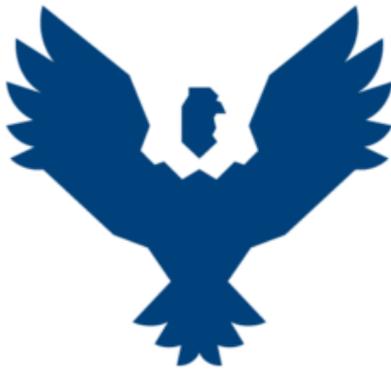




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**“RELACIÓN ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL NIVEL DE INGRESOS DE
LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CUSCO, PERIODO 2019”**

PRESENTADO POR: Bach.

- **JESSY BETSABE SAMAN MELENDREZ**
- **SANDRA PAOLA MIRANDA CEVALLOS**

Para optar al Título Profesional de Economista

ASESOR:

DR. TITO LIVIO PAREDES GORDON

CUSCO – PERÚ

2022



Presentación

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables y señores Miembros del Jurado de la Universidad Andina del Cusco.

De acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco y cumpliendo la normatividad establecida, pongo a disposición el Proyecto de Tesis titulada “Relación entre la Educación y el Nivel de Ingresos de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2019”, para vuestro aprecio y de esta manera optar al título profesional de Licenciada en Economía.

La investigación presentada a continuación pretende determinar la relación existente entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.



Agradecimientos

A la Universidad Andina del Cusco por la formación académica y actividades que nos brinda.

A los docentes de la Carrera Profesional de Economía, por apoyo y sus conocimientos impartidos.

A nuestros padres y hermanos por todo el amor y apoyo incondicional que nos brindaron durante todo nuestro desarrollo profesional y a nuestros familiares por las palabras constantes de aliento.

A los amigos con los cuales compartimos muchas experiencias y aprendizajes y nos motivaron en todo momento.

Finalmente, exponer un gran y sincero agradecimiento al Dr. Tito Livio Paredes Gordon, principal colaborador en el desarrollo de la investigación mediante su guía, conocimiento y apoyo constante.



Dedicatoria

A Dios que desde lo alto ilumina mi camino en cada momento y ha permitido que llegue a este punto, dándome salud, inteligencia y lo necesario para salir adelante y lograr mis objetivos.

A mi madre adorada, por creer en mí, por apoyarme en todo momento, por sus valores, por los esfuerzos impresionantes como persona a mi hermana Shirley, por todas las muestras de afecto, cariño, apoyo y sobre todo por motivarme. A mi padre por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracteriza y por el valor mostrado para salir adelante siempre, A mi abuelito Lucho, por su apoyo incondicional, comprensión y consejos que me han conducido a ser buena persona.

JESSY BETSABE

A Dios quien ha sido mi guía, fuente de amor y fortaleza hasta el día de hoy. A mis padres, Marcos y Patricia, quienes me brindaron su amor incondicional, paciencia y apoyo para dar cumplimiento a un sueño más. A mi hermano Marcos, por brindarme cariño, apoyo sin condiciones a través de este proceso, y estar conmigo en cada etapa. En memoria de mi abuelito Marcos, quien con sus oraciones y palabras de ánimo me permitieron ser mejor persona y de una u otra forma acompaña a todos mis sueños y metas, siempre te llevo en mi corazón.

A mi abuelita Bertha, quien me extendió su mano en momentos difíciles y por el amor brindado siempre.

SANDRA PAOLA



Índice General

Presentación.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Índice General.....	v
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras	xi
Acrónimos	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv

Capítulo I: Introducción

1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación de problema	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problema Específico	5
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivo Específicos	5
1.4. Justificación de la Investigación	5
1.4.1. Relevancia Social.....	5
1.4.2. Implicancias Prácticas	6
1.4.3. Valor Teórico.....	6
1.4.4. Utilidad Metodológica	6
1.4.5. Factibilidad o viabilidad	6
1.5. Delimitación de la Investigación	7



1.5.1. Delimitación Temporal	7
1.5.2. Delimitación Espacial	7
Capítulo II: Marco Teórico	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.1.3. Antecedentes locales.....	11
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Educación	12
2.2.2. Nivel de ingresos	17
2.2.3. Mercado de trabajo	19
2.2.4. La relación entre escolaridad e ingresos	21
2.2.5. Modalidad laboral	24
2.3. Marco Legal.....	25
2.3.1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:	25
2.3.2. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador	26
2.3.3. Constitución Política del Perú	26
2.3.4. Título III Capacitación Laboral y Productividad.....	27
2.3.5. Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.	27
2.4. Marco conceptual.....	27
2.5. Formulación de Hipótesis	28
2.5.1. Hipótesis General.....	28
2.5.2. Hipótesis Específicas	28



2.6.	Variables	29
2.7.	Operacionalización de variables	29

Capítulo III: Método de Investigación

3.1.	Tipo de investigación.....	30
3.2.	Enfoque de Investigación	30
3.3.	Diseño de la investigación	30
3.4.	Alcance de la investigación	31
3.5.	Población y muestra de la investigación.....	31
3.5.1.	Población	31
3.5.2.	Muestra	31
3.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	32
3.6.1.	Técnica.....	32
3.6.2.	Instrumentos	32
3.7.	Procesamiento de datos.....	33

Capítulo IV: Diagnóstico del área de estudio

4.1.	Área de estudio	34
4.1.1.	Factores geográficos	34
4.1.2.	Factores económicos.....	36
4.1.3.	Factores sociales	38
4.2.	Municipalidad de Cusco	44
4.2.1.	Misión.....	44
4.2.2.	Visión.....	44
4.2.3.	Organigrama	45
4.2.4.	Unidades orgánicas	47
4.2.5.	Personal.....	48



Capítulo V: Análisis e interpretación de resultados

5.1. Análisis descriptivo	52
5.1.1. Datos generales	52
5.1.2. Nivel de ingresos	54
5.1.3. Educación	63

Capítulo VI: Pruebas estadísticas

6.1. Objetivo específico 1	73
6.2. Objetivo específico 2	73
6.3. Objetivo general.....	74

Capítulo VII: Discusión

6.1. Descripción de los hallazgos más relevantes	76
6.2. Comparación crítica con la literatura existentes	77
6.3. Limitaciones del estudio	81
Conclusiones.....	82
Recomendaciones	83
Referencias bibliográficas	85
Anexos	95



Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	29
Tabla 2 <i>Técnica e instrumento de recolección de datos</i>	33
Tabla 3 <i>Valor agregado bruto, Cusco, 2015-2019</i>	36
Tabla 4 <i>Ingreso promedio proveniente del trabajo Cusco, 2015-2020</i>	37
Tabla 5 <i>Población de la provincia, Cusco, 2017-2020</i>	39
Tabla 6 <i>Población económicamente activa, Cusco, 2017</i>	40
Tabla 7 <i>Población económicamente activa por sectores (proporción de la población), Cusco, 2015-2017</i>	41
Tabla 8 <i>Años de estudio en promedio de la población de 25 años a más, Cusco, 2015-2020</i>	43
Tabla 9 <i>Régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Cusco</i>	48
Tabla 10 <i>Régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Cusco</i>	48
Tabla 11 <i>Trabajadores por unidad funcional de la Municipalidad Provincial de Cusco</i> .	49
Tabla 12 <i>Edad de los trabajadores, 2019</i>	52
Tabla 13 <i>Género de los trabajadores, 2019</i>	53
Tabla 14 <i>Nivel de salario mensual, 2019</i>	54
Tabla 15 <i>Aumento salarial, 2019</i>	55
Tabla 16 <i>Cargo que ocupan en la municipalidad, 2019</i>	56
Tabla 17 <i>Tipo de contrato, 2019</i>	57
Tabla 18 <i>Modalidad de contrato, 2019</i>	58
Tabla 19 <i>Años de experiencia general, 2019</i>	59
Tabla 20 <i>Años de experiencia específica, 2019</i>	60
Tabla 21 <i>Años de experiencia sector público, 2019</i>	61
Tabla 22 <i>Nivel de ingresos, 2019</i>	62



Tabla 23 <i>Grado académico, 2019</i>	63
Tabla 24 <i>Años de estudio, 2019</i>	64
Tabla 25 <i>Frecuencia cursos, 2019</i>	65
Tabla 26 <i>Última vez que realizó un curso, 2019</i>	66
Tabla 27 <i>Frecuencia capacitación, 2019</i>	67
Tabla 28 <i>Última vez que realizó una capacitación, 2019</i>	68
Tabla 29 <i>Frecuencia talleres, 2019</i>	69
Tabla 30 <i>Última vez que realizó un taller, 2019</i>	70
Tabla 31 <i>Educación, 2019</i>	71
Tabla 32 <i>Correlación educación formal y nivel de ingresos</i>	73
Tabla 33 <i>Correlación educación no formal y nivel de ingresos</i>	74
Tabla 34 <i>Correlación educación y nivel de ingresos</i>	75



Índice de Figuras

Figura 1 <i>Teoría del ciclo de vida</i>	18
Figura 2 <i>Mercado de trabajo</i>	20
Figura 3 <i>Mapa de la provincia de cusco</i>	34
Figura 4 <i>Organigrama de la municipalidad provincial de cusco</i>	45
Figura 5 <i>Edad de los trabajadores, 2019</i>	52
Figura 6 <i>Género de los trabajadores, 2019</i>	53
Figura 7 <i>Nivel de salario mensual, 2019</i>	54
Figura 8 <i>Aumento salarial, 2019</i>	55
Figura 9 <i>Cargo que ocupan en la municipalidad, 2019</i>	56
Figura 10 <i>Tipo de contrato, 2019</i>	57
Figura 11 <i>Modalidad de contrato, 2019</i>	58
Figura 12 <i>Años de experiencia general, 2019</i>	59
Figura 13 <i>Años de experiencia específica, 2019</i>	60
Figura 14 <i>Años de experiencia sector público, 2019</i>	62
Figura 15 <i>Nivel de ingresos, 2019</i>	63
Figura 16 <i>Aumento salarial, 2019</i>	64
Figura 17 <i>Años de estudio, 2019</i>	65
Figura 18 <i>Frecuencia cursos, 2019</i>	66
Figura 19 <i>Última vez que realizó un curso, 2019</i>	67
Figura 20 <i>Frecuencia capacitación, 2019</i>	68
Figura 21 <i>Última vez que realizó una capacitación, 2019</i>	69
Figura 22 <i>Frecuencia talleres, 2019</i>	70
Figura 23 <i>Última vez que realizó un taller, 2019</i>	71
Figura 24 <i>Educación, 2019</i>	72



Acrónimos

- ENAHU:** Encuesta Nacional de los Hogares.
- INEI:** Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- PEA:** Población Económicamente Activa.
- PET:** Población en Edad de Trabajar.



Resumen

El presente estudio titulado “Relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2019” presentó como finalidad establecer la asociación que existe entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.

Metodológicamente la investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo; diseño no experimental-transversal y alcance descriptivo-correlacional. La encuesta fue la técnica empleada, aplicándose un cuestionario a una muestra de 325 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco.

Los resultados mostraron que el 40% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco tienen un ingreso de entre S/ 1201 y S/ 3000; el 36% ocupa un puesto de técnico, el 51% está contratado bajo el régimen laboral CAS, el 31% tiene entre 4 y 6 años de experiencia laboral, el 32% tiene título universitario y el 43% tiene entre 15 a 19 años de estudio. Además, hay una relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, con un coeficiente de correlación ($Rho=0.217$), lo que indica una relación positiva débil, asimismo existe también correlación entre la educación formal ($Rho=0.308$) y la educación no formal ($Rho=0.205$) y el nivel de ingresos de los trabajadores.

Se concluye que la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores se relacionan significativa y positivamente en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2019

Palabras clave: Nivel de ingresos, educación, capital humano.



Abstract

The present investigation entitled "Relationship between education and the level of income of workers in the Provincial Municipality of Cusco period 2019" presented the purpose of establishing the association that exists between education and the level of income of workers in the Provincial Municipality of Cusco - 2019.

Methodologically, the research is basic, with a quantitative approach; non-experimental-cross-sectional design and descriptive-correlational scope. The survey was the technique used, applying a questionnaire to a sample of 325 workers from the Provincial Municipality of Cusco.

The results showed that 40% of the workers of the Provincial Municipality of Cusco have an income between S/ 1,201 and S/ 3,000; 36% hold a technical position, 51% are hired under the CAS labor regime, 31% have between 4 and 6 years of work experience, 32% have a university degree and 43% have between 15 and 19 years of experience. study. In addition, there is a significant relationship between education and the level of income of workers in the Provincial Municipality of Cusco, with an influence coefficient ($Rho=0.217$), which indicates a weak positive relationship, indicating that there is also influence between the formal education ($Rho=0.308$) and non-formal education ($Rho=0.205$) and the income level of the workers.

It is concluded that the education and the level of income of the workers are significantly and positively related in the Provincial Municipality of Cusco, period 2019

Key words: Income level, education, human capital.



Capítulo I: Introducción

1.1. Planteamiento del Problema

La educación, a través de los años, ha sido motivo de interés de las naciones, debido a que se la considera como constituyente del desarrollo individual, social y económico de los países. La educación afecta directamente al bienestar de las personas, en ese sentido, el acceso a esta es fundamental; su importancia radica en que, gracias a la educación, las personas pueden desarrollar y potenciar sus capacidades, habilidades y competencias, permitiendo mejorar sus condiciones de vida, incluidas las condiciones laborales; sin embargo, existe diversidad de factores en el entorno laboral que alteran esta relación entre la calificación y los salarios, afectando a las personas y su bienestar.

A nivel mundial, se registra brechas de salarios vinculados a la educación, por ejemplo, en Estados Unidos, los ingresos semanales promedio para aquellos trabajadores con los niveles más altos de logro educativo (títulos de doctorado y profesionales) fueron 300% superiores a los de aquellos con el nivel más bajo, menos que un diploma de escuela secundaria (Torpey, 2018). Sin embargo, en España, se encuentran casos en los que personas con altos niveles educativos se encuentran laborando en puestos con requerimientos de educación inferiores al que poseen, lo cual altera sus ingresos y genera que su salario sea un 41.4% menor al que recibirían si laboraran en puestos acorde a su preparación académica (Fundación BBVA, 2019).

A nivel nacional, la población de más de 25 años de edad cuenta en promedio con 10.1 años de estudios, en la población masculina este promedio es de 10.3 años, superior al de la población femenina que cuenta con un promedio de 9.8 años de estudio, lo cual corresponde a un nivel educativo de secundaria incompleta. Es así que el 41% de la población con más de 25 años de edad tiene un nivel de educación secundaria, el 24.6% cuenta con un nivel de educación primaria y el 15.6% posee estudios superiores



universitarios. Esto evidencia que la educación en el país aún está rezagada (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021).

Por su parte, el ingreso promedio proveniente del trabajo ha demostrado una tendencia creciente en los últimos 10 años, sin embargo, a la fecha se mantiene aún una cifra baja. El ingreso que las personas perciben por sus actividades laborales es, en promedio, de S/ 1269, registrando que en la zona urbana la cifra alcanza los S/ 1415, mientras que, en la zona rural el ingreso promedio es de S/678. En cuanto al género, el ingreso de la población femenina es de S/1103 en promedio y el de la población masculina es de S/ 1373, lo cual evidencia la brecha existente entre el ingreso de varones y mujeres en el país (INEI, 2022).

Es así que, el Perú registra una asociación directa entre la educación y los ingresos que provienen del trabajo, es así que los ingresos de individuos que cursaron educación superior alcanzan los S/2,545.7 en promedio, mientras que, el ingreso promedio de las personas con nivel de educación primaria es de S/ 695.5, es decir, 72% menos (INEI, 2018). Sin embargo, también existe evidencia de que en algunas zonas de la capital del país mayor educación no involucra con necesidad un mayor salario en promedio, registrándose que una persona con secundaria completa gana poco más (entre S/1200 y S/1400) que una persona con carrera universitaria o no universitaria incompleta (entre S/1000 y S/1200), por lo que se atribuye estas diferencias a otros factores como la experiencia, etnia, género, entre otros (Urrutia y Cuenca, 2018).

En la región de Cusco, el promedio de tiempo de estudio alcanzado por las personas mayores de 25 años es de 9.3 años, lo cual representa un nivel de estudios secundarios y demuestra el bajo nivel educativo de la población (INEI, 2019); además, la tasa de analfabetismo en la región es de 9.95, siendo una de las más altas a nivel nacional (INEI, 2021). Por su parte, el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo es de S/1,234.1, representando un monto levemente superior al salario mínimo vital que refleja un bajo nivel



de salarios en la región (INEI, 2018). Asimismo, también se presenta situaciones de incongruencias entre el nivel de salarios y la calificación de trabajadores, mostrándose casos de trabajadores sub calificados y sobre calificados.

Bajo este contexto, se presenta la Municipalidad Provincial de Cusco, la cual no es ajena a la problemática expuesta, evidenciándose un porcentaje considerable de trabajadores con bajos niveles de educación, tanto formal como no formal. Por otra parte, se exhiben casos de subcalificación o sobrecalificación en algunos puestos de trabajo, es decir, los trabajadores de la municipalidad no reciben ingresos laborales acordes a su educación, existiendo disconformidad por parte de los trabajadores que consideran que sus salarios son muy bajos para el nivel educativo que poseen.

Añadiendo, en la municipalidad, se presentan trabajadores contratados bajo diversos regímenes laborales y tipos de contrato, se cuenta con un total de 2,082 trabajadores en la institución, de los cuales, el 59% se encuentra bajo el régimen laboral 728, el 28% se encuentra contratado bajo el régimen 276 y el 13% en régimen CAS. Cada régimen posee diversos tratamientos y condiciones laborales, lo que ocasiona ciertas distorsiones entre la ideal correspondencia de la educación y los salarios, considerando que existen trabajadores que a pesar de realizar las mismas actividades y tener un perfil educativo similar, reciben diferentes salarios a causa del régimen de trabajo bajo el que se encuentran. Lo mencionado afecta la iniciativa de los trabajadores en cuanto a capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales e interrumpiendo un correcto desarrollo de la carrera administrativa, aunado a ello, cada vez son menores las posibilidades de ser nombrado o ascender de puesto en la municipalidad lo que limita la capacidad del personal.

Alineado a lo anterior, en la Municipalidad Provincial de Cusco, se muestra que el 48% de trabajadores trabaja por tiempo indeterminado, el 30% está como contratado, 9% como reposición judicial, 7% en condición de permanente, 4% nombrado y 2% en cargos de



confianza. Bajo ello, se presenta exceso de trabajadores bajo el régimen de reposición judicial, lo que conlleva a que estas personas reciban salarios como trabajadores obreros, pese a laborar en áreas de oficina de la municipalidad. Esta situación genera que se tenga más personal del que la municipalidad requiere, implicando mayores egresos para la institución y la consecuente reducción del presupuesto para salarios de los trabajadores, que desencadena en una inadecuada correspondencia entre los salarios y el nivel educativo en la institución.

Por otra parte, se expone que, en muchas situaciones, en la municipalidad, predomina el valor de los años de experiencia sobre el nivel educativo de las personas, evidenciando que los puestos laborales a los que corresponde mayor nivel de salarios registran como requisito indispensable determinado número de años de experiencia laboral, asignándole un mayor puntaje que al grado académico y capacitaciones o cursos realizados por los postulantes. De igual modo, se registra que, debido al requerimiento de ciertos años de experiencia laboral, muchos profesionales con el nivel educativo formal y no formal adecuado a determinados cargos no acceden a estos, es así que se ven en la obligación de postular a puestos de rangos inferiores que ameritan niveles educativos menores.

De continuar con la problemática expuesta, se generará mayor disconformidad en los trabajadores y un desincentivo a continuar capacitando y educándose. De igual modo, se limitará la posibilidad de emplear a personas altamente calificadas ante la poca congruencia con los salarios ofrecidos, lo cual será un obstáculo para lograr un mejor servicio por parte de la Municipalidad Provincial de Cusco.

En este sentido, se considera pertinente realizar un estudio para determinar la relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2019, para de esta manera poder aplicar estrategias, gestionar y proponer políticas con el fin de incidir en la educación y las actividades laborales.



1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019?

1.2.2. Problema Específico

- ¿Qué relación existe entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019?
- ¿Qué relación existe entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.

1.3.2. Objetivo Específicos

- Determinar la relación que existe entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019.
- Determinar la relación que existe entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Relevancia Social

El estudio permitió conocer la relación entre el nivel educativo y los ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, con lo que se podrá beneficiar a los trabajadores de la institución mediante la aplicación de estrategias y acciones que permitan una correspondencia adecuada entre su nivel educativo y su nivel de salarios. De igual modo, la investigación brindó mayor fundamento para promover la educación formal y no formal



en la provincia, generando un posible mayor interés en educarse por parte del grupo poblaciones próxima a insertarse en el mercado laboral.

1.4.2. Implicancias Prácticas

El estudio mostró un panorama real de la situación acerca de los salarios y la educación adquirida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, de esta manera, se podrán proponer estrategias y acciones para continuar mejorando la educación tanto formal como no formal, asimismo, se dio a conocer las deficiencias en cuanto a la correspondencia del nivel de educación y salarios en la municipalidad con lo que se posibilitará el planteamiento de estrategias para evitar estar discordancias y generar mayores incentivos a obtener grados superiores de educación y mejores salarios.

1.4.3. Valor Teórico

El presente trabajo incrementó el conocimiento acerca de las variables de estudio, educación y nivel de ingresos, fundamentándose en principios, teorías y leyes científicas existentes. Además, se aportó evidencia empírica de la vinculación entre la educación y el nivel de ingresos en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, con lo que se contribuye a la comunidad científica. Adicionalmente, los resultados de la investigación podrán ser empleados como antecedentes o como fundamento para el desarrollo de próximas investigaciones concernientes al tema.

1.4.4. Utilidad Metodológica

La utilidad metodológica del estudio parte de la aplicación del método científico para su desarrollo. Asimismo, se elaboró y aplicó un instrumento validado y confiable que podrá ser replicado en próximas investigaciones vinculadas.

1.4.5. Factibilidad o viabilidad

La viabilidad o factibilidad del estudio se da porque se dispuso de varias fuentes de información y data requerida para su desarrollo, la misma que fue proporcionada por los



trabajadores de la Municipalidad provincial del Cusco, región Cusco. Adicionalmente, se contó con los recursos humanos y financieros necesarios para el desarrollo del estudio.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

El estudio se realizó en el periodo que corresponde al año 2020, con información del año 2019, por lo que la data extraída es actual y está en concordancia a las variables y objetivos planteados para poder evidenciar la vinculación presente entre el nivel de ingresos percibidos y la educación por parte de los asalariados de la Municipalidad Provincial de Cusco.

1.5.2. Delimitación Espacial

El ámbito espacial del estudio corresponde a la Municipalidad Provincial de Cusco, ubicada en el distrito de Cusco, provincia de Cusco, departamento de Cusco.



Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Veselinović et al. (2020), en su investigación “The effect of education-job mismatch on net income: evidence from a developing country”, tuvo como objetivo explorar el impacto del desajuste entre educación y empleo en los ingresos netos de los trabajadores en el contexto de Bosnia-Herzegovina. Se usó un método de regresión lineal OLS en datos de la Encuesta de Jóvenes de Measure BiH. Se encontró que el desajuste entre la educación y el trabajo tiene un efecto significativo en el ingreso neto. Los trabajadores pueden esperar diferencias de ingresos netos entre el 13% y el 15% si su nivel de educación no coincide con el requerido para su trabajo. Sin embargo, los resultados muestran que el impacto del desajuste entre educación y trabajo depende del nivel de escolaridad y la edad de los encuestados.

