UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

INFORME DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA PROVINCIA MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021.

Presentado por:

BACH. MILUSKA AUCCAPUMA MISME

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Moquegua – Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Jurado Dictaminador, según RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 030-2021-FACCAD-UNAM Conformado por:

PRESIDENTE : Dra. FLORENCIA BEATRIZ HERRERA CÓRDOVA

RIMER MIEMBRO : Mgr. JESÚS EFRAÍN MACEDO GONZALES

SEGUNDO MIEMBRO : Mgr. CHARLES ARTURO ROSADO CHAVEZ

Ha calificado la (x) Tesis ( ) Trabajo de Suficiencia Profesional ( ) Otro .... Titulada: "IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA PROVINCIA MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021"

Sustentante : **Bachiller** MILUSKA AUCCAPUMA MISME

Asesor : **Lic. Adm. Mario Aurelio Coyla Zela**

Co Asesor : .....

Terminada la Sustentación y Defensa de manera ( ) Presencial (x) Virtual, se Dictamina Como: APROBADO por UNANIMIDAD con el Calificativo de: APROBADO obteniendo la NOTA de: QUINCE (15)

Quedando Expedito para que se le Confiera el TÍTULO PROFESIONAL de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

En Fe Queda Asentada La Presente Acta.

Moquegua, veinte de diciembre del Año 2021

UNAM FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por MACEDO GONZALES Jesus Efrain FAU 20449347448 soft
Fecha: 2021.12.21 10:00:27 -05'00'

Primer Miembro

UNAM FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por HERRERA CORDOVA Florencia Beatriz FAU 20449347448 soft
Fecha: 2021.12.21 12:14:39 -05'00'

Presidente del Jurado

UNAM FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por ROSADO CHAVEZ Charles Arturo FAU 20449347448 soft
Fecha: 2021.12.21 09:35:19 -05'00'

Segundo Miembro

Tesista

Resumen

Esta investigación se planteó como objetivo analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, en el año 2021. Se examinaron los impactos en tres dimensiones de las relaciones laborales: dimensión laboral, dimensión relacional y dimensión salarial. La investigación se diseñó como estudio explicativo realizado en el marco del enfoque cuantitativo; para efectos de análisis de la información, se siguió un diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó sobre la base de una muestra de 380 mujeres, con edades de 18 a 64 años. Para efectos de la recolección de datos, se aplicó un cuestionario virtual. Los datos recogidos se analizaron mediante tablas de frecuencia. Entre los resultados más relevantes, se encontró que entre 2020 y 2021, el desempleo entre las mujeres se incrementó en 14,5%; el empleo formal se redujo en 9,4%; se registró un descenso de 33% en la proporción de mujeres que no realiza labores del hogar; y los salarios se mantienen en el 66,7% de los casos. Durante el 2021, 56,4% de mujeres trabaja presencialmente; 26,8% realiza trabajo remoto; 57,3% sigue con la misma jornada laboral que el año anterior; y sólo entre 6% y 8% han experimentado alguna manifestación de hostigamiento laboral. Como conclusión general, se encontró que la pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020. Este impacto negativo se verifica en las dimensiones laboral y salarial, pero no en la dimensión relacional.

Palabras clave: Pandemia, covid-19, relaciones laborales, situación laboral, dimensión relacional, dimensión salarial, trabajo presencial, trabajo remoto, jornada laboral.

Abstract

The objective of this research was to analyze the impact of the covid-19 pandemic on the labor relations of women in the Mariscal Nieto province, Moquegua, in 2021. The impacts on three dimensions of labor relations are examined: labor dimension, relational dimension and salary dimension. The research is conceived as an explanatory study carried out within the framework of the quantitative approach; For information analysis purposes, a non-experimental cross-sectional design was followed. It worked on the basis of a sample of 380 women, aged 18 to 64 years. For the purposes of data collection, a virtual questionnaire was applied to them. The collected data were analyzed using frequency tables. Among the most relevant results, it was found that between 2020 and 2021, unemployment among women increased by 14.5%; formal employment fell 9.4%; there was a 33% decrease in the proportion of women who do not do housework; and salaries are maintained in 66.7% of the cases. During 2021, 56.4% of women work in person; 26.8% carry out remote work; 57.3% continue with the same working hours as the previous year; and only between 6% and 8% have experienced any manifestation of workplace harassment. As a general conclusion, it was found that the covid-19 pandemic has had a negative impact on the labor relations of women in the Mariscal Nieto province, Moquegua, 2020. This negative impact is verified in the labor and salary dimensions, but not in the relational dimension.

Keywords: Pandemic, covid-19, labor relations, employment situation, relational dimension, face-to-face work, remote work, salary dimension, working hours.

Índice

Resumen 1
Abstract 2
Índice 3
I. Introducción 5
1.1. Descripción y formulación del problema 5
1.1.1. Descripción de la realidad problemática 5
1.2. Antecedentes 11
1.3. Objetivos 15
1.3.1. Objetivo general 15
1.3.2. Objetivos específicos 15
1.4. Justificación e importancia 15
1.5. Hipótesis y variables 17
1.5.1. Hipótesis general 17
1.5.2. Hipótesis específicas 17
1.5.3. Variables 17
II. Marco teórico 19
2.1. La pandemia del covid-19 19
2.1.1. El nuevo coronavirus SARS-CoV-2 19
2.1.2. El escenario de pandemia 21
2.2. El trabajo de la mujer 23
2.3. Covid-19 y trabajo de la mujer 25
2.4. Covid-19 y relaciones laborales 27
III. Método 33
3.1. Tipo y nivel de investigación 33
3.1.1. Enfoque de investigación 33
3.1.2. Nivel de investigación 33
3.2. Ámbito temporal y espacial 33
3.3. Población y muestra 33
3.4. Instrumentos 34
3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 34
3.5. Procedimientos 35
3.6. Análisis de datos 35
IV. Resultados 37
4.1. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020: Caracterización de la muestra 37

4.2. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en la dimensión laboral de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020 42
4.3. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en la dimensión relacional de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020 52
4.4. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en la dimensión salarial de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020 56
4.5. Discusión de resultados 60
V. Conclusiones 70
VI. Recomendaciones 71
VII. Referencias 73
VIII. Anexos 79

I. Introducción

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

La pandemia del nuevo coronavirus y las medidas para su control que se han dispuesto prácticamente en todos los países del mundo, han traído consigo un conjunto de cambios en el comportamiento individual y social, que van desde las prácticas de interacción socialmente aceptadas, hasta el seguimiento de protocolos institucionales de salud, y una serie de cuestionamientos a las reglas, sobre todo en la relaciones internacionales, que se suponían en esencia inamovibles y en un estado de desarrollo muy avanzado (Campos, Franco, Lizarzaburu y Campos, 2020), como expresión macro de lo que se considera progreso y modernidad en el nivel micro.

En cuanto a la interacción social, dos aspectos se vieron fuertemente afectados. Por un lado, las relaciones sociales, tanto familiares como amicales, debieron reducirse sólo al mínimo indispensable ante la amenaza implícita de convertirse en un vector de contagio (Organización Mundial de la Salud, 2020a). En ese sentido, en los momentos de mayor temor de expansión de la pandemia a nivel de sociedad, en varios países del mundo y de la región, entre ellos el Perú, se prohibió incluso la realización de celebraciones familiares y las visitas entre personas allegadas (Andina, 2020). Una potente campaña mediática afianzaba el mensaje del riesgo implícito de contagio en la desobediencia a las medidas dictadas.

Por otro lado, el ejercicio laboral debió experimentar un cambio tanto en la prestación del trabajo, como en la administración del mismo. En ese sentido, se privilegió el denominado trabajo remoto (Rojas, 2021) y se enunció el mensaje de que ciertas prácticas laborales, como el control de horarios (ingreso y salida), la supervisión in situ por parte de los superiores, los trámites que requerían la presencia personal, no se justificaban, ante la inminencia del uso de medios tecnológicos, que transformaba directamente las relaciones personales y sociales en interacciones virtuales.

En ese escenario, se produce una situación de tensión que afecta a diferentes gobiernos, cada cual ante la inminencia de la llegada de la pandemia a sus respectivos territorios, manifestaba una suerte de necesidad por hacerse de cualquier medio que les ayudara a protegerse del contagio (Ramírez y Campos, 2020). Aparece así una lucha entre gobiernos, primero, por hacerse de equipo sanitario de protección y equipo médico de recuperación (Ramírez y Campos, 2020) y luego, por encontrar ya sea un tratamiento eficaz para combatir la enfermedad o una forma de prevenir el contagio por inmunización.

El reconocimiento de que la pandemia no parecía menguar con las medidas tomadas, entre distanciamiento social, confinamiento por periodos recurrentes, suspensión de actividades académicas en todo nivel educativo, suspensión de actividades laborales no esenciales, cierre de aeropuertos, reducción del tráfico comercial, obligaron a replantear las acciones a seguir, a fin de que la economía de los países, no siguiera cayendo debido a la paralización o ralentización del aparato productivo de cada país.

En ese esfuerzo, el ámbito laboral experimentó situaciones que no terminaron de ser satisfactorias o suficientes, por lo cual se modificó progresiva, frecuente y muy rápidamente la normativa que regulaba las actividades laborales. Por un lado, se entiende la importancia de tomar medidas en función de la pandemia, como se evidencia en la Resolución Ministerial 055-2020-TR, *Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral*, del 09 de marzo del 2020, o en el Decreto Supremo 008-2020-SA, *Decreto supremo que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario y dicta medidas de prevención y control del Covid-19*, donde se declara la emergencia sanitaria a nivel nacional, por un plazo de noventa días calendario.

Por otro lado, se procura proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores, salvaguardando no solo su salud e integridad física (D.S. 008-2020-SA, ya mencionado), sino también su situación laboral (D.S. 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de

la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, del 15 de marzo; Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional, también del 15 de marzo; o D.S. 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19, del 24 de marzo), abriéndose la posibilidad de efectuar y guiar el trabajo remoto en aquellas actividades que no requirieran estrictamente de la presencia de sus trabajadores para sus operaciones (R.M. 124-2020-EF/15, Aprueban el Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE, FAE-MYPE).

Al mismo tiempo, se hicieron esfuerzos para estimular la actividad empresarial, procurando que las actividades no se detuvieran, incluso con la provisión de un fondo de apoyo a las microempresa (R.M. 124-2020-EF/15) y un subsidio para el pago de planillas (D.U. 033-2020, Decreto de urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria del estado de emergencia nacional antes los riesgos de propagación del Covid-19). Y con el paso de las semanas y meses, en el caso del Perú, el gobierno procuró flexibilizar las medidas de protección al trabajador, y circunscribir la interacción entre empleadores y trabajadores a la búsqueda de consensos y afinidades que, si bien, pueden no ser realmente convenientes para las partes, por lo menos no resultarán lesivas para el trabajador, además de proseguir en su apoyo al aparato productivo del país (R.M. 125-2020-PRODUCE, Incluyen actividades adicionales estrictamente indispensables que no afectan el estado de emergencia nacional, relacionadas: I) al rubro textil y confecciones, y II) a la producción de insumos necesarios para las actividades del sub sector minero y otras actividades conexas, del 02 de abril; y Decreto Legislativo 1455, del 06 de abril).

Cabe señalar que esta experiencia no hace distinciones entre países, ni entre regiones de cada país; ni distingue entre personas comunes, personajes del espectáculo, deportistas o estadistas; en la práctica, todos se preocupaban por evitar o combatir la enfermedad, todos se preocupaban por reactivar la economía, y todos se preocupan porque la población económicamente activa pudiera volver pronto a sus actividades, para potenciar el propósito económico.

Sin embargo, más allá de las comorbilidades claramente identificadas (obesidad, hipertensión, diabetes, entre otras) (Plasencia, Aguilera y Almaguer, 2020), sí hubo una distinción que se identificó a los pocos meses de declarada la pandemia: el covid-19 provocaba mayor mortalidad en varones, que en mujeres; las cifras llegaron a ubicar una razón entre proporciones cercana a 2 a 1 (Organización Mundial de la Salud, 2020b).

Considerando que el escenario introducía una situación diferenciadora entre los sexos, y dado el hecho de que en los últimos lustros diferentes países, incluyendo Perú, se han adscrito al esfuerzo por diseñar políticas que favorecen las oportunidades educativas, económicas y políticas de la mujer (Defensoría del Pueblo, 2020), consiguiendo de hecho una cuota de mayor empoderamiento de la mujer en la sociedad (Campos, Campos, Colque y Vela, 2019), cabe preguntarse si este esfuerzo se ha mantenido en pie durante los acontecimientos de la pandemia, o si por el contrario, se ha visto de alguna manera afectado, como sostienen algunos (Lobato, 2020).

Si bien es cierto que gran parte de este esfuerzo de empoderamiento de la mujer, se configura y capitaliza en la capital del país (Jaramillo y Ñopo, 2020), queda siempre abierta la cuestión respecto de lo que ocurre en provincias, por las diferencias educativas y culturales que existen entre ambos espacios (Campos et al., 2019). Cabe señalar al respecto que la gran mayoría de trabajos que se aproximan a la situación laboral de la mujer en el escenario del covid-19, refieren situaciones de país o generalizaciones más bien gruesas de lo que ocurre en los ámbitos de menor jurisdicción territorial (gobiernos regionales o locales).

El caso de Moquegua es representativo de esta situación, donde prácticamente los estudios que abordan la realidad laboral, son escasos e incipientes. Los reportes del Ministerio de Trabajo, por lo general, se limitan a notas de prensa y aun en este caso específico refieren todavía el periodo 2019 (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020a). Estudios regionales que aborden el escenario laboral en el contexto de la pandemia simplemente no existen. Si a eso se añade la necesidad de conocer cuál es la situación laboral de la mujer, es decir, desde una perspectiva diferenciadora entre hombre y mujer (Defensoría del Pueblo, 2020), más allá de las categorías de género, se descubre una ausencia casi total de información, que necesariamente debiera empezar a reducirse.

Si se tiene en cuenta que, en Moquegua los pocos datos existentes reportaban un paulatino crecimiento del empleo, que hacia finales del 2019 alcanzaba un promedio de 6% (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020a; 2020b), cabe preguntarse qué ocurrió durante la pandemia. En general, se presumía que la pandemia golpearía más fuertemente a la mujer (Jaramillo y Ñopo, 2020), por las razones estructurales que se acostumbra referir: menor empoderamiento social que el varón (Campos et al., 2019), estructura de dominación masculina (Inter-American Commission of Women, 2020), temporalidad del empleo intermitente en el caso de la mujer (Lobato, 2020), poca participación en el mercado laboral (Lobato, 2020). O sea, de manera general, se presume que la pandemia ha afectado las relaciones laborales de la mujer, sobre todo, en lo que se refiere a las características que identifican su actividad laboral, el modo como se relaciona con sus empleadores y sus ingresos. Bajo esa figura, se debiera esperar que el escenario laboral de la mujer a nivel de región y provincia siga las tendencias que se anunciaban para otras regiones del mundo.

Sin embargo, lo cierto es que la ausencia de información no permite conocer hasta qué punto esas presunciones resultaron acertadas o no; tampoco permite conocer ni entender qué está ocurriendo en el escenario laboral de la región, ni cómo la mujer, que en términos epidemiológicos ha terminado experimentando menos daño que los varones por causa de la

pandemia (Mandavilli, 2020), ha sobrellevado la situación laboral en lo que va de la pandemia.

Similar situación de incertidumbre se ha dado en el plano regional y provincial. En ese sentido, a la luz de lo ocurrido en otras partes del mundo y del Perú, se presume que en el ámbito de la provincia Mariscal Nieto también el empleo de la mujer, es decir, sus relaciones laborales, han terminado afectadas por la pandemia. Téngase en cuenta que, cuando se habla de la pandemia, se entiende no sólo la presencia del patógeno en las interacciones de las personas, lo que supone una serie de decisiones personales para protección de sí mismo y de sus parientes cercanos, sino también el acatamiento por parte de la población de las medidas dadas por el Gobierno central y gobierno local para limitar la expansión de la pandemia, que trajeron consigo limitaciones de distinto orden en las diferentes actividades laborales de la población.

Esto lleva a preguntarse por el impacto de la pandemia del covid-19 en el trabajo, específicamente en lo que respecta a las relaciones laborales de las mujeres de Mariscal Nieto, provincia perteneciente al departamento de Moquegua, ubicado en el sur oeste del Perú.

1.1.2. Formulación del problema

El problema de investigación identificado se plantea en los siguientes términos:

¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

Considerando los aspectos señalados en torno a las relaciones laborales (aspecto laboral, aspecto relacional y aspecto salarial), se derivan las siguientes interrogantes específicas:

- ¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en la *dimensión laboral* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?
- ¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en la *dimensión relacional* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

- ¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en la *dimensión salarial* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

1.2. Antecedentes

En el ámbito internacional, Lobato (2020), en Argentina, realizó el estudio *Impactos de género de la COVID-19 en las relaciones laborales*. Aborda los impactos que la pandemia del covid-19 ha tenido en las relaciones laborales considerando las diferencias de género. En el estudio se realiza una revisión de la información oficial respecto de indicadores de desocupación, precarización laboral, salario, y trabajo no remunerado. Entre los resultados del estudio, se identifican impactos socioeconómicos que se manifiestan en forma diferencial, ya sea en función de la calificación como esencial de la actividad realizada, o de la naturaleza del trabajo. Por otro lado, en tanto su trabajo corresponde principalmente a servicios, las mujeres en general se han adaptado con relativa facilidad al trabajo remoto y labores virtuales.

También en el ámbito internacional, Arce (2020) realizó el estudio *El impacto de la crisis del covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres*. El propósito fue evaluar el impacto de la pandemia del covid-19 en el empleo de dos grupos específicos: los jóvenes y las mujeres. En este estudio se reportan varios resultados respecto de los impactos experimentados por las mujeres. En primer lugar, se notó una mayor caída del empleo y de la tasa de temporalidad, en el caso de las mujeres, que en el de los hombres. También se identificó que la reactivación del empleo en las mujeres, pasa por un proceso gradual más extenso que el que se identifica en los hombres. Las industrias sociales, en las que se tiene mayor presencia de mujeres que de hombres, terminaron siendo afectadas por la pandemia. Por otra parte, las mujeres que continuaron en su relación de dependencia laboral, lo hicieron en la modalidad de trabajo remoto. Por último, durante el confinamiento la proporción de trabajo doméstico y cuidado de los hijos pasó del 61% (y 39% en hombres) en las mujeres a 56% (y 46% en hombres).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2020b), realizó el estudio *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Reportó que entre 60 y 70% de trabajadores del sector de cuidados son mujeres, de las cuales una alta proporción se identifican como vulnerables, perciben ingresos bajos y tienden a ubicarse en ocupaciones de carácter informal, por lo cual muchas de ellas han perdido su empleo. Asimismo, el trabajo de cuidados no remunerado se ha incrementado durante los periodos de confinamiento, lo que en los hechos limita el acceso de las mujeres al empleo formal. Por otro lado, se ha identificado que casi la mitad de mujeres que contaban con un empleo antes de la pandemia, pueden verse afectadas por la crisis derivada de la pandemia.

También la Organización Internacional del Trabajo (2020a) realizó el estudio *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*, un trabajo de extensión mundial, apenas declarada la pandemia (marzo 2020). Se encontró que entre los grupos más vulnerables ante los impactos del covid-19, se encuentran las mujeres. Este grupo realiza una importante y amplia tarea en los sectores más afectados por la pandemia, sobre todo el de los servicios; y por otro lado, es uno de los grupos que permanece en la primera línea de lucha contra el covid-19, en especial, el personal asistencial de enfermería, donde predominan las mujeres. Por otro lado, sigue siendo el grupo con menor acceso a servicios de protección social, además, que se caracteriza por soportar una enorme carga laboral, a partir del cierre de escuelas o centros de atención.

En el caso del Perú, la literatura sobre los impactos de la pandemia en el empleo de las mujeres, es relativamente escasa y, en su mayoría, la que está disponible, aunque sigue la tendencia de aunarse a los títulos que anuncian el tratamiento del tema, en realidad, lo hacen desde perspectivas más orientadas a enfatizar las diferencias sociales derivadas de las diferencias de género.

En ese sentido, uno de los trabajos más relevantes es el de Boza (2021), en Piura, realizó la investigación *Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú,*

2020. En este estudio se propuso examinar las dificultades que se presentan en la ejecución del trabajo remoto en el grupo humano mencionado. Como conclusiones del estudio, se señala lo siguiente: Primero, el trabajo remoto tiende a realizarse en una jornada laboral mucho más extensa que su similar en trabajo presencial, lo que debilita la protección de la recomendación de la desconexión digital. Segundo, existen dificultades tecnológicas considerables que limitan la expansión del trabajo remoto. Y tercero, el contexto de pandemia tiene un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores.

