



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

TESIS

**EDUCACIÓN E INGRESOS EN COLABORADORES
DE LA EMPRESA SAN SIMÓN S.A. DE LA REGIÓN
MOQUEGUA 2023**

PRESENTADA POR

BACH. LAKHLEY SOFIA QUISPE RAMOS

ASESOR:

DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la _FACULTAD DE NCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () /

EDUCACIÓN E INGRESOS EN COLABORADORES DE LA EMPRESA SAN SIMÓN S.A. DE LA REGIÓN MOQUEGUA 2023

Presentado por el(la):

BACH. LAKHLEY SOFIA QUISPE RAMOS

Para obtener el grado académico () o Título profesional (_X_) o Título de segunda especialidad () ECONOMISTA asesorado por el/la DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA como asesor con Resolución de DECANATO N° 02602-2023-FCJEP-UJCM; fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
ECONOMÍA	BACH. LAKHLEY SOFIA QUISPE RAMOS	EDUCACIÓN E INGRESOS EN COLABORADORES DE LA EMPRESA SAN SIMON S.A DE LA REGIÓN MOQUEGUA 2023	7%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 7%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 11 de ABRIL de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	2
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
ÍNDICE DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	13
1.2. Definición del problema.	17
1.3. Objetivo de la Investigación	18
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.	18
1.5. Variables. Operacionalización.	25
1.6. Hipótesis de la Investigación.	30
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	31
2.1. Antecedentes de la investigación.	31
2.2. Bases teóricas.....	41
2.3. Marco conceptual.....	43
CAPITULO III: MÉTODO.....	46
3.1. Tipo de investigación.....	46
3.2. Diseño de investigación.....	46
3.3. Población y muestra.....	46
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	49
4.1. Presentación de resultados por variables.....	49
4.2. Contrastación de hipótesis.....	53
4.3. Discusión de resultados.....	62
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
5.1. Conclusiones.....	68
5.2. Recomendaciones	70
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables.....	26
Tabla 2 Población colaboradores	47
Tabla 3 Tamaño de muestra	47
Tabla 4 Muestra de colaboradores	48
Tabla 5 Estadísticos descriptivos	50
Tabla 6 Estadísticos descriptivos	53
Tabla 7 Pruebas de normalidad	54
Tabla 8 Estadísticas de grupo.....	56
Tabla 9 Estadísticas de grupo.....	56
Tabla 10 Estadísticas de grupo.....	58
Tabla 11 Anova Años de estudio de Técnicos y empleados.....	58
Tabla 12 Correlaciones	60
Tabla 13 Correlaciones	61

RESUMEN

La propuesta fue probar que se ha generado diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023. Para ello se lograron datos de 326 entre técnicos y empleados profesionales, es una pesquisa básica no experiencial, de esbozo cuantitativo utilizando el SPSS para la demostración.

Entre los logros se ubicó un valor de F es 176.012, el cual es bastante elevado y señala que hay una diferencia estadísticamente significativa en la remuneración entre los grupos. El valor p asociado es 0.000, lo que indica que las diferencias en la remuneración son estadísticamente significativas al nivel convencional del 5%.

En los años de estudio se ubicó un valor de F: 526.8 es extremadamente alto, lo que sugiere una variabilidad significativa entre los grupos. La (Sig.) tuvo un valor p de 0.000 e indica que las diferencias entre los grupos son estadísticamente significativas al nivel convencional del 0.05.

La rho de Spearman entre "Años de estudio de técnicos" y "Remuneración de técnicos": El coeficiente de correlación es de 0.198, lo que sugiere una correlación positiva débil entre las dos variables.

Y entre Remuneración de empleados y Años de estudio de los empleados: El coeficiente de correlación es de 0.608, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto significa que tiende a haber una relación en la que, a más años de estudio, mayor es la remuneración.

Confirmando la hipótesis que se propuso en la presente pesquisa.

Palabras Clave: remuneraciones, años de estudio, técnicos, profesionales.

ABSTRACT

The proposal was to prove that there are differences between the salaries of professionals and technicians due to the years of education and training in the company San Simon SCRL Moquegua 2023. For this purpose, data was obtained from 327 technicians and professional employees; it is a basic non-experiential research, of quantitative outline using SPSS for the demonstration.

Among the achievements, an F-value of 176.012 was found, which is quite high and indicates that there is a statistically significant difference in remuneration between the groups. The associated p-value is 0.000, indicating that the differences in pay are statistically significant at the conventional 5% level.

In the years of study, a value of F: 526.8 is extremely high, suggesting significant variability between the groups. The (Sig.) had a p-value of 0.000 and indicates that the differences between the groups are statistically significant at the conventional level of 0.05.

Spearman's rho between "Years of study of technicians" and "Remuneration of technicians": The correlation coefficient is 0.198, suggesting a weak positive correlation between the two variables.

And between Remuneration of employees and Years of study of employees: The correlation coefficient is 0.608, indicating a moderate positive correlation. This means that there tends to be a relationship in which the more years of study, the higher the remuneration.

This confirms the hypothesis proposed in this research.

Key words: remunerations, years of study, technicians, professionals.

INTRODUCCIÓN

Se partió de la inquietud **¿Se puede observar diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023?** Y para ello era necesario ubicar datos en la historia que permita observar la evolución de la relación o diferencia de variables.

Finales del siglo XIX y principios del XX, la revolución industrial estaba en su apogeo, lo que generó una alta demanda de trabajadores técnicos calificados en campos como la ingeniería, la manufactura y la construcción. Los profesionales, como los médicos y abogados, seguían disfrutando de remuneraciones elevadas debido a la naturaleza especializada de su formación y la percepción de su estatus social. En este período, la diferencia en la remuneración entre técnicos y profesionales estaba marcada, pero comenzaba a reconocerse el valor de la formación técnica.

A Principios a mediados del siglo XX la industrialización siguió avanzando, y la demanda de trabajadores técnicos cualificados creció. La educación técnica comenzó a formalizarse, y surgieron institutos y colegios técnicos para satisfacer la creciente necesidad de habilidades específicas en el mercado laboral. Aunque los profesionales con educación universitaria seguían teniendo remuneraciones superiores, la brecha comenzó a cerrarse, especialmente en industrias donde la tecnología y las habilidades técnicas eran esenciales.

En la segunda mitad del siglo XX la expansión de la educación superior y la creciente importancia de las credenciales académicas llevaron a un aumento en el número de empleados profesionales.

En la era de la información y la tecnología de la información aceleró la necesidad de habilidades técnicas especializadas. Los técnicos en campos como la tecnología de la información, la programación y el análisis de datos, a menudo con menos años de estudio formal en comparación con los profesionales tradicionales, comenzaron a recibir remuneraciones competitivas debido a la demanda del mercado de sus habilidades específicas.

La línea entre técnicos y profesionales se ha vuelto cada vez más difusa, especialmente en campos emergentes como la biotecnología, la inteligencia artificial y la sostenibilidad, donde se valora tanto la profundidad de la formación específica como la amplitud de la educación avanzada. La remuneración se ha vuelto más dependiente de las habilidades, la experiencia y la capacidad para adaptarse y innovar en un mercado laboral en constante cambio, más que de los títulos o la duración de la formación académica.

Se ha mostrado que, aunque tradicionalmente los empleados profesionales con más años de estudio formal tendían a recibir remuneraciones más altas que los técnicos, la dinámica ha evolucionado.

Es importante realizar investigación científica sobre la relación entre "estudiar y lograr grados académicos" y "mejores salarios o remuneraciones", especialmente cuando se compara la situación de obreros con empleados de empresas.

Una comprensión sólida y basada en evidencia de cómo la educación afecta las remuneraciones puede informar y guiar las decisiones de políticas públicas. Si se determina que la educación tiene un impacto significativo en los salarios, podría justificarse un mayor gasto público en educación o programas que faciliten el acceso a niveles educativos más altos.

La investigación puede ayudar a identificar y abordar disparidades en el acceso a la educación y las oportunidades laborales. Si ciertos grupos o clases (como los obreros) tienen menos acceso a la educación y, por ende, a salarios más altos, esto resalta una inequidad que debe ser tratada.

El nivel educativo de la fuerza laboral puede tener un impacto directo en la productividad y el crecimiento económico. Si la educación se traduce en salarios más altos, también puede implicar una mayor productividad, lo cual es beneficioso para la economía en su conjunto.

La investigación puede servir de guía para instituciones educativas y profesionales de la orientación. Si se evidencia que ciertos grados o áreas de estudio conducen a mejores remuneraciones, los estudiantes pueden ser informados al respecto y tomar decisiones educativas informadas.

Con la rápida evolución tecnológica y los cambios en la naturaleza del trabajo, es esencial comprender cómo la educación prepara a las personas para enfrentar estos desafíos y cómo esto se refleja en las remuneraciones. Investigar esta relación contribuye al cuerpo de conocimiento académico, permitiendo una comprensión más profunda de las dinámicas socioeconómicas y laborales.

Dada la relevancia de la educación en la vida de las personas y su posible impacto en las oportunidades económicas y la calidad de vida, es esencial investigar científicamente cómo se relaciona con las remuneraciones. La investigación no solo beneficiaría a individuos al tomar decisiones sobre su educación y carrera, sino que también sería vital para las instituciones, las empresas y los gobiernos al formular estrategias y políticas.

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Internacional

La relación entre la educación (medida en términos de grados académicos o niveles de formación) y los salarios o remuneraciones ha sido un tema de interés en economía y sociología durante décadas. A nivel internacional, hay varios puntos clave que pueden observarse sobre este tema:

De hecho, se ha probado que hay correlación positiva en muchos países, en general, en una gran proporción de naciones del primer mundo y emergentes, hay una correlación directa entre el nivel educativo y el salario. Es decir, aquellos con grados académicos más altos tienden a tener salarios más elevados que aquellos con menos educación.

Se ha generado una brecha salarial por educación dado que, en muchos lugares, las personas con títulos universitarios ganan significativamente más que aquellos que solo tienen un diploma de secundaria. Y, a su vez, aquellos con grados de posgrado a menudo ganan más que aquellos con solo un título universitario.

