



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRIA EN ECONOMÍA MENCION PROYECTOS DE INVERSION

TESIS

**LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA DEL COVID – 19 EN LA
SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN DEL
CUSCO, EN EL PERIODO 2019-2021**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ECONOMIA MENCION PROYECTOS DE INVERSION**

AUTOR:

Br. ANAIS INGRID VALDIVIA VILLENA

ASESOR:

Mgt. WILBERTH CASTILLO MAMANI

CODIGO ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-4985-4870>

CUSCO-PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada:.....

"LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA DEL COVID – 19 EN LA SITUACIÓN LABORAL

DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN DEL CUSCO, EN EL PERIODO 2019-2021"

presentado por: Bach. Anais Ingrid Valdivia Villena..... con DNI Nro.: 75376615..... presentado por: con DNI Nro.: para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN ECONOMÍA, MENCIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por².... veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de¹⁰.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 07 de Marzo..... de 2025.....



Firma

Post firma..... Mg. Wilberth Castillo Mamani.....

Nro. de DNI..... 40650638.....

ORCID del Asesor..... 0000-0002-4985-4870.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259:437333264

Tesis_anais.docx

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:437333264

Fecha de entrega

7 mar 2025, 1:03 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 mar 2025, 1:08 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Tesis_anais.docx

Tamaño de archivo

234.1 KB

53 Páginas

10,888 Palabras

56,324 Caracteres

10% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 95 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



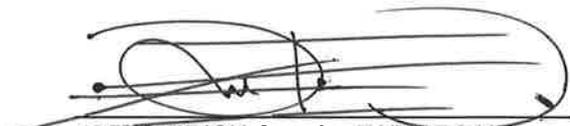
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA DEL COVID – 19 EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN DEL CUSCO, EN EL PERIODO 2019-2021 de la Br. ANAIS INGRID VALDIVIA VILLENA. Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día VEINTITRES DE ENERO DE 2024.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN ECONOMÍA MENCIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN.

Cusco, 18 de diciembre del 2024


MGT. ERICK CHUQUITAPA ROJAS
Primer Replicante


MGT. JOSE OROS CALDERON
Segundo Replicante


DR. WALTER CLAUDIO BEIZAGA RAMÍREZ
Primer Dictaminante


MGT. JAIME MAXI CALLE
Segundo Dictaminante

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco por haberme acogido durante esta etapa de aprendizaje universitario.

A la Escuela de Postgrado de Economía por ser centro de discernimiento, de conocimiento y saber universitario.

Asimismo, quiero agradecer de forma muy especial a mi asesor el Mgt. Wilberth Castillo Mamani por guiarme a lo largo del desarrollo de la presente investigación.

A Dios por haber iluminado mi camino y darme la oportunidad de llegar hasta este punto, darme salud y perseverancia para superar cada obstáculo y fuerza para lograr mis objetivos.

Agradezco a mi familia por brindarme su apoyo moral para conseguir este objetivo trazado y en especial a mis padres por ser la fuente de fuerza y ejemplo y haberme apoyado en todo momento, por su paciencia y valores ya que sin ellos no hubiese llegado tan lejos y sobre todo por su amor incondicional.

DEDICATORIA

Con amor y gratitud, a los autores de mis días y la razón de seguir luchando por la vida.

A mis padres Renato e Idalida por su paciencia, apoyo y por darme la vida, por ser ellos las personas más importantes en mi vida.

A mi hermana Anel, por sus consejos día a día y su apoyo constante.

A mis abuelos Eusebio y Regina por todo su cariño y su permanente cuidado y apoyo.

A toda mi familia por los ánimos y el cariño otorgado.

ANAIS INGRID

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO.....	2
DEDICATORIA.....	3
INDICE GENERAL.....	4
INDICE DE TABLAS	7
INDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCION	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	13
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1 Problema General	17
1.2.2 Problemas Específicos.....	17
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1 Objetivo General	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.4.1 Justificación Económica.....	18
1.4.2 Justificación Social.....	18
1.4.3 Justificación Teórica	19
1.4.4 Justificación Práctica.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	21
2.1 ANTECEDENTES EMPÍRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2 MARCO TEÓRICO	25
2.2.1 Teoría del mercado dual del trabajo.....	25

2.2.2 Teoría de los salarios de eficiencia de Adam Smith.....	26
2.2.3 Teoría Keynesiana	26
2.2.4 Teoría de la señalización de Mincer.	27
2.2.5 El modelo ocio - consumo	29
2.3 MARCO CONCEPTUAL	31
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	36
3.1 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1.1 Hipótesis General	36
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	36
3.2 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	36
<i>Tabla 1. Operacionalización de variables</i>	<i>37</i>
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	38
4.1 ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA	38
4.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	38
4.2.1 Tipo de investigación	38
4.2.2 Nivel de investigación.....	38
4.3 UNIDAD DE ANÁLISIS	38
4.4 POBLACIÓN Y TAMAÑO DE MUESTRA	38
4.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	39
4.6 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	40
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
5.1 COMPOSICIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LA REGIÓN CUSCO.....	41
5.1.1 Composición de la PET (Población en edad de trabajar) global y según género.....	41
<i>Tabla 2. Región Cusco: Población en edad de trabajar (2019-2021).....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 3. Región Cusco: Población en edad de trabajar según género (2019-2021)</i>	<i>42</i>

5.1.2 Condición de actividad de las mujeres en la Región Cusco, según nivel educativo, grupo de edad y ámbito geográfico.	43
Tabla 4 <i>Región Cusco: condición de actividad de las mujeres según grupo de edad (2019-2021)</i> 43	
Tabla 5 <i>Región Cusco: Condición de actividad de las mujeres, según nivel educativo (2019-2021)</i>	44
Tabla 6 <i>Región Cusco: Condición de actividad de las mujeres, según ámbito geográfico (2019-2021)</i>	45
5.2 Evolución mensual de los ingresos y salarios de las mujeres en la Región Cusco, antes y durante la pandemia del Covid-19.....	45
5.3 Evolución de las horas de trabajo semanal de las mujeres en la Región Cusco, antes y durante la pandemia del Covid-19.....	48
5.4 Evolución del empleo informal de las mujeres en la Región Cusco, antes y durante la pandemia del Covid-19.....	49
5.5 Estimación del Efecto del Covid-19 en la situación de la mujer en la Región Cusco...	50
Tabla 7 <i>Región Cusco: Efecto del Covid-19 sobre la situación laboral de las mujeres (2019-2021)</i>	51
5.6 Discusión y contrastación teórica de los hallazgos.	52
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS.....	1

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacionalización de variables</i>	37
<i>Tabla 2. Región Cusco: Población en edad de trabajar (2019-2021)</i>	42
<i>Tabla 3. Región Cusco: Población en edad de trabajar según género (2019-2021)</i>	42
<i>Tabla 4. Región Cusco: condición de actividad de las mujeres según grupo de edad (2019-2021)</i> 43	
<i>Tabla 5. Región Cusco: Condición de actividad de las mujeres, según nivel educativo (2019-2021)</i>	44
<i>Tabla 6. Región Cusco: Condición de actividad de las mujeres, según ámbito geográfico (2019-2021)</i>	45
<i>Tabla 7. Región Cusco: Efecto del Covid-19 sobre la situación laboral de las mujeres (2019-2021)</i>	51

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i>	<i>Equilibrio en el modelo ocio-consumo</i>	<i>31</i>
<i>Figura 2</i>	<i>Región Cusco: Evolución mensual de los ingresos del trabajo de las mujeres.....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 3</i>	<i>Región Cusco: Evolución mensual del salario por hora (2019-2021).....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 4</i>	<i>Región Cusco: Evolución mensual de las horas de trabajo semanal.....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 5</i>	<i>Región Cusco: Evolución mensual del empleo informal de las mujeres</i>	<i>50</i>

RESUMEN

La presente investigación presenta evidencia empírica acerca del efecto del Covid-19 sobre la situación laboral de mujer en la Región del Cusco, durante el periodo 2019-2021. Se realiza una aproximación de datos de panel con el fin de detectar los efectos sobre ciertas variables de interés, tales como los salarios, horas de trabajo y el empleo informal, asimismo se analiza la evolución mensual de dichas variables antes y durante la pandemia del Covid-19 para corroborar las estimaciones. Los resultados obtenidos señalan que la pandemia del Covid-19 tuvo un efecto negativo en los salarios, ingresos y horas de trabajo, siendo significativo en el caso de los ingresos y horas de trabajo, mientras que sobre el empleo informal se tuvo un efecto positivo, pero no significativo.

Palabras clave: Covid-19, mercado laboral, salarios, horas, empleo informal.

ABSTRACT

This research provides empirical evidence regarding the impact of Covid-19 on the employment situation of women in the Cusco Region during the period 2019-2021. A panel data approach is used to detect effects on certain variables of interest, such as wages, working hours, and informal employment. Additionally, the monthly evolution of these variables is analyzed before and during the Covid-19 pandemic to corroborate the estimates. The results indicate that the Covid-19 pandemic had a negative effect on wages, income, and working hours, being significant in the case of income and working hours, while there was a positive but not significant effect on informal employment.

Keywords: Covid-19, labor market, wages, hours, informal employment.

INTRODUCCION

El brote de la pandemia de COVID-19, que comenzó a fines del año 2019 y en particular en el Perú en marzo del 2020, ha sido un acontecimiento sin precedentes en la historia moderna, afectando prácticamente todos los aspectos de la vida en todo el mundo. Además de los graves Efectos en la salud pública, la pandemia ha puesto al descubierto numerosas desigualdades y vulnerabilidades en diferentes esferas de la sociedad, destacando particularmente el efecto desproporcionado sobre las mujeres y su situación laboral.

El efecto del Covid-19 ha afectado a los trabajadores en general, pero las mujeres se han visto particularmente afectadas debido a diversas circunstancias preexistentes y roles tradicionales de género que persisten en muchas partes del mundo. A medida que la pandemia se ha extendido, las mujeres se han enfrentado a desafíos únicos en el ámbito laboral, lo que ha exacerbado las brechas de género existentes y ha planteado nuevos obstáculos para la igualdad de oportunidades y la equidad en el trabajo.

En esta investigación, se analizará el efecto que la pandemia de Covid-19 ha tenido en la situación laboral de las mujeres en diferentes contextos, explorando las causas subyacentes, las tendencias emergentes y las posibles soluciones para abordar los problemas que han surgido.

A través de este estudio, se busca arrojar luz sobre la importancia de comprender cómo la pandemia ha afectado a las mujeres en el ámbito laboral en la Región Cusco, con el fin de informar políticas y estrategias que promuevan la igualdad de género, la justicia social y la resiliencia económica en un mundo en constante cambio y adaptación a las circunstancias imprevistas.

La presente investigación se organiza de la siguiente forma:

El capítulo I contiene el planteamiento del problema de la investigación entre otros aspectos.

En el capítulo II se desarrolla el marco referencial, teórico y conceptual se establecen los antecedentes de la investigación, la cual contiene literatura relevante tanto nacional como internacional, el marco teórico, el cual contiene las bases teóricas que sustentan el estudio y el marco conceptual que genera un conducto conceptual de palabras claves dentro de la investigación.