Por su parte, Rojas (2021) realizó el estudio *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional*. Se trata de una investigación cuyo objetivo fue examinar la relación entre las variables desde la percepción de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú. La población estuvo constituida por 195 trabajadores, que efectúan trabajo remoto en jornadas de tiempo completo. Como conclusión general se encontró que la gestión del trabajo remoto se relaciona positivamente con el desempeño laboral, en una magnitud moderada (rho=0,65). La correlación también se verificó a nivel de dimensiones de las variables, aunque con variaciones en la magnitud; en ese sentido, la correlación entre espacio físico y desempeño laboral se sitúa en un rho de 0,29; la correlación entre uso de TICs y desempeño laboral se sitúa en un rho de 0,53; y la correlación entre modificación de la organización y desempeño laboral se sitúa en un rho de 0,52.

Jaramillo y Ñopo (2020) realizaron el estudio *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*, en el cual se aborda el panorama que se tenía antes de la pandemia, y la participación de las mujeres en las micro y pequeñas empresas durante la pandemia. En este estudio se reconoce que la participación de las mujeres se aproxima a un 76% en las MYPE. Debido a que estas empresas resultaron significativamente vulnerables ante los efectos de la pandemia, se deduce que esa importante proporción de mujeres que trabaja en ellas también se ha visto fuertemente perjudicada. Los subsectores que se vieron más

afectados son los de alojamiento y comidas, comercio de bienes no esenciales, y trabajadoras del hogar.

También en el ámbito nacional, Reque (2020) realizó el estudio *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*, cuyo objetivo fue determinar las limitaciones que se presentan en la modalidad de trabajo remoto y en las condiciones laborales de las organizaciones del sector público del Perú. El estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, y recurre a un diseño no experimental transversal. Se encontró que, en la Ley de teletrabajo, Ley N°30036, no se había manifestado de modo taxativo el trabajo remoto; esto se hizo con el Decreto de Urgencia N°26-2020. Asimismo, en el orden institucional, se encontró que el vacío legal detectado constituye una importante limitación para poner en marcha el teletrabajo y el trabajo remoto. Finalmente, se identificó también otra limitación, pero de orden organizacional: la deficiente preparación de las instituciones para trasladar las actividades y funciones del personal hacia los dispositivos informáticos y los entornos digitalizados.

Finalmente, Delgado (2020) realizó el estudio *El trabajo remoto en el Perú*, en el que se plantea la necesidad de proponerlo a empleadores y trabajadores en un marco de formalidad y regulación, dado el contexto del Covid-19. Entre las conclusiones más relevantes se tiene que, el trabajo remoto se activa en el Perú como una medida laboral con carácter de excepción a aplicarse en medio de la situación de pandemia del COVID-19 que experimenta el país; con el propósito evitar la ruptura de la cadena de productividad de las empresas, mientras se protege la salud y se preserva la vida de la población como objetivo nacional. Otra conclusión relevante refiere la posibilidad de los empleadores a considerar ante el Ministerio de Trabajo la suspensión perfecta del trabajador, en el caso que no puedan aplicar el trabajo remoto, ni sostener la licencia con goce de haber debido a la naturaleza de las actividades o por una situación económica difícil de sobrellevar.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

A) Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en la *dimensión laboral* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

B) Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en la *dimensión relacional* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

C) Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en la *dimensión salarial* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

1.4. Justificación e importancia

Esta investigación es importante, primero, porque se aproxima al fenómeno de la situación laboral de las mujeres de la provincia y, con ello de la región, una experiencia social que, debido a los sucesos del último año, no ha recibido el seguimiento que se le estaba dando hasta hace poco tiempo, como se desprende de los pocos documentos oficiales que existen al respecto (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2020a; 2020b). En el transcurso de este año y medio de pandemia, algunos propósitos y tareas institucionales que empezaban a cristalizarse adecuadamente, entre las actividades de las gerencias regionales, podrían haberse pospuesto, en la medida que se debieron atender otras necesidades más urgentes. Esto ha generado un vacío de información al respecto, lo que se traduce en una posible debilidad futura en los procesos de toma de decisiones en la provincia y región. Este estudio tiene como propósito contribuir a llenar ese vacío.

Otro aspecto a tener en cuenta es la importancia que una investigación de este tipo y orientación, y sobre todo esta, tiene para la formación

profesional en el área de gestión pública. En ese sentido, es importante porque ubica al profesional, egresado y estudiante de la carrera en uno de los problemas de mayor actualidad e impacto social a nivel de provincia y región: la situación laboral de la mujer, un tema en permanente discusión, dadas las connotaciones de género que la caracterizan (Defensoría del Pueblo, 2020). Si a eso se le añade el contexto de pandemia que se vive, del cual sus impactos todavía no terminan de ser claros, entonces, se hace necesario examinar qué está pasando con este grupo humano, que es parte de la comunidad.

Por otro lado, se justifica desde diferentes puntos de vista. Primero, desde un punto de vista teórico, se hace una aproximación a una línea de investigación que aborda los impactos de la pandemia del covid-19 en la vida laboral de la mujer latinoamericana y peruana, considerando un aporte a nivel de provincia y región. Sin embargo, se sigue una línea distinta de la discusión general y predominante sobre el tema, que enfatiza la experiencia de violencia en el hogar debido al confinamiento (Jaramillo y Ñopo, 2020), las diferencias de género suscitadas ante los acontecimientos (Inter-American Commission of Women. (2020), y la necesidad de política regulatoria en ese sentido (Defensoría del Pueblo, 2020).

En este estudio, aunque se reconoce la importancia de esa línea de trabajo, se procura conocer las condiciones laborales en sí mismas que experimentan o han experimentado las mujeres durante lo que va de la pandemia, es decir, si tienen empleo o no, la extensión de la jornada laboral que se les exige o impone, la modalidad de trabajo que siguen, dado el contexto, así como su situación salarial. Se sigue el modelo teórico de relaciones laborales en pandemia, identificado por Campos, Lizarzaburu y Franco (2020). En ese sentido, el aporte teórico de este estudio amplia la reflexión que se viene haciendo en torno a la situación laboral de la mujer, a partir de la evidencia a obtener en esta región.

En segundo lugar, se justifica desde una perspectiva práctica, en la medida que conociendo la magnitud del problema, las autoridades en ejercicio pueden tener mejores criterios para el diseño de programas de

intervención que favorezcan la empleabilidad de la mujer, considerando que su situación se ha visto afectada por la pandemia.

Por otro lado, esta investigación es importante porque recoge las preocupaciones actuales en torno a la posición de la mujer en la sociedad, sobre todo, en lo que corresponde al espacio laboral y del hogar, donde se han experimentado alteraciones debidas a los cambios ejercidos en la modalidad de trabajo y requerimientos exigidos.

1.5. Hipótesis y variables

1.5.1. Hipótesis general

La *pandemia del covid-19* ha tenido un impacto negativo en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión laboral de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.
- La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión relacional de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.
- La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión salarial de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

1.5.3. Variables

variable	dimensiones	indicadores	categorías
V. independiente Covid-19	No aplica	Presencia de covid-19	Presencia
V. dependiente Relaciones laborales	Dimensión laboral Conjunto de características específicas que identifican el entorno de trabajo del individuo (Campos, Lizarzaburu y Franco, 2020).	Condición laboral	Sin trabajo Con trabajo
		Formalidad laboral	Formal Semiformal Informal
		Modalidad de trabajo	Presencial Semipresencial Remoto

		Jornada laboral actual en relación año 2020	Se mantiene Se redujo Se extendió
		Labor en hogar	No Sí
	Dimensión relacional Conjunto de características específicas de las relaciones humanas en el entorno de trabajo del individuo, en la perspectiva del hostigamiento laboral (Campos et al., 2020b).	Crítica a capacidad laboral	No Sí
		Restricciones a información	No Sí
		Condicionamiento del puesto	No Sí
		Despido	No Sí
	Dimensión salarial Conjunto de características específicas de los beneficios económicos que obtiene de su trabajo el individuo (Campos et al., 2020b).	Salario actual vs salario 2020	Se mantiene Se redujo Se incrementó
		Ingresos familiares actuales vs ingresos familiares 2020	Se mantienen Se redujeron Se incrementaron
		Salario 2020 vs salario 2019	Se mantiene Se redujo Se incrementó
		Ingresos familiares 2020 vs ingresos familiares 2019	Se mantienen Se redujeron Se incrementaron

II. Marco teórico

2.1. La pandemia del covid-19

2.1.1. El nuevo coronavirus SARS-CoV-2

Los coronavirus constituyen una familia de virus a los que se les conocía principalmente porque atacan a los animales (Díaz-Castrillón y Toro-Montoya, 2020). Sin embargo, algunas variedades pueden ser causantes de enfermedades zoonóticas, es decir, enfermedades que pueden transmitirse también entre animales y seres humanos. En esos casos, provocan problemas respiratorios que, por lo general, no derivan en cuadros clínicos de preocupación.

Los primeros coronavirus de procedencia humana se identificaron en los años 60 del siglo pasado (Ruiz-Bravo y Jiménez-Valera, 2020), a partir de estudios realizados sobre virus respiratorios obtenidos de personas resfriadas. En los años siguientes, se identificaron nuevas cepas con características similares, las que fueron distinguidas con las siglas OC para reconocer la dificultad que presentaban para replicarse en cultivos celulares. Hacia 1968 se detectó que estas cepas, y otras de procedencia animal, presentaban un aspecto diferente del grupo de virus en que se habían incluido (myxovirus), en tanto, los viriones aparecían rodeados por una capa de proyecciones más o menos redondeadas. Se consideró, entonces, que debían constituir un grupo aparte de virus, para el cual se propuso el nombre de coronavirus en respuesta al aspecto que presentaban.

Una amplia gama de estos virus pueden producir diferentes infecciones respiratorias, que pueden variar entre resfriados comunes, hasta enfermedades de relativa gravedad, como el MERS (Ruiz-Bravo y Jiménez-Valera, 2020), o síndrome respiratorio de Oriente Medio, identificado hace poco menos de una década, en pacientes con neumonía grave de Arabia saudí y Jordania; y el SARS, o síndrome respiratorio agudo severo, que se conoció por su aparición y breve expansión el año 2002, aunque alcanzó a 29 países.

Cabe señalar que hacia finales de 2019, se conocían seis tipos de coronavirus que producían infecciones en los seres humanos; cuatro de ellos son responsables de resfriados (Ruiz-Bravo y Jiménez-Valera, 2020), aunque en ocasiones también de otras infecciones, mientras que las especies SARS-CoV y MERS-COV demostraban una gran capacidad para provocar infecciones de las vías respiratorias, entre las que se incluían también formas de neumonía atípica graves, que podían evolucionar a cuadros de insuficiencia respiratoria e incluso síndrome respiratorio agudo de alta probabilidad de muerte.

Por otro lado, se descubrió que tanto el SARS como el MERS provocan mayor gravedad en personas mayores, sobre todo en aquellas que presentan comorbilidades, entre las que se señalan diabetes no compensada, patologías cardiacas o hipertensión (Yupari, Bardales, Rodríguez, Barros y Rodríguez, 2021). Pero también se detectó que el SARS presentaba una capacidad de expansión muy superior a la del MERS.

Dentro de esa clase de coronavirus, se identificó el SARS-CoV-2, un nuevo tipo de coronavirus que afecta al ser humano (Organización Panamericana de la Salud, 2020), provocando en él el covid-19, una enfermedad infecciosa que se dio a conocer en diciembre del año 2019, por la aparición en la ciudad de Wuhan (China) de una neumonía cuyo origen en un principio resultaba desconocido (Díaz-Castrillón y Toro-Montoya, 2020).

Esta enfermedad rápidamente se convirtió en una pandemia que ha terminado afectando a la casi totalidad de países en el mundo (Plasencia, Aguilera y Almaguer, 2020). En función de la evidencia obtenida hasta ahora, se reconoce que el SARS-CoV-2 es una enfermedad cuyo origen se debe a procesos evolutivos de selección natural. Su alta transmisibilidad y la mortalidad asociada, además de la carencia de un tratamiento efectivo para combatirla, durante los primeros ocho a 10 meses de la pandemia, convirtieron esta enfermedad en un grave problema de salud para el mundo entero.

En América Latina, se registró el primer caso en Brasil, hacia finales de febrero del 2020, mientras que el primer deceso se produjo en Argentina, al culminar la primera semana de marzo del mismo año. Hasta ese momento, en la práctica todos los casos correspondían a pacientes que habían llegado de viajes procedentes de otros lados. Sin embargo, con el paso de los días y aun cuando se establecieron medidas de control sanitario, de todos modos, se llegó a producir contagio comunitario, lo que derivó en la expansión de la pandemia a diferentes países del continente (Yupari et al., 2021).

2.1.2. El escenario de pandemia

La pandemia del covid-19 trajo consigo una serie de acontecimientos que —lo mínimo que se puede decir— provocaron enorme desconcierto, desasosiego e incluso una fuerte cuota de desconfianza en los diferentes espacios de la actividad humana. En realidad, se puede decir que prácticamente ninguno de los espacios de la actividad y experiencia humana se vio a salvo de los impactos que generó esta situación. Sus impactos se empezaron a ver tanto en las decisiones que tomaban algunos gobiernos del mundo con el propósito de frenar la pandemia, como en las dificultades que tenían los centros de salud del mundo para atender los casos de covid-19, que empezaban a surgir (Organización Mundial de la Salud, 2020a); tanto en las manifestaciones públicas de políticos de turno, como en las manifestaciones de ideología que se venían cultivando desde años atrás (Campos et al., 2020a); tanto en el temor ciudadano y en el acatamiento de las normas de cuarentena, hasta en el comportamiento animal en las cercanías de las ciudades; tanto en la economía de gran escala, como en las actividades económicas de pequeña escala (Ramírez y Campos, 2020a).

Lo primero que se llegó a conocer de la Covid-19, por lo menos en Latinoamérica, fue el hecho de que China atravesaba una epidemia de la que se conocía muy poco (OMS, 2020b) y que parecía haber desbordado su capacidad para atenderla (BBC News Mundo, 2020). Sin embargo, la información que se recibía era poco más que nada, pues obedecía a comentarios sueltos, noticias aisladas e incluso mensajes jocosos de las

redes sociales, conocidos como memes (Bayu y Syahriar, 2018), en los cuales primaba más el sentido del humor, la mofa respecto de la situación que se vivía en China, antes que el sentido común; además de muy poca información de parte de la prensa cotidiana, sobre todo la de América Latina.

Sin embargo, con el correr de los días, y con la atención que se prestaba a lo que ocurría en China, el temor de gobiernos y ciudades se extendió a propios y extraños, con el objeto de proteger a sus propios ciudadanos. De ahí las medidas de cierre de fronteras, que terminaron afectando a gran parte de los países; las declaraciones de políticos de turno en el sentido de hacer lo que fuera necesario para proteger su población; y los escenarios de desconfianza mutua internacional, y acciones de piratería e imposición económica de diferentes gobiernos del mundo, amparados en su poder económico y en sus destrezas de negociación, no exentas de operaciones de corrupción (Ramírez y Campos, 2020b).

Cabe señalar que el escenario de los negocios internacionales se volvió tan difícil y convulso, que hacia marzo del 2020 se produjo lo que se llegó a llamar la guerra de las mascarillas, un conflicto internacional no armado que se dio en torno a las adquisiciones de equipo sanitario, desde mascarillas, hasta respiradores artificiales (Ramírez y Campos, 2020b).

En ese conflicto, los países con poco poder adquisitivo se vieron relegados en las negociaciones con los países proveedores, debido a la intromisión de países de mayor poder adquisitivo. Es más, se llegó incluso a operaciones de decomiso de equipo sanitario por parte de gobiernos, que la prensa internacional no dudó de calificar de piratería.

Pero mientras el escenario macro procuraba en vano alcanzar una cota de estabilización, el escenario micro también requería de decisiones que sonaron bastante radicales; desde las disposiciones de confinamiento, hasta la supresión de actividades laborales no esenciales, y la configuración de medidas laborales que intentaban impedir una crisis mayor sustentada en la casi imposibilidad de mantener una economía

activa, mientras que la pandemia debía ser detenida mediante acciones radicales como las descritas.

Son esas medidas las que provocaron situaciones que debían ser atendidas con urgencia, puesto que la economía micro de un país tenía que seguir moviéndose, aunque al mismo tiempo tuviera que adecuarse a modalidades de activación que tuvieran en cuenta el escenario de riesgo en el que se transformaron los entornos laborales.

En el caso del Perú, a las acciones de control sanitario, las prohibiciones de desplazarse a los centros de labores en entidades que realizaban actividades no esenciales, le siguieron las disposiciones dadas, primero, para proteger el empleo del trabajador y la relación de dependencia con su empleador; y después, para proteger la actividad empresarial, aun con detrimento de la estabilidad laboral del trabajador. Debido a ello, se puede sintetizar el escenario de pandemia, sobre todo en lo laboral, como un escenario de incertidumbre, de propuestas erráticas e incluso de resignación.

Sería con el paso de algunos meses, cuando. Ante la necesidad de reactivar la economía, se empiezan a dar algunos pasos políticos que enfatizarían la progresiva puesta en marcha de actividades económicas en las diferentes entidades tanto públicas como privadas, que operan en el país.

2.2. El trabajo de la mujer

El trabajo es un derecho que le asiste a cada persona que tiene la edad para hacerlo. En esa medida, cualquier persona que realiza un trabajo específico bajo circunstancias específicas definidas y con resultados específicos similares a los que alcanza cualquier otra persona en ese mismo trabajo y bajo las mismas condiciones, debería gozar de los mismos beneficios de los que goza esa otra persona (Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Decreto supremo N°008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género). En otras palabras, desde una perspectiva legal no existe razón lógica alguna que

justifique diferencias en los beneficios obtenidos por medio del trabajo, si el modo como se realiza o el alcance de sus resultados son similares.

Sin embargo, a pesar de ese reconocimiento en el discurso legal y político que se enuncia desde hace varias décadas, en los hechos esta ausencia de diferencias no se da, sobre todo en lo que corresponde a las mujeres. Lo cierto es que a lo largo de la historia, el trabajo de las mujeres ha estado rodeado de una serie de estigmas que muy pocas razones biológicas o fisiológicas podrían haber justificado. Lo que se sabe es que gran parte, si no la mayoría, de tipificaciones laborales obedecían más a roles de género construidos desde presuposiciones sociales, y esquemas valorativos e incluso actitudinales, como sostiene Etchezahar (2014), pero no necesariamente biológicos, lo que en los hechos derivó en una postergación de la mujer en el ámbito laboral (Campos et al., 2019), tanto en lo que corresponde a roles de liderazgo y gestión, como en lo que respecta a reconocimiento y remuneración.

Como consecuencia, en los últimos años, a las luchas reivindicativas por conseguir para las mujeres mayores cuotas de empoderamiento social a partir de sus conquistas en diferentes ámbitos, desde la gestión de una micro o pequeña empresa hasta la propiedad de la tierra (Campos et al., 2019), se añade un reconocimiento legal que defiende su derecho a gozar de las mismas oportunidades laborales (Ley N°28983) que por mucho tiempo favorecían a los hombres como denuncia la Defensoría del Pueblo (2019).

En el caso peruano, este propósito se remonta legalmente a mediados de la primera década del nuevo siglo; la Ley N°28983 se sustentaba fundamentalmente en el reconocimiento de la equidad de género, la que debería permitir el destierro de prácticas, concepciones y lenguajes que pretendan justificar la superioridad de alguno de los sexos, o denotar cualquier tipo de discriminación y exclusión sexual o social (Art.3°, inc.3.2a). De esa manera se daba prioridad al enfoque de derechos humanos, desde una perspectiva integral, destacando así los derechos de las mujeres a lo largo de sus vidas (Art.3°, inc.3.2b).

Si bien es cierto que todavía existen diferencias en torno a los beneficios que se derivan del trabajo, como señalan algunas instituciones, en realidad, estas son más detectables y permanentes en el caso de trabajos que requieren escasa formación y calificación; sin embargo, en aquellos trabajos que requieren una extensa formación y alta calificación, como las que corresponden a labores profesionales o académicas, las diferencias son menos perceptibles; incluso en los cargos políticos de representación (funciones públicas, parlamento, gobiernos locales, gobiernos regionales), esas diferencias prácticamente han desaparecido.

2.3. Covid-19 y trabajo de la mujer

La emergencia que se suscita con la expansión del covid-19 ha terminado provocando impactos imprevistos sobre los distintos grupos humanos que dan forma a la sociedad. Entre esos grupos, destacan las mujeres que, a una situación ya tradicional de discriminación evidente y latente por razones de género (Lobato, 2020) en diferentes espacios sociales y laborales en los cuales participa, se debe añadir la aparición de otros efectos negativos y difíciles que resultan de la expansión del covid-19 (OMS, 2020c). Una de esas condiciones tiene que ver con los efectos que se han producido en el aspecto laboral, sobre todo en lo que concierne a las mujeres (Defensoría del Pueblo, 2020).