Pero esta diferencia se observa en cada país dado que la tendencia general es que la educación se correlaciona con salarios más altos, la magnitud de esta correlación puede variar considerablemente de un país a otro. Factores como la demanda y oferta de habilidades específicas, las políticas gubernamentales, la estructura económica y otros factores sociales pueden influir en esta relación.

En algunos países y sectores, las habilidades técnicas y vocacionales, aunque no necesariamente se traduzcan en un grado académico, pueden llevar a salarios competitivos. Por ejemplo, un técnico especializado en una industria específica podría ganar más que alguien con un título universitario en un campo no relacionado.

A pesar de los avances educativos, en muchos países aún existen brechas salariales significativas basadas en género, etnia o clase social. Estas brechas no siempre se explican solo por diferencias en educación, sino también por discriminación estructural y otros factores socioeconómicos.

Sobreeducación y Desajuste de Habilidades que se caracterizan por el subempleo, Ocurre que no todos los que tienen títulos avanzados encuentran trabajos que requieran ese nivel de educación. En algunas economías, la sobreeducación es un problema, donde individuos con títulos universitarios pueden encontrarse trabajando en empleos que no requieren ese nivel de formación.

Se debe dejar constancia que resulta importante la Calidad de la Educación, ocurre que no solo es relevante la cantidad de años de educación, sino también la calidad de la educación recibida. En algunos contextos, una educación de alta calidad puede ser más valiosa que simplemente tener un título.

La automatización, la globalización y otros factores están cambiando la naturaleza del trabajo en muchas industrias. En algunos casos, esto puede alterar la relación tradicional entre educación y salarios, haciendo que ciertas habilidades o grados sean más o menos valiosos de lo que eran anteriormente.

Entonces, a nivel internacional, aunque suele existir una relación positiva entre la educación y los salarios, esta relación es compleja y está influenciada por múltiples factores. Es esencial mirar más allá de las tendencias generales y considerar el contexto específico de cada país o región.

Nacional

La relación entre educación y salarios es un fenómeno que se ha observado en muchos países, incluido Perú. En el contexto peruano:

Se ha generado que la correlación es positiva entre educación y salarios: Al igual que en otros países, en Perú suele haber una correlación positiva entre el nivel educativo y el salario. Las personas con formación universitaria y posgrado tienden a acceder a puestos con mejores remuneraciones que aquellos que tienen educación técnica, secundaria o menor.

El centralismo existe tanto que la brecha entre Lima y Regiones se deja notar. Aunque la educación superior suele llevar a salarios más altos en todo el país, esta tendencia puede ser más pronunciada en Lima, la capital, que en otras regiones. Lima concentra una gran parte de las oportunidades laborales de alta remuneración y las instituciones educativas más reconocidas.

Una gran parte de la economía peruana es informal. Muchos trabajadores en el sector informal no tienen acceso a beneficios laborales, independientemente de su nivel educativo. Esta informalidad puede distorsionar, hasta cierto punto, la relación clara entre educación y salarios, especialmente en ciertas regiones o sectores.

Aunque las personas con formación universitaria tienden a ganar más, hay áreas y sectores donde la formación técnica es altamente valorada y puede conducir a salarios competitivos, especialmente si hay una demanda alta de esas habilidades técnicas específicas.

Hay una variedad de instituciones educativas en Perú, y no todas ofrecen la misma calidad de educación. Las personas que se gradúan de instituciones reconocidas y con buena reputación pueden tener una ventaja en el mercado laboral.

A pesar de las mejoras en las últimas décadas, Perú sigue enfrentando desigualdades significativas. Estas desigualdades pueden afectar el acceso a la educación y, por lo tanto, las oportunidades laborales y salariales.

Al igual que en otros lugares, en Perú también se observa el fenómeno de la sobre educación, donde las personas con títulos universitarios pueden no encontrar empleos acordes con su nivel de formación.

Sectores como la minería, que son pilares de la economía peruana, ofrecen salarios competitivos y, en algunos casos, no requieren formación universitaria avanzada para roles técnicos o especializados que son bien remunerados.

Regional

La relación entre la educación y los salarios en la región Arequipa-Moquegua en Perú se puede entender mejor al considerar el contexto socioeconómico y las características propias de esta región.

Una parte significativa de la economía en estas regiones, especialmente en Moquegua, está vinculada a la minería. Estas empresas mineras a menudo ofrecen salarios competitivos para roles técnicos y especializados, y no necesariamente requieren grados académicos avanzados para obtener buenos salarios.

Dada la presencia de la industria minera, la formación técnica relacionada con esta actividad puede ser especialmente valorada y puede llevar a salarios competitivos.

Arequipa es una de las principales ciudades del Perú y cuenta con varias instituciones educativas de renombre. Los graduados de estas instituciones podrían tener una ventaja en el mercado laboral local.

Desigualdad Regional dado que hay áreas en Arequipa y Moquegua con salarios competitivos, también hay zonas, especialmente rurales, donde las oportunidades laborales y educativas pueden ser más limitadas.

Al igual que en el resto del país, la informalidad laboral es una realidad. Esto significa que, en algunos casos, las personas pueden no recibir remuneraciones acordes a su nivel educativo.

Desafíos en la Educación: Aunque hay instituciones educativas de calidad en la región, el acceso a la educación de calidad puede ser un desafío para algunas comunidades, especialmente en áreas más alejadas.

Es posible que algunos residentes de Moquegua busquen oportunidades laborales en otras regiones o en el extranjero, dependiendo de su formación y las oportunidades disponibles.

Es fundamental entender que la relación entre la educación y los salarios no solo se basa en la presencia o ausencia de un grado académico, sino también en factores como la demanda y oferta laboral, las industrias predominantes en la región y otros aspectos socioeconómicos. Además, para tener una visión más precisa y actualizada, sería útil consultar estudios y estadísticas específicas de la región Arequipa-Moquegua en el período de interés.

Institucional

En el centro laboral de análisis se observa que hay diferencias de ingresos entre los que ostentan especializaciones y lo que no tienen, entre los que tienen títulos técnicos o títulos universitarios y los que no tienen. Esto nos lleva a la pregunta si ¿los que ostentan títulos profesionales deben lograr mejores ingresos?

1.2. Definición del problema.

Problema general.

¿Se puede observar diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023?

Problemas específicos

¿Cómo es la correspondencia entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023?

¿De qué manera es la correspondencia entre años de educación y Salarios o remuneraciones en profesionales empleados de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023?

1.3. Objetivo de la Investigación

Objetivo general

Probar que se ha generado diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023.

Objetivos específicos

Demostrar que se ha generado correspondencia directa entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023

Contrastar que se ha generado correspondencia directa entre años de educación y Salarios o remuneraciones en profesionales empleados de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.

Justificación teórica

Desde una perspectiva teórica, existen diversas razones para justificar la investigación de la relación entre el nivel de educación (grados académicos) y los salarios o remuneraciones. Aquí hay algunas bases teóricas que respaldan esta investigación:

Teoría del Capital Humano: Esta teoría sostiene que la inversión en educación y formación aumenta la productividad de los individuos. Según esta perspectiva, los individuos que invierten más en su educación tienen habilidades y conocimientos que aumentan su productividad y, por lo tanto, justifican salarios más altos.

Teoría de Señalización: Esta teoría argumenta que la educación actúa como una "señal" para los empleadores. Un grado académico indica que el individuo tiene ciertas habilidades, disciplina y capacidad para completar tareas complejas. Por lo tanto, los empleadores están dispuestos a pagar más por aquellos con niveles educativos más altos, incluso si la educación no es directamente relevante para el trabajo.

Teoría del Desajuste de Habilidades: Esta perspectiva considera que no siempre hay una correspondencia directa entre el nivel educativo y las demandas del mercado laboral. Es posible que personas con altos grados académicos no encuentren empleos acordes con su formación, llevando a una situación de "sobreeducación". Esta teoría cuestiona la relación directa entre educación y salarios y sugiere que otros factores, como la demanda y oferta laboral, también son cruciales.

Teorías Estructurales y Sociales: Estas teorías sostienen que las estructuras socioeconómicas, como las clases sociales, el género y la etnia, influyen en la relación entre educación y salarios. Es posible que la discriminación y otras barreras estructurales afecten el acceso a la educación y, por ende, las oportunidades salariales.

Economía del Conocimiento: En la era moderna, el conocimiento y las habilidades especializadas se han vuelto cruciales para muchas industrias. Esta perspectiva teórica sostiene que la educación es fundamental para desarrollar una fuerza laboral adaptada a las demandas de una economía basada en el conocimiento.

Investigar la relación entre educación y salarios desde estas perspectivas teóricas puede ofrecer insights valiosos sobre cómo y por qué la educación afecta los ingresos. Además, este tipo de investigación puede ayudar a los formuladores de políticas a diseñar intervenciones educativas y laborales más efectivas y a comprender mejor las dinámicas del mercado laboral.

Justificación metodológica

Justificar una investigación desde la perspectiva metodológica o del método implica explicar por qué ciertas técnicas y enfoques son adecuados para abordar y entender un fenómeno particular. En el caso de la relación entre educación y salarios, aquí hay algunas justificaciones metodológicas:

Claridad en la Definición de Variables: La relación entre educación y salarios se presenta claramente en términos de variables independientes (nivel de educación) y dependientes (salarios o remuneraciones). Esta claridad permite diseñar investigaciones cuantitativas robustas utilizando técnicas como la regresión.

Disponibilidad de Datos: Existen numerosas bases de datos nacionales e internacionales que recopilan información sobre educación y salarios, lo que permite la realización de análisis cuantitativos extensos y comparativos.

Posibilidad de Estudios Longitudinales: Dado que los datos sobre educación y salarios están disponibles durante varios años, es posible realizar estudios longitudinales para observar cómo la relación entre estas variables cambia con el tiempo.