Alvarado y Ortiz (2018), en su estudio “El rol del capital humano en el nivel de ingreso de las provincias de Ecuador”, tuvo como objetivo, determinar cómo el capital humano afecta los ingresos en Ecuador, 2010, empleando data secundaria. Mediante un modelo MCO se registra como variable dependiente el ingreso per cápita y como independiente el capital humano en términos de escolaridad. La población estuvo conformada por 221 cantones de Ecuador. Se concluyó que hay vinculación directa entre el ingreso per cápita y los grados de escolaridad lo que determina que cuando se incrementa el capital humano (grados de escolaridad), el ingreso cantonal también aumenta. Asimismo, a nivel provincial, las diferencias son notables, además, existen otros elementos que condicionan el ingreso, dentro de ellos la cantidad de integrantes del hogar, tasa de empresas innovadoras, tasa de urbanización y gasto en I+D.



Rivera (2021), en su estudio “La educación, factor determinante del nivel de ingresos y calidad de vida en Bolivia”, tuvo como objetivo calcular cómo la escolaridad y nivel de educación incide en los ingresos. El estudio fue de enfoque cuantitativo transversal cuyo alcance es correlacional. Para ello, se utilizó el instrumento de medición para pruebas paramétricas de Pearson (1897) Los datos empleados fueron de la encuesta de empleo del país. Se encontró que existe vinculación de significancia entre las variables, esta influencia es proporcional, un nivel educativo más alto genera mayores ingresos y, consecuentemente, mejor calidad de vida. Por último, se compara los resultados con los de otro país con políticas de educación referentes, encontrando que hay aspectos a mejorar en Bolivia para conseguir mayores oportunidades de desarrollo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huamán y Huanca (2021) en su investigación “Relación entre educación y el ingreso en los jóvenes de las zonas rurales de la provincia de San Martín, año 2020” tuvieron como objetivo establecer la relación entre la educación y el ingreso en los jóvenes de zonas rurales de la provincia de San Martín, año 2020. La investigación fue aplicada, descriptivo y correlacional, la muestra fueron 360 jóvenes a quienes se aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron que existe relación leve entre las variables educación e ingresos, con un coeficiente de correlación ($Rho=0.321$), debido a que en dichas zonas existe una mínima diversidad de rubros y por lo tanto los trabajos en el que se necesiten más conocimientos son pocos.

Castro (2019) en su investigación “Factores de riesgo en la institucionalidad en la gobernanza local de la Municipalidad Provincial Del Cusco-2018” tuvo como finalidad analizar y determinar cuáles son los factores de mayor riesgo (desconocimiento institucional, transparencia, informalidad y corrupción) que afectan la institucionalidad, y que a la vez incida en la gobernanza de la Municipalidad Provincial del Cusco en aspectos de las



capacidades e identificar las posibles causas. El estudio fue de enfoque mixto, cuantitativo y descriptivo-correlacional, la población fue de 65 trabajadores y la muestra la integraron 7 trabajadores administrativos a quienes se aplicó una entrevista. Los resultados de la investigación demuestran que la corrupción institucional, factor transparencia y desconocimiento del marco normativo afectan la institucionalidad en la Municipalidad provincial del Cusco.

Huamán (2018), en su investigación “Educación e ingresos del hogar en la región de Ayacucho”, tuvo por finalidad hacer una evaluación sobre la incidencia de la educación en el ingreso del hogar en Ayacucho, 2008-2017. El estudio fue de tipo Inductivo – Deductivo, Analítico – sintético y descriptivo. Se empleó data del INEI, la ENAHO, el modelo utilizado fue de regresión lineal. Se concluyó que la educación incide con significancia en el nivel de ingresos de los hogares. Ingresos mayores de jefes de hogar se condicionan con sus niveles de educación, dentro de ello, el género es relevante, las mujeres jefas de hogar obtienen menor ingresos que los varones jefes de hogar, independientemente de su educación.

González (2019), en su investigación “Ingreso laboral y capital humano en la región Ayacucho 2008, 2012 y 2017”, tuvo como objetivo estudiar los factores que inciden en el ingreso laboral, así como determinar la tasa de rendimiento de la educación. El estudio fue de tipo aplicada explicativo de corte transversal. La población estuvo constituida por la población de entre 14 y 65 años, de área urbana y rural de Ayacucho que registran ingresos. Se concluyó que hay una asociación positiva entre la inversión en capital humano y los ingresos obtenidos en Ayacucho, por lo tanto, mayor nivel educativo y mayor cantidad de años de experiencia aumento el ingreso por trabajo, si se incrementa un año de educación o un año de experiencia, el ingreso se acrecienta entre 7% a 12% y entre 3% y 5%, respectivamente. Es por ello que las personas con educación universitaria son las que reportan mayores ingresos.



Vásquez (2020) en su investigación titulada “Niveles de ingreso y educación en el departamento de San Martín en el año 2019” Tuvo como objetivo caracterizar y establecer la incidencia de la educación en el ingreso de los trabajadores provinciales en la región San Martín. El estudio fue de tipo transversal y de nivel explicativo. La población la conformaron la información del BCRP, MEF y ENAHO. Se concluyó que la escolaridad tiene vinculación positiva y con significancia con los ingresos, lo cual ratifica el cumplimiento de la ecuación de Mincer. Entonces, un año adicional de escolaridad genera aumento del 13.7% en los salarios, en conjunto con la experiencia explican el 39% el comportamiento de los ingresos de la población, cifra cercana a la propuesta por Mincer.

2.1.3. Antecedentes locales

Tito (2019) en su investigación titulada “Capital humano e ingresos de los pobladores de la región Cusco 2018”, tuvo como objetivo identificar cómo el capital humano se asocia con los ingresos de los pobladores de Cusco. El diseño correspondiente al estudio fue el no experimental, con un alcance correlacional causal, la población se delimitó como las personas mayores de 14 años que ejecuten alguna actividad remunerada. Como resultados se obtuvo que la educación y la experiencia se vincula positivamente con los ingresos, un año adicional de educación genera un aumento del 6% en los ingresos y un año adicional de experiencia 1.4%, es de resaltar que la experiencia demuestra un rendimiento que decrece a medida que aumentan los años.

Romero (2016), “Influencia de la educación, experiencia y género sobre los ingresos de los trabajadores del departamento del cusco en el periodo 2010 – 2014”, tuvo como objetivo de la presente tesis es verificar la incidencia de la educación, experiencia de trabajo y género en los ingresos de los trabajadores de Cusco. El estudio es longitudinal y para el hallazgo de los resultados se empleó el modelo de Mincer y para la corrección de conflictos de sesgo en la selección de la muestra se empleó la metodología de James Heckman. Como



resultados se obtuvieron que la mayor educación, ser varón y tener más años de experiencia de trabajo repercuten significativamente en el nivel de ingresos en la muestra en cuestión.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Educación

Según la UNESCO (2015), la educación resulta fundamental para el desarrollo de los individuos fomentado por entidades de conocimiento con la capacidad de afrontar retos con soluciones que involucren innovación.

Para Banco Mundial (2020), la educación es un derecho de las personas, constituye un motor esencial para lograr desarrollarse y se le considera relevante para la reducción de pobreza y mejora de calidad de vida y estabilidad. Dentro de ello, propicia beneficios para los ingresos y creación de oportunidades igualitarias.

Para León (2007), la educación representa un todo supra orgánico, se perpetua a través de fuerza inercial, además, se expone a fluctuaciones, confusiones provenientes de decisiones diversas y contradicciones

Proceso por el cual se transmite y adquiere conocimiento, facultades morales, intelectuales, físicas en el ser humano, con la finalidad de incorporarse al entorno social (Vásquez, 2021).

2.2.1.1. Objetivo de la educación

Según León (2007), es ayudarnos a encontrar el camino en su cultura y a comprenderla en sus complejidades y contradicciones.

2.2.1.2. Tipos de educación

A. Educación formal

También conocida como la formación reglada, se refiere al sistema educativo, el cual está altamente organizado y cuya estructura es jerárquica y cronológica. Está formado por



distintos niveles, que están interconectados y que son interdependientes entre sí. Además, es aquella que se da en el marco laboral para la adquisición de un certificado de profesionalidad. Es de carácter gradual y conduce a titulaciones o certificaciones profesionales (Sarrión, 2017).

Es aquella que cubre actividades educacionales que están sistematizadas y organizadas, brindada bajo aspectos ajenos al sistema formal, con el fin de dotar ciertos tipos de aprendizaje a específicos grupos de la población de adultos y niños (Colom, 2008).

B. Educación no formal

Se refiere al aprendizaje que se adquiere mediante actividades cotidianas trabajo, ocio, familia, etc. en cuanto a objetivos, duración y soportes formativos, no está organizado ni estructurado, y carece de intencionalidad por parte de la persona en proceso de formación. Por otra parte, es aquel aprendizaje que se adquiere por la exposición al propio entorno y a las experiencias que vive o adquiere la persona cada día. Tiene un carácter desorganizado, asistemático y sin estructura, lo que la diferencia en gran medida de las formas de educación formal y no formal (Sarrión, 2017).

Se refiere al proceso mediante el cual las personas obtienen conocimientos, actitudes, habilidades a través de experiencias diarias y comunes con su entorno (Colom, 2008).

2.2.1.3. Teoría de la economía de educación

Según Becker (1975), la economía de la educación suele interpretarse como una extensión de la ciencia económica que persigue el objeto de aprehender fenómenos que escapan a su órbita habitual, La economía de la educación es el estudio de cómo los hombres y la sociedad eligen, con o sin necesidad del uso de dinero, emplear recursos productivos escasos para producir diversos tipos de formación, el desarrollo de conocimientos, habilidades, carácter, etc., especialmente por medio de la educación formal, a través del



tiempo para ser distribuida entre las distintas personas y grupos en la sociedad (Acevedo, 2018)

2.2.1.4. Teorías del capital humano

El primero que explicita la teoría del capital humano es T.W.Schultz, cuando plantea la necesidad de hacer un mayor esfuerzo presupuestario nacional en educación y lo defiende como una inversión que va a producir un aumento del capital humano en la sociedad norteamericana. La educación es el instrumento esencial que la sociedad ha de utilizar si quiere prosperar el que va a aumentar al máximo sus recursos científicos y va a permitir una expansión de su bienestar (Alberdi, 2020).

La teoría del capital humano coloca a la educación entre las variables económicas a atender en cuanto al hablar de desarrollo económico, ya que los conocimientos y habilidades de una sociedad van a ser consideradas como capital por su influencia en la productividad y por lo tanto en el resultado de la actividad económica (Alberdi, 2020).

Un segundo investigador es Becker (1983), quien estructura los aportes de Schultz, para poder reformular la teoría de la inversión en capital humano, para lo cual verificó una falta de la realización grupo vasto de alcances empíricos, encontrando:

- Con la edad, los ingresos tienden a incrementarse a una tasa decreciente. El nivel de cualificaciones tiende a relacionarse positivamente con el ritmo de descenso, así como el de aumento.
- El nivel de cualificaciones tiende a relacionarse inversamente con las tasas de paro.
- Las empresas de los países desarrollados muestran ser menos ‘paternalistas’ con los colaboradores que las de las naciones subdesarrollados.



- Las personas de mayor edad suelen permutar de centro laboral con menor frecuencia por lo cual aceptan menor grado de escolaridad y formación laboral a comparación de las personas más jóvenes.
- Especialmente entre los asalariados profesionales y otros asalariados cualificados, la asignación de los ingresos está sesgada positivamente.
- Las personas más cualificadas perciben mayor educación y aprendizajes que las otras.
- Las dimensiones del mercado restringen la división del trabajo.
- El inversor en capital tangible tiene menos probabilidad de errar frente al inversor en el capital humano.

La ecuación tradicional de Mincer, estima por el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) un modelo semilogarítmico, usando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral potencial y el cuadrado de ésta ecuación. Los datos utilizados para su estimación provienen tradicionalmente de datos de corte transversal.

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$$

Esta ecuación fue denominada “Función de ingresos de Mincer”, donde:

Y: son los ingresos por un periodo determinado

S: son los años de educación formal.

X: es la experiencia laboral potencial (Edad-S-6)

X²: es la experiencia laboral potencial al cuadrado (que capta la no linealidad del perfil edad-ingresos)

Además:



- “ β_0 ” es el intercepto, y representa el logaritmo del salario de un individuo que no tiene educación ni experiencia.
- Teóricamente “ β_1 ” y “ β_2 ” deben ser positivos, y “ β_3 ” debe ser negativo.
- El valor del coeficiente de los años de educación formal se interpreta como la tasa de rendimiento media de un año adicional de estudio
- La experiencia real no es una variable de observación directa y es sustituida por la experiencia potencial cuya formula (Edad-S-6) supone que la educación inicia a los 6 años.
- Teniendo en cuenta el perfil de edad-ingresos la función debe ser cóncava con relación a la experiencia puesto que conforme aumenta esta, los ingresos individuales aumentan, pero cada año de experiencia tiene un efecto sobre los ingresos menor que el anterior.

2.2.1.5. Teoría conflictual de la estratificación educativa

Esta teoría deviene del enfoque de Weber y de las modernas teorías organizacionales. Parte de los grupos asociativos o grupos estatus, que poseen culturas en común y representan unidades sociales básicas. Por otra parte, hay discrepancia constante a causa de la riqueza y poder en la sociedad, bajo ello, la escuela es una institución con la función de brindar cultura de cada estatus superior (Alberdi, 2020).

2.2.1.6. Modelo de análisis de la sociología en la educación

Las posibilidades que abre la educación superior de conseguir mayores ingresos, poder y prestigio es una línea de análisis que se desarrolla extraordinariamente, en parte por la facilidad que supone llevar a cabo las investigaciones a partir de los propios estudiantes. En el modelo de análisis de Sewell desarrolla una metodología más interesante desagregando el estatus socioeconómico en una serie de componentes: ingresos, educación y la influencia



del entorno como apoyo familiar, docentes, ambiciones personas de carrera educativa y planes de compañeros o amigos (Alberdi, 2020).

2.2.1.7. Relación entre educación e ingreso

Acerca de la rentabilidad de la educación superior en el mercado laboral peruano. Gracias a la convexificación de los retornos, la educación universitaria (tanto privada como pública) ofrece actualmente tasas de retorno privado y social comparables, en términos reales, con otras alternativas de inversión financiera y económica disponibles en el país. Por el contrario, la educación superior no universitaria otorga tasas de retorno privado y social poco atractivas y hasta cercanas a cero, por lo que se requiere una profunda evaluación y reforma de este nivel educativo. El estudio encuentra también diferencias en los retornos a la educación de acuerdo con el género, tipo de empleo y ubicación geográfica de los trabajadores. Por último, establece un ordenamiento de profesiones universitarias y técnicas, por niveles de remuneración y rentabilidad esperada, que lo encabezan los ingenieros civiles, en el primer caso, y los técnicos de administración, en el segundo. En el extremo inferior del ranking se ubican los profesionales de educación básica y los técnicos de enfermería (Quiroz y Espinoza, 2008).

2.2.2. Nivel de ingresos

Los ingresos son el dinero que posee un hogar como consecuencia del trabajo de los miembros, ganancias de un negocio, donaciones, rentas, entre otros; en términos básicos, el ingreso del que se dispone es determinado por la diferencia entre cantidad de dinero que ingresa y la que sale como impuestos (Keeley, 2018).

Es aquel que refiere ingresos ordinarios y ganancias, los primeros devienen de actividades ordinarios ya sean estas ventas, intereses, regalías, comisiones, etc. (MEF, 2020).

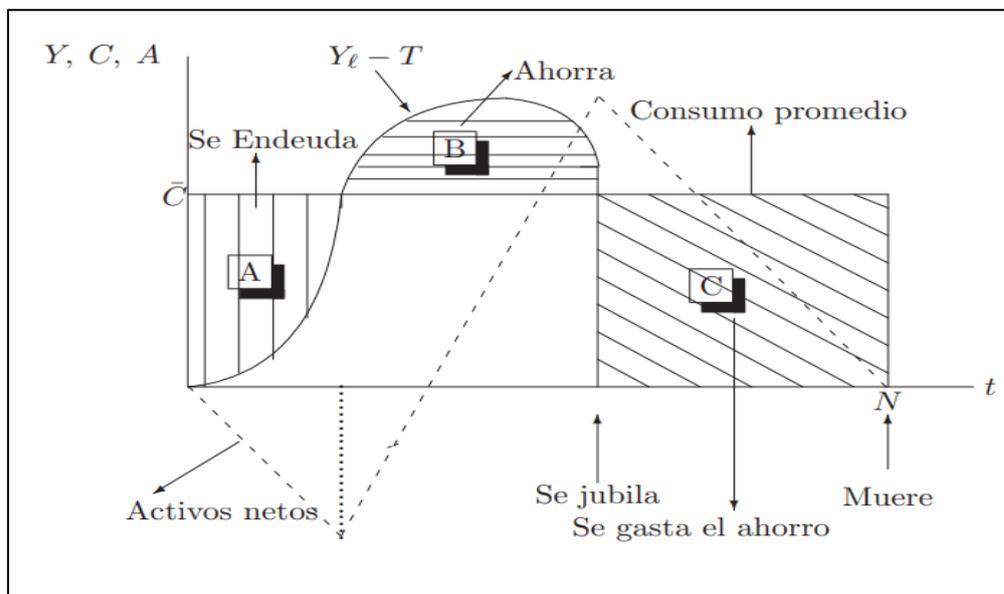
Suma monetaria que recibe un individuo o familia de diversas fuentes o actividades y que puede utilizar para el consumo de bienes y servicios o la adquisición de activos financieros (OCDE, 2016).

Los ingresos tienen diversos componentes de acuerdo con su fuente de proveniencia, destacando el ingreso laboral, el cual corresponde a la remuneración por el trabajo realizado (PNUD, 2011).

2.2.2.1. Teoría del ciclo de vida

Franco Modigliani citado por De Gregorio (2007) expone que cada individuo da cumplimiento a un ciclo en su vida económica. Por lo tanto, en lo económico, el ciclo de vida de las personas comienza cuando perciben ingresos. Es así que las personas buscan suavizar su consumo, es decir mantenerlo uniforme, para lo cual ahorran y desahorran a lo largo de su vida.

Figura 1
Teoría del ciclo de vida



Nota. De Gregorio (2007, p. 135)

El consumo tiene tendencia ascendente hasta llegar a un punto máximo, a partir del cual se desciende paulatinamente, llegando a la jubilación del individuo, desde ahí los



ingresos se vuelven cero. El área A representa la deuda acumulada entendida como desahorro y el B el pago de la deuda con el ahorro acumulado (De Gregorio, 2007).

Si se considera una tasa de interés nula, el área B tendrá que ser idéntico a la suma del área A y C, por el contrario, si el interés es mayor a cero, la adición de valores presentes de todas las áreas deberá ser cero. El consumo que busca el individuo es C, en función además a su restricción presupuestaria. Este valor está dado por.

$$\bar{C} = r \left[A_t + \sum_{s=t}^N \frac{Y_{\ell,s} - T_s}{(1+r)^{s+1}} \right]$$

2.2.2.2. Tipos de ingresos

A. Ingreso laboral: son la cantidad que las personas empleadas ganan trabajando. Además, la renta del trabajo incluye los salarios de los empleados y parte de los ingresos de los autónomos. Los trabajadores autónomos ganan tanto por su trabajo como por la propiedad del capital (International Labour Organization, 2019).

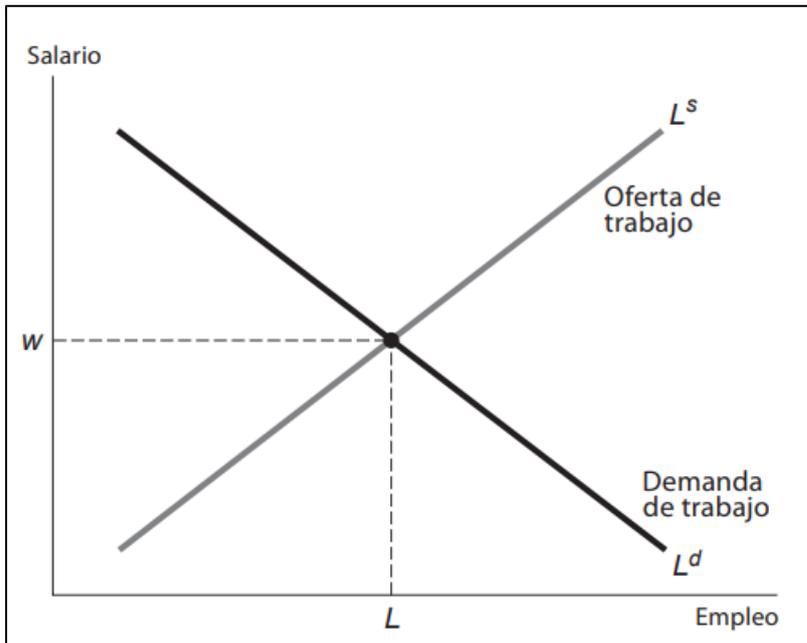
2.2.3. Mercado de trabajo

Es el espacio en el que se establece el salario, precio de trabajar, así como la demanda y oferta de trabajo, el oferente es quien busca dar trabajo y el demandante el que busca empleo, es así que en el mercado de trabajo se dan las relaciones entre empleados y empleadores (Jones, 2022).

2.2.3.1. Oferta y demanda del trabajo

La oferta y demanda de trabajo son dos curvas, la primera con pendiente positiva y la segunda con pendiente negativa cuya intersección determina la cantidad de oferta y demanda de equilibrio, así como el salario o precio del trabajo. En la siguiente figura, el empleo está en el eje de abscisas y el salario en el de ordenadas (Jones, 2022).

Figura 2
Mercado de trabajo



Nota. Jones (2022, p. 122)

La pendiente negativa de la curva de demanda de trabajo se sustenta en la producción marginal decreciente del trabajo, esto implica que cuando se incrementa la cantidad de trabajadores sin aumentar otros factores, cada empleado genera menos producción. Por su parte, la oferta registra una pendiente positiva que implica que a salarios altos la gente tiene más disposición a trabajar. Por último, el punto de intersección entre estas curvas establece el nivel de empleo y salario (Jones, 2022).

2.2.3.2. Salarios de eficiencia

Existen diversas teorías desarrolladas sobre la rigidez de los salarios. La primera se refiere los contratos de largo plazo entre empleadores y empleados, garantizando mediante seguros un salario estable, ajeno a las condiciones del mercado de trabajo. Eso implica que las personas con dificultad de acceso a financiamiento al encontrarse desempleados o experimentar una reducción de salarios posean mayor bienestar. Los seguros involucran un costo, por lo que los trabajadores reciben un salario medio inferior, pero utilidades superiores por lo estable de sus ingresos.



Seguidamente, se encuentran las teorías de insiders y outsiders que resaltan las actividades de los sindicatos para la negociación de sus salarios, al velar por los intereses de sus integrantes, los sindicatos se enajenan de la situación de personas no integrantes o desempleados.

En síntesis, la teoría de salarios de eficiencia refleja que la actividad y esfuerzo de los trabajadores están en función de los salarios que reciben, ante más alto sea el salario, más compromiso y esfuerzo habrá por parte de los trabajadores.

