

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE ECONOMÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**RELACIÓN ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL NIVEL DE INGRESOS DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUSCO,
PERIODO 2022**

PRESENTADA POR:

-Br. YESSENIA FRINE AMBUR QUISPE
-Br. MADELI CARAZAS HUAMAN

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE ECONOMISTA**

ASESOR:

MG. JUAN ABEL GONZALES BOZA

CUSCO-PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

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

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: Relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cusco, Periodo 2022.

presentado por: Yessenia Frine Ambur Quispe con DNI Nro.: 70839788

presentado por: Madelis Carazas Huaman con DNI Nro.: 72086459

para optar el título profesional/grado académico de Economista

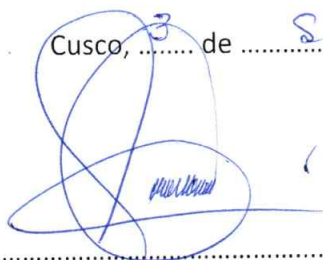
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9%.

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, 3 de setiembre de 2024



Firma

Post firma Mgtr. Juan Abel Gonzalez Beza

Nro. de DNI 23533826

ORCID del Asesor 0000-0003-2603-9248

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: 27259:371630662 ✓

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIÓN ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

AUTOR

YESSSENIA FRINE - MADELI AMBUR QUISPE - CARAZAS HUAMAN

RECUENTO DE PALABRAS

21890 Words

RECUENTO DE CARACTERES

125315 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

106 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 5, 2024 10:16 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 5, 2024 10:17 AM GMT-5

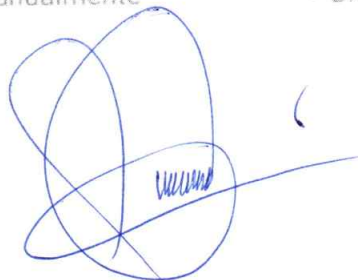
● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 13 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi corazón a mis padres Wilfredo Ambur Arapa y Leonilda Quispe Hurtado, por ser los mejores padres que Dios me pudo dar, por ser mi gran motivación, por enseñarme a lograr mis metas con disciplina y responsabilidad, en ellos tengo el ejemplo el cual quiero seguir para mi vida, por su garra de como afrontaron la vida que me lleva a admirarlos cada día, todos mis logros se los debo a ustedes y entre ellos éste.

A mi hermana Kris Mishel Ambur Quispe, por ser mi compañera incondicional, por ser mi guía en cada paso que doy en la vida, por brindarme todos sus conocimientos y no cometer errores y por ser mi otra mitad para siempre.

A mi novio Exaltación Arias Olavarrera, por su amor y su aliento que me impulsaron a dar lo mejor de mí , por enseñarme a afrontar mis miedos y por su exigencia diaria en verme realizada como profesional.

Yessenia Friné Ambur Quispe

A Dios, que ha sido una constante presencia en mi vida, agradezco por brindarme la fortaleza y la salud necesarias para alcanzar mis metas.

Expreso mi profundo agradecimiento a mis padres, Armando Carazas Pérez y Natividad Huamán Condori, por su inquebrantable amor, comprensión y respaldo en la consecución de mis sueños. Su constante apoyo y sabios consejos han sido fundamentales en mi desarrollo como persona. Asimismo, dedico un especial reconocimiento a mi hermano Ezequiel Carazas Huamán, quien ha demostrado un afecto inigualable y un apoyo incondicional a lo largo de este trayecto de mi vida.

Madeli Carazas Huamán

AGRADECIMIENTO

Agradecer a DIOS por darnos sabiduría, inteligencia, amor, para poder alcanzar nuestros objetivos y éxitos en esta vida maravillosa.

A nuestra Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a la Escuela Profesional de Economía; donde aprendimos y vivimos nuevas enseñanzas.

A los distinguidos Doctores, Magíster y Economistas de la Escuela Profesional de Economía por su compromiso en guiarnos en nuestro desarrollo integral, tanto en el ámbito profesional como en el personal.

Agradecemos al asesor Mg. Juan Abel Gonzales Boza por sus conocimientos brindados y por la invaluable asistencia que nos brindó de manera continua.

A nuestra familia por su apoyo de manera incondicional y por ser una bendición en nuestras vidas.

Las tesistas

PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Rafael Fernando Vargas Salina, Decano de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, y distinguidos miembros del jurado,

Nos complace presentar ante ustedes nuestra investigación titulada "Relación entre la Educación y el Nivel de Ingresos de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, período 2022". Este estudio se ha llevado a cabo en estricto cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos y aspira a la obtención del título profesional de economistas.

El propósito central de nuestra tesis es "Determinar la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022". Para ello, hemos seguido meticulosamente los lineamientos metodológicos establecidos por la Escuela Profesional de Economía, lo cual ha facilitado la aplicación de conocimientos adquiridos durante nuestra formación académica y ha permitido la generación de evidencia empírica que contribuye significativamente al entendimiento y mejoramiento de la sociedad.

Agradecemos la oportunidad de compartir nuestros hallazgos y esperamos que nuestra contribución sea de utilidad para futuras investigaciones y políticas socioeconómicas.

Atentamente,

Las tesistas

INTRODUCCIÓN

La presente tesis, titulada "Relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022", tiene como principal objetivo determinar la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores dentro del ámbito municipal en el mencionado período. Esta investigación es crucial para comprender las dinámicas socioeconómicas que afectan a la región y para proponer intervenciones que mejoren las condiciones de vida de los ciudadanos.

La investigación consta de cinco partes:

En el primer capítulo, se presentan los aspectos generales de la investigación, incluyendo la formulación del problema, la justificación de la necesidad de estudiar esta temática y la delimitación de los objetivos específicos que guían el estudio.

El segundo capítulo se dedica al desarrollo del marco referencial y teórico, donde se recopila y discute la literatura y los estudios previos que fundamentan la investigación.

En el tercer capítulo, se detalla las hipótesis y variables. Se establece la formulación de hipótesis, además de la conceptualización y operacionalización de las variables de estudio, asegurando una base sólida para el análisis empírico.

En el cuarto capítulo se detalla la metodología utilizada, describiendo el tipo y nivel de investigación, el diseño y enfoque metodológico adoptado, y las técnicas empleadas para la recolección y procesamiento de datos. Este apartado también incluye la definición de la población de estudio, los criterios para la selección de la muestra y los instrumentos específicos empleados para la recopilación de datos.

El quinto capítulo se centra en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Se examinan variables como la experiencia laboral, el nivel educativo, los años de estudio y la participación en capacitaciones y certificaciones, estableciendo la relación entre estas

variables y los ingresos de los trabajadores. Este capítulo culmina con una discusión crítica de los hallazgos en relación con el marco teórico y las hipótesis planteadas.

Finalmente, se sintetizan las principales conclusiones derivadas del análisis, destacando las implicaciones de los hallazgos para la política y la práctica. Asimismo, se ofrecen recomendaciones dirigidas a potenciar la efectividad de la educación como herramienta para el aumento de ingresos, sugiriendo áreas para futuras investigaciones que podrían expandir y profundizar en los temas abordados.

RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022. La metodología empleada fue de tipo aplicada, no experimental, de enfoque cuantitativo. La población estudiada estuvo conformada por 2723 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 400 mediante un método probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario validado por expertos. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa entre el nivel educativo y los ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022, con un nivel de significancia de 0.00. Este hallazgo sugiere que un mayor nivel educativo se relaciona positivamente con un aumento en los ingresos laborales dentro de esta institución. Por lo tanto, se destaca la importancia de la formación académica y profesional como un factor determinante en la estructura salarial de la Municipalidad.

Palabras claves: Educación, nivel de ingresos, trabajadores

ABSTRAC

The objective of this study is to determine the relationship between education and the income level of workers in the Provincial Municipality of Cusco during the period 2022. The methodology used was applied, non-experimental, with a quantitative approach. The studied population was made up of 2723 workers, of which a sample of 400 was selected using a simple random probabilistic method. For data collection, the survey technique was used, using a questionnaire validated by experts. The results obtained revealed a significant relationship between the educational level and the income of workers in the Provincial Municipality of Cusco during the period 2022, with a significance level of 0.00. This finding suggests that a higher educational level is positively related to an increase in labor income within this institution. Therefore, the importance of academic and professional training is highlighted as a determining factor in the salary structure of the Municipality.

Keywords: Education, income level, workers.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRAC.....	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación Problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos.....	4
1.3. Justificación de la Investigación	5
1.3.1. Conveniencia	5
1.3.2. Relevancia Social	5
1.3.3. Implicancias practicas.....	5

	x
1.3.4. Valor Teórico	6
1.3.5. Utilidad metodológica	6
1.4. Objetivos de la Investigación.....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
2.1. Bases Teóricas.....	8
2.1.1. Teorías de Ingreso.....	8
2.1.2. Teorías de Educación.....	11
2.2. Antecedentes de estudio.....	19
2.2.1. Antecedentes internacionales	19
2.2.2. Antecedentes Nacionales.....	21
2.2.3. Antecedentes Locales	23
2.3. Marco conceptual.....	24
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1. Formulación de las Hipótesis de trabajo.....	29
3.1.1. Hipótesis General	29
3.1.2. Hipótesis Especificas.....	29
3.2. Conceptualización de las variables	29
3.3. Operacionalización de las variables.....	29

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....	31
4.1. Tipo de investigación.....	31
4.2. Diseño de la investigación.....	31
4.3. Enfoque de la investigación	31
4.4. Determinación del tamaño de la muestra	31
4.4.1. Población	31
4.4.2. Muestra	32
4.4.3. Técnicas de recolección de datos.....	33
4.5. Procesamiento de datos.....	34
CAPITULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
5.1. Análisis descriptivo.....	35
5.2. Análisis inferencial	61
5.2.1. Prueba de normalidad	61
5.3. Discusión	67
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	84
Matriz de instrumento.....	85
Matriz de Consistencia	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	29
Tabla 2 Población de estudio	32
Tabla 3 Muestra seleccionada	33
Tabla 4 ¿Cuántos años tienes?	35
Tabla 5 ¿Con qué género se identifica?	36
Tabla 6 ¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?	37
Tabla 7 Durante su período de empleo en la Municipalidad Provincial de Cusco, ¿ha experimentado incrementos salariales mensuales?.....	38
Tabla 8 ¿Qué cargo desempeña actualmente en la Municipalidad Provincial de Cusco? ..	39
Tabla 9 ¿Qué tipo de contrato posee con la Municipalidad Provincial de Cusco?.....	40
Tabla 10 ¿Bajo qué régimen laboral está contratado en la Municipalidad Provincial de Cusco?	41
Tabla 11 ¿Cuántos años de experiencia laboral total posee?	42
Tabla 12 ¿Cuántos años de experiencia tiene en su cargo actual?	43
Tabla 13 ¿Cuántos años de experiencia tiene en el sector público?	44
Tabla 14 ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?.....	46
Tabla 15 ¿Cuántos años de educación formal ha completado	47
Tabla 16 ¿Con qué frecuencia participa en cursos educativos extracurriculares?	48
Tabla 17 ¿Cuándo fue la última vez que completó un curso relacionado con su cargo actual?	49
Tabla 18 ¿Con qué frecuencia participa en programas de diplomado de diferentes tipos? ..	51
Tabla 19 ¿Cuándo fue la última vez que completó un diplomado pertinente a su puesto actual?.....	52

Tabla 20	¿Con qué frecuencia participa en talleres educativos de diferentes temas?.....	53
Tabla 21	¿Cuándo fue la última vez que asistió a un taller relacionado con su cargo actual?	54
Tabla 22	¿De que manera recibió las capacitaciones?	55
Tabla 23	¿Las capacitaciones recibidas fueron proporcionadas por la Municipalidad Provincial de Cusco?	56
Tabla 24	Nivel educativo	58
Tabla 25	Capacitación continua.....	59
Tabla 26	Educación.....	60
Tabla 27	Prueba de normalidad	61
Tabla 28	Educación y nivel de ingresos.....	62
Tabla 29	Prueba hipótesis general- Chi2	62
Tabla 30	Nivel educativo y nivel de ingresos	63
Tabla 31	Prueba hipótesis específico 1- Chi2.....	64
Tabla 32	Años de educación y nivel de ingresos	64
Tabla 33	Prueba hipótesis específico 2- Chi2.....	65
Tabla 34	Capacitación continua y nivel de ingresos.....	66
Tabla 35	Prueba hipótesis específico 3- Chi2.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cuántos años tienes?	35
Figura 2 ¿Con qué género se identifica?	36
Figura 3 ¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?	37
Figura 4 Durante su período de empleo en la Municipalidad Provincial de Cusco, ¿ha experimentado incrementos salariales mensuales?.....	38
Figura 5 ¿Qué cargo desempeña actualmente en la Municipalidad Provincial de Cusco?	39
Figura 6 ¿Qué tipo de contrato posee con la Municipalidad Provincial de Cusco?	40
Figura 7 ¿Bajo qué régimen laboral está contratado en la Municipalidad Provincial de Cusco?	41
Figura 8 ¿Cuántos años de experiencia laboral total posee?	42
Figura 9 ¿Cuántos años de experiencia tiene en su cargo actual?	43
Figura 10 ¿Cuántos años de experiencia tiene en el sector público?	45
Figura 11 ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?	46
Figura 12 ¿Cuántos años de educación formal ha completado?.....	47
Figura 13 ¿Con qué frecuencia participa en cursos educativos extracurriculares?	48
Figura 14 ¿Cuándo fue la última vez que completó un curso relacionado con su cargo actual?	50
Figura 15 ¿Con qué frecuencia participa en programas de diplomado de diferentes tipos?	51
Figura 16 ¿Cuándo fue la última vez que completó un diplomado pertinente a su puesto actual?.....	52
Figura 17 ¿Con qué frecuencia participa en talleres educativos de diferentes temas?.....	53

Figura 18 ¿Cuándo fue la última vez que asistió a un taller relacionado con su cargo actual?	54
Figura 19 ¿De qué manera recibió las capacitaciones?	56
Figura 20 ¿Las capacitaciones recibidas fueron proporcionadas por la Municipalidad Provincial de Cusco?	57
Figura 21 <i>Nivel educativo</i>	58
Figura 22 <i>Capacitación continua</i>	59
Figura 23 <i>Educación</i>	60

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

La educación, vista como una inversión en capital humano, desempeña un papel crucial en el desarrollo económico y social de una nación, así como en el bienestar individual. Esta inversión no solo aumenta la capacidad de los individuos para contribuir eficazmente a la sociedad mediante la mejora de conocimientos y habilidades, sino que también promueve mayores ingresos y una mejor calidad de vida, evidenciando una relación directa entre nivel educativo y beneficios económicos.

Sin embargo, se identifica un desafío significativo: la desconexión entre el ámbito educativo y el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala que solo la mitad de los trabajadores en más de 130 países ocupan puestos que se corresponden con su nivel de educación. Este desajuste es más pronunciado en países de bajos ingresos, donde solo el 25% de los trabajadores están empleados en trabajos acordes a su educación, en contraste con el 60% en los países de altos ingresos.

En el contexto de América Latina, la situación se complica aún más debido a la creciente disparidad salarial entre trabajadores según su nivel de calificación. Ciaschi et al. (2021) destacan cómo esta brecha salarial, en aumento, se relaciona directamente con la estructura productiva compleja de los países de la región. Este escenario pone de manifiesto que la demanda de habilidades específicas juega un papel crucial en la determinación de los ingresos, evidenciando que el nivel educativo es un factor determinante en esta ecuación. En esta misma línea, el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (2023) profundiza en la influencia de los antecedentes socioeconómicos, especialmente el nivel educativo de los padres, sobre las oportunidades laborales y los salarios de las futuras generaciones,

subrayando el papel trascendental de la educación en la transmisión intergeneracional de oportunidades.

En Perú, el estudio reciente del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de Perú reveló tendencias interesantes en los ingresos promedio mensuales, según el nivel educativo, durante el trimestre de noviembre 2022 a enero 2023 en Lima Metropolitana. Se observó que, mientras los ingresos para individuos con educación superior no universitaria aumentaron un 10.8% y aquellos con educación secundaria vieron un incremento del 8.6%, los trabajadores con educación primaria o menor solo experimentaron un aumento del 2.4%. Curiosamente, los ingresos para aquellos con estudios universitarios disminuyeron un 5.8% (Economía, 2023). Este fenómeno subraya la relevancia de la educación en el avance socioeconómico de Perú, mostrando que, a pesar de los desafíos, la formación superior sigue siendo una inversión valiosa.

El desarrollo económico y social de Perú está intrínsecamente ligado a la calidad de su capital humano. Los profesionales bien formados no solo fortalecen las industrias existentes, sino que también abren caminos hacia nuevas áreas de crecimiento y desarrollo regional. Reforzando este punto, el "Volumen 2 del Estudio multidimensional del Perú" de la OCDE subraya cómo las mejoras en el sistema educativo han contribuido significativamente al bienestar general y a la reducción de la pobreza en las últimas dos décadas (RPP, 2019). Además, el aumento en el nivel educativo de la población ocupada en 2022 comparado con el año anterior, demuestra un progreso continuo en la calificación de la fuerza laboral peruana. Los avances son evidentes en todos los niveles educativos, desde la educación primaria hasta la universitaria, tanto en el ámbito del empleo formal como informal. Estos datos reflejan un vínculo indiscutible entre el nivel educativo y la calidad del empleo,

subrayando la relevancia de políticas educativas eficaces y accesibles para todos (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2022).

En la región de Cusco, estudios regionales como los realizados por Salinas y Ccasani (2018) y la red OSEL (2020) citados en Lupinta (2021) revelan que, por lo general, los trabajadores con educación superior disfrutaban de ingresos superiores tanto al mínimo legal como al promedio regional, registrándose un salario promedio mensual de S/ 1,854 para este grupo en 2020. Sin embargo, esta tendencia positiva contrasta con la realidad laboral en la Municipalidad Provincial de Cusco, donde se evidencia una urgente necesidad de revisar las políticas de contratación y remuneración para que reflejen de manera más equitativa la educación y las competencias de los trabajadores.

Según investigaciones de Saman & Miranda (2019), la Municipalidad Provincial de Cusco enfrenta un desafío complejo: la correlación entre el nivel educativo de los trabajadores y sus salarios no es la óptima. Un porcentaje considerable de la fuerza laboral se encuentra subcalificado o sobrecalificado para sus puestos actuales, generando una sensación de insatisfacción, especialmente cuando los salarios percibidos no corresponden a su nivel educativo.

La política de contratación de la Municipalidad exige niveles educativos específicos para distintos cargos, desde títulos universitarios para especialistas hasta la conclusión de la educación secundaria para roles de auxiliares. A pesar de ello, la mayoría de los trabajadores están sujetos a contratos administrativos de servicios, con salarios que varían entre S/1,500 y S/3,000, y carecen de estabilidad laboral. Esta situación de inestabilidad afecta negativamente a la mayoría, excepto a aquellos con nombramiento oficial, quienes gozan de cierta seguridad laboral no por su formación académica, sino por el tiempo de servicio y la experiencia acumulada.

La discrepancia salarial en relación con el nivel educativo en la Municipalidad Provincial del Cusco constituye una creciente preocupación. Afecta significativamente al capital humano, especialmente a aquellos que han invertido en su educación formal y que, a pesar de estar cualificados encuentran dificultades para acceder a puestos de trabajo que valoren y remuneren adecuadamente su formación. Esta situación de colocación inadecuada no solo desaprovecha el potencial de estos profesionales, sino que también puede generar descontento y desmotivación, impactando a largo plazo en la productividad y eficiencia organizacional.

La importancia de la educación en la prosperidad económica individual y colectiva es indiscutible. Sin embargo, frecuentemente se observa una desconexión entre el nivel de formación académica y la productividad laboral real. Esta discrepancia sugiere que una educación avanzada no siempre se traduce en un mejor desempeño laboral o una remuneración proporcional. Por esta razón, se ha llevado a cabo este estudio, con el objetivo de analizar la relación entre el nivel educativo de los empleados de la Municipalidad y los salarios que perciben, para comprender esta dinámica y determinar si existe una correlación directa entre la educación y la remuneración en este contexto específico.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022?

- ¿Cómo es la relación entre los años de estudio y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de cusco, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de cusco, periodo 2022?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Conveniencia

El estudio es oportuno dado el contexto actual de desajustes laborales y la creciente preocupación por la equidad salarial en la región de Cusco. Abordar este tema en la actualidad permitirá a los responsables de la formulación de políticas y a los gestores de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Cusco identificar y cerrar brechas entre la formación académica y la compensación económica de los trabajadores, asegurando así una distribución más equitativa de los recursos y fomentando un ambiente laboral más justo.