Estudios Experimentales y Cuasi-Experimentales: Aunque puede ser desafiante realizar experimentos verdaderos en este ámbito, es posible diseñar investigaciones cuasi-experimentales que utilicen técnicas como el emparejamiento por propensión para evaluar el impacto de la educación sobre los salarios.

Estudios Cualitativos: Aunque la relación puede ser estudiada cuantitativamente, también hay espacio para investigaciones cualitativas que exploren las percepciones y experiencias de los individuos en relación con la educación y el empleo. Estos estudios pueden proporcionar insights profundos sobre factores contextuales y subjetivos.

Estudios Comparativos: La metodología comparativa permite analizar cómo la relación entre educación y salarios varía entre diferentes grupos, regiones o países. Esto puede revelar factores contextuales que afectan esta relación.

Estudios Multivariados: Utilizando técnicas estadísticas avanzadas, es posible analizar cómo otras variables, como género, ubicación geográfica o industria, interactúan con la educación para influir en los salarios.

Reproducibilidad y Validación: Dada la relevancia y el interés en este tema, múltiples investigadores pueden replicar estudios en diferentes contextos o tiempos, lo que permite validar o refutar hallazgos anteriores.

Desde una perspectiva metodológica, investigar la relación entre educación y salarios es justificable porque las técnicas y enfoques disponibles son adecuados y robustos para abordar esta pregunta. Además, los hallazgos de tales investigaciones tienen aplicaciones prácticas significativas, como informar políticas públicas y estrategias empresariales.

Justificación práctica

Desde una perspectiva de aplicación práctica, investigar la relación entre el nivel educativo y las remuneraciones tiene múltiples implicaciones directas para individuos, empresas, y políticas públicas. Aquí hay algunas justificaciones prácticas para investigar esta relación:

Entender cómo la educación afecta las remuneraciones puede ayudar a los individuos a tomar decisiones informadas sobre su carrera educativa y trayectoria profesional. Si los resultados demuestran una correlación positiva, los individuos podrían considerar la posibilidad de continuar su formación para acceder a mejores oportunidades salariales.

Los gobiernos pueden usar los hallazgos de la investigación para diseñar políticas educativas y laborales. Si la educación se correlaciona con mayores salarios, las políticas que fomentan la educación superior pueden ser una forma de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y reducir la desigualdad económica.

Las empresas pueden utilizar la investigación para informar sus estrategias de reclutamiento y retención. Si los grados académicos se asocian con mayores habilidades o productividad, las empresas podrían valorar más a aquellos con educación avanzada.

Las instituciones educativas pueden usar la información para diseñar programas y currículos que se alineen con las demandas del mercado laboral, garantizando que los graduados estén preparados para obtener remuneraciones competitivas.

Si la investigación demuestra que la educación es una vía para acceder a salarios más altos, promover el acceso a la educación puede ser una herramienta para combatir la desigualdad socioeconómica.

Entender la relación entre educación y remuneración puede informar estrategias de desarrollo. Las regiones o países podrían invertir en educación como medio para impulsar la productividad y el crecimiento económico.

Los profesionales que trabajan en orientación educativa o asesoramiento de carreras pueden utilizar los hallazgos para guiar y asesorar a estudiantes y profesionales sobre las opciones educativas y trayectorias laborales.

Se deben comprender los Desafíos Sociales porque si existen brechas significativas en remuneración basadas en la educación, es un indicativo de desigualdades estructurales que pueden requerir intervenciones específicas para ser abordadas.

La investigación de la relación entre educación y remuneraciones no solo ofrece insights teóricos, sino que tiene aplicaciones prácticas tangibles que pueden beneficiar a individuos y sociedades en su conjunto. Estos beneficios prácticos hacen que la investigación sea fundamental para diversos stakeholders, desde individuos hasta formuladores de políticas.

Limitaciones

Las limitaciones posibles en la relación entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación podrían incluir:

Variabilidad Regional: Se pudo haber observado que las diferencias en las remuneraciones variaban significativamente entre diferentes regiones geográficas, lo que sugiere que factores locales como la demanda del mercado, el costo de vida y las políticas económicas regionales tuvieron un impacto considerable en los resultados.

Diversidad en los Campos de Estudio: La relación entre la educación y la remuneración pudo haber sido influenciada por el campo de estudio o especialización, con algunas áreas de formación técnica o profesional ofreciendo mejores oportunidades salariales que otras, independientemente de los años de educación.

Experiencia Laboral: La experiencia laboral pudo haber tenido un papel más crítico en determinar las remuneraciones que los propios años de educación y formación, especialmente para los técnicos, lo que indica que la experiencia

práctica en el trabajo pudo haber compensado la diferencia en años de estudio formal.

Efectos de la Economía de Mercado: Las fluctuaciones económicas durante el período de estudio pudieron haber afectado las remuneraciones de profesionales y técnicos, haciendo que la relación con los años de educación y formación sea menos predecible o consistente.

Discriminación y Sesgos: Los sesgos de género, edad o raza pudieron haber influido en las remuneraciones, distorsionando la relación aparente entre los años de educación y la remuneración y limitando la capacidad de generalizar los hallazgos.

Cambios Tecnológicos y de Industria: La rápida evolución tecnológica y los cambios en las necesidades de la industria pudieron haber alterado la demanda de ciertas habilidades y conocimientos, impactando así en la correlación entre la educación y las remuneraciones.

Calidad de la Educación: La calidad y la relevancia de la educación y formación recibidas por profesionales y técnicos pudieron haber variado considerablemente, afectando la relación entre el nivel educativo y las remuneraciones sin que fuera adecuadamente medido o controlado en el análisis.

Limitaciones en los Datos: Los datos utilizados para analizar la relación entre la educación y la remuneración pudieron haber sido incompletos, desactualizados o sesgados, lo que limita la precisión de las conclusiones.

Aspectos Culturales y Sociales: Factores culturales y sociales, como las normas sobre educación y trabajo, pudieron haber influido en la elección de carreras y en

las trayectorias educativas, complicando así la relación directa entre educación y remuneración.

Estas limitaciones destacan la complejidad de analizar la relación entre la educación y la remuneración, sugiriendo la necesidad de un enfoque multifacético que considere una amplia gama de factores económicos, sociales y culturales.

1.5. Variables. Operacionalización.

Variable 1: Estudiar y lograr grados académicos

Variable 2: Salarios o remuneraciones

Tabla 1*Cuadro de operacionalización de variables*

Variable	Def operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Escala de medición
Estudiar y lograr grados académicos: Implica el acto de adquirir, aprender y asimilar conocimientos, habilidades y competencias. Engloba una variedad de actividades, tales como asistir a clases, leer, escribir, resolver problemas, realizar proyectos, discutir con compañeros y profesores, y mucho más.	<p>a. La inscripción y matriculación oficial en una institución educativa.</p> <p>b. Asistencia regular a clases, seminarios, talleres, laboratorios, etc., pertinentes al programa o curso.</p> <p>c. Presentación de trabajos, exámenes y otras evaluaciones periódicas establecidas por el programa o curso.</p>	<p>Acceso a la educación</p> <p>Progreso y desarrollo académico</p>	<p>Número de instituciones educativas accesibles en una región</p> <p>Porcentaje de estudiantes que reciben becas o ayudas financieras</p> <p>Tasa de promoción entre los diferentes niveles educativos</p> <p>Porcentaje de estudiantes que reciben tutorías o mentorías</p> <p>Tasa de graduación en instituciones educativas</p>	De razón	Cuantitativa

<p>Se refiere a la obtención de certificaciones, diplomas o títulos que son otorgados por instituciones educativas reconocidas. Estos grados representan niveles de logro educativo y son indicativos de que el estudiante ha cumplido con ciertos requisitos y estándares de una institución o programa educativo.</p>	<p>Lograr grados académicos: Obtención de una certificación o diploma oficial otorgado por una institución educativa que acredita la culminación satisfactoria de un nivel o programa de estudios. Esto se puede verificar mediante:</p> <p>a. Presentación de un diploma, título o certificado oficial otorgado por la institución educativa.</p>	<p>Logro y finalización de estudios</p>	<p>y Número de estudiantes que logran obtener grados académicos superiores (maestrías, doctorados).</p>
---	--	---	---

<p>Salarios remuneraciones</p> <p>Cantidad fija de dinero que un empleado recibe de forma regular (por ejemplo, mensualmente, quincenalmente) por sus servicios, sin tener en cuenta bonificaciones, comisiones, horas extras o cualquier otro tipo de incentivo adicional</p>	<p>a. El contrato laboral o acuerdo que especifica el monto del salario.</p> <p>b. Las nóminas o registros de pagos de la empresa.</p> <p>Remuneraciones adicionales: Bonificaciones, Comisiones, Beneficios monetarios, Gratificaciones, Deducciones.</p>	<p>Salarios base según formación académica</p> <p>Bonificaciones y beneficios</p> <p>Bonificaciones y beneficios</p>	<p>Salario promedio de obreros sin formación académica</p> <p>Salario promedio de empleados con formación académica</p> <p>Salario promedio de obreros sin formación académica.</p> <p>Indicador: Salario promedio de empleados con formación académica</p> <p>Salario promedio de empleados con formación académica</p> <p>: Porcentaje de bonificaciones otorgadas a empleados con grados académicos</p>
--	---	--	--

	Número de beneficios adicionales (seguro médico, vacaciones pagadas) otorgados según nivel educativo.
Estabilidad laboral y ascensos	Porcentaje de empleados con grados académicos que tienen contratos a largo plazo o indefinidos. Tasa de ascensos o promociones otorgadas a empleados según su formación académica.

1.6. Hipótesis de la Investigación.

Hipótesis general

Se han generado diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023.