Los efectos negativos se verifican en diferentes planos sociales que emergen en la experiencia de vida de las mujeres ante las medidas dadas por los gobiernos de los diferentes países del mundo, para frenar la expansión de la enfermedad del covid-19. El distanciamiento social, las medidas de confinamiento, las restricciones de movilidad individual y las limitaciones del transporte de pasajeros, son sólo algunas de las disposiciones que se dieron con el propósito de frenar la pandemia, pero que, en los hechos, también han tenido una incidencia negativa en la situación laboral de las mujeres.

Entre los impactos identificados se tienen el decrecimiento del índice de estabilidad laboral, en tanto, la legislación que se ha ido produciendo a la par del avance de la pandemia, permite que el empleador también pueda

salvaguardar sus propios intereses y bajo esa figura prescindir del personal que ya no se considera necesario para el proceso productivo.

Otro impacto identificado se deriva en los hechos de las medidas de confinamiento promulgadas por los gobiernos de los países en la brega por detener el avance del nuevo coronavirus. En ese sentido, si bien se podía esperar que el énfasis puesto en el trabajo remoto o teletrabajo, debía haber significado para las mujeres una ocasión para permanecer más tiempo con su familia (Rojas, 2021), y experimentar en mayor medida estas fuentes de satisfacción personal, lo cierto es que, en muchos casos, los hogares se constituyen en espacios en donde todo puede ocurrir (Inter-American Commission of Women, 2020).

Así, situaciones de cuidado y atención; educación de los niños, niñas y adolescentes; experiencias de socialización, en la casi totalidad de casos de manera virtual; e incluso el trabajo productivo, son parte de ese acontecer cotidiano de las mujeres en el escenario de la pandemia.

En consecuencia, se ha configurado un escenario todavía poco esclarecido donde lo laboral se entremezcla con lo familiar; donde lo recreacional tiende a relegarse en aras del cumplimiento de las tareas asignadas por el empleador; donde los espacios físicos de los diferentes miembros de la familia necesariamente confluyen en mayores ocasiones que en la situación pre pandemia; donde, por lo general, se espera que la mujer atienda las necesidades de la familia; lo que genera una situación que exige respuestas por parte de ellas, al mismo tiempo eficaces y necesariamente constantes, es decir, un escenario demandante que genera niveles cada vez más altos de estrés.

A ello, hay que añadirle el movimiento de los mercados laborales que, aun en medio de la crisis, no se detiene y continúa gestionando sus procesos (Weller, 2020) con el objetivo de proveer el mejor recurso humano para las organizaciones, tanto públicas como privadas, que todavía siguen en pie.

2.4. Covid-19 y relaciones laborales

2.4.1. El modelo de las relaciones laborales en pandemia

A pesar de los esfuerzos realizados por las instituciones de salud mundial, gobiernos, laboratorios y organizaciones no gubernamentales por paliar los impactos de la pandemia del covid-19; y la confianza puesta en los procedimientos de la medicina para prevenirla mediante la inmunización de la población o combatirla directamente, los sucesos del último año muestran que todavía se está lejos de poder decir que ya se ha controlado el avance de la pandemia.

Tan sólo en los últimos meses la información pasó de reportar datos en torno al nuevo coronavirus, en forma general, a reportar la identificación de diferentes cepas y variantes del virus SARS-CoV-2, las que en su mayoría se consideran más virulentas, y de mayor riesgo que la que se expandió al mundo desde inicios del 2020. En la actualidad, la OMS señala que existen 11 variantes de SARS-CoV-2 identificadas, de las cuales algunas son calificadas como de preocupación, mientras que otras se califican como de interés (BBC News Mundo, 2021b).

Frente a ese panorama de la salud pública, lo cierto es que algunas prácticas sociales, algunas demandas institucionales y algunas disposiciones normativas que se emiten en función de esas prácticas, podrían permanecer todavía durante algún tiempo, posiblemente no muy corto, con el objeto de regular los diferentes espacios de actuación del ser humano: familiar, social, educativo y laboral.

En ese contexto, con un escenario de pandemia como telón de fondo, las relaciones laborales empiezan a tomar una forma cada vez más definida y circunscrita, dependiendo de las características que configuran los espacios organizacionales en donde estas se producen. En ese proceso, algunas aristas que identifican la situación laboral de una persona, en tanto fenómeno, aparecen como aspectos recurrentes de las relaciones laborales, que en su interacción y concreción empírica, influenciadas por factores específicos del contexto, dan forma a un modelo que procura explicar su comportamiento actual.

Si bien es cierto que las mayores preocupaciones sociales se ubican en el ámbito de la salud pública, también es cierto que el aparato productivo de los países debe reactivarse y continuar en actividad, aun en medio de la pandemia. Eso significa que las organizaciones siguen requiriendo de personal, en diferentes planos de desempeño, para conducir esos procesos de producción. Y eso implica a su vez la posibilidad de que el comportamiento y evolución del fenómeno laboral tome distancia de los enfoques teóricos previos, que se amparaban y se sustentaban en aspectos que se pueden calificar de normales. El contexto de pandemia cambia esa perspectiva.

Para responder a le necesidad de entender cómo se están dando las relaciones laborales en un contexto de pandemia, Campos et al. (2020) propusieron un modelo teórico, de naturaleza emergente, que identifica las relaciones laborales como el producto de la manifestación conjunta de tres dimensiones presentes en el fenómeno laboral actual: la dimensión laboral, que refiere la caracterización de la actividad laboral propiamente dicha; la dimensión relacional, que refiere el modo como se relaciona la persona con su empleador; y la dimensión salarial, que refiere los ingresos personales y del grupo que rodea a la persona.

Dado que el modelo se propone para explicar las relaciones laborales en un contexto de excepcionalidad, en este caso, de emergencia sanitaria, desatado por los intentos gubernamentales de respuesta a la pandemia del covid-19, Campos et al. (2020) consideran que la aproximación al fenómeno debiera sustentarse en el método comparativo como fundamento de la evaluación a efectuar; es decir, se trata de tomar en consideración la comparación entre lo ocurrido antes de la pandemia y lo ocurrido una vez que esta se manifestó. Esta intención se sostiene en el hecho de que un conjunto de factores sociales y epidemiológicos, que no tenían manifestación en la situación anterior a la pandemia, ejercen algún tipo de influencia sobre el entorno laboral, la que crece en importancia y magnitud en especial cuando se reconoce que no son fácilmente controlables.

2.4.2. Estructura del modelo

2.4.2.1. *Dimensión laboral*

Según refieren sus autores, la *dimensión laboral* se entiende como el conjunto de características específicas que identifican el entorno de trabajo del individuo (Campos et al., 2020). La estructura de esta dimensión se configura en función de cinco aspectos de la actividad laboral de la persona: la condición laboral, la formalidad laboral, la modalidad de trabajo, la jornada laboral, y la actividad laboral no remunerada en el hogar.

En cuanto al primer aspecto, la condición laboral, sus autores la definen como la situación del individuo respecto de la realización actual de una actividad laboral; se manifiesta en el hecho de contar con un trabajo o no, en un momento determinado (Campos et al., 2020). Hay que reconocer, entonces, que se trata de un indicador que permite establecer si la persona trabaja o ha trabajado, durante uno o más periodos específicos que son de interés para el análisis (Lizarzaburu y Campos, 2021).

El segundo aspecto, la formalidad laboral, se entiende como la situación formal que identifica la actividad laboral que desempeña la persona durante un periodo determinado (Campos et al., 2020). Esto supone una aproximación indirecta a la legitimidad y legalidad de la actividad laboral que efectúa la persona; y por lo tanto, considerando una evaluación desde una perspectiva operacional, la detección de la precariedad asociada al trabajo suscitada por el contexto.

En cuanto al tercer aspecto, la modalidad laboral, se entiende como la modalidad principal en la que el individuo desarrolla su trabajo durante un periodo específico (Campos et al., 2020). Este aspecto tiene que ver con la necesidad de asistir presencialmente al centro de labores, comportamiento que de hecho ha sido cuestionado por las implicancias de la pandemia, dado que se ha llegado a identificar que gran parte de las tareas administrativas acostumbradas en diferente tipo de organizaciones, pueden hacerse por medios virtuales. Esto es precisamente lo que ha dado lugar a conceder importancia al trabajo remoto (Delgado, 2020).

El cuarto aspecto, la jornada laboral, en la propuesta de sus autores, se entiende como la extensión de tiempo cronológico que la persona dedica a su actividad laboral cada día, considerando un periodo determinado de análisis (Campos et al., 2020). En otras palabras, se trata de atender a la duración de cada espacio diario dedicado al trabajo.

Por último, la actividad laboral en el hogar, los autores la conciben como la frecuencia con la que la persona participa en actividades y tareas que son necesarias para el mantenimiento y conducción del hogar, aun cuando no reciba alguna forma de remuneración económica por ello (Campos et al., 2020). Este aspecto que, de alguna manera no ha gozado de mayor popularidad en el debate actual sobre la situación laboral, aun cuando los trabajos al respecto no son tan recientes (como se evidencia en Campillo, 2000, citado por Durán, 2005), con la experiencia de la pandemia del covid-19 parecen haber retomado su importancia, debido a las circunstancias específicas que han significado que buen parte del mercado laboral tuviera que pasar tiempo en sus hogares (Reque, 2020).

2.4.2.2. *Dimensión relacional*

Según refieren sus autores, la *dimensión relacional* se entiende como el conjunto de características específicas que identifican el modo como se establecen las relaciones humanas en el entorno de trabajo donde labora la persona (Campos et al., 2020). Sin embargo, como explican sus autores, dado que la situación de pandemia ha generado diversos tipos de respuestas actitudinales y conductuales, en un escenario más bien marcado fundamentalmente por fricciones basadas en percepciones negativas del contexto (temor a perder el trabajo, temor a la enfermedad, temor a la muerte), esas respuestas se han desarrollado también de manera negativa. Por ello, el enfoque seguido para el análisis de esta dimensión, en la perspectiva de sus autores (Campos et al., 2020), se corresponde mejor con un enfoque basado en el hostigamiento laboral, que con un enfoque positivo de las relaciones laborales.

En esta dimensión se consideran cuatro aspectos: cuestionamiento a las capacidades laborales, restricciones de información, condicionamiento del puesto, y despido.

En el modelo teórico propuesto por Campos et al. (2020), el primer aspecto se denomina *cuestionamiento a las capacidades laborales*; en la misma línea de trabajo, pero desde una perspectiva operacional, Lizarzaburu y Campos (2021) denominan a este aspecto como *crítica a la capacidad laboral* del trabajador. Se entiende como la experiencia que identifica una persona en su entorno laboral por la cual sus superiores o sus pares frecuentemente critican o desvalorizan su capacidad laboral, considerando un periodo específico en el cual se producen esas situaciones.

El segundo aspecto de esta dimensión identificado en el modelo teórico, las restricciones de información, se entienden como una experiencia de la persona que se caracteriza por una situación en la cual sus superiores o sus colegas de trabajo tienden a impedir, o de hecho lo hacen, que pueda acceder a información o cualquier otro tipo de recurso que se requiere para el cumplimiento efectivo de sus funciones en la organización (Campos et al., 2020).

El tercer aspecto de la dimensión, el condicionamiento del puesto, refiere la experiencia de la persona que identifica la situación por la cual sus superiores en el entorno laboral tienden a expresar que la permanencia en el puesto está condicionada al cumplimiento de los requerimientos que estos le exigen (Campos et al., 2020). Se trata de una amenaza velada y una forma de coacción contra el trabajador, con el objeto de poner de manifiesto el juego de fuerzas que existe al interior de la organización.

Finalmente, el último aspecto, el despido, los autores lo definen como la experiencia de la persona que identifica la situación por la cual, en algún momento de su actividad laboral, realizada durante un periodo determinado, es separada de su trabajo (Campos et al., 2020) en alguna forma.

2.4.2.3. *Dimensión salarial*

En el modelo teórico, la *dimensión salarial* se define como el conjunto de características específicas de los beneficios económicos que la persona obtiene de la actividad laboral que realiza (Campos et al., 2020). En la estructura de esta dimensión, estos autores consideran dos aspectos: el ingreso personal o salario (de donde toma su nombre la dimensión), y los ingresos familiares.

En cuanto al primer aspecto, y en consideración de sus autores, es importante señalar que el ingreso personal o salario no refiere la cantidad o monto de unidades monetarias que percibe una persona por la actividad laboral que realiza (Campos et al., 2020); su significado remite a una comparación relativa del salario percibido durante un periodo determinado, respecto de un periodo de referencia anterior (Lizarzaburu y Campos, 2021).

La misma idea guía la definición de los ingresos familiares en el modelo teórico propuesto; no refieren una cantidad, sino el concepto que emerge de la comparación relativa del salario percibido por el individuo durante un periodo determinado, en relación a un periodo anterior que, para efectos de análisis, se toma como referencia (Campos et al., 2020).

III. Método

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Enfoque de investigación

La investigación propuesta se enmarca en el enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Sampieri, 2014). Este enfoque supone la recolección de datos por medio de procedimientos formalizados y estandarizados (Creswell, 2009), la concepción de variables que se operacionalizan en función de indicadores y se evalúan por medio de escalas de medición, y el análisis de datos en función de técnicas estadísticas (Creswell, 2009).

Esta investigación corresponde al tipo de investigación explicativa (Hernández et al., 2014), porque tiene como propósito analizar el impacto de una variable (la pandemia del covid-19) en otra variable, las relaciones laborales.

En cuanto a diseño de investigación, corresponde a los diseños no experimentales transversales, y entre estos a los de diseño descriptivo – correlacional (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación propuesta se identifica con el nivel de investigación explicativo, en tanto procura explicar una variable en función de otra.

3.2. Ámbito temporal y espacial

El estudio se contextualiza en el ámbito espacial de la provincia Mariscal Nieto del departamento de Moquegua.

Y se desarrolla en el periodo temporal del año 2021.

3.3. Población y muestra

La población está conformada por el total de mujeres de 18 a 64 años que habitan en la provincia Mariscal Nieto del departamento de Moquegua. Considerando una población censada el año 2017 de 26939 mujeres y una tasa de crecimiento promedio anual de 1,6% (INEI, 2018); para el año 2021, se tendría una población estimada de 28705 mujeres (Anexo 4).

El tamaño de la muestra se determinó mediante la expresión dada para estimación de proporciones en poblaciones finitas:

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

Donde,

Z : Valor z determinado según la tabla de valores críticos de la distribución normal estándar

p : Proporción de unidades en las que se presenta el valor esperado de la variable

q : (1 – p) Proporción de unidades de análisis en las que el valor esperado de la variable no se presenta

N : Población

ε : Error permitido

Los valores considerados son los siguientes:

Z = 1,96 considerando 0,95 de confianza y 0,05 de significancia)

p = 0,5

q = 0,5

N = 28705

ε = 0,05

Como resultado se obtiene:

n = 379

Para efectos de redondeo, la muestra se fijó en 380 mujeres.

3.4. Instrumentos

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se basa en la técnica de encuestas. Esta técnica presenta varias ventajas: permite alcanzar grandes grupos de población; facilita la estandarización y codificación de las preguntas y las alternativas de respuesta, y permite efectuar un procesamiento de la

información mucho más rápido que con preguntas abiertas (Hernández et al., 2014).

Para la recolección de datos, se utilizó una versión del *Cuestionario de Impacto Laboral del Covid-19* de Lizarzaburu y Campos (2021) adaptada al contexto local y a los fines que persigue el estudio. Esta adaptación del cuestionario se validó mediante el procedimiento conocido como juicio de expertos (Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Dado el contexto de pandemia que todavía se vive en el país, que corresponde a lo que se ha dado en llamar la segunda ola del Covid-19, para la distribución del cuestionario, se siguieron procedimientos virtuales de interacción con las respondientes. Se recurrió a esta modalidad con el propósito de evitar cualquier posibilidad de contagio de la enfermedad en la investigadora o del equipo de apoyo, y garantizar también la seguridad de salud de la encuestada.

El cuestionario se diseñó, primero, en forma física o de documento de texto (Word), conforme se muestra en la sección anexos (Anexos 02). Después, se adaptó al medio virtual con el uso de la herramienta Formularios Google (Anexos 03).

Una vez diseñado el cuestionario, para su distribución y posterior recolección, se utilizaron redes sociales (Facebook, whatsaap y twitter) y correo electrónico.

La preparación de los datos se hizo descargando una hoja de cálculo proporcionada por Google para el vaciado de la información recogida con el formulario. Los datos recogidos en esta hoja de cálculo se han pasado a Excel para su sistematización y uso, según los requerimientos del estudio.

3.6. Análisis de datos

El análisis de datos se hizo mediante procedimientos automatizados, en base a los programas de cómputo que se utilizaron en las diferentes etapas del proceso. En ese sentido, se utilizó Excel, un programa de la suite ofimática Microsoft Office que proporciona una hoja de cálculo con una

variada gama de funciones para el manejo de datos, además de una serie de herramientas de análisis estadístico que se pueden considera como de nivel básico y medio. Además, se utilizó SPSS, un programa estadístico de amplio uso para estadísticas avanzadas. Excel se usó para efectos de las técnicas de estadística descriptiva que se aplicaron, y que son las que permitieron efectuar todo el análisis requerido según los objetivos del estudio. Por su parte, SPSS sólo se utilizó para aplicar algunas pruebas estadísticas que ofrecieran una confirmación inferencial a los hallazgos efectuados en forma descriptiva.

Las técnicas estadísticas utilizadas son las siguientes:

A) *Tablas de frecuencia*

Las tablas de frecuencia, en algunos casos también llamados distribución de frecuencias, son cuadros estadísticos en los que, por lo general, se presentan resúmenes de los datos recogidos, organizados en función de la frecuencia con que uno o más valores se han detectado en el conjunto de datos (Grima, 2012). Se usa generalmente para presentar las frecuencias de ocurrencia de las categorías o niveles de medición de una o más variables cuyo comportamiento se desea examinar.

B) *Gráficos de barra*

Este tipo de gráficos constituye una herramienta del repertorio estadístico que se utiliza principalmente para la presentación visual de los datos recogidos entre los elementos que conforman una muestra. Por ello, cumplen un propósito similar al de las tablas de frecuencia. Las frecuencias que corresponden a las variables de estudio distribuidas entre sus niveles de medición o sus categorías se representan por medio de una o más barras, dependiendo del número de variables que se quieren mostrar (Gorgas et al., 2011). Cabe destacar que la extensión de la barra corresponde a la frecuencia que se quiere representar.

IV. Resultados

4.1. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021: Caracterización de la muestra

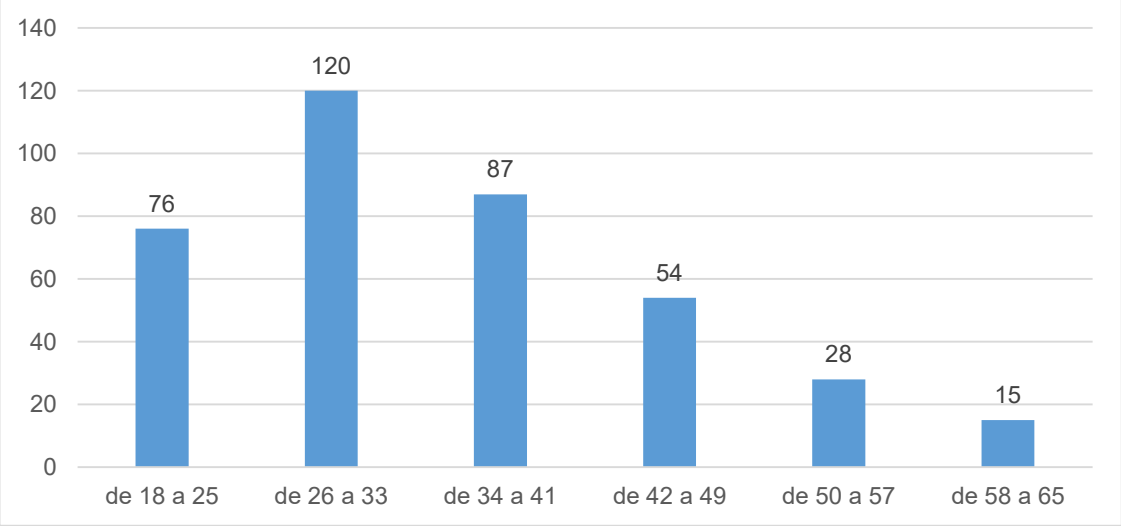
Tabla 1
Mujeres por edad: grupo etario y estadísticos descriptivos

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
de 18 a 25	76	20,0
de 26 a 33	120	31,6
de 34 a 41	87	22,9
de 42 a 49	54	14,2
de 50 a 57	28	7,4
de 58 a 65	15	3,9
Total	380	100,0

Media	35,15
Desviación estándar	10,42
Mediana	33
Mínimo	18
Máximo	64
Nivel de confianza (95,0%)	1,05

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 1. Mujeres por edad



En la tabla 1 se presenta información sobre la edad de las mujeres que conformaron la muestra. Las cifras muestran que el intervalo de 26 a 33 años prevalece sobre los demás, pues reúne 120 mujeres, aunque solo representan el 31,6% del total. Aparte, el intervalo de menor edad, de 18 a

25 años, reúne 76 mujeres, que representan el 20% del conjunto, mientras que el intervalo de 34 a 41 años reúne 87 mujeres, que representan el 22,9% del conjunto. Los otros intervalos tienen frecuencias menores; así, el intervalo de 42 a 49 años reúne 54 mujeres, es decir, 14,2% del conjunto; el intervalo de 50 a 57 años reúne 28 mujeres, es decir, 7,4% del conjunto; mientras que el intervalo de 58 a 65 años, reúne sólo 15 mujeres, es decir, apenas el 3,4% del conjunto.