En el capítulo III se presenta las hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo IV se presentan los aspectos metodológicos de la investigación.

En el capítulo V, se presentan los resultados y la discusión del tema de investigación.

Para luego finalmente presentar las conclusiones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A través de los años hemos podido observar la importancia que ha tomado el rol de la mujer en el desarrollo del país y a nivel mundial. La incorporación de las mujeres en el mercado laboral, constituye un fenómeno de las últimas décadas. Como resultado del proceso de migración hacia las ciudades, experimentado en los años '60 y '70 en nuestro país, así como del agravamiento de las condiciones de pobreza, durante los '80 ante la rigidez de la demanda de fuerza laboral urbana, se evidenció un proceso de acelerada inserción de las mujeres en los mercados de trabajo. Este fenómeno estuvo acompañado por un mayor acceso a la oferta de servicios educativos por parte de las mujeres, mientras que su presencia se hizo visible a través de las redes de organizaciones sociales en los estratos más vulnerables, que fueron asumiendo de manera colectiva la sobrevivencia básica familiar. En este proceso, las mujeres se han ido incorporando en diversas actividades de carácter productivo, además de sus actividades recreativas, multiplicando su tiempo disponible para asumir ambas cargas cotidianas de trabajo, consideradas ahora prioritarias.*

A nivel internacional gran parte de las economías sufrieron un efecto negativo en la actividad económica, todo esto debido a causa de la pandemia del Covid-19, estos efectos negativos causaron también una paralización del mercado laboral a nivel global debido a que se entró en un periodo de confinamiento y distanciamiento obligatorio. En algunos países se subvenciona este cambio, pero en otros con economías más débiles simplemente se cerraron empresas y se perdieron puestos laborales, tanto de varones y mujeres.

* Del Valle, Delma. El Empleo en el Perú y la Mujer. En: Barrig, Maruja (Edit.). Mujer, Trabajo y Empleo. Asociación de Defensa y Capacitación Legal; Lima, 1985.

Debemos recordar que históricamente existen precedentes de otras pandemias con gran Efecto poblacional, en general la mayoría coincide en un Efecto negativo para la economía del lugar donde se presentaron. Por ejemplo: La Peste Negra durante los años 1347 - 1352 produjo más de 75 millones de muertes estimadas, Efecto en el área urbana, rural. En aquel momento la mano de obra disponible se redujo y perjudicó el desarrollo de muchos lugares. Otro ejemplo conocido fue el de la gripe española en el periodo de 1918 – 1920, donde se dio el mismo Efecto y con casi 100 millones de personas, reduciendo las zonas rurales que fueron las más afectadas, disminuyendo la mano de obra disponible.

La recesión económica durante el año 2020 llevó a la pérdida de empleos, muchos pasaron de la formalidad a la informalidad rápidamente, disminuyeron los ingresos per cápita y la pobreza se incrementó aceleradamente, estos cambios afectaron a economías en el corto, mediano y largo plazo causando que entren en un largo periodo de recuperación. Es decir, menos puestos laborales representarían a corto plazo ingresos bajos, reducción del consumo y recesión, lo más problemático es en el mediano plazo donde la recuperación será lenta y los sectores no básicos paralicen y la pérdida de oportunidades de desarrollar el capital humano en el trabajo, como tal contrajo las crisis pasadas provocaron una disminución de los ingresos que persistió durante varios años.

En nuestro país lamentablemente se tuvo un mal manejo de las políticas para retener el contagio de la pandemia del Covid-19, se adoptaron medidas obligatorias y aceleradas para proteger vidas y salvar la mayor cantidad de personas. “El 94% de los trabajadores del mundo viven en países donde se aplica algún tipo de medida de cierre de lugar de trabajo ante la Covid-19, el mundo de trabajo estaba plagado de desigualdades y problemas, solo tenía empleo el 57% de las personas en la edad de trabajar (3.300 millones de personas lo cual 1.300 millones de mujeres y 2.00 millones de hombres)” (Naciones Unidas, 2020).

En el Perú, el Efecto fue más fuerte en el segundo trimestre del 2020 donde la población ocupada descendió en más de 6 millones de personas, se incrementó la desocupación y la formalidad rápidamente. También, en Lima metropolitana sucedió algo similar, la población desocupada creció, principalmente en la población joven de 14 a 24 años, además, afecto más a personas con menor nivel educativo y el nivel de ingreso volvió a niveles de hace 9 años (Pérez & Gardey, 2018).

Durante 2020 se perdió alrededor de la mitad de los empleos en zonas urbanas del país en los meses de abril a junio de este año. El efecto en el mercado laboral fue diferenciado según el tipo de trabajador, por género y en por el tamaño de empresa. Los trabajadores independientes, que presentaban una tasa de informalidad del 81% son el sector más afectado por las restricciones de pandemia, perdieron puestos de trabajos pequeños, cerraron emprendimientos nuevos principalmente dedicados a actividades no básicas (Económica E, 2020).

Además, la medida más utilizada por los cambios del entorno fueron el trabajo remoto (70%), otros empleadores dieron el tiempo de vacaciones de forma anticipada durante el confinamiento (50.3%), igualmente el número de horas de trabajo disminuyó para mantener en número de trabajadores (36.1%). Otras medidas menos utilizadas fueron la suspensión perfecta de labores. Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO, 2020)

En lo que respecta a la región del Cusco, esta no tuvo una mejor situación en comparación a la nacional, se observó que la demanda turística cayó repentinamente dejando sin empleo a miles de beneficiarios directos e indirectos de dicho sector. También se frenaron las actividades del sector construcción y el más importante en cuanto a ingresos se refiere, las actividades mineras y extractivas, ya que dejaron de producir regularmente por problemas

de personal y contagios. Cambios que en general afectaron a toda la población y aún más a las mujeres trabajadoras jóvenes y/o con nivel educativo bajo

Según indica la sala situacional del MINSA, en nuestro país, a la fecha se obtuvo un total de 1'142,716 casos positivos, teniendo una letalidad de 3.60%. En el puesto décimo primero de los departamentos con casos positivos de Covid-19, se encuentra Cusco, en el cual se tiene un total de 28,986 casos y una letalidad del 2.13%.

Finalmente, en la provincia de Cusco por la cantidad de habitantes que tiene a diferencia del resto de provincias, fue la que registro el mayor número de contagios, llego al momento de redactar esta investigación a 3171 casos de contagio por Covid-19, específicamente, los distritos de San Jerónimo, San Sebastián, Wanchaq, Santiago y Cusco fueron los que reunieron la mayoría de los casos por la misma razón de ser los distritos con más población. Es por eso que se presenta la problemática de saber cómo influyo realmente la pandemia en el mercado laboral y en sus principales indicadores de la población de la región del Cusco, y así ofrecer información exacta que pueda ayudar a la toma de medidas o políticas públicas para recuperar niveles anteriores.

En este sentido la presente investigación se plantea el siguiente problema:

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Cuáles son los efectos del Covid-19 en la situación laboral de las mujeres de la Región del Cusco, en el período 2019-2021?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el efecto de la pandemia del Covid-19 en los salarios de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021?
- ¿Cuál es el efecto de la pandemia del Covid-19 en las horas de trabajo de las mujeres en la Región Cusco en el periodo 2019-2021?
- ¿Cuál es el efecto de la pandemia del Covid-19 en el tipo de empleo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en situación laboral de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Medir los efectos del Covid-19 sobre los salarios de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.
- Medir los efectos del Covid-19 sobre las horas de trabajo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.
- Medir los efectos del Covid-19 sobre el tipo de empleo de las mujeres de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El porqué de la realización de esta investigación radica fundamentalmente en entender los efectos provocados por la pandemia del Covid -19 sobre el mercado laboral de la Región Cusco, en particular sobre la situación laboral de la mujer en el periodo 2019-2021, asimismo esta investigación de relevancia social y económica busca ampliar los conocimientos sobre el tema.

1.4.1 Justificación Económica

Los ingresos laborales de las mujeres contribuyen significativamente a la superación de la pobreza de un número importante de hogares en América Latina. En la medida en que la pobreza se define a partir del ingreso familiar per cápita, el aumento del número de perceptores en el hogar permite incrementar el ingreso familiar. Así, la mayor tasa de participación femenina ha sido un importante factor en la disminución de la pobreza. En primer lugar, hay que considerar que un porcentaje cada vez más significativo de hogares en América Latina tiene jefatura femenina. Las cifras indican que es la mujer la única encargada de la supervivencia y el bienestar de la familia en al menos de un 25 a 35% de los hogares en los diferentes países de América Latina. Además de estos, están los hogares en los cuales las mujeres aportan significativamente al ingreso familiar. En vista de lo anterior el tema propuesto es muy relevante y actual, dado que evaluará los efectos de la pandemia del Covid-19 sobre las mujeres en el Departamento del Cusco.

1.4.2 Justificación Social

La participación laboral de las mujeres se viene incrementando en forma sostenida en América Latina en los últimos 30 años. En los años 90 esa tendencia se mantiene y, como ya se señaló, se empieza a observar también un aumento aún más acentuado en las tasas de participación de las mujeres más pobres, que son también las que tienen menores niveles de escolaridad, más dificultades para conciliar las responsabilidades domésticas (en especial el cuidado infantil) y menos condiciones de definir una carrera laboral, etc). Los datos parecen indicar que incluso estas mujeres buscan una inserción laboral más prolongada y estable: no solamente crecen sus tasas de participación, como también sus tasas de ocupación y de desempleo, lo que indica que, aun en condiciones adversas, como por ejemplo la ocurrencia de una pandemia, ellas siguen buscando empleo, es decir no vuelven a la inactividad, sino más continúan en el desempleo.

1.4.3 Justificación Teórica

El tipo de investigación que se desarrolla es un aporte académico; ya que, permite ampliar los conocimientos referidos a economía laboral y sus efectos de la pandemia del Covid-19 sobre el mercado laboral de nuestra Región y el mismo que tiene su aporte en el hecho que se utilizara información estadística real para validar ciertas hipótesis de interés.

1.4.4 Justificación Práctica

El fin de la investigación es ser la base del desarrollo de alternativas de cambio y solución a los problemas que se observan en la sociedad, tales como el desempleo, los efectos de la pandemia sobre la situación laboral de la mujer de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.

Es en esta perspectiva, la presente investigación proporcionará, información relevante que analice la problemática planteada para la Región, para de este modo ensayar algunas recomendaciones y propuestas de política pública.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES EMPÍRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

- **Efectos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú.**

Jaramillo y Ñopo (2020), en una investigación para el caso peruano evalúan el Efecto a corto y largo plazo del Covid-19 sobre las mujeres en comparación a la de los hombres, dentro de su análisis incorporan a las mujeres jefas de hogar. En el agregado, el Efecto de la epidemia a corto (cuarentena para todos excepto actividades económicas esenciales) y mediano plazo (considerando la primera etapa de reinicio de la actividad productiva), es similar para hombres y mujeres. Sin embargo, los grupos especialmente vulnerables en este contexto incluyen a mujeres en el entorno urbano, con varios hijos, trabajando en los sectores de comercio y servicios y de manera informal. Los autores proponen opciones de políticas para mejorar la empleabilidad de las mujeres, sugiriendo su monitoreo efectivo, así como mecanismos de atención para manejar la violencia doméstica.