A. Modelo de salarios de eficiencia

Solow (1979) expone que los salarios óptimos son fijos, sin considerar las condiciones existentes en el mercado de trabajo, demanda y oferta. El empleo efectivo es el resultado de multiplicar la cantidad de trabajo y el esfuerzo, se asume que el esfuerzo es creciente y se representa por una función cóncava del salario real, esto significa que el esfuerzo y el salario incrementan juntos, pero decrecientemente. Por ello, la función de producción se define como $aF[e(w)L]$, restringido por el costo del trabajo.

$$\max_{L,w} [aF[e(w)L] - wL]$$

2.2.4. La relación entre escolaridad e ingresos

El monto del ingreso de acuerdo con la educación posibilita fijar la vinculación entre estas variables, se encuentra que los niveles educativos altos van de la mano con ingresos altos, sin embargo, se registran casos en que existen bajos de ingreso en agricultores con altos niveles educacionales (Alba, 2017).



2.2.4.1. La Ecuación de Mincer

Jacob Mincer (1974), puso en evidencia un modelo para determinar los ingresos, enfocándose en la dinámica de ciclos de vida, con lo que abordó la vinculación entre ingresos e inversión en capital humano, considerando educación formal y entrenamiento en el trabajo (Galassi y Andrado, 2011).

Bajo este modelo, Mincer plantea que las habilidades que condicionan el salario se pueden observar, son conmensurables y tiene distribución normal, contrariando lo presupuesto hasta esa época. Son dos los supuestos esenciales que desarrolla el modelo, el primero referente a la igualdad de oportunidades de las personas al buscar puestos de empleo, y el segundo se refiere a la constancia de los ingresos de los trabajadores posterior a sus años de educación, por lo tanto, los individuos con mayor tiempo destinado a los estudios obtienen salarios proporcionales a sus años de estudio. Otro aspecto a destacar, son los costos que afrontan por dedicar tiempo a la formación, principalmente el costo de oportunidad y los costos de enseñanza, si no se considerara los costos los individuos tendrían formación idéntica.

Mincer modificó su primer planteamiento, basándose en identidades contables, empleando el logaritmo natural de las variables involucradas. Uno de los principales supuestos es la tasa constante de retorno para los niveles educativos, otros estudios amplían el modelo de Mincer, incorporando, por ejemplo, el caso de individuos que trabajan y estudian paralelamente, o en función a la industria o tamaño de las empresas.

Las variables explicativas de la ecuación de Mincer son, aparte de la educación, la experiencia y su valor cuadrático, el primero se utiliza por la evidente relevancia de la experiencia con la productividad y el segundo como representante del comportamiento de la función. Los ingresos son una función cóncava, esto significa que existe un punto a partir del cual los ingresos decrecen; para cuantificar la experiencia se asume que esta inicia en



cuanto las persona culmina sus estudios, para la cuantificación de la educación se toma en consideración la edad de seis años como inicio educativo. Por lo tanto, la experiencia es:

$$E = e - S - 6$$

Donde:

E = experiencia

e = edad

S = escolaridad

Los ingresos son ingresos potenciales netos después de la inversión en capital humano. Entonces, la ecuación se puede establecer como:

$$r_1 = \frac{Y_1 - Y_0}{Y_0} \quad (2)$$

$$r_2 = \frac{Y_2 - Y_1}{Y_1} \quad (3)$$

Donde:

r1 = tasa de rendimiento de un año de educación.

Y2 = ingreso con dos años de escolaridad.

Y1 = ingreso con un año de escolaridad.

Y0 = ingreso sin escolaridad.

De esta forma podemos definir la expresión como función de la siguiente manera utilizando (2) y (3):

$$Y_2 = Y_1(1 + r_2) = Y_0(1 + r_1)(1 + r_2) \quad (4)$$

Después de s años de escolaridad, (4) pasa a ser:

$$Y_s = Y_0(1 + r_1)(1 + r_2) \dots (1 + r_s) \quad (5)$$



Considerando el supuesto de una única tasa de rendimiento de educación, $r_1 = r_2 = r_3 = \dots = r_s = r$.

2.2.5. Modalidad laboral

Régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728: régimen laboral aplicable íntegramente al Sector Privado, por disposición legal de cada entidad también es aplicable al Sector Público

Régimen laboral público del Decreto Legislativo 276 (régimen laboral típicamente aplicable al Sector Público, salvo disposición legal diferente, por ejemplo, a este régimen pertenecen los servidores nombrados).

Régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057 (régimen laboral transitorio aplicable a servidores públicos del Sector Público).

Régimen laboral del Servicio Civil de la Ley 30057 (régimen laboral de implementación progresiva previa autorización de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Servir).

2.2.5.1. Régimen del personal de las Municipalidades

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Con la actual Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 que se ha eliminado toda referencia al personal de vigilancia, estableciendo tres categorías: funcionarios, empleados y obreros, resultando aplicable el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276



a las dos primeras categorías y al obrero el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728.

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la ley (Ley N°27972, 2003).

2.2.5.2. Tipo de régimen laboral

A. Régimen laboral del sector público

En el sector público no hay un solo método de contratación o régimen laboral. De hecho, actualmente existen hasta cuatro tipos de formas de trabajar en el sector público como : funcionarios, empleados, obreros y seguridad, además de las carreras especiales (Chanamé, 2021).

B. Régimen laboral del sector privado

Sara Campos clasifica en tres tipos: i) según la actividad o tamaño de la empresa, ii) naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio, iii) por las condiciones especiales del trabajador es una norma especial en materia laboral debe corresponder al mandato de diferenciación justificado, puesto que no todo trabajo (por más distinto que fuera) merece una regulación diferenciada. (Chanamé, 2021).

2.3. Marco Legal

2.3.1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Respecto al trabajo, en el artículo 6 regula lo siguiente:

- Los Estados Partes en el presente pacto admiten como global el derecho de todo ser humano a poseer la oportunidad de un trabajo libremente, el cual deben de elegir y aceptar para ganarse la vida, para garantizar tal derecho tomarán medidas convenientes para el cumplimiento de dicho derecho.



- Alguna de las medidas a adoptar para hacer efectivo el cumplimiento de dicho derecho, están representadas por la instrucción y orientación técnico profesional, la necesidad de preparar programas y técnicas direccionadas a lograr un desarrollo social, económico y cultural, la ocupación plena y productiva, en condiciones que respaldan las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana (Asamblea General, 1966).

2.3.2. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador

En su Artículo 6 del presente protocolo se regula el derecho del trabajo:

Todo ser humano posee el derecho al trabajo digno, en el cual se incorpora la oportunidad de generar los instrumentos para llevar una vida decorosa y digna por medio de la realización de actividades lícitas libremente elegidas o aceptadas.

Los Estados parte se comprometen a aceptar las normas referidas especialmente al logro del pleno empleo, los cuales respalden el pleno ejercicio del derecho al trabajo, al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional y a la orientación vocacional, particularmente aquellos destinados a las personas que tengan alguna discapacidad. También tiene un compromiso a reforzar y efectuar programas que contribuyen a una conveniente atención familiar, dirigidos a que la mujer cuente con una efectiva posibilidad para ejercer el derecho al trabajo (Asamblea General, 1988).

2.3.3. Constitución Política del Perú

La Carta Magna del país regula el derecho del trabajo como derecho fundamental, en los siguientes artículos:

- **En el Art. 23.** Se establece que el trabajo merece una atención primaria por parte del Estado, en sus diferentes modalidades, por lo preserva especialmente a la



madre, al menor de edad y al imposibilitado que laboran. El Estado fomenta mediante políticas de educación y empleo productivo condiciones para el progreso social y económico, especialmente de promoción del trabajo. Los derechos constitucionales no pueden limitar en la práctica las relaciones laborales, ni rebajar o desconocer la dignidad del trabajador.

- **En el Art. 24.** Se establece que el asalariado debe procurar el bienestar espiritual y material para su familia y para él, mediante una remuneración equitativa y suficiente (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

2.3.4. Título III Capacitación Laboral y Productividad

- **Art. 84.** El que contrata al empleado debe brindar capacitación a los trabajadores para incrementar la productividad e ingresos. Los ascensos dependerán de la calidad de conocimientos que posea el trabajador (Congreso de la República, 1997).

2.3.5. Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

- **Art. 12.** Aprobar el concurso para ser admitido es requerimiento para incorporarse a la Carrera Administrativa presentarse.
- **Art. 24.** Obtener remuneración acorde a su nivel es derecho de los servidores públicos (República, 2013).

2.4. Marco conceptual

- A. Capital humano:** incrementa la productividad de una persona mediante el conocimientos, cualificaciones y experiencia, por lo cual, contribuye a percibir un nivel mayor en la renta en el transcurso de su vida. (Pindyck y Rubinfeld, 2009)



- B. Demanda de trabajo:** se considera como una demanda derivada. El objetivo de la empresa induce la curva derivada de trabajo, que viene a ser el logro de maximizar beneficios para conseguir metas (Parkin et al, p. 313).
- C. Demanda laboral:** su finalidad radica en precisar en qué áreas determinadas de una ciudad o país, se cotizan los mejores puestos laborales y la mayor cantidad de los mismos (Parkin et al., p. 313).
- D. Experiencia:** práctica que brinda conocimiento o habilidades para determinadas actividades (José y Orce, 2015).
- E. Oferta del trabajo:** La oferta de trabajo es aquella donde los individuos asignan su tiempo en trabajar y en el ocio y tiempo libre. La mayoría de individuos prefieren no ofertar su mano de obra para poder disfrutar del tiempo libre, entendiendo que el tiempo libre está referido a la realización de cualquier otra actividad diferente al trabajo ofrecido (Parkin et al., p.318).
- F. Tasa de Retorno:** “diferencia entre el producto y los salarios sobre los acervos netos del capital o alguna variable que indique la inversión realizada en un período de tiempo determinado” (Ruiz, 1996).

2.5. Formulación de Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.
- Existe relación significativa entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.



2.6. Variables

Variable Independiente: Educación

Variable Dependiente: Nivel de ingresos

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Nivel de ingresos	Suma monetaria que recibe un individuo o familia de diversas fuentes o actividades y que puede utilizar para el consumo de bienes y servicios o la adquisición de activos financieros (OCDE, 2016).	Los ingresos tienen diversos componentes de acuerdo con su fuente de proveniencia, destacando el ingreso laboral, el cual corresponde a la remuneración por el trabajo realizado (PNUD, 2011).	Ingreso laboral	Nivel de salarios mensual Cargo ocupado Régimen laboral Años de experiencia
Educación	Proceso por el cual se transmite y adquiere conocimiento, facultades físicas, intelectuales y morales en el ser humano, con la finalidad de integrarse en la sociedad (Vásquez, 2021).	La educación abarca diversas experiencias y modalidades, las cuales se resumen en tipologías de educación destacando la educación formal y no formal (Vásquez, 2021).	Educación formal Educación no formal	Grado académico Años de estudio Cursos Capacitaciones Talleres



Capítulo III: Método de Investigación

3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, se buscó ampliar el conocimiento de las variables y fenómeno a estudiar, no presentó una finalidad práctica inmediata y se basó en leyes, teorías y principios científicos (Sánchez et al., 2018). Al respecto, Ñaupas et al. (2018) mencionan que estas investigaciones se direccionan a un conocimiento más completo y sirven de fundamento para investigaciones aplicadas, resultandos esenciales para la ciencia.

En ese sentido, el presente estudio tuvo como finalidad ampliar el conocimiento e información acerca de la vinculación entre la educación y los niveles de ingresos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, brindando evidencia empírica que contribuya al desarrollo de la ciencia.

3.2. Enfoque de Investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, se siguió un proceso estructurado y riguroso, garantizando la objetividad en cada etapa de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Adicionalmente, se utilizó recopilación de información de datos con el fin de corroborar las hipótesis planteadas mediante la medición numérica, métodos cuantitativos y el análisis estadístico (Ñaupas et al., 2018).

En este estudio se estableció la relación que guarda la educación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco con los ingresos percibidos por los mismos.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental-transversal, se ejecutó sin la alteración voluntaria de variables, se observaron y analizaron tal y como se presentaron en su entorno real (Sampieri y Torres, 2018). Asimismo, el estudio fue transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento, por lo que los resultados permiten explicar la situación estudiada solo en dicho momento particular (Pérez et al., 2020).



El estudio respondió a este diseño porque la información acerca del nivel educativo e ingresos de los los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco se recolectaron en un único momento, sin alteración alguna.

3.4. Alcance de la investigación

El estudio es descriptiva-correlacional, se tuvo como identificar las principales características y cualidades de las variable y fenómeno en estudio, por añadidura, se buscó establecer la vinculación existente entre dos o más conceptos contextualizadas particularmente en una muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación presentó un alcance correlacional porque permitió establecer la asociación entre las variables educación y el nivel de ingresos en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cusco en el año 2019.

3.5. Población y muestra de la investigación

3.5.1. Población

La población se concibe como el conjunto de unidades de análisis que reúnen una serie de características en común las cuales son requeridas por la investigación (Ñaupas et al., 2018). En el presente estudio, la población estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, la cual está compuesta por un total de 2082 personas que laboran en dicha institución bajo los distintos regímenes laborales.

3.5.2. Muestra

Para determinar la muestra, se empleó el muestreo probabilístico, en el cual interviene el azar y la probabilidad, esto significa que, el total de elementos de la población poseen idéntica posibilidad de ser elegidos como integrantes de la muestra, garantizando la representatividad de esta (Ñaupas et al., 2018).

La fórmula utilizada fue la correspondiente a poblaciones conocidas o finitas que se presenta a continuación:



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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población accesible

q = Proporción de fracaso

p = Proporción de éxito

Z = Valor de confianza

e = Error de muestra

$$n = \frac{2082 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(2024 - 1) * 0.05 + 96 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 325$$

Por lo tanto, la muestra del estudio la conformaron 325 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco.

3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Las técnicas de recopilación de información son un conjunto de procedimientos y normas que regulan el proceso de la investigación en cada etapa para lograr el objetivo planteado (Ñaupas et al., 2018). La técnica empleada en el estudio fue:

- **Encuesta:** implica datos de fuente primaria que involucra realizar un listado de preguntas para conocer el comportamiento de las variables en un contexto determinado (Valderrama, 2019).

3.6.2. Instrumentos

Medios empleados por el investigador con la finalidad de recolectar información (Valderrama, 2019). El instrumento empleado en el estudio fue:



- **Cuestionario:** considerado uno de los instrumentos más empleados en ciencias sociales y engloba un conjunto de preguntas estructuradas direccionadas a los integrantes de la muestra, por lo que los individuos pueden completarla sin ninguna intervención directa del investigador (Valderrama, 2019). En específico, el cuestionario será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad del Cusco y tendrá una serie de preguntas cerradas de opción múltiple.

Tabla 2

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Dimensiones	Indicadore	Técnica	Instrumento
Nivel de ingresos	Ingreso laboral	Nivel de salarios mensual	Encuesta	Cuestionario
		Cargo ocupado		
Educación	Educación formal	Régimen laboral	Encuesta	Cuestionario
		Años de experiencia		
Educación	Educación no formal	Grado académico	Encuesta	Cuestionario
		Años de estudio		
		Cursos		
		Capacitaciones		
		Talleres		

3.7. Procesamiento de datos

Para procesar los datos, se hizo uso del Microsoft Excel versión 2019, el cual permitió la tabulación y sistematización de los datos recolectados, asimismo, se utilizó el paquete estadístico SPSS para realizar el tratamiento estadístico descriptivo e inferencial de los datos, permitiendo contrastar las hipótesis planteadas y obtener las tablas y figuras correspondientes para presentar e interpretar los resultados en función a las interrogantes de investigación.

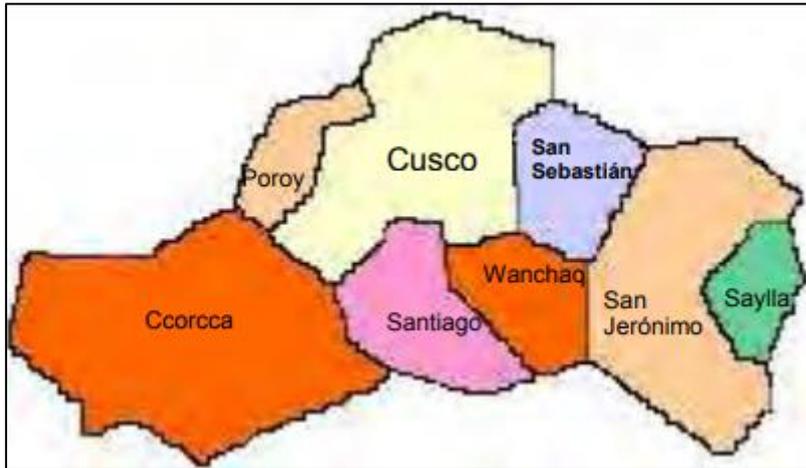
Capítulo IV: Diagnóstico del área de estudio

4.1. Área de estudio

4.1.1. Factores geográficos

Figura 3

Mapa de la provincia de cusco



Fuente: Municipalidad Provincial de Cusco (2013)

Según el Plan de Desarrollo Provincial Concertado Cusco al 2021, La provincia de Cusco, se encuentra ubicada en la parte occidental del Valle del Rio Huatanay, en la zona central inter-andina de la región del Cusco, sierra Sur-Este del Perú. La capital provincial político-administrativa es la ciudad del distrito de Cusco; en tanto que las coordenadas geográficas que la definen están en Latitud Sur desde $13^{\circ} 00' 45''$ hasta $13^{\circ} 34' 50''$ y Longitud Oeste $71^{\circ} 49' 27''$ hasta $72^{\circ} 03' 32''$. Limita con:

- Norte: Urubamba y Calca
- Sur: Paruro,
- Este: Quispicanchi
- Oeste: Anta.

La provincia agrupa a 8 distritos: Wanchaq, Ccorca, Saylla, San Jerónimo, Poroy, San Sebastián, Cusco y Santiago (Municipalidad Provincial de Cusco, 2013).



El relieve de la Provincia de Cusco presenta una topografía accidentada y variada. Está definida por las cadenas central y oriental de los andes del Sur del Perú, entre las hoyas del Vilcanota y del Apurímac, donde predomina el valle del Huatanay. A ella convergen desde las laderas y quebradas varios riachuelos, que en épocas de lluvias son incontenibles, ocasionando cárcavas severas y relieves de laderas con permanente riesgo de deslizamientos.

La ciudad del Cusco es esencialmente una ciudad de ladera, rodeada de cerros por todas partes. Las zonas no urbanas de la provincia están constituidas por pequeñas y medianas montañas bastante irregulares en la parte Norte y más llanas y regulares en la parte Sur. En ambas, descienden a terraplenes cuyas pendientes van disminuyendo conforme convergen al piso de valle.

El clima se caracteriza por predominar en el frío moderado, con temperatura media anual de 13°C, máximas con 25°C y mínimas con 4°C, por lo menos en las partes llanas e intermedias del territorio. El mes más frío es junio y julio, en tanto que los meses más calientes son octubre y noviembre. La época de heladas se inicia en mayo y concluye en agosto, siendo más intenso entre junio y julio, en estos meses se presentan grandes oscilaciones de temperaturas entre las horas de día y la noche. Por encima de los 3,700 m.s.n.m., la temperatura media anual es de 3.5°C, en esos espacios los arroyos y las cascadas tienden a congelarse en época de invierno.

En cuanto al régimen de lluvias, éstas son estacionales, con aproximadamente 746 mm de precipitación anual promedio de diciembre a marzo. Contrariamente la estación de secas se registra entre los meses de abril a agosto con 99.8 mm anual promedio. En tanto que la humedad relativa anual es de 60%, oscilando entre 67% en diciembre a 53% en agosto.



4.1.2. Factores económicos

La base productiva de la Provincia del Cusco se puede inferir de la estructura productiva provincial del PBI, así como de la relación de éste con la estructura de la PEA por ramas de actividad económica.

Así según la estructura provincial del PBI, la provincia está básicamente activada por la generación de bienes y servicios finales del sector terciario en una proporción de 65.5% del total del PBI provincial. En tanto que el sector secundario sólo aporta el 30.6% de PBI provincial. El aporte del sector primario es muy modesto, sólo llega al 4% del total de la provincia del Cusco. La preocupación de la generación de la riqueza provincial a nivel del sector terciario es que su mayor PBI está centrada en las actividades de comercio (18.9%), seguido de otros servicios (19.7%); donde las actividades de turismo sólo aportan entre el 8.3% y 10% del PBI provincial.

Tabla 3

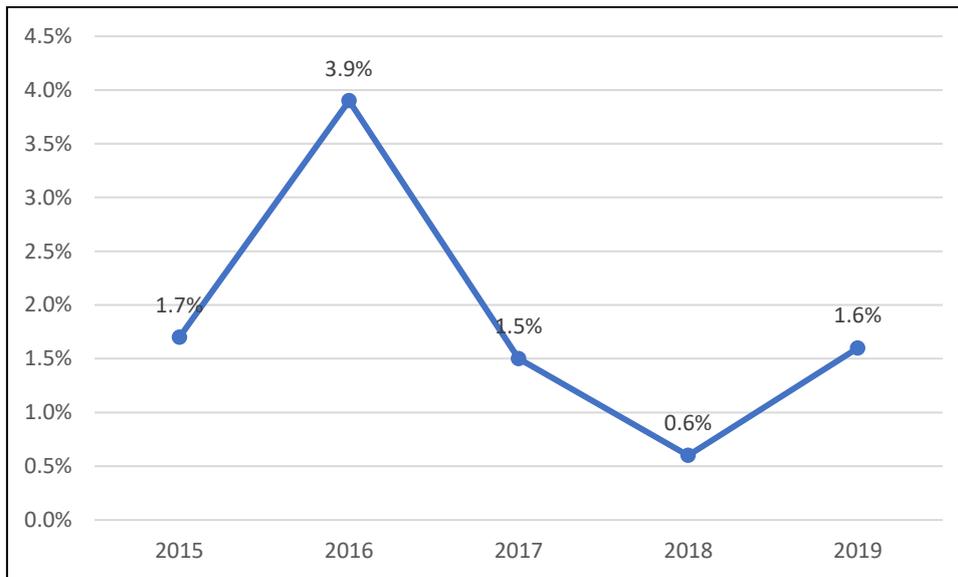
Valor agregado bruto, Cusco, 2015-2019

Año	VAB
2015	1.7%
2016	3.9%
2017	1.5%
2018	0.6%
2019	1.6%



Figura 4

Valor agregado bruto, Cusco, 2015-2019



En la región de Cusco el Valor Agregado Bruto (VAB) tuvo un comportamiento irregular en el periodo de estudio, es así, que en el 2013 se registró el pico más alto en nuestro periodo de análisis llegando a 16,9% para luego tender a la baja, mostrándose pequeños crecimientos anuales de 0,1%, 1,7% y 3,9% en los años 2014, 2015 y 2016 respectivamente. En el año 2017 se registró variación negativa de 1,5% respecto al año anterior; mientras que para el año 2018 se registró un crecimiento de 0,6% seguido de 1,6% el año 2019.