En términos de la distribución de la edad, se tiene un promedio de 35,15 años, y una desviación de 10,42, lo que implica un coeficiente de variación de 29,64. Cabe señalar que la mediana se ubica en 33 años; es decir, 50% del conjunto tiene como máximo esa edad.

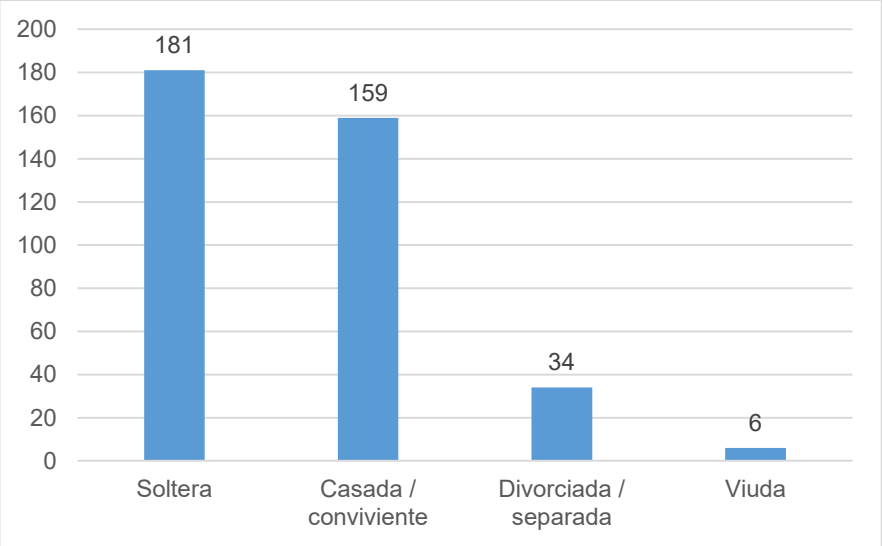
Por otro lado, el gráfico presentado (Figura 1) presenta un incremento notable entre el grupo más joven y el segundo grupo (26 a 33 años), para luego descender progresivamente a medida que crece el intervalo de edad del grupo. Se corrobora también que más de la mitad del conjunto se distribuye en los dos primeros intervalos de edad. Los grupos de mayor edad, hasta la edad que se consideró como criterio de inclusión, descienden progresivamente a medida que se avanza en edad.

Tabla 2
Mujeres por estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	181	47,6
Casada / conviviente	159	41,8
Divorciada / separada	34	8,9
Viuda	6	1,6
Total	380	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 2. Mujeres por estado civil



En esta tabla se presenta información sobre el estado civil de las mujeres que participaron del estudio. Destaca el grupo de solteras, que reúne 181 mujeres, es decir, 47,6% del total. Sigue en importancia el grupo de casadas o convivientes, donde se ubican 159 mujeres, que representan el 41,8% del total. En contraste, los grupos de divorciadas o separadas, y el de viudas están mucho menos representados; el primero, con 34 mujeres, que representan el 8,9% del conjunto; y el segundo con sólo seis mujeres, que representan el 1,6% del conjunto.

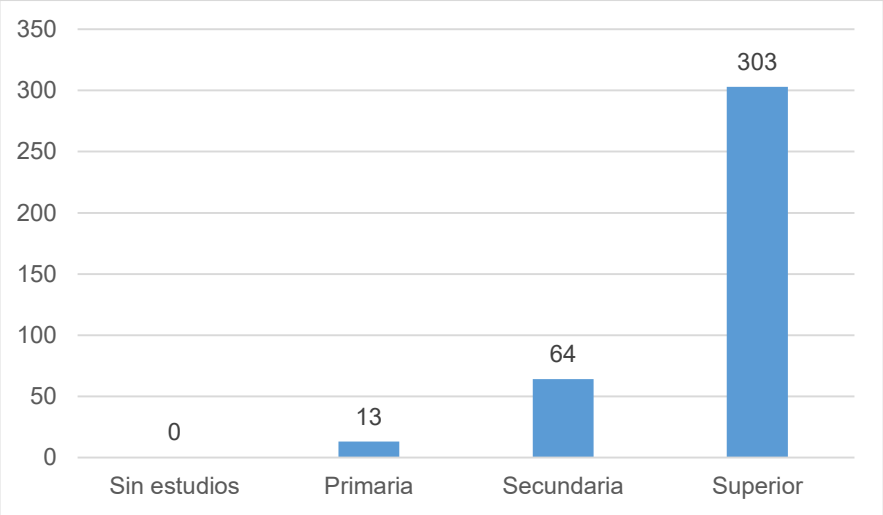
La figura da cuenta de esta notable diferencia entre los grupos de mujeres por estado civil, con predominio claro de las solteras y casadas. Tan sólo estos grupos reúnen entre sí casi 90% del conjunto total de mujeres.

Tabla 3
Mujeres por nivel de instrucción

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Sin estudios	0	0,0
Primaria	13	3,4
Secundaria	64	16,8
Superior	303	79,7
Total	380	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 3. Mujeres por nivel de instrucción



En esta tabla se presenta información sobre el nivel de instrucción de las mujeres que participaron del estudio. Destaca en forma notoria el grupo que ha alcanzado estudios superiores, donde se ubican 303 mujeres; esto es el 79,7% del total. Los otros dos grupos, que cursaron educación secundaria o sólo primaria, obtienen una participación mucho menor: 16,8% en el caso de quienes realizaron estudios secundarios y sólo 3,4% en el de las mujeres que sólo alcanzaron los estudios primarios. Cabe destacar que no se encontraron casos de mujeres sin estudios.

En la figura se aprecia mejor la distribución señalada en la tabla, donde la diferencia que se establece entre el grupo de mujeres que ha seguido estudios superiores frente a cualquiera de los otros grupos, es notable. Nótese que en forma conjunta las mujeres que sólo han cursado estudios de primaria o han llegado a la secundaria, apenas representan una quinta parte del conjunto total. Si a ello se añade el hecho de que no se hayan

identificado mujeres que carezcan de estudios formales, es claro que la información revela el alto nivel de instrucción de las mujeres que fueron parte del estudio.

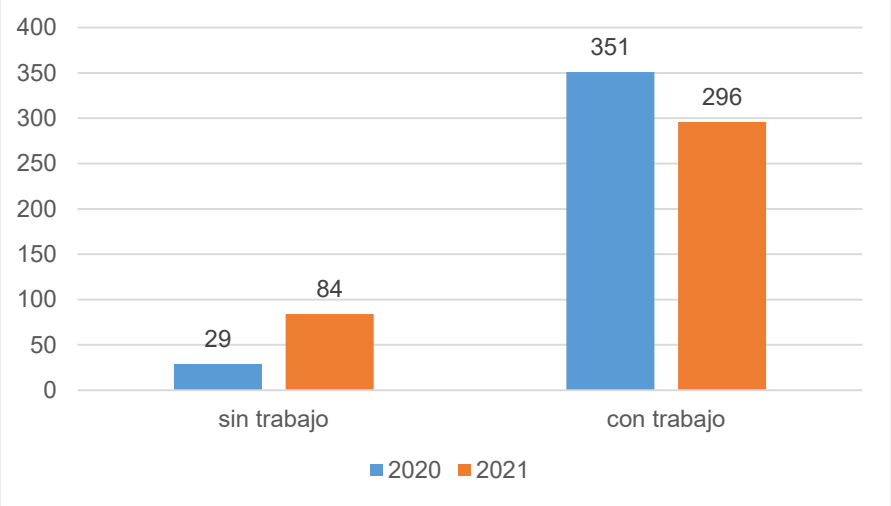
4.2. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en la dimensión laboral de las relaciones laborales de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021

Tabla 4
Mujeres por condición laboral

Situación laboral	2020 Frecuencia	2020 Porcentaje	2021 Frecuencia	2021 Porcentaje
sin trabajo	29	7,6	84	22,1
con trabajo	351	92,4	296	77,9
Total	380	100,0	380	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 07).
Elaboración propia.

Figura 4. Mujeres por condición laboral



En esta tabla se presenta información sobre la condición laboral de las mujeres que participaron del estudio, considerando los años 2020 y 2021. Respecto del año 2020, 351 mujeres, que representan el 92,4% del conjunto, reconocen que se encontraban trabajando, frente a 29 (7,6%) que no lo hacían. Con respecto al 2021, sólo 296 mujeres, que representan el 77,9% señalan que están trabajando, frente a 84 mujeres que señalan que no lo están haciendo. De acuerdo con estas cifras, el desempleo entre las mujeres de la muestra se habría incrementado en 14,5%.

Más allá de la variación identificada en cuanto a la situación laboral de la mujer en la ciudad, lo que la figura muestra es que hay una tendencia a continuar trabajando, aun en un contexto de pandemia. Las cifras en el grupo muestreado son tan altas que, incluso con las características sociales

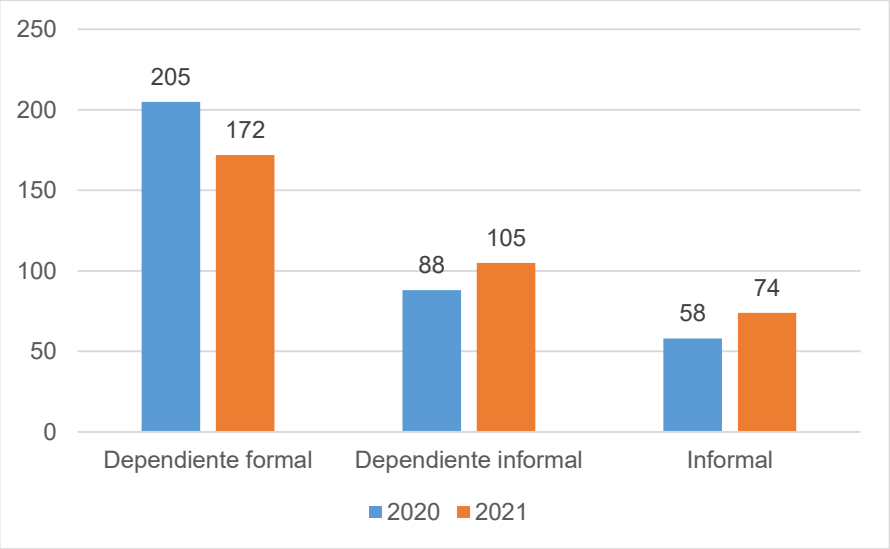
alteradas que ha impuesto la pandemia para el 2021, la gran mayoría de las mujeres que fueron parte del estudio sigue trabajando.

Tabla 5
Mujeres por formalidad laboral

Tipo de empleo	2020 Frecuencia	Porcentaje	2021 Frecuencia	Porcentaje
Dependiente formal	205	58,4	172	49,0
Dependiente informal	88	25,1	105	29,9
Informal	58	16,5	74	21,1
Total	351	100,0	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 5. Mujeres por Formalidad laboral



En esta tabla se presenta información sobre la formalidad laboral del conjunto de mujeres que participó del estudio, considerando los años 2020 y 2021. Respecto del año 2020, de las 351 mujeres que se encontraban trabajando, 205 lo hicieron en un trabajo formal en relación de dependencia. Aparte, 88 mujeres, que representan el 25,1% del conjunto, se encontraban trabajando en relación de dependencia, pero en un trabajo en condiciones de informalidad. Por último, 58 mujeres, que representan el 16,5% del conjunto, señalan que se encontraban trabajando de manera informal.

Con respecto al 2021, de las 351 mujeres que se encuentran trabajando, 172 lo hacen en un trabajo formal en relación de dependencia; 105 mujeres, que representan el 29,9% del conjunto, se encontraban trabajando en relación de dependencia, pero en un trabajo en condiciones de informalidad. Por último, 58 mujeres, que representan el 16,5% del conjunto, señalan que se encontraban trabajando de manera informal.

Las cifras muestran que el empleo formal desciende 9,4% el año 2021 respecto del año anterior. Pero, por otro lado, el empleo dependiente con deficiencias en su formalización, se incrementó 4,8%, mientras que el empleo informal se incrementó 4,6%.

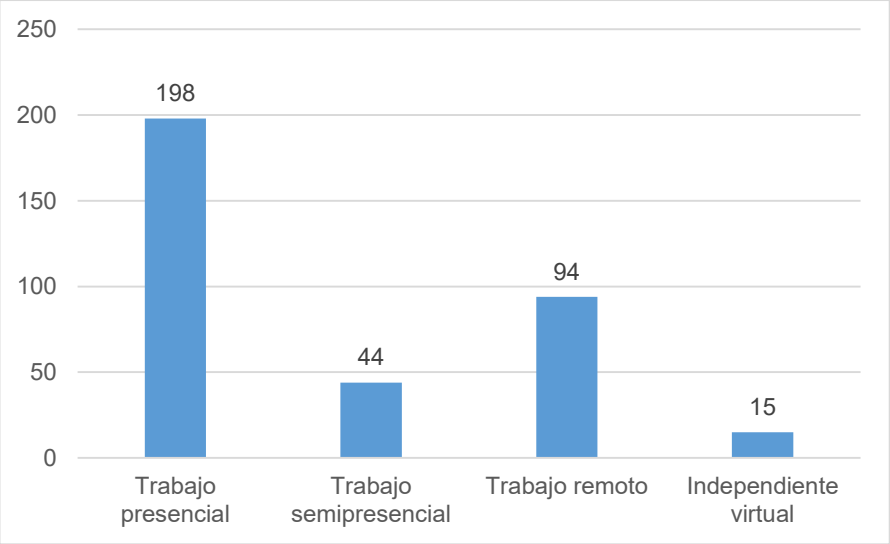
La figura muestra esas variaciones señaladas, con ligero descenso del empleo dependiente formal e incremento del dependiente formal y del empleo informal. Pero un dato interesante que se revela de la figura es que la mitad o más de la mitad del conjunto sigue laborando en un vínculo laboral formal con su empleador.

Tabla 6
Mujeres por modalidad de trabajo

Modalidad de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo presencial	198	56,4
Trabajo semipresencial	44	12,5
Trabajo remoto	94	26,8
Independiente virtual	15	4,3
Total	351	100.0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 07).
Elaboración propia.

Figura 6. Mujeres por modalidad de trabajo



En esta tabla se presenta información respecto de la modalidad de trabajo asumida por el conjunto de mujeres que participó del estudio. Destaca el trabajo presencial, categoría en la cual se ubican 198 mujeres, que representan el 56,4% de las 351 mujeres que reconocen trabajar. Sigue en importancia la categoría de trabajo remoto, que reúne 94 mujeres y representa el 26,8% del conjunto. Por otro lado, 44 mujeres, que conforman el 12,5% del conjunto realizan trabajo semipresencial, mientras que 15 personas (4,3%) realizan un trabajo independiente por medios virtuales.

En este caso, el trabajo remoto sí supone una modificación laboral importante respecto de lo que se conocía y era la práctica común en la mujer moqueguana en la experiencia previa a la pandemia.

En contraparte, el trabajo semipresencial y el trabajo independiente que recurre de medios virtuales, aun cuando no eran figuras conocidas en el

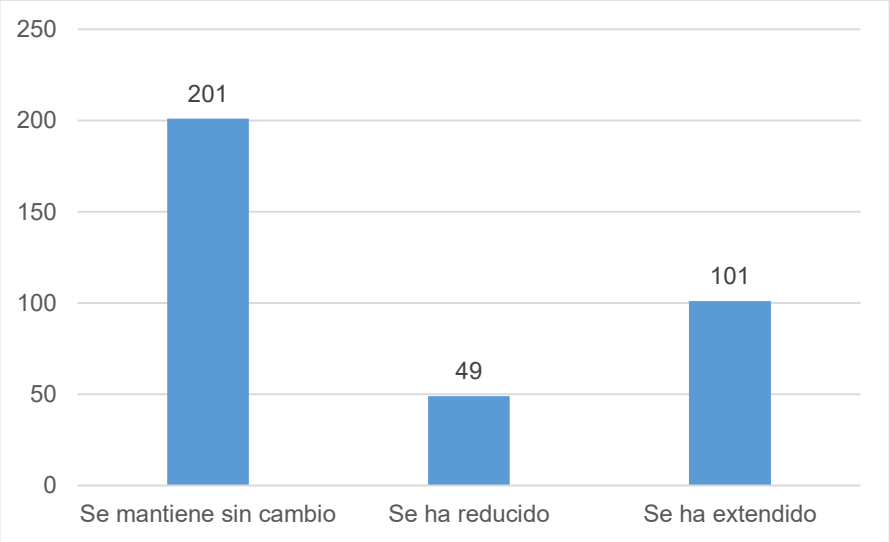
entorno laboral local anterior a la pandemia, sobre todo, en el caso del primero, sí son formas derivadas de la necesidad social de responder a la expansión de la pandemia. Se reduce con ello los riesgos de salud para la mujer, en el primer caso, y se verifica una incipiente actividad en la modalidad laboral virtual que muy posiblemente, con el paso del tiempo, siga en crecimiento.

Tabla 7
Mujeres por jornada laboral

Jornada laboral	Frecuencia	Porcentaje
Se mantiene sin cambio	201	57,3
Se ha reducido	49	14,0
Se ha extendido	101	28,8
Total	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 7. Mujeres por jornada laboral



En esta tabla se presenta información respecto de la jornada laboral que ha debido asumir el conjunto de mujeres que participó del estudio durante la pandemia. En más de la mitad de los casos, la jornada laboral se ha mantenido sin cambio; en esta categoría se ubican 201 mujeres, que representan el 57,3% del conjunto de mujeres que trabaja. En el caso de 101 mujeres, que conforman el 28,8%, la jornada laboral se ha extendido. En contraste, en el caso de 49 mujeres, que conforman un 14% del conjunto, la jornada laboral durante el periodo de pandemia se ha reducido. Se puede inferir, entonces, que en casi 43% de las mujeres que participaron del estudio su jornada laboral se vio afectada. Si bien no se puede calificar si esa alteración de la jornada laboral fue positiva o negativa en la percepción de la mujer, las circunstancias parecen sugerir que la alteración podría haber sido negativa, ya sea por reducción de horas laborales, situación a la que diferentes organizaciones debieron acudir para protegerse a sí mismas de una posible quiebra, mientras se sostenía al personal; o ya fuera porque, en aras de la protección de su trabajo, muchas

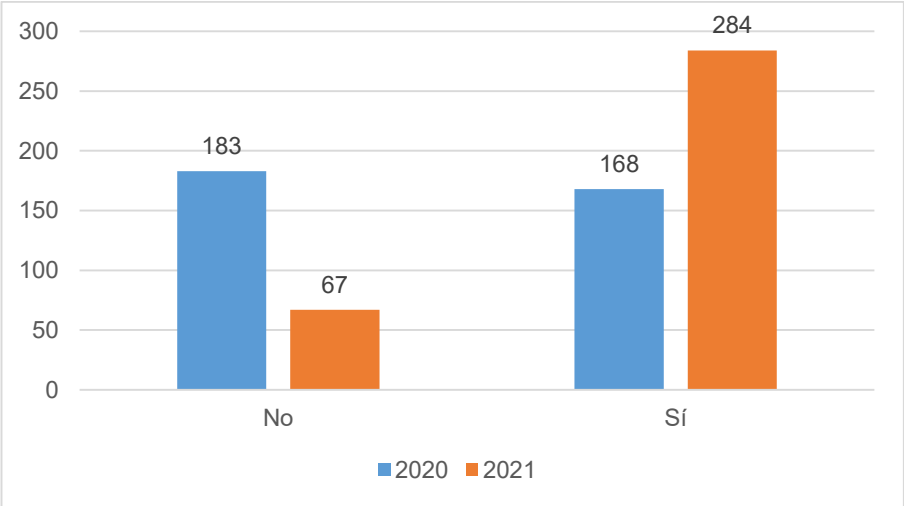
mujeres terminaron aceptando sobrellevar mayor carga laboral durante el día, que las que anteriormente aceptaban.

Tabla 8
Mujeres por realización de labores en el hogar

	2020		2021	
Trabajo en el hogar	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	183	52,1	67	19,1
Sí	168	47,9	284	80,9
Total	351	100,0	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 8. Mujeres por labores en el hogar



En esta tabla se presenta información respecto de la realización de labores del hogar en el conjunto de mujeres que participó del estudio, considerando los años 2020 y 2021. Así, el 2020, antes de la cuarentena ordenada por la pandemia, 183 mujeres, que representan el 52,1% del total, no realizaban labores del hogar; frente a ellas, 168 mujeres, que conforman el 47,8% del conjunto, sí lo hacía. Para el 2021, sólo 67 mujeres, que representan el 19,1% del conjunto, no realizaban labores del hogar; frente a ellas, 284 mujeres, que representan el 80,9% del conjunto, sí realizan labores del hogar como parte de su rutina diaria.