1.3.2. Relevancia Social

La relevancia social de este estudio radica en su capacidad para destacar las desigualdades existentes en el mercado laboral de Cusco, lo que afecta directamente al bienestar de sus ciudadanos. Al explorar cómo la educación se relaciona con el nivel de ingresos, el estudio tiene el potencial de contribuir a la formulación de políticas educativas y laborales que promuevan la igualdad de oportunidades y mejoren las condiciones de vida de la población local.

1.3.3. Implicancias prácticas

Los hallazgos de esta investigación ofrecerán evidencia empírica para la Municipalidad provincial de Cusco, que podría ser utilizada para diseñar intervenciones específicas, como programas de formación y desarrollo profesional ajustados a las necesidades del mercado laboral local. Esto no solo beneficiará a los trabajadores al

proporcionarles rutas claras para el avance y la mejora salarial, sino que también ayudará a las organizaciones a optimizar sus políticas de contratación y remuneración, mejorando así su eficiencia y competitividad.

1.3.4. Valor Teórico

Desde una perspectiva teórica, esta investigación se fundamenta en la teoría del capital humano y el modelo de MINCER, las cuales sostienen que la inversión en educación y formación profesional se traducen en una mayor productividad y, por ende, en el incremento de los ingresos. Entonces, al proporcionar un análisis actualizado sobre las variables en cuestión, este trabajo contribuye significativamente a la literatura existente. Además, al enfocarse en la Municipalidad Provincial de Cusco, este estudio servirá como precedente para futuras investigaciones.

1.3.5. Utilidad metodológica

El uso del método científico en la investigación asegura la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos, por lo tanto, esta rigurosidad no solo fortalece la credibilidad de las conclusiones y recomendaciones alcanzadas, sino que también provee instrumentos validados y confiables para ser utilizados en futuros estudios.

Asimismo, el diseño metodológico adoptado en la investigación puede funcionar como un modelo para investigaciones subsiguientes, tanto en contextos similares como comparativos, extendiendo así su utilidad más allá de las fronteras geográficas y temáticas iniciales.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022.
- Medir la relación entre los años de estudio y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de cusco, periodo 2022.
- Identificar la relación entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de cusco, periodo 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Teorías de Ingreso

Adam Smith, como destaca López (2023), fue pionero en desarrollar la teoría de los ingresos en su obra seminal, "La riqueza de las naciones". En este texto, Smith articula que el salario es contingente a la producción económica: los salarios se elevan con la producción alta y decrecen con la producción baja. De esta manera, subraya que la prosperidad de las naciones debe aumentar constantemente y no permanecer estática. Smith defendía que los salarios son una compensación por el trabajo realizado, y que este reconocimiento debe reflejarse en los beneficios y el interés hacia quien lo ejecuta. Según él, un incremento en los salarios conduce a un aumento en la riqueza nacional, mientras que una disminución en la riqueza evidencia una reducción en los salarios.

De acuerdo con Smith, el salario es solo una parte del valor total generado, después de deducir los costes de la renta de la tierra y los beneficios del capital. A pesar de esto, Smith sostiene que un individuo siempre subsistirá gracias a su trabajo, asegurando así la supervivencia y bienestar de su familia, y contribuyendo a la generación futura de trabajadores (Galvis González, 2014).

2.1.1.1. *Modelo Teórico de la Movilidad Salarial*

El Modelo de Islas de Lucas y Prescott (1974) ofrece una perspectiva teórica innovadora para examinar la movilidad ocupacional. En su modelo, la economía se visualiza dividida en múltiples "islas", cada una representando una ocupación o sector económico diferente, dedicado a la producción de bienes o servicios específicos. Lo que distingue a cada "isla" son dos factores clave: la productividad individual (z) y la cantidad inicial de

trabajadores (ℓ). Estos elementos determinan la dinámica de cada isla y, por consiguiente, las decisiones de movilidad de los trabajadores que buscan optimizar sus ingresos y calidad de vida.

Dentro de cada sector, bajo el Modelo de Islas, se presume que la asignación laboral se rige por principios de mercado, donde las empresas contratan trabajadores hasta que la productividad marginal del último empleado contratado sea igual al salario pagado. Este equilibrio garantiza una compensación justa por el trabajo y eficiencia en la asignación de recursos laborales:

$$w(z, \tilde{\ell}) = \alpha e z n(z, \tilde{\ell})^{\alpha-1}$$

Al concluir cada ciclo productivo, cada "isla" experimenta un choque exógeno estocástico, que puede modificar abruptamente la demanda de bienes y servicios producidos, impactando directamente en la producción y los salarios. Los trabajadores entonces deben decidir si las condiciones alteradas justifican un cambio de ocupación, evaluando expectativas y no solo las circunstancias actuales.

Este proceso de toma de decisiones se intensifica ante choques exógenos. Un choque positivo puede motivar a los trabajadores a permanecer en su situación actual debido a las condiciones mejoradas, mientras que un choque negativo podría impulsar a algunos a buscar oportunidades en otras "islas". Esta dinámica subraya la complejidad y la naturaleza estratégica de las decisiones laborales en un mercado caracterizado por la incertidumbre y cambios económicos constantes. La decisión de cambiar de ocupación dependerá del análisis del valor actual reducido de los ingresos futuros, considerando los costos de movilidad y las oportunidades de crecimiento en nuevas ocupaciones, como lo describe la ecuación:

$$\tilde{v}(z, \ell) = \max \{ \beta v s - c, w(z, \ell) + \beta \min \{ v s, \int v(z', \ell) d(z'|z) \} \}$$

Este modelo subraya la importancia de una evaluación cuidadosa y completa por parte de los trabajadores al considerar un cambio de ocupación, destacando que los incentivos financieros son cruciales, pero deben ser evaluados en conjunto con el crecimiento esperado y los costos asociados al cambio laboral.

2.1.1.2. El capital Humano desde la Experiencia

Alicia Lindón (2006) examina la experiencia laboral desde una perspectiva integral y multifacética, enfatizando la necesidad de considerar tanto los aspectos personales como los profesionales del trabajo. Lindón propone que el entendimiento del trabajo debe incluir tanto la geografía como el entorno físico donde se realiza, además de integrar las experiencias personales y emocionales del trabajador con sus habilidades técnicas y profesionales. Esta visión holística busca comprender el trabajo como una parte integrada de la vida del trabajador, donde las interacciones familiares, educativas y culturales también influyen en cómo se vive y percibe el trabajo diario.

Lindón diferencia entre "experiencia de trabajo", que abarca las vivencias y emociones relacionadas con el trabajo a lo largo de la vida de una persona, y "experiencia laboral", que se refiere a las competencias y habilidades adquiridas a través de diferentes roles laborales. Esta distinción es similar a la diferenciación que hace Schütz (1973) entre "vivencia" y "experiencia". Schütz describe la "vivencia" como eventos inmediatos y continuos, mientras que la "experiencia" involucra una reflexión y asimilación de estas vivencias, formando un bagaje que influye en futuras interpretaciones y acciones.

Además, se considera que las habilidades y conocimientos que constituyen el capital humano no sólo se adquieren en entornos educativos estructurados, sino también a través de experiencias prácticas diarias. Este aprendizaje empírico es fundamental para la eficiencia profesional y se ve complementado por la formación teórica. Ambos aspectos del capital

humano son esenciales y se enriquecen mutuamente, contribuyendo al desarrollo de competencias laborales y al avance profesional continuo de un individuo.

2.1.2. Teorías de Educación

Wright (1971) distingue dos enfoques principales en la Teoría de la Educación: el aristotélico y el galileano. El enfoque aristotélico enfatiza la importancia de los fines, motivos y saberes en la educación y se centra en una comprensión hermenéutica de estos elementos. Por otro lado, el enfoque galileano, influenciado por la tradición positivista, se concentra en la explicación causal y científica, prescindiendo de los fines. Este último ha dominado las investigaciones educativas recientes, que se han alineado con una visión de racionalidad e ingeniería social prevaleciente entre educadores, investigadores y políticos, consolidando el "paradigma positivista".

Según Rodríguez (2006), la educación es un campo legítimo de investigación, que se aborda como un marco conceptual interdisciplinario. Este campo se explora a través de sus múltiples dimensiones, apoyándose en disciplinas con una estructura teórico-conceptual robusta. Además, Rodríguez (2006) afirma que la Teoría de la Educación se establece como una ciencia autónoma, desarrollada alrededor de su objeto de estudio particular, utilizando un enfoque de conocimiento científico-tecnológico similar al de disciplinas consolidadas como la Física, la Biología, la Psicología y la Sociología.

Trilla (2005) describe la Teoría de la Educación como un ámbito de conocimiento sistemático y organizado. Es fundamental delimitar los aspectos de esta teoría que corresponden a este enfoque sistemático y organizado, relacionándolos con el conocimiento científico y la epistemología.

Becker (1983) expandió la perspectiva de la economía de la educación más allá de su tradicional enfoque financiero, tratándola como una extensión del pensamiento económico

que aborda fenómenos antes ignorados por esta disciplina. Acevedo (2018) señala que la economía de la educación no solo se ocupa de la asignación de recursos financieros, sino que también explora cómo individuos y sociedades deciden sobre la distribución de recursos limitados, incluyendo tiempo y esfuerzo, para adquirir conocimientos, habilidades, valores y otros elementos educativos. Esta disciplina analiza cómo la educación formal contribuye a la producción de bienes intangibles y cómo estos se distribuyen en la sociedad, influyendo y moldeando las desigualdades y dinámicas sociales. En esencia, la economía de la educación estudia el impacto de la inversión educativa en la producción y distribución de recursos intangibles esenciales para el desarrollo individual y social.

2.1.2.1. Objetivos de la Educación

León (2007) argumenta que la educación desempeña un papel crucial como guía en el extenso dominio de la cultura que nos rodea. Esta función educativa no solo nos proporciona las herramientas para comprender la complejidad y las contradicciones inherentes a nuestra cultura, sino que también nos capacita para analizarla, interpretarla y adoptar una postura crítica y reflexiva dentro de nuestro contexto cultural. Fundamentalmente, la educación nos habilita para no solo conocer nuestra cultura, sino también para reflexionar sobre ella y participar activamente en su evolución y enriquecimiento, fomentando así un entendimiento más profundo y significativo de nuestro entorno cultural.

2.1.2.2. Tipos de Educación

La educación formal, identificada también como educación reglada, se caracteriza por su estructura definida y jerárquica, integrada por 13 niveles interconectados e interdependientes. Este sistema no solo se centra en el proceso de aprendizaje sino también en la certificación del mismo. Conforme los estudiantes progresan, tienen la oportunidad de

obtener certificados de profesionalidad y, eventualmente, alcanzar títulos que validen sus competencias y habilidades en áreas específicas. Este modelo promueve una progresión organizada y sistemática dentro del ámbito educativo (Sarrión, 2017).

En contraste, la educación no formal se refiere al aprendizaje derivado de experiencias cotidianas y prácticas vivenciales, como las adquiridas en el trabajo, durante actividades recreativas o a través de interacciones familiares. A diferencia de la educación formal, que sigue un currículo estructurado y secuencias pedagógicas definidas, la educación no formal ocurre sin un marco organizado previo y sin planificación explícita por parte del aprendiz. Este tipo de educación surge de manera natural y fluida a través de la interacción con el entorno y experiencias diarias, caracterizándose por ser espontánea, desorganizada y asistemática, marcando una clara distinción de las modalidades educativas más estructuradas (Sarrión, 2017).

Según Colom (2008), la educación no formal se define como un proceso en el que los individuos adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y actitudes esenciales fuera del ámbito de las aulas y los sistemas educativos estructurados. Este aprendizaje ocurre a través de experiencias diarias y la interacción continua con el entorno, manifestándose en contextos tan variados como el hogar, el trabajo o el ocio. A diferencia de la educación formal, no se rige por un currículo predeterminado, sino que se nutre de la vida cotidiana, haciendo que el aprendizaje sea más orgánico y estrechamente vinculado a la realidad inmediata de cada persona. En resumen, la educación no formal es un proceso de aprendizaje espontáneo y enriquecedor que sucede naturalmente en el día a día, independiente de estructuras académicas predefinidas.

2.1.2.3. *Teorías del Capital Humano*

T.W. Schultz, pionero en la teoría del capital humano, argumentaba que la educación debería ser vista no solo como un gasto, sino como una inversión crítica que aumenta el capital humano de una nación. Schultz abogaba por una mayor asignación presupuestaria para la educación en la sociedad estadounidense, considerándola esencial para potenciar el crecimiento científico y técnico del país y mejorar la calidad de vida de la población. Para Schultz, invertir en educación equivalía a invertir en el progreso y prosperidad de la sociedad (Alberdi, 2020).

Además, Alberdi (2020) señala que la teoría del capital humano posiciona a la educación como un factor económico clave en el análisis del crecimiento y desarrollo económico de una región o país. Esta teoría reconoce que no solo los recursos tangibles como dinero o infraestructura impulsan la economía, sino también los intangibles, como el conocimiento y habilidades acumuladas, juegan un rol esencial. Estos activos intangibles, obtenidos a través de la educación, son considerados un "capital" por su capacidad para aumentar la productividad de una sociedad. En este contexto, una población más educada y capacitada está mejor preparada para innovar y adaptarse a cambios, lo que se traduce en mejoras en la economía y en los indicadores de desarrollo.

Otro investigador importante, Becker Gary (1983), expandió los conceptos de Schultz en su teoría de inversión en capital humano. Becker realizó un estudio detallado y empírico que identificó impactos significativos, incluyendo que con el envejecimiento, los ingresos tienden a aumentar aunque a una velocidad decreciente; las personas con mayor educación generalmente enfrentan tasas de desempleo más bajas; en países desarrollados, las empresas tienden a ser menos paternalistas con sus empleados en comparación con los países en

desarrollo; los trabajadores más educados y capacitados suelen recibir más educación y oportunidades de aprendizaje.

La ecuación de Mincer es fundamental en la economía de la educación y estudios sobre capital humano. Esta fórmula modela el logaritmo de los ingresos en función de los años de educación y la experiencia laboral, incluyendo una transformación cuadrática de la experiencia para reflejar la relación no lineal entre experiencia y salario. La ecuación puede expresarse como sigue:

$$\ln(Y) = \alpha + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \epsilon$$

Donde:

$\ln(Y)$ representa los ingresos

S son los años de educación formal

X es la experiencia laboral potencial, calculada como la edad menos los años de educación formal menos seis.

X^2 es el cuadrado de la experiencia laboral potencial, indicando la no linealidad en la relación entre experiencia y salario.

Los coeficientes β_1 y β_2 se espera que sean positivos, mostrando que más años de educación y experiencia se asocian con mayores ingresos, mientras que β_3 debería ser negativo, reflejando que el incremento de ingresos por experiencia adicional disminuye con el tiempo.

2.1.2.4. Teoría conflictual de la estratificación educativa

Basada en las ideas de Max Weber y teorías organizacionales modernas, esta teoría examina cómo la sociedad, compuesta por diversos grupos o estratos sociales, mantiene desigualdades de riqueza y poder. La educación, según esta perspectiva, actúa principalmente como un vehículo para transmitir y perpetuar la cultura de los estratos superiores a toda la

sociedad. En esencia, la educación facilita la reproducción de las desigualdades sociales al ofrecer acceso diferencial a los conocimientos y recursos de los grupos más privilegiados, destacando así el rol de la educación en la perpetuación de jerarquías sociales y culturales en la sociedad (Alberdi, 2020).

2.1.2.5. Modelo de análisis de la sociología en la educación

La investigación sobre cómo la educación superior contribuye a alcanzar ingresos más altos, una mejor calidad de vida y un mayor prestigio ha sido un tema de estudio significativo. Utilizar a los estudiantes como sujetos de investigación ha simplificado la recolección de datos y ha permitido realizar estudios más detallados. Un modelo de análisis relevante en este ámbito es el propuesto por Sewell, que desglosa el estatus socioeconómico en varios componentes clave. Estos componentes no solo abarcan los ingresos y el nivel educativo, sino también factores como el apoyo familiar, la influencia de los maestros, las aspiraciones personales en educación y los objetivos compartidos con amigos o compañeros. Este enfoque integral ofrece una visión más completa de cómo la educación superior puede influir en la movilidad social y en la consecución de logros personales y profesionales (Alberdi, 2020).

2.1.2.6. Relación entre educación e ingreso

El análisis de la rentabilidad de la inversión en educación universitaria en Perú muestra varios hallazgos importantes. En primer lugar, los retornos de la educación universitaria, tanto en instituciones públicas como privadas, así como otras inversiones financieras y económicas en el país, muestran tasas de retorno privado y social comparables en términos reales. Esto indica que la educación universitaria en Perú se puede considerar una inversión atractiva por su potencial para incrementar los ingresos y contribuir al desarrollo social.

Por otro lado, la educación superior no universitaria presenta tasas de retorno privado y social que son poco atractivas, cercanas a cero en algunos casos, lo que subraya la necesidad de revisar y reformar este nivel educativo para mejorar su rentabilidad y beneficios para los individuos y la sociedad.

Además, el estudio destaca disparidades en los retornos de la educación basadas en factores como género, tipo de empleo y ubicación geográfica de los trabajadores. Estas disparidades enfatizan la importancia de abordar las inequidades en el acceso y los resultados educativos.

Finalmente, el estudio ofrece una clasificación de las profesiones universitarias y técnicas según sus niveles de remuneración y rentabilidad anticipada. En esta clasificación, los ingenieros civiles y los técnicos en administración ocupan los primeros lugares en sus respectivas categorías. Sin embargo, se nota que las profesiones en educación básica y enfermería tienen retornos más bajos en comparación con otras especialidades.

Estos hallazgos proporcionan datos valiosos para estudiantes, educadores y formuladores de políticas en Perú, ayudando a tomar decisiones informadas sobre educación y empleo, y a mejorar la calidad y la equidad en el acceso a la educación superior y técnica (Quiroz & Espinoza, 2008).

2.1.2.7. Política pública educacional

Una política educativa abarca, explícita o implícitamente, tres componentes fundamentales: una justificación del problema que se pretende abordar, un objetivo que se busca alcanzar a través del sistema educativo y una "teoría de la educación" que expone cómo se logrará ese objetivo. Este propósito puede estar relacionado con diversos fines educativos y puede derivarse de la teoría económica, la religión, la ética, la tradición, la ley u otras fuentes normativas que indiquen cómo una sociedad o su grupo dominante desean gestionar

sus organizaciones. Por consiguiente, las escuelas y otras instituciones educativas deben preparar a los estudiantes para leer, integrarse al mundo laboral y asumir su rol en la sociedad, o bien cuestionar el orden social vigente. Para ello, estas instituciones deben operar de manera eficiente, tratar a todos por igual, asegurar el acceso a todos los grupos sociales y/o mantener el orden existente (Espinoza, 2009).

2.1.2.8. Meritocracia

La meritocracia profesionaliza el servicio público, con trabajadores competentes y comprometidos con su labor, esto admite un servicio al poblador de forma eficiente, ágil y actual. En Perú, las diferencias para acceder a sistemas educativos de calidad se han agravado; además, la generalidad de la ciudadanía en edad para acceder a estudios superiores no lo puede hacer; entonces, partimos de una inestabilidad organizada que disminuye las posibilidades del talento que pudo haber sido desarrollado exponencialmente. Los escogidos, gracias a su labor y desempeño, se entiende, serían los que han pasado todas las pruebas en las que el mérito es lo determinante, y todos, desde el inicio de esa competencia, tendrían equidad de oportunidades (Quiroz Ávila, 2024)

2.1.2.9. Programa SERVIR

Este es un ente rector del Sistema de RR.HH, los elementos de innovación que lidera SERVIR buscan que el Estado cuente con personas (Servicio Civil) con una despejada orientación de servicio al poblador, que se mandan por principios de mérito, que su ingreso se da mediante métodos transparentes, que son valoradas por el logro de objetivos concretos y que reciben incentivos en base al rendimiento. El rol de SERVIR consiste, entonces, en formular políticas de la nación, brindar información técnica vinculante, dictar normas, supervisar su cumplimiento y resolver problemas sobre los recursos humanos del Estado (SERVIR, 2019).