Tabla 4

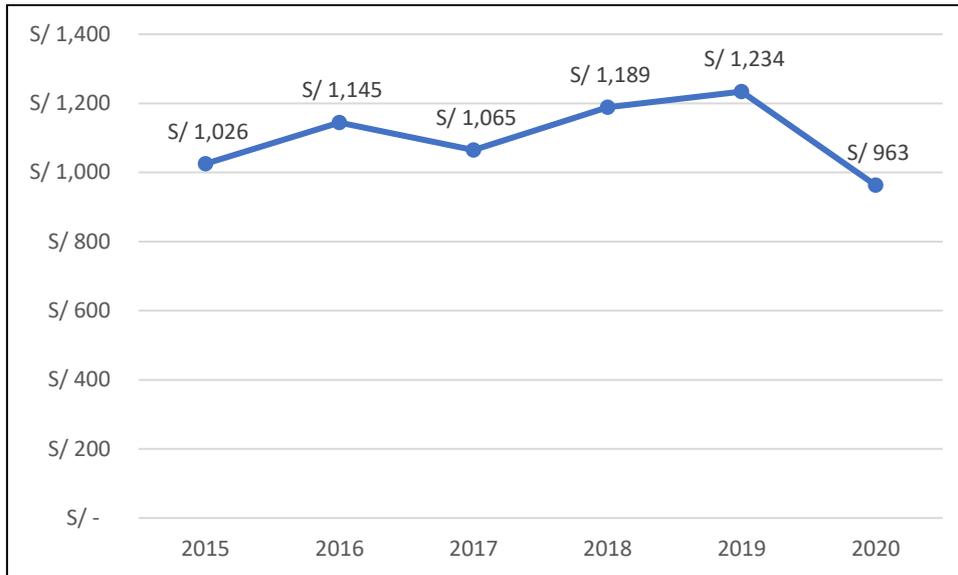
Ingreso promedio proveniente del trabajo Cusco, 2015-2020

Año	Ingresos
2015	S/ 1,026
2016	S/ 1,145
2017	S/ 1,065
2018	S/ 1,189
2019	S/ 1,234
2020	S/ 963



Figura 5

Ingreso promedio proveniente del trabajo Cusco, 2015-2020



En la tabla y figura previa se expone la evolución del ingreso promedio proveniente del trabajo en Cusco, en el periodo 2015-2020. En 2015, el ingreso promedio es de S/ 1026 y para 2019 el monto fue de S/ 1234. Para 2020, la cifra se redujo considerablemente a S/ 963 debido a la pandemia por el Covid 19 que generó desempleo y reducción de los salarios en los pobladores de Cusco.

4.1.3. Factores sociales

Demografía

Según el Censo Nacional de 2017, la provincia de Cusco cuenta con una población de 447,588 habitantes. Ccorca es el menos poblado con 0.6% y Saylla con 0.8%. En relación a la distribución de población por sexo, se tiene que el 49.5% son hombres y el 50.5% mujeres; asimismo, el 65% son personas de entre 15 y 64 años, seguido del 27.2% que representa a las personas de 0 a 14 años y un 7.8% de personas con más de 65 años (INEI, 2018).

Figura 6

Población por sexo, Cusco 2017

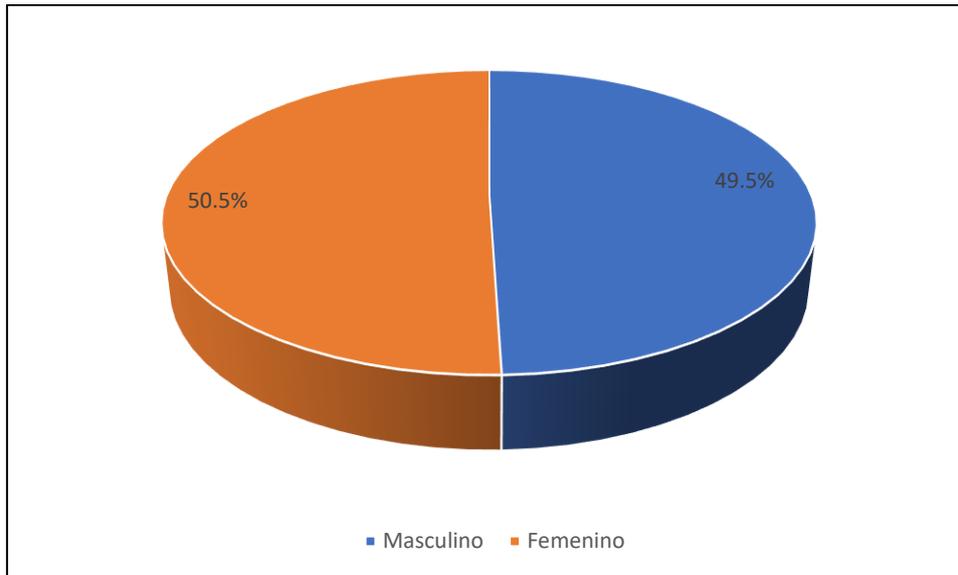


Figura 7

Población por grupos de edad, cusco 2017

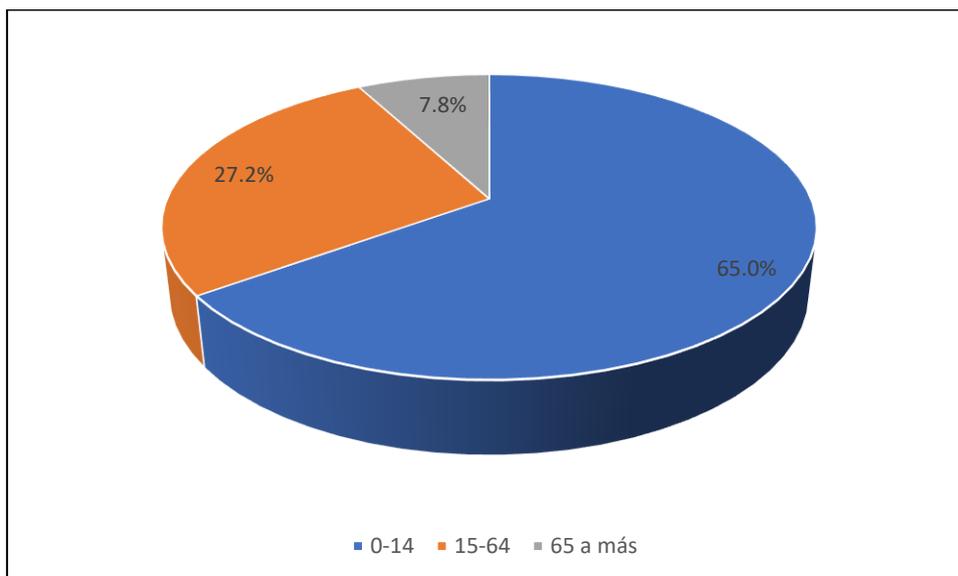


Tabla 5

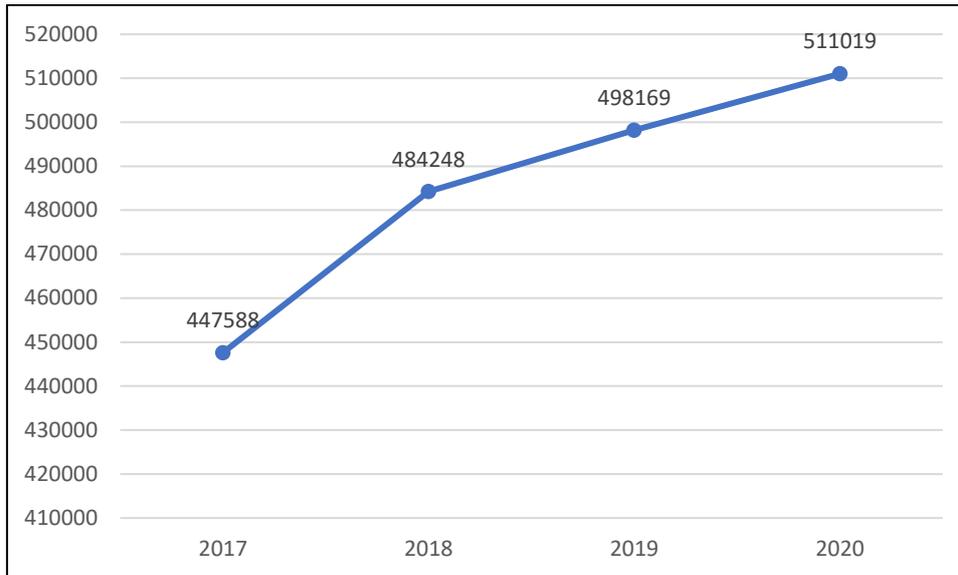
Población de la provincia, Cusco, 2017-2020

Año	Población Cusco
2017	447588
2018	484248
2019	498169
2020	511019



Figura 8

Población cusco, 2017-2020



La tabla y figura previa muestran que la población de la provincia de Cusco muestra una tendencia creciente, en 2017, se registró una población de 447,588 y, para 2020, la población llegó a 511,019.

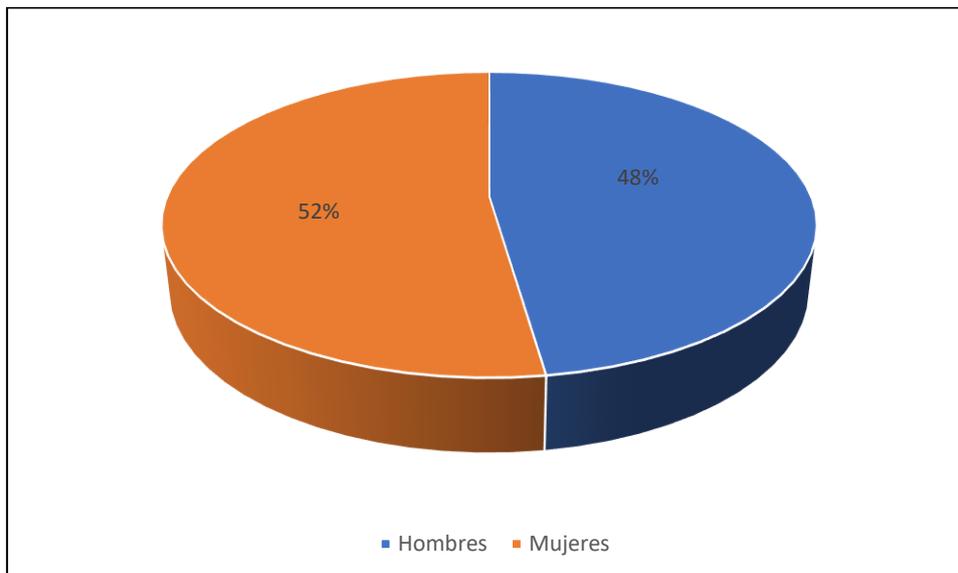
Tabla 6

Población económicamente activa, Cusco, 2017

Año	Total	Hombres	Mujeres
2017	346 344	165 204	181 140

Figura 9

Población económicamente activa Cusco, 2017





En cuanto a la población económicamente activa, se registra que para el año 2017 el total fue de 346,344, de los cuales el 52% son hombres 48% mujeres, demostrando cierta brecha en el acceso al mercado laboral por parte de la población femenina en la provincia de Cusco (INEI, 2018).

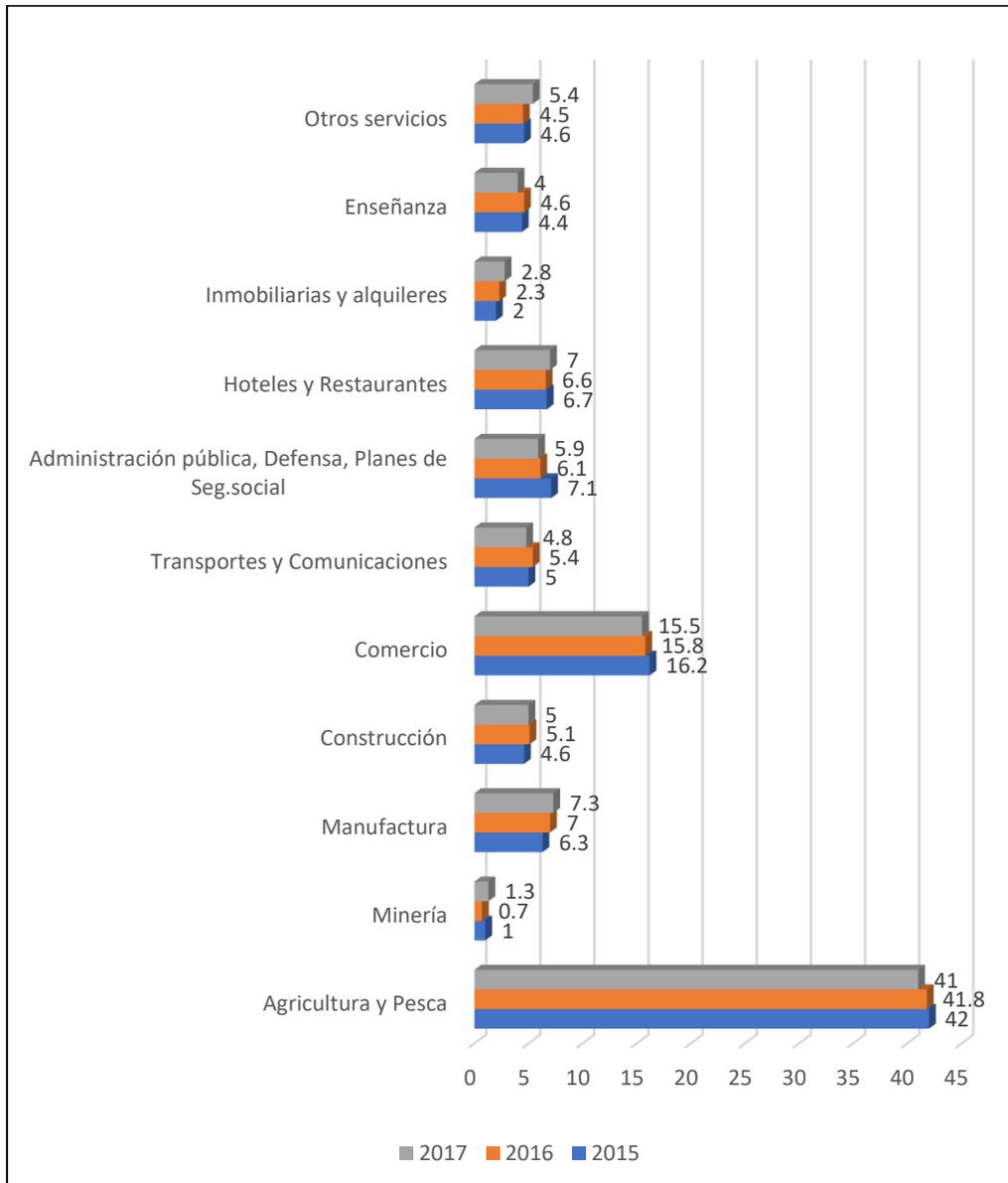
Tabla 7

Población económicamente activa por sectores (proporción de la población), Cusco, 2015-2017

PEA	2015	2016	2017
Agricultura y Pesca	42	41.8	41
Minería	1	0.7	1.3
Manufactura	6.3	7	7.3
Construcción	4.6	5.1	5
Comercio	16.2	15.8	15.5
Transportes y Comunicaciones	5	5.4	4.8
Administración pública, Defensa, Planes de Seg.social	7.1	6.1	5.9
Hoteles y Restaurantes	6.7	6.6	7
Inmobiliarias y alquileres	2	2.3	2.8
Enseñanza	4.4	4.6	4
Otros servicios	4.6	4.5	5.4

Figura 10

Población económicamente activa por sectores (proporción de la población), Cusco, 2015-2017



En la tabla y figura previa, se muestra la población económicamente activa por sectores en la provincia de Cusco. Se percibe que el 42% de la población se dedica a la agricultura y pesca, el 16% realiza actividades de comercio y el 7% se dedica a actividades de hoteles y restaurantes. Estos datos evidencian que la población de la provincia de Cusco se dedica principalmente a la agricultura.

Educación



Solo el 4% de personas de Cusco no tiene ningún nivel de estudios, el 33% alcanzó la educación secundaria, el 18% educación primaria, 5% nivel inicial y 41% posee estudios superiores, ya sean universitario o no universitarios (INEI, 2018). Asimismo, en el análisis de la FODA realizada en el 2012 la provincia de Cusco tenía carencias en infraestructura en los centros de estudio sobre todo en las zonas marginales y comunidades, carencia de espacios de estudio y bibliotecas desabastecidas, falta de un sistema de fiscalizador de la calidad de educación en las instituciones educativas (Municipalidad Provincial de Cusco, 2013).

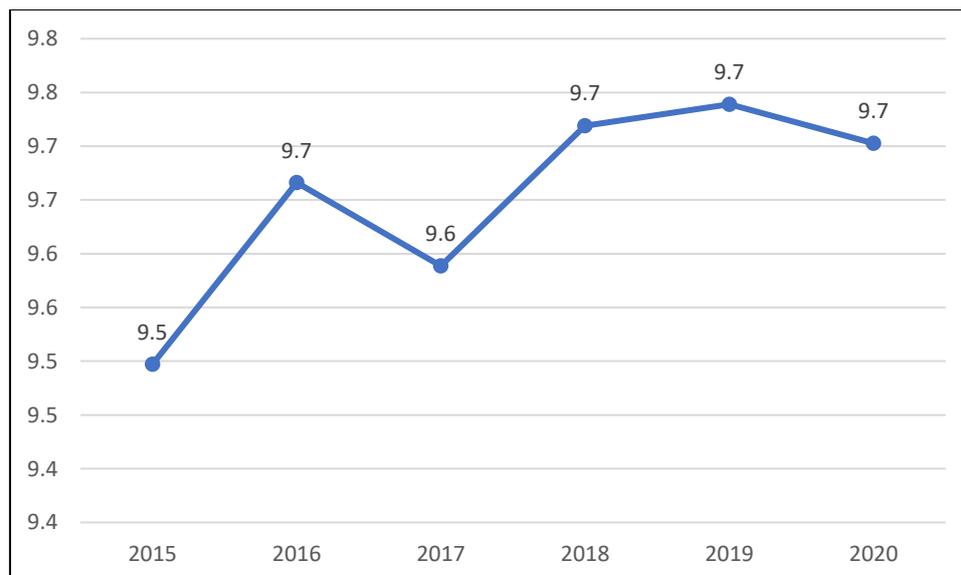
Tabla 8

Años de estudio en promedio de la población de 25 años a más, Cusco, 2015-2020

Año	Años de estudio
2015	9.5
2016	9.7
2017	9.6
2018	9.7
2019	9.7
2020	9.7

Figura 11

Años de estudio en promedio de la población de 25 años a más, Cusco, 2015-2020



La tabla y figura previa exponen los años de estudio en promedio que tienen las personas de más de 25 años de edad en la provincia de Cusco, se muestra una tendencia



creciente, pero el avance y progreso al respecto es mínimo, en 2015, se registró que la población de la provincia de Cusco de 25 años de edad a más tuvo 9.5 años de estudio en promedio y, para 2020, la cifra alcanzó los 9.7 años de estudio (INEI, 2018).

4.2. Municipalidad de Cusco

La municipalidad del Cusco es un ente rector de desarrollo, el cual tiene responsabilidades como la elaboración, ejecución y monitoreo del plan de Desarrollo Provincial, de acuerdo a los planes y políticas tanto Regionales como Nacionales. Así mismo, dentro de sus competencias se encarga de velar por el bienestar y calidad de vida de las personas mediante la formulación de proyectos y planes.

4.2.1. Misión

“Mejorar la calidad de vida de la población brindando servicios públicos de calidad y promoviendo el desarrollo local de la provincia de Cusco de manera integral, transparente, eficiente y sostenible” (Municipalidad Provincial del Cusco, 2020, p. 5)

4.2.2. Visión

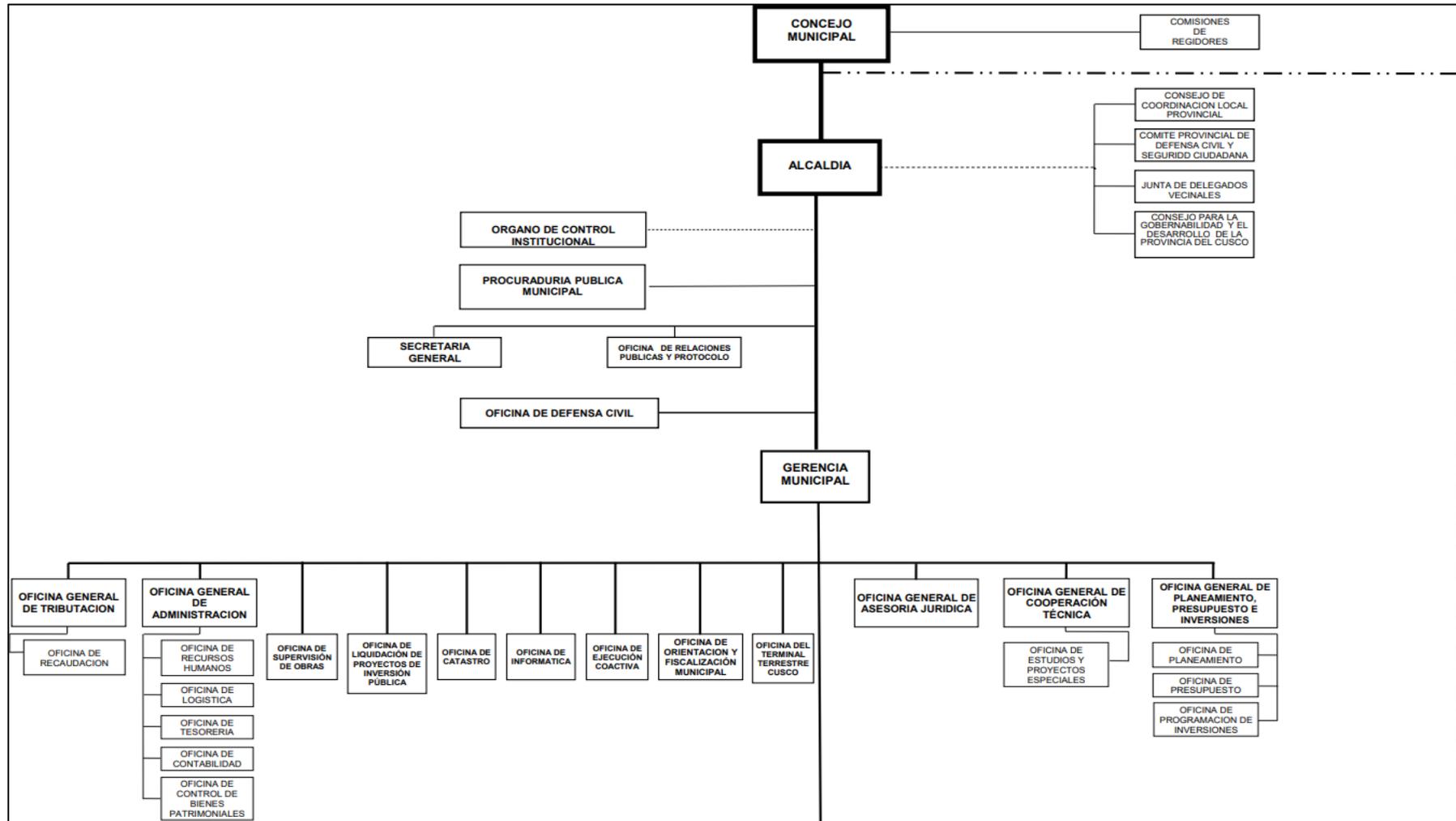
“Ser una Municipalidad modelo que impulsa el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y con una activa participación ciudadana, posicionando a Cusco como una ciudad saludable, segura, ordenada e inclusiva donde se fomente la cultura” (Municipalidad Provincial de Cusco, 2020)