La figura 8 es reveladora en cuanto a la realización de labores en el hogar por parte de las mujeres de la ciudad. Es notorio que se parte de una situación en donde la proporción de mujeres que realiza labores del hogar es apenas inferior a la proporción de mujeres que no realiza ese tipo de tareas. Pero se llega a una situación, en plena pandemia, donde un gran porcentaje de mujeres termina asumiendo las labores de casa como parte de su propia rutina personal. En ese sentido, las cifras muestran un

descenso de 33% en la proporción de mujeres que no realiza labores del hogar, mientras que la proporción de las que sí lo hacen se incrementa en esa proporción.

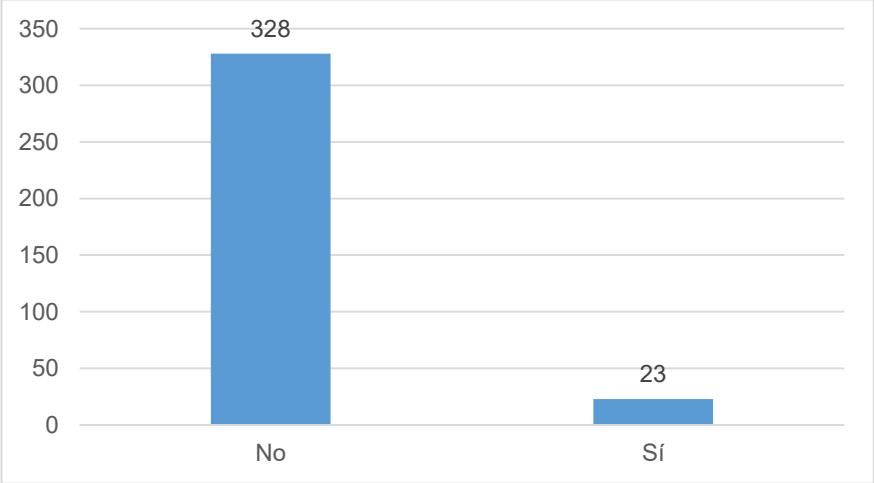
4.3. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en la dimensión relacional de las relaciones laborales de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021

Tabla 9
Mujeres por crítica a la capacidad laboral

Crítica a capacidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	328	93,4
Sí	23	6,6
Total	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 08).
Elaboración propia.

Figura 9. Mujeres por crítica a la capacidad laboral



En esta tabla se presenta información respecto de la crítica a la capacidad laboral, primera variable de la dimensión relacional. En este caso, 328 mujeres, que representan 93,4% del conjunto, señalan que no han recibido críticas a su capacidad laboral en su centro de trabajo durante el periodo de pandemia. En contraste, sólo 23 mujeres, sí reconocen que recibieron críticas en ese sentido.

Los resultados de este indicador son interesantes en la medida que revelan una situación que podría ser singular de la ciudad de Moquegua: una muy reducida proporción de casos en los que la mujer podría haber percibido o identificado situaciones de hostigamiento laboral dirigidos hacia ella en su centro de labores.

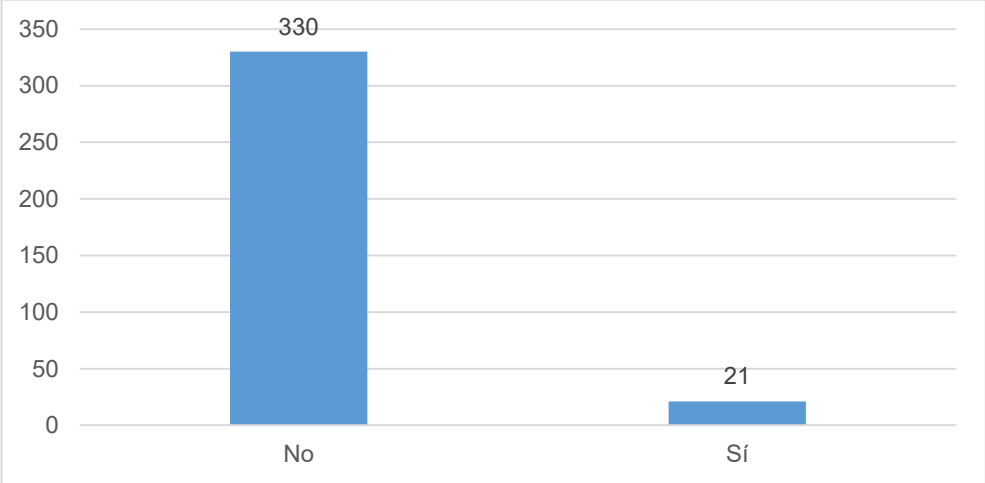
Tabla 10

Mujeres por restricciones de acceso a la información de la organización

Restricción de información	Frecuencia	Porcentaje
No	330	94,0
Sí	21	6,0
Total	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 10. Mujeres por restricciones de acceso a la información de la organización



En esta tabla se presenta información respecto de las restricciones de acceso a la información de la organización, segunda variable de la dimensión relacional. En este caso, 330 mujeres, que representan 94% del conjunto, señalan que no han pasado por ese tipo de situación, donde se les impide acceder a la información de la organización con fines laborales. En contraste, 21 mujeres, que constituyen el seis por ciento del conjunto, señalan que sí han sido objeto de esta forma de hostigamiento laboral durante la pandemia.

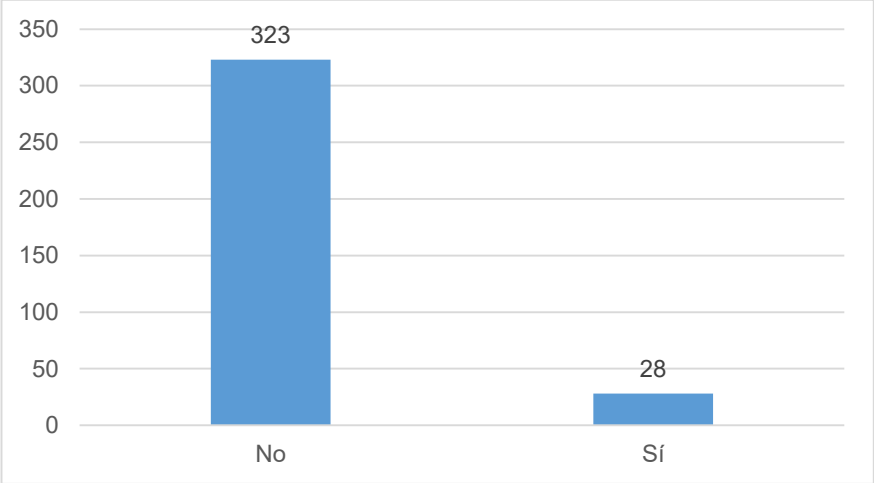
En este indicador, los resultados muestran una situación muy similar a la descrita anteriormente, que una vez más podría representar una situación particular de la provincia: una muy reducida proporción de casos en los que la mujer podría haberse sentido hostigada en su centro de labores, solo que bajo esta modalidad.

Tabla 11
Mujeres por condicionamiento del puesto

	Frecuencia	Porcentaje
No	323	92,0
Sí	28	8,0
Total	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 11. Mujeres por condicionamiento del puesto



En esta tabla se presenta información respecto del condicionamiento del puesto, otra de las variables de la dimensión relacional. En este caso, 323 mujeres, que representan 92% del conjunto, señalan que no se les ha condicionado el puesto laboral durante la pandemia. En contraste, 28 mujeres, que constituyen el ocho por ciento del conjunto, señalan que sí han sido objeto de esta forma de hostigamiento laboral durante la pandemia.

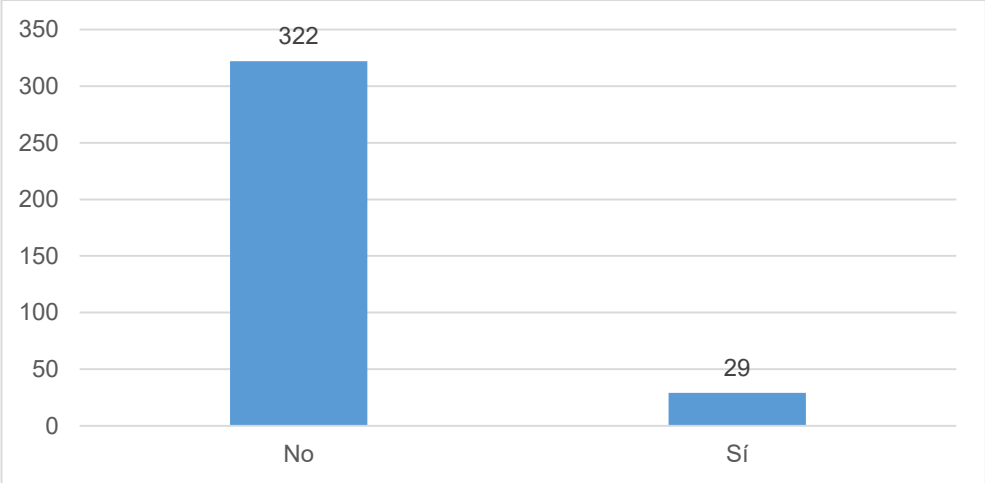
De la misma manera, en este indicador también se visualiza lo señalado en cuanto a hostigamiento laboral. La experiencia de condicionamiento del puesto, una forma de coacción que se utiliza en diferentes espacios para ejercer algún tipo de presión sobre el trabajador (en este caso, la mujer) por parte de los empleadores o superiores, no es una situación común. Por el contrario, su baja representación porcentual parece indicar más bien que se trataría de casos aislados a nivel de organización o de superior o empleador.

Tabla 12
Mujeres por despido

	Frecuencia	Porcentaje
No	322	91,7
Sí	29	8,3
Total	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 12. Mujeres por despido



En esta tabla se presenta información respecto de la experiencia de despido, otra de las variables de la dimensión relacional, entre las mujeres que estuvieron trabajando durante la pandemia. En este caso, 322 mujeres, que representan 91,7% del conjunto, señalan que durante el periodo de pandemia no han sido despedidas de su centro de labores. En contraste, 29 mujeres, que constituyen el 8,3% del conjunto, sí fueron despedidas durante el periodo que se extiende la pandemia.

En este caso, nuevamente la proporción de mujeres que reconoce haber sido despedida, aun en medio de un contexto social y laboral golpeado por la pandemia que podría haber derivado en soluciones laborales mucho más complicadas, es relativamente bajo. Considerando que se trata de un indicador que refiere uno de los comportamientos laborales más recurridos en situaciones de crisis económica, o social (como en este caso de pandemia), hay que destacar que en la provincia este tipo de acciones por parte de empleadores y superiores no haya sido la pauta seguida en el marco de las relaciones laborales con las mujeres.

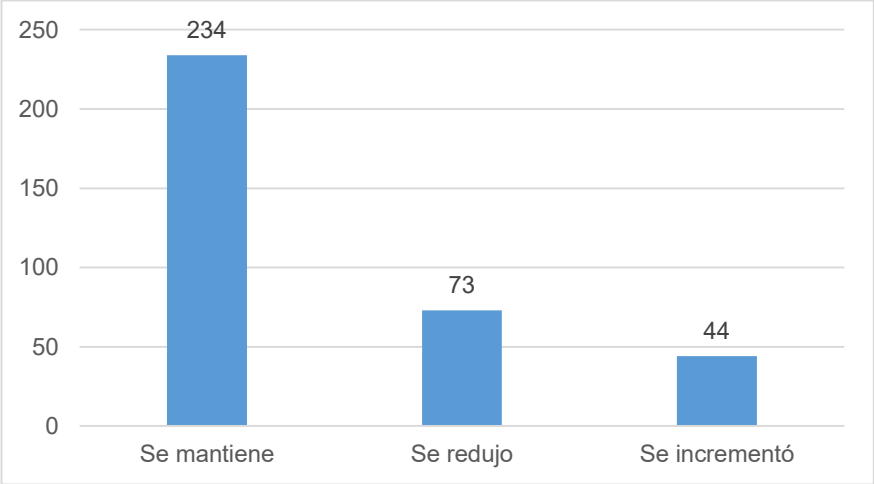
4.4. Análisis del impacto de la pandemia del covid-19 en la dimensión salarial de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020

Tabla 13
Mujeres por variación salarial

El sueldo	Frecuencia	Porcentaje
Se mantiene	234	66,7
Se redujo	73	20,8
Se incrementó	44	12,5
Total	351	100.0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 13. Mujeres por variación salarial



En esta tabla se presentan los hallazgos respecto del salario de las mujeres que fueron parte de este estudio. En la mayoría de casos, 234 mujeres, que representan los dos tercios del conjunto (66,7%), manifiestan que, durante la pandemia, sus salarios se han mantenido en el mismo nivel que antes de que esta se declare. Por otro lado, 73 mujeres, que conforman el 20,8% del conjunto, señalan que su salario se redujo. Y en 44 casos, que representan el 12,5% del conjunto, el salario se incrementó durante la pandemia.

De acuerdo con las cifras, sólo una quinta parte de las mujeres vio su sueldo afectado por circunstancias que bien puede atribuir a la pandemia del Covid-19. En realidad, es una cifra que en situaciones de normalidad podría tomarse como importante, pero en situaciones de excepcionalidad

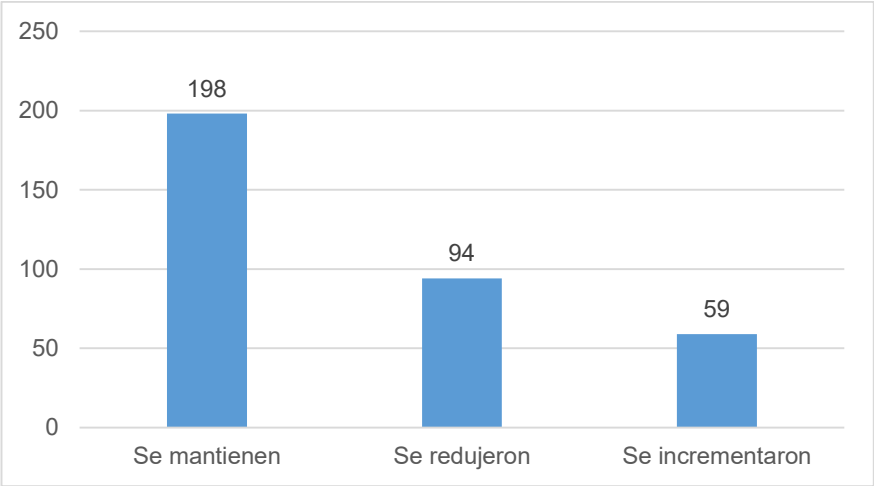
como las experimentadas por la pandemia, no es tan relevante, especialmente si se considera que en términos de proporciones no es lejana de aquel 12,5% de casos en los cuales la pandemia derivó más bien en incremento del sueldo de la mujer.

Tabla 14
Mujeres por variación de ingresos familiares

Ingresos	Frecuencia	Porcentaje
Se mantienen	198	56,4
Se redujeron	94	26,8
Se incrementaron	59	16,8
Total	351	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos (Anexo 06).
Elaboración propia.

Figura 14. Mujeres por variación de ingresos familiares



En esta tabla se presentan los hallazgos respecto de los ingresos familiares de las mujeres que fueron parte de este estudio. En la mayoría de casos, 198 mujeres, que representan los dos tercios del conjunto (56,4%), manifiestan que, durante la pandemia, sus ingresos familiares se han mantenido en el mismo nivel que antes de que esta se declare. Por otro lado, 94 mujeres, que conforman el 26,8% del conjunto, señalan que su salario se redujo. Y en 59 casos, que representan el 16,8% del conjunto, los ingresos familiares se incrementaron durante la pandemia.

De acuerdo con la información de la tabla, poco más de la cuarta parte del conjunto se vio afectado en cuanto a ingresos familiares por efecto de la pandemia. Como en el caso anterior, si bien es una cifra significativa en situaciones de normalidad, el contexto de pandemia modifica el entorno encarando situaciones de excepcionalidad. En este caso, esa proporción no deja de ser preocupante, pero al mismo tiempo tiende a reducir su impacto si se compara con esa proporción de mujeres que reconoce que sus ingresos familiares no se han alterado, o peor aún si se compara con

aquella proporción de mujeres que incluso en contexto de pandemia reconoce que sus ingresos familiares se han incrementado, lo que podría significar un impacto positivo de la pandemia.

4.5. Discusión de resultados

La pandemia del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 ha traído consigo una serie de cambios e impactos que se extienden en dirección de los diferentes aspectos de la existencia humana; estos cambios, poco a poco, se empiezan a identificar y entender, como señalan Campos et al. (2020a), aun cuando se hicieron manifiestas las limitaciones de la ciencia actual para responder adecuadamente a los embates sociales y psicológicos de la pandemia.

Así, a medida que pasan los meses y las semanas, primero, con la experiencia del confinamiento y el distanciamiento social, inusitada para las generaciones actuales; y segundo, con las medidas de precaución personal y protección general de la población, por medio de las disposiciones del uso de mascarillas y, ahora, con la presión social respecto de la vacunación; esos impactos se descubren no sólo en el ámbito de la salud, sino también en el social y en medio de ella, en la experiencia laboral.

En ese marco, Campos et al. (2020b) desarrollaron un modelo explicativo de las relaciones laborales en el contexto de la pandemia, basado fundamentalmente en la identificación de tres ejes de análisis: el aspecto del trabajo por sí mismo, el aspecto de las relaciones en el trabajo, y el aspecto del salario. En ese sentido, es conveniente considerar que este estudio se concibe y se desarrolla en el marco del modelo de relaciones laborales de Campos et al. (2020b); por ello, en este apartado se examinan los resultados encontrados en la etapa de investigación considerando ese modelo, que dio pie al planteamiento de los objetivos del estudio.

La dimensión laboral

En cuanto a la dimensión laboral, se examina: la condición laboral o situación laboral, la formalidad laboral, la modalidad de trabajo, la jornada laboral y la realización de labores del hogar. En la evaluación de esas variables, se identificaron varios hallazgos de interés que conviene examinar con algún detalle.

En ese sentido, más allá de las cifras reportadas por las participantes y de las limitaciones metodológicas inherentes a la técnica de recolección

de datos utilizada, se reconoce que la experiencia de la pandemia ha tenido algunos impactos a los que es difícil responder con las herramientas de conocimiento y praxis que se desplegaron en el trabajo de campo.

Lo primero a señalar es que, cuando se inquiere por la condición laboral de la mujer, hacia el 2020, es decir, en los días previos a la pandemia y a los primeros días de confinamiento que se ordenaron en consecuencia, la proporción de mujeres que no trabajaba para entonces, era menor que el 8%. Con la pandemia, y transcurrido más de un año después, para el 2021, esa proporción se eleva a 22,1%, lo que supone un incremento del desempleo en la mujer de 14,5%. Si bien las cifras evidencian una variación significativa ($p < 0,05$), y abren una fuerte brecha social para preocupación e intervención, lo cierto es que éstas no resultan tan abrumadoras como las que se reportan en otros espacios, como por ejemplo (Instituto Peruano de Economía (2020) la que señala una pérdida de empleo, del orden del 40%.

Por otro lado, es importante señalar que esta primera impresión de una caída de empleo de la mujer de 14,5% podría no ser tan dura como podría esperarse, pues, como se verá más adelante, en la práctica más del 90% del conjunto de mujeres que fueron parte de la muestra y que destacan haber trabajado el 2020, durante el 2021 siguen trabajando, aun cuando lo hacen bajo otras figuras. Eso implica que, si bien la misma mujer señala que ya no está trabajando, y que configura un 22,1% de desempleo, en los hechos sí ha vuelto a trabajar o ha seguido haciéndolo, aunque no lo reconozca como tal.

El segundo aspecto examinado, la formalidad laboral, también muestra variaciones de interés. En lo que concierne al empleo dependiente formal, se verifica un descenso de 9,4%, desde un 58,4% a 49%. Pero al mismo tiempo que el empleo formal desciende, también se incrementa el trabajo dependiente informal (aquel que no cuenta con vínculo laboral formal ni las prestaciones que corresponden a ese vínculo) y el trabajo informal, este último, aquel que se realiza por cuenta propia y no está sujeto a ningún tipo de exacción tributaria. En ambos casos, el incremento se ubica cerca del cinco por ciento (4,8% para el trabajo dependiente informal y 4,6% para el trabajo informal). Como resultado, se tiene que el conjunto de mujeres para

el 2020 se encontraba trabajando, también lo hace el 2021, aunque las condiciones se han modificado.

En consecuencia, este hallazgo está más cerca del planteamiento de Campos et al. (2020b), que de los resultados del IEP o de la OIT; y es que Campos et al. (2020b) reconocen que muchas de las mujeres afectadas en su situación laboral por la pandemia, en realidad, han virado hacia otro tipo de actividad laboral y no han caído en la masa gruesa de desempleo.