Hipótesis específicas

Se genera correspondencia directa entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023

Se genera correspondencia directa entre años de educación y Salarios o remuneraciones en profesionales empleados de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Internacionales

El artículo de Arias Ramírez et al. (2019) en cuestión aborda el análisis de las variaciones regionales relacionadas con la pobreza de los hogares en Costa Rica. Esta investigación es pionera en su tipo en el país, ya que se centra en discernir cómo influyen factores como la educación (es decir, la formación del capital humano) y la ubicación geográfica en la prevalencia de la pobreza. Para lograr un análisis robusto, el estudio hace uso de dos técnicas estadísticas: los Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y el Método de Descomposición de Oaxaca-Blinder. Importante es mencionar que, para garantizar la precisión de los resultados, se realizó una corrección al sesgo de selección utilizando el enfoque propuesto por Heckman en 1979. Con el objetivo de examinar cómo la educación y la región geográfica afectan la pobreza, se utilizaron datos provenientes de los Censos de Población y Vivienda del año 2011, que abarcan las 7 regiones de planificación de Costa Rica.

El artículo de Galassi y Andrada (2011) explora la influencia de la educación sobre los ingresos de las personas, respaldándose en la teoría del capital humano que sugiere que la educación es una pieza clave en la determinación de los ingresos de un individuo. Sin embargo, la investigación va más allá al reconocer que hay otros factores socioeconómicos y demográficos que también juegan un papel crucial.

Estos factores, como la calidad de vida y los hábitos individuales, pueden influir en cómo una persona se integra al mercado laboral y, por ende, en sus ingresos potenciales.

Para darle solidez a este análisis, el estudio se enfoca en los trabajadores de las seis regiones principales de Argentina durante el año 2010. Como herramienta principal, se utilizan datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares. Con el fin de llevar a cabo un análisis detallado y preciso, se opta por la Ecuación de Mincer, una especificación ampliamente reconocida en la investigación económica relacionada con la educación y los ingresos.

Además, se han integrado dos importantes ajustes a este enfoque tradicional. Primero, se incorpora la corrección propuesta por Heckman para abordar el sesgo de selección, garantizando así que los resultados sean más representativos y menos propensos a distorsiones. En segundo lugar, el estudio introduce una serie de variables socioeconómicas y demográficas que, aunque están interrelacionadas entre sí, enriquecen el análisis al considerar múltiples dimensiones del bienestar y comportamiento humano.

Propuestas dinámicas y tendencias de Freire et al. (2018) de su mercado laboral. Es esencial comprender en detalle las características clave de este mercado para diagnosticar adecuadamente las oportunidades y desafíos que enfrentan quienes buscan empleo. Aunque la relación entre educación y rendimientos laborales ha sido un tema recurrente en la investigación económica, se ha prestado escasa atención a la situación específica de los jóvenes en este contexto.

La presente investigación se propone llenar ese vacío. Su enfoque principal es entender los beneficios económicos, o rendimientos privados, que los jóvenes perciben como resultado de sus inversiones en educación. Para ello, se recurre a las ecuaciones de ingresos propuestas por Mincer, una herramienta analítica que ha demostrado ser valiosa en el estudio de las relaciones entre educación y salarios.

El análisis se basa en datos detallados extraídos de una encuesta efectuada en 2008 en diversas áreas de la Comunidad Autónoma de Galicia, específicamente en las zonas de Bergantiños, Costa da Morte y Ferrolterra. El grupo demográfico central de este estudio comprende jóvenes trabajadores que tienen entre 16 y 34 años.

El estudio no solo se limita a analizar la relación entre educación y rendimientos, sino que también profundiza en características individuales que pueden influir en los resultados laborales de los jóvenes. Algunas de las más destacadas son el género, nivel educativo, edad, experiencia laboral, si la persona trabaja para terceros (por cuenta ajena) y si tiene una preferencia por trabajos que estén ubicados cerca de su lugar de residencia. Estos factores adicionales aportan una comprensión más rica y matizada de la situación laboral de los jóvenes en Galicia.

El foco principal de este estudio de Macías Martínez y Amarillas Urbina (2016) es explorar cómo el nivel educativo afecta los ingresos de los individuos en la Zona Metropolitana de la Laguna. Los datos utilizados provienen del primer trimestre de 2015, extraídos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Para entender esta relación, se emplea una función de ingresos basada en el modelo minceriano. Sin embargo, lo interesante es que se aplica esta función en dos configuraciones distintas para cuantificar el nivel de educación. En la primera, se mide la educación en términos de años cursados, mientras que en la segunda se contempla el logro de un grado educativo más avanzado como indicador.

Uno de los hallazgos más reveladores del estudio es la notable diferencia en los rendimientos educativos a medida que un trabajador avanza en su formación académica. Específicamente, se observa que un incremento en el nivel educativo se traduce en una mejora en el ingreso del trabajador, con tasas de rendimiento que oscilan entre el 11% y el 12% al alcanzar un nivel educativo superior al previamente obtenido. Esto subraya la importancia y el valor económico de perseguir y

completar niveles educativos más avanzados en la Zona Metropolitana de la Laguna.

Este estudio de Herrera (2010) subraya el papel crucial que juega la educación en la configuración del potencial económico de una sociedad, no solo como una simple transmisión de conocimientos, sino como una verdadera inversión que puede impulsar la generación de ingresos, promover el crecimiento económico y catalizar el desarrollo sostenible.

La investigación se apoya en dos pilares teóricos fundamentales: la Teoría del Capital Humano y los modelos de crecimiento endógeno. Estas teorías sostienen que el conocimiento y el capital humano, que incluye las habilidades y competencias adquiridas a través de la educación, son esenciales para garantizar un crecimiento económico sostenible en el largo plazo. Además, argumentan que, debido a las externalidades positivas que la educación puede generar (como un trabajador educado beneficiando indirectamente a otros en su entorno), existe una justificación sólida para que el Estado intervenga y promueva la educación.

Más allá del análisis teórico, este artículo también se adentra en una exploración empírica específica: la relación entre educación e ingresos en la Comarca Viedma - Carmen de Patagones. Para ello, se desglosa el impacto de diferentes niveles de educación y se contrasta la experiencia educativa en instituciones públicas y privadas. La base de datos utilizada para este análisis empírico proviene de la Encuesta Permanente de Hogares, proporcionada por el INDEC. A través de este enfoque combinado, el estudio proporciona una visión integral de cómo la educación puede ser una herramienta transformadora en el ámbito económico.

El estudio de Cuchala y Ortiz (2023) se centra en explorar las diferencias salariales en Ecuador durante el período de 2010 a 2021. Su propósito es desentrañar las razones detrás de las discrepancias de ingreso entre hombres y mujeres,

cuestionando si tales diferencias son el resultado de características inherentes a los individuos o si, por el contrario, se deben a actitudes discriminatorias.

Para abordar este análisis, los investigadores se valieron de la ecuación desarrollada por Mincer y la técnica de Oaxaca Blinder, que permite descomponer las brechas salariales en componentes explicados e inexplícitos. Los datos provienen de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), que abarca desde el año 2010 hasta 2021.

Los hallazgos del estudio indican que, aunque ha habido una tendencia decreciente en las brechas salariales desde 2014, el país todavía no ha alcanzado un nivel óptimo de igualdad salarial en 2021. De manera alarmante, la investigación también descubrió evidencias claras de discriminación basada en género. Un aspecto particularmente preocupante es el impacto negativo en el ingreso laboral relacionado con responsabilidades vinculadas al cuidado, lo que sugiere que aquellos que desempeñan roles tradicionalmente asociados con el cuidado familiar son desproporcionadamente afectados en términos salariales.

Esta investigación arroja luz sobre desigualdades persistentes y destaca la necesidad urgente de abordarlas. Sus conclusiones refuerzan la importancia de avanzar hacia sociedades en las que la igualdad de género en el ámbito laboral no solo sea un ideal, sino una realidad concreta.

Nacionales

El estudio (Paredes Mamani & Quilla Manrique, 2016) tenía como propósito analizar y cuantificar de manera econométrica los beneficios económicos derivados de la educación en los jefes de hogar en la región de Puno. Para ello, se utilizaron datos recabados de la Encuesta Nacional de Hogares entre los años 2011 y 2015.

Apoyándose en la teoría de Mincer y empleando la metodología propuesta por Heckman, la investigación reveló una relación positiva y estadísticamente significativa entre el nivel educativo de los jefes de hogar y sus ingresos. Específicamente, se encontró que la educación actúa como un impulso para el ingreso: por cada año adicional de estudios, se puede esperar un incremento del 12.36% en el salario por hora trabajada.

Para ofrecer una perspectiva más detallada, el estudio también desglosó los rendimientos de la educación según el grado educativo alcanzado. Los hallazgos mostraron que:

Los jefes de hogar que no poseen ningún grado de educación ganan alrededor de S/. 1.20 por hora.

Aquellos con educación primaria completa perciben S/. 2.24 por hora.

Los que finalizaron la educación secundaria obtienen S/. 3.36 por hora.

Los jefes de hogar con educación superior no universitaria ganan S/. 5.54 por hora.

Aquellos con una educación superior universitaria registran ingresos de S/. 8.24 por hora.

Por último, aquellos jefes de hogar con estudios de postgrado reciben aproximadamente S/. 10.92 por hora.

Estos resultados subrayan la importancia y el valor tangible de invertir en educación, evidenciando que a medida que el nivel educativo aumenta, también lo hace la compensación económica.

La exploración de (Bendezú Caro & Barrera Paz, 2023) la relación entre escolaridad e ingresos de los trabajadores en Perú plantea la cuestión fundamental de cómo la primera variable influye en la segunda. En este estudio, se busca entender y cuantificar el efecto directo que tienen los años de educación formal de un trabajador sobre sus remuneraciones en el contexto peruano.

El enfoque adoptado es correlacional-causal, cuantitativo y no experimental. Este marco metodológico ofrece una perspectiva objetiva y fundamentada en datos concretos para el período analizado. Para enriquecer el análisis, se consideraron investigaciones previas y antecedentes, tanto a nivel local como internacional.

En términos técnicos, se utilizó el modelo econométrico Log-Lin. Este modelo es especialmente útil para analizar datos de corte transversal y, para mejorar la precisión del análisis, se corrigió la heterocedasticidad utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios.