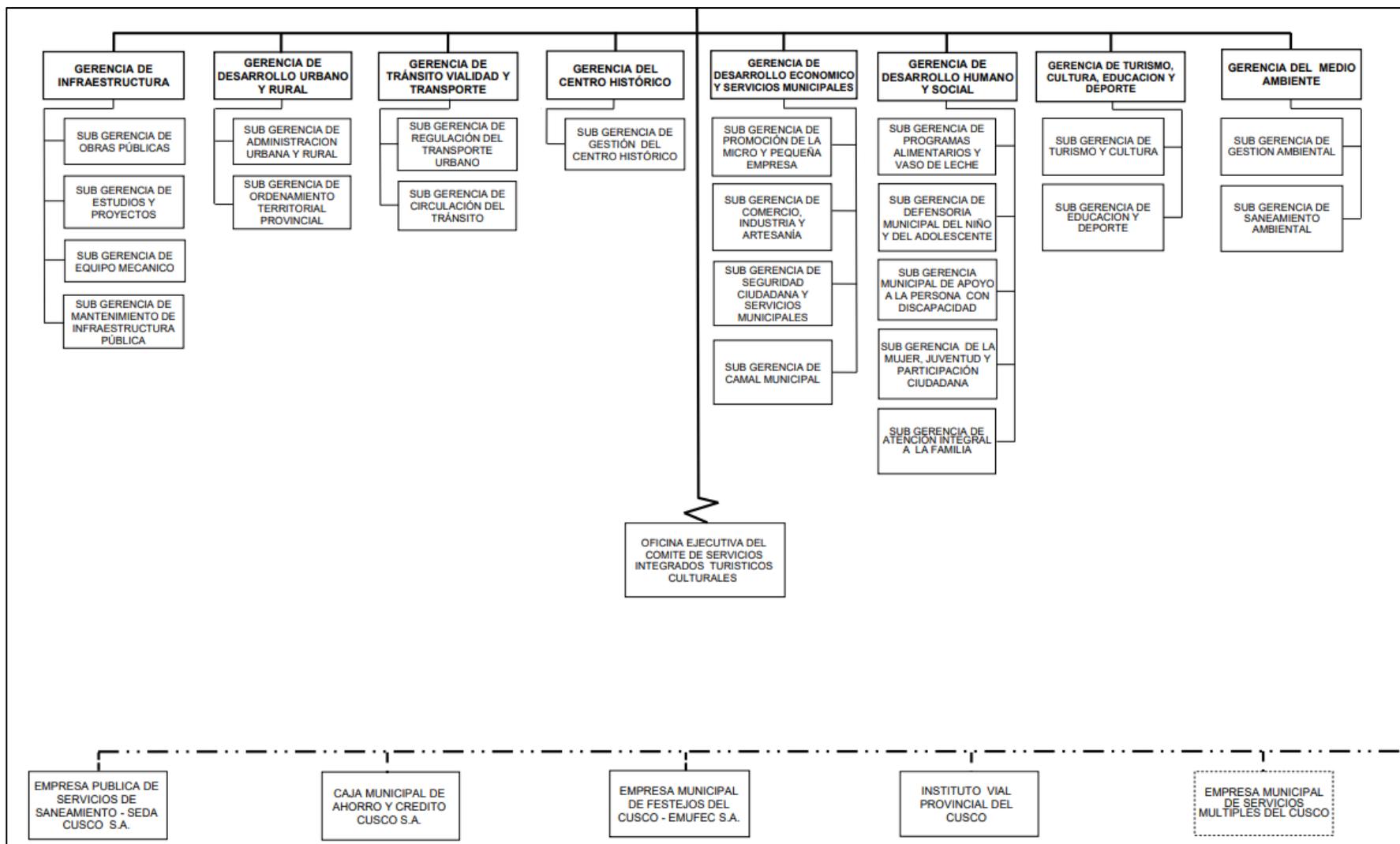


4.2.3. Organigrama

Figura 12

Organigrama de la municipalidad provincial de cusco





Nota. Municipalidad Provincial de Cusco (2020)



4.2.4. Unidades orgánicas

- **Alcaldía**
 - Secretaría General
 - Relaciones Públicas y Protocolo
 - Procuraduría Pública Municipal
 - Oficina de Control Interno
- **Gerencia Municipal**
 - Dirección de Terminal Terrestre
 - Oficina de Orientación y Fiscalización Municipal
 - Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones
 - Oficina Ejecutiva del COSITUC
 - Ofician de Ejecución Coactiva
 - Oficina de Catastro
 - Oficina General de Administración
 - Oficina de Supervisión de Obras
 - Oficina de Liquidación de Proyectos de Inversión Pública
 - Gerencia Municipal
 - Dirección de Informática
 - Oficina de Defensa Civil
 - Oficina General de Cooperación Técnica
 - Oficina General de Asesoría Jurídica
- **Gerencias**
 - Gerencia del centro histórico
 - Gerencia de Turismo, Cultura, Educación y Deporte
 - Gerencia de Tránsito, Vialidad y Transporte



- Gerencia de Medio Ambiente
- Gerencia de Infraestructura
- Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural
- Gerencia de Desarrollo Económico y Servicios Municipales

4.2.5. Personal

a. Régimen laboral

La Municipalidad Provincial de Cusco cuenta con 2082 trabajadores, de los cuales 1221 corresponden al régimen laboral 728. 582 al régimen laboral 276, 278 a CAS y 1 al régimen 727.

Tabla 9

Régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Cusco

Régimen Laboral	Cantidad
276	582
727	1
728	1221
CAS	278
Total	2082

b. Tipo de contrato

De igual modo, la institución tiene 995 trabajadores en calidad de trabajador indeterminado, 618 contratados, 175 bajo la modalidad de reposición judicial, 145 como trabajadores permanentes, 83 nombrados, 56 miembros con cargo de confianza, 1 administrativo y 1 trabajador como funcionario.

Tabla 10

Régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Cusco

Tipo de contrato	Cantidad
Administrativo	1
Confianza	56
Contratado	618



Empleado	8
Funcionario	1
Indeterminado	995
Medcaut	175
Nombrado	83
Permanente	145
Total	2082

c. Trabajadores por unidad funcional

En relación al personal de acuerdo a la unidad funcional en la que laboran, se tiene que existe una mayor cantidad de personal en la Sub-Gerencia de Seguridad Ciudadana y Servicios Municipales con un total de 253 trabajadores, seguida de la Gerencia de Medio Ambiente con 210 trabajadores y la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental con 131 trabajadores.

Tabla 11

Trabajadores por unidad funcional de la Municipalidad Provincial de Cusco

Unidad Funcional	Régimen Laboral				
	276	727	728	CAS	Total
Alcaldía	6		4	4	14
Gerencia de Desarrollo Económico y Servicios Municipales	13		40	6	59
Gerencia de Desarrollo Humano y Social	24		7	13	44
Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	46		2	5	53
Gerencia de Infraestructura	6		70	2	78
Gerencia de Medio Ambiente	1		195	14	210
Gerencia de Tránsito, Vialidad y Transporte	30		61	11	102
Gerencia de Turismo Educación Cultura y Medio Ambiente	1		2	1	4
Gerencia del Centro Histórico	9		1	4	14
Gerencia Municipal	7	1	3	4	15
Instituto Vial Provincial del Cusco			2	1	3
Oficina de Catastro	5		3	4	12
Oficina de Contabilidad	3			6	9
Oficina de Control de Bienes Patrimoniales	6		67	3	76
Oficina de Defensa Civil	3		1	6	10



Oficina de Ejecución Coactiva	4	7	2	13
Oficina de Estudios y Proyectos Especiales	20		1	21
Oficina de Informática	3	1	7	11
Oficina de Liquidación de Proyectos de Inversión Pública	7		1	8
Oficina de Logística	3	9	10	22
Oficina de Orientación y Fiscalización Municipal	1	5	8	14
Oficina de Planeamiento			2	2
Oficina de Presupuesto			3	3
Oficina de Programación Multianual de Inversiones	11	1	1	13
Oficina de Recaudación			1	1
Oficina de Recursos Humanos	20	16	12	48
Oficina de Relaciones Públicas y Protocolo	1	2	8	11
Oficina de Supervisión de Obras	31	1	1	33
Oficina de Tesorería	3	2	6	11
Oficina del Terminal Terrestre	15	16	16	47
Oficina Ejecutiva del Comité de Servicios Integrados Turísticos Culturales	1			1
Oficina General de Administración	23	82	4	109
Oficina General de Asesoría Jurídica	2	1	7	10
Oficina General de Cooperación Técnica			1	1
Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones	5		4	9
Oficina General de Tributación	14	9	8	31
Órgano de Control Institucional			3	3
Procuraduría Pública Municipal	1	3	9	13
Secretaría General	9	10	11	30
Sub gerencia de Administración Urbana y Rural	9	3	2	14
Sub gerencia de Atención Integral a la Familia	10	1	7	18
Sub gerencia de Camal Municipal	1	5	3	9
Sub gerencia de Circulación del Tránsito	1	25	4	30
Sub gerencia de Comercio, Industria y Artesanía	1	7	3	11
Sub gerencia de Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente		3	2	5
Sub gerencia de Educación y Deporte			1	1
Sub gerencia de Equipo Mecánico	1	4	1	6
Sub gerencia de Estudios y Proyectos	21		1	22



Sub gerencia de Gestión Ambiental	1	98	5	104
Sub gerencia de Gestión del Centro Histórico	1	1		2
Sub gerencia de la Mujer, Juventud y Participación Ciudadana		1	3	4
Sub gerencia de Mantenimiento de Infraestructura Pública	5	69	1	75
Sub gerencia de Obras Públicas	76	31	1	108
Sub gerencia de Ordenamiento Territorial Provincial	29		2	31
Sub gerencia de Programas Alimentarios y Vaso de Leche	11	11	3	25
Sub gerencia de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa			1	1
Sub gerencia de Regulación del Transporte Urbano	14	7	8	29
Sub gerencia de Saneamiento Ambiental	9	120	2	131
Sub gerencia de Seguridad Ciudadana y Servicios Municipales	42	202	9	253
Sub gerencia de Turismo y Cultura	15	8	8	31
Sub gerencia Municipal de Apoyo a la Persona con Discapacidad	1	2	1	4
Total	582	1 1221	278	2082

Capítulo V: Análisis e interpretación de resultados

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Datos generales

Tabla 12

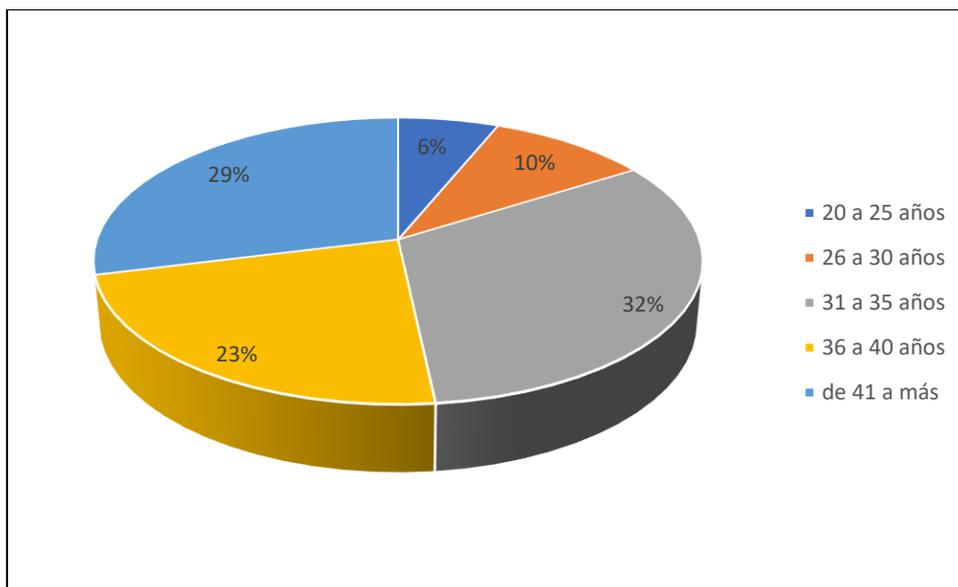
Edad de los trabajadores, 2019

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25 años	20	6%
26 a 30 años	32	10%
31 a 35 años	105	32%
36 a 40 años	74	23%
de 41 a más	94	29%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 13

Edad de los trabajadores, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 32% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco tienen entre 36 y 40 años, seguido del 29% con más de 41 años, 23% con entre 36 y 40 años, 10% son personas de 26 a 30 años y el 6% tienen entre 20 y 25 años de edad.

Lo expuesto evidencia que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco tienen entre 30 y 40 años, encontrándose en una etapa adulta, mientras

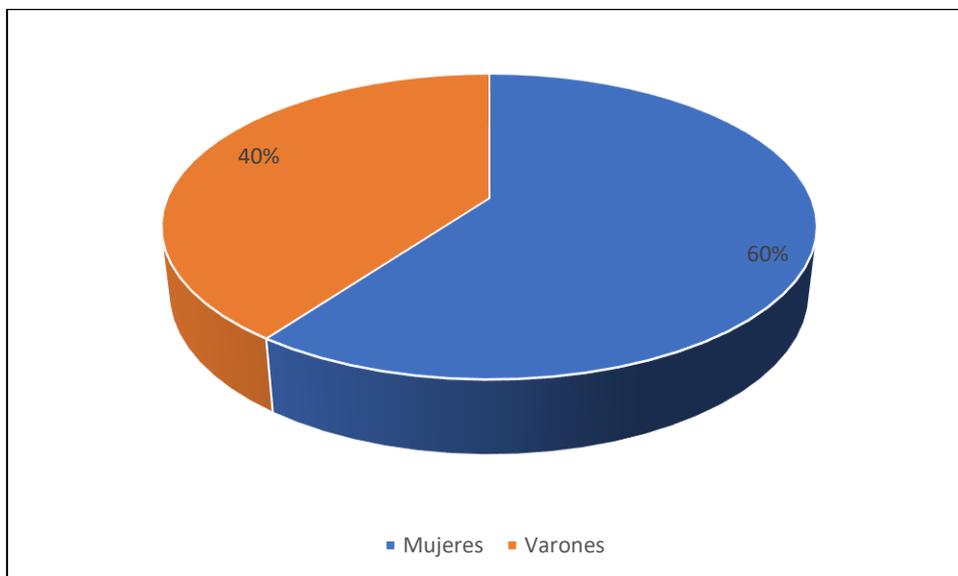
que el menor porcentaje corresponde a los trabajadores de entre 20 y 30 años, demostrando poca presencia de población joven en la institución.

Tabla 13
Género de los trabajadores, 2019

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	195	60%
Varones	130	40%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura14
Género de los trabajadores, 2019



Nota. Elaboración propia

Se demuestra que el 60% de los trabajadores de la municipalidad en estudio son mujeres, mientras que, el 40% corresponde al sexo masculino.

Lo expuesto evidencia que la mayoría de los colaboradores son personas del sexo femenino, debido a que, en los puestos laborales administrativos, por lo general, predomina la presencia de las mujeres, asimismo, actualmente, existe una creciente inserción de la mujer en el mercado laboral.



5.1.2. Nivel de ingresos

Tabla 14

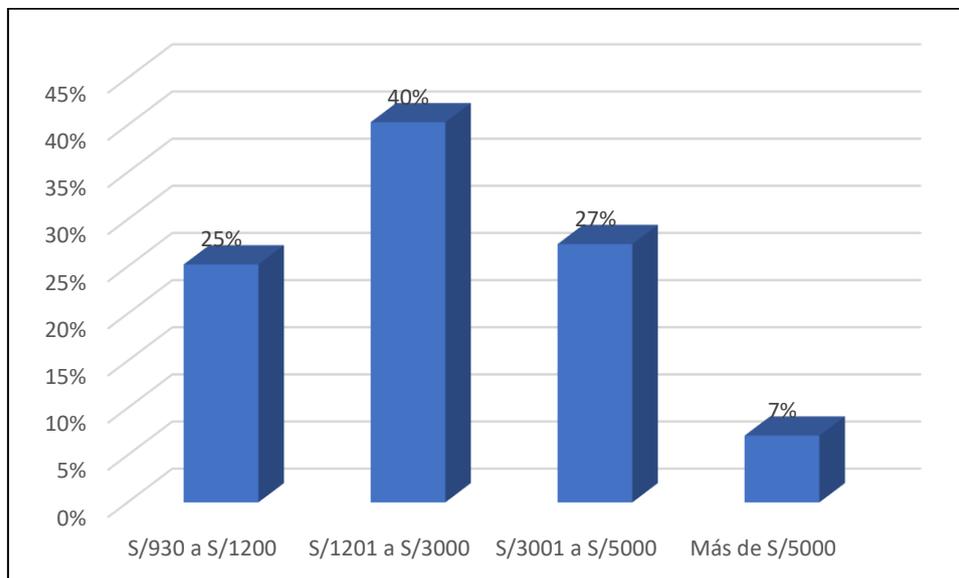
Nivel de salario mensual, 2019

Salario mensual	Frecuencia	Porcentaje
S/930 a S/1200	82	25%
S/1201 a S/3000	131	40%
S/3001 a S/5000	89	27%
Más de S/5000	23	7%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Nivel de salario mensual, 2019



Nota. Elaboración propia

La tabla y figura precedentes exponen que el 40% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco tienen salarios mensuales de entre S/ 1201 y S/3000, seguido del 27% cuyos salarios son de S/ 3001 a S/ 5000, 25% con salarios de S/ 930 a S/ 1200 y 7% con salarios de más de S/ 5000 mensuales.

Lo mencionado demuestra que la mayoría de los trabajadores tienen ingresos regulares de entre S/1200 a S/ 5000, asimismo, un porcentaje considerable recibe salarios de S/ 930 a S/ 1200, principalmente las personas que recién inician su experiencia laboral en la municipalidad o tienen bajo nivel educativo obtienen estos montos de remuneraciones.

Mientras que, un mínimo porcentaje con salarios que superan los S/ 5000, debido a que estos corresponden a cargos de mayor nivel y los puestos en esas funciones son limitadas.

Tabla 15

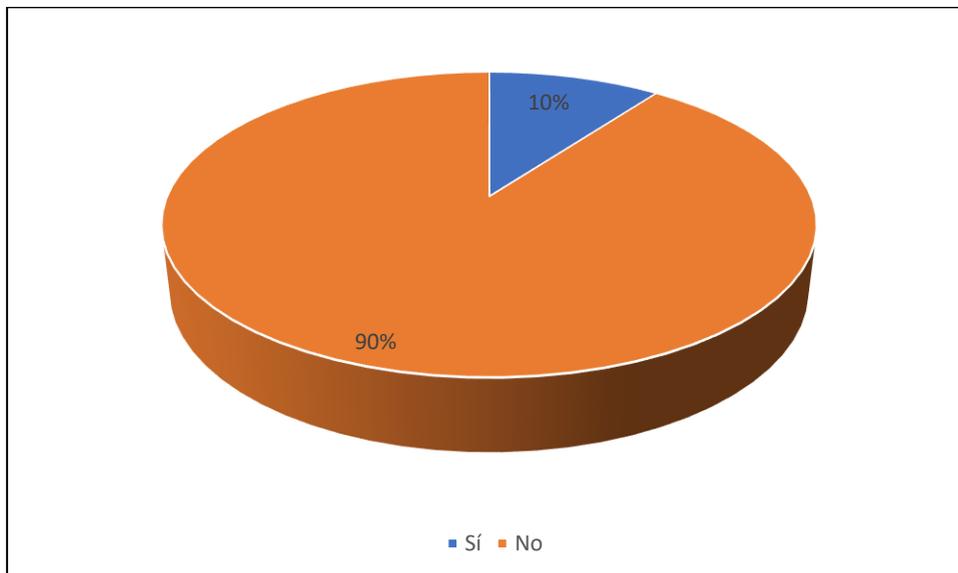
Aumento salarial, 2019

Aumento salarial	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	10%
No	292	90%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 16

Aumento salarial, 2019



Nota. Elaboración propia

Se registra que el 90% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco no recibieron un aumento salarial durante toda su estancia en la institución, mientras que, el 10% sí recibió incrementos en sus salarios a lo largo de su carrera profesional en la municipalidad.

Lo mencionado demuestra que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad mantiene su nivel salarial desde que ingresaron a laborar a la municipalidad, evidenciando poca posibilidad de ascenso en los cargos ocupados y bajo nivel de variación de los regímenes laborales o tipos de contrato en los que se encuentran, considerando que estos



presentan términos y condiciones diferentes que repercuten en los salarios de los trabajadores.

Tabla 16

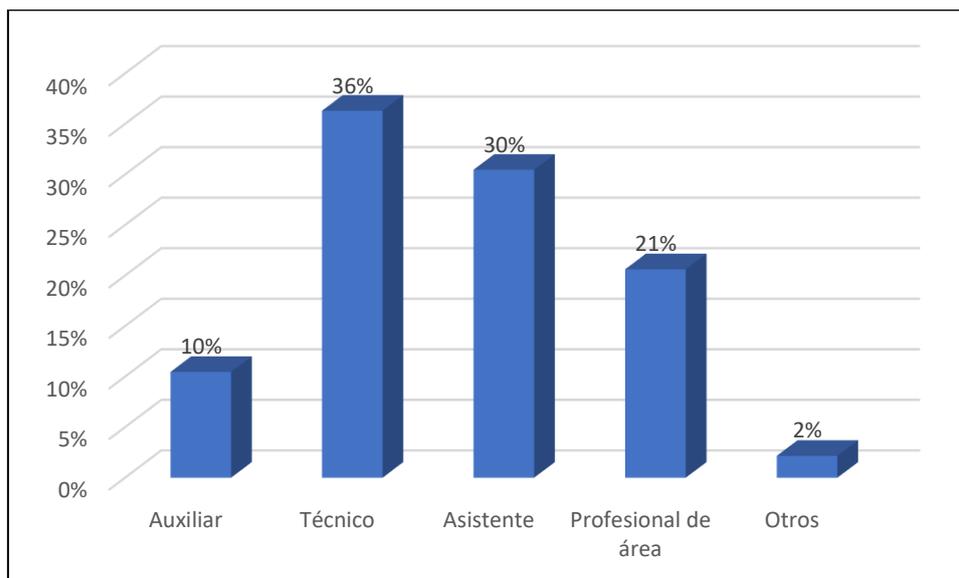
Cargo que ocupan en la municipalidad, 2019

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	34	10%
Técnico	118	36%
Asistente	99	30%
Profesional de área	67	21%
Otros	7	2%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 17

Cargo que ocupan en la municipalidad, 2019



Nota. Elaboración propia

Se exhibe que el 36% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco ocupan cargo de técnicos, seguido del 30% que ocupa puestos de asistente, 21% son profesionales de área, 10% auxiliares y 2% ocupan otros cargos en la institución.

Lo mencionado demuestra que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad se desempeña en los cargos de técnicos y asistentes, esto podría responder a un bajo nivel de



educación o un nivel promedio que les permite acceder a estos puestos, pero no incursionar en otros de mayor rango laboral.