Al mismo tiempo, este hallazgo proporciona una explicación a la discrepancia que existe entre la cifra reportada de mujeres que señalan no encontrarse trabajando el 2021 (296 o 77,9%, según la Tabla 4), y las 351 mujeres que de hecho reconocen que sí realizan algún tipo de trabajos, ya sea formal, semiformales (o dependiente informal) o informal.

Cabe señalar que, aunque no es propósito de este estudio indagar en las razones internas de las mujeres en torno a esta discrepancia, de todos modos se plantea una inquietud en torno a por qué una mujer que reconoce realiza algún tipo de trabajo en alguna modalidad laboral, cuando se le pregunta directamente si está trabajando considera que no lo está haciendo. Nótese que se trata de 55 mujeres en quienes se verifica esta diferencia.

En cuanto a la modalidad de trabajo, la pandemia y las medidas de cuarentena dictadas por el gobierno introdujeron una modalidad que, excepto en los call center, agentes de bolsa y algunas experiencias de gestión a distancia, no se conocía mucho o, por lo menos, no tenía la relevancia que hoy se le reconoce: el trabajo remoto. El conjunto de mujeres que trabaja bajo esta modalidad alcanza una proporción de 26,8%, superior incluso a la cuarta parte del conjunto (Tabla 6).

Sin embargo, si bien esta es una tendencia que de alguna manera ya se veía venir, sobre todo con el incremento de los entornos virtuales y el mejoramiento de los servicios de reunión por internet o de videollamadas, que extendió la amplitud hacia los llamados grupos, en realidad, estos datos muestran que, por lo menos en parte del Perú, esta modalidad de

trabajo no adquiere la relevancia que supone o que efectivamente está demostrando en otros espacios del mundo.

En este caso, todavía prevalece la modalidad de trabajo presencial, es decir, aquella en la que el trabajador debe ir a su centro de labores para cumplir una jornada laboral, aun cuando el marco normativo, en especial el D.S. 010-2020-TR, ya alcanzaba medidas para tener en cuenta el trabajo remoto en el sector privado. En ese sentido, una proporción de más de 56% de mujeres que para el 2021 sigue yendo a su centro de labores en plena manifestación de la pandemia, por más que se intente reducir el riesgo con las medidas sanitarias y de control que se aplican, en atención a lo dispuesto en el marco normativo peruano dado por el D.S.008-2020-SA, el D.S 044-2020-OCM y otros documentos.

A ese grupo hay que añadir el conjunto de mujeres que sigue trabajando el 2021 pero en lo que se ha calificado de modalidad semipresencial, una alternativa laboral en la que el trabajador asiste de manera presencial al centro de labores algunos días de la semana, mientras que en otras ocasiones realiza trabajo remoto. Esto supone un conjunto de mujeres de casi 70% que pone en riesgo su salud e incluso su vida, por la necesidad de contar con un trabajo que les permita no sólo responder a sus propias demandas de consumo, sino también, como bien hacen notar Campos, Campos, Colque y Vela (2019), a manifestaciones más completas de empoderamiento y crecimiento personal.

Los datos también revelan otra cuestión importante, que conviene tener en cuenta: la aparición de una modalidad de trabajo que no se había considerado durante la fase de planeamiento del estudio: el trabajo independiente virtual, que supone hacer uso de medios virtuales para efectuar algunos trabajos que bien se acomodan a este tipo de entorno.

Aunque en este estudio no se inquirió por las actividades laborales específicas que realizan las mujeres de este grupo que conforman la muestra, otros estudios señalan que entre esas actividades destacan las ventas por internet tanto de bienes físicos, como de servicios.

Cabe destacar que esta categoría no se propuso inicialmente; es más, ni siquiera en la primera versión del formulario digital se tuvo en cuenta, hasta que de los comentarios surgidos de las mismas mujeres con quienes se hizo contacto para el envío de los cuestionarios, se hizo entrever esta nueva categoría. En esencia se trata de un conjunto de mujeres que terminó haciendo por sí mismas y para beneficio de sí mismas, lo que anteriormente hacían para otros en trabajos con relación de dependencia.

Los datos sobre este aspecto, la modalidad de trabajo, puede tener diferentes lecturas e interpretación. Lo primero que se puede señalar, y con preocupación, es el hecho de que una proporción bastante alta de mujeres de la provincia e incluso de la región, de una u otra manera sigue trabajando con una frecuencia relativa de asistencia presencial, en un contexto donde la pandemia del Covid-19 todavía no ha desaparecido.

En otras palabras, estas mujeres siguen trabajando bajo una modalidad de trabajo que supone un riesgo de salud tanto para ella como para los miembros de su familia o entorno más cercano. Lo peor es que incluso en una proporción similar, las mujeres del estudio señalen que su jornada laboral se mantiene prácticamente sin cambio, lo que corrobora.

En ese sentido, cabe preguntarse si la demanda de las instituciones y empleadores en cuanto a las mujeres que trabajan de manera formal o semi formal lo debieran de hacer de manera presencial, en un contexto que favorece la virtualidad, no implica una suerte de imposición social que trasciende lo superficial y se manifiesta en una suerte de estructura jerárquica de la sociedad donde todavía se somete a la mujer a una voluntad masculina subyacente, como sostienen Lobato (2020) o la OMS (2020c). Si bien no es intención de este estudio responder a esa inquietud, de todos modos, se deja planteada la misma a fin de que posteriormente se siga explorando esa dimensión de significado no sólo laboral, sino sobre todo social.

Pero los datos no se quedan sólo en sugerir la posible presencia de una atmósfera de discriminación o más bien imposición en función del género (hombre sobre mujer), sino que también revelan situaciones que

van más allá de la discusión en ese sentido. Y situaciones que no se enredan en matices de consenso, sino que muestran en parte la modernización de la sociedad y, con ella, del ámbito laboral.

En esa línea, reconocer que en un contexto en el cual la salud de las personas, la salud de las trabajadoras, puede verse seriamente perjudicada por un agente patógeno que sustenta su expansión en la cercanía de otras personas, y no hacer el esfuerzo por migrar los procesos administrativos que dan forma a gran parte de las actividades de las instituciones públicas y organizaciones privadas hacia los entornos virtuales, conforme lo dispone un marco normativo en ese sentido (D.S. 044-2020-PCM; D.S.010-2020-TR), es decir, favoreciendo el trabajo remoto, muestra o ineptitud de parte de autoridades institucionales para marchar en forma acorde con las demandas de los tiempos actuales, o simplemente muy poca voluntad para adecuarse a las necesidades del espacio laboral actual.

Esto supone, en consecuencia, una actuación contraria a las tendencias laborales actuales, que promueven la virtualidad, que favorecen los espacios de colaboración, que destacan los modelos de aplanamiento organizacional, que son hoy por hoy los ejes sobre los cuales se empieza a edificar el espacio laboral actual, como reconocen autores como Bock (2015), Campos et al. (2020b) y otros.

En cuanto a la dimensión laboral, un último aspecto a destacar tiene que ver con la realización de actividades laborales propias del hogar. Cabe destacar que, con el tiempo, los espacios de participación social de la mujer han crecido a lo largo de todo el país; pero es posible que las ciudades de la región Moquegua hayan experimentado un avance más relevante que otros espacios del Perú en ese sentido, como sugieren los estudios de Cutimbo (2016) y Campos, Coaguila y Campos (2018).

Bajo esa premisa, no sorprende que, antes de la expansión de la pandemia y las medidas de cuarentena ordenadas por el gobierno de turno, la proporción de mujeres de la provincia que ya no realizaban labores del hogar estuviera por encima del 50%; con ello se hace referencia a las labores tradicionalmente atribuidas a las amas de casa, y al hecho de

realizarlas como parte de una rutina cotidiana, muchas veces autoexigida o impuesta, y no como una acción ocasional y voluntaria.

Con la pandemia, este aspecto sí revela cambios importantes. La proporción de mujeres que no se dedica rutinariamente a labores del hogar, se reduce a menos del 20%, lo cual supone una variación importante respecto de lo que ocurría anteriormente. En otras palabras, el contexto de pandemia y las medidas de cuarentena han favorecido el incremento de la proporción de mujeres que para el 2021 dedican parte de su rutina a las labores del hogar.

La dimensión relacional

En el modelo seguido, la dimensión relacional se concibe como una dimensión que intenta valorar el modo cómo la persona responde al ejercicio de su trabajo en un determinado centro de labores, ya sea en forma física (presencial) o no. En otras palabras, se constituye en una herramienta de valoración de la presencia de indicadores de hostigamiento laboral, dado el contexto de pandemia, como explican Campos et al. (2020b). Y en esa línea, examina cuatro aspectos de la relación: la aparición o expresión de críticas a la capacidad laboral de la trabajadora; las restricciones de acceso a la información de la organización que es pertinente para realizar el trabajo; el condicionamiento del puesto y el despido.

En esa línea, en el ámbito internacional Lobato (2020), la Organización Mundial de la Salud (2020c) entre otros, y en el ámbito nacional, la Defensoría del Pueblo (2020) y, Jaramillo y Ñopo (2020) se han aproximado al escenario laboral adoptando un enfoque amparado en los roles de género definidos socialmente, para evaluar los impactos de la pandemia en la situación laboral de la mujer. Eso significa que en estas aproximaciones se parte de la premisa de que la identidad se configura a partir de aquellas características que la persona tiene en cuenta sobre sí misma, que se derivan de las categorías sociales a las que considera que pertenece (Etchezahar, 2014). De esa manera, cuando se reconoce como mujer u hombre, en realidad, estaría apelando a su identidad social de género, el

que se asumiría como fenómeno social, al que se le puede atribuir tanto una connotación negativa o raíces históricas y estructurales que dan forma a roles de género construidos en el tiempo en favor de un grupo.

En general, al amparo de esa perspectiva, los estudios que se aproximan el fenómeno laboral lo hacen destacando que los roles de género en los espacios laborales, dadas las características extraordinarias de un contexto de pandemia, podrían haber llevado a la ocurrencia de experiencias de hostigamiento laboral posiblemente más frecuentes y más intensas que las sucedidas durante una etapa anterior a la pandemia.

En contraste con esa perspectiva, los datos encontrados revelan una situación distinta de lo que parece ocurrir en el resto del país o fuera del país. De acuerdo con los datos, la proporción de mujeres de la muestra que han pasado por algún tipo de experiencias de hostigamiento laboral, que van desde las críticas a la capacidad laboral, la restricción del acceso a información relevante para las tareas a realizar, el condicionamiento del puesto laboral, o incluso el despido es relativamente pequeña. En las dos primeras variables esa proporción se ubica en el orden del seis por ciento (tablas 9 y 10), mientras que las otras dos se encuentran en el orden del ocho por ciento (tablas 11 y 12).

En ese sentido, los datos encontrados se distancian de los reportes tanto internacionales (Lobato, 2020; Organización Mundial de la Salud, 2020c) como nacionales (Defensoría del Pueblo, 2020 y; Jaramillo y Ñopo 2020 respecto de la situación laboral de la mujer. Si bien es cierto que un seis u ocho por ciento son proporciones que dan cuenta de la existencia de un fenómeno social que realmente existe, también obligan a reconocer que este fenómeno tiene a nivel de provincia y posiblemente a nivel de región una manifestación mucho menor que lo que parece darse en otros espacios tanto del país, como de fuera del país.

Considerando que esta investigación sólo apunta a detectar el comportamiento de las variables consideradas, los datos recogidos resultan limitados para explicar esa discrepancia identificada entre el escenario laboral de las mujeres de la provincia y las de otros escenarios.

Lo único que se puede sugerir, a la luz de los datos y las interpretaciones efectuadas líneas atrás y más como una línea de investigación futura, antes que como un argumento con evidencia empírica, es la posibilidad de que la presencia de factores culturales que dan forma a una estructura social jerárquica con privilegios basados en roles de género en otras ciudades, en el caso de la provincia Mariscal Nieto y la región Moquegua es bastante limitada.

La dimensión salarial

Esta última dimensión pone de relieve los aspectos económicos involucrados en la situación laboral, tanto lo que corresponde al salario percibido por la mujer como los ingresos que llegan a la familia. Lo primero a destacar es que, de acuerdo con la opinión de las mujeres que participaron del estudio, el salario de ellas se ha mantenido durante el periodo de la pandemia. Cabe señalar que esa no es una opinión aislada, sino que se observa en los dos tercios del conjunto de mujeres; en otras palabras, en gran de parte de ese conjunto.

Como ya se ha señalado respecto de otros aspectos analizados en particular, también en esta variable los resultados encontrados entran en contradicción con los argumentos sostenidos en otros estudios, en los cuales el ingreso de las mujeres se ha reducido notoriamente. En ese sentido, el hecho de que una quinta parte de mujeres haya experimentado esta merma en sus salarios, se corresponde con lo esperado en un contexto como el actual.

Pero que esa proporción no sea mayor, como las que sugieren las diferentes investigaciones que han abordado el tema, también evidencia que, a nivel de provincia, y muy probablemente a nivel de región, los impactos de la pandemia del covid-19 entre la población femenina se han dejado sentir, pero con efectos menos notorios que en otras partes, como señalan Campos et al. (2020b).

Otro dato interesante, y que parece también escapar a la lógica que supone impactos fuertemente negativos en el ámbito laboral de la mujer, es el hecho de que una parte importante de mujeres haya experimentado

un incremento de sus ingresos durante la pandemia. Aunque no se han precisado las razones de este comportamiento de la variable, es posible que el incremento de la modalidad de trabajo como independiente virtual se corresponda con esta tendencia, como se ha examinado anteriormente.

Sin embargo, aun cuando la experiencia personal de la mujer prácticamente muestra que los impactos de la pandemia en su ejercicio laboral no han sido tan profundamente negativos como lo que ocurre en otros espacios, sí se reconoce que la pandemia ha golpeado en alguna medida los ingresos familiares. En ese sentido, mientras que el salario de la mujer se ha mantenido más o menos sin cambio en dos terceras partes del conjunto, los ingresos familiares no se han mantenido en esa misma proporción, sino que sólo se han conservado en el 56% de los casos, es decir, 10 puntos porcentuales menos respecto de lo que corresponde a los salarios.

Esa diferencia sugiere que, al considerar los ingresos familiares, es decir, los que se obtienen de la actividad laboral de otros miembros de la familia, además de los que obtiene en forma particular la mujer, hay algunos miembros de la familia que, durante la pandemia no han conseguido obtener en forma individual el mismo salario que tenían antes de la pandemia.

Esta interpretación se alinea con una extensa serie de estudios en torno de la importante participación de la mujer en la economía familiar, aunque esos hallazgos proceden de entornos que no intuían siquiera la proximidad de una pandemia como la que hasta ahora se sigue vivenciando, y posiblemente tampoco alcanzaban a dimensionar la magnitud en la que esta participación se da en el escenario provincial e incluso regional.

V. Conclusiones

Primera

La *pandemia del covid-19* ha tenido un impacto negativo en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020. Este impacto negativo se verifica en las dimensiones laboral y salarial, pero no en la dimensión relacional; en esta última dimensión, los comportamientos que acusan hostigamiento laboral por parte del empleador o superior sobre la mujer alcanzó proporciones muy reducidas, de sólo seis a ocho por ciento.

Segunda

La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión laboral de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020. Esto se verifica en un descenso del trabajo dependiente formal entre las mujeres de la provincia de 9,4% respecto del año anterior; en un crecimiento del 4,8% del trabajo dependiente en condiciones de informalidad; un crecimiento de la informalidad de 4,6%; y un incremento de la realización de labores del hogar del 33%.

Tercera

La pandemia del covid-19 no ha tenido un impacto negativo significativo en la dimensión relacional de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020. En ese sentido, los impactos negativos sobre la actividad laboral de la mujer expresados en esta variable son relativamente bajas: 6,6% en cuanto a críticas a la capacidad laboral; 6% en cuanto a restricciones de acceso a la información de la organización relevante para el trabajo; 8% en condicionamiento del puesto laboral; y 8,8% en cuanto a despido.

Cuarta

La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión salarial de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2020. Esto se verifica en un conjunto de mujeres

de 20,8% en quienes se redujo su salario, y en un 26,8% en quienes sus ingresos familiares también se redujeron.

VI. Recomendaciones

Primera

A las autoridades de los gobiernos locales y regionales

Desarrollar programas de intervención de carácter formativo, laboral y empresarial a fin de fomentar y potenciar en las mujeres de la provincia y región capacidades personales y sociales que les permitan identificar y realizar actividades complementarias a sus actividades laborales normales, con el objeto de reducir los impactos negativos de la pandemia del covid-19 en la economía de la población local y regional.

Segunda

A las autoridades de los gobiernos locales y regionales

Diseñar y poner en marcha programas de empleo dirigidos a la población femenina de la provincia y región, tanto en lo que concierne a servicios a la comunidad como en obras de infraestructura emprendidas por estas instituciones, con el objeto de proteger el acceso a un empleo digno para este grupo poblacional.

Tercera

A las instituciones de educación superior de la provincia y región

Convocar a sus investigadores, docentes y estudiantes a proseguir la línea de investigación que aquí se recorre, con el objeto de identificar los factores que dan forma al escenario laboral de la provincia y región, considerando aquellas variables en las que los resultados encontrados muestran discrepancia de lo reportado en otros lugares del país y del mundo. Esto se aplica especialmente a los resultados de la dimensión laboral y relacional.

Cuarta

A las instituciones de educación superior de la provincia y región

Realizar investigación en torno de los impactos en la dimensión salarial entre diferentes grupos de población femenina de la provincia y región, según diferentes variables de contexto, con el objeto de conocer los factores que puedan influenciar el comportamiento de las variables que dan forma a esta dimensión. Esta intención es extensible también a otras variables que se han tomado en cuenta en contextos de ausencia de pandemia, pero que pueden resultar relevantes para una comprensión mayor del fenómeno laboral actual.

VII. Referencias

Andina. (2020, agosto 12). Coronavirus: aprueban la prohibición de las reuniones familiares y sociales. *Andina* [en línea]. Disponible en https://andina.pe/agencia/noticia-coronavirus-aprueban-prohibicion-las-reuniones-familiares-y-sociales-809666.aspx

Arce, O. (2020). *El impacto de la crisis del covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres*. Madrid: Dirección General de Economía y Estadística, Banco de España. Disponible en https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/arce080720.pdf

Bayu, A. y Syahriar, M. (2018). Generated Function of Meme In Online Conversation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 150, 102-107. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/329642078_Generated_Function_of_Meme_In_Online_Conversation

BBC News Mundo. (enero 31, 2020). Coronavirus de China: la OMS declara el brote de neumonía de Wuhan emergencia internacional. *BBC News Mundo* [en línea]. Disponible en https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-51318222

Bock, L. (2015). *Las nuevas formas de trabajo*. Buenos aires: Conecta.

Boza Lazo, M.I. (2021). *Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Campillo, F. (2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Nómadas (Col)*, 12(2000), 98-115. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/1051/105115263011.pdf

Campos, W. B., Franco, R. J., Lizarzaburu, L. M., y Campos, B. (2020). Lecciones que nos empieza a dejar el nuevo coronavirus, SARS-CoV-2. *Magister Science Journal*, 3(1), 11-35. Recuperado a partir de https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/59

Campos, W.B., Coaguila, B.E. y Campos, B. (2018). Sense of Community in Young People in the District of Moquegua, Peru. *Conocimiento para el Desarrollo*, 9(1), 73-80, ISSN: 2225-0794. Disponible en SSRN: https://ssrn.com/abstract=3213777

Campos, A. L., Campos, S. R., Colque, A. I., y Vela, J. L. (2020). Notas sobre empoderamiento femenino en el Perú. *Magister Science Journal*, 2(1). Recuperado de https://magisterpub.com/ ojs/ index.php/ msj/article/view/52

Campos, B., Lizarzaburu, L.M. y Franco, R.J. (2020). Relaciones laborales en pandemia: un modelo teórico – explicativo desde el sur del Perú. *Magíster Science Journal*, 3(2), Julio – Diciembre, 11-30.

Campos, W.B. (2019). Aproximación al sostenimiento de la microempresa: El caso de microempresas de mecánica de producción. *Sincretismo*, 1(1), 25-34.

Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas y Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2021). *Mercado laboral peruano: Impacto de la Covid-19 y recomendaciones de política. Informe elaborado por el Instituto Peruano de Economía (IPE)*. Perú: Oficina de la OIT para los Países Andinos. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro lima/documents/publication/wcms_774977.pdf

Creswell, J.W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 3rd edition. Thousand Oaks: Sage Publications.

Cutimbo Gavino, G.V. (2015). *La intensidad ética y la participación ciudadana en mujeres del distrito de Moquegua, 2015*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social. Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, Universidad Nacional de Moquegua, Perú.

Defensoría del Pueblo. (2019). *El impacto del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres*. Serie Igualdad y No Violencia N°11. Lima: Defensoría del Pueblo.