- **COVID-19 y el mercado laboral de América Latina y el Caribe: Efectos diferenciados por género.**

Según el Banco Mundial (2021), en un estudio realizado a 13 países de América Latina y el Caribe, las mujeres tuvieron una probabilidad 44% mayor que los hombres de perder su empleo al comienzo de la crisis del COVID-19. A medida que la crisis avanzó, los trabajadores temporalmente desempleados comenzaron a volver al trabajo. Pero la diferencia en la pérdida del empleo entre hombres y mujeres persistió. Los sectores con una alta participación de mano de obra femenina, como comercio, servicios personales, educación y hospitalidad, explican el 56% del total de las pérdidas de empleo. Además, en

el mismo estudio se resalta que las pérdidas del empleo, como resultado de la pandemia del COVID-19, pueden profundizar las brechas de género ya existentes en la región, creando así la necesidad de diseñar respuestas y acciones de política que ayuden a garantizar una recuperación inclusiva.

- **El Efecto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia**

Isaza (2021), en un estudio para el caso colombiano se evalúan los Efectos diferenciados por género de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 en el mercado de trabajo, usando los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH del DANE para el trimestre julio-septiembre de 2020, encuentra que la pandemia tuvo un Efecto desproporcionado en el empleo femenino, que experimentó una contracción interanual del 19,6 por ciento entre el trimestre julio-septiembre de 2020 y el mismo trimestre de 2019, que representa una destrucción de 1,8 millones de empleos, frente a una disminución de 8,1 por ciento en el empleo masculino, equivalente a una pérdida absoluta de 1,0 millones de empleos.

Asimismo, se constata que las ocupaciones y las actividades económicas intensivas en trabajo femenino fueron las que sufrieron más severamente el efecto de la crisis, mientras que el aumento de 1,9 millones de personas en la población inactiva se concentró en un 71,2 por ciento en las mujeres.

- **Los Efectos distributivos del COVID-19 en México. Un balance preliminar**

Gómez Luis (2021), en un estudio para el caso mexicano analiza los efectos distributivos de la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19, utilizando la información e en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo identifico tres resultados principales. En primer lugar, la mayor contracción de ingresos fue experimentada por la población de

menores ingresos, lo que llevó a un incremento en la desigualdad de ingresos. En segundo lugar, la entidad federativa en donde el Efecto fue mayor fue la Ciudad de México, lo que provocó una reducción en la desigualdad entre estados. Por último, la recuperación de empleo parece seguir un patrón polarizante, pues al cuarto trimestre aún no se habían recuperado los empleos ubicados a la mitad de la distribución.

- **"Women in the Workplace 2020" de McKinsey & Company.**

Según el informe de McKinsey & Company (2020), en un estudio que analiza la situación de las mujeres de Estados Unidos, muestran que la pandemia ha tenido un Efecto desproporcionado en las mujeres, especialmente en las mujeres de color y las madres trabajadoras. Las mujeres informaron de mayores niveles de estrés y agotamiento, y muchas se vieron obligadas a reducir sus horas de trabajo o a abandonar la fuerza laboral debido a las responsabilidades de cuidado de los hijos. El informe se basó en encuestas realizadas a empleados y profesionales de recursos humanos de empresas de diferentes sectores y tamaños. La metodología utilizada incluyó el análisis de datos de representación, promoción, contratación y retención de mujeres en diferentes niveles de la jerarquía empresarial, así como la evaluación de políticas y prácticas de recursos humanos que afectan a las mujeres en el lugar de trabajo.

Además, el estudio también destaca la necesidad de que las empresas adopten políticas y prácticas más inclusivas y flexibles para apoyar a las mujeres en el lugar de trabajo y promover la igualdad de género en la jerarquía empresarial.

- **Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres**

Según la ONU (2020), en un estudio para diferentes países en el mundo muestran que la pandemia ha tenido un Efecto desproporcionado en las mujeres y las niñas, exacerbando las desigualdades de género preexistentes. En el ámbito económico, las mujeres son más vulnerables a la pérdida de empleo y a la pobreza, y tienen menos acceso a los programas de protección social. En cuanto a la salud sexual y reproductiva, la pandemia ha interrumpido los servicios esenciales y ha aumentado el riesgo de violencia de género. Además, la pandemia ha afectado negativamente el acceso a la educación de las niñas y las mujeres.

Por otro lado, el informe también propone una serie de medidas para abordar estas desigualdades, incluyendo la incorporación de una perspectiva de género en las políticas de respuesta a la pandemia, la protección de los derechos sexuales y reproductivos, y la promoción de la igualdad de género en el ámbito económico y educativo.

- **Educación y trabajo juvenil en el Perú urbano**

Garavito (2015)[†], para el caso peruano analiza qué determina que los jóvenes que aún viven en la casa de sus padres se encuentren estudiando, trabajando, combinado ambas actividades, o fuera del sistema educativo y de la fuerza laboral. En dicho estudio se determina qué mantiene a los jóvenes en el sistema educativo, aun si están trabajando, y si existen diferencias por género. Para ello, la investigadora utiliza un modelo de negociación cooperativa eficiente entre los padres y el joven, y estima una regresión Logit Multinomial con datos del Perú Urbano para el año 2014. Encuentra que los jóvenes se mantendrán en

[†] Garavito, Cecilia (2015); “Educación y trabajo juvenil en el Perú urbano”. *Economía* Vol. XXXVIII, N° 76, semestre julio-diciembre. PUCP

el sistema educativo aun si están trabajando, mientras mayor sea su poder de negociación en el hogar, menor su costo de oportunidad, y más años de estudios tengan sus padres.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Teoría del mercado dual del trabajo.

Para (Piore 1969) el mercado de trabajo tiene una división de dos grandes segmentos:

El mercado primario, donde están los puestos laborales óptimos, con remuneraciones elevadas, oportunidades laborales rápidas y mejores, crecimiento, etc.

El mercado secundario con características opuestas al primario es donde se encuentran apartados las labores con salarios bajos, sin oportunidad de crecimiento y asenso en lugar de trabajo ni mucho menos estabilidad laboral)

Más adelante en 1975, Piore refino su teoría para globalizarla más en el mercado de trabajo, dividiendo el sector primario mencionado antes en un segmento inferior o de trabajadores de cuellos azul donde se encuentran las labores manuales y el segmento superior o de trabajadores de cuello blanco donde se agrupa a los puestos ocupados por profesionales o directivos (cualificados) con aun mayores beneficios y oportunidades donde se añade a las características del mercado primario la falta de supervisión en estos (Varian, 2015).

“En definitiva, el problema de la inflación laboral exige unos salarios bajos para mantener el coste de la jerarquía laboral moderna (Piore, 1979), y la dualidad del mercado de trabajo segmentado, crea una demanda permanente de mano de obra, que pueda asumir bajos salarios y un nulo prestigio, sin posibilidades de progreso. Y esto,

solamente puede colmarse con una fuente estructural independiente de demanda de trabajo, proveída por inmigrantes, puesto que, la mano de obra procedente de los países industrializados no estaría dispuesta a asumir estos trabajos” (Varian, 2015).

2.2.2 Teoría de los salarios de eficiencia de Adam Smith.

La teoría de los salarios en Adam Smith se basa en lo que él llama “el fondo de salarios”, del cual dispone el propietario de la tierra para dar adelanto a los trabajadores y así sigan laborando hasta que se logre el producto final. El monto del salario se negocia entre los empresarios y los trabajadores.

Smith, indica que la diferencia de número entre los empresarios y los trabajadores hace que los empresarios tiendan a fijar salarios menores. Las leyes en mayor medida muestran favoritismo hacia los empresarios mientras estos no inflen precios o generen escasez a propósito. En contraposición, los trabajadores también tienen mecanismos para oponerse a estas disposiciones, concertando a través de sindicatos para incrementar sus salarios, justificando que el incremento de precios también los afecta y principalmente que están enterados de los beneficios que perciben los empresarios gracias a su labor. Smith señala que el hombre siempre ha de vivir y mantenerse con su trabajo, por consiguiente, “su salario a de alcanzar por lo menos para su mantenimiento (MTPE, 2006).

2.2.3 Teoría Keynesiana

Para Keynes el mercado laboral camina en conjunto con la tasa de desempleo, estudia la relación de los individuos en su contexto laboral, en donde cada uno debe adaptarse a cómo funciona el mercado laboral en esa economía. Lo que se buscó con

esta teoría es que las personas siempre mantengan un análisis de cómo se mueve el mercado laboral de ese momento, donde los resultados observados por las personas hacen que acepten con realismo las condiciones que se les ofrece para cada puesto laboral.

Las empresas también fijan sus salarios en base a lo que exige sus necesidades, del perfil de profesional que está siendo buscado, la complejidad de las actividades, incluso tecnología que se debe manejar. En casos de que estos requerimientos sean mínimos el estado debe garantizar que al menos se pague una remuneración mínima vital que compense los deseos de las empresas y la generación de espacios de trabajo justos.

“En el modelo Keynesiano se establece que la renta y el empleo deben determinarse conjuntamente a partir del volumen de demanda global existente. Para mantener el volumen de renta y empleo debe de invertirse la diferencia entre la renta y el consumo, es decir el ahorro; de esta manera se identifica a la inversión como un multiplicador del empleo, pero si la inversión privada no es suficiente para alcanzar el nivel de ingreso de pleno empleo, entonces el Estado debe intervenir, a través del gasto público, para llenar ese vacío” (Keynes, 1936).

2.2.4 Teoría de la señalización de Mincer.

Las personas más educadas, capacitadas o más experimentadas, pueden ser más productivas y recibir un mejor salario. A su vez, los individuos en cada momento están emitiendo señales para demostrar lo que podría aportarse al mundo del trabajo, para así evidenciar el stock de capital humano; sin embargo, la educación no es el único

elemento para el capital humano, la experiencia es otro componente importante aportado por Jacob Mincer en 1974.

Desde sus inicios en la investigación de capital humano en 1958, Jacob Mincer manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. Para él, el entrenamiento formal es mucho más difícil de medir que el entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral, por cuanto este último va creciendo en la misma medida que aumenta la experiencia en el mercado laboral, mientras que la primera se muestra en una forma cóncava (Mincer, 1958: 291). Mincer (1974) fue quien primero analizó la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano; es el responsable de desarrollar el análisis empírico de la relación entre capital humano y distribución personal de ingresos, así como del concepto de tasa de rentabilidad de la educación, que, sin duda, constituyó la piedra angular de un gran número de investigaciones en esta área (Barceinas et. al, 2001: 5). Jacob Mincer (1974) realizó un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral, que proveía un análisis de cómo la capacitación en el trabajo es causa de un aumento de los salarios y en qué medida contribuye a agrandar la brecha de desigualdad en los ingresos (Chiswick, 2003:14).