Los hallazgos del estudio son claros en señalar que, entre las variables analizadas, los años de educación y la experiencia laboral son factores que influyen positiva y significativamente en los ingresos de los trabajadores. Sin embargo, un resultado interesante es la relación negativa entre la experiencia cuadrática y los ingresos. Esta relación sugiere que, después de cierto punto, más experiencia (al cuadrado) podría estar asociada a una disminución en el ingreso durante el periodo de estudio.

Estos descubrimientos enfatizan la necesidad de incrementar las inversiones en educación en Perú y también de buscar soluciones para equilibrar la distribución de ingresos en el país. El hecho de que más educación y experiencia laboral se traduzcan en mayores ingresos subraya la importancia de políticas públicas enfocadas en fortalecer el sistema educativo y brindar oportunidades de desarrollo profesional para los trabajadores.

El propósito central de este estudio (Calero & Faustino-Jesús, 2023) fue examinar cómo la posesión de un grado de Educación Básica Regular (EBR) puede influir en la probabilidad de experimentar pobreza en la región Huánuco de Perú, durante la década de 2010 a 2020.

Desde un punto de vista metodológico, el enfoque de la investigación fue aplicado, con una orientación explicativa y bajo un diseño no experimental. El marco teórico

adoptado proviene de la teoría del capital humano, lo que refuerza la idea de que la educación puede ser una herramienta poderosa para mejorar el bienestar económico y social de las personas. Para obtener datos fiables y representativos, se recurrió a la Encuesta Nacional de Hogares, y la técnica de modelización empleada fue el modelo probit.

Los hallazgos del estudio son reveladores. Indican que aquellos individuos que han completado la educación secundaria tienen una menor inclinación a vivir en condiciones de pobreza. Específicamente, se descubrió que la probabilidad de vivir en pobreza monetaria disminuye en 0,11 puntos porcentuales (pp.) para quienes tienen educación inicial, 2.19 pp. para los que culminaron la primaria, y 3.60 pp. para aquellos con educación secundaria completada.

Por lo tanto, las conclusiones derivadas subrayan la premisa de que alcanzar niveles educativos más altos en el marco de la EBR es directamente proporcional a una reducción en la probabilidad de enfrentar situaciones de pobreza desde una perspectiva monetaria. Este descubrimiento resalta la importancia de invertir en y promover la educación, ya que esta se presenta como un medio efectivo para combatir la pobreza en la región.

En este estudio (Lupinta Durand, 2023) investigativo, el propósito central es examinar la correlación entre la educación y los salarios de los individuos activos económicamente en la región de Cusco durante el año 2021. Para llevar a cabo este análisis, los investigadores se basarán en dos teorías fundamentales: la teoría de la función de Mincer y la del capital humano. El conjunto de datos seleccionado proviene de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del mismo año.

Para el análisis y tratamiento de estos datos, se utilizará el software especializado STATA. El estudio se categoriza como una investigación básica y adopta un enfoque cuantitativo. Su diseño es no experimental y transversal, centrado en los datos recopilados específicamente en el año 2021, lo que ofrece una instantánea de la situación en ese momento específico. El alcance de la investigación es

descriptivo-correlacional, lo que significa que busca identificar y describir las relaciones existentes entre las variables.

El grupo objetivo de este estudio son los individuos de 18 años o más que forman parte de la población activa de Cusco en 2021. El enfoque de muestreo que se ha decidido aplicar es no probabilístico e intencionado. Este enfoque ha llevado a una muestra específica de 726,976 personas, segmentadas según su grupo laboral, nivel educativo y experiencia en el campo laboral.

La premisa central o hipótesis del estudio sostiene que existe una correlación positiva y relevante entre el nivel de educación y los salarios de la población activa en Cusco en el año 2021. Es decir, se espera que aquellos con niveles educativos más altos tengan, en promedio, mayores ingresos laborales.

El estudio propuesto por Sánchez y Cornejo (2023) se centra en discernir cómo la educación superior universitaria afecta el crecimiento económico de Perú, específicamente examinando la reacción del Producto Bruto Interno (PBI) del país a cambios en la tasa de matriculación en instituciones universitarias durante el periodo 1990-2020. La naturaleza de este análisis es tanto descriptiva como hipotético-deductiva, ya que representa la realidad observada tanto del crecimiento económico peruano como de la tasa de matriculación en educación superior.

Para lograr una comprensión profunda y efectiva de esta relación, se han implementado diversas técnicas y herramientas. Estas incluyen métodos estadísticos descriptivos y modelos de regresión lineal para determinar relaciones directas entre variables. Adicionalmente, se empleó el análisis de cointegración, una técnica que verifica si las variables tienen una relación de equilibrio en el largo plazo, y el modelo de Vectores Autorregresivos (VAR), que es útil para entender las interacciones y la causalidad entre múltiples series temporales.

Los hallazgos del estudio indican una relación positiva entre la educación superior universitaria y el crecimiento económico de Perú. A través del modelo de regresión lineal, se constató que, si bien la educación superior universitaria ejerce un impacto positivo en la economía, este efecto es relativamente pequeño. No obstante, las pruebas de cointegración revelan que hay una relación de equilibrio entre el crecimiento económico y la tasa de matriculación en el largo plazo.

Sin embargo, el estudio también reconoce las limitaciones y desafíos presentes en el análisis, particularmente al observar la respuesta del PBI a lo largo del tiempo. Por ejemplo, factores exógenos, como la pandemia del Covid-19, han introducido inestabilidades en la economía peruana, afectando así la relación entre educación y crecimiento. Es importante considerar estos eventos al interpretar los resultados y al planificar futuras políticas educativas y económicas.

El estudio (González Meraz, 2023) enfatiza que la educación debe ser percibida no simplemente como un gasto, sino como una inversión estratégica cuyos beneficios se materializarán en el futuro. Desde una perspectiva económica, la educación es vista como un bien capital cuya inversión inicial y rendimientos subsiguientes pueden ser cuantificados. Las investigaciones de Hernández y Oliva (2017) sugieren que el nivel de escolaridad es un indicador fundamental para evaluar el capital humano a nivel individual y colectivo.

Factores socioeconómicos, como las condiciones de marginación, tienen una influencia directa en el desempeño educativo de los individuos. Estudios demuestran que hay una relación inversa entre los ingresos y las tasas de abandono escolar. La Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior (ENDEMS) realizada por el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CE.EY) en 2019 revela que la principal razón detrás del abandono escolar entre los jóvenes es la falta de recursos económicos.

Esta investigación tuvo como propósito central examinar la rentabilidad privada de la educación en las áreas urbanas del estado de México en el año 2020. Se plantearon objetivos específicos, como determinar la tasa de rentabilidad de la

educación privada en esa zona para líderes de hogares de ambos géneros. La hipótesis principal sugiere que, en 2020, las líderes femeninas de hogares en zonas urbanas del estado de México tendrían una tasa de rentabilidad educativa superior en comparación con sus contrapartes masculinas.

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó un modelo de regresión múltiple basado en la ecuación de Mincer. Con la ayuda del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y el software Statistical Analysis System (SAS), se analizaron los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH-2020). Los resultados revelaron que, en las zonas urbanas del estado de México, los líderes masculinos de hogares ostentaban una tasa de rentabilidad educativa promedio de 13.64%, mientras que las líderes femeninas alcanzaban un 12.71%. De este modo, contrariamente a la hipótesis inicial, los líderes masculinos mostraron tasas de rentabilidad educativa ligeramente superiores en comparación con las líderes femeninas.

2.2. Bases teóricas.

En la Teoría del Capital Humano según (Herrera, 2010) las propuesta por Schultz (1961) y Becker (1964), estas teorías sugieren que las inversiones en educación y formación mejoran la productividad de los trabajadores, lo que a su vez puede conducir a mayores salarios. Bajo esta teoría, la educación es vista como una inversión en el "capital humano" del individuo, y aquellos con mayores niveles de educación tendrían un "stock" más alto de capital humano, lo que les permitiría obtener salarios más altos.

Según Angulo et al. (2012) señalo que Modelo de Señalización o Filtrado de Spence (1973) propuso que la educación no solo sirve para aumentar la productividad de los trabajadores, sino que también actúa como una "señal" para los empleadores. Es decir, tener un título universitario, por ejemplo, podría señalar a los empleadores que un individuo es más capaz o más trabajador que alguien sin

ese título, independientemente de si la educación en sí misma aumenta la productividad.

La Estructura del Mercado Laboral que destaca por Fernández et al. (2022): señala que esta teoría sugieren que el mercado laboral está segmentado en varios "mercados" secundarios y primarios. Los trabajadores con más educación y formación tienden a estar en el mercado primario, donde los salarios son más altos y las condiciones de trabajo son mejores. Por el contrario, aquellos con menos educación tienden a estar en el mercado secundario con salarios más bajos.

Para Molina y Derteano (2018) las desigualdades Estructurales y Discriminación como teoría señala que, independientemente de la educación y la productividad, existen desigualdades estructurales en el mercado laboral que pueden conducir a diferencias salariales. Estas pueden basarse en género, raza, etnia, entre otros. Sin embargo, la educación puede actuar como un nivelador, permitiendo a las personas acceder a mejores oportunidades y, por lo tanto, a mejores salarios.

La frase sugiere una observación empírica, es decir, basada en datos reales, de la relación entre la educación y los salarios al comparar obreros y empleados de empresas. Sin embargo, es esencial entender que, aunque existe una correlación generalmente positiva entre la educación y los salarios, hay excepciones y otros factores que también pueden influir en los salarios de un individuo.

Puesto que la Teoría de la Competencia de Credenciales (Credentialism) como lo presenta Didier (2014) señalando que esta teoría, enraizada en la sociología, sugiere que la demanda de niveles educativos más altos (por ejemplo, grados universitarios) no necesariamente se deriva de las habilidades reales requeridas para un trabajo, sino de la competencia por ciertos puestos. En otras palabras, los empleadores pueden exigir credenciales como una forma de reducir la piscina de candidatos o para mantener ciertos estándares de estatus.