2.2. Antecedentes de estudio

2.2.1. Antecedentes internacionales

Rivera (2021), en su estudio titulado “La Educación, factor determinante del nivel de ingresos y calidad de vida en Bolivia”; buscó establecer la correlación entre el nivel de ingresos y la escolaridad, así como determinar el impacto de los años de educación y el nivel educativo sobre los ingresos. Utilizando un enfoque cuantitativo transversal correlacional, la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, se halló una correlación significativa (0,491**) entre ingresos y escolaridad, con un alto nivel de confianza (95%) y un P-valor de 0,000, confirmando la hipótesis. La aplicación de regresión lineal múltiple mostró que el coeficiente de determinación R² aumentó de 38,20% a 60,90%, indicando que el nivel educativo y los años de estudio explican en un 60,90% la varianza en los ingresos, con un incremento de 10,16% en los ingresos por cada nivel educativo completado y 0,92% por cada año de estudio. El estudio concluyó que la educación es clave para la equidad de oportunidades y la reducción de la pobreza, instando a reformas educativas y mayor inversión en conocimiento, infraestructura, ciencia y tecnología.

Calero (2021), con su tesis "Análisis salarial en función del capital humano, social y cultural del sector público y privado del Ecuador", se propuso analizar los ingresos según el capital humano, social y cultural en los sectores público y privado ecuatorianos y determinar la brecha salarial. A través de un enfoque cuali-cuantitativo, utilizando encuestas y observaciones, estudió a todas las familias activas económicamente entre 2016 y 2020. Se observó estabilidad en el empleo global y las tasas de desempleo desde 2014, aunque con un aumento del subempleo. Los hombres tienen un promedio de empleo global del 96.1%, frente al 93.9% de las mujeres, con niveles de desempleo y pobreza por ingresos significativos. El

estudio encontró diferencias salariales significativas por género, influenciadas por la experiencia laboral, el nivel educativo de la madre y el estado civil, con un diferencial salarial explicado en un 74% por discriminación más allá del capital humano. La investigación concluye que la brecha de género en los salarios se debe en parte a la discriminación.

Tellez y Rojas (2020), en "Educación e ingreso salarial: análisis diferencial en graduandos de la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), República Dominicana", se propusieron examinar cómo varían los salarios de los graduandos en función de la educación universitaria. Emplearon una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, de nivel descriptivo, con la encuesta como técnica principal. Analizaron a los graduados de 2019, encontrando que el género, la ubicación geográfica, el nivel de titulación, el tipo de aprendizaje y el sector laboral influyen en las diferencias salariales. Confirmaron que un mayor nivel educativo se traduce en salarios más altos, con los titulados de posgrado ganando un 60% más que aquellos solo con grado universitario. También destacaron la importancia de la virtualización de la enseñanza, sugiriendo que las habilidades tecnológicas son cada vez más valoradas. Observaron que el sector público ofrece mejores salarios, indicando una posible revalorización de la productividad en futuras investigaciones. Concluyeron que la educación no explica por sí sola las diferencias salariales, dependiendo estas de la demanda del mercado laboral y sus necesidades.

Ontaneda (2020), en su estudio "Diferencias regionales en el ingreso laboral y el papel de la educación, informalidad laboral y el sector público. El caso de Ecuador"; investigó cómo la educación, la informalidad laboral y el empleo en el sector público influyen en las diferencias de ingresos laborales entre provincias de Ecuador. Este estudio descriptivo utilizó encuestas dirigidas a una muestra diversa de trabajadores, incluyendo empleados públicos, privados, autoempleados y otros, para examinar las causas de las disparidades salariales

regionales. Se encontró que la educación, la informalidad laboral y el empleo público son determinantes clave de las brechas salariales regionales. La desigualdad en ingresos se atribuyó tanto a las características de los trabajadores como a las diferencias en estructura salarial entre regiones. Se destacó que la educación se relaciona significativamente en las disparidades, especialmente en los tramos superiores de ingreso, mientras que la informalidad afecta más en los segmentos inferiores y el empleo público en los medios a altos. Se concluye, que la educación, informalidad laboral y el sector público son fundamentales para entender las brechas de ingreso entre provincias en Ecuador, subrayando la necesidad de políticas diferenciadas que aborden estas variables.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Huanqui y Zúñiga (2024), en su tesis “Calidad de vida laboral de los trabajadores en el contexto de la pandemia de una municipalidad distrital de Arequipa”; investigaron la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de una municipalidad distrital de Arequipa durante la pandemia, utilizando una metodología cuantitativa transversal y el cuestionario como herramienta de recogida de datos en una muestra de 250 empleados. El análisis de cómo la formación académica se relaciona con la CVL reveló que los trabajadores con formación universitaria o técnica incompleta y los técnicos reportaron un nivel bajo de CVL, lo cual se atribuye a la discrepancia entre sus expectativas de desarrollo profesional y la realidad de sus roles laborales, incluyendo la progresión de carrera y la estructura salarial. Por otro lado, aquellos con nivel de doctorado también experimentaron un bajo nivel de CVL (36%), a pesar de estar altamente cualificados y contar con experiencia laboral, debido al desgaste físico y emocional asociado a sus cargos. Este estudio concluye la compleja relación entre el nivel educativo y la percepción de la calidad de vida laboral en el contexto de la

pandemia, subrayando la importancia de alinear las políticas de recursos humanos con las expectativas y realidades de los empleados para mejorar su bienestar laboral.

Salazar (2022), en “Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial”; exploró cómo se percibe la meritocracia en el proceso de nombramiento de empleados de confianza dentro de una municipalidad provincial en Huancavelica, mediante un estudio aplicado y descriptivo con encuestas a 50 servidores públicos. Los hallazgos revelan una falta generalizada de valoración de la meritocracia en estos nombramientos, destacando la necesidad de que las designaciones se basen en los méritos, habilidades y competencias de los individuos, en lugar de en decisiones influenciadas por conexiones políticas. Los resultados subrayan la demanda de transparencia y equidad en el proceso de selección, así como la importancia de que los empleados de confianza actúen como gestores estratégicos para promover el desarrollo social y regional. Esta investigación concluye el descontento con la práctica de asignar roles clave a través de designaciones políticas, sugiriendo un movimiento hacia un sistema más meritocrático que pueda garantizar la competencia y la eficacia en la gestión pública.

Orduña (2022), en su estudio “Influencia de la educación, experiencia y género en los ingresos de jefes de hogar del departamento de Huancavelica, 2019” , se enfocó en evaluar cómo la educación, experiencia laboral y género determinan los ingresos de los jefes de hogar en Huancavelica durante 2019. A través de un análisis cuantitativo y no experimental, que incluyó exploración, descripción, correlación y explicación, la investigación analizó datos de jefes de hogar de ese año. Los resultados revelaron que la educación y la experiencia tienen un impacto positivo en los ingresos, aumentándolos en un 5,83% y 1,9% respectivamente por cada año adicional en cada uno. Sin embargo, el efecto de la experiencia muestra rendimientos decrecientes, como indica la relación negativa con años de experiencia al

cuadrado. Significativamente, el género también juega un rol crítico, con los hombres ganando en promedio un 30,56% más que las mujeres. Este estudio concluye marcadas diferencias de ingresos entre géneros, resaltando la desigualdad de oportunidades en la sociedad de Huancavelica.

Ríos (2019) abordó el tema “Educación y brecha salarial de género en el Perú” con el fin de analizar el impacto de la educación en la disminución de esta brecha. Utilizando una metodología de corte transversal y encuestas dirigidas a la población económicamente activa, Ríos aplicó la metodología Oaxaca-Choe en paneles de datos y modelos transversales para evaluar la relación entre educación y salario. Los hallazgos indican que un aumento en el nivel educativo conduce a un incremento salarial, mostrando una reducción en la brecha salarial de género en los últimos diez años. Sin embargo, la brecha salarial en Perú (0.919) sigue siendo alta en comparación con países desarrollados como Alemania (0.277), destacando la necesidad de mayor inversión y atención en educación para acortar dicha brecha. Ríos sugiere implementar políticas públicas que prevengan la deserción escolar y el trabajo infantil, y reconoce la limitación de no incluir variables como embarazo y enfermedad en el análisis. A pesar de los avances, la discriminación sigue siendo un factor no explicado significativo, sugiriendo que el aumento del nivel educativo podría reducir la discriminación en el ámbito laboral. Finalmente, se concluye que, aunque la educación es crucial para reducir la brecha salarial de género, la erradicación completa requiere políticas públicas enfocadas en la equidad salarial.

2.2.3. Antecedentes Locales

Saman y Miranda (2022), en su tesis “Relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2019”; examinaron la conexión entre la educación y los ingresos de empleados en la Municipalidad

Provincial de Cusco durante el 2019. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal no experimental y un alcance descriptivo-correlacional. Utilizando encuestas y cuestionarios, se recabó información de 325 trabajadores. Se encontró que tanto la educación formal como la no formal tienen un impacto positivo en los ingresos, aunque variando en intensidad. Específicamente, la educación formal mostró una correlación positiva y moderada ($Rho= 0.308$) con los ingresos, indicando que un incremento en el nivel de educación formal se asocia con mejoras moderadas en los ingresos. Por otro lado, tanto la educación formal general como la no formal evidenciaron correlaciones positivas pero débiles ($Rho= 0.217$ y $Rho= 0.205$, respectivamente) con los ingresos, sugiriendo que las mejoras en estos ámbitos educativos se traducen en incrementos leves de ingresos. La investigación concluye que existe una relación significativa entre la educación, tanto formal como no formal, y los ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, resaltando la educación como un factor clave para el desarrollo económico personal.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Educación

Vásquez (2021) define la educación como un proceso integral que va más allá de lo académico, abarcando el desarrollo moral, intelectual y físico, y preparando a los individuos para integrarse de manera efectiva y armoniosa en la sociedad. Según Vásquez, la educación no solo se centra en la adquisición de conocimientos, sino también en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales necesarias para una participación y responsable en la comunidad.

El Banco Mundial (2020) identifica la educación como un derecho humano fundamental y como un elemento crucial para el desarrollo personal y social. Destaca que la

educación no solo fomenta el crecimiento individual, sino que también es vital para combatir la pobreza y mejorar el bienestar, actuando como un catalizador que puede aumentar los ingresos y promover la equidad social, ofreciendo oportunidades iguales para todos.

González (2019) afirma que la educación es un derecho fundamental, esencial para el desarrollo de la vida y la sociedad, que el Estado debe garantizar. Este derecho afecta diversos aspectos, como la cultura, la economía y las decisiones políticas desde una edad temprana.

León (2007) describe la educación como un fenómeno en constante evolución, sujeto a cambios, desafíos y contradicciones que surgen de las diversas influencias a lo largo del tiempo. Esta naturaleza dinámica y compleja hace que la educación se adapte y evolucione continuamente, enfrentando a menudo complicaciones en su desarrollo.

2.3.2. Capital humano

Gil (1995) sostiene que el capital humano es crucial debido a su impacto económico, visto a través del prisma educativo que presupone que los estudiantes actúan racionalmente al buscar inversiones en educación que maximicen sus oportunidades sociales y económicas futuras.

2.3.3. Ingreso

Keeley (2018) define el ingreso disponible como la cantidad restante después de sustraer los impuestos a los ingresos totales recibidos por un hogar, usualmente a través de salarios y beneficios estatales. Este saldo refleja el verdadero poder adquisitivo de un hogar, indicando cuánto dinero queda disponible para gastos, ahorro o inversión. Según el INEI (2009), los ingresos laborales incluyen todas las ganancias obtenidas por trabajo realizado, mientras que los ingresos no laborales abarcan ganancias de otras fuentes como alquileres o dividendos.

2.3.4. Trabajo

Antúnez (2000) argumenta que el concepto de trabajo ha evolucionado, siendo visto ahora como una oportunidad inclusiva que promueve la igualdad y la interacción social, en lugar de una actividad menospreciada o explotadora. Marx, según Sabariego (2011), analiza el trabajo como la utilización de la fuerza laboral por parte del comprador, lo que lleva al trabajador a convertir su potencial en acción. Este proceso a menudo resulta en una plusvalía que beneficia al capitalista a expensas del trabajador. Burke (2010) describe el trabajo como el tiempo dedicado a actividades productivas, abarcando desde la manufactura hasta la enseñanza. El trabajo implica una variedad de ocupaciones y tareas que son fundamentales en una economía avanzada.

2.3.5. Salario

Guzman (1996) añade que el salario también se paga en situaciones donde, por ley, contrato o costumbre, el trabajador tiene derecho a no trabajar. Según Duran (2019), López define el salario como la compensación que un empleador debe a un trabajador subordinado a cambio de su labor. Este pago puede ser en efectivo o incluir componentes en especie y es entregado regularmente bajo los términos acordados en el contrato de trabajo.

2.3.6. Régimen laboral 276

El Decreto Legislativo N° 276, también conocido como "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público," establece el marco normativo para los servidores públicos en el Perú. Este régimen se caracteriza por ofrecer estabilidad laboral, derechos a escalafón, ascensos, y una estructura de remuneraciones basada en categorías y niveles. Además, los trabajadores bajo este régimen tienen derecho a beneficios como la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), vacaciones, gratificaciones y jubilación (Juris.pe, 2024).

2.3.7. Régimen laboral 728

El Decreto Legislativo N° 728, denominado "Ley de Productividad y Competitividad Laboral," regula la contratación laboral en el sector privado y puede aplicarse en el sector público en ciertas condiciones. Este régimen se centra en la flexibilización del mercado laboral, promoviendo contratos a plazo fijo y a tiempo parcial. Los trabajadores tienen derecho a beneficios laborales como gratificaciones, CTS, vacaciones y seguro social. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2017).

2.3.8. Régimen laboral 727

El Decreto Legislativo N° 727, también conocido como "Ley de Fomento al Empleo" está orientado a la promoción del empleo en el sector privado. Se enfoca en la creación de empleos y la formalización laboral mediante incentivos fiscales y beneficios para las empresas que contraten nuevos trabajadores. Este régimen incluye disposiciones para facilitar la inserción laboral de jóvenes y personas desempleadas, fomentando la competitividad y la productividad en el mercado laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020).

2.3.9. CAS (Contrato Administrativo de Servicios)

El régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un tipo de contratación temporal utilizada en el sector público peruano. Este régimen, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, permite la contratación de personal para la realización de servicios específicos y de naturaleza temporal. Los trabajadores CAS no tienen la estabilidad laboral de los regímenes 276 o 728, y sus beneficios laborales son limitados. Sin embargo, tienen acceso a algunos derechos laborales como el seguro social y las vacaciones. (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2017).

2.3.10. Problemática en la selección de personal

El problema más común en el proceso de selección de personal en una municipalidad es la influencia de los partidos políticos. Ser miembro del partido o ser conocido o familiar de un dirigente del partido político tiene un gran impacto. Esta situación lleva a que muchas personas con educación de nivel ocupen puestos que no les corresponden, mientras que aquellos con un alto nivel educativo se quedan desempleados. Esto no solo impide que los profesionales demuestren su conocimiento y potencial, sino que también afecta la eficiencia y calidad del servicio en la municipalidad.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de las Hipótesis de trabajo

3.1.1. Hipótesis General

Existió relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022.

3.1.2. Hipótesis Especificas

- Existió relación significativa entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022.
- Existió relación significativa entre los años de estudio y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de cusco, periodo 2022.
- Existió relación significativa entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de cusco, periodo 2022.

3.2. Conceptualización de las variables

Variable dependiente:

Nivel de ingresos

La totalidad de ingresos familiares se compone de las ganancias habituales obtenidas por todos los integrantes del núcleo familiar a través de diversas fuentes. Destacan, principalmente, los ingresos derivados del empleo, beneficios provenientes de propiedades, así como las transferencias recibidas (Arias et al., 2020). Los ingresos más altos se asocian con factores como una mayor cantidad de contratos indefinidos, antigüedad en el empleo y experiencia laboral acumulada. Por otro lado, los ingresos menores suelen estar relacionados

con un incremento en la proporción de empleos a tiempo parcial, contratos temporales y menor antigüedad laboral (Instituto Nacional de Estadística, 2023).

Variable independiente:

Educación

Villalpando (2021) enfatiza que la educación no solo es un derecho fundamental que debe ser asegurado por el Estado a cada ciudadano, sino también un pilar en la construcción de valores y en la formación individual y colectiva para el desarrollo personal y profesional. Las instituciones educativas emergen como los lugares por excelencia para la educación, abarcando desde la formación básica hasta la educación superior y postgrado. La educación, según Sarrión (2017), se entiende como un sistema educativo altamente estructurado y jerarquizado, organizado de manera cronológica y compuesto por niveles interconectados e interdependientes. Este sistema no solo se limita al ámbito académico, sino que también se extiende al entorno laboral, promoviendo la obtención de certificados de profesionalidad mediante un proceso gradual que culmina en la obtención de titulaciones o certificaciones profesionales.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Vd: Nivel de ingresos	La totalidad de ingresos familiares se compone de las ganancias habituales obtenidas por todos los integrantes del núcleo familiar a través de diversas fuentes. Destacan, principalmente, los ingresos derivados del empleo, beneficios provenientes de propiedades, así como las transferencias recibidas (Arias et al., 2020).	Ingreso mensual Movilidad salarial Características laborales Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Monto S/ • Incremento salarial • Posición actual • Tipo de contrato Régimen laboral • Años de experiencia laboral total • Años de experiencia específica en el cargo actual • Años de experiencia trabajando en el sector público 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuántos años tienes? 2. ¿A que sexo pertenece? 3. ¿Cuál es su salario actual en la municipalidad? 4. Durante su período de empleo en la Municipalidad Provincial de Cusco, ¿ha experimentado incrementos salariales mensuales? 5. ¿Qué posición desempeña actualmente en la Municipalidad Provincial de Cusco? 6. ¿Qué tipo de contrato tiene en la Municipalidad Provincial de Cusco?
Vi: Educación	Villalpando (2021) enfatiza que la educación no solo es un derecho fundamental que debe ser asegurado por el Estado a cada ciudadano, sino también un pilar en la construcción de valores y en la formación individual y colectiva para el desarrollo personal y profesional. Las instituciones educativas emergen como los lugares por excelencia para la educación, abarcando desde la formación básica hasta la educación superior y postgrado.	Nivel educativo Años de estudio Capacitación continua	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel educativo alcanzado • Años de estudio completados • Participación en cursos educativos extracurriculares • Participación en diplomados • Participación en talleres educativos 	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿En qué régimen laboral se encuentra en la Municipalidad Provincial de Cusco? 8. ¿Cuántos años de experiencia laboral en total tiene? 9. ¿Cuántos años de experiencia laboral específica en su cargo actual tiene? 10. ¿Cuántos años de experiencia tiene trabajando en el sector público? 11. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado? 12. ¿Cuántos años de estudios formales ha completado? 13. ¿Con qué frecuencia participa en cursos educativos extracurriculares? 14. ¿Cuándo fue la última vez que completó un curso relacionado con su posición actual?

				<p>15. ¿Con qué frecuencia participa en capacitaciones de diferentes tipos?</p> <p>16. ¿Cuándo fue la última vez que completó una capacitación relacionada con su puesto actual?</p> <p>17. ¿Con qué regularidad participa en talleres educativos de diferentes temas?</p> <p>18. ¿Cuándo fue la última vez que asistió a un taller relacionado con su posición actual?</p> <p>19. ¿En qué forma se recibió las capacitaciones?</p> <p>20. ¿Las capacitaciones que se recibió fue por parte de la Municipalidad Provincial de Cusco?</p>
--	--	--	--	--

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación adoptado fue aplicada, siguiendo la clasificación de Arias (2019). Este enfoque se centra en aplicar conocimientos teóricos para resolver problemas específicos o responder a preguntas prácticas, con el objetivo de generar soluciones o mejoras en el campo de estudio. En este caso, se aplicaron teorías para examinar cómo la educación se relaciona con los niveles de ingresos de los trabajadores de la municipalidad provincial.

4.2. Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, tal como lo definen Hernández & Mendoza (2018). Este diseño permite observar, describir y analizar el estado o condición de un fenómeno en un momento específico en el tiempo, sin manipular o alterar las variables estudiadas. En el contexto de esta tesis, se recopiló datos sobre la educación y los niveles de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022.

4.3. Enfoque de la investigación

El enfoque fue cuantitativo, conforme a lo establecido por Ñaupas et al. (2018). Este enfoque implica la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, relaciones o diferencias estadísticas entre variables. A través de este enfoque, se cuantificó el nivel de educación y se correlacionó con los ingresos de los trabajadores, utilizando herramientas estadísticas para evaluar la significancia de su relación.