Como los salarios aumentan a medida que se requiere mayor calificación, así como un mayor conocimiento de los procesos que son exclusivamente propios de dicha empresa, cosa que sólo ocurre a medida que el individuo se especializa en la labor, con el crecimiento de la empresa se necesitarán puestos cada vez más calificados, y será a medida que aumente el nivel de entrenamiento y especialización que hay en una empresa que aumentarán también las diferencias salariales entre el grueso de la población laboral (Mincer, 1958:300). Durante su investigación de los retornos de la educación y de la

capacitación en el trabajo, Mincer se basó varias veces en los trabajos de Gary Becker sobre capital humano. Transformó la fórmula del valor presente neto en una corriente constante de beneficios recibidos indefinidamente, y que pudiera dar una idea del retorno obtenido por el entrenamiento:

$$d/c = (1 + r)^n$$

Donde r es la tasa de retorno de la inversión, c es el costo del entrenamiento- entendidas como las ganancias que se dejan de percibir durante el entrenamiento-, d es el incremento de las ganancias percibidas luego de terminar el entrenamiento, y n es el número de años que dura el entrenamiento o carrera universitaria, este procedimiento en su momento limitado por la escasez de datos, especialmente en cuanto a la cantidad de dinero invertida en capital humano.

2.2.5 El modelo ocio - consumo

Para esta sección se sigue de cerca el capítulo 9 del libro de Microeconomía de Varian. El modelo ocio consumo es un modelo que sirve para explicar el comportamiento de un individuo y sus decisiones respecto a la asignación de tiempo entre ocio y trabajo, el cual es conveniente para nuestro análisis de la determinación de la oferta laboral juvenil. (VARIAN, 1999)

Se aplica aquí la idea de la dotación al análisis de la oferta de trabajo del consumidor. Este puede elegir entre trabajar mucho y disfrutar de un consumo relativamente elevado y trabajar poco y disfrutar de un consumo bajo. La cantidad de trabajo y de consumo vendrá determinada por el juego de las preferencias del consumidor y la restricción presupuestaria.

La restricción presupuestaria:

Supongamos que el consumidor percibe inicialmente la renta monetaria M independientemente de que trabaje o no. A esta renta también se le denomina renta no laboral del consumidor (en un principio esta renta podría ser nula, como también positiva).

Sea C la cantidad de consumo del individuo y p el precio del consumo. Suponiendo que w es el salario y L la cantidad ofrecida de trabajo, tenemos la restricción presupuestaria: $pC = M + wL$

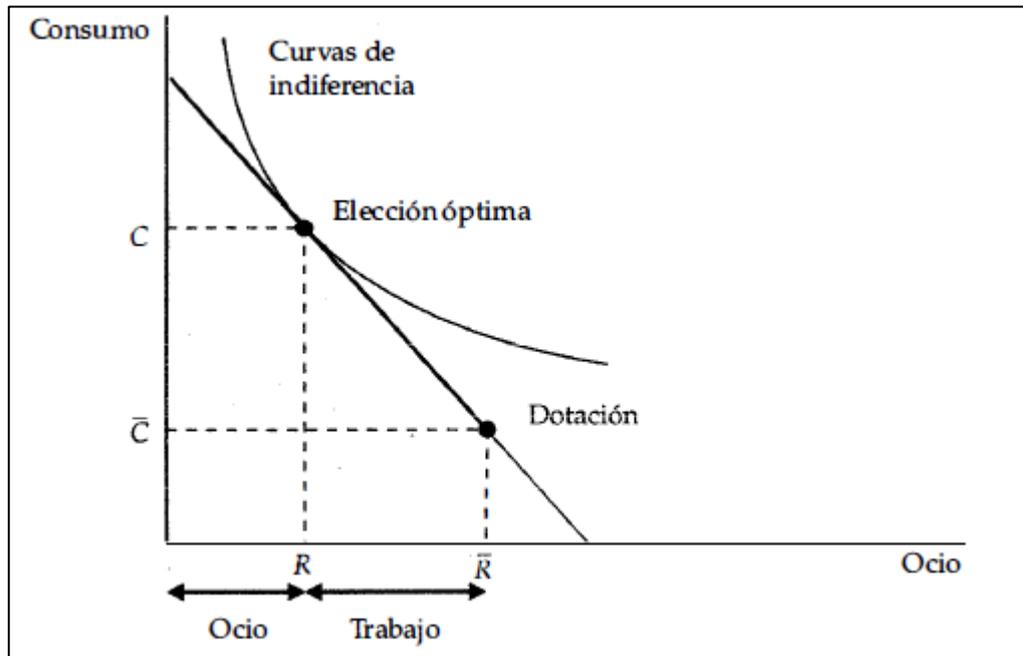
Que significa que el valor de lo que consume el individuo debe ser igual a su renta no laboral más su renta laboral.

Además se sabe que el consumidor cuenta con una preferencias respecto al consumo y ocio, es decir su función de utilidad del individuo está representado por: $U = U(C, n)$, donde n es el tiempo dedicado al ocio por el individuo, además se tiene que el individuo tiene una restricción de tiempo:

$$n + L = I$$

Por tanto en el equilibrio individuo tiene que maximizar su utilidad sujeto a la restricción presupuestaria, tal como se puede observar en el gráfico.

Figura 1 *Equilibrio en el modelo ocio-consumo*



Fuente: Varian (1999)

- Esta teoría nos apoyara a analizar la asignación del salario de la mujer con relación al número de cantidad de hijo que posee la mujer.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

- Salud Pública:

Breith indica que la salud pública se debe de referir a una teoría de necesidad, así también a los derechos humanos que se encuentren relacionados a esta, a la calidad de vida y sus determinantes. Es así como, propone un modelo que considera la dimensión ontológica, epistemológica y praxiológica, definiendo la primera como una forma de la salud y su interpretación, la segunda como una forma de relación sujeto, objeto y su cosmovisión y la tercera como una concepción práctica (Breith, 2013, pág. 14).

La salud pública incluye elementos como la construcción de protocolos, definición de casos, el diseño de sistemas de evaluación y monitoreo, así también, la construcción de la práctica clínica intercultural y terapias integrativas, programas de prevención y promoción, entre otras, estas prácticas podrían armonizar el desarrollo de la práctica clínica y la practica epidemiológica (Breith, 2013, pág. 25).

- Empleo

La organización internacional del Trabajo (OIT), define el pleno empleo como la situación donde toda persona que quiera trabajar tenga el acceso a este, en este escenario el empleo alcanza su punto más productivo realizando alguna actividad o serie de tareas por lo cual percibe un remuneración económica. (Enríquez & Galindo, 2015).

- Desempleo

Se entiende como la carencia de empleo. En términos económicos se refiere a un desfase del mercado laboral donde la demanda de trabajo de los empleadores es menor a la oferta alcanzada por los empleados. Cuando esto ocurre, se le denomina situación de desempleo, esto puede generar que los salarios disminuyan para ser más competitivos y otros inconvenientes (Sevilla, 2016).

- Efecto

El concepto de efeto viene a ser aquello que sigue por virtud de una causa o fin para que se haga algo (RAE, 2021).

- Capital humano

Se considera como capital humano al factor que toman algunas teorías económicas para designar el efecto o variación de los trabajadores o grupos de personas activas en una economía (Sevilla, 2016).

- Mercado Laboral.

En términos económicos el mercado laboral es el punto en el que se reúnen la oferta de mano de obra y la demanda de puestos laborales. Es decir, engloba todo el conjunto de individuos dispuestos a laborar y los puestos de trabajo de todas las empresas que buscan contratar empleados (Kiziryán, 2015).

- Salario

El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo, de esta forma el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata, de la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios (Caballero, 2015).

- Horas trabajo

Se definen como las horas temporales destinadas por las personas a la producción de un bien o servicio en su trabajo. Estas actividades se pueden dividir en dos tipos principales, el trabajo físico que se relaciona directamente a la actividad manual o de fuerza que hace un empleado y el trabajo mental que es el aporte de ideas o conocimientos que hace el trabajador (Roldán, 2017).

- Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social (Ocsa & Huayra, 2017).

- Covid-19

La Covid-19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2, la OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus

el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan, República Popular China (Organización Mundial de la Salud, 2020).

- Población en edad de trabajar (PET)

Es aquella apta para ejercer funciones productivas. En Perú se considera a las personas de 14 y más años de edad que habitan en las zonas urbanas y rurales. Integran la PET, la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente no Activa (No PEA) (INEI, 2020).

- Población Económicamente Activa (PEA)

La Población Económicamente Activa (PEA), es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en el caso del Perú), ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un periodo de referencia determinado. Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante el periodo de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados) (INEI, 2013).

- Población Económicamente Inactiva (PEI)

La Población Económicamente Inactiva (PEI) es el grupo de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral. Es decir, que no realizan ni buscan alguna actividad económica. En la PEI se puede distinguir dos grandes grupos: Inactivos con deseos de trabajar (Desempleo Oculto) e Inactivos sin deseos de trabajar (Inactivos Plenos) (INEI, 2013).

- Informalidad Laboral

La informalidad laboral o trabajo informal engloba todas aquellas ocupaciones y formas de producción, que son ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos cuyas condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal (Fortun, 2019).

- Contrato Laboral

El contrato de trabajo es el acuerdo que se establece entre una persona física (el empresario) y una persona física o jurídica (el empleador) por medio del cuál se detallan las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de un servicio por cuenta y subordinación del empleador y con su dirección, a cambio de una retribución dineraria o sueldo (ConceptosJuridicos, 2022).

- Oferta Laboral

La elasticidad de la oferta laboral mide la reasignación de las horas trabajadas frente a una variación de salarios, y es uno de los parámetros profundos de la economía que captura el mecanismo de transmisión hacia los hogares de los choques y/o políticas que ocurren en otros sectores de la economía (Reyna & Cespedes, 2016).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Hipótesis General

La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en la situación laboral de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en los salarios de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.
- La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en las horas de trabajo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.
- La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en el tipo de empleo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Dados los objetivos planteados en la presente investigación, las variables de interés para la evaluación de interés son: Los salarios, las horas trabajadas y el tipo de empleo al que accedieron las mujeres a lo largo de la pandemia, para ello utilizaremos un año de referencia donde no hubo pandemia que es el año 2019.

Por otro lado dado el diseño metodológico de la presente investigación, la variable independientes en este caso vendría a ser la pandemia del Covid-19 por lo que para nuestro caso, dicha variable será tratada como una variable categórica o variable dummy, es decir

una variable que toma valores de 1 y 0 (uno para los años en donde si hubo pandemia: 2020 y 2021 y cero para el año 2019, año donde no hubo pandemia) .

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variabes:	Indicador
<p>Dependientes: (variables outcomes)</p> <p>Situación laboral de la mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarios - Horas de trabajo - Tipo de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> - Salarios expresados en unidades monetarias (soles) - Horas de trabajo por parte de la mujer - Tipo de empleo: Formal o informal
<p>Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pandemia del Covid -19 	<p>En este caso se considera como una variable <i>dummy</i>. Es decir que tomará el valor de cero para el año 2019 en donde no hubo pandemia y el valor de 1 para los años 2020 y 2021, años donde hubo pandemia.</p>

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

Para la presente investigación la localización política y geográfica es la Región del Cusco, con todos sus distritos y provincias.

4.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Tipo de investigación

La presente investigación es del tipo descriptiva y correlacional bajo el paradigma estadístico - cuantitativo; pues permite medir las variables mediante técnicas econométricas y estadísticas, buscando correlacionar la variable dependiente (Oferta laboral femenina) con las variables independientes.