Defensoría del Pueblo. (2020). *Importancia de la aplicación del enfoque de género en las medidas tomadas por el Gobierno durante el contexto de la COVID-19*. Adjuntía para los derechos de la mujer. Serie Informes Especiales N°016-2020-DP. Lima: Defensoría del Pueblo.

Delgado de la Matta, A.L. (2020). El trabajo remoto en el Perú. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(2), Enero-Junio, 73-84. Recuperado de https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34

Díaz-Castrillón, F.J. y Toro-Montoya, A.I. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Medicina y Laboratorio*, 24(3), 183-205.

Durán, M.A. (2005). El trabajo no remunerado y las familias. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 17, 47-59. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1340644

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. (2020). En diciembre de 2019, el empleo creció 4,7% en la ciudad de Moquegua. Nota de Prensa N°02-2020. Red de Observatorios socioeconómicos laborales. OSEL Moquegua. Disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/867202/Nota_de_prensa_N_02-2020.pdf

Gorgas, J, Cardiel, N. y Zamorano, J. (2011). *Estadística básica*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Moquegua. Resultados Definitivos*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Instituto Peruano de Economía. (2020). *Mercado laboral peruano: Impacto por Covid-19 y recomendaciones de política. Informe final*. Lima: Instituto Peruano de Economía.

Inter-American Commission of Women. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados. Comisión Interamericana de Mujeres.

Jaramillo, M. y Ñopo, M. (2020). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. Documentos de investigación, 106. Grupo de Análisis para el Desarrollo. Disponible en https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf

Lizarzaburu, L.M. y Campos, B. (2021). Impacto de la pandemia de Covid-19 en las relaciones laborales en América Latina. Proyecto de Investigación. Instituto Magíster de Estudios para el Desarrollo. Disponible en https://www.magisterimed.org/uploads/1/2/1/2/121283803/mg.imed.2021.proy.02.pdf

Lobato, J. (2020). Impactos de género de la COVID-19 en las relaciones laborales. Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Laboral. Recuperado de https://www.aadtyss.org.ar/files/documentos/541/Julieta%20Lobato.pdf?fbclid=IwAR3uiXSS_5M0ef4O9VU82MMiNnBBhBBxe-aNuxbWjP3kLxMxzSpRM7CQ9sg

Mandavilli, A. (2020, agosto 26). El coronavirus impacta más a los hombres. Los científicos empiezan a comprender por qué. The New York Times [en línea]. Disponible en https://www.nytimes.com/es/2020/08/26/espanol/ciencia-y-tecnologia/coronavirus-afecta-hombres.html

Organización Internacional del Trabajo. (2020a). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Nota técnica, junio 2020. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020b). El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. Observatorio de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020a, Marzo 11). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. Disponible en https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020

Organización Mundial de la Salud. (2020b, Marzo 16). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 16 de marzo de 2020. Disponible en https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---16-march-2020

Organización Mundial de la Salud. (2020c, mayo 14). El género y la covid-19. Documento de apoyo. Disponible en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332242/WHO-2019-nCoV-Advocacy_brief-Gender-2020.1-spa.pdf

Plasencia-Urizarri, T.M., Aguilera-Rodríguez, R. y Almaguer-Mederos, L.E. (2020). Comorbilidades y gravedad clínica de la COVID-19: revisión sistemática y meta-análisis. Revista Habanera de ciencias Médicas, 19(suplemento), e3389. Disponible en: http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3389

Ramírez Charca, E. D., y Campos Lizarzaburu, W. B. (2020b). La guerra internacional por el equipo sanitario. Economía y Negocios, 2(1), 2–10. https://doi.org/10.33326/27086062.2020.1.902

Ramírez Charca, E. D., y Campos Lizarzaburu, W. B. (2020a). Microempresas en pandemia: una aproximación desde el discurso del emprendedor. Economía y Negocios, 2(2), 22–31. https://doi.org/10.33326/27086062.2020.1.902

Reque Atocha, A.Y. (2020). El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020. Tesis para obtener el

título profesional de Abogada. Escuela Profesional de derecho, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Rojas Lázaro, C.J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Ruiz-Bravo, A. y Jiménez-Valera, M. (2020). SARS-CoV-2 y pandemia de síndrome respiratorio agudo (COVID-19). Ars Pharm, 61(2), 63-79. Recuperado de https://scielo.isciii.es/pdf/ars/v61n2/2340-9894-ars-61-02-63.pdf

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Santiago: Naciones Unidas.

VIII. Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA PROVINCIA MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021

PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Interrogante principal	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?	Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en el trabajo de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.	La *pandemia del covid-19* ha tenido un impacto negativo en las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.	Variable independiente Pandemia de Covid-19 Variable dependiente: Relaciones laborales	Tipo y diseño de investigación Investigación de alcance explicativo. Diseño de investigación: No experimental Transversal Correlacional-causal Población: Mujeres de 18 a 64 años que habitan en Mcal Nieto N=28705 mujeres Muestra: n = 380 mujeres Técnicas e instrumentos: Técnica de la encuesta Instrumento: Cuestionario
Interrogantes específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en la *dimensión laboral* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?	Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en la *dimensión laboral* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.	La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión laboral de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.		
¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en la *dimensión relacional* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?	Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en la *dimensión relacional* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.	La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión relacional de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.		
¿Cuál es el impacto de la *pandemia del covid-19* en la *dimensión salarial* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?	Analizar el impacto de la pandemia del covid-19 en la *dimensión salarial* de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.	La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto negativo en la dimensión salarial de las *relaciones laborales* de las mujeres en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.		

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento	Categoría
Pandemia de covid-19	No aplica	presencia de covid-19	Nominal	Cuestionario	Ausencia Presencia
Relaciones laborales	Dimensión laboral	Condición laboral	Nominal		Sin trabajo Con trabajo
		Formalidad laboral	Nominal		Formal Semiformal Informal
		Modalidad de trabajo	Nominal		Presencial Semipresencial Remoto
		Jornada laboral actual	Nominal		Se mantiene Se redujo Se extendió
		Labor en el hogar	Nominal		No Sí
	Dimensión relacional	Crítica a capacidad laboral	Nominal		No Sí
		Restricciones a información	Nominal		No Sí
		Condicionamiento del puesto	Nominal		No Sí
		Despido	Nominal		No Sí
	Dimensión salarial	Salario actual vs salario 2020	Nominal	Cuestionario	Se incrementó Se mantiene Se redujo
		Ingresos familiares actuales vs ingresos familiares 2020	Nominal		Se incrementaron Se mantienen Se redujeron
		Salario 2020 vs salario 2019	Nominal		Se incrementó Se mantiene Se redujo
		Ingresos familiares 2020 vs	Nominal		Se incrementaron

	ingresos familiares 2019	Se mantienen Se redujeron

Anexo 3
Formato físico del Cuestionario

CUESTIONARIO DE IMPACTO LABORAL DEL COVID-19

Estimada ciudadana:

Este cuestionario es **confidencial** y tiene como propósito conocer la situación laboral de mujeres durante la pandemia del Covid-19. No hay respuestas buenas ni malas. Por lo tanto, responda **TODOS** los ítems con veracidad y objetividad. Para ello, en la primera parte, llene los espacios en blanco con la información que se le pide. En la segunda parte, **marque** con un **ASPA** (X) la alternativa que corresponde según las instrucciones dadas.

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN GENERAL

0.1 Edad _____

0.2 Estado civil

1 ☐ Soltera
2 ☐ Casada / conviviente
3 ☐ Divorciada / separada
4 ☐ Viuda

0.3 Nivel de instrucción

1 ☐ Sin estudios
2 ☐ Primaria
3 ☐ Secundaria
4 ☐ Superior

SEGUNDA PARTE

DIMENSIÓN LABORAL

1.1 Actualmente, ¿está usted trabajando?
0 ☐ No
1 ☐ Sí

1.2 ¿Qué tipo de empleo es?
1 ☐ Con contrato/ Hay relación de dependencia
2 ☐ Sin contrato/ Sin beneficios
3 ☐ Informal/ Sin actividad tributaria

1.3 En este empleo, ¿cuál es su modalidad de trabajo?
1 ☐ Trabajo presencial
2 ☐ Trabajo semipresencial
3 ☐ Trabajo remoto

1.4 ¿Cómo es su jornada laboral actual, en comparación con la del año pasado (2020)?
1 ☐ Se mantiene sin cambio
2 ☐ Se ha reducido
3 ☐ Se ha extendido

1.5 Actualmente, ¿realiza usted labores propias del hogar?
0 ☐ No
1 ☐ Sí

DIMENSIÓN RELACIONAL

2.1 Durante este año (2021) o el año pasado (2020), en su centro de labores, ¿ha sido objeto de alguna de las siguientes situaciones?

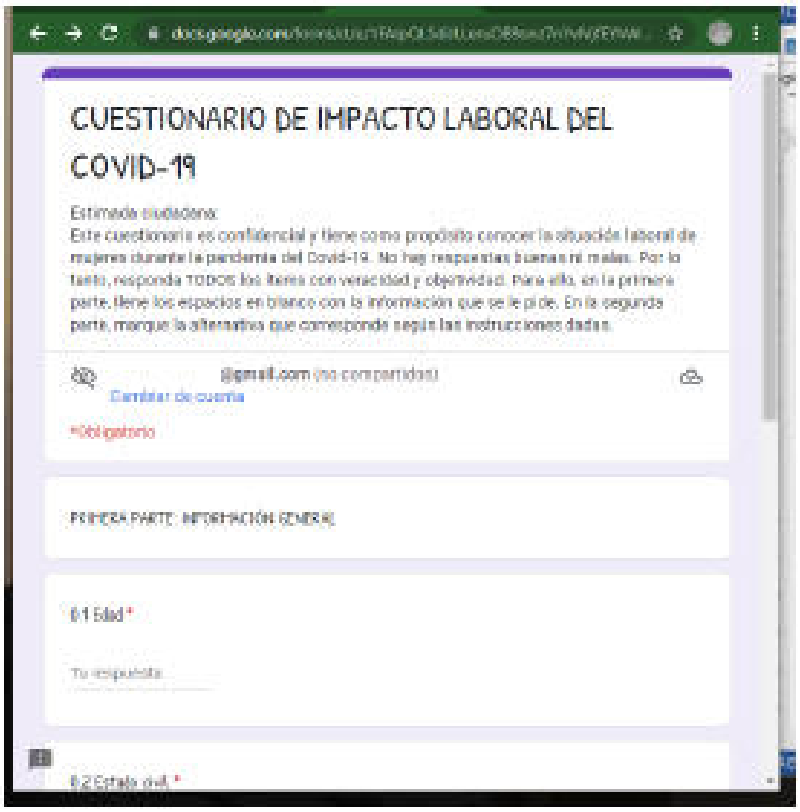
2.1.1 Se ha hablado mal de su capacidad laboral	0 ☐	No
	1 ☐	Sí
2.1.2 Se le ha restringido el acceso a información relevante para sus funciones	0 ☐	No
	1 ☐	Sí
2.1.3 Se le ha amenazado condicionando su puesto de trabajo	0 ☐	No
	1 ☐	Sí
2.1.4 Se le ha despedido de su centro de labores	0 ☐	No
	1 ☐	Sí

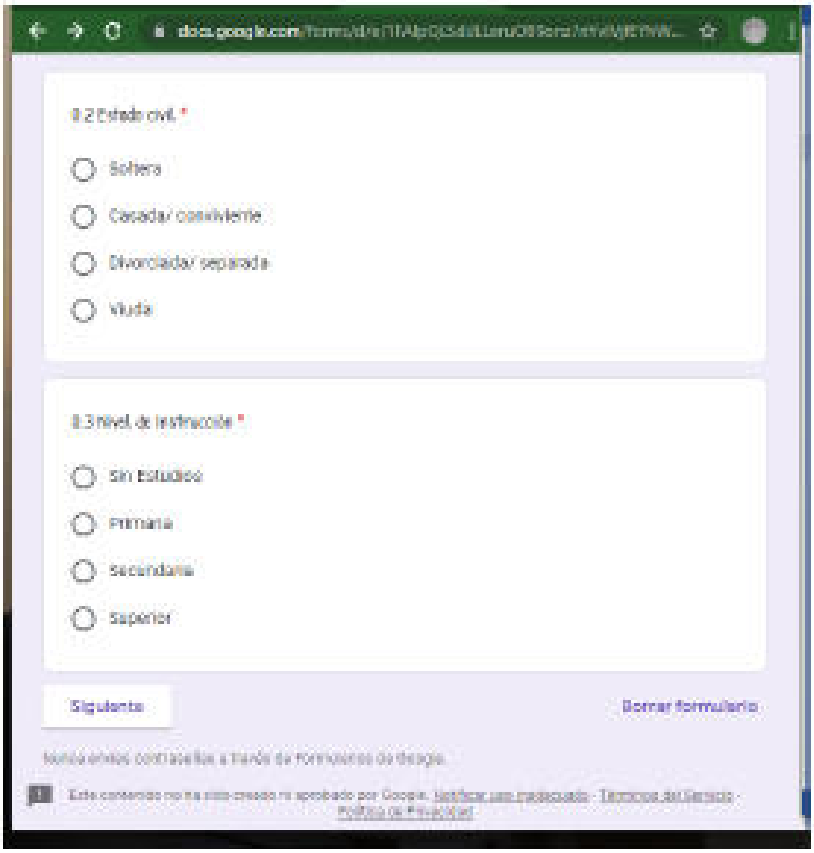
DIMENSIÓN SALARIAL

3.1.1 Si compara su salario actual (2021) con el del año anterior (2020), diría que…	1 ☐	Se mantiene
	2 ☐	Se redujo
	3 ☐	Se incrementó
3.1.2 Si compara sus ingresos familiares actuales (2021) con los del año anterior (2020), diría que…	1 ☐	Se mantienen
	2 ☐	Se redujeron
	3 ☐	Se incrementaron

Gracias por su colaboración.

Anexo 4
Imagen del formulario virtual del Cuestionario





Anexo 5

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres : _____

1.2. Grado académico : _____

1.3. Institución donde labora : _____

1.4. Título del estudio : _____

1.5. Instrumento a evaluar : _____

1.6. Autores del instrumento : _____

II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Menos de 145 puntos : No válido → Reformular instrumento
De 145 a 163 puntos : válido → Mejorar instrumento
De 164 a 182 puntos : válido → Precisar indicadores
De 183 a 200 puntos : válido → Aplicar

III. ASPECTOS A EVALUAR

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 8	Regular 9 – 11	Bueno 12 – 14	Muy bueno 15 – 17	Excelente 18 – 20
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
2.	OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en conductas observables					
3.	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología en la profesión					
4.	ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					
5.	SUFICIENCIA	Comprende aspectos del dominio teórico de la variable en cantidad y calidad					
6.	INTENCIONALIDAD	Permite valorar los aspectos específicos de estudio					
7.	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico - científicos sobre el tema					
8.	COHERENCIA	Existe coherencia entre dimensiones e indicadores					
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					
10.	CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					
		SUBTOTAL					

VALORACIÓN CUANTITATIVA : _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : _____

_____ , _____ de 2021
ciudad mes año

_____
FIRMA DEL EXPERTO
DNI 18073586

Anexo 6

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1.	Apellidos y nombres	: CAMPOS LIZARZABURU, WILLIAM BRITALDO
1.2.	Grado académico	: MAGISTER
1.3.	Institución donde labora	: INSTITUTO MAGISTER DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO
1.4.	Título del estudio	: IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA PROVINCIA MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021
1.5.	Instrumento a evaluar	: CUESTIONARIO DE IMPACTO LABORAL DEL COVID-19
1.6.	Autores del instrumento	: LIDIA M. LIZARZABURU MONTERO, BRITALDO CAMPOS MARÍN

II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Menos de 145 puntos	:	No válido	→	Reformular instrumento
De 145 a 163 puntos	:	válido	→	Mejorar instrumento
De 164 a 182 puntos	:	válido	→	Precisar indicadores
De 183 a 200 puntos	:	válido	→	Aplicar

III. ASPECTOS A EVALUAR

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 8	Regular 9 – 11	Bueno 12 – 14	Muy bueno 15 – 17	Excelente 18 – 20
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2.	OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en conductas observables					20
3.	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología en la profesión					18
4.	ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					20
5.	SUFICIENCIA	Comprende aspectos del dominio teórico de la variable en cantidad y calidad					20
6.	INTENCIONALIDAD	Permite valorar los aspectos específicos de estudio					20
7.	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico - científicos sobre el tema					19
8.	COHERENCIA	Existe coherencia entre dimensiones e indicadores					20
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					19
10.	CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					20
	SUBTOTAL						195

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 195, Ciento noventa y cinco

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICABLE

Moquegua, abril de 2021

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 18073586

Anexo 7

Proyección de la muestra

edad		2017	2018	2019	2020	2021
18		632	642	652	663	673
19		587	596	606	616	625
20-24	6724	3454	3509	3565	3622	3680
25-29	6870	3525	3581	3639	3697	3756
30-34	7252	3670	3729	3788	3849	3911
35-39	7098	3373	3427	3482	3538	3594
40-44	6484	3067	3116	3166	3217	3268
45-49	5815	2838	2883	2930	2976	3024
50-54	4937	2362	2400	2438	2477	2517
55-59	4075	1885	1915	1946	1977	2009
60-64	3418	1546	1571	1596	1621	1647
	52673	26939	27370	27808	28253	28705
		Tasa	1,60%			

Fuente: INEI (2018)

Elaboración propia

Anexo 8
Análisis estadísticos auxiliares

Tabla 15
Mujeres por edad. Estadísticos descriptivos

Media	35,15
Error típico	0,53
Mediana	33
Moda	25
Desviación estándar	10,42
Varianza de la muestra	108,56
Curtosis	-0,09
Coeficiente de asimetría	0,79
Rango	46
Mínimo	18
Máximo	64
Suma	13356
Cuenta	380
Nivel de confianza (95,0%)	1,05

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos
Elaboración propia

Tabla 16
Situación laboral. Prueba de diferencia de proporciones

Sin trabajo	P	Q = 1 - P	N	Dif	Z	p-valor
2020	0.076	0.924	380			
2021	0.221	0.779	380	0.145	5.727	0.000
Con trabajo	P	Q = 1 - P	N	Dif	Z	p-valor
2020	0.924	0.076	380			
2021	0.779	0.221	380	0.145	5.727	0.000

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos
Elaboración propia

Tabla 17
Tipo de empleo. Prueba de diferencia de proporciones

Dependiente formal	P	Q = 1 - P	N	Dif	Z	p-valor
2020	0.584	0.416	351			
2021	0.490	0.510	351	0.094	2.509	0.012
Dependiente informal	P	Q = 1 - P	N	Dif	Z	p-valor
2020	0.251	0.749	351			
2021	0.299	0.701	351	0.048	1.439	0.150
Informal	P	Q = 1 - P	N	Dif	Z	p-valor
2020	0.165	0.835	351			
2021	0.211	0.789	351	0.046	1.548	0.122