Tabla 17

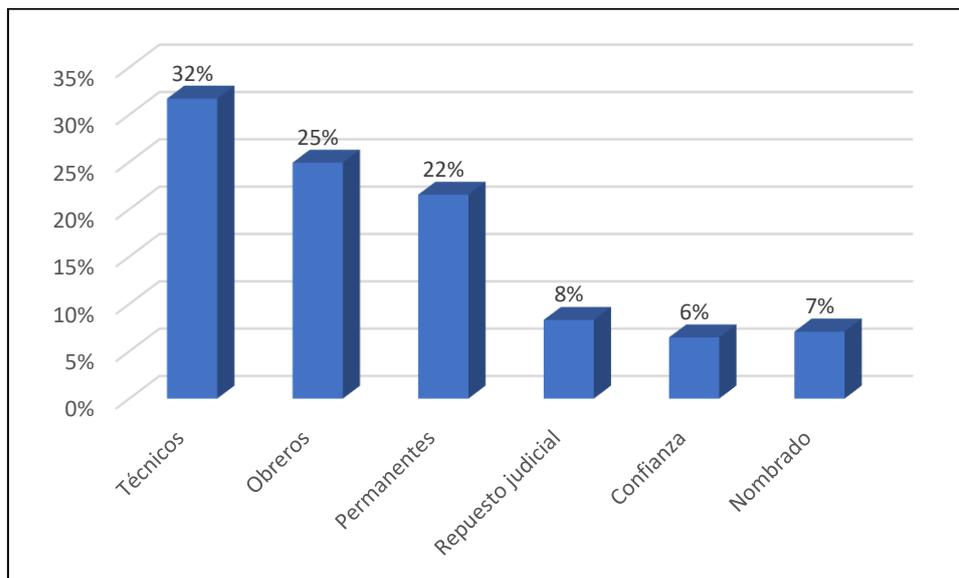
Tipo de contrato, 2019

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Técnicos	103	32%
Obreros	81	25%
Permanentes	70	22%
Repuesto judicial	27	8%
Confianza	21	6%
Nombrado	23	7%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 18

Tipo de contrato, 2019



Nota. Elaboración propia

En la tabla y figura anterior, se muestra que el 32% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco tienen contrato como técnicos, seguido del 25% que tienen contratos como obreros, 22% son permanentes, 8% se encuentran como repuestos judiciales, 7% nombrados y 6% están con condición de cargo de confianza en la institución.



Lo mencionado demuestra que la mayoría de los trabajadores posee contrato como técnicos y obreros, siendo las modalidades más frecuentes de trabajo en las municipalidades, debido a un mayor requerimiento de personal bajo estas modalidades; asimismo, se evidencia el mínimo porcentaje que se encuentra nombrado en la municipalidad, exponiendo la dificultad de pasar de las demás modalidades laborales a ser nombrado, además un porcentaje superior a los nombrados lo constituyen los trabajadores como repuestos judiciales, los cuales en muchas ocasiones ocupan cargos en dependencias que no requieren de más mano de obra.

Tabla 18

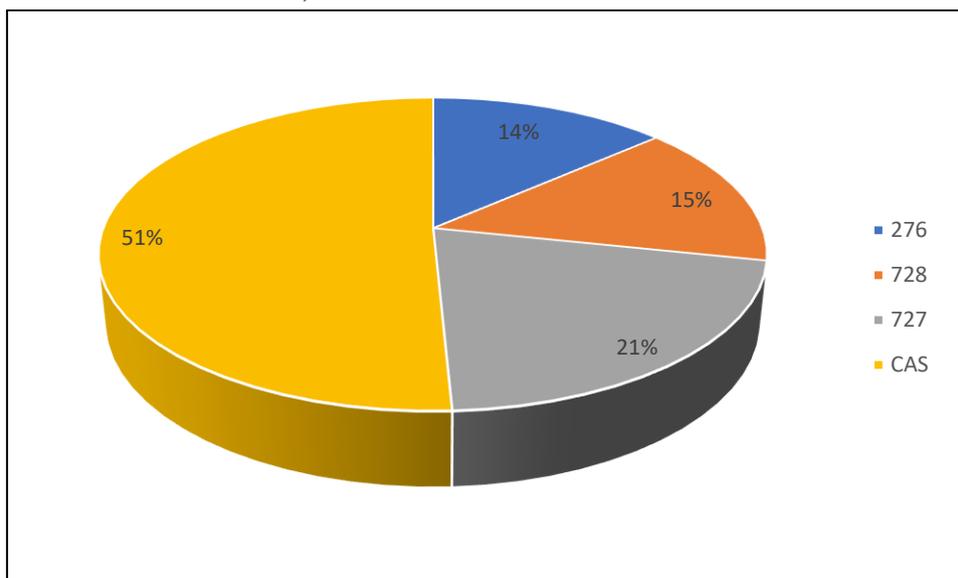
Modalidad de contrato, 2019

Régimen laboral	Frecuencia	Porcentaje
276	44	14%
728	48	15%
727	68	21%
CAS	165	51%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura19

Modalidad de contrato, 2019



Nota. Elaboración propia



Se expone que el 51% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco están bajo el régimen laboral CAS, seguido del 21% con régimen laboral 727, 15% con régimen 728 y un 14% bajo el régimen 276.

Lo mencionado demuestra que la mayoría de los trabajadores se encuentran en el régimen laboral CAS, lo que ocasiona una alta rotación de personal y contratos temporales que no permite a los trabajadores aspirar a ascensos o cambios de régimen laboral.

Tabla 19

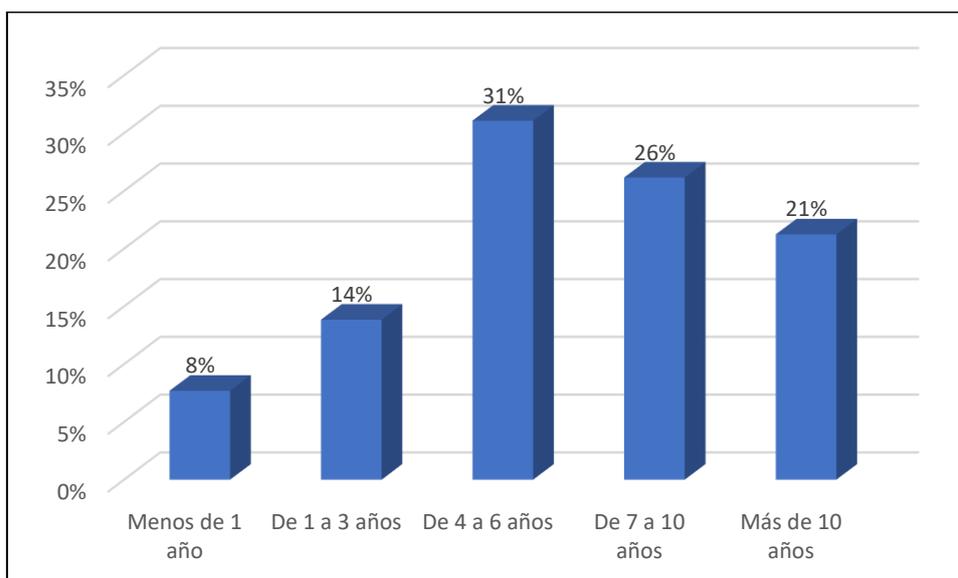
Años de experiencia general, 2019

Años de experiencia general	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	25	8%
De 1 a 3 años	45	14%
De 4 a 6 años	101	31%
De 7 a 10 años	85	26%
Más de 10 años	69	21%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 20

Años de experiencia general, 2019



Nota. Elaboración propia



Se expone que el 31% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco tienen entre 4 y 6 años de experiencia laboral general, seguido del 26% con entre 7 y 9 años de experiencia, 21% posee más de 10 años de experiencia laboral, el 14% posee entre 1 y 3 años de experiencia y otro 8% registra menos de 1 año de experiencia laboral general.

Lo descrito evidencia que la mayoría de los trabajadores tiene más de 3 años de experiencia laboral general, coincidiendo con las edades de los trabajadores, asimismo, existe un pequeño porcentaje que recién se inserta al mercado laboral por lo que su nivel de experiencia es bajo.

Tabla 20

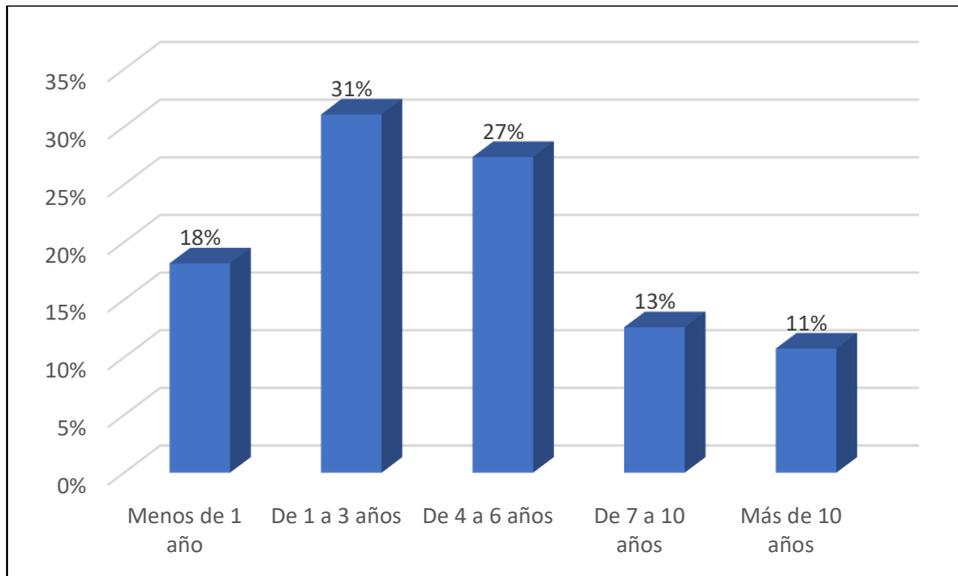
Años de experiencia específica, 2019

Años de experiencia específica	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	59	18%
De 1 a 3 años	101	31%
De 4 a 6 años	89	27%
De 7 a 10 años	41	13%
Más de 10 años	35	11%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 21

Años de experiencia específica, 2019



Nota. Elaboración propia

Se exhibe que el 31% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco tienen entre 1 y 3 años de experiencia laboral específica, seguido del 27% con entre 4 y 6 años de experiencia, 18% posee menos de 1 año de experiencia laboral específica, el 13% posee entre 7 y 9 años de experiencia y un 11% registra más de 10 años de experiencia laboral específica acorde al cargo que ocupa.

Lo descrito evidencia que la mayoría de los trabajadores tiene pocos años de experiencia específica acorde al puesto en el que se desempeña, son pocos los trabajadores con más de 6 años de experiencia en su área, por lo que en muchas situaciones se percibe poco conocimiento o educación óptima para realizar las funciones que les corresponde.

Tabla 21

Años de experiencia sector público, 2019

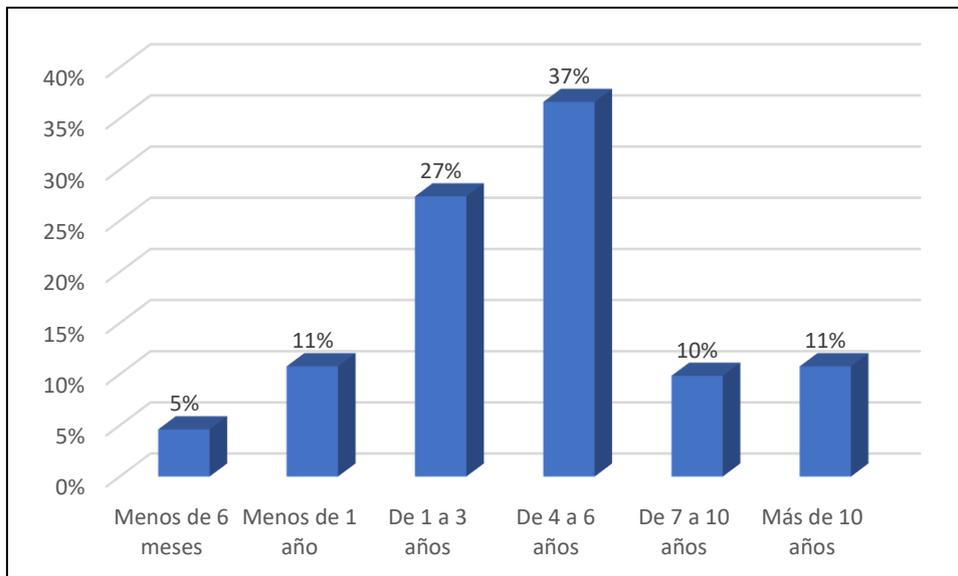


Años de experiencia sector público	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	15	5%
Menos de 1 año	35	11%
De 1 a 3 años	89	27%
De 4 a 6 años	119	37%
De 7 a 10 años	32	10%
Más de 10 años	35	11%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 22

Años de experiencia sector público, 2019



Nota. Elaboración propia

Tabla 22

Nivel de ingresos, 2019

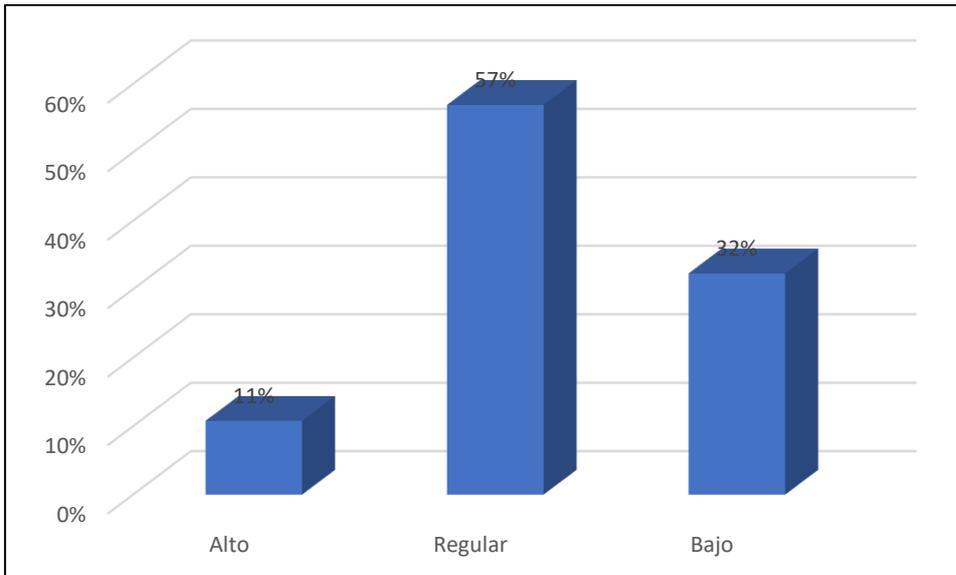
Nivel de ingresos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	11%
Regular	165	51%
Bajo	125	38%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 23

Nivel de ingresos, 2019



Nota. Elaboración propia

Se demuestra que el 57% de trabajadores tienen un nivel de ingresos regular, seguido del 32% con ingresos bajos y 11% con ingresos altos.

Lo descrito demuestra que la mayoría de los trabajadores tiene niveles de ingresos de regulares a bajo, lo cual afecta su calidad de vida y la de sus familiares, considerando que este ingreso condiciona el poder adquisitivo de cada trabajador.

5.1.3. Educación

Tabla 23

Grado académico, 2019

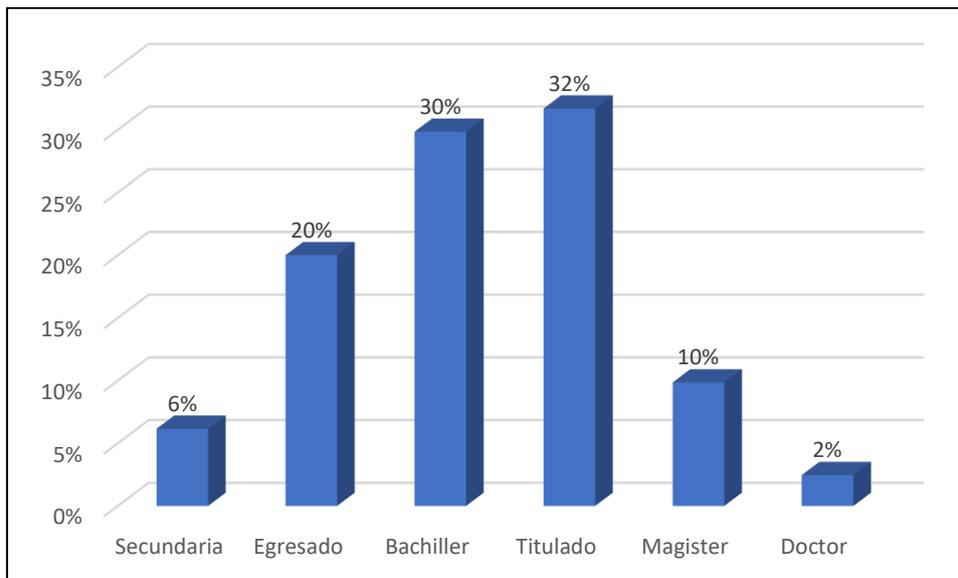
Grado académico	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	20	6%
Egresado	65	20%
Bachiller	97	30%
Titulado	103	32%
Magister	32	10%
Doctor	8	2%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 24

Grado académico, 2019



Nota. Elaboración propia

Se exhibe que el 32% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco son titulados, el 30% son bachilleres, el 20% egresados tanto de universidades como institutos de educación superior, el 10% registra el grado de magister, el 6% tiene secundaria completa y el 2% ostenta el grado académico de doctor.

Lo expuesto evidencia que la mayoría de los trabajadores son titulados en sus carreras profesionales, de igual modo, destaca la poca participación de trabajadores con posgrados en la municipalidad, pese a que existe cargos laborales que requieren de este nivel educativo.

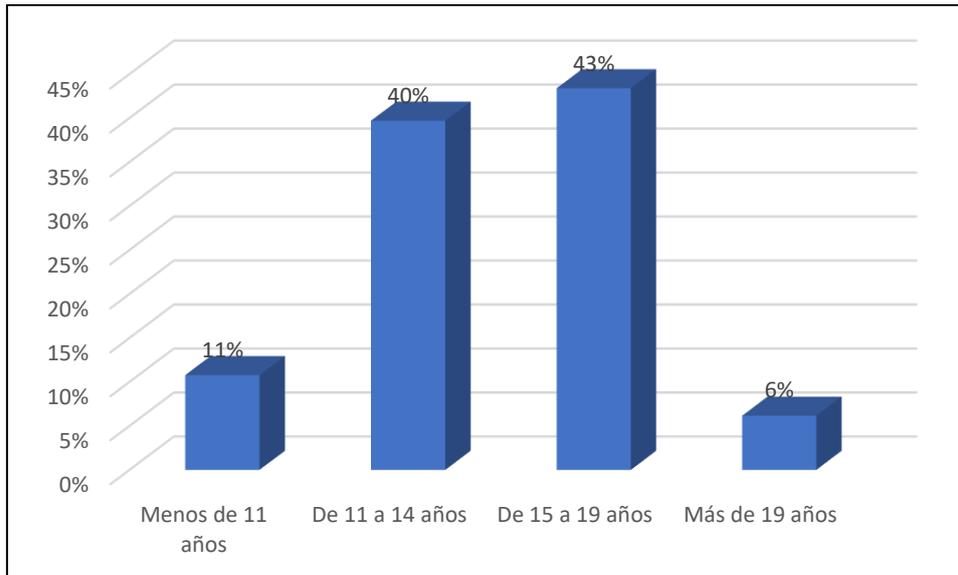
Tabla 24

Años de estudio, 2019

Años de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 11 años	35	11%
De 11 a 14 años	129	40%
De 15 a 19 años	141	43%
Más de 19 años	20	6%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 25
Años de estudio, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 43% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco tienen entre 15 y 19 años de educación formal, el 40% registra entre 11 y 14 años de educación, el 6% posee más de 19 de educación y el 11% menos de 11 años.

Lo expuesto evidencia que la mayoría de los trabajadores tiene un número de años de estudio que corresponde al logro de la educación superior, sea esta completa o incompleta, asimismo, se destaca que son pocos los trabajadores con más de 19 años de educación, relacionado al logro de posgrados académicos y un mínimo porcentaje registra menos de 11 años de educación que responde a grados inferiores a la educación secundaria completa.

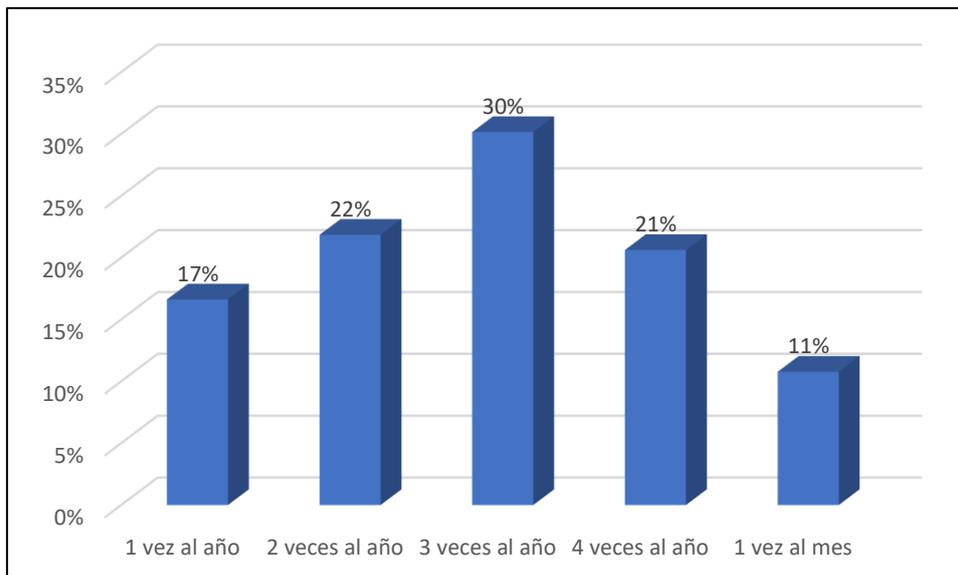
Tabla 25
Frecuencia cursos, 2019

Frecuencia cursos	Frecuencia	Porcentaje
1 vez al año	54	17%
2 veces al año	71	22%
3 veces al año	98	30%
4 veces al año	67	21%
1 vez al mes	35	11%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 26

Frecuencia cursos, 2019



Nota. Elaboración propia

En la tabla y figura precedentes, se expone que el 30% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco realiza cursos educativos 3 veces al año, el 22% los realiza 2 veces al año, el 21% 4 veces al año, el 17% 1 vez al año y el 11% una vez al mes.

Lo descrito evidencia que la mayoría de los trabajadores realiza muy esporádicamente cursos para elevar su educación no formal, son muy pocos los trabajadores que están constantemente llevando cursos actualizados sobre diversas áreas de su trabajo.