4.4. Determinación del tamaño de la muestra

4.4.1. Población

Según Hernández & Mendoza (2018), la población es el conjunto total de individuos

o elementos que poseen características comunes definidas por los objetivos de una investigación. Para este estudio, la población estuvo compuesta por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, alcanzando un total de 2723 individuos. Esta población se distribuye en diferentes regímenes laborales, con remuneraciones y aportes patronales específicos, como se detalla a continuación:

Tabla 2
Población de estudio

Diciembre 2022				
regímenes	Cantidad	Remuneración		Aportes patronales
276	665	\$	2,543,588.54	\$ 180,310.27
728	1268	\$	5,223,407.81	\$ 204,781.45
727	488	\$	1,258,827.79	\$ 113,889.27
CAS	302	\$	1,251,022.60	\$ 59,310.27
Total general	2723	\$	10,276,846.74	\$ 558,291.26

Nota. Información tomada del área de recursos humanos Municipalidad Provincial Cusco, 2022

4.4.2. Muestra

De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), la muestra se refiere a un subconjunto de la población que se selecciona para representar a toda la población en una investigación. En este estudio se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, esta técnica de muestreo garantiza que cada miembro de la población tenga la misma probabilidad de ser elegido, asegurando la representatividad de la muestra respecto a la población total y permitiendo la generalización de los resultados.

La muestra estuvo determinada mediante la fórmula que se desarrolla de la siguiente manera:

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

Donde:

n= tamaño de la muestra.

N= Población o universo (2723)

Z= nivel de confianza (1.96)

p= probabilidad a favor (0.5)

q= probabilidad en contra (0.5)

e= error muestral (0.05)

$$n = \frac{2723 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(2723 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 400$$

La muestra estudiada en esta investigación incluye a 400 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco.

Tabla 3

Muestra seleccionada

Según tipo de contrato	
Técnicos	89
Obreros	32
Permanentes	31
Repuesto Judicial	46
Confianza	26
Otros	176
Total	400

Nota. Información tomada del área de recursos humanos Municipalidad Provincial Cusco, 2022

4.4.3. Técnicas de recolección de datos

Arias (2021) refiere que las técnicas de recolección de datos son esenciales en cualquier investigación, ya que constituyen los medios a través de los cuales se recopilan los datos necesarios para el estudio. En la investigación, se ha optado por utilizar la encuesta como técnica principal de recolección de datos.

La encuesta: Este método es particularmente útil para investigaciones que involucran

grandes grupos de personas, como es el caso de este estudio, que busca analizar las variables relacionadas con los ingresos y la educación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco.

El instrumento cuestionario: El cuestionario es un medio para recoger datos cuantitativos y cualitativos, facilitando el análisis posterior de la información obtenida.

El uso de estas herramientas de recolección de datos en la investigación proporciona una base sólida para entender la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en el contexto específico de la Municipalidad Provincial de Cusco, permitiendo obtener respuestas directas de los involucrados.

4.5. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos en esta investigación, se empleó inicialmente el programa Excel para la recopilación y organización preliminar de los mismos. En una fase posterior, con el objetivo de realizar un análisis más exhaustivo y detallado de la información recopilada, se utilizó el software estadístico SPSS-26. La integración de estas herramientas permitió asegurar un enfoque metodológico coherente, otorgando así solidez y relevancia a la presentación de los resultados obtenidos, los cuales fueron expuestos a través de tablas y figuras.

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo expone tanto los resultados descriptivos como los inferenciales, con el fin de abordar los objetivos del estudio. Además, se discuten los principales hallazgos en relación con investigaciones anteriores y su vinculación con la teoría existente.

5.1. Analisis descriptivo

Tabla 4

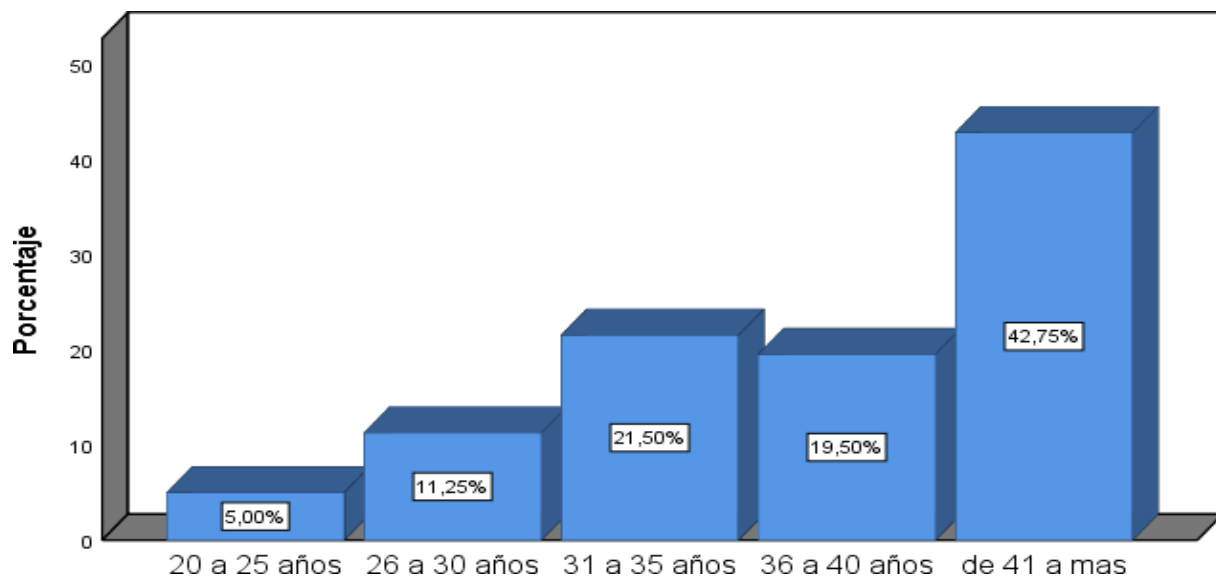
¿Cuántos años tienes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 a 25 años	20	5,0	5,0	5,0
26 a 30 años	45	11,3	11,3	16,3
31 a 35 años	86	21,5	21,5	37,8
36 a 40 años	78	19,5	19,5	57,3
de 41 a mas	171	42,8	42,8	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 1

¿Cuántos años tienes?



Nota. *Elaboración propia*

La Tabla 4 presenta la distribución por edades de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco. El 42.8% de los trabajadores tienen 41 años o más, el 21.5% está en el rango de 31 a 35 años, el 19.5% se encuentra entre 36 y 40 años, el 11.3% pertenece al grupo de 26 a 30 años, y solo el 5% tiene entre 20 y 25 años. Esto implica que la mayoría de los trabajadores se encuentran en etapas avanzadas de sus carreras profesionales, con una notable representación en la mediana edad y una menor presencia de jóvenes adultos y jóvenes.

Tabla 5

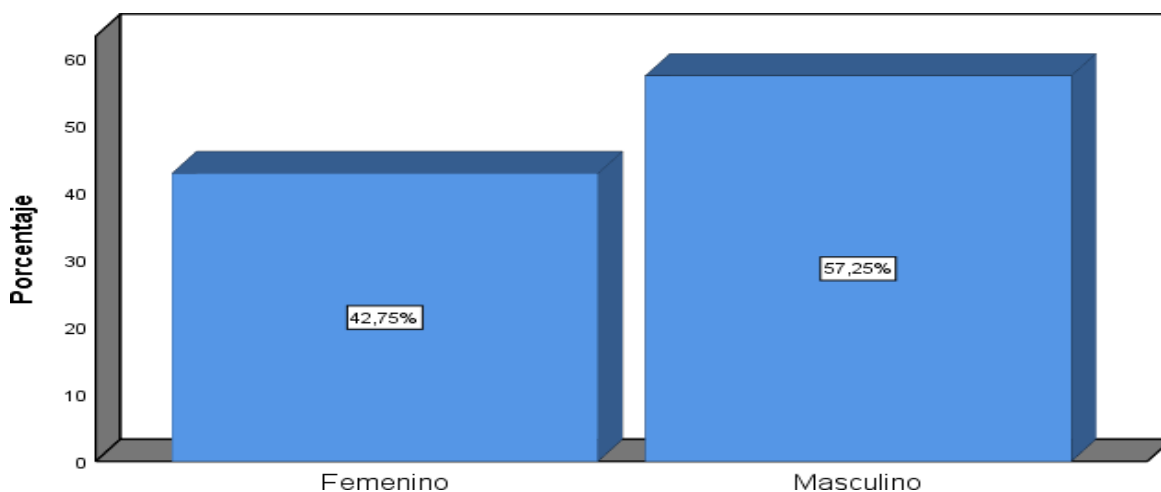
¿Con qué género se identifica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	171	42,8	42,8	42,8
Masculino	229	57,3	57,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 2

¿Con qué género se identifica?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 5 revela que, dentro de la Municipalidad Provincial de Cusco, el 42.8% de los trabajadores se identifica como femenino y el 57.2% como masculino. Esto indica una mayor presencia masculina en la fuerza laboral de la municipalidad, aunque también refleja

una representación significativa de mujeres.

Tabla 6

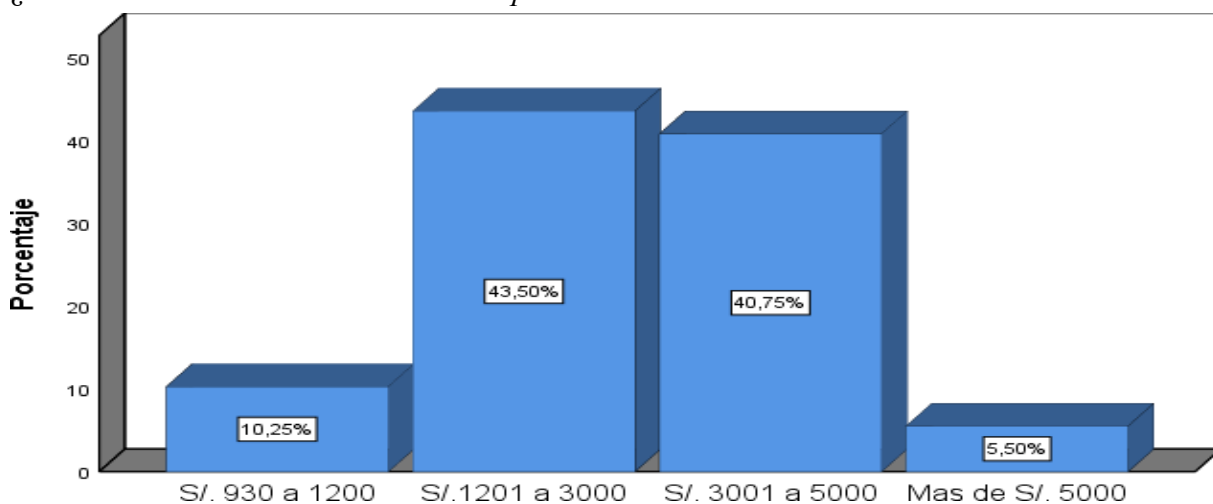
¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
S/. 930 a 1200	41	10,3	10,3	10,3
S/.1201 a 3000	174	43,5	43,5	53,8
S/. 3001 a 5000	163	40,8	40,8	94,5
Mas de S/. 5000	22	5,5	5,5	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 3

¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 6 refleja cómo se distribuyen los salarios de los trabajadores en distintos tramos. La mayoría, un 43.5%, percibe salarios que van de S/. 1201 a 3000, un 40.8% recibe entre S/. 3001 y 5000, un 10.3% de los empleados gana entre S/. 930 y 1200, y solo el 5.5% de los trabajadores gana más de S/. 5000. Estos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores tiene salarios intermedios, con muchos ganando sueldos más altos y pocos en los extremos bajos y altos. Esto sugiere que los salarios en la municipalidad son variados, pero tienden a concentrarse en los rangos medios y altos.

Tabla 7

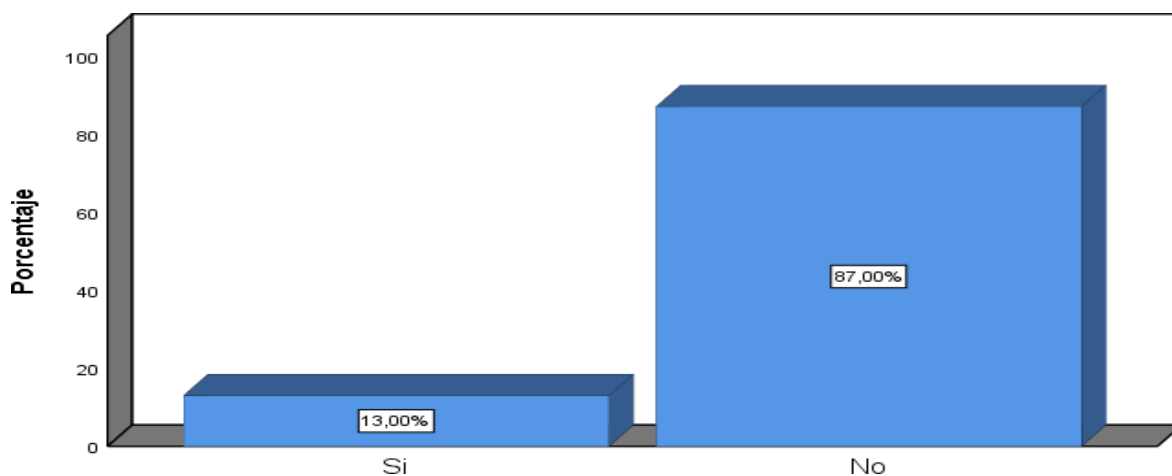
Durante su período de empleo en la Municipalidad Provincial de Cusco, ¿ha experimentado incrementos salariales mensuales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	52	13,0	13,0	13,0
No	348	87,0	87,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 4

Durante su período de empleo en la Municipalidad Provincial de Cusco, ¿ha experimentado incrementos salariales mensuales?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 7 revela que el 87.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco no ha reportado incrementos salariales mensuales a lo largo de su empleo, mientras que solo un 13.0% ha experimentado mejoras en sus ingresos. Los resultados indican que la mayoría de los trabajadores no ha experimentado incrementos salariales, lo que sugiere una estabilidad o falta de ajuste en los ingresos mensuales. Esto resalta una disparidad en las experiencias salariales, con una pequeña minoría beneficiándose de aumentos.

Tabla 8

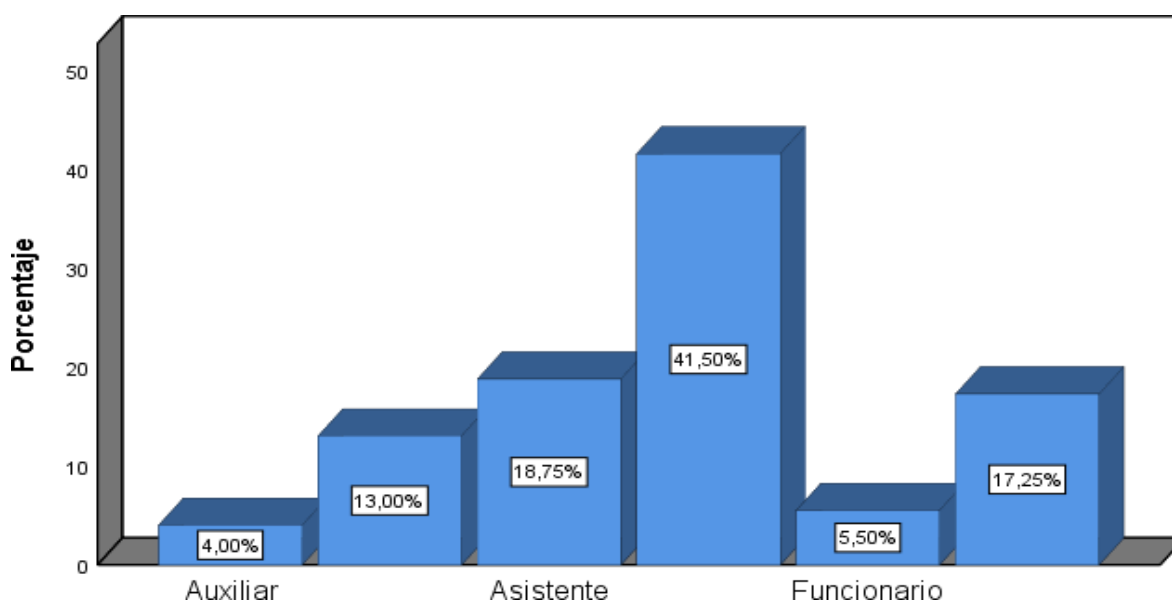
¿Qué cargo desempeña actualmente en la Municipalidad Provincial de Cusco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Auxiliar	16	4,0	4,0	4,0
Técnico	52	13,0	13,0	17,0
Asistente	75	18,8	18,8	35,8
Profesional de área	166	41,5	41,5	77,3
Funcionario	22	5,5	5,5	82,8
Otros	69	17,3	17,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 5

¿Qué cargo desempeña actualmente en la Municipalidad Provincial de Cusco?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 8 presenta la distribución de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco según su clasificación laboral. Un 41.5% de los participantes son clasificados como profesionales de área, un 18.8% como asistentes, un 17.3% se incluye en la categoría de "otros", un 13.0% como técnicos, un 5.5% como funcionarios, y un 4.0% como auxiliares.

La mayoría de los trabajadores fueron clasificados como profesionales de área, por lo que se afirma que la municipalidad tiene una fuerte dependencia de personal calificado y especializado para llevar a cabo sus funciones. Este porcentaje indica que la institución valora y requiere habilidades y conocimientos específicos para operar eficazmente.

Tabla 9

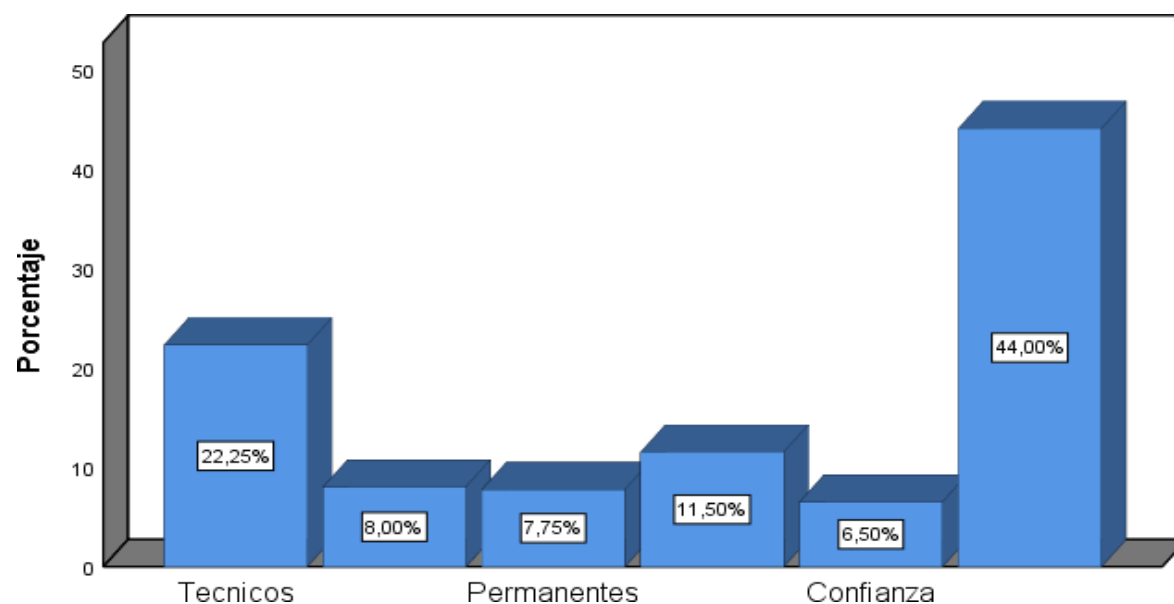
¿Qué tipo de contrato posee con la Municipalidad Provincial de Cusco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Técnicos	89	22,3	22,3	22,3
Obreros	32	8,0	8,0	30,3
Permanentes	31	7,8	7,8	38,0
Repuesto Judicial	46	11,5	11,5	49,5
Confianza	26	6,5	6,5	56,0
Otros	176	44,0	44,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 6

¿Qué tipo de contrato posee con la Municipalidad Provincial de Cusco?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 9 muestra cómo se distribuyen los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Cusco de acuerdo con el tipo de contrato laboral que poseen. Un 44.0% se encuentra en la categoría de "otros", un 22.3% están contratados como técnicos, un 11.5% están contratados bajo la modalidad de repuesto judicial, un 8.0% se clasifica como obreros, un 7.8% tiene contratos de carácter permanente, y un 6.5% tiene contratos de confianza.