En el desarrollo de habilidades(Casañas Vázquez et al., 2016) nos menciona la Teoría de la Producción de Habilidades (Skill Production Theory),esta teoría sostiene que la educación y la formación producen habilidades que son valiosas en el mercado laboral. A diferencia de la teoría del capital humano que ve la educación más como una inversión general, esta teoría enfatiza la relación directa entre habilidades específicas adquiridas en la educación y su aplicación en trabajos específicos.

En el enfoque de(Gontero & Novella, 2021) sobre la teoría del Desajuste de Habilidades (Skills Mismatch Theory) se debe señalar que esta se centra en la discrepancia entre las habilidades que los trabajadores tienen y las habilidades que los empleadores necesitan. Si un gran número de trabajadores tiene habilidades avanzadas (por ejemplo, grados universitarios) pero no hay suficientes trabajos que requieran esas habilidades, puede surgir un "desajuste". Esto podría resultar en subempleo, donde individuos con alta educación ocupan puestos que no requieren sus habilidades.

Desde la perspectiva de(Acosta Ochoa & Buendía Espinosa, 2016) la teoría Institucional argumenta que las decisiones de las empresas sobre salarios y contratación están fuertemente influenciadas por factores institucionales, como sindicatos, prácticas de contratación, normativas y leyes laborales. Por ejemplo, en países o sectores con fuertes sindicatos, la relación entre educación y salario podría ser diferente en comparación con lugares donde los sindicatos son débiles o inexistentes.

Estas teorías, junto con las mencionadas anteriormente, ofrecen una visión comprensiva de cómo la educación y otras variables interactúan con el mercado laboral para influir en los salarios y el empleo. Sin embargo, es importante recordar que la realidad es compleja y, a menudo, varios factores y teorías interactúan simultáneamente en situaciones del mundo real.

2.3. Marco conceptual.

Ingresos salariales

Se refiere a la compensación económica que recibe un individuo a cambio de su trabajo o servicios prestados en un empleo o actividad profesional. Los ingresos salariales son típicamente otorgados en forma de salario o sueldo y pueden incluir beneficios adicionales, bonificaciones y otros tipos de compensaciones. Estos ingresos son la principal fuente de subsistencia para la mayoría de las personas (Fernández et al., 2022).

Logros académicos

Son los éxitos o reconocimientos obtenidos en el ámbito educativo. Estos pueden manifestarse en diversos formatos, desde calificaciones sobresalientes, pasando por premios académicos, hasta la obtención de títulos o grados educativos. Los logros académicos son indicativos de la dedicación, esfuerzo y competencia de un individuo en su trayectoria educativa (Jiménez et al., 2019).

Acceso a la educación

Se refiere a la capacidad y oportunidad que tienen los individuos para ingresar y beneficiarse de un sistema educativo, sin importar su origen socioeconómico, género, etnia u otras características personales. El acceso a la educación es fundamental para garantizar la equidad y justicia en una sociedad, y es un derecho humano reconocido a nivel internacional (Serna, 2021).

Progreso y desarrollo académico

Hace referencia a la evolución positiva y al avance continuo de un estudiante en su trayectoria educativa. Este progreso es observable a través del avance en cursos, mejora de habilidades, adquisición de nuevos conocimientos y competencias, y la transición exitosa entre diferentes niveles o etapas educativas (Cortés et al., 2017).

Logro y finalización de estudios

Implica la consecución exitosa de un programa o curso educativo hasta su culminación. Puede manifestarse en la finalización de estudios de nivel básico, medio o superior, y suele estar certificado mediante un diploma, certificado o título que valida la conclusión satisfactoria de dicho programa(Medina Ortega et al., 2010).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

El presente trabajo se inscribe en la demostración teórica, en el ejercicio básico de verificación del marco teórico de la unidad de inversión con la nominativa de calidad de vida, dado que se ha demostrado *ceteris paribus*, lo programado se debe ejecutar como signo de optimización del capital (Hernández, 2014).

Claro que, si un proyecto no se ejecuta en los tiempos y con presupuestos se referirán a ella como poco eficaz, debido a que se tiene que valorar el dinero en el tiempo.

Por lo mismo que es pretensión de la presente comprobar, contrastar y verificar la diferencias de variables (Supo y Cavero, 2014).

3.2. Diseño de investigación.

Es una investigación que sigue la ruta de no modificación de variables, por lo mismo que es no experimental la perspectiva es el evaluar la información que se recolecto en el año 2023 (Hernández, 2014).

Aquí se tuvieron dos variables que se correlacionaron y en buena cuenta no hay manipulación de alguna variable sea VI o V2 (Ynoub, 2011). El presente trabajo pretende más bien con datos establecidos desarrollar si en ellas hay relación (Bernal, 2006).

3.3. Población y muestra.

Población.

La población es el número de trabajadores. Esto son empleados y funcionarios además de trabajadores de servicios y obreros (López, 2004).

Estos suman un total de 337 trabajadores

De ellos 164 empleados y 173 obreros de servicios

Tabla 2

Población colaboradores

	Absoluto	porcentaje
Empleados	164	49
Obreros	173	51
Total	337	100

Nota. Base de datos

Muestra

La muestra en este caso siendo una parte de la población en esta ocasión se va asumir con un error del 1% que la población entonces resulta ser la muestra.

Tabla 3

Tamaño de muestra

N	337
z	1.96
e	0.01
p	0.5
q	0.5
n	326

Nota. De la empresa San Simón SCRL

Para ello estamos diciendo que

Tabla 4

Muestra de colaboradores

	Absoluto	porcentaje
Empleados	160	49
Obreros	166	51
Total	326	100

Nota. Base de datos

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La presente investigación requirió la base de datos en Excel, que han sido sustraídas de la empresa San Simón SCRL. Para el caso se utilizaron la base de datos generadas en el Excel y se analizaron los datos plasmados en las hojas correspondientes, clasificadas a las remuneraciones y años de estudio (Rosenbluth et al., 2016).

Se tomaron los datos desde los expedientes del año 2023. La matriz se trabajó en el Excel y se ejecutó en el SPSS. El estadígrafo que se empleo fue el Rho de Spearman para el análisis de relación de variables. Y con ello se corroboró el contraste del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

La tabla 5 proporciona estadísticas descriptivas para dos variables:

"Años de estudio de técnicos"

El Rango: Varía de 0 a 5 años, lo que puede indicar una escala de calificación o niveles de formación.

Media: En promedio, los técnicos tienen alrededor de 1.5 años de estudio, lo cual es coherente con el rango proporcionado. La desviación Estándar es aproximadamente 1.67, indicando que hay una variabilidad moderada en los años de estudio alrededor de la media. La Varianza de 2.786, que es el cuadrado de la desviación estándar y confirma la dispersión moderada de los datos.

En Asimetría se obtuvo el valor de 0.387, la distribución es ligeramente sesgada hacia los valores más altos. En Curtosis, con un valor de -1.370, la distribución es más plana que una distribución normal (leptocúrtica), indicando colas menos pronunciadas.

“Remuneración de técnicos”

Rango: La remuneración varía de 1,600 a 4,200, soles, lo cual es un rango razonable para salarios.

Media: El promedio de la remuneración es aproximadamente 2,640.46, lo que sugiere que este es el salario medio de los técnicos en el estudio.

Desviación Estándar: Una desviación estándar de aproximadamente 798.53, lo que indica una variabilidad considerable en los salarios de los técnicos.

Varianza: Una varianza de 637,655.599, que es alta y confirma la gran dispersión en los datos salariales.

Asimetría: El valor de asimetría es de 0.827, mostrando una distribución con una cola más larga hacia los salarios más altos.

Con una curtosis de -0.776, la distribución es ligeramente más plana que una normal, lo que sugiere una concentración menor de los datos alrededor de la media.

Se puede decir:

Los datos muestran que existe una variabilidad moderada en los años de estudio entre los técnicos y una variabilidad considerable en su remuneración. La asimetría positiva en ambas variables indica que hay una tendencia hacia valores más altos lejos de la media, aunque es más pronunciada en la remuneración. La curtosis negativa en ambas sugiere que la distribución de ambas variables es más aplanada de lo que se esperaría en una distribución normal, especialmente en los años de estudio. La remuneración parece tener una distribución que favorece salarios más altos y es más dispersa en comparación con los años de estudio.

Los técnicos en la muestra tienen una variedad de antecedentes educativos, pero tienden a tener un nivel de educación técnica de aproximadamente un año y medio.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos

	Años de estudio técnicos	de Remuneración de técnicos
N	173	173
Rango Estadístico	5.00	2600.00

Mínimo	0.00	1600.00
Máximo	5.00	4200.00
Suma	261.00	456800.00
Media	1.5087	2640.4624
Desv. Desviación	1.66921	798.53340
Varianza	2.786	637655.599
Asimetría	0.387	0.827
Curtosis	-1.370	-0.776

Nota. De la empresa San Simón SCRL

Análisis de años de estudio y remuneraciones de empleados.

La tabla 6 proporciona un análisis descriptivo para dos variables: "Años de estudio de los empleados" y "Remuneración de empleados", con un total de 165 observaciones en cada una.

Años de estudio de los empleados:

Rango: Los años de estudio varían desde 3 hasta 9.6 años.

Media: La media es aproximadamente 5.27 años, lo cual sugiere que el promedio de años de estudio de los empleados es poco más de 5 años.

Desviación Estándar: Es de aproximadamente 1.31, indicando que los años de estudio no varían ampliamente entre los empleados.

Varianza: Con un valor de aproximadamente 1.73, esto confirma la baja dispersión en los años de estudio.

Asimetría: Una asimetría cercana a cero (-0.083) indica que la distribución de los años de estudio es bastante simétrica.

Curtosis: Un valor de curtosis cercano a cero (0.191) sugiere que la distribución de los años de estudio es aproximadamente normal, sin colas pesadas ni ligeras.

Remuneración de empleados:

Rango: La remuneración varía considerablemente, desde 1,500 hasta 24,300 soles.