Tabla 26

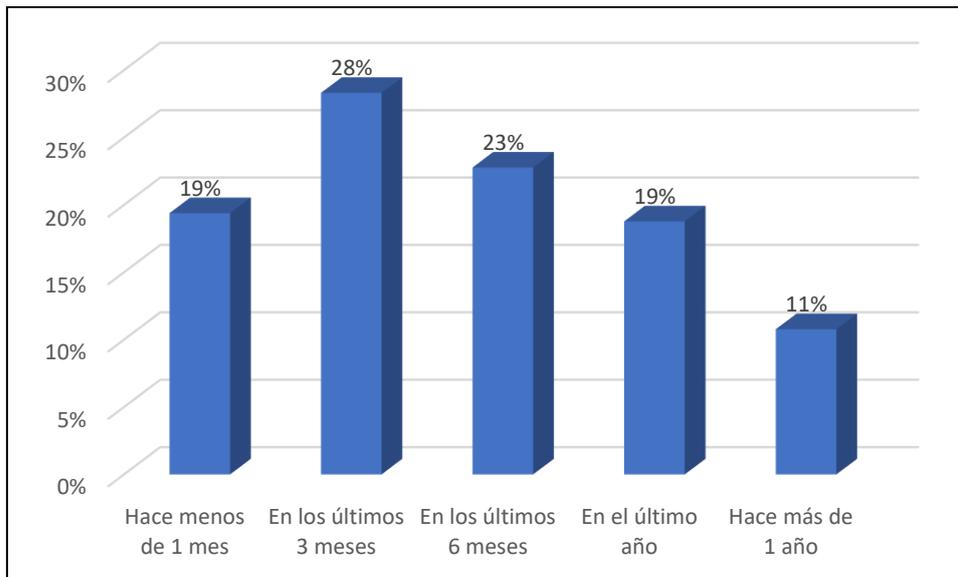
Última vez que realizó un curso, 2019

Última vez cursos	Frecuencia	Porcentaje
Hace menos de 1 mes	63	19%
En los últimos 3 meses	92	28%
En los últimos 6 meses	74	23%
En el último año	61	19%
Hace más de 1 año	35	11%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 27

Última vez que realizó un curso, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 28% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco realizó al menos un curso en los últimos 3 meses, el 23% lo hizo en los últimos 6 meses, el 19% realizó cursos en el último año, al igual que otro 19% que ejecutó cursos hace menos de 1 mes y un 11% que realizó al menos un curso hace más de 1 año.

Lo descrito evidencia que la mayoría de los trabajadores realizó cursos en el último semestre, demostrando interés en ampliar su aprendizaje y elevar su empleabilidad.

Tabla 27

Frecuencia capacitación, 2019

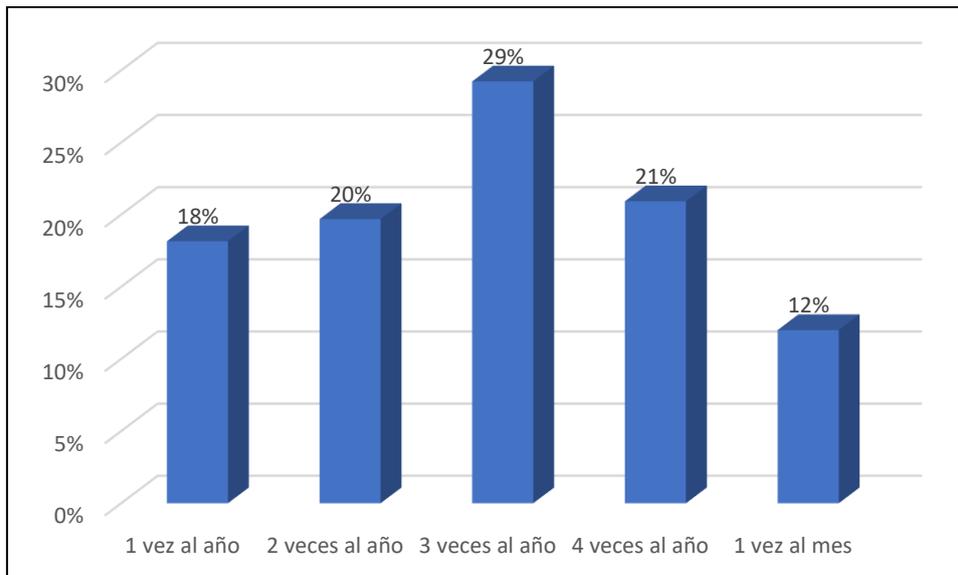
Frecuencia capacitación	Frecuencia	Porcentaje
1 vez al año	59	18%
2 veces al año	64	20%
3 veces al año	95	29%
4 veces al año	68	21%
1 vez al mes	39	12%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 28

Frecuencia capacitación, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 29% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco realiza capacitaciones 3 veces al año, el 21% los realiza 4 veces al año, el 20% 2 veces al año, el 18% 1 vez al año y el 12% una vez al mes.

Lo descrito evidencia que la mayoría de los trabajadores realiza con poca frecuencia capacitaciones, por lo tanto, no se encuentran inmiscuidos en las novedades acerca de los diversos temas que conciernen a su área laboral y desarrollo personal.

Tabla 28

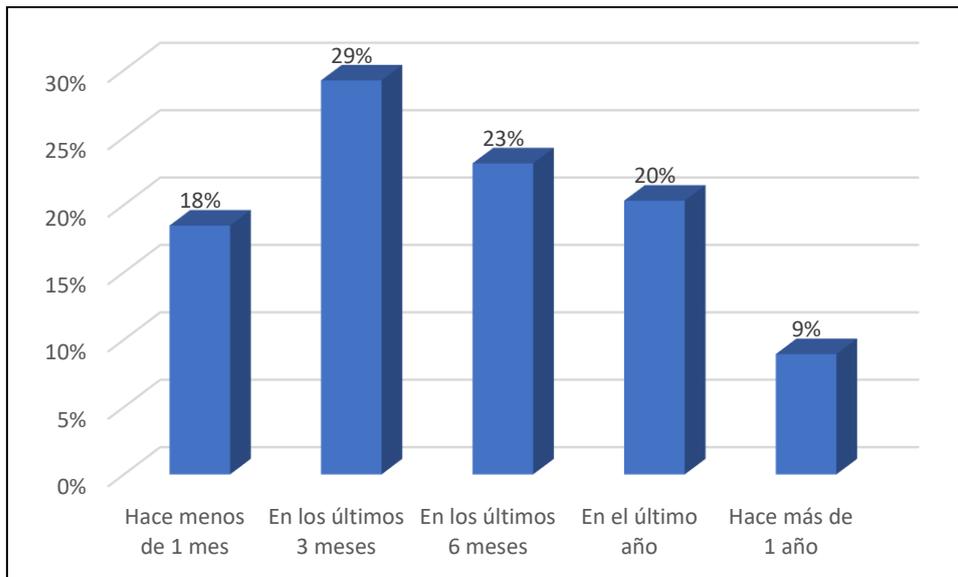
Última vez que realizó una capacitación, 2019

Última vez capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Hace menos de 1 mes	60	18%
En los últimos 3 meses	95	29%
En los últimos 6 meses	75	23%
En el último año	66	20%
Hace más de 1 año	29	9%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 29

Última vez que realizó una capacitación, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 29% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco realizó al menos un curso en los últimos 3 meses, el 23% lo hizo en los últimos 6 meses, el 20% realizó cursos en el último año, 18% que ejecutó cursos hace menos de 1 mes y un 9% realizó cursos hace más de 1 año.

Lo descrito da muestra de que la mayoría de los trabajadores realizó capacitaciones en el último semestre, con lo que se potencia sus conocimientos y habilidades que serán de utilidad para su desempeño en la municipalidad, mientras que, otro porcentaje menor realizó capacitaciones hace más de 1 año, demostrando poca intención de mejorar su empleabilidad.

Tabla 29

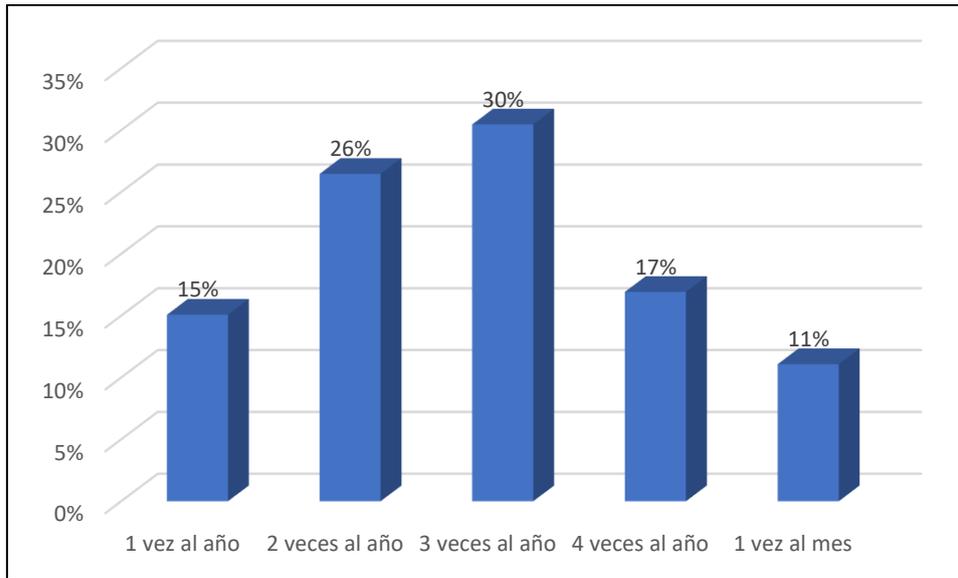
Frecuencia talleres, 2019

Frecuencia talleres	Frecuencia	Porcentaje
1 vez al año	49	15%
2 veces al año	86	26%
3 veces al año	99	30%
4 veces al año	55	17%
1 vez al mes	36	11%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 30
Frecuencia talleres, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 30% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco realiza capacitaciones 3 veces al año, el 26% los realiza 2 veces al año, el 17% 4 veces al año, el 15% 1 vez al año y el 11% una vez al mes.

Lo descrito da evidencia de que la mayoría de los trabajadores realiza con poca frecuencia talleres para fortalecer diversos conocimientos o habilidades útiles para su desarrollo personal y profesional, se demuestra que son pocos los trabajadores que asisten a talleres con constancia en el último año.

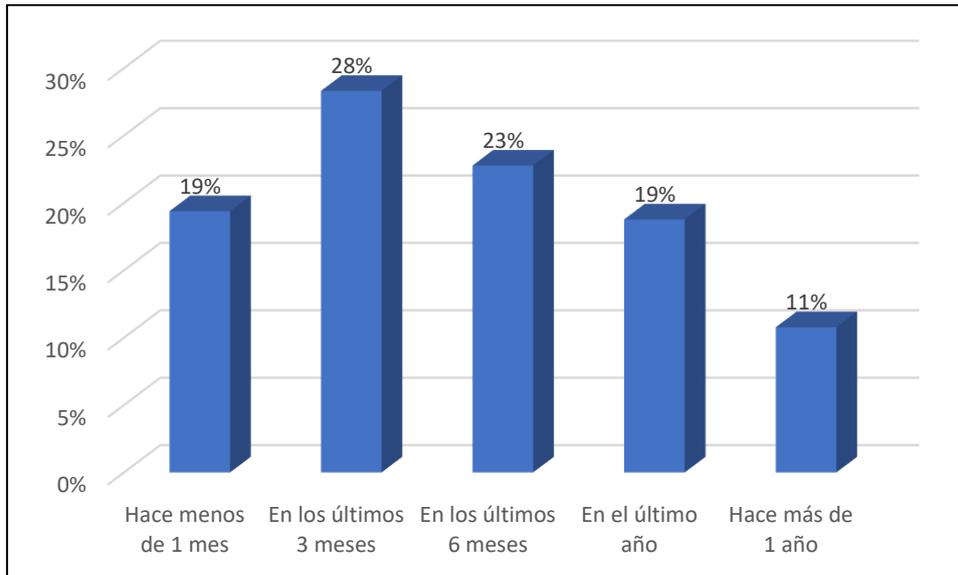
Tabla 30
Última vez que realizó un taller, 2019

Última vez talleres	Frecuencia	Porcentaje
Hace menos de 1 mes	63	19%
En los últimos 3 meses	92	28%
En los últimos 6 meses	74	23%
En el último año	61	19%
Hace más de 1 año	35	11%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 31

Última vez que realizó un taller, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 28% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco realizó al menos un curso en los últimos 3 meses, el 23% lo hizo en los últimos 6 meses, el 19% realizó cursos en el último año, 19% que ejecutó cursos hace menos de 1 mes y un 11% realizó cursos hace más de 1 año.

Lo descrito da muestra de que la mayoría de los trabajadores realizó talleres en el último semestre, con lo que se potencia sus capacidades prácticas para desenvolverse de mejor manera en su cargo laboral. Mientras que, existe un porcentaje considerable de trabajadores que muestran poco desarrollo de talleres a lo largo del último año.

Tabla 31

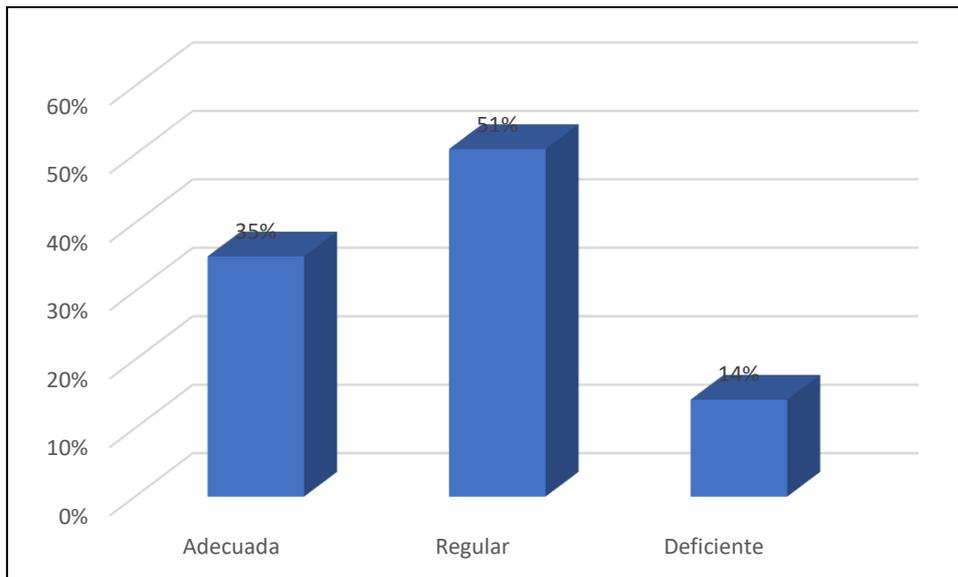
Educación, 2019

Educación	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	114	35%
Regular	165	51%
Deficiente	46	14%
Total	325	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 32
Educación, 2019



Nota. Elaboración propia

Se expone que el 51% de los trabajadores tiene una educación regular, el 35% tiene educación adecuada y el 14% registra una educación deficiente.

Lo descrito demuestra que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad tienen niveles educativos de regulares a adecuados, existiendo un mínimo porcentaje con niveles educativos deficientes, por lo tanto, están en la capacidad para acceder a puestos que requieran de alto nivel de calificación y retribuyan salarios más altos.



Capítulo VI: Pruebas estadísticas

6.1. Objetivo específico 1

Prueba de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.

Tabla 32

Correlación educación formal y nivel de ingresos

	Educación	Nivel de ingresos
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación
	Educación formal	Sig. (bilateral)
		N

La tabla previa expone que la correlación entre la dimensión educación formal y la variable nivel de ingresos tiene una significancia bilateral igual a 0.00 y se encuentra por debajo de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019, y el coeficiente de correlación es 0.308, implicando una relación positiva, moderada, a mayores niveles de educación formal, se registran mayores ingresos en los trabajadores.

6.2. Objetivo específico 2

Prueba de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.



H₁: Existe relación significativa entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.

Tabla 33

Correlación educación no formal y nivel de ingresos

	Educación	Nivel de ingresos
Rho de Spearman		.205**
	Educación no formal	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		0.00
		N
		325

La tabla previa expone que la correlación entre la dimensión educación no formal y la variable nivel de ingresos tiene una significancia bilateral igual a 0.00 y se encuentra por debajo de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.205, lo cual indica una relación positiva, débil.

6.3. Objetivo general

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.



Tabla 34
Correlación educación y nivel de ingresos

	Educación	Nivel de ingresos
Rho de Spearman		.217**
	Educación	Coficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

La tabla previa expone que la correlación entre la educación y el nivel de ingresos tiene una significancia bilateral igual a 0.00 y se encuentra por debajo de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019, y el coeficiente de correlación es 0.217, lo cual indica una relación positiva, débil.



Capítulo VII: Discusión

6.1. Descripción de los hallazgos más relevantes

Dentro de los principales hallazgos del estudio se demuestra que la mayor parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco (57%) tienen un nivel de ingresos de regular a bajo, el 40% registra salarios de entre S/ 1201 y S/ 3000, y existe un mínimo porcentaje que recibe salarios por encima de los S/ 5000. La existencia de brechas en los salarios se debe, además de otra serie de factores, a la diversidad de condiciones y términos de los regímenes laborales existentes. De igual modo, se encontró que el grueso de los trabajadores (90%) no recibió aumentos salariales durante su estancia en la municipalidad, lo cual ratifica las pocas posibilidades de ascenso o cambio de régimen laboral.

La mayor parte de trabajadores de la municipalidad (36%) trabajan en cargos de técnicos, ya sean estos administrativos, legales u otros. El tipo de contrato que tiene el 27% corresponde a contratos como técnicos y el 51% pertenece al régimen laboral CAS. Finalmente, se halla que el 31% tiene entre 3 y 4 años de experiencia laboral general y el 31% posee entre 1 y 2 años de experiencia laboral específico, es decir, los trabajadores poseen pocos años de experiencia en el área específica en la que se encuentran laborando en la institución. Otro encuentro relevante, es que el 64% de los trabajadores posee experiencia en el sector público entre 1 y 6 años, esto se comprueba con que, en la municipalidad, para acceder a laboral se exige experiencia en el sector público, siendo una limitante para muchos candidatos.

La investigación aportó como principales hallazgos que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco tienen un nivel educativo entre regular, 51%, y adecuado con 35%, en ese sentido, la mayor parte de trabajadores (32%) tienen título de educación superior universitario o no universitario, mientras que la minoría posee grados más avanzados de magister o doctor, de igual modo, el 43% registra entre 15 y 19 años de



estudios, lo cual corresponde a un nivel educativo de educación superior o de posgrados, considerando que la educación básica regular (hasta secundaria completa) implica alrededor de 11 años de estudios.

En relación a la educación no formal, se evidencia que el 30% de trabajadores de la municipalidad realizan cursos educativos 3 veces al año, con la misma frecuencia el 29% realiza capacitaciones y el 30% realiza talleres, además, el 28% realizó cursos, el 29% capacitaciones y el 28% realizó talleres en los últimos 3 meses previo a la aplicación de la encuesta. Esto da muestra de que los trabajadores, por lo general, tienen intención de ampliar sus conocimientos, pero muy pocos concretizan acciones para este fin, por lo que su educación no formal resultado siendo regular.

Los resultados de la investigación en función a los objetivos demuestran que existe relación significativa, positiva y débil ($Rho=0.217$) entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco. De acuerdo a las dimensiones, la relación de los ingresos con la educación formal es significativa, positiva y moderada ($Rho=0.308$) y la relación con la educación no formal es significativa, positiva y débil ($Rho=0.205$).

6.2. Comparación crítica con la literatura existentes

Tabla 35

Comparación Crítica con la literatura existente

Antecedentes	Crítica de la literatura
<p>Antecedente Internacional</p> <p>Rivera (2021), en su estudio “La educación, factor determinante del</p>	<p>El autor encontró que existe vinculación de significancia entre las variables, esta influencia es proporcional, un nivel educativo más alto genera mayores ingresos y, consecuentemente, mejor calidad de vida. Por último, comparo los resultados con los de otro país con políticas de educación referentes, encontrando que hay aspectos a mejorar en Bolivia para conseguir mayores oportunidades de desarrollo. En este</p>



nivel de ingresos y caso la diferencia entre ambos estudios es la intensidad de la calidad de vida en correlación existente entre las variables, esto podría explicarse por las Bolivia” diversas poblaciones estudiadas, la primera corresponde a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco, una institución pública, mientras que, la segunda se refiere a los trabajadores de nueve departamentos de Bolivia.

Antecedente El autor concluyó que la educación incide con significancia en el **Nacional** nivel de ingresos de los hogares. Ingresos mayores de jefes de hogar Huamán (2018), en se condicionan con sus niveles de educación, dentro de ello, el género su investigación es relevante, las mujeres jefas de hogar obtienen menor ingresos que “Educación e los varones jefes de hogar, independientemente de su educación. Este ingresos del hogar estudio coincide en lo esencial con la presente investigación, sin en la región de embargo, difieren en cuanto a la magnitud de relación o influencia Ayacucho” entre la educación y el salario debido a que los estudios referenciados se centran en una población nacional o a nivel de provincias.

Antecedente El autor encontró que el desajuste entre la educación y el trabajo tiene **Internacional** un efecto significativo en el ingreso neto. Los trabajadores pueden Veselinović et al. esperar diferencias de ingresos netos entre el 13% y el 15% si su nivel (2020), en su de educación no coincide con el requerido para su trabajo. Sin investigación “The embargo, los resultados muestran que el impacto del desajuste entre effect of education- educación y trabajo depende del nivel de escolaridad y la edad de los job mismatch on net encuestados. Este estudio converge con la investigación realizada income: evidence pues se registran casos de trabajadores con niveles educativos más altos de los que amerita su puesto



from a developing

country”,

Antecedente El autor encontró que la escolaridad tiene vinculación positiva y con
Nacional significancia con los ingresos, lo cual ratifica el cumplimiento de la
Vásquez (2020) en ecuación de Mincer. Entonces, un año adicional de escolaridad
su investigación genera aumento del 13.7% en los salarios, en conjunto con la
titulada “Niveles de experiencia explican el 39% el comportamiento de los ingresos de la
ingreso y educación población, cifra cercana a la propuesta por Mincer. Este estudio
en el departamento demuestra que un año extra de escolaridad genera aumento de salario
de San Martín en el en 13.7%, de igual modo, en conjunto, las variables consideradas
año 2019” afectan en 39% los ingresos. Esta diferencia de resultados radicaría
en la ya explicada diversidad de poblaciones y contextos de estudio.

Antecedente Este autor encontró que hay una asociación positiva entre la inversión
Nacional en capital humano y los ingresos obtenidos en Ayacucho, por lo tanto,
Gonzáles (2019) en mayor nivel educativo y mayor cantidad de años de experiencia
su investigación aumento el ingreso por trabajo, si se incrementa un año de educación
“Ingreso laboral y o un año de experiencia, el ingreso se acrecienta entre 7% a 12% y
capital humano en entre 3% y 5%, respectivamente. Es por ello que las personas con
la región Ayacucho educación universitaria son las que reportan mayores ingresos. Los
2008, 2012 y hallazgos del estudio demuestran que la mayor parte de trabajadores
2017”, de la Municipalidad Provincial de Cusco (94%) registra niveles de
educación superior, desde egresados universitarios o técnicos hasta
doctores. Adicionalmente, como se mencionó, uno de los factores
relevantes en cuanto al nivel de salarios que se encontró en el presente
estudio son los años de experiencia, tanto general, específica y en el



sector público, debido a que la municipalidad valora bastante el nivel de experiencia de los postulantes para permitirles acceder a un puesto laboral.