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos
Elaboración propia

Tabla 18

Trabajo en el hogar. Prueba de diferencia de proporciones

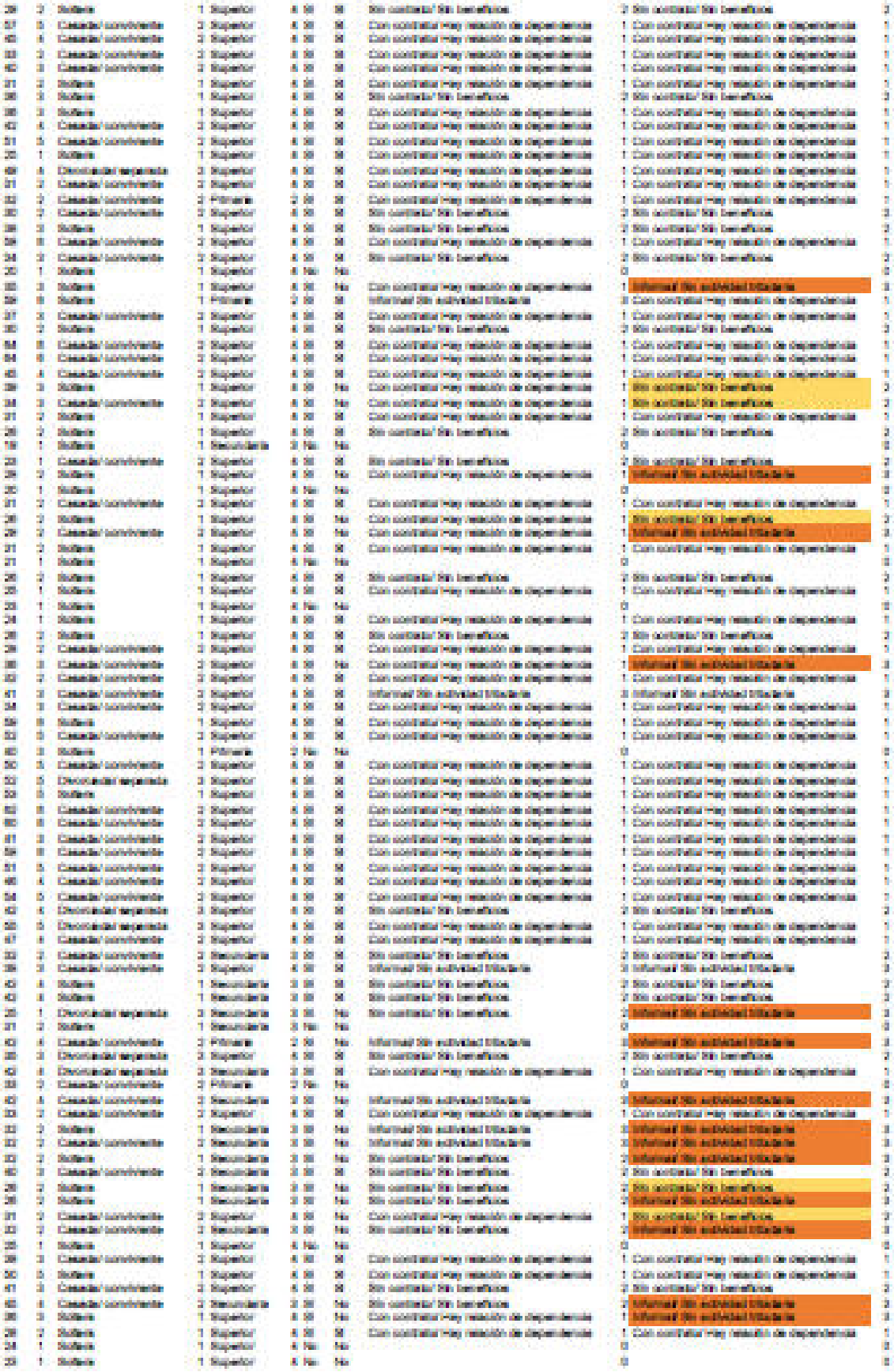
Sin trabajo	P	Q = 1 - P	N	Dif	Z	p-valor
2020	0.521	0.479	351			
2021	0.191	0.809	351	0.330	9.741	0.000
Con trabajo	P	Q = 1 - P	N	Dif	Z	p-valor
2020	0.479	0.521	351			
2021	0.809	0.191	351	0.330	9.741	0.000

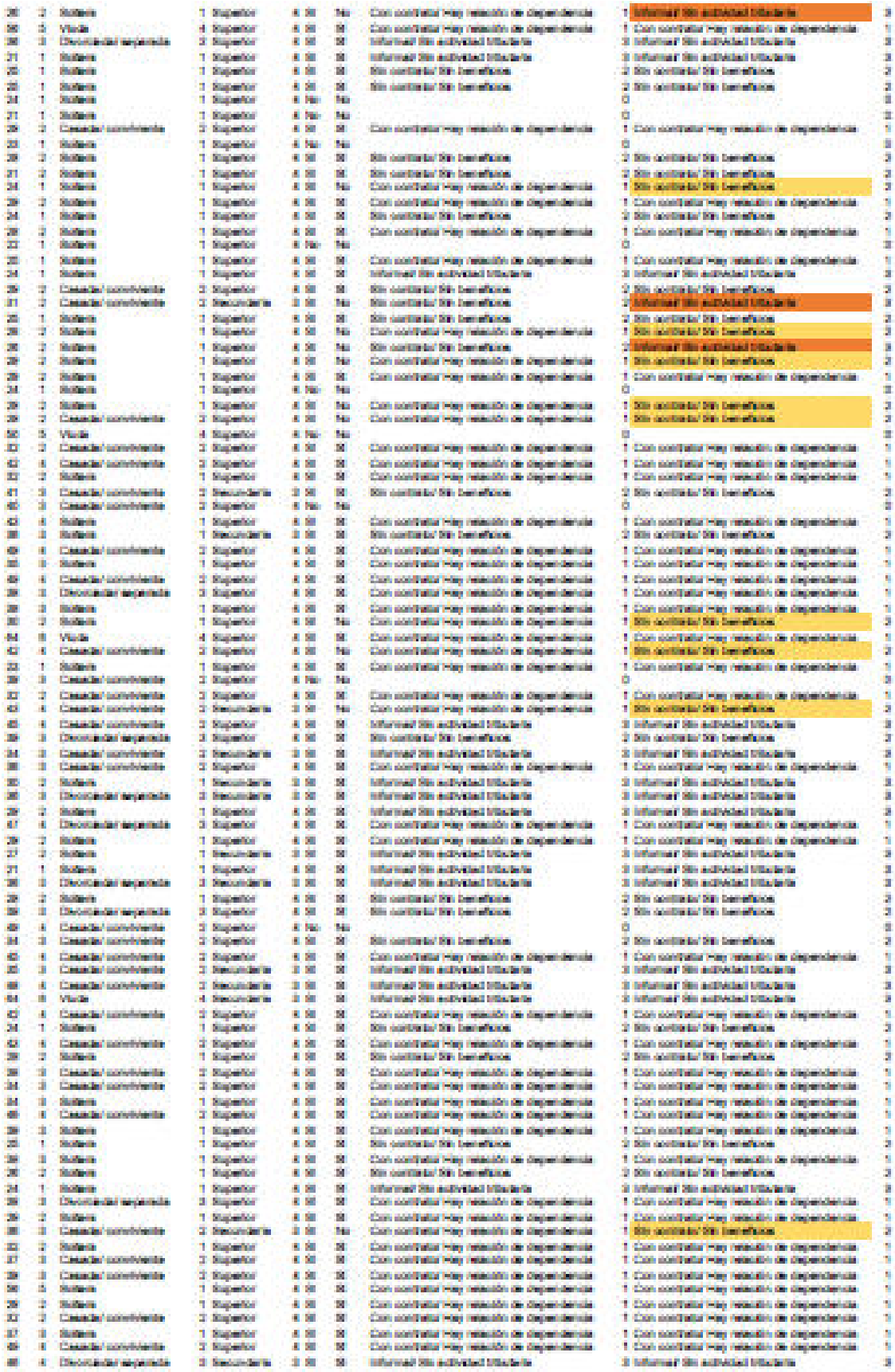
Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

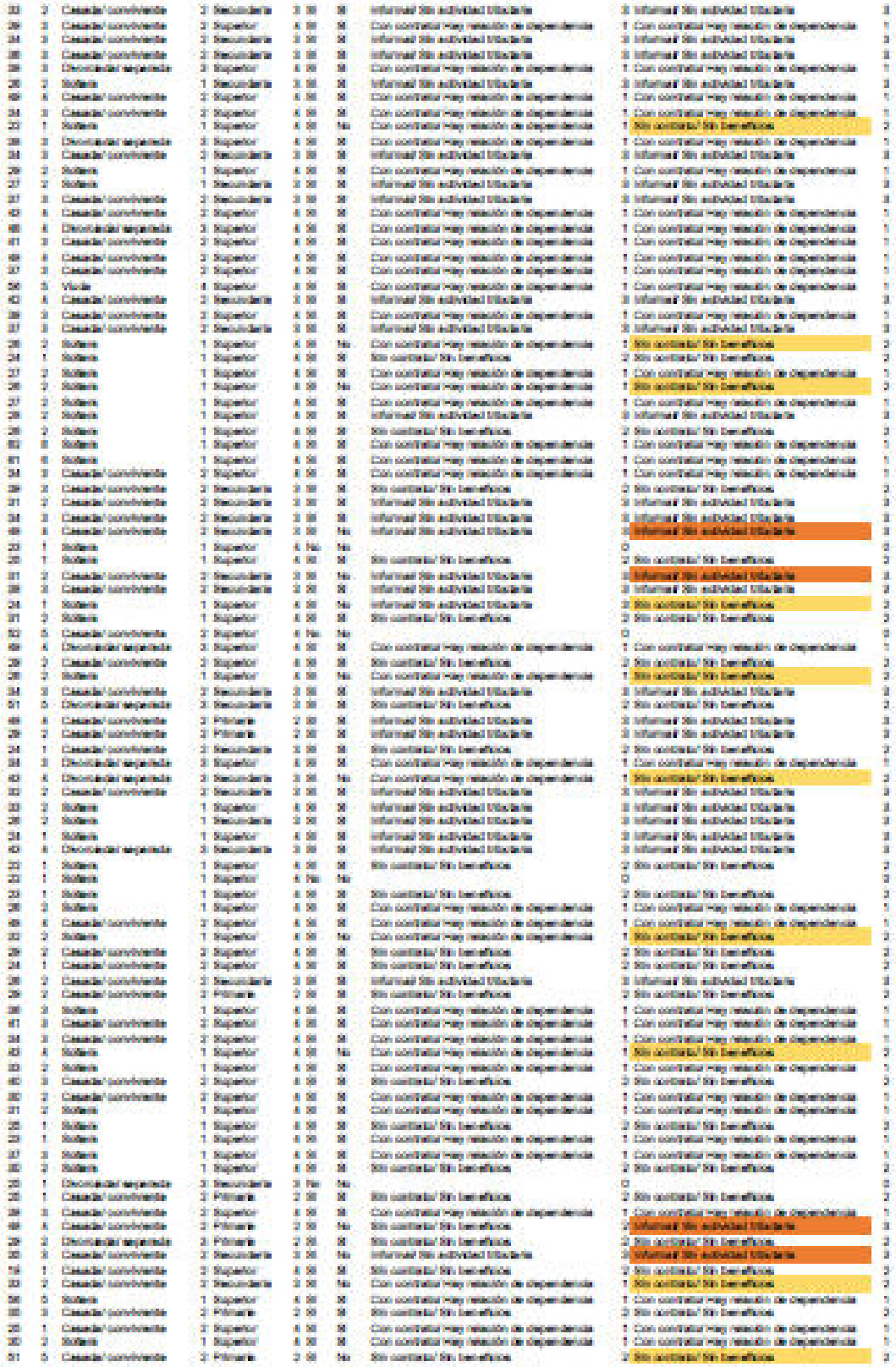
Elaboración propia

Anexo 9
Matriz de datos



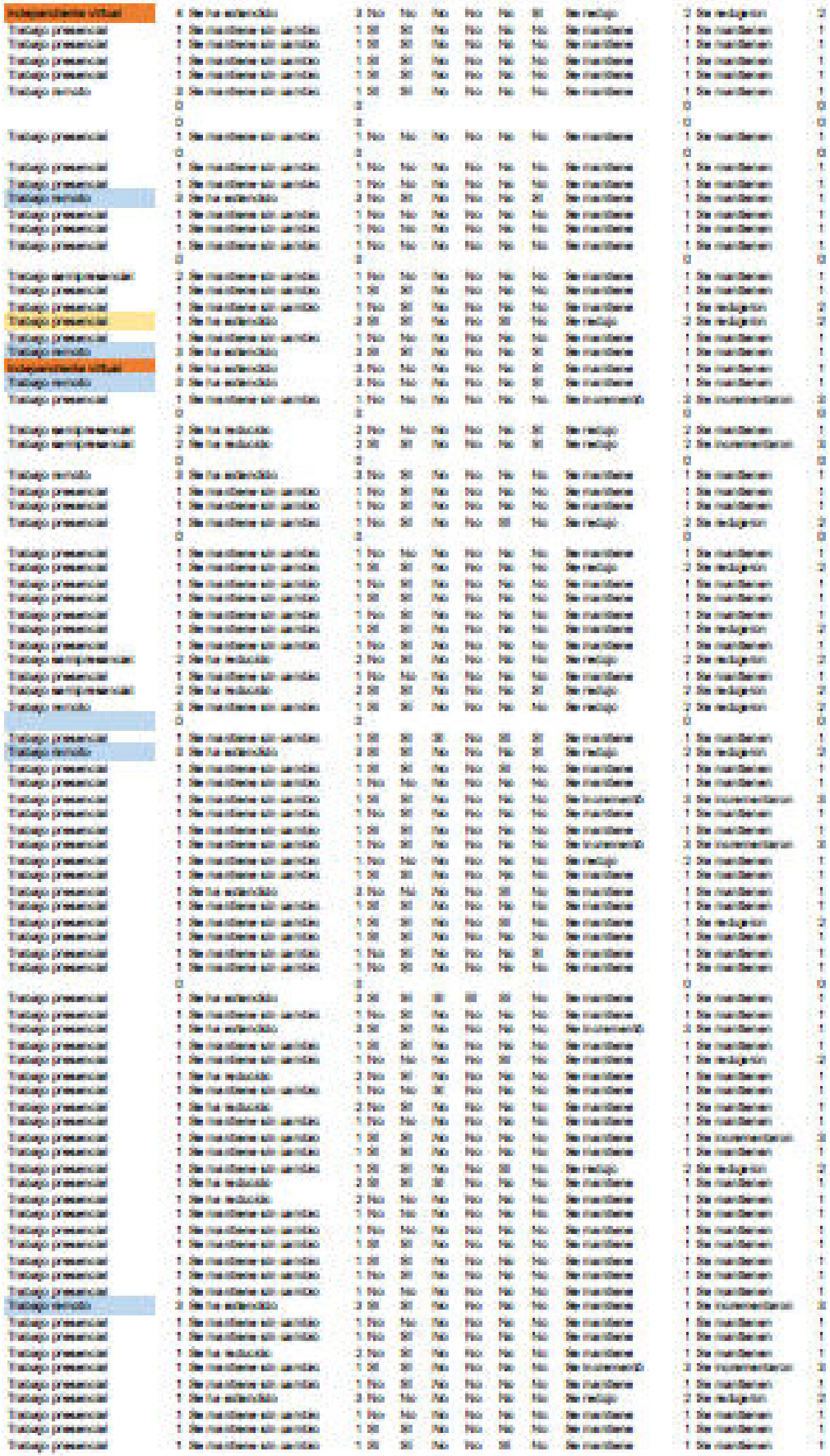


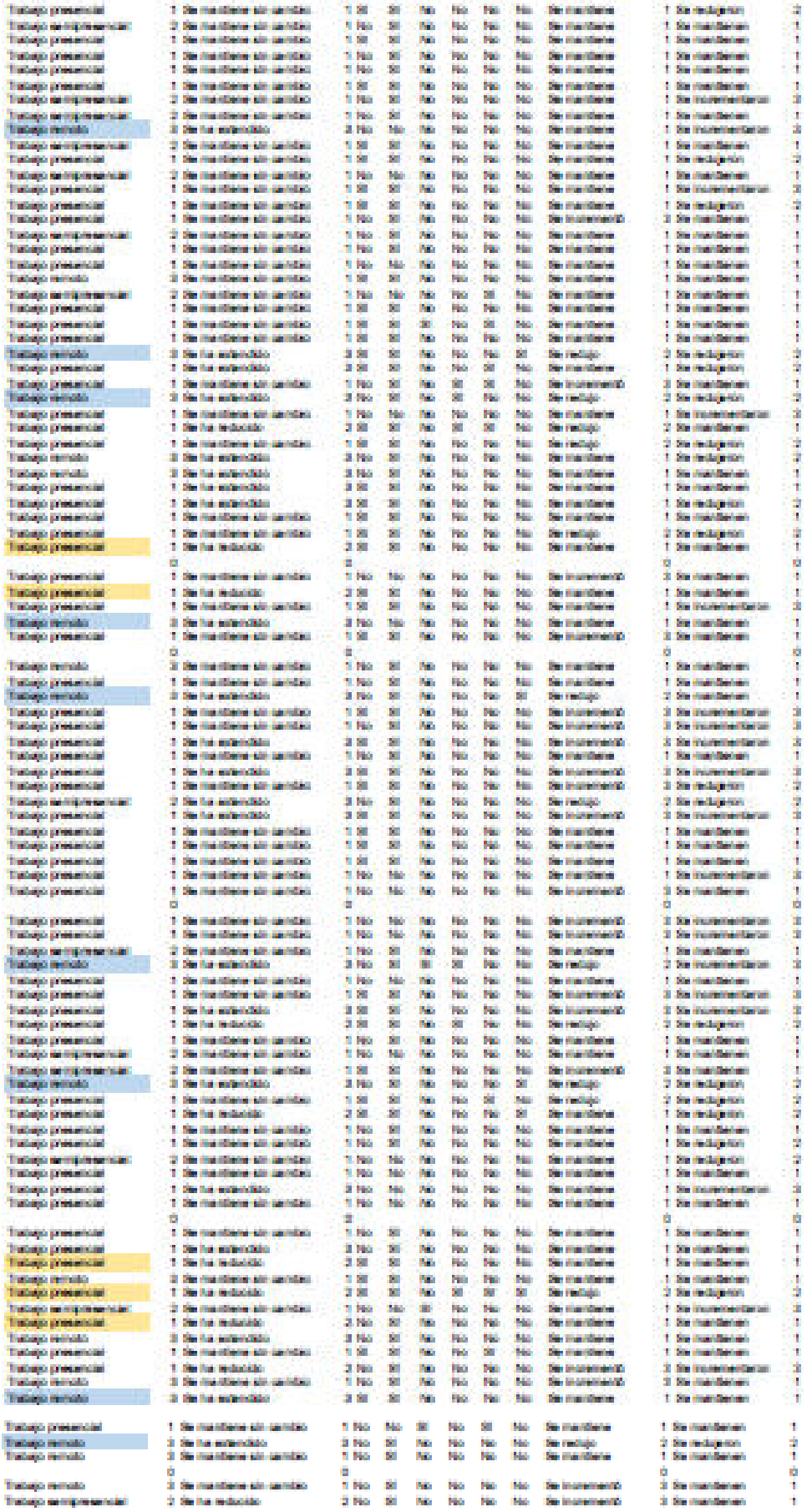




1.3		1.4		1.5.1	1.5.2	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	3.1.1		3.1.2	
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me motivaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me redujeron	2
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	No	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me redujeron	2
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me redujeron	2
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo semipresencial	2	Me ha estresado	3	No	No	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha reducido	2	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Me redujo	2	Me redujeron	2
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me mantienen	1
	0		0								0		0
Trabajo presencial	1	Me ha reducido	2	No	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me incrementaron	3
Trabajo semipresencial	2	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	No	No	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	No	No	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	No	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	No	No	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Independiente virtual	4	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
	0		0								0		0
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	No	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me ha reducido	2	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	No	Sí	No	No	No	No	Me redujo	2	Me mantienen	1
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	No	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha reducido	2	Sí	Sí	No	No	No	No	Me redujo	2	Me redujeron	2
Independiente virtual	4	Me ha estresado	3	No	Sí	No	No	No	Sí	Me redujo	2	Me redujeron	2
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
	0		0								0		0
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	No	No	No	Sí	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	No	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	No	No	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha reducido	3	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Me redujo	2	Me redujeron	2
Trabajo remoto	3	Me ha reducido	2	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	No	No	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me redujeron	2
Trabajo semipresencial	2	Me mantiene sin cambios	1	No	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Independiente virtual	4	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me redujo	2	Me redujeron	2
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	No	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo presencial	1	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me incrementó	3	Me incrementaron	3
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me incrementaron	3
Trabajo presencial	1	Me ha reducido	2	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me redujeron	2
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me redujeron	2
Trabajo semipresencial	2	Me ha reducido	2	Sí	Sí	No	No	No	No	Me redujo	2	Me redujeron	2
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Me redujo	2	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me redujeron	2
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me mantiene sin cambios	1	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me mantiene	1	Me mantienen	1
Trabajo remoto	3	Me ha estresado	3	Sí	Sí	No	No	No	No	Me redujo	2	Me redujeron	2
Trabajo presencial	1	Me ha reducido	2	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Me redujo	2	Me redujeron	2







FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, de conformidad con la Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 041-2022-UNAM que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos : MILUSKA AUCCAPUMA MISME.....
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N° : 73450676.....
Correo electrónico : miluska.a.misme@gmail.com.....
Teléfono/Celular : 958254851.....

2. GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (X)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Artículo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.) ( )
s) Informes de suficiencia profesional ( )
t) Patentes producidas por académicos/as ( )

4. TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)

a) Tesis (X)
b) Trabajo de Investigación ( )
c) Trabajo de suficiencia profesional ( )
d) Trabajo académico ( )

5. DATOS DE LA PUBLICACION

a) Título : "IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL TRABAJO DE LAS..... MUJERES EN LA PROVINCIA MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021".....
.....
b) Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra : https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html) : 5.04.05 - TEMAS SOCIALES
c) Fecha de publicación : .....

6. DATOS DEL ASESOR:

a) Nombres y Apellidos : MARIO AURELIO COYLA ZELA.....
b) DNI/Pasaporte/Cédula : 29367479.....
c) ORCID : https://orcid.org/0000-0003-1452-8220.....

FIRMA : .....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 73450676.....
NOMBRES Y APELLIDOS : MILUSKA AUCCAPUMA MISME.....

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas.

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X).

(X) **SI autorizo que se deposite inmediatamente.**

FIRMA : .....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 73450676.....

NOMBRES Y APELLIDOS : MILUSKA AUCCAPUMA MISME.....

FECHA : 15/02/22.....