Tabla 10

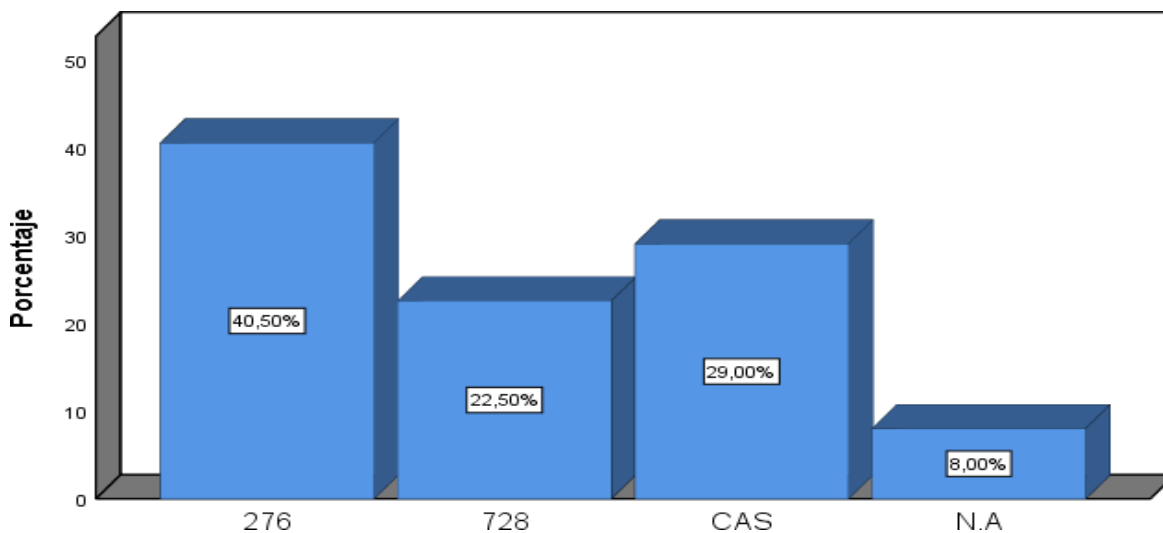
¿Bajo qué régimen laboral está contratado en la Municipalidad Provincial de Cusco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
276	162	40,5	40,5	40,5
728	90	22,5	22,5	63,0
CAS	116	29,0	29,0	92,0
N. A	32	8,0	8,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 7

¿Bajo qué régimen laboral está contratado en la Municipalidad Provincial de Cusco?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 10 detalla cómo se clasifican los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco de acuerdo con el régimen laboral al que están adscritos. Un 40.5% pertenece al régimen 276-162, un 29.0% se encuentra bajo el régimen CAS (Contrato Administrativo de

Servicios), un 22.5% al régimen 728-90, y un 8.0% se incluye en la categoría "N.A." (No Aplica).

La mayoría de los trabajadores pertenecen al régimen 276-162, es decir pertenecen al régimen que establece un marco integral para la gestión de la carrera administrativa en el sector público peruano, asegurando derechos laborales y procedimientos administrativos claros para los empleados públicos. Entonces la mayoría cuenta con estabilidad laboral y derechos laborales fundamentales.

Tabla 11

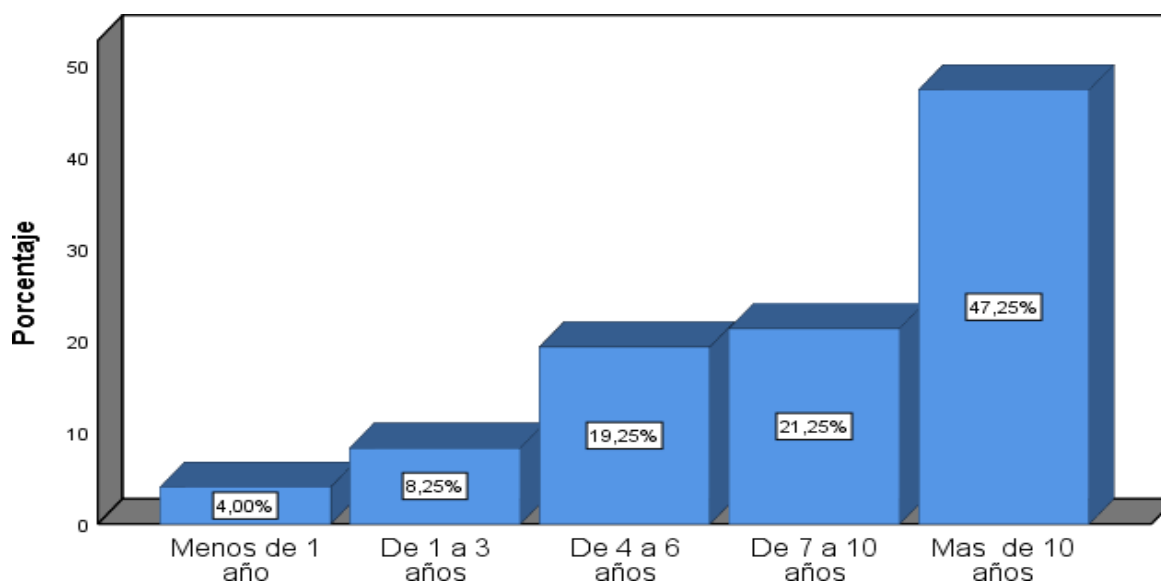
¿Cuántos años de experiencia laboral total posee?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 1 año	16	4,0	4,0	4,0
De 1 a 3 años	33	8,3	8,3	12,3
De 4 a 6 años	77	19,3	19,3	31,5
De 7 a 10 años	85	21,3	21,3	52,8
Mas de 10 años	189	47,3	47,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 8

¿Cuántos años de experiencia laboral total posee?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 11 ofrece un análisis detallado de la experiencia laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco. Un 47.3% de los trabajadores tiene más de 10 años de experiencia, un 21.3% ha acumulado entre 7 y 10 años, un 19.3% ha trabajado entre 4 y 6 años, un 8.3% posee entre 1 y 3 años de experiencia, y un 4.0% tiene menos de un año de experiencia. Casi la mitad de los trabajadores tiene más de 10 años de experiencia, es decir la mayoría son veteranos con un amplio conocimiento y habilidades en sus roles. Esto se puede interpretar como “estabilidad laboral, continuidad en el trabajo, y una mayor capacidad para enfrentar desafíos y aportar al desarrollo de la municipalidad”.

Tabla 12

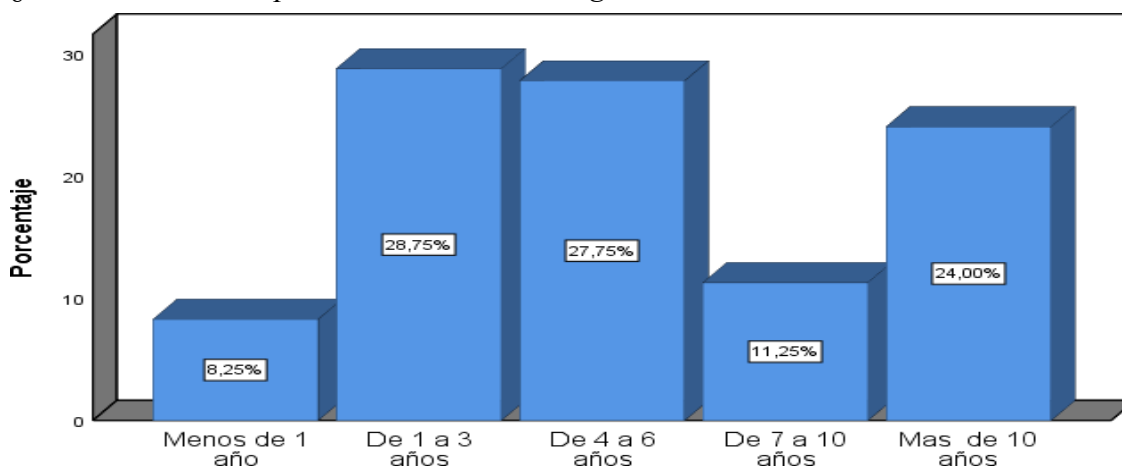
¿Cuántos años de experiencia tiene en su cargo actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 1 año	33	8,3	8,3	8,3
De 1 a 3 años	115	28,7	28,7	37,0
De 4 a 6 años	111	27,8	27,8	64,8
De 7 a 10 años	45	11,3	11,3	76,0
Mas de 10 años	96	24,0	24,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 9

¿Cuántos años de experiencia tiene en su cargo actual?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 12 ofrece una visión detallada sobre la experiencia específica de los trabajadores en sus cargos actuales. Un 28.7% tiene entre 1 y 3 años de experiencia, seguido de un 27.8% que cuenta con 4 a 6 años de experiencia en sus cargos actuales. Un 24.0% más de 10 años de experiencia en sus posiciones actuales, 11.3% ha acumulado entre 7 y 10 años de experiencia, y solo un 8.3% de los encuestados posee menos de un año de experiencia en su puesto actual.

Se observa porcentajes similares para diferentes años de experiencia, al ser diverso se confirma empleados relativamente nuevos y otros con experiencia sólida. Esta diversidad en los niveles de experiencia ayuda a asegurar una buena combinación de innovación y continuidad en la gestión y los servicios municipales.

Tabla 13

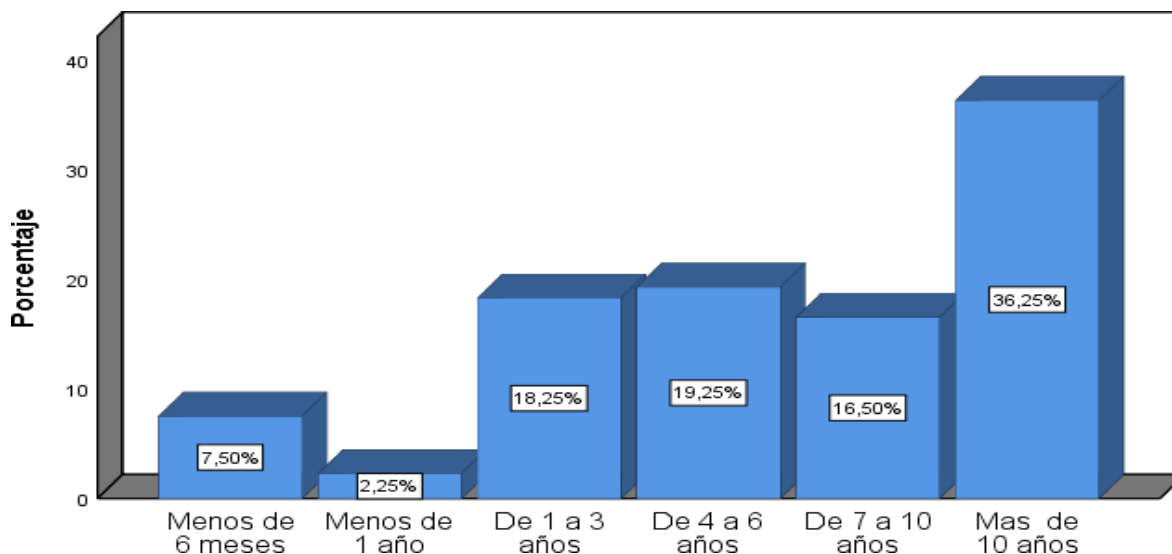
¿Cuántos años de experiencia tiene en el sector público?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 6 meses	30	7,5	7,5	7,5
Menos de 1 año	9	2,3	2,3	9,8
De 1 a 3 años	73	18,3	18,3	28,0
De 4 a 6 años	77	19,3	19,3	47,3
De 7 a 10 años	66	16,5	16,5	63,7
Mas de 10 años	145	36,3	36,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 10

¿Cuántos años de experiencia tiene en el sector público?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 13 desglosa la experiencia laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco en el sector público. Un 36.3% de los trabajadores tiene más de 10 años de experiencia, un 19.3% ha trabajado de 4 a 6 años, 18.3% cuenta con entre 1 y 3 años de experiencia. Un 16.5% tiene entre 7 y 10 años de experiencia, 7.5% tiene menos de 6 meses de experiencia, y solo 2.3% posee menos de un año.

Se observa que muchos trabajadores tienen más de 10 años de experiencia en el sector público, lo cual se interpreta como una base sólida de empleados experimentados y comprometidos. Esto aporta estabilidad y un profundo conocimiento institucional. La diversidad en los años de experiencia, con empleados en todas las etapas de sus carreras, es beneficiosa para el desarrollo profesional, la mentoría y el liderazgo dentro de la municipalidad.

Tabla 14

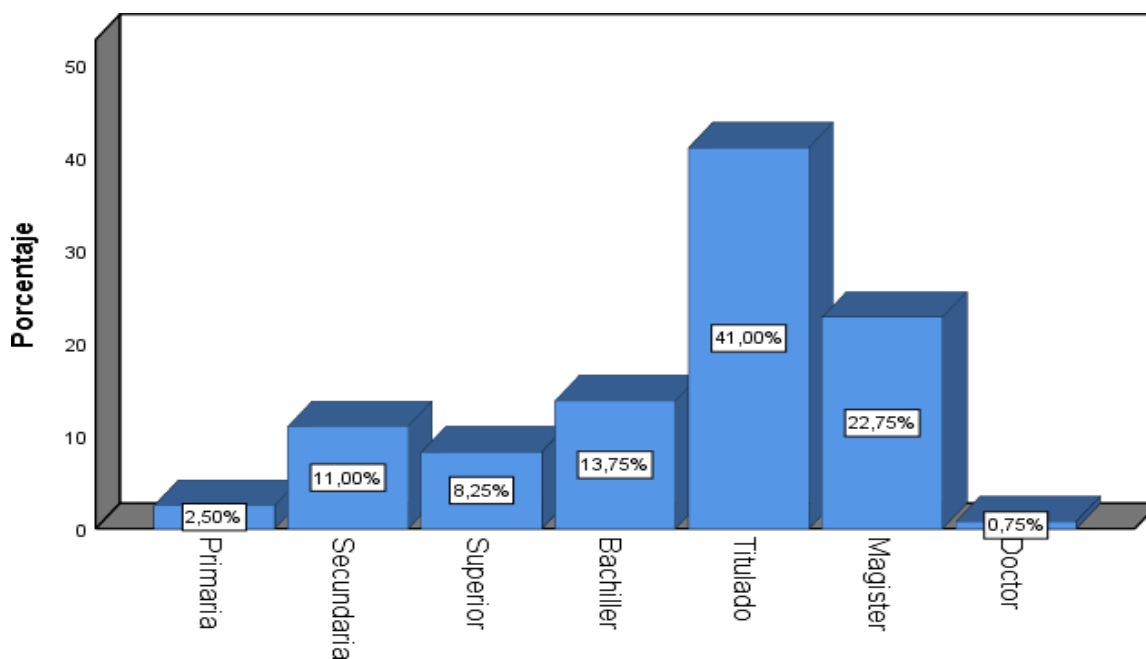
¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	10	2,5	2,5	2,5
Secundaria	44	11,0	11,0	13,5
Superior	33	8,3	8,3	21,8
Bachiller	55	13,8	13,8	35,5
Titulado	164	41,0	41,0	76,5
Magister	91	22,8	22,8	99,3
Doctor	3	,8	,8	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 11

¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 14 desglosa el nivel educativo de los empleados en la Municipalidad Provincial de Cusco. Un 41.0% posee un título universitario, un 22.8% ha logrado estudios de maestría, un 13.8% cuenta con el grado de bachiller, un 11.0% ha completado la educación secundaria, un 8.3% ha alcanzado estudios superiores no universitarios, un 2.5% tiene

educación primaria, y un 0.8% ha obtenido el doctorado.

La mayoría de los empleados tiene un alto nivel educativo, con un 41.0% que posee un título universitario y un 22.8% con estudios de maestría. Esta alta calificación académica proporciona a la municipalidad una base sólida de conocimientos y habilidades, fortaleciendo su capacidad operativa y estratégica.

Tabla 15

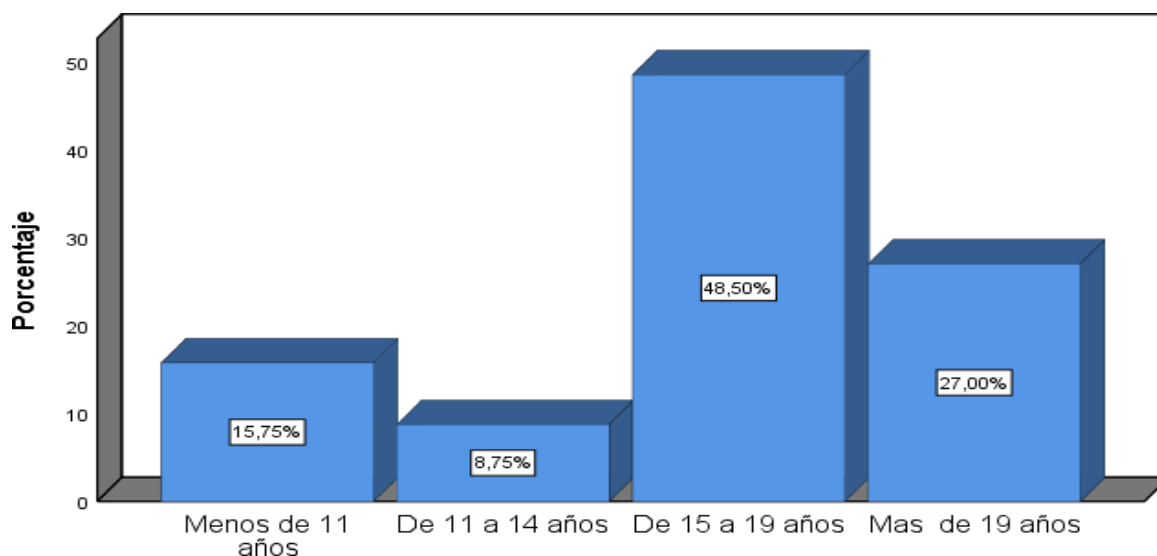
¿Cuántos años de educación formal ha completado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 11 años	63	15,8	15,8	15,8
De 11 a 14 años	35	8,8	8,8	24,5
De 15 a 19 años	194	48,5	48,5	73,0
Más de 19 años	108	27,0	27,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 12

¿Cuántos años de educación formal ha completado?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 15 brinda un análisis sobre la distribución de los empleados en la Municipalidad Provincial de Cusco basándose en los años de educación formal completados.

Un 48.5% ha concluido entre 15 y 19 años de estudios. Un 27.0% ha terminado más de 19 años de educación formal. Un 15.8% de los trabajadores ha finalizado menos de 11 años de estudios. Un 8.8% ha completado entre 11 y 14 años de estudios.

La mayoría de los empleados tiene un alto nivel educativo, con muchos habiendo completado entre 15 y 19 años de estudios, y un grupo significativo con más de 19 años de educación formal. Esto refleja una formación académica avanzada que incluye estudios universitarios y de posgrado. Esta diversidad educativa dentro de la municipalidad permite interpretar como un alto potencial para la capacidad profesional y el desarrollo institucional.

Tabla 16

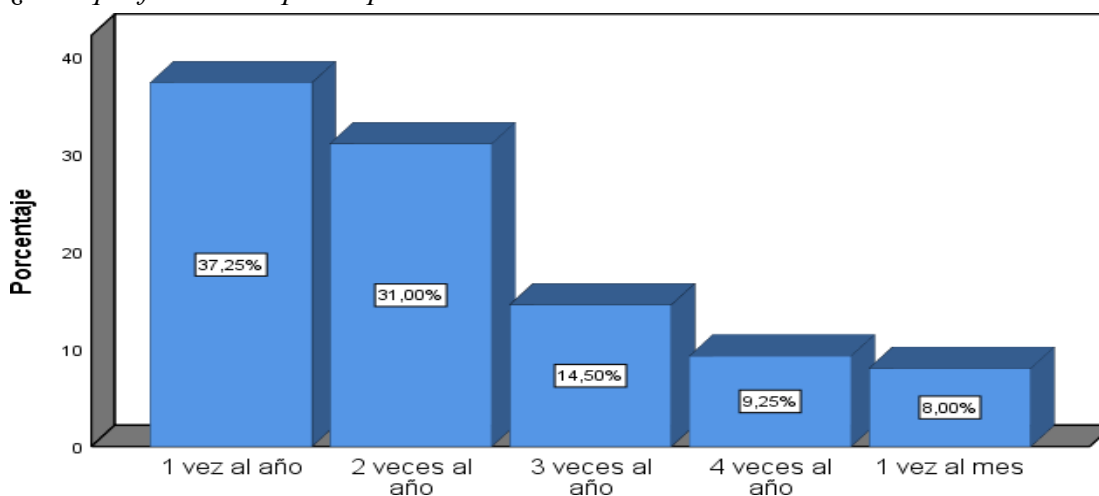
¿Con qué frecuencia participa en cursos educativos extracurriculares?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 vez al año	149	37,3	37,3	37,3
2 veces al año	124	31,0	31,0	68,3
3 veces al año	58	14,5	14,5	82,8
4 veces al año	37	9,3	9,3	92,0
1 vez al mes	32	8,0	8,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 13

¿Con qué frecuencia participa en cursos educativos extracurriculares?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 16 detalla la frecuencia con que los empleados de la Municipalidad Provincial de Cusco participan en actividades de aprendizaje extracurriculares. Un 37.3% de los trabajadores asiste a cursos una vez al año. Un 31.0% se inscribe en cursos dos veces al año. Un 14.5% se involucra en este tipo de formación tres veces al año. Un 9.3% lo hace cuatro veces al año. Un 8.0% dedica tiempo a cursos educativos extracurriculares mensualmente.