4.2.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación de la presente investigación es exploratorio, dado que no existen muchos trabajos que evalúen los efectos de la pandemia del covid-19 sobre la situación de las mujeres.

4.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

En la presente investigación las unidades de análisis vienen dadas por todas las mujeres en edad de trabajar (comprendidas entre los 15 y 65 años de edad) de la Región Cusco entre los años 2019 y 2021.

4.4 POBLACIÓN Y TAMAÑO DE MUESTRA

La presente investigación utilizara la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), tomando en consideración la muestra seleccionada por el INEI para la Región del Cusco, para el periodo 2019-2021. La Encuesta Nacional de Hogares, es una investigación estadística continua de frecuencia trimestral, que permiten conocer la evolución de diversos indicadores

tales como la pobreza, el bienestar y de las condiciones de vida de los hogares, mide el alcance de los programas sociales y sirve de fuente de información a instituciones públicas y privadas, así como a investigadores, permitiendo la comparabilidad con investigaciones similares, en relación a las variables investigadas. Cuyos objetivos son los siguientes:

- Generar indicadores, que permitan conocer la evolución de la pobreza, del bienestar y de las condiciones de vida de los hogares.
- Efectuar diagnósticos sobre las condiciones de vida y pobreza de la población.
- Medir el alcance de los programas sociales alimentarios y no alimentarios en la mejora de las condiciones de vida de la población.
- Servir de fuente de información a instituciones públicas y privadas, así como a investigadores.
- Permitir la comparabilidad con investigaciones similares, en relación a las variables investigadas.

La encuesta se realiza en el ámbito nacional, en el área urbana y rural, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao

4.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

A partir de la base de datos proporcionada por la ENAHO[‡] de los módulos correspondiente a Empleo e Ingresos, mediremos el efecto de la pandemia sobre cada una de las variables dependientes (oferta laboral femenina).

Además de la información estadística se recurrirá a investigaciones de fuentes primarias tales como libros, artículos de revistas electrónicas, informes oficiales, disertaciones doctorales, tesis de magíster, etc.

[‡] El mismo que se puede obtener del siguiente enlace: <https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/>

4.6 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La base de datos de la ENAHO obtenida del INEI se procesará de la siguiente manera:

- Se revisará la toda base de datos con el propósito de depurar variables que no sean útiles en la investigación, así mismo se ajustará la base de datos con el propósito de evitar valores perdidos (missing values).
- Se dará un tratamiento a la base de datos para que a partir de las variables existentes se permitan crear nuevas variables que sean útiles para la investigación.
- Se procederá a formular los modelos econométricos y aplicarlos en el programa econométrico STATA 17.
- Finalmente se hará el análisis de resultados obtenidos.

4.7 ESTRATÉGICA DE IDENTIFICACIÓN

Para la presente investigación se realizó la siguiente estrategia de identificación:

Diseño de estudio longitudinal: En este tipo de diseño, se realiza un seguimiento de un grupo de mujeres en la Región Cusco a lo largo del tiempo, recopilando datos sobre su situación laboral antes, durante y después del brote de COVID-19 (Periodo sin Covid, año 2019 y periodo con Covid año 2021). Esto nos permitirá observar cambios en el empleo, los ingresos y otros indicadores clave a medida que evoluciona la pandemia.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 COMPOSICIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LA REGIÓN CUSCO

5.1.1 Composición de la PET (Población en edad de trabajar) global y según género

Para esta parte del trabajo de investigación se utilizó los módulos de empleo e ingresos (módulo 500) de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de los años 2019, 2020 y 2021, es decir un año antes del Covid-19 y dos años de pandemia.

En la Tabla 2, se puede apreciar la evolución de la composición de la Población en Edad de Trabajar (PET) para el periodo 2019-2021 en la Región Cusco, la misma que está constituida por: Empleados, Desempleados e Inactivos. Los empleados ascendieron a un 80% en el año 2019, cayendo para el 2020 a 75% esto debido a la pandemia del Covid 19, para luego recuperar en el año 2021 en donde ascendió a 79%, mientras que la proporción de desempleados se fue incrementando entre los años 2019, 2020 y 2021, empezando en 1.5%, luego 3.3% para finalmente ubicarse en el 2021 en 3.7%. Finalmente, el grupo de inactivos también se incrementó producto de la pandemia pasando de 18% a 22% entre los años 2019 y 2020 respectivamente, para finalmente ubicarse en 17% el año 2021.

Es importante resaltar que el grupo de individuos que se encuentran en condición de empleados e inactivos constituyen una buena proporción de la PET, mientras que para nuestro caso el grupo de desempleados constituyen una minoría.

Tabla 2. Región Cusco: Población en edad de trabajar (2019-2021)

PET	2019		2020		2021	
	Número	(%)	Número	(%)	Número	(%)
Empleo	2,153	80.3	2,072	74.8	2,001	79.0
Desempleo	39	1.5	92	3.3	94	3.7
Inactivos	489	18.2	608	21.9	438	17.3
Total	2,681	100.0	2,772	100.0	2,533	100.0

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

Por otra parte, en la Tabla 03 se puede apreciar la composición de la PET en la Región Cusco, según género. Para el año 2019, la tasa de empleo fue superior para las mujeres en comparación al de los hombres (51% y 49% respectivamente) y para el año 2020 estas proporciones fueron semejantes 50% para ambos grupos, mientras que para el 2021 estas retornaron a las del año 2019 en 48% para los hombres y 52% para las mujeres.

En el caso de la tasa de desempleo a lo largo de los años 2019 y 2020 no se observa muchas diferencias por género, pero sin embargo para el año 2021 se da un cambio drástico dado que la tasa de desempleo para el caso de las mujeres asciende a 61%, mientras que para los hombres se ubicó en 39%. Finalmente, en el grupo de los inactivos de forma semejante no se observa muchos cambios a lo largo de los tres años, manteniéndose una proporción de 40% para los hombres y 60% para las mujeres.

Tabla 3. Región Cusco: Población en edad de trabajar según género (2019-2021)

Género	2019			2020			2021		
	PET (%)			PET (%)			PET (%)		
	Empleo	Desempleo	Inactivo	Empleo	Desempleo	Inactivo	Empleo	Desempleo	Inactivo
Hombre	48.9	48.7	39.7	50.2	50.0	42.4	48.0	39.4	38.4
Mujer	51.1	51.3	60.3	49.8	50.0	57.6	52.0	60.6	61.6
Total relativo	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total absoluto	2,153	39	489	2,072	92	608	2,001	94	438

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

5.1.2 Condición de actividad de las mujeres en la Región Cusco, según nivel educativo, grupo de edad y ámbito geográfico.

En la Tabla 04 se observa la condición de actividad de las mujeres, según grupos de edad. Para el año 2019, los grupos que obtuvieron el mayor empleo fueron los de: 46 a más años, 31 a 45 años y los de 15 a 25 años de edad (44%, 35% y 16% respectivamente), además se puede notar que dichas proporciones en promedio se mantienen en los años 2020 y 2021. Mientras que por el lado de los desocupados se puede observar cambios a lo largo de los años y en la composición de grupos de edad, es así que por ejemplo para el año 2019 el grupo de 15 a 25 años tenía un 60% de desempleo, mientras que para el año 2020 este mismo grupo obtuvo una tasa de desempleo del 37% , manteniéndose para el año 2021. Por otro lado el grupo de 31 a más años que para el 2019 su tasa de desempleo era del 20%, para el año 2020 se incrementó al 53%, disminuyendo para el 2021 a 43% aproximadamente, es decir este grupo de edad fue el que experimento mayores cambios por efecto de la pandemia del Covid-19.

Tabla 4 *Región Cusco: condición de actividad de las mujeres según grupo de edad (2019-2021)*

Grupo de edad	2019		2020		2021	
	Condición de actividad		Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
De 15 a 25 años	15.73	60.00	17.56	36.96	17.40	36.84
De 26 a 30 años	6.09	20.00	7.66	10.87	8.56	21.05
De 31 a 45 años	34.36	15.00	32.88	26.09	30.67	19.30
De 46 a más años	43.82	5.00	41.90	26.09	43.37	22.81
Total relativo	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Total absoluto	1,100	20	1,031	46	1,040	57

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

En la Tabla 05 se puede observar la condición de actividad de las mujeres, según nivel educativo. Para el año 2019, los grupos que obtuvieron el mayor empleo fueron los de primaria, seguido por secundaria y superior (38, 28 y 23% respectivamente), dichas proporciones se mantuvieron a lo largo del año 2020 y 2021. Mientras que el grupo que experimentó cambios debido a la pandemia del Covid-19 fue el grupo de los desocupados, es así que por ejemplo para el año 2019 las tasas de desempleo más altas se observaron en los que contaban con educación superior seguido por los de educación secundaria (80 y 20% respectivamente), estas proporciones cambiaron para el 2020 y 2021. Por ejemplo, las mujeres desempleadas que contaban con educación secundaria para los 2020 y 2021 fue de 28 y 37% respectivamente, es decir se incrementó debido a la pandemia, mientras que del grupo que contaban con educación superior, el desempleo se redujo pasando de 80 a 65 y 49% entre los años 2019, 2020 y 2021.

Tabla 5 *Región Cusco: Condición de actividad de las mujeres, según nivel educativo (2019-2021)*

Nivel educativo	2019		2020		2021	
	Condición de actividad		Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
Sin nivel	11.73	0.00	10.18	0.00	9.71	1.75
Primaria	38.00	0.00	36.76	6.52	34.04	12.28
Secundaria	27.82	20.00	34.34	28.26	32.88	36.84
Superior	22.45	80.00	18.72	65.22	23.37	49.12
Total relativo	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Total absoluto	1,100	20	1,031	46	1,040	57

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

En la Tabla 06 se observa la condición de actividad de las mujeres en la Región Cusco, según el ámbito geográfico. Para los años 2019 y 2021 las mujeres adecuadamente empleadas en la zona urbana se redujeron de 96% al 90 y 91% respectivamente, esto claramente explicado debido a la pandemia del Covid-19. Mientras que las mujeres

ocupadas en la zona rural se mantuvieron constante entre los años 2019 y 2021, es decir no tuvieron efectos debido a la pandemia en dicho grupo.

En caso del grupo de las mujeres de la zona urbana se observó un incremento de la tasa de desocupación que pasó del 3% en el 2019 al 9% entre el 2020 y 2021. Finalmente, en el grupo de las mujeres desocupadas de la zona rural no se observó variaciones significativas.