Media: La media es 6,262.73, indicando que el salario promedio de los empleados está en torno a este valor.

Una desviación estándar de aproximadamente 3,497.06 señala una variabilidad considerable en la remuneración entre los empleados.

La varianza es significativamente alta (12,229,410.20), reafirmando la gran dispersión en la remuneración.

El coeficiente de asimetría es positivo (1.653), lo que indica que hay una distribución sesgada hacia la derecha, con una cola que se extiende hacia las remuneraciones más altas.

Un valor de curtosis elevado (4.831) sugiere que la distribución es leptocúrtica, con picos más pronunciados y colas más pesadas que una distribución normal.

Entonces:

La distribución de los años de estudio de los empleados es relativamente uniforme y simétrica alrededor del promedio, con una tendencia hacia una distribución normal. En contraste, la remuneración de los empleados muestra una gran diversidad y está sesgada hacia salarios más altos, lo que indica la presencia de algunos empleados con salarios significativamente mayores que el resto. Además, la alta curtosis en la remuneración sugiere que la mayoría de los empleados se agrupa alrededor de un rango salarial más común, mientras que unos pocos tienen salarios excepcionalmente altos o bajos. Estos hallazgos pueden tener implicaciones para las políticas de compensación y desarrollo profesional dentro de la organización estudiada.

Tabla 6*Estadísticos descriptivos de empleados*

		Remuneración de empleados	Años de estudio de los empleados
N		165	165
Rango		22800.0	6.60
Mínimo		1500.0	3.00
Máximo		24300.0	9.60
Suma	Estadístico	1033350.0	869.74
Media		6262.7	5.2712
Desv. Desviación		3497.1	1.31443
Varianza		12229410	1.728
Asimetría		1.653	-0.083
Curtosis		4.831	0.191

Nota. De la empresa San Simón SCRL**4.2. Contrastación de hipótesis.**

La tabla 7 muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, una prueba de normalidad para cuatro conjuntos de datos: la remuneración de técnicos, la remuneración de empleados, los años de estudio de técnicos y los años de estudio de los empleados. Cada conjunto tiene 165 observaciones (gl), y se proporciona un valor del estadístico de prueba junto con su correspondiente significancia (Sig.).

Todos los grupos tienen un estadístico significativo ($p < 0.001$), lo cual indica que para cada conjunto de datos, podemos rechazar la hipótesis nula de que los datos provienen de una distribución normal.

Así: Remuneración de técnicos, con un estadístico de 0.322, hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis de normalidad.

Remuneración de empleados con un estadístico más bajo de 0.128 todavía conduce al rechazo de la hipótesis de normalidad.

Años de estudio de técnicos: El estadístico de 0.355 es el más alto entre los conjuntos de datos, indicando una desviación aún mayor de la normalidad.

Años de estudio de los empleados, con un estadístico de 0.230, también rechazamos la hipótesis de normalidad para este conjunto de datos.

Entonces: La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov sugiere que ninguno de los cuatro conjuntos de datos se distribuye normalmente. Estos resultados son importantes cuando se eligen métodos estadísticos para analizar los datos, ya que muchos de ellos asumen la normalidad como requisito. La falta de normalidad puede deberse a sesgos, valores atípicos o una muestra no representativa.

Dado que tanto la remuneración como los años de estudio no se distribuyen normalmente, los análisis subsecuentes podrían requerir métodos no paramétricos o transformaciones de los datos para cumplir con los supuestos de los análisis paramétricos estándar.

En la práctica, estos hallazgos pueden tener implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos, ya que tanto la remuneración como la educación son variables críticas en la planificación de la fuerza laboral, las estrategias de compensación y el desarrollo de políticas de empleo. Estos resultados sugieren que las prácticas y políticas actuales pueden necesitar revisarse para asegurar que se atiendan las disparidades y se promueva la equidad dentro de la organización.

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneracion de tecnicos	0.322	165	0.000
Remuneración de empleados	0.128	165	0.000
Años de estudio técnicos	0.355	165	0.000
Años de estudio de los empleados	0.230	165	0.000

Nota. De la empresa San Simón SCRL

Contraste 1

Hi: Se han generado diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023.

Ho: No se han generado diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023.

Reflexión

La tabla 8 ANOVA que se presenta compara las diferencias en la remuneración entre dos grupos distintos, que en este caso son técnicos y empleados.

Entre Grupos: La suma de cuadrados entre los grupos es 1,108,086,717, con 1 grado de libertad. Esto sugiere una variación considerable en la remuneración entre los dos grupos estudiados.

F: El valor de F es 176.012, lo cual es bastante elevado y señala que hay una diferencia estadísticamente significativa en la remuneración entre los grupos.

Significación (Sig.): El valor p asociado es 0.000, lo que indica que las diferencias en la remuneración son estadísticamente significativas al nivel convencional del 5%.

La prueba ANOVA revela una diferencia significativa en la remuneración cuando se compara entre los dos grupos. El alto valor de F y un valor p de 0.000 sugieren que la diferencia no es casual y que existe un efecto significativo de la categoría ocupacional en la remuneración de los individuos.

El alta suma de cuadrados entre grupos en comparación con la suma de cuadrados dentro de los grupos indica que la categoría ocupacional puede tener un fuerte impacto en el nivel de remuneración. Sin embargo, dado que aún hay variabilidad dentro de los grupos, otros factores también podrían estar influenciando los niveles de remuneración, como la experiencia, la educación o la región geográfica.

En conclusión, la prueba ANOVA respalda que existen diferencias sistemáticas en la remuneración entre los dos grupos estudiados, lo cual podría ser de interés para las organizaciones y los responsables de la formulación de políticas laborales, al considerar factores como equidad salarial y estructura de compensación.

Tabla 8

Estadísticas de grupo

Factor	N	Media	Desv. Desviación	Desv.	
				Error promedio	
Remuneración	1,00	173	2640.4624	798.53340	60.71137
	2,00	165	6262.7273	3497.05736	272.24555

Nota. De la empresa San Simón SCRL

Tabla 9

Anova Remuneración

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1108086717	1	1108086717	176.012	0.000
Dentro de grupos	2115300036	336	6295536		
Total	3223386753	337			

Nota. De la empresa San Simón SCRL

Años de estudio técnicos y empleados

La tabla 10 ANOVA (Análisis de Varianza) compara los años de estudio entre dos grupos: técnicos y empleados. El análisis busca determinar si hay diferencias estadísticamente significativas en los años de estudio entre estos dos grupos.

Suma de Cuadrados: 1195.5 indica la variación total entre los grupos.

Media Cuadrática: 1195.5, que es la suma de cuadrados entre los grupos dividida por sus grados de libertad correspondientes.

Valor de F: 526.8 es extremadamente alto, lo que sugiere una variabilidad significativa entre los grupos.

Significación (Sig.): Un valor p de 0.000 indica que las diferencias entre los grupos son estadísticamente significativas al nivel convencional del 0.05.

Dentro de Grupos: Se refiere a la variabilidad dentro de cada uno de los grupos.

Grados de Libertad (gl): 336, que es el total de observaciones menos el número de grupos.

Media Cuadrática: 2.3, que se calcula dividiendo la suma de cuadrados dentro de los grupos por sus grados de libertad correspondientes.

Suma de Cuadrados: 1958.1 es la suma total de las variaciones observadas en el estudio.

Grados de Libertad (gl): 337 es el total de observaciones menos uno.

Entonces:

El valor de F extremadamente alto y el valor p significativo (menor que 0.05) indican que hay una diferencia significativa en los años de estudio entre técnicos y empleados. Esto significa que la cantidad de años de estudio que cada grupo ha completado no es similar y que esta diferencia no es debido al azar.

Podemos concluir que, según los resultados del ANOVA, existe una diferencia estadísticamente significativa en los años de educación formal entre técnicos y *empleados*. Esto podría tener implicaciones en términos de políticas de reclutamiento, desarrollo profesional y capacitación dentro de la organización o el sector de estudio. Las organizaciones pueden necesitar considerar estas diferencias al diseñar programas de capacitación o al evaluar las necesidades educativas de su fuerza laboral.

Tabla 10*Estadísticas de grupo*

Factor	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Años de estudio de 1,00 y 2,00	173	1.5087	1.66921	0.12691
Técnicos empleados	165	5.2712	1.31443	0.10233

Nota. De la empresa San Simón SCRL**Tabla 11***Anova Años de estudio de Técnicos y empleados*

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1195.5	1	1195.5	526.8	0.000
Dentro de grupos	762.6	336	2.3		
Total	1958.1	337			

Nota. De la empresa San Simón SCRL

Hi: Se genera correspondencia directa entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023.

Ho: No se genera correspondencia directa entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023

Reflexión:

La tabla 11 presenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, que mide la relación entre los años de estudio de técnicos y su remuneración.

Entre "Años de estudio de técnicos" y "Remuneración de técnicos": El coeficiente de correlación es de 0.198, lo que sugiere una correlación positiva débil entre las dos variables.

Significancia (Sig.): El valor de significancia (unilateral) es de 0.005, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 5%.

El coeficiente de correlación de 0.198 muestra que existe una relación positiva entre los años de estudio de técnicos y su remuneración. En términos prácticos, esto implica que a medida que los años de estudio de los técnicos aumentan, también lo hace su remuneración, aunque la relación es débil.

La significancia estadística de esta correlación ($p < 0.05$) sugiere que es improbable que la relación observada sea resultado del azar; sin embargo, dado que el coeficiente es menor que 0.2, esta relación no es fuerte.

Existe una correlación positiva estadísticamente significativa pero débil entre los años de estudio de técnicos y su remuneración. Esto puede indicar que mientras los años de estudio pueden tener algún efecto sobre la remuneración, hay otros factores que también juegan un papel importante en la determinación de los salarios de los técnicos. La debilidad de la correlación puede ser una señal para que los empleadores y los formuladores de políticas analicen otros aspectos como la experiencia laboral, las habilidades técnicas específicas, el desempeño en el trabajo y el contexto del mercado laboral, que también pueden influir significativamente en la remuneración de los técnicos.