La mayoría de los empleados participa en actividades de aprendizaje extracurriculares, este compromiso con la educación continua refleja un interés en la mejora de competencias y desarrollo personal, lo que impacta positivamente en las capacidades laborales dentro de la municipalidad.

Tabla 17

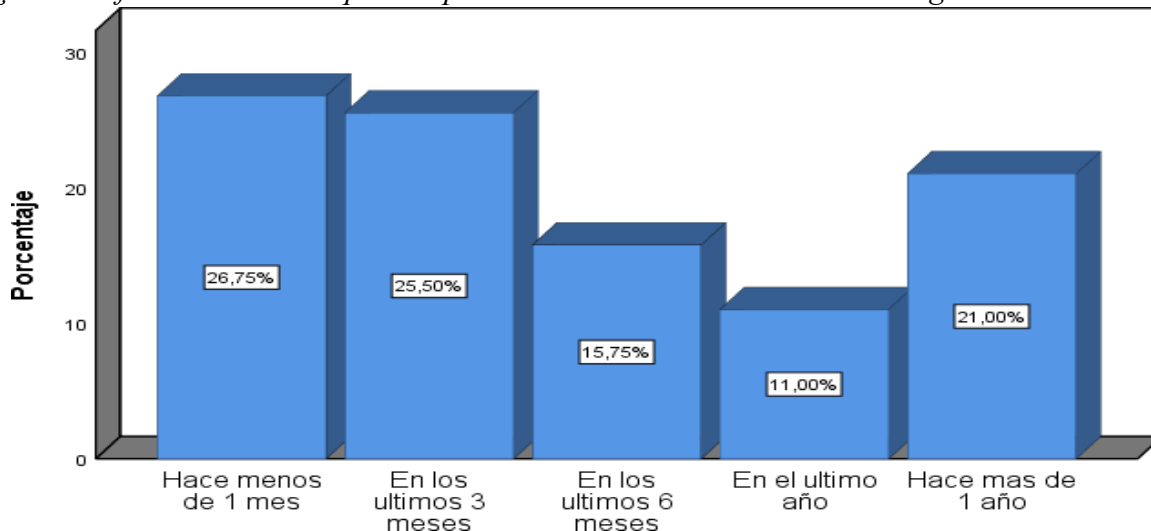
¿Cuándo fue la última vez que completó un curso relacionado con su cargo actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hace menos de 1 mes	107	26,8	26,8	26,8
En los últimos 3 meses	102	25,5	25,5	52,3
En los últimos 6 meses	63	15,8	15,8	68,0
En el último año	44	11,0	11,0	79,0
Hace más de 1 año	84	21,0	21,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 14

¿Cuándo fue la última vez que completó un curso relacionado con su cargo actual?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 17 ofrece un análisis sobre la recencia de la formación adicional completada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco. Un 26.8% de los encuestados ha finalizado un curso en menos de un mes. Un 25.5% ha culminado un curso en los últimos tres meses. Un 15.8% terminó un curso en los últimos seis meses. Un 11.0% completó su última formación en el último año. Un 21.0% realizó su formación más reciente hace más de un año.

La mayoría de los trabajadores ha participado recientemente en formación adicional, con un número significativo completando cursos en el último mes y en los últimos tres meses. Esta diversidad en la periodicidad de la actualización de competencias refleja un compromiso continuo con la educación y la mejora profesional, lo cual es crucial para mantener y mejorar las capacidades laborales dentro de la municipalidad.

Tabla 18

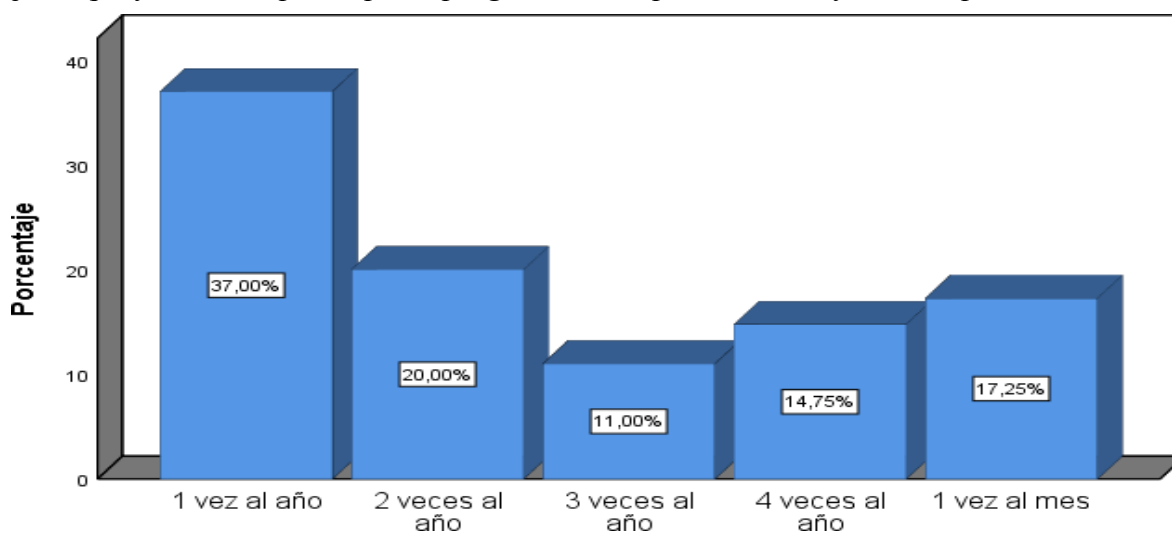
¿Con qué frecuencia participa en programas de diplomado de diferentes tipos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 vez al año	148	37,0	37,0	37,0
2 veces al año	80	20,0	20,0	57,0
3 veces al año	44	11,0	11,0	68,0
4 veces al año	59	14,8	14,8	82,8
1 vez al mes	69	17,3	17,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 15

¿Con qué frecuencia participa en programas de diplomado de diferentes tipos?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 18 presenta la frecuencia con la cual los empleados de la Municipalidad Provincial de Cusco se inscriben en diplomados de diversas áreas. Un 37.0% de los trabajadores participa en programas de diplomado una vez al año, un 20.0% se inscribe en estos programas dos veces al año, 17.3% mensualmente, 14.8% hasta cuatro veces por año, y un 11.0% se inscribe en tres diplomados anualmente.

La mayoría de los trabajadores participa en diplomados, reflejando un compromiso constante con la formación profesional. Este enfoque en la formación adicional subraya la

importancia que los empleados asignan a la actualización y mejora de sus capacidades, adaptándose a un mercado laboral en evolución.

Tabla 19

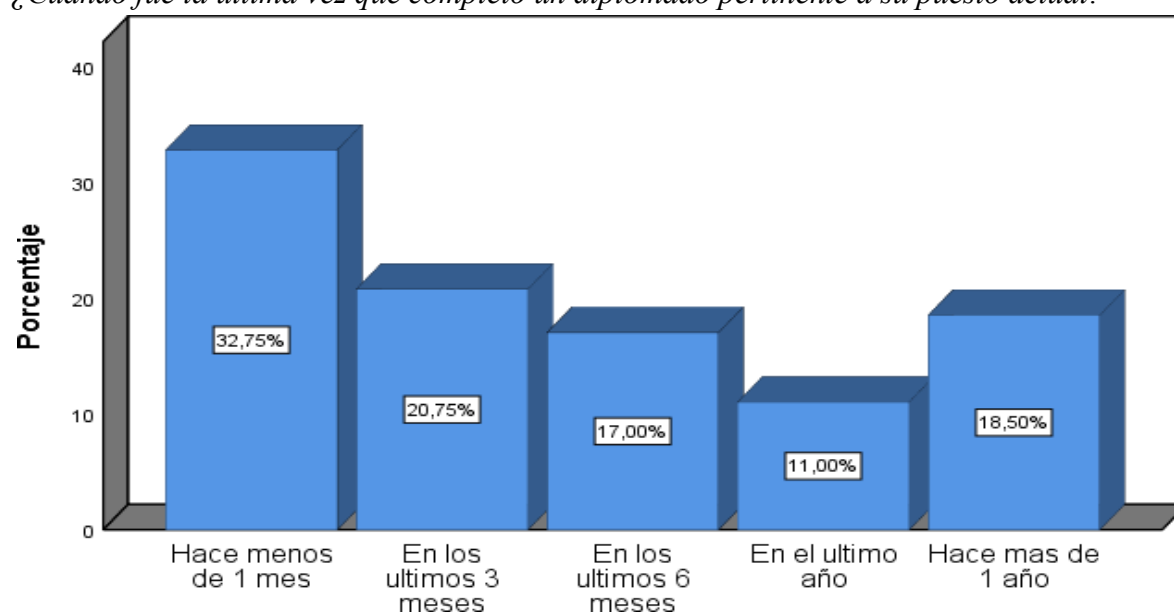
¿Cuándo fue la última vez que completó un diplomado pertinente a su puesto actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hace menos de 1 mes	131	32,8	32,8	32,8
En los últimos 3 meses	83	20,8	20,8	53,5
En los últimos 6 meses	68	17,0	17,0	70,5
En el último año	44	11,0	11,0	81,5
Hace más de 1 año	74	18,5	18,5	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 16

¿Cuándo fue la última vez que completó un diplomado pertinente a su puesto actual?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 19 brinda información detallada sobre el tiempo transcurrido desde la finalización de los programas de diplomado completados por los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco. Un 32.8% de los participantes completó en menos de 1 mes, un 20.8% finalizó en los últimos 3 meses, 17.0% en los últimos 6 meses, 11.0%

completó en el último año, y solo 18.5% completó hace más de 1 año.

La mayoría de los trabajadores ha finalizado programas de diplomado recientemente, con un gran porcentaje completando su formación en el último mes y en los últimos tres meses. Esto refleja un fuerte compromiso con la actualización continua de conocimientos y habilidades, lo cual es crucial para mantener la competitividad y eficacia en la municipalidad.

Tabla 20

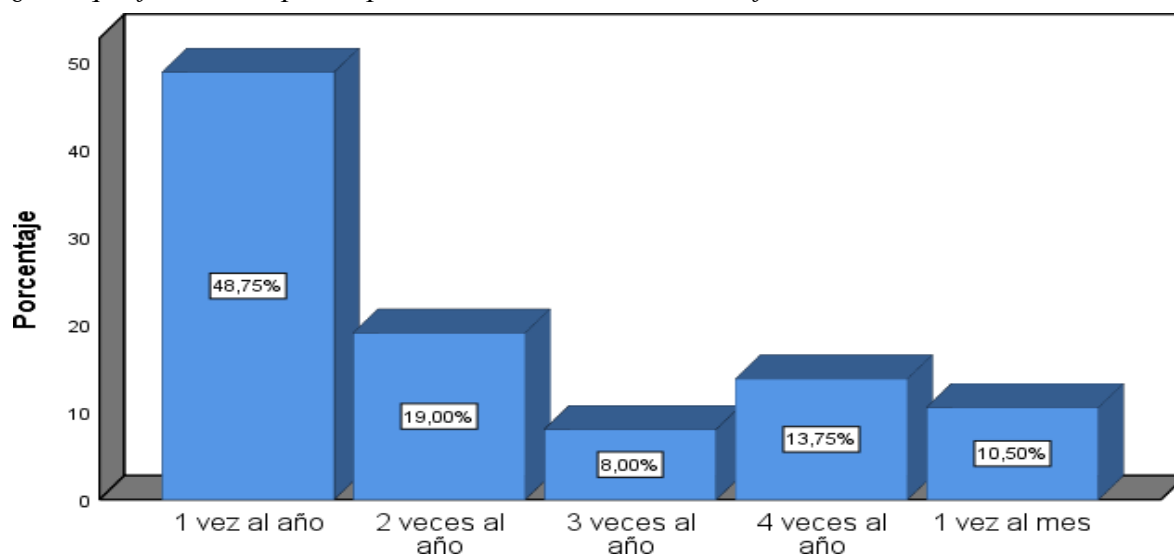
¿Con qué frecuencia participa en talleres educativos de diferentes temas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 vez al año	195	48,8	48,8	48,8
2 veces al año	76	19,0	19,0	67,8
3 veces al año	32	8,0	8,0	75,8
4 veces al año	55	13,8	13,8	89,5
1 vez al mes	42	10,5	10,5	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 17

¿Con qué frecuencia participa en talleres educativos de diferentes temas?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 20 detalla la implicación de los empleados de la Municipalidad Provincial

de Cusco en talleres educativos sobre una variedad de temas. Un 48.8% de los empleados asiste a talleres una vez al año. Un 19.0% participa dos veces al año. Un 13.8% asiste a talleres cuatro veces al año. Un 10.5% asiste a talleres mensualmente. Un 8.0% se involucra en tres talleres al año.

La mayoría de los empleados asiste a talleres educativos al menos una vez al año, mostrando un compromiso significativo con su desarrollo personal y profesional. Esto resalta la importancia que los trabajadores le dan a la educación continua y su esfuerzo por mantenerse actualizados en un entorno laboral en constante cambio.

Tabla 21

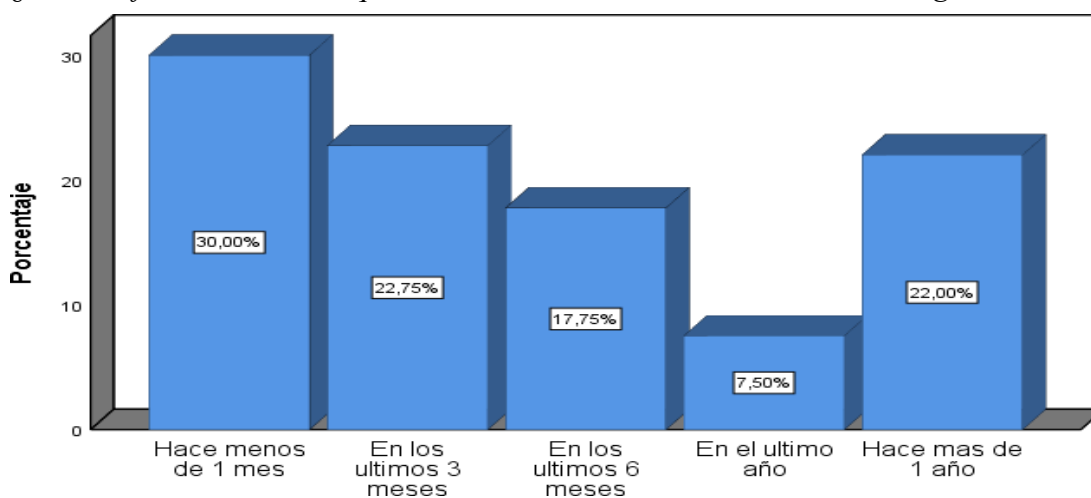
¿Cuándo fue la última vez que asistió a un taller relacionado con su cargo actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hace menos de 1 mes	120	30,0	30,0	30,0
En los últimos 3 meses	91	22,8	22,8	52,8
En los últimos 6 meses	71	17,8	17,8	70,5
En el último año	30	7,5	7,5	78,0
Hace más de 1 año	88	22,0	22,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 18

¿Cuándo fue la última vez que asistió a un taller relacionado con su cargo actual?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 21 presenta información sobre el tiempo transcurrido desde la última vez que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco asistieron a talleres educativos. Un 30.0% de los encuestados indicó haber asistido a un taller educativo hace menos de un mes. Un 22.8% participó en los últimos tres meses. Un 17.8% lo hizo en los últimos seis meses. Un 7.5% reportó su última asistencia dentro del último año. Un 22.0% asistió a un taller hace más de un año.

La mayoría de los empleados ha participado recientemente en talleres educativos, con una gran proporción asistiendo en el último mes y en los últimos tres meses. Esta diversidad en la frecuencia de participación refleja un compromiso continuo con la formación y actualización de conocimientos, lo cual es esencial para mantener la competitividad y eficacia en el trabajo dentro de la municipalidad.

Tabla 22

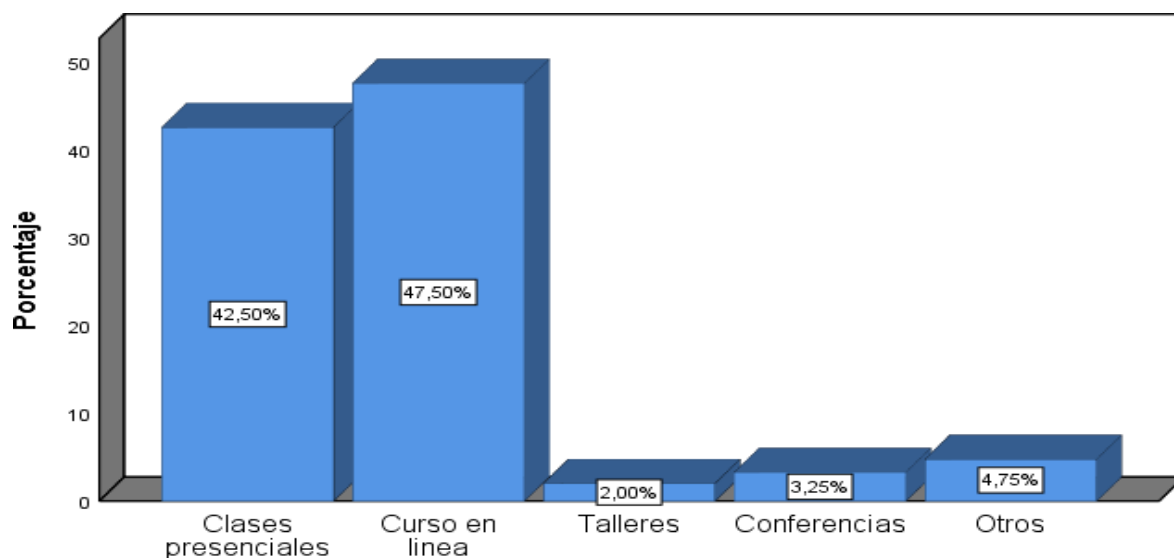
¿De qué manera recibió las capacitaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Clases presenciales	170	42,5	42,5	42,5
Curso en línea	190	47,5	47,5	90,0
Talleres	8	2,0	2,0	92,0
Conferencias	13	3,3	3,3	95,3
Otros	19	4,8	4,8	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 19

¿De qué manera recibió las capacitaciones?



Nota: *Elaboración propia*

La tabla 22 desglosa cómo los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco han recibido sus capacitaciones. Un 47.5% prefirió cursos en línea. Un 42.5% asistió a clases presenciales. Un 4.8% recibió capacitación a través de otros métodos. Un 3.3% se benefició de conferencias. Solo un 2.0% participó en talleres. La mayoría de los empleados prefirió cursos en línea, reflejando una tendencia hacia la flexibilidad y accesibilidad que ofrecen estas plataformas digitales.

Tabla 23

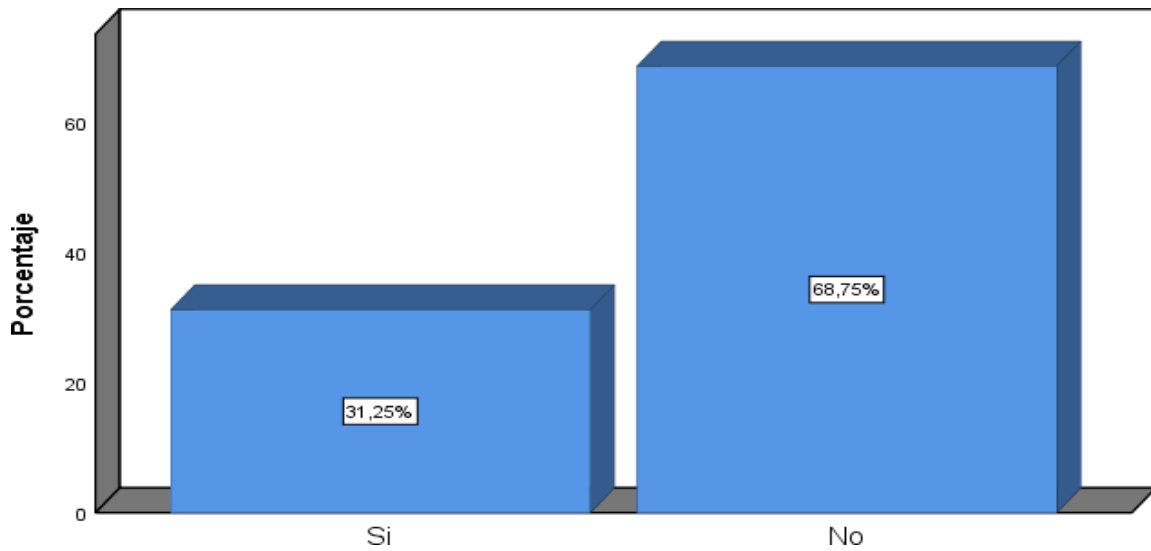
¿Las capacitaciones recibidas fueron proporcionadas por la Municipalidad Provincial de Cusco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	125	31,3	31,3	31,3
No	275	68,8	68,8	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 20

¿Las capacitaciones recibidas fueron proporcionadas por la Municipalidad Provincial de Cusco?



Nota. *Elaboración propia*

La tabla 23 muestra cómo se distribuye la participación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco en las capacitaciones ofrecidas por la propia entidad. Un 68.8% de los trabajadores no ha recibido capacitaciones por la Municipalidad, mientras que un 31.3% de los empleados tuvo la oportunidad de participar en capacitaciones proporcionadas por la municipalidad.

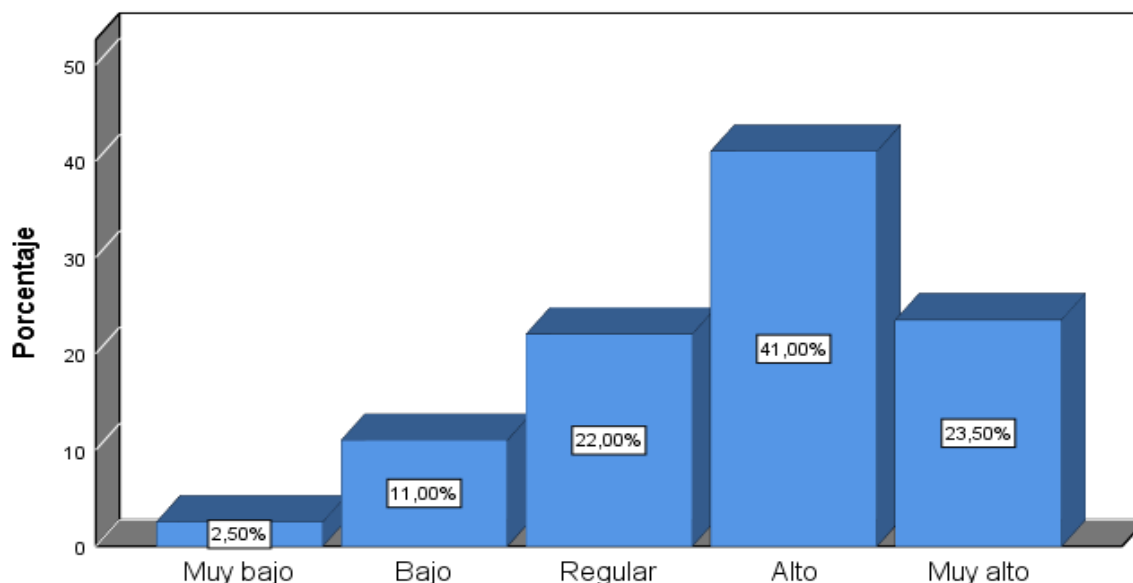
La mayoría de los trabajadores no ha recibido capacitaciones ofrecidas por la municipalidad, lo que indica que la mayoría de los empleados no ha aprovechado estas oportunidades de desarrollo profesional internas, o la municipalidad no ofrece estos servicios.

Tabla 24
Nivel educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	10	2,5	2,5	2,5
Bajo	44	11,0	11,0	13,5
Regular	88	22,0	22,0	35,5
Alto	164	41,0	41,0	76,5
Muy alto	94	23,5	23,5	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 21
Nivel educativo



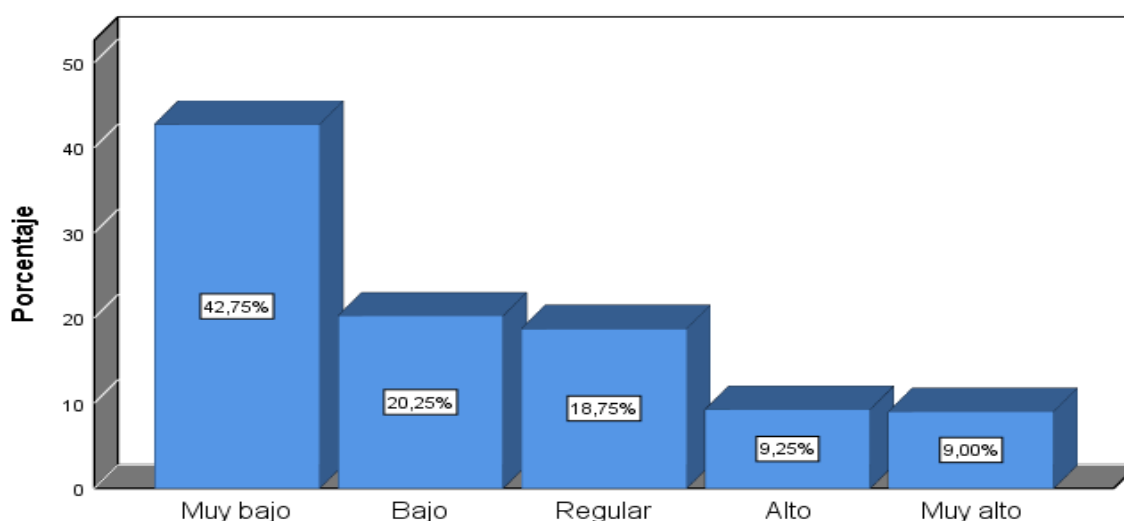
Nota. *Elaboración propia*

En relación con el nivel educativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, los datos indican una distribución variada. Un 41% de los encuestados posee un nivel educativo alto. Un 23.5% alcanza un nivel muy alto. Un 22% se sitúa en un nivel educativo regular. Un 11% tiene un nivel bajo. Solo un 2.5% se clasifica con un nivel muy bajo de educación. La mayoría de los trabajadores posee un nivel educativo alto o muy alto, lo que sugiere una sólida base de conocimientos y habilidades.

Tabla 25*Capacitación continua*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	Porcentaje
Muy bajo	171	42,8	42,8	42,8
Bajo	81	20,3	20,3	63,0
Regular	75	18,8	18,8	81,8
Alto	37	9,3	9,3	91,0
Muy alto	36	9,0	9,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 22*Capacitación continua*

Nota. *Elaboración propia*

En cuanto a la capacitación continua de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, se observa una distribución variada en los niveles de participación. Un 42.8% de los encuestados tiene un nivel muy bajo de capacitación continua. Un 20.3% tiene un nivel bajo de capacitación. Un 18.8% se sitúa en un nivel regular de capacitación. Un 9.3% cuenta con un nivel alto de capacitación. Un 9% alcanza un nivel muy alto de capacitación continua. La mayoría de los trabajadores tiene niveles bajos o muy bajos de

participación en actividades de desarrollo profesional, lo que sugiere una necesidad de mejorar la accesibilidad y promoción de estas oportunidades.

Tabla 26

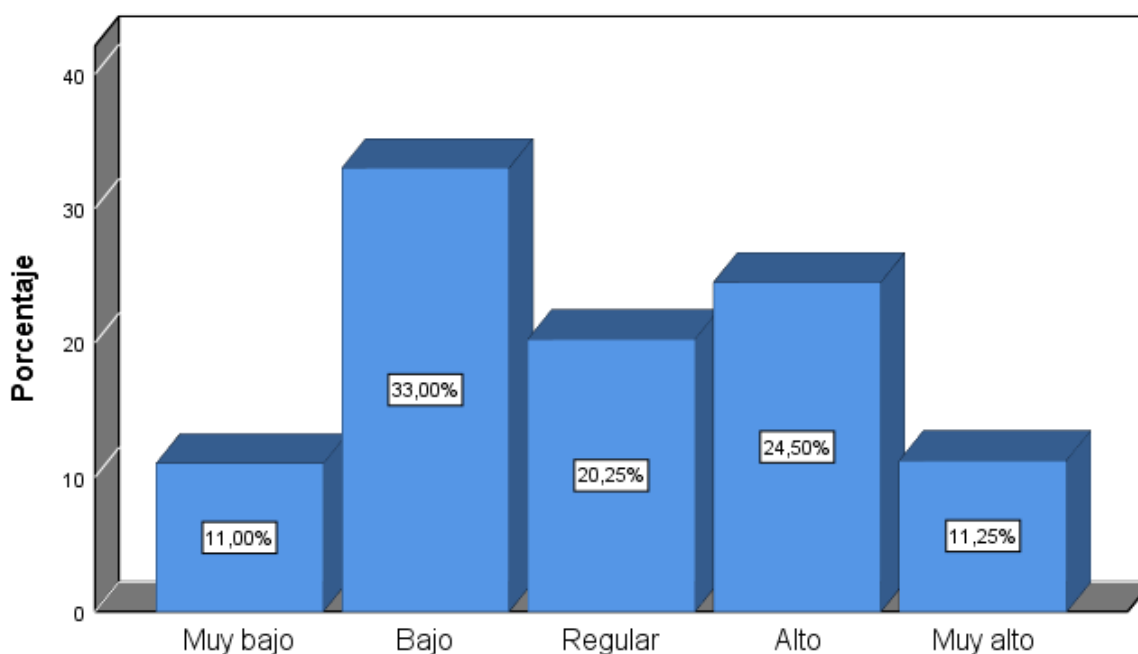
Educación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	44	11,0	11,0	11,0
Bajo	132	33,0	33,0	44,0
Regular	81	20,3	20,3	64,3
Alto	98	24,5	24,5	88,8
Muy alto	45	11,3	11,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 23

Educación



Nota. *Elaboración propia*

La evaluación general de la situación actual de educación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, que abarca tanto el nivel académico como la formación continua, revela que un 33% posee una educación de nivel bajo. Un 24.5% cuenta con una

educación de alto nivel. Un 20.3% se encuentra en un nivel educativo regular. Un 11.3% ostenta una educación muy alta. Solo un 11% presenta un nivel educativo muy bajo.

La mayoría de los trabajadores se encuentra en niveles bajos o altos de educación, indicando áreas de oportunidad para mejorar el desarrollo educativo. Estos datos sugieren la necesidad de fortalecer tanto el nivel académico como la formación continua para promover un desarrollo profesional más equitativo y eficaz entre todos los empleados municipales.

5.2. Análisis inferencial

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 27

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de ingresos	,296	400	,000
Educación	,292	400	,000

Nota. *Elaboración propia*

Los resultados del análisis son concluyentes al demostrar que tanto el nivel de ingresos como el nivel educativo en la muestra no siguen una distribución normal. Esto se respalda mediante los valores de significancia asociados a los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov, consistentemente inferiores a 0.05, lo que indica que las distribuciones de ambas variables se desvían significativamente de una distribución normal.

Hipótesis general

Tabla 28

Educación y nivel de ingresos

		¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?					
		S/. 930 a 1200	S/.1201 a 3000	S/. 3001 a 5000	Mas de S/ 5000	Total	
Educación	Muy bajo	Recuento	23	21	0	0	44
		% del total	5,8%	5,3%	0,0%	0,0%	11,0%
	Bajo	Recuento	16	79	35	2	132
		% del total	4,0%	19,8%	8,8%	0,5%	33,0%
	Regular	Recuento	2	33	44	2	81
		% del total	0,5%	8,3%	11,0%	0,5%	20,3%
	Alto	Recuento	0	32	50	16	98
		% del total	0,0%	8,0%	12,5%	4,0%	24,5%
	Muy alto	Recuento	0	9	34	2	45
		% del total	0,0%	2,3%	8,5%	0,5%	11,3%
	Total	Recuento	41	174	163	22	400
		% del total	10,3%	43,5%	40,8%	5,5%	100,0%

Nota. *Elaboración propia*

En la tabla de contingencia anterior, que muestra la relación entre educación y nivel de ingresos, se destaca que el 19.8% de los trabajadores tienen baja educación y un salario entre S/.1201 a 3000. Asimismo, el 12.5% posee alta educación y percibe un sueldo entre S/. 3001 a 5000. Otra observación relevante es que el 11% corresponde a trabajadores con educación regular y un salario dentro del rango de S/. 3001 a 5000.

Tabla 29

Prueba hipótesis general- Chi2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	185,123 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	177,533	12	,000
N de casos válidos	400		

a. 5 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,42.

Nota. *Elaboración propia*

Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.00 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022.

Hipótesis específica 1.

Tabla 30

Nivel educativo y nivel de ingresos

			¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?				
			S/. 930 a 1200	S/.1201 a 3000	S/. 3001 a 5000	Mas de S/. 5000	Total
Nivel educativo	Primaria	Recuento	5	5	0	0	10
		% del total	1,3%	1,3%	0,0%	0,0%	2,5%
	Secundaria	Recuento	21	23	0	0	44
		% del total	5,3%	5,8%	0,0%	0,0%	11,0%
	Superior	Recuento	7	20	6	0	33
		% del total	1,8%	5,0%	1,5%	0,0%	8,3%
	Bachiller	Recuento	5	48	0	2	55
		% del total	1,3%	12,0%	0,0%	0,5%	13,8%
	Titulado	Recuento	3	65	86	10	164
		% del total	0,8%	16,3%	21,5%	2,5%	41,0%
	Magister	Recuento	0	13	68	10	91
		% del total	0,0%	3,3%	17,0%	2,5%	22,8%
	Doctor	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,8%
Total	Recuento		41	174	163	22	400
	% del total		10,3%	43,5%	40,8%	5,5%	100,0%

Nota. *Elaboración propia*

En la tabla de contingencia anterior, que analiza la relación entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, se destaca que el 21.5% de los trabajadores tiene un nivel académico de titulado y recibe un salario en el rango de S/. 3001 a 5000. Además, el 17% corresponde a trabajadores con

grado de magister y un salario en el mismo rango. Otra observación relevante es que el 16.3% está compuesto por trabajadores titulados con un sueldo entre S/. 1201 a 3000.

Tabla 31*Prueba hipótesis específico 1- Chi2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	240,465a	18	,000
Razón de verosimilitud	263,792	18	,000
N de casos válidos	400		

a. 13 casillas (46,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

Nota. *Elaboración propia*

Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.00 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022.

Hipótesis específica 2.

Tabla 32*Años de educación y nivel de ingresos*

		¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?					
			S/. 930 a 1200	S/.1201 a 3000	S/. 3001 a 5000	Mas de S/. 5000	Total
Años de educación	Menos de 11 años	Recuento	25	29	6	3	63
		% del total	6,3%	7,2%	1,5%	0,8%	15,8%
	De 11 a 14 años	Recuento	4	28	3	0	35
		% del total	1,0%	7,0%	0,8%	0,0%	8,8%
	De 15 a 19 años	Recuento	12	99	72	11	194
		% del total	3,0%	24,8%	18,0%	2,8%	48,5%
	Mas de 19 años	Recuento	0	18	82	8	108
		% del total	0,0%	4,5%	20,5%	2,0%	27,0%
Total		Recuento	41	174	163	22	400
		% del total	10,3%	43,5%	40,8%	5,5%	100,0%

Nota. *Elaboración propia*

En la tabla de contingencia anterior, que analiza la relación entre los años de educación y el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, se observa que el 24.8% de los trabajadores tienen entre 15 a 19 años de educación y reciben un salario en el rango de S/. 1201 a 3000. Seguido de esto, el 20.5% de los trabajadores tienen más de 19 años de educación y un sueldo entre S/. 3001 a 5000. Otro porcentaje significativo es el 18%, correspondiente a trabajadores con entre 15 a 19 años de educación y un salario entre S/. 3001 a 5000.

Tabla 33

Prueba hipótesis específico 2- Chi2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	158,810 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	157,277	9	,000
N de casos válidos	400		

a. 3 casillas (18,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,92.

Nota. *Elaboración propia*

Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.00 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre los años de estudio y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022.

Hipótesis específica 3.

Tabla 34

Capacitación continua y nivel de ingresos

		¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?					
		S/. 930 a 1200	S/.1201 a 3000	S/. 3001 a 5000	Mas de S/ 5000	Total	
Capacitación continua	Muy bajo	Recuento	33	76	60	2	171
		% del total	8,3%	19,0%	15,0%	0,5%	42,8%
	Bajo	Recuento	5	40	33	3	81
		% del total	1,3%	10,0%	8,3%	0,8%	20,3%
	Regular	Recuento	3	35	28	9	75
		% del total	0,8%	8,8%	7,0%	2,3%	18,8%
	Alto	Recuento	0	11	20	6	37
		% del total	0,0%	2,8%	5,0%	1,5%	9,3%
	Muy alto	Recuento	0	12	22	2	36
		% del total	0,0%	3,0%	5,5%	0,5%	9,0%
	Total	Recuento	41	174	163	22	400
		% del total	10,3%	43,5%	40,8%	5,5%	100,0%

Nota. *Elaboración propia*

En la tabla de contingencia anterior, que aborda la relación entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, se destaca que el 19% de los trabajadores tiene una capacitación continua catalogada como muy baja y recibe un salario en el rango de S/.1201 a 3000. A continuación, el 15% de los trabajadores posee una capacitación continua también considerada muy baja y percibe un sueldo entre S/. 3001 a 5000. Otra observación significativa es que el 10% corresponde a trabajadores con una capacitación continua baja y un salario entre S/. 3001 a 5000.

Tabla 35

Prueba hipótesis específico 3- Chi2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,256 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	59,366	12	,000
N de casos válidos	400		

a. 6 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,98.

Nota. *Elaboración propia*

Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.00 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022.

5.3. Discusión

Los resultados de este estudio demuestran convincentemente cómo la educación se relaciona directamente con los niveles de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante 2022. Esta correlación significativa, respaldada por una significancia estadística menor a 0.05, está en consonancia con investigaciones previas tanto a nivel nacional como internacional. Esta consistencia no solo confirma la validez de nuestros hallazgos, sino que también subraya la importancia de invertir en educación como estrategia para mejorar las oportunidades económicas de los trabajadores, fundamentando así decisiones y políticas dirigidas a fomentar el desarrollo económico y profesional en la región.

Investigaciones relacionadas apoyan y amplían nuestro entendimiento de esta dinámica. Rivera (2021) en su estudio en Bolivia, y Tellez y Rojas (2020) en la República Dominicana, observaron que niveles educativos más altos se asocian con mejores salarios y promueven la equidad y reducción de la pobreza. Ambos estudios sugieren la necesidad de políticas que fomenten la educación y la adaptación a nuevas tecnologías para mantener la competitividad laboral. Asimismo, Ontaneda (2020) en Ecuador, identificó cómo la educación, junto con la informalidad laboral y el empleo público, son determinantes clave para entender las disparidades salariales regionales, lo que destaca la necesidad de políticas diferenciadas que atiendan estas variables.

La investigación de Huanqui y Zúñiga (2024) en Arequipa revela cómo las expectativas profesionales desalineadas con la realidad pueden impactar negativamente en el bienestar laboral, especialmente para aquellos con altos niveles de educación. Por su parte, Ríos (2019) investigó la educación y la brecha salarial de género en Perú, encontrando que aunque la educación ha contribuido a una reducción de esta brecha, aún se requieren esfuerzos significativos para eliminar las disparidades completamente, a través de políticas públicas enfocadas en la equidad salarial.

Además, la tesis de Saman y Miranda (2022) confirma que tanto la educación formal como la no formal se relacionan positivamente en los ingresos, aunque con variaciones en la intensidad de esta influencia. Esto subraya la educación como un factor crucial para el desarrollo económico personal. En contraste, Calero (2021) y Salazar (2022) resaltan la necesidad de abordar la discriminación y la falta de meritocracia en los entornos laborales para asegurar una distribución más equitativa de los ingresos y oportunidades laborales.

En conjunto, estos hallazgos reiteran que la educación es una inversión significativa que puede mejorar los ingresos individuales y que debe ser garantizada por el estado como un derecho esencial, tal como sugiere la Teoría del Capital Humano de Gil (1995) y afirmado por González (2019). Además, el modelo de MINCER ofrece un marco valioso para entender cómo la educación y la experiencia laboral se traducen en salarios, ofreciendo un enfoque cuantitativo para medir estos efectos en la economía del capital humano.