Tabla 6 *Región Cusco: Condición de actividad de las mujeres, según ámbito geográfico (2019-2021)*

Condición de actividad	2019		2020		2021	
	Ámbito		Ámbito		Ámbito	
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural
Ocupado	96.37	99.83	90.95	99.35	91.37	99.17
Desocupado	3.63	0.17	9.05	0.65	8.63	0.83
Total relativo	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Total absoluto	523	597	464	613	614	483

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

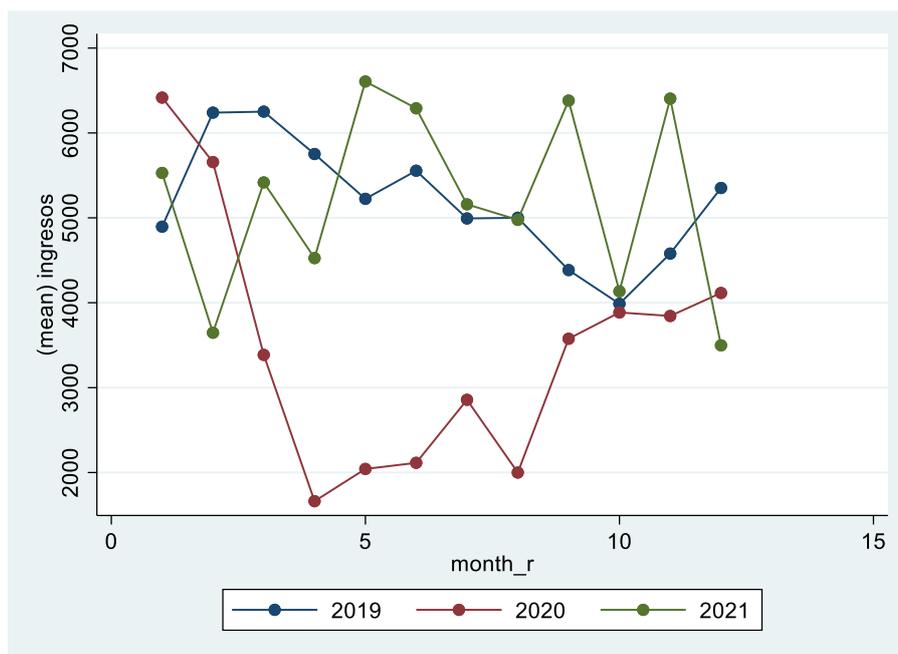
5.2 Evolución mensual de los ingresos y salarios de las mujeres en la Región Cusco, antes y durante la pandemia del Covid-19.

En el análisis previo de la investigación se ha mostrado los cambios de las principales variables de interés a nivel de los promedios anuales, pero estos podrían no reflejar claramente lo que ocurrió a lo largo de los meses de cada año, es por ello que el análisis que se muestra a continuación revelará la real situación de las variables de interés a lo largo de los meses (se muestran los promedios mensuales) durante los tres años considerados como horizonte temporal en la presente investigación.

En la Figura 2 se observa la evolución de los ingresos promedios mensuales de las mujeres en la Región Cusco para los años 2019, 2020 y 2021. En donde se observa que para

el año 2019 la tendencia fue decreciente entre los meses de marzo a octubre, recuperándose entre los meses de noviembre y diciembre. Mientras que para el año 2020 la tendencia fue de una caída drástica de los ingresos por debajo del nivel a la del 2019, no logrando recuperarse en comparación a la del año 2019. Por otro lado, la tendencia de los ingresos mensuales de las mujeres para el año 2021 fue bastante irregular, dado que para algunos meses se observa que los ingresos se ubican por encima de la tendencia del año 2019, esto explicado por el proceso de recuperación de la economía luego de salir de la pandemia del Covid-19.

Figura 2 Región Cusco: Evolución mensual de los ingresos del trabajo de las mujeres (2019-2021)

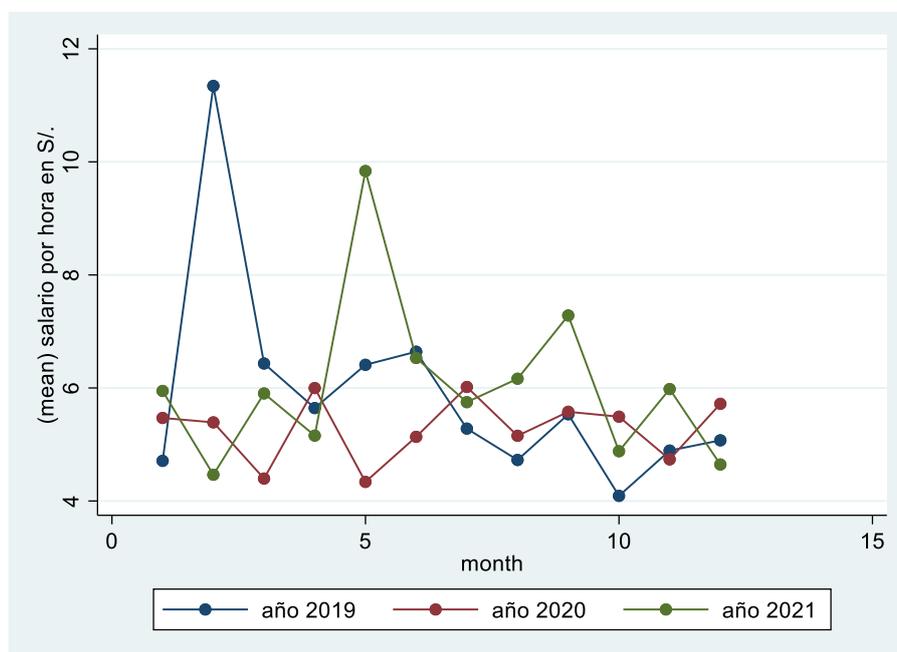


Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

En la Figura 3 se observa la evolución de los salarios por hora promedio mensual de las mujeres en la Región Cusco para los años 2019, 2020 y 2021. En donde se observa que para el año 2019 la tendencia fue relativamente similar a la de los ingresos, pero sin embargo se puede notar que para el año 2020 año de la pandemia del Covid-19, no se observa cambios

muy significativos en los salarios por hora, de forma semejante ocurre para el año 2021, que más en este caso, toma un comportamiento muy irregular a lo largo de los meses, pero que en promedio en algunos meses supera inclusive al periodo antes de la pandemia. En el caso de esta variable en particular hay que entender que los cambios en los mismos podrían estar explicados por cambios en la productividad de las mujeres dentro del mercado laboral, en periodos, previo y durante la pandemia.

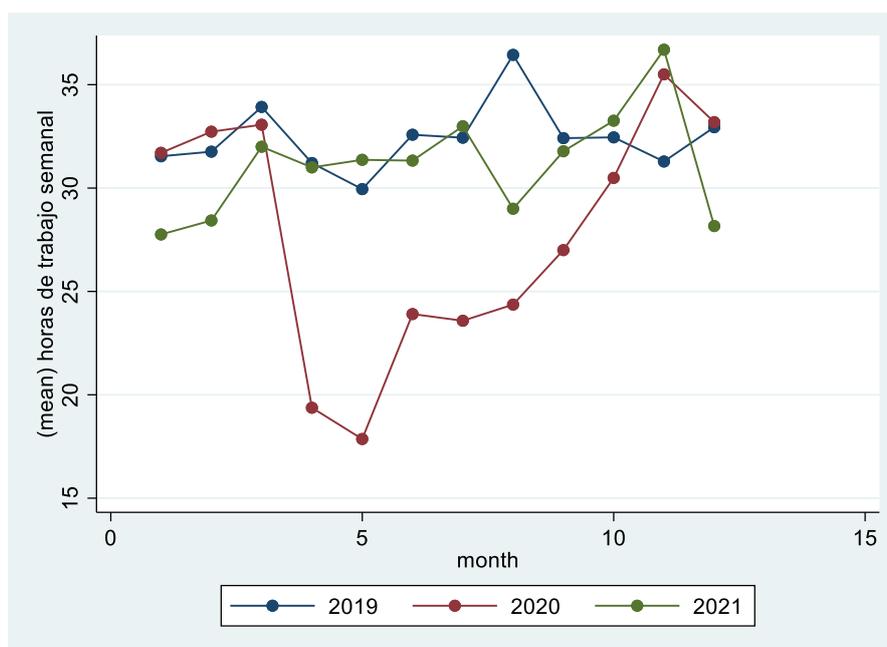
Figura 3 Región Cusco: Evolución mensual del salario por hora (2019-2021)



Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

5.3 Evolución de las horas de trabajo semanal de las mujeres en la Región Cusco, antes y durante la pandemia del Covid-19

Figura 4 Región Cusco: Evolución mensual de las horas de trabajo semanal (2019-2021)



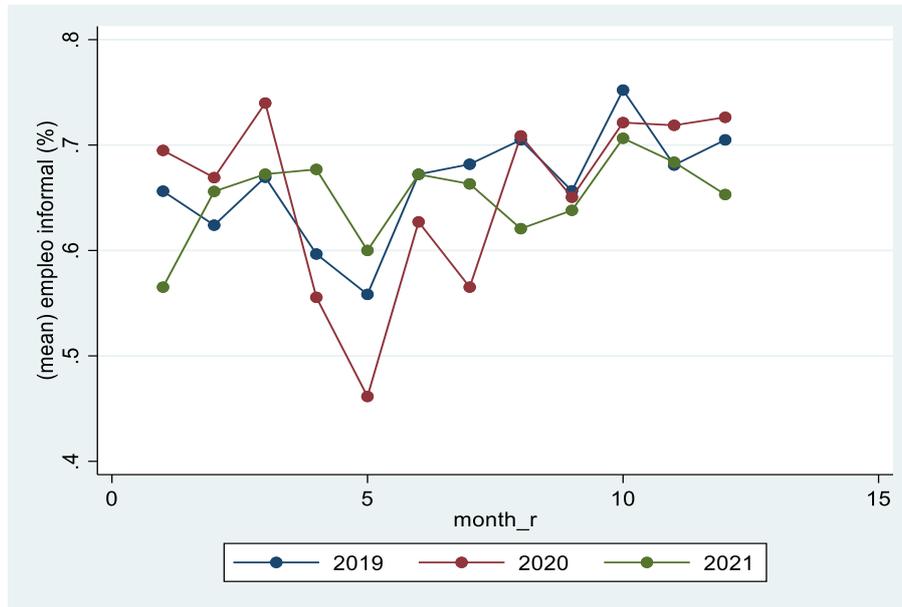
Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

En la Figura 4 se observa la evolución de las horas de trabajo semanal en promedios mensuales de las mujeres en la Región Cusco para los años 2019, 2020 y 2021. En donde se observa que para el año 2019 la tendencia fue irregular, pero sin mostrar cambios significativos a lo largo del año, pero sin embargo para el año 2020 la tendencia fue decreciente entre los meses de marzo a mayo (esto explicado debido a las restricciones impuestas por parte del gobierno para evitar el contagio del Covid-19), recuperándose entre los meses de junio en adelante, pero de forma gradual. Mientras que para el año 2021 se observa que las horas de trabajo logra recuperarse, pero no al nivel del año 2019. Es decir que en este caso si se puede observar un efecto significativo en la oferta laboral de las mujeres debido a la pandemia del Covid-19.

5.4 Evolución del empleo informal de las mujeres en la Región Cusco, antes y durante la pandemia del Covid-19

En la Figura 5 se observa la evolución mensual del empleo informal de las mujeres en la Región Cusco para los años 2019, 2020 y 2021. En donde se observa que para el año 2019 la tendencia del empleo informal fue irregular ubicándose por encima del 60%, mostrando una ligera alza a lo largo de los meses de mayo y agosto, pero sin embargo para el año 2020 la tendencia fue decreciente entre los meses de marzo a mayo (esto explicado debido a las restricciones impuestas por parte del gobierno para evitar el contagio del Covid-19), es decir la informalidad en el empleo cayo drásticamente por debajo del 50% recuperándose entre los meses de junio en adelante. Mientras que para el año 2021 se observa que el empleo informal retorna a los niveles casi similares a los observados antes de la pandemia del Covid-19, esto probablemente explicado a que nuestra economía arrastra el problema de la informalidad de forma estructural.