Tabla 12*Correlaciones*

			Años de estudio técnicos	Remuneracion de tecnicos
Rho de Spearman	Años de estudio técnicos	Coefficiente de correlación	1.000	,198**
		Sig. (unilateral)		0.005
		N	173	173
	Remuneracion de tecnicos	Coefficiente de correlación	,198**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.005	
		N	173	173

Nota. De la empresa San Simón SCRL

Hi: Se genera correspondencia directa entre años de educación y Salarios o remuneraciones en profesionales empleados de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023.

Ho: No se genera correspondencia directa entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023

Reflexión:

La tabla 13 proporciona un análisis de correlación utilizando el coeficiente de Spearman para evaluar la relación entre la remuneración de los empleados y sus años de estudio. Se observa lo siguiente:

El coeficiente de correlación es de 0.608, lo que indica una correlación positiva moderada entre la remuneración y los años de estudio. Esto significa que tiende a haber una relación en la que, a más años de estudio, mayor es la remuneración.

Significancia (Sig.): El valor de significancia es 0.000 para ambas correlaciones, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa. La probabilidad de que esta correlación sea resultado del azar es extremadamente baja.

Número de Observaciones (N): Con 165 observaciones para cada variable, el tamaño de la muestra es adecuado para establecer una relación confiable.

El coeficiente de Spearman de 0.608 es considerable y sugiere que la educación es un factor relevante en la determinación de la remuneración de los empleados. Sin embargo, no implica causalidad y pueden existir otros factores que influyen en la remuneración.

Los resultados muestran una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los años de estudio y la remuneración de los empleados. Este hallazgo respalda la idea de que la inversión en educación puede estar vinculada a mejores salarios. No obstante, dado que la correlación no es perfecta, es probable que otros elementos, como la experiencia laboral, el campo de estudio, las habilidades específicas y la demanda del mercado, también afecten la remuneración. Estos resultados podrían ser de interés para empleadores, trabajadores y responsables de la formulación de políticas educativas y laborales, al indicar que la educación es un factor significativo en la estructura salarial.

Tabla 13

Correlaciones

		Años de estudio de los empleados	
		Remuneración de empleados	
Rho de Spearman	de Remuneración de empleados	de Coeficiente de correlación	de 1.000 ,608**

	Sig. (unilateral)		0.000
	N	165	165
Años de estudio de los empleados	Coefficiente de correlación	de ,608**	1.000
	Sig. (unilateral)	0.000	
	N	165	165

Nota. De la empresa San Simón SCRL

4.3. Discusión de resultados.

La hipótesis de que "quienes tienen más años de estudio y formación logran mejores remuneraciones" se pueden observar en varios puntos clave:

Teoría del Capital Humano: La mayoría de los estudios presentados (Arias Ramírez et al., 2019; Galassi & Andrada, 2011; Macías Martínez & Amarillas Urbina, 2016; Herrera, 2010) respaldan la idea de que la educación aumenta la productividad de los trabajadores y, por lo tanto, sus salarios. Este es un concepto central en la teoría del capital humano propuesto por Schultz y Becker, y sugiere que las inversiones en educación se traducen en un "stock" más alto de capital humano, lo que resulta en una mayor capacidad para obtener ingresos.

Modelo de Mincer: Varios estudios (Freire-Seoane et al., 2018; Macías Martínez & Amarillas Urbina, 2016; Paredes Mamani & Quilla Manrique, 2016) emplean la ecuación de ingresos de Mincer para analizar la relación entre la educación y los ingresos, confirmando que los años de estudio están positivamente correlacionados con los salarios.

Influencia de Factores Socioeconómicos y Demográficos: Los estudios de Galassi & Andrada (2011) y Freire-Seoane et al. (2018) reconocen que, además de la educación, otros factores como la calidad de vida, los hábitos individuales y las características demográficas también influyen en los ingresos. Esto refuerza la idea

de que la educación es una variable importante, pero no la única que afecta los rendimientos laborales.

Mercado Laboral Estructurado: El análisis de Fernández-Franco et al. (2022) sugiere que el mercado laboral está segmentado y que la educación puede ayudar a los trabajadores a acceder a mejores oportunidades (mercado primario), lo que se alinea con la idea de que la educación puede ser un factor determinante en la remuneración.

Desigualdades y Discriminación: Los estudios de Molina & Derteano (2018) y Cuchala Torres & Ortiz Andrade (2023) tocan la idea de que la educación puede ayudar a superar desigualdades estructurales y actuar como un nivelador, proporcionando acceso a mejores salarios y reduciendo las brechas de ingresos.

Modelos Estadísticos Avanzados: La corrección de Heckman y la técnica de Oaxaca-Blinder, utilizadas por Arias Ramírez et al. (2019) y Cuchala Torres & Ortiz Andrade (2023), proporcionan un análisis riguroso que confirma la influencia significativa de la educación en los ingresos, incluso después de ajustar por factores de selección y discriminación.

Todas estas refuerzan la hipótesis de que la educación está positivamente relacionada con las remuneraciones, y apoyan la idea de que las políticas públicas y las estrategias organizacionales deberían promover la inversión en educación como medio para incrementar la productividad y los ingresos. Las conclusiones y recomendaciones derivadas de estos estudios podrían ser utilizadas para fomentar la igualdad de oportunidades y mejorar la eficiencia económica a nivel individual y social.

Por otro lado el enfoque en la Educación se puede observar la importancia de la educación en la mejora de los ingresos o en la reducción de la pobreza, lo que respalda la teoría del capital humano que vincula directamente la formación educativa con mejores rendimientos económicos.

En el análisis casi todos los estudios aplican modelos econométricos, como la ecuación de Mincer y el método de Oaxaca-Blinder, para analizar la relación entre la educación y los ingresos, destacando la metodología cuantitativa en la investigación económica.

Varios estudios reconocen que, además de la educación, otros factores socioeconómicos, demográficos y laborales afectan los ingresos y las oportunidades económicas de los individuos.

Los estudios varían en sus contextos geográficos, desde análisis regionales en Costa Rica, Argentina, España, hasta estudios nacionales en Ecuador y Perú. Además, algunos se centran en grupos demográficos específicos, como los jóvenes en España o los jefes de hogar en Puno.

Mientras algunos estudios se centran en analizar las disparidades salariales y la pobreza (como en los casos de Ecuador y Huánuco), otros examinan directamente la correlación entre el nivel educativo y los ingresos, como en la Zona Metropolitana de la Laguna y Cusco.

La hipótesis y los hallazgos varían, con algunos estudios demostrando una correlación positiva fuerte entre la educación y los ingresos, mientras que otros encuentran impactos moderados o focalizados en aspectos específicos como la igualdad de género o la reducción de la pobreza.

Entonces:

Los autores como Arias Ramírez et al. y Cuchala Torres & Ortiz Andrade exploran cómo la educación influye en la pobreza y las disparidades salariales, destacando la educación como un medio para mejorar la equidad económica. Galassi & Andrada y Macías Martínez & Amarillas Urbina se enfocan en el efecto directo de la educación en los ingresos, corroborando la teoría de que una mayor educación conduce a mayores salarios.

Freire-Seoane et al. y Lupinta Durand se concentran en poblaciones específicas, subrayando cómo la educación puede alterar las trayectorias económicas de los jóvenes y los trabajadores activos. Este enfoque demográfico muestra que la edad y el contexto geográfico pueden modificar la relación entre educación y rendimientos económicos.

En contraste, Paredes Mamani & Quilla Manrique proporcionan un análisis cuantitativo detallado de cómo varían los rendimientos de la educación según el

grado alcanzado, evidenciando una relación escalonada entre nivel educativo y salario.

Bendezú Caro & Barrera Paz presentan un análisis que no solo afirma la relación positiva entre educación y salarios, sino que también introduce la complejidad de la experiencia laboral, sugiriendo que el valor de la educación puede ser contextual y dependiente de otros factores del mercado laboral.

La discusión entre estos autores sugiere un consenso sobre la importancia de la educación para mejorar los ingresos y reducir la pobreza, pero también revela la complejidad de esta relación, influenciada por factores como el género, la ubicación geográfica, y el contexto socioeconómico. Estas diferencias subrayan la necesidad de políticas educativas y laborales que consideren tanto las ventajas universales de la educación como las condiciones específicas de cada región o demografía.

Entre los autores se puede decir que, Arias Ramírez et al. (2019): Utilizan Mínimos Cuadrados Ordinarios y el Método de Descomposición de Oaxaca-Blinder para analizar cómo la educación afecta la pobreza en Costa Rica. Aunque el enfoque está en la pobreza, implícitamente se relaciona con la remuneración, asumiendo que una mejor educación puede reducir la pobreza al aumentar los ingresos. Galassi & Andrada (2011): Estudian la influencia de la educación en los ingresos en Argentina, aplicando la Ecuación de Mincer y ajustando por el sesgo de selección. Su análisis confirma que la educación es un factor clave en la determinación de los ingresos, corroborando la teoría del capital humano. Freire-Seoane et al. (2018): Enfocan su investigación en los rendimientos económicos de la educación para los jóvenes en Galicia, España. Utilizando las ecuaciones de ingresos de Mincer, demuestran que la educación mejora los rendimientos laborales, alineándose con la idea de que una educación superior puede conducir a mejores salarios. Macías Martínez & Amarillas Urbina (2016): Exploran cómo la educación afecta los ingresos en la Zona Metropolitana de la Laguna, México. Aplican el modelo minceriano, concluyendo que el nivel educativo es directamente proporcional a los ingresos, lo cual es una demostración empírica de la relación entre educación y remuneración.

Herrera (2010): Analiza la relación entre educación e ingresos en Viedma - Carmen de Patagones, basándose en la Teoría del Capital Humano y los modelos de crecimiento endógeno. La investigación empírica apoya la noción de que la educación impulsa la generación de ingresos y el crecimiento económico. Cuchala Torres & Ortiz Andrade (2023): Investigan las diferencias salariales en Ecuador