La Hipótesis Específica 1 de este estudio se confirma con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.00 < 0.05$), lo que indica una relación significativa entre el nivel educativo y los ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante 2022. Este hallazgo se alinea con investigaciones anteriores que también demuestran la influencia positiva de la educación en los ingresos. Por ejemplo, Rivera (2021) encontró una correlación

significativa entre ingresos y escolaridad en Bolivia, con un coeficiente de determinación R^2 que muestra que el nivel educativo y los años de estudio explican aproximadamente el 60.90% de la varianza en los ingresos. Este estudio sugiere un incremento de 10.16% en los ingresos por cada nivel educativo completado y 0.92% por cada año de estudio, enfatizando la educación como un vehículo crucial para la equidad de oportunidades y la reducción de la pobreza.

De manera similar, Orduña (2022) en su análisis sobre Huancavelica, evaluó cómo la educación, la experiencia laboral y el género afectan los ingresos de los jefes de hogar. Los resultados mostraron que la educación y la experiencia laboral elevan los ingresos en 5.83% y 1.9% respectivamente por cada año adicional, aunque el impacto de la experiencia muestra rendimientos decrecientes. Notablemente, el género resultó ser un factor determinante, con los hombres ganando en promedio un 30.56% más que las mujeres, lo que destaca las persistentes desigualdades de género en los ingresos.

Estos resultados subrayan la importancia de la educación como una inversión que no solo mejora los ingresos individuales, sino que también contribuye a la equidad social. La confirmación de estos hallazgos por múltiples estudios en diferentes contextos refuerza la validez de la teoría del Capital Humano, propuesta por Gil (1995), que considera la educación como una inversión esencial que tiene un impacto directo y positivo en los ingresos.

La Hipótesis Específica 2 se confirma mediante un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.00 < 0.05$), estableciendo una relación significativa entre los años de estudio y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante el periodo 2022. Este resultado apoya firmemente la Teoría del Capital Humano-propuesta por Gil (1995), que postula que la duración de la educación es un factor determinante en los ingresos de los trabajadores. La fuerte correlación positiva entre los años de estudio y los ingresos

reafirma que una inversión prolongada en educación puede traducirse en mayores ganancias económicas.

Esta evidencia se complementa con la Teoría Conflictual de la Estratificación Educativa, que, inspirada en las ideas de Max Weber y teorías organizacionales modernas, sugiere que la educación no solo actúa como un mecanismo de mejora económica sino también como un medio por el cual se perpetúan las desigualdades sociales. Según esta teoría, la educación puede reproducir y reforzar las jerarquías sociales existentes al proporcionar acceso diferencial a los recursos y conocimientos de los estratos superiores, lo que perpetúa las desigualdades en la sociedad.

Además, el análisis de la rentabilidad de la inversión en educación universitaria en Perú indica que, si bien la educación universitaria presenta retornos comparables a otras inversiones económicas, la educación superior no universitaria muestra retornos considerablemente más bajos, lo que destaca la necesidad de reformas educativas que mejoren su valor y efectividad. Las disparidades en los retornos de la educación también se ven influenciadas por factores como género, tipo de empleo y ubicación geográfica, subrayando la importancia de abordar estas inequidades en el acceso y los resultados educativos (Quiroz & Espinoza, 2008).

La Hipótesis Específica 3 de este estudio se confirma con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.00 < 0.05$), lo que indica una relación significativa entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco durante 2022. Este resultado es coherente con la Teoría del Capital Humano desde la Experiencia, que Alicia Lindón (2006) explora al resaltar la importancia de integrar aspectos tanto personales como profesionales del trabajo en el análisis de la experiencia laboral. Lindón argumenta que la educación y la capacitación continua no solo son relevantes desde

una perspectiva técnica, sino también como parte integral de la vida diaria del trabajador, influyendo directamente en su desempeño y resultados económicos.

La distinción de Lindón entre "experiencia de trabajo" y "experiencia laboral" resalta cómo la acumulación de competencias y habilidades a través de diferentes roles laborales, así como las vivencias emocionales y personales relacionadas con el trabajo, conforman un capital humano robusto y diversificado. Este enfoque se alinea con la idea de que la educación y la capacitación son inversiones esenciales que no solo mejoran la eficiencia profesional, sino que también contribuyen al desarrollo continuo de competencias laborales.

Además, la teoría educativa y la economía de la educación, tal como la expandió Becker (1983) y como la describe Acevedo (2018), apuntan a que la educación no solo se trata de asignar recursos financieros, sino también de cómo las decisiones individuales y colectivas sobre la inversión en educación afectan la distribución de bienes intangibles como conocimientos y habilidades. Estos elementos son cruciales para el desarrollo económico y social, ya que influyen en las desigualdades y dinámicas dentro de la sociedad.

El análisis de este estudio, que revela una correlación positiva entre la capacitación continua y el aumento de ingresos, no solo confirma la relevancia de la formación continua como parte del capital humano, sino que también sugiere que la inversión en educación y capacitación puede mitigar desigualdades y fomentar la equidad económica. Esto se refleja en cómo la capacitación continua puede ser una herramienta poderosa para mejorar tanto el bienestar individual de los trabajadores como el desarrollo económico general de la región.

CONCLUSIONES

1. Existió relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022, con un nivel de significancia de 0.00. Este hallazgo indica que a mayor nivel de educación se asocia positivamente con un aumento en los ingresos laborales dentro de esta institución. Entonces se destaca la relevancia de la formación académica y profesional como un factor clave en la estructura salarial dentro de la Municipalidad.
2. Existió relación significativa entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022, con un nivel de significancia de 0.00. Es evidente que aquellos empleados con mayores niveles de educación tienden a percibir ingresos laborales más elevados. Esta asociación resalta la relevancia de la formación académica y profesional como un factor determinante en la estructura salarial de la Municipalidad.
3. Existió relación significativa entre los años de estudio y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de Cusco, periodo 2022, con un nivel de significancia de 0.00. Este hallazgo evidencia que a medida que aumentan los años de estudio de los empleados, sus ingresos laborales tienden a incrementarse de manera significativa. Entonces, la inversión en la educación y el desarrollo académico y profesional puede ser una estrategia clave para promover la movilidad económica y el progreso profesional dentro de la Municipalidad Provincial de Cusco.
4. Existió relación significativa entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de Cusco, periodo 2022, con un nivel de significancia de 0.00. Este hallazgo evidencia que aquellos empleados que participan en

programas de capacitación continua tienden a experimentar un aumento significativo en sus ingresos. Entonces se destaca la relevancia de la inversión en el desarrollo de habilidades y la actualización de conocimientos como una estrategia efectiva para promover la mejora salarial y el crecimiento profesional dentro de la Municipalidad Provincial de Cusco.

RECOMENDACIONES

1. Para la Municipalidad Provincial de Cusco, implementar cursos, talleres y programas de certificación relacionados con las áreas específicas de trabajo de la municipalidad. Asimismo, se debería contemplar la adopción de políticas que reconozcan y recompensen a aquellos empleados que buscan mejorar su educación y adquirir nuevas habilidades. Esta inversión en el desarrollo del personal no solo conduce a una fuerza laboral más calificada y eficiente, sino que también mejora la satisfacción laboral y la retención de talento, beneficiando tanto a la municipalidad como a la comunidad que atiende.
2. Para el Departamento de Recursos Humanos implementar políticas que incentiven y reconozcan la formación y el nivel educativo de los empleados. Esto implica establecer programas de reconocimiento, bonificaciones o ascensos basados en los logros educativos y las certificaciones obtenidas por el personal. Estas políticas pueden motivar a los empleados a buscar educación continua y a esforzarse por adquirir nuevas habilidades relacionadas con su trabajo. Además, el reconocimiento y la recompensa de los logros educativos pueden aumentar la inspiración y la dedicación de los empleados, lo que impacta positivamente en la productividad y el rendimiento general de la municipalidad.
3. Se sugiere una estrecha colaboración entre las instituciones educativas locales y la Municipalidad Provincial de Cusco para desarrollar programas de educación y formación que satisfagan las necesidades laborales específicas de la municipalidad. Esto podría incluir el diseño de cursos y programas de capacitación centrados en las habilidades requeridas para roles dentro de la entidad. Al establecer esta colaboración, las instituciones educativas pueden desempeñar un papel crucial en cerrar la brecha entre

la educación y las demandas del mercado laboral local, preparando a estudiantes y trabajadores con las habilidades necesarias para sobresalir en roles dentro de la municipalidad. Esta iniciativa no solo mejoraría las perspectivas laborales de los individuos, sino que también fortalecería la fuerza laboral de la municipalidad, contribuyendo al desarrollo económico y social de la comunidad.

4. Es crucial abordar la presencia de clientelismo en la contratación de personal dentro de la Municipalidad Provincial de Cusco. Se recomienda establecer políticas estrictas que aseguren que las contrataciones y promociones se basen en méritos, tales como el grado académico y la experiencia profesional, y no en conexiones personales o políticas. La implementación de procesos de selección transparentes y basados en competencias puede ayudar a reducir la influencia del clientelismo, promoviendo una cultura de equidad y profesionalismo. Esto no solo mejorará la eficiencia y la calidad del servicio público, sino que también fortalecerá la confianza de la comunidad en la municipalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Reflexiones y Saberes*, 1-15. Obtenido de <file:///C:/Users/pc-2/Downloads/yairbocanegrags,+971-4129-1-CE.pdf>
- Alberdi, I. (2020). *La sociología como vocación*. Madrid: CIS. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GGYJEAQAQBAJ&pg=PA272&dq=La+teor%C3%ADa+del+capital+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiD2uXxsPv2AhUDSjABHV2YDN0Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=La%20teor%C3%ADa%20del%20capital%20humano&f=false>
- Arias, J. (2021). *Diseño Y Metodología De La Investigación* . Peru: Enfoques Consulting Eirl.
- Arias, R., Sánchez, L., & Rodríguez, M. (2020). Pobreza y desigualdad en Costa Rica: una mirada más allá de la distribución de los ingresos. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1), 1-26. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v8n1/2308-0132-reds-8-01-16.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2017). *Régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS*. SERVIR. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

- Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF). (01 de mayo de 2023). *Desigualdades laborales y oportunidades para la movilidad intergeneracional*. Obtenido de <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2023/05/desigualdades-laborales-y-oportunidades-para-la-movilidad-intergeneracional/>
- Banco Mundial. (20 de abril de 2020). *Bancomundial.org*. Obtenido de Bancomundial.org: <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Becker Gary, S. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Calero, J. (2021). Análisis salarial en función del capital humano, social y cultural del sector público y privado del Ecuador. [*tesis pregrado*]. Universidad Técnica de Ambato, Ambato- Ecuador, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33161>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Ciaschi, M., Galeano, L., & Gasparini, L. (junio de 2021). Estructura productiva y desigualdad salarial: Evidencia para América Latina. *El trimestre económico*, 88(349), 77-106. doi:<https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.1078>
- Colom, A. (2008). *Teorías e instituciones contemporáneas de la educación*. Barcelona: Ariel. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=JqYXyrWugsC&pg=PA25&dq=educacion+formal+e+informal&hl=es&sa=X&ved=2ahU>
- Economía. (15 de Febrero de 2023). *Caen salarios de trabajadores con educación universitaria en el último trimestre*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/inci->

caen-salarios-de-trabajadores-con-educacion-universitaria-en-el-ultimo-trimestre-noviembre-diciembre-enero-2023-noticia/#google_vignette

Espinoza, O. (2009). Reflexiones sobre los conceptos de "política", políticas públicas y política educacional. *Arizona State University*, 12.

Galvis González, J. A. (2014). *Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario*, 75.

González, T. (2019). La educación es un derecho, no es un privilegio. *Revista Diálogos sobre educación*, 10(19), 1-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5534/553461754018/553461754018.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Huanqui, M., & Zuñiga, P. (2024). Calidad de vida laboral de los trabajadores en el contexto de la pandemia de una municipalidad distrital de Arequipa. *[tesis pregrado]*. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/8591>

Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA) Año 2022*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.ine.es/prensa/epa_2022_d.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). *A nivel nacional la población ocupada alcanzó 17 millones 696 mil personas en el IV trimestre de 2022*. Obtenido de <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/a-nivel-nacional-la-poblacion-ocupada-alcanzo-17-millones-696-mil-personas-en-el-iv-trimestre-de-2022->

14299/#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202022%2C%20respecto,)%3B%20no%20obstante%2C%20se%20redujo

Juris.pe. (2024). *Todo sobre el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 (ley de carrera administrativa)*. Obtenido de Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público: [https://juris.pe/blog/regimen-laboral-decreto-legislativo-276-carrera-](https://juris.pe/blog/regimen-laboral-decreto-legislativo-276-carrera-administrativa/#:~:text=El%20r%C3%A9gimen%20laboral%20del%20Decreto%20Legislativo%20276%20en%20Per%C3%BA%20es,y%20las%20entidades%20p%C3%BAblicas%20empleadoras)

[administrativa/#:~:text=El%20r%C3%A9gimen%20laboral%20del%20Decreto%20Legislativo%20276%20en%20Per%C3%BA%20es,y%20las%20entidades%20p%C3%BAblicas%20empleadoras](https://juris.pe/blog/regimen-laboral-decreto-legislativo-276-carrera-administrativa/#:~:text=El%20r%C3%A9gimen%20laboral%20del%20Decreto%20Legislativo%20276%20en%20Per%C3%BA%20es,y%20las%20entidades%20p%C3%BAblicas%20empleadoras).

León, A. (2007). Que es la educación. *Educere : La Revista Venezolana de Educación*, 595-604. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>

Lindón, A. (2006). Cotidianidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral. *La experiencia*, 45-75.

Lopez, L. (2023). Teorías de los ingresos de Adam Smith. Universidad Antonio Nariño. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/465196898/TEORIA-DE-LOS-INGRESOS-DE-ADAM-SMITH>

Lucas, R., & Prescott, E. (1974). Equilibrium search and unemployment. *Journal of Economic Theory*, 188-209. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656275/OlayaL_C.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Lupinta , D. (2021). Educación Y Su Relación Con Ingresos Laborales De La Población Económicamente Activa En La Región Cusco Año 2021. *Tesis Pregrado*. Universidad Lider Peruana, Cusco, Peru. Obtenido de <http://repositorio.ulp.edu.pe/handle/ULP/35>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2017). *Compendio de normas sobre la legislación laboral*. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo . Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2020). *Compendio de normas legales de regímenes laborales especiales*. MTPE. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1544977/COMPENDIO%20NORMAS%20LEGALES.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ontaneda, D. (2020). Diferencias regionales en el ingreso laboral y el papel de la educación, informalidad laboral y el sector público. El caso de Ecuador. *Revista de economía regional y sectorial*, 12(1), 59-107. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/4315/431564803005/431564803005.pdf>
- Orduña, N. (2022). Influencia de la educación, experiencia y género en los ingresos de jefes de hogar del departamento de Huancavelica, 2019. *[tesis pregrado]*. Universidad Continental, Huancavelica, Perú. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11484>

- Organizacion Internacional de Trabajo. (17 de Septiembre de 2021). *Solo la mitad de los trabajadores de todo el mundo ocupan puestos de trabajo correspondientes a su nivel de formacion* . Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/only-half-of-workers-worldwide-hold-jobs-corresponding-to-their-level-of-education/>
- Quiroz Ávila, R. (2024). Meritocracia. *Diario oficial del Bicentenario El Peruano*.
- Rios, P. (2019). Educación y brecha salarial de género en el Perú. [tesis pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14943>
- Rivera, A. (2021). La Educación, factor determinante del nivel de ingresos y calidad de vida en Bolivia. *Con-Sciencias Sociales*, 13(25), 54-66. doi:<https://doi.org/10.35319/consciencias.202125128>
- Rodriguez, A. (2006). Conocimiento de la educación como marco de interpretación de la Teoría de la Educación como disciplina.
- RPP. (04 de Febrero de 2019). *¿Cómo aporta la educación superior al desarrollo de las regiones?* Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/como-aporta-la-educacion-superior-al-desarrollo-de-las-regiones-noticia-1178509>
- Salazar, D. (2022). Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial. *Tzhoecoen*, 14(1), 115-124. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v14i1.2146>
- Saman , J., & Miranda , S. (2019). Relación Entre La Educación Y El Nivel De Ingresos De Los Trabajadores En La Municipalidad Provincial De Cusco, Periodo 2019. *Tesis*

- Pregrado*. Universidad Andina del Cusco, Cusco, Peru. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5127>
- Saman, J., & Miranda, S. (2022). Relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2019. [tesis pregrado]. Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5127>
- Sarrión, C. (2017). *Organización de acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de* (Primera edición ed.). Málaga: ICE Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=S1cpEAAAQBAJ&pg=PT22&dq=educacion+formal+e+informal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjP69j7n_32AhVZHLkGHSoKCQkQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=educacion%20formal%20e%20informal&f=false
- SERVIR. (2019). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH. *SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil*.
- Téllez, W., & Rojas, E. (2020). Educación e ingreso salarial: análisis diferencial en graduandos de la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), República Dominicana. *Educación Superior*, 29, 029 - 046. Obtenido de <https://rai.uapa.edu.do/handle/123456789/1139>
- Trilla, J. (2005). *Pedagogía y educación ante el*. Madrid.
- Vásquez, V. (2021). *Educación invisible. Reflexión y acción para educar a la educación*. patagoni: Ebooks. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=JjIzEAAAQBAJ&pg=PT14&dq=educacion>

+formal+educacion+no+formal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiO9vypgPv2AhVfR
TABHQ5CsEQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=educacion%20formal%20educaci
on%20no%20formal&f=false

Villalpando, C. (2021). *La educación en tiempos de pandemia* (Primera edición ed.). Ciudad de México: Editorial Fontamara S. A. de C. V. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_educaci%C3%B3n/jvsGEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=que+es+la+educaci%C3%B3n+pdf&printsec=frontcover

Wright, V. (1971). *Explicación y Comprensión*.

ANEXOS

Matriz de instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nivel de ingresos	Ingreso mensual	<ul style="list-style-type: none"> • Monto S/ 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su salario actual en la municipalidad?
	Movilidad salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante su período de empleo en la Municipalidad Provincial de Cusco, ¿ha experimentado incrementos salariales mensuales?
	Características laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Posición actual • Tipo de contrato • Régimen laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué posición desempeña actualmente en la Municipalidad Provincial de Cusco? • ¿Qué tipo de contrato tiene en la Municipalidad Provincial de Cusco? • ¿En qué régimen laboral se encuentra en la Municipalidad Provincial de Cusco?
	Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Años de experiencia laboral total • Años de experiencia específica en el cargo actual • Años de experiencia trabajando en el sector público 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántos años de experiencia laboral en total tiene? • ¿Cuántos años de experiencia laboral específica en su cargo actual tiene? • ¿Cuántos años de experiencia tiene trabajando en el sector público?
Educación	Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel educativo alcanzado 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?

	Años de estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Años de estudio completados 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántos años de estudios formales ha completado?
	Capacitación continua	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en cursos educativos extracurriculares • Participación en diplomados • Participación en talleres educativos 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué frecuencia participa en cursos educativos extracurriculares? • ¿Cuándo fue la última vez que completó un curso relacionado con su posición actual? • ¿Con qué frecuencia participa en diplomados de diferentes tipos? • ¿Cuándo fue la última vez que completó un diplomado relacionado con su puesto actual? • ¿Con qué regularidad participa en talleres educativos de diferentes temas? • ¿Cuándo fue la última vez que asistió a un taller relacionado con su posición actual? • ¿En qué forma se recibió las capacitaciones? • ¿Las capacitaciones que se recibió fue por parte de la Municipalidad Provincial de Cusco?

Matriz de Consistencia

“RELACIÓN ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUSCO, PERÍODO 2022”.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existió relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022.</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Nivel de ingresos</p>	Ingreso mensual	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Alcance: Descriptiva Correlacional</p> <p>Población: 2723</p> <p>Muestra: 400</p>
<p>Problema Específico:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existió relación significativa entre el nivel educativo y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022.</p>		<p>Características laborales</p>	
<p>PE2: ¿Cuál es la relación entre los años de estudio</p>	<p>OE2: Determinar la relación entre los años de</p>	<p>HE2: Existió relación significativa entre los</p>		<p>Experiencia laboral</p>	

en el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022?	estudio en el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022	años de estudio y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2022	Variable independiente : Educación	Nivel educativo	
PE3: ¿Cuál es la relación entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, Periodo 2022?	OE3: Determinar la relación entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, Periodo 2022.	HE3: Existió relación significativa entre la capacitación continua y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, Periodo 2022.		Años de estudio	
				Capacitación continua	