Figura 5 Región Cusco: Evolución mensual del empleo informal de las mujeres (2019-2021)



Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2019-2021.

5.5 Estimación del Efecto del Covid-19 en la situación de la mujer en la Región Cusco

Para la presente sección se procedió a realizar la estimación por el método de mínimos cuadrados el siguiente modelo:

$$y_{it} = \alpha + \beta Treatment_i + u_{it}$$

Donde: y_{it} es la variable de Efecto, en este caso: Logaritmo del salario, salario, ingresos, empleo informal y las horas de trabajo de las mujeres en la Región Cusco, $Treatment_i$ es una variable *dummy* que toma solo dos valores, cero y uno (toma el valor de cero para el año 2019, año donde no hubo pandemia y toma el valor de uno para los años 2020 y 2021, años donde se desarrolló en mayor medida la pandemia del Covid-19) y finalmente u_{it} viene

a ser el término de error de la mujer i en el periodo t ; α y β son los parámetros del modelo, β vendría a recoger el Efecto de la pandemia sobre la variable de interés y α representaría el valor promedio de la variable de interés cuando no hubo pandemia.

La Tabla 7 refleja los resultados de la regresión anterior para cada variable de interés, de donde podemos notar que para todas las variables el Efecto del Covid-19 fue negativo, en primera instancia: para el caso de la variable logaritmo del salario el Efecto del Covid-19 fue negativo en un 3.8%, lo mismo sucede con los salarios por hora que desciende en un 0.18 soles debido a la pandemia y en el caso del empleo informal el efecto en cierta forma fue positivo, dado que la informalidad descendió en 1.3%, cabe mencionar que en dichas variables el efecto no fue significativo.

Las variables que si resultaron significativos en cuanto al Efecto del Covid-19 sobre la situación de las mujeres en la Región Cusco, fueron: Los ingresos anuales y las horas de trabajo, en ambos casos de forma semejante se traduce en un Efecto negativo; es decir que los ingresos fruto del trabajo de las mujeres disminuyeron en 897 soles anuales esto debido a la pandemia, asimismo las horas de trabajo semanal tuvo un Efecto negativo en 3 horas.

Tabla 7 *Región Cusco: Efecto del Covid-19 sobre la situación laboral de las mujeres (2019-2021)*

	<u>Log (salario)</u>	<u>Salario</u>	<u>Ingresos</u>	<u>Empleo informal</u>	<u>Horas de trabajo</u>
Treatment	-0.038 (0.061)	-0.18 (0.54)	-897.38*** (341.53)	-0.013 (0.015)	-3.20*** (0.71)
Media del año sin Covi-19	1.11*** (0.049)	5.90*** (0.48)	5201.89*** (274.93)	0.66*** (0.013)	32.41*** (0.59)
R-square	0.0002	0.0001	0.0016	0.0002	0.0048
N	1,745	1,745	4,210	4,210	4,210

Nota: *** Significativa al 99%, ** Significativa al 95% y * Significativa al 90%.

5.6 Discusión y contrastación teórica de los hallazgos.

A partir de los resultados encontrados en la presente investigación, se puede afirmar que gran parte ellos coinciden o van en la línea de las teorías económicas de la oferta laboral neoclásica, más específicamente la que predice el modelo ocio-consumo por dos razones:

Primero, se comprobó que las decisiones que toman las mujeres para participar en el mercado laboral son las preferencias por una mayor asignación del tiempo dedicado al ocio u trabajo y que la misma está condicionada a una restricción de presupuesto, que resume la canasta máxima de bienes que alcanzaría la mujer para su hogar. Esta última variable claramente fue afectada durante la pandemia del Covid-19, lo cual afectó las decisiones y los resultados de las mujeres en el mercado laboral durante este periodo, en variables tales como, las horas de trabajo, salarios e ingresos.

Segundo, se probó asimismo la teoría de capital humano de Gary Becker que nos predice que las personas que optan por continuar estudiando o capacitándose (las que deciden no participar en el mercado laboral) son aquellas mujeres que cuentan con un soporte económico necesario para continuar estudiando y por ende postergar su participación en el mercado laboral. Esta situación es opuesta para aquellas mujeres que se encuentran en condición de pobreza, dado que ellas priorizaran su situación económica y su afán por obtener más ingresos para el hogar y postergaran su capacitación.

CONCLUSIONES

- Del análisis empírico de la presente investigación se concluye que la pandemia del Covid-19, ha generado Efectos negativos en la situación laboral de las mujeres de la Región Cusco en el periodo de análisis, en particular los efectos más significativos se observaron en los ingresos anuales fruto del trabajo, así como en las horas de trabajo semanal. En cambio, en los salarios por hora y el empleo informal el Efecto fue también negativo, pero no significativo.
- La pandemia del Covid-19, ha generado un Efecto negativo pero no significativo en los salarios (0.18 soles por hora) y el logaritmo de los salarios (3.8%) de las mujeres de la Región Cusco en el periodo de análisis. Además es importante mencionar que los ingresos anuales fruto del trabajo de las mujeres tuvo un Efecto negativo y muy significativo en 897 soles durante el periodo de análisis.
- La pandemia del Covid-19, ha generado un Efecto negativo y muy significativo en las horas de trabajo (3 horas por semana) de las mujeres de la Región Cusco en el periodo de análisis.
- La pandemia del Covid-19, ha generado un Efecto positivo y no significativo en el empleo informal (dado que la informalidad descendió en 1.3%) de las mujeres de la Región Cusco en el periodo de análisis.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer la protección social: Ante la disminución significativa en los ingresos anuales fruto del trabajo de las mujeres, es fundamental implementar programas de protección social que brinden apoyo económico y asistencia a las trabajadoras afectadas. Estos programas pueden incluir subsidios, transferencias monetarias o acceso a servicios esenciales, con especial atención a las trabajadoras en condiciones de mayor vulnerabilidad.
- Impulsar medidas de igualdad salarial: Dado el efecto negativo observado en los salarios y el logaritmo de los salarios de las mujeres, es esencial fomentar políticas que promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Estas políticas pueden incluir la transparencia salarial, la eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral y el fortalecimiento de la negociación colectiva.
- Apoyar la formalización laboral: A pesar de que la informalidad descendió en un 1.3%, es importante seguir promoviendo la formalización laboral de las mujeres. Esto se puede lograr mediante incentivos para las empresas que formalicen sus empleados y facilitando el acceso a créditos y capacitación para emprendedoras y trabajadoras informales que deseen formalizarse.
- Fomentar la flexibilidad laboral: Dado el impacto negativo en las horas de trabajo semanales de las mujeres, se deben promover políticas de flexibilidad laboral que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales. Esto podría incluir opciones como el teletrabajo, horarios flexibles o licencias remuneradas por motivos familiares.

REFERENCIAS

- Banco Mundial (2021), COVID-19 y el mercado laboral de América Latina y el Caribe: Efectos diferenciados por género.
- Breith, J. (2013). La determinación social de la salud como herramienta de transformación hacia una nueva salud pública(salud colectiva). Rev. Fac. Nac. Salud Pública, 13-27. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v31s1/v31s1a02.pdf>
- Caballero, F. (2015). Salario o sueldo. Obtenido de Economipedia, haciendo fácil la economía: <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Conceptos Jurídicos. (5 de Mayo de 2022). Contrato de Trabajo. Obtenido de ConceptosJuridicos.com: <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/contrato-de-trabajo/>
- Del Valle, Delma (1985). “El Empleo en el Perú y la Mujer”. En: Barrig, Maruja (Edit.). Mujer, Trabajo y Empleo. Asociación de Defensa y Capacitación Legal; Lima.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (2015). Empleo. México DF: México ¿Cómo vamos?
- Fortun, M. (02 de septiembre de 2019). Informalidad Laboral. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>
- Garavito, Cecilia (2015); “Educación y trabajo juvenil en el Perú urbano”. Economía Vol. XXXVIII, N° 76, semestre julio-diciembre. PUCP
- GREENE, W. (2003) “Econometrics Analysis. Prentice Hall, New Jersey, Fifth Edition.
- Gómez, Luis (2021) “Los Efectos distributivos del COVID-19 en México. Un balance preliminar”. Documento de trabajo 01-2021. Centro de Estudios Espinoza Yglesias.

- INEI. (2020). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel Nacional. Lima: Insituto Nacional de Estadistica e Informatica.
- INEI. (2013). Características y Condición de Actividad de la Población en Edad de Trabajar. Lima: Insituto Nacional de Estadistica e Informatica.
- Isaza, Jairo (2021) “El Efecto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia”. Informe OIT-Colombia.
- Jaramillo, M y Ñopo, Hugo (2020). “Efectos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú”. Documento de investigación 106. GRADE
- Keynes, J. M. (1936). The general theory of Employment. Nueva York: Harcourt and Brace.
- Kiziryan, M. (2015). Mercado Laboral. Obtenido de Economipedia, haciendo fácil la Economía.
- McKinsey & Company (2020). "Women in the Workplace 2020"
- Méndez A. Carlos E. (1996) “*Metodología guía para elaborar diseños de investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*”. Editorial Kimpres. Ltda. Colombia.
- MTPE. (2006). Resvisión de la remuneración mínima en Perú. Lima: Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo.
- Naciones Unidas. (2020). *El Efecto del COVID - 19 en América Latina y el Caribe*. Reporte
- Naciones Unidas. (2020). *Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres*. Reporte
- Ocsa, C., & Huayra, Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

- Organización Mundial de la Salud. (2020). Información básica del COVID - 19. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2018). Efecto Económico. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/Efecto-economico/>
- Reyna, D., & Cespedes, N. (2016). La Oferta Laboral en el Perú. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.
- Varian, H.R. (1996). Microeconomía Intermedia: Un enfoque actual. Barcelona: Antoni Bosch editor.