Teorias

Critica de la literatura

La teoría económica: La ecuación Mincer Jacob Mincer (1974) puso en evidencia un modelo para determinar los ingresos, enfocándose en la dinámica de ciclos de vida, con lo que abordó la vinculación entre ingresos e inversión en capital humano, considerando educación formal y entrenamiento en el trabajo (Galassi y Andrado, 2011). sin embargo, el presente estudio no brinda resultados acordes a este modelo, si bien se expone una correlación positiva entre la educación y niveles de ingresos, esta es débil debido a que en la Municipalidad Provincial de Cusco existen otra serie de factores incidentes en la relación educación-salarios en función a la naturaleza laboral de las instituciones públicas, las cuales mantienen regímenes y procesos que alteran esta relación. Además, los trabajadores de la municipalidad no cumplen con los supuestos que amerita el Modelo Mincer, que son la igualdad de oportunidades para las personas que deseen acceder al mercado laboral y los ingresos constantes de los trabajadores posterior a sus años de educación.

Teoría de la economía de la educación Según Becker (1975), La economía de la educación es el estudio de cómo los hombres y la sociedad eligen, con o sin necesidad del uso de dinero, emplear recursos productivos escasos para producir diversos tipos de formación, el desarrollo de conocimientos, habilidades, carácter, etc., especialmente por medio de la educación formal, a través del tiempo para ser distribuida entre las distintas personas y grupos en la



sociedad (Acevedo, 2018). Este estudio está acorde a esta teoría pues invertir en educación es indispensable para producir conocimientos que ayuden a la sociedad.

Teorías del capital humano T.W.Schultz La teoría del capital humano coloca a la educación entre las variables económicas a tener en cuenta al hablar de desarrollo económico, ya que los conocimientos y habilidades de una sociedad van a ser consideradas como capital por su influencia en la productividad y por lo tanto en el resultado de la actividad económica (Alberdi, 2020). Es así que, el presente estudio exhibe que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco tienen un nivel regular de educación tanto formal como no formal, mostrando la necesidad de continuar fortaleciendo la cualificación en los trabajadores.

6.3. Limitaciones del estudio

La principal limitante del estudio se dio durante el proceso de aplicación del instrumento, considerando que, al momento de aplicar el cuestionario, el país había adoptado medidas de prevención por la crisis sanitaria, con lo que durante meses el trabajo se realizó de manera remota y parte de la población vulnerable no laboró continuamente, esto ocasionó cierto sesgo en la muestra que pudo ser encuestada. Otra de las limitaciones del estudio fue la poca evidencia empírica o estudios sobre las variables estudiadas en poblaciones similares, la mayoría de información correspondía a la vinculación de la educación y salarios a nivel departamental o nacional.



Conclusiones

- Existe relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019. La correlación entre la educación formal y el nivel de ingresos es positiva, débil ($Rho= 0.217$), con un nivel de significancia de 0.00, ello involucra que, ante mejoras en el nivel de educación de los trabajadores, se evidencian también mejoras leves en su nivel de ingresos.
- Existe relación significativa entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019. La correlación entre la educación formal y el nivel de ingresos es positiva, moderada ($Rho= 0.308$), con un nivel de significancia de 0.00, es decir, ante mejoras en el nivel de educación formal de los trabajadores (grado académico y años de estudio), se registra también mejoras moderadas en su nivel de ingresos.
- Existe relación significativa entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019. La correlación entre la educación formal y el nivel de ingresos es positiva, débil ($Rho= 0.205$), con un nivel de significancia de 0.00, lo que implica que, ante mejoras en la educación no formal de los trabajadores (cursos, capacitaciones y talleres), se registra también mejoras leves en su nivel de ingresos.



Recomendaciones

- A las autoridades públicas, se recomienda revisar y reformular el tratamiento y pertinencia de los diversos regímenes laborales que se disponen para el sector público, evitando discriminaciones o distorsiones que propicien que trabajadores con el mismo nivel de cualificación ganen salarios diferentes, permitiendo que prevalezca el valor de la educación, capacidades y habilidades de las personas para asumir los puestos laborales y alineando proporcionalmente una remuneración justa y meritosa. Además, se recomienda a las autoridades locales generar mayores esfuerzos para fortalecer la calidad de educación impartida en la provincia de Cusco, promoviendo cursos técnicos desde las instituciones educativas de educación básica regular, así como el acceso a instituciones de educación superior.
- A la Municipalidad Provincial del Cusco, considerar la importancia del nivel educativo que presenten los trabajadores y/o postulantes a los diversos cargos de la institución, valorando la cualificación del personal. Asimismo, la municipalidad debe realizar un análisis técnico y exhaustivo sobre la remuneración salarial justa para cada puesto y realizar el requerimiento de financiamiento necesario. Además, se recomienda a las autoridades públicas del sector educación promover el acceso a educación superior técnica y universitaria para propiciar que mayor cantidad de la población tenga altos grados académicos para tener mejores oportunidades en el mercado laboral y poder obtener mayores ingresos acordes a su educación.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial del Cusco, valorar la educación no formal referida a cursos, capacitaciones y talleres en los procesos de reclutamiento y selección, considerando que esta educación adicional a la formal brinda también herramientas y conocimientos útiles a los trabajadores para desempeñar de mejor manera sus funciones, asimismo, demuestra el interés del postulante de continuar



aprendiendo, por lo que la retribución salarial debería tomar en cuenta también este tipo de educación. Se sugiere a las autoridades públicas del sector educación promover y gestionar cursos, capacitaciones y talleres constantes para la población, en alianza con instituciones educativas de calidad, de tal manera que, las personas puedan fortalecer sus habilidades y conocimientos con lo que podrán obtener mejores oportunidades e ingresos.



Referencias bibliográficas

- 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/yairbocanegrar,+971-4129-1-CE.pdf>
- Alba, C. (2017). *Dimensiones sociopolíticas y económicas de la crisis global y su impacto en los países emergentes*. México: Institut de Recherche pour le Developpement. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=f4hWDwAAQBAJ&pg=PT344&dq=relaci%C3%B3n+entre+educacion+e+ingresos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjDqtibp_32AhXgKlkGHTFKDS0Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=relaci%C3%B3n%20entre%20educacion%20e%20ingresos&f=false
- Alberdi, I. (2020). *La sociología como vocación*. Madrid: CIS. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GGYJEAAAQBAJ&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>
- Alvarado, R., & Ortiz, C. (2018). El rol del capital humano en el nivel de ingreso de las provincias de Ecuador. *Revista Económica*, 4(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Maria-Raquel-Lopez/publication/330564399_EL_ROL_DEL_CAPITAL_HUMANO_EN_EL_NIVEL_DE_INGRESO_DE_LAS_PROVINCIAS_DE_ECUADOR/links/5c9ad6c545851506d72dac32/EL-ROL-DEL-CAPITAL-HUMANO-EN-EL-NIVEL-DE-INGRESO-DE-LAS-PROVINCIAS-D
- Asamblea General. (03 de Enero de 1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Resolución 2200*.



Asamblea General. (17 de Noviembre de 1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materi de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador". El Salvador.

Banco Central de Reserva del Perú. (2011). *Glosario de Término Económicos*. Lima: BCRP.

Banco Mundial. (20 de Abril de 2020). *Educación*. Obtenido de [Bancomundial.org](https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview):
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>

Banco Mundial. (25 de Octubre de 2021). *Mejores indicadores de empleo para promover el desarrollo*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/opendata/mejores-indicadores-de-empleo-para-promover-el-desarrollo>

Becker Gary, S. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.

Becker Gary, S. (1983). *Inversión en capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.

Castro, J. (2019). Factores de riesgo en la institucionalidad en la gobernanza local de la Municipalidad Provincial Del Cusco-2018. (*Tesis de posgrado*). Universidad César Vallejo, Cusco. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38385/castro_jj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chanamé, J. (2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado*. Lima: Lp derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>

Colom, A. (2008). *Teorías e instituciones contemporáneas de la educación*. Barcelona: Ariel. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=JqYXyr-WugsC&pg=PA25&dq=educacion+formal+e+informal&hl=es&sa=X&ved=2ahU>



KEwih9frqn_32AhVRK7kGHRFyA5MQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=educacion%20formal%20e%20informal&f=false

CONCYTEC. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SINACYT.*

Congreso Constituyente Democrático. (30 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Lima, Perú.

Congreso de la República. (1997). Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC]. (2021). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT.* Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

De Gregorio, J. (2007). *Macroeconomía Teoría y Políticas*. México: Pearson.

Dulce, R. (2019). Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial del Santa, 2018. *Tesis posgrado*. Universidad César Vallejo, Chimbote. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38908/Dulce_ARJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fundación BBVA. (12 de Marzo de 2019). *A mayor nivel de estudios, mayor salario.*



- Galassi, L., & Andrado, M. (2011). *Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- González, E. (2019). Ingreso laboral y capital humano en la región Ayacucho 2008, 2012 y 2017. *Tesis posgrado*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4387/GONZ%C3%81LEZ%20PAUCARHUANCA%20ENRIQUE%20JAVIER%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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.
- Huamán, K. (2018). Educación e ingresos del hogar en la región de Ayacucho. *Tesis pregrado*. Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga, Ayacucho. Obtenido de http://209.45.73.22/bitstream/UNSCH/3131/1/TESIS%20E189_Hua.pdf
- Huamán, E., & Huanca, M. (2021). Relación entre educación y el ingreso en los jóvenes de las zonas rurales de la provincia de San Martín, año 2020. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4045/ECONOM%c3%8dA%20-%20Erika%20Suguey%20Huam%c3%a1n%20Garc%c3%ada%20%26%20Maria%20Pierina%20Alexsandra%20Huanca%20Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INEI. (2017). *Censos Nacionales 2017: XII de población, VII de vivienda y II de comunidades*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI. (2018). *Censo Nacional 2017. Resultados definitivos Cusco*. Lima.



INEI. (2019). *Perú: Indicadores de Educación por Departamentos, 2009-2019*. Lima.

Obtenido de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib175

1/libro.pdf

INEI. (2021). *Perú: Estimación de la vulnerabilidad económica a la pobreza monetaria* .

Lima : INEI.

INEI. (20 de Abril de 2022). *Ingreso promedio proveniente del trabajo*. Obtenido de

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/income/>

Instituto Nacional de Estadística [INEI]. (2018). *Perú: Evolución de los indicadores de*

empleo e ingresos por departamento, 2007-2017. Lima. Obtenido de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib153

7/cap10.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2021). *Perú: Indicadores de*

educación, según departamentos 2010-2020. Lima: INEI. Obtenido de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib181

9/libro.pdf

International Labour Organization. (13 de Julio de 2019). *¿Qué es el ingreso laboral y por*

qué importa? Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/>:

<https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-income/>

Jones, C. (2022). *Macroeconomía*. España: Antoni Bosch.

José y Orce, V. (2015). *La noción de experiencia, algunas conceptualizaciones del campo*

educativo. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y letras.

Keeley, B. (2018). *Esenciales OCDE Desigualdad de ingresos La brecha entre ricos y*

pobres. Madrid: OCDE.



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>

Ley N°27972. (2003). *Ley organica de municipalidades*. Lima: Congreso de la republica. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

MEF. (2020). *Ingresos*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.

Mincer. (1958). *Investment in Human Capital and personal income distribution*. Journal of Political Economy.

Mincer. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research (NBER).

Morán , G., Vega, F., & Mora, R. (2018). Análisis de la relación entre el ingreso familiar mensual y el costo de la canasta básica en el Ecuador. Periodo 1982 – 2017. *Revista Espacios*, 38(47). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n47/18394736.html>

Municipalidad Provincial de Cusco. (2013). *Plan de Desarrollo Provincial Concertado Cusco al 2021*. Cusco. Obtenido de <https://www.cusco.gob.pe/wp-content/uploads/2016/11/plan-desarrollo-provincial-concertado-2021.pdf>

Municipalidad Provincial de Cusco. (19 de Junio de 2020). *Institución*. Obtenido de <https://cusco.gob.pe/>

Municipalidad Provincial del Cusco. (2020). *Plan Estratégico Institucional 2021-2024*. Cusco. Obtenido de http://cusco.gob.pe/transparencia%202021/2.%20PLANES%20Y%20POLITICAS/PEI/PEI_2021-2024.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.

OCDE. (1998). Human Capital Investment. An international comparison. *Center for educational research and innovation*. Francia.

OCDE. (2016). *Panorama estadístico de la OCDE*. París: OCDE. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=f2SQDwAAQBAJ&pg=PA52&dq=ingreso+familiar&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjs-
envhfv2AhWWRjABHfIzA8YQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=ingreso%20familiar&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=f2SQDwAAQBAJ&pg=PA52&dq=ingreso+familiar&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjs-
envhfv2AhWWRjABHfIzA8YQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=ingreso%20familiar&f=false)

OECD. (2016). *Avanzando hacia una mejor educación para Perú*.

Piketty, T. (2019). *La economía de las desigualdades: Cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza*. Argentina: Siglo veintiuno editores Argentina. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=jm3ADwAAQBAJ&pg=PT87&dq=La+teor%C3%ADa+del+capital+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiD2uXxsPv2AhU
DSjABHV2YDN0Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=La%20teor%C3%ADa%20de
l%20capital%20humano&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jm3ADwAAQBAJ&pg=PT87&dq=La+teor%C3%ADa+del+capital+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiD2uXxsPv2AhU
DSjABHV2YDN0Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=La%20teor%C3%ADa%20de
l%20capital%20humano&f=false)

PNUD. (2011). *Distribución del ingreso, enfoques y políticas desde el Sur*. Buenos Aires.

Quiroz, E., & Espinoza, J. (2008). Educación e ingresos: aspectos metodológicos y estudios en el Perú. *IECOS*, 1-11. Obtenido de http://www.bibliotecacentral.uni.edu.pe/pdfs/IECOS/5,2008/art_005.pdf



Rivera, A. (2021). La educación, factor determinante del nivel de ingresos y calidad de vida en Bolivia. *Con-Sciencias Sociales*, 13(25), 54-66. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.35319/consciencias.202125128>

Romero, P. E. (2016). *Influencia de la educación, experiencia y género sobre los ingresos de los trabajadores del departamento del cusco en el periodo 2010 – 2014*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/335>

Sampieri, R. H., & Torres, P. M. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HIL.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sarrión, C. (2017). *Organización de acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de*. 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. (2013). *Los regímenes laborales en el Perú*.

Tito, J. (2019). Capital humano e ingresos de los pobladores de la region Cusco 2018. *Tesis pregrado*. Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco, Cusco. Obtenido de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4998/253T2019077_2_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Torpey, E. (2018). *Measuring the value of education*. Career Outlook.

Torres, M. (2018). Relación entre educación e ingreso: los retornos a la educación en el Perú estimados para el año 2013. (*Tesis de pregrado*). Universidad de Lima, Lima.

UNESCO. (2015). *Educación*. Francia: Unesco.

Urrutia, C., & Cuenca, R. (2018). *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en lima metropolitana*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Obtenido de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1146/Carlos-Urrutia_Ricardo-Cuenca_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenes-Lima-Metropolitana.pdf;jsessionid=10D060C6CF170A4B44333A71F2449F51?sequence=1

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.

Vásquez, A. (2020). Niveles de ingreso y educación en el departamento de San Martín en el año 2019. *Tesis pregrado*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1935/TS_AAAP_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, V. (2021). *Educación invisible. Reflexión y acción para educar a la educación*. Patagoni: Ebooks Patagonia. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=JjIzEAAAQBAJ&pg=PT14&dq=educacion+formal+educacion+no+formal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiO9vypgPv2AhVfRTABHQ5CsEQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=educacion%20formal%20educacion%20no%20formal&f=false>



Veselinović, L., Mangafić, J., & Turulja, L. (2020). The effect of education-job mismatch on net income: evidence from a developing country. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 2648-2669.
doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1723427>



Anexos



Anexo N°01 Matriz de Consistencia

Título: “Relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco, periodo 2019”

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019?	Determinar la relación que existe entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.	Existe relación significativa entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.	Variable Dependiente: Nivel de ingresos	Ingreso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de salarios mensual • Cargo ocupado • Régimen laboral • Años de experiencia 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental-transversal</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
¿Qué relación existe entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019?	Determinar la relación que existe entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019.	Existe relación significativa entre la educación formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.	Variable Independiente: Educación	Educación formal	<ul style="list-style-type: none"> • Grado académico • Años de estudio 	<p>Alcance: Descriptiva-correlacional</p> <p>Población: 2082 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco</p>
¿Qué relación existe entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019?	Determinar la relación que existe entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco - 2019.	Existe relación significativa entre la educación no formal y el nivel de ingresos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cusco – 2019.		Educación no formal	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos • Capacitaciones • Talleres 	<p>Muestra: 325 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>



Técnica: encuesta

Instrumento:
cuestionario



Anexo N°02 Matriz de instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadore	Ítems	
Nivel de ingresos	Ingreso laboral	Nivel de salarios mensual	1. ¿Cuánto es su salario mensual en la Municipalidad Provincial de Cusco? 2. ¿Tuvo un aumento de salario mensual durante su tiempo laborando en Municipalidad Provincial de Cusco?	
		Cargo ocupado	3. ¿Cuál es el cargo que ocupa en la Municipalidad Provincial de Cusco?	
		Régimen laboral	4. ¿Cuál es su tipo de contrato? 5. ¿Bajo qué régimen laboral se encuentra?	
		Años de experiencia	6. ¿Con cuántos años de experiencia laboral general cuenta? 7. ¿Con cuántos años de experiencia laboral específica acorde a su cargo cuenta? 8. ¿Con cuántos años de experiencia en el sector público cuenta	
Educación	Educación no formal	Grado académico	9. ¿Cuál es el grado académico más alto que posee?	
		Educación formal	Años de estudio	10. ¿Cuántos años de estudios formales posee?
		Cursos	11. ¿Con qué frecuencia realiza cursos educativos extracurriculares? 12. ¿Cuándo fue la última vez que realizó un curso relacionado a su cargo actual?	
		Capacitaciones	13. ¿Con qué frecuencia realiza capacitaciones de diversa índole? 14. ¿Cuándo fue la última vez que realizó una capacitación relacionada a su cargo actual?	
		Talleres	15. ¿Con qué frecuencia realiza talleres educativos de diversa índole? 16. ¿Cuándo fue la última vez que realizó un taller relacionado a su cargo actual?	



Anexo 03. Matriz de instrumento

CUESTIONARIO

Estima participante, el presente cuestionario es parte de una investigación académica titulada “Relación entre la educación y el nivel de ingresos de los trabajadores en la municipalidad provincial de Cusco periodo 2019”, para lo cual que se solicita cordialmente su participación, considerando que la información brindada será empleada únicamente con fines académicos y se garantizará el anonimato de los datos.

1. ¿Qué edad tiene?

20 a 25 años ()

26 a 30 años ()

31 a 35 años ()

36 a 40 años ()

de 41 a más ()

2. ¿Con que sexo se identifica?

Femenino ()

Masculino ()

3. ¿Cuánto es su salario mensual en la Municipalidad Provincial de Cusco?

S/930 a S/1200 ()

S/1201 a S/3000 ()

S/3001 a S/5000 ()

Más de S/5000 ()

4. ¿Tuvo un aumento de salario mensual durante su tiempo laborando en Municipalidad Provincial de Cusco?

Sí ()

No ()

5. ¿Cuál es el cargo que ocupa en la Municipalidad Provincial de Cusco?



- Auxiliar ()
- Técnico ()
- Asistente ()
- Profesional de área ()
- Otros ()

6. ¿Cuál es su tipo de contrato?

- Técnicos ()
- Obreros ()
- Permanentes ()
- Repuesto judicial ()
- Confianza ()
- Nombrado ()

7. ¿Bajo qué régimen laboral se encuentra?

- 276 ()
- 728 ()
- 727 ()
- CAS ()

8. ¿Con cuántos años de experiencia laboral general cuenta?

- Menos de 1 año ()
- De 1 a 3 años ()
- De 4 a 6 años ()
- De 7 a 10 años ()
- Más de 10 años ()

9. ¿Con cuántos años de experiencia laboral específica acorde a su cargo cuenta?

- Menos de 1 año ()



De 1 a 3 años ()

De 4 a 6 años ()

De 7 a 10 años ()

Más de 10 años ()

10. ¿Con cuántos años de experiencia en el sector público cuenta?

Menos de 6 meses ()

Menos de 1 año ()

De 1 a 3 años ()

De 4 a 6 años ()

De 7 a 10 años ()

Más de 10 años ()

11. ¿Cuál es el grado académico más alto que posee?

Secundaria ()

Egresado ()

Bachiller ()

Titulado ()

Magister ()

Doctor ()

12. ¿Cuántos años de estudios formales posee?

Menos de 11 años ()

De 11 a 14 años ()

De 15 a 19 años ()

Más de 19 años ()

13. ¿Con qué frecuencia realiza cursos educativos extracurriculares?

1 vez al año ()



2 veces al año ()

3 veces al año ()

4 veces al año ()

1 vez al mes ()

14. ¿Cuándo fue la última vez que realizó un curso relacionado a su cargo actual?

Hace menos de 1 mes ()

En los últimos 3 meses ()

En los últimos 6 meses ()

En el último año ()

Hace más de 1 año ()

15. ¿Con qué frecuencia realiza capacitaciones de diversa índole?

1 vez al año ()

2 veces al año ()

3 veces al año ()

4 veces al año ()

1 vez al mes ()

16. ¿Cuándo fue la última vez que realizó una capacitación relacionada a su cargo actual?

Hace menos de 1 mes ()

En los últimos 3 meses ()

En los últimos 6 meses ()

En el último año ()

Hace más de 1 año ()

17. ¿Con qué frecuencia realiza talleres educativos de diversa índole?

1 vez al año ()



2 veces al año ()

3 veces al año ()

4 veces al año ()

1 vez al mes ()

18. ¿Cuándo fue la última vez que realizó un taller relacionado a su cargo actual?

Hace menos de 1 mes ()

En los últimos 3 meses ()

En los últimos 6 meses ()

En el último año ()

Hace más de 1 año ()



Anexo 04. Base de datos

	Encuestado	Género	Edad	Cargo que Ocupa	Modalidad de Contrato	Salario	Educación formal	Años de educación	Educación Informal (experiencia)
1									
2	1	1	2	3	1	3	3	1	3
3	2	2	3	4	1	3	3	2	3
4	3	2	3	2	1	2	2	3	4
5	4	2	2	1	1	2	3	3	3
6	5	1	3	1	2	5	5	5	3
7	6	1	1	1	1	3	2	2	4
8	7	1	2	2	1	3	2	3	5
9	8	2	3	1	1	2	1	2	3
10	9	2	3	2	1	2	2	3	3
11	10	1	1	2	1	1	1	2	2
12	11	2	1	3	1	1	1	1	2
13	12	1	2	4	1	1	2	3	4
14	13	1	4	1	1	1	1	2	5
15	14	2	2	1	2	5	4	5	3
16	15	2	1	2	1	1	2	3	4
17	16	1	3	3	1	2	2	4	3
18	17	1	3	1	1	3	2	3	2
19	18	1	3	1	1	1	2	3	2
20	19	2	2	1	2	4	4	5	5
21	20	2	1	2	1	2	3	2	3
22	21	2	3	2	1	1	2	3	2
23	22	1	2	2	1	3	3	3	4
24	23	1	2	1	1	3	3	2	1
25	24	2	1	3	1	4	4	4	5
26	25	1	3	5	1	4	5	5	5
27	26	2	3	3	1	3	2	3	3
28	27	1	4	1	1	2	2	2	3
29	28	2	3	4	1	1	1	1	2
30	29	2	2	2	1	2	2	2	2