ANEXOS A-1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>General</p> <p>¿Cuáles son los efectos del Covid-19 en la situación laboral de las mujeres de la Región del Cusco, en el período 2019-2021?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el efecto de la pandemia del Covid-19 en los salarios de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021? • ¿Cuál es el efecto de la pandemia del Covid-19 en las horas de trabajo de las mujeres en la Región Cusco en el periodo 2019-2021? • ¿Cuál es el efecto de la pandemia del Covid-19 en el tipo de empleo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021? 	<p>General</p> <p>Analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en situación laboral de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medir los efectos del Covid-19 sobre los salarios de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021. - Medir los efectos del Covid-19 sobre las horas de trabajo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021. - Medir los efectos del Covid-19 sobre el tipo de empleo de las mujeres de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021. 	<p>General</p> <p>La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en la situación laboral de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.</p> <p>Específicos</p> <p>La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en los salarios de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.</p> <p>La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en las horas de trabajo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.</p> <p>La pandemia del Covid-19, ha generado efectos significativos en el tipo de empleo de las mujeres de la Región Cusco en el periodo 2019-2021.</p>	<p>V. Dependiente</p> <p>Situación laboral de mujer: Salarios, Horas de trabajo, Tipo de empleo</p> <p>V. Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Covid-19: Variable binaria 	<p>Salario mensual</p> <p>Número de horas de trabajo por día</p> <p>Empleo formal o informal</p>

Nota: Elaboracion Propia

A-2: BASE DE DATOS

mes	conglome	vivienda	hogar	codperso	edad	ocupinf	emplsec	year	fl	pet	empleo_inf	horas	ingresos	salario	lsalario	ambito	nivel_e	grupoe	sec
6	6186	70	11	2	37	empleo f		2019	1	1	0	48	38560	16.736	2.8176	1	4	3	
6	6186	95	11	2	39	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	40	0			1	3	3	
6	6186	104	11	2	46	empleo f		2019	1	1	0	40	16355.8	8.5186	2.1423	1	4	4	
2	6187	18	11	2	50	empleo f		2019	1	1	0	0	26057			1	4	4	
2	6187	18	11	3	20	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	3	11513	79.951	4.3814	1	4	1	
2	6187	18	11	4	17			2019	1	3	0	0	0			1	3	1	
2	6187	31	11	3	39	empleo f		2019	1	1	0	44	21815	10.329	2.335	1	4	3	
6	6228	16	11	1	45	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	45	7146	3.3083	1.1964	1	3	3	
6	6228	59	11	2	52	empleo f		2019	1	1	0	54	11158	4.3048	1.4597	1	2	4	
6	6228	80	11	2	33	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	57	17304	6.3246	1.8444	1	3	3	
6	6228	121	11	2	40	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	63	1771	0.5856	-0.535	1	3	3	
6	6228	121	11	4	17			2019	1	3	0	0	0			1	3	1	
6	6228	141	11	1	32	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	25	16942	14.118	2.6475	1	3	3	
6	6228	141	11	2	16			2019	1	3	0	5	0			1	3	1	
6	6228	163	11	2	26			2019	1	3	0	0	0			1	2	2	
8	6229	17	11	2	40	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	74	0			1	4	3	
8	6229	32	11	2	63	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	58	6017	2.1613	0.7707	1	2	4	

8	6229	45	11	2	34	empleo f		2019	1	1	0	40	26219	13.656	2.6142	1	4	3
4	6260	27	11	3	18			2019	1	3	0	0	0			1	4	1
4	6260	41	11	2	45	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	39	2301.29	1.2293	0.2065	1	3	3
4	6260	41	11	3	18			2019	1	3	0	0	0			1	4	1
4	6260	54	11	2	60	empleo f		2019	1	1	0	54	17817	6.8738	1.9277	1	3	4
4	6260	54	11	3	36	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	64	1293	0.4209	-0.8654	1	3	3
4	6260	67	11	1	60	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	54	9126	3.5208	1.2587	1	4	4
4	6260	67	11	2	38	empleo f		2019	1	1	0	30	26677	18.526	2.9192	1	4	3
4	6260	80	11	2	61	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	20	2055	2.1406	0.7611	1	3	4
2	6261	8	11	2	52	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	49	5502	2.3393	0.8498	1	2	4
2	6261	8	11	4	20	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	40	0			1	3	1
2	6261	24	11	1	59	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	47	13937	6.1777	1.821	1	2	4
2	6261	41	11	2	65	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	55	10047	3.8057	1.3365	1	2	4
2	6261	90	11	2	45	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	54	0			1	2	3
2	6261	106	11	2	50	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	38	0			1	1	4
2	6261	106	11	3	15	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	44	0			1	3	1
2	6261	106	11	4	18	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	56	9090	3.3817	1.2184	1	3	1

2	6261	139	11	2	54	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	60	6860	2.3819	0.8679	1	3	4
10	6262	6	11	2	34	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	67	12540	3.8993	1.3608	1	3	3
10	6262	29	11	1	46	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	53	4792	1.8836	0.6332	1	3	4
10	6262	29	11	2	22	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	15	0			1	4	1
10	6262	29	11	3	16	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	15	0			1	3	1
10	6262	41	11	2	16			2019	1	3	0	0	0			1	3	1
10	6262	41	11	4	31	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	30	7152	4.9667	1.6027	1	4	3
8	6263	1	11	1	63	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	42	2402	1.1915	0.1752	1	1	4
8	6263	1	11	3	19	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	40	4804	2.5021	0.9171	1	4	1
8	6263	90	11	2	47	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	5	767.097	3.1962	1.162	1	3	4
8	6263	90	11	3	24	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	20	7206	7.5063	2.0157	1	4	1
8	6263	90	11	6	26			2019	1	3	0	0	0			1	4	2
11	6264	22	11	1	23			2019	1	3	0	0	0			1	4	1
11	6264	34	11	2	45	empleo f		2019	1	1	0	40	25629	13.348	2.5914	1	4	3
11	6264	56	11	2	61			2019	1	3	0	0	0			1	2	4
11	6264	69	11	1	42	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	8	1958.64	5.1006	1.6294	1	3	3
11	6264	81	11	2	36	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	58	4029	1.4472	0.3696	1	3	3
7	6265	3	11	2	46	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	28	4271	3.1778	1.1562	1	3	4
7	6265	3	11	3	16			2019	1	3	0	5	0			1	3	1

7	6265	17	11	1	50	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	16	5179	6.7435	1.9086	1	2	4
7	6265	17	11	2	22			2019	1	3	0	8	0			1	4	1
7	6265	46	11	1	48	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	46	21770	9.8596	2.2884	1	2	4
7	6265	60	11	2	55	empleo f		2019	1	1	0	44	30253	14.324	2.662	1	4	4
7	6265	60	11	3	16			2019	1	3	0	0	0			1	3	1
7	6265	75	11	2	41	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	10	2626	5.4708	1.6994	1	4	3
7	6265	89	11	2	60			2019	1	3	0	0	0			1	1	4
1	6266	4	11	2	48	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	38	0			1	2	4
1	6266	4	11	3	23	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	34	751	0.4602	-0.7762	1	4	1
1	6266	4	11	5	17	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	48	4848	2.1042	0.7439	1	3	1
1	6266	69	11	1	58	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	38	1115	0.6113	-0.4922	1	2	4
1	6266	86	11	2	27	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	35	3636	2.1643	0.7721	1	3	2
1	6266	102	11	2	36	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	54	10083	3.89	1.3584	1	3	3
1	6266	135	11	1	34	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	35	0			1	2	3
6	6267	9	11	2	48	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	51	0			1	3	4
6	6267	31	11	1	44	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	47	639	0.2832	-1.2614	1	3	3
6	6267	31	11	3	26			2019	1	3	0	0	0			1	4	2
6	6267	31	11	4	15			2019	1	3	0	0	0			1	3	1
6	6267	42	11	1	65	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	27	1133	0.8742	-0.1344	1	2	4

6	6267	65	11	2	65	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	16	0			1	2	4
6	6267	76	11	1	31	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	18	4406.94	5.1006	1.6294	1	2	3
6	6267	98	11	1	52	empleo i	empleo i	2019	1	1	1	37	2976	1.6757	0.5162	1	2	4
6	6267	98	11	4	20			2019	1	3	0	0	0			1	4	1
1	6292	84	11	5	16	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	23	0			2	3	1
1	6292	85	11	2	56	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	38	0			2	2	4
1	6292	86	11	2	50	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	23	0			2	2	4
1	6292	86	11	5	20			2020	1	3	0	0	0			2	4	1
1	6292	88	11	1	38	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	38	5738	3.1458	1.1461	2	3	3
1	6293	7	11	2	32	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	45	8104	3.7519	1.3223	1	3	3
1	6293	24	11	1	45	empleo f		2020	1	1	0	0	24263			1	4	3
2	10091	60	11	2	36	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	51	2634	1.076	0.0732	2	3	3
2	10091	149	11	2	43	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	30	0			2	4	3
2	10091	149	11	3	19	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	48	8509	3.6931	1.3065	2	4	1
2	10091	150	11	2	57			2020	1	3	0	0	0			2	2	4
2	10091	151	11	2	34	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	24	3238.63	2.8113	1.0337	2	3	3
2	10091	152	11	2	17	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	24	2371	2.0582	0.7218	2	3	1
2	10091	153	11	2	58	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	33	0			2	2	4

2	10096	10	11	2	62	empleo i	empleo i	2020	1	1	1	46	7394.97	3.3492	1.2087	1	3	4
2	6287	1	11	3	15	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	23	0			2	3	1
2	6287	2	11	2	39			2021	1	3	0	2	0			2	2	3
2	6287	2	11	3	17	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	48	4980.11	2.1615	0.7708	2	3	1
2	6287	3	11	2	24	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	53	0			2	3	1
2	6287	71	11	2	39	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	49	1120	0.4762	-0.7419	2	2	3
2	6287	73	11	2	41	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	44	0			2	1	3
2	6287	73	11	3	18	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	60	6225.39	2.1616	0.7708	2	3	1
2	6287	75	11	2	41			2021	1	3	0	0	0			2	1	3
2	6287	77	11	2	49	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	45	0			2	1	4
5	6288	80	11	2	64	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	30	0			2	1	4
5	6288	81	11	2	37	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	30	4490.1	3.1181	1.1372	2	2	3
5	6288	81	11	3	19	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	48	4895	2.1246	0.7536	2	3	1
5	6288	167	11	2	56	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	54	3757	1.4495	0.3712	2	3	4
5	6288	172	11	2	25	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	35	5653	3.3649	1.2134	2	4	1
10	6289	59	11	2	44	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	31	0			2	4	3
10	6289	63	11	2	57	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	48	0			2	1	4

10	6289	63	11	4	28	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	33	0			2	3	2
10	6289	163	11	2	53	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	48	0			2	2	4
10	6289	163	11	3	26	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	45	0			2	3	2
10	6289	165	11	2	47	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	49	4446	1.8903	0.6367	2	2	4
10	6289	165	11	3	28	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	25	536	0.4467	-0.8059	2	4	2
10	6289	165	11	4	15	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	55	0			2	3	1
10	6289	167	11	2	61	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	54	0			2	2	4
5	6297	37	11	2	41	empleo f		2021	1	1	0	87	9092	2.1772	0.778	1	3	3
5	6297	57	11	2	55	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	66	0			1	2	4
5	6297	67	11	1	64	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	34	2594	1.5895	0.4634	1	3	4
6	6298	24	11	2	45	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	44	0			2	2	3
6	6298	27	11	2	37	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	48	36246.7	15.732	2.7557	2	3	3
6	6298	28	11	2	37	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	46	0			2	2	3
6	6298	28	11	3	17	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	16	0			2	3	1
6	6298	30	11	2	58	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	39	0			2	2	4
6	6298	88	11	1	61	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	53	551	0.2166	-1.5298	2	1	4

6	6298	88	11	2	18	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	48	6178.86	2.6818	0.9865	2	3	1
6	6298	93	11	2	46	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	56	0			2	2	4
10	6302	1	11	2	52	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	31	0			1	1	4
10	6302	1	11	4	15			2021	1	3	0	4	0			1	3	1
10	6302	21	11	2	43	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	23	0			1	2	3
10	6302	33	11	2	50	empleo i	empleo i	2021	1	1	1	25	0			1	3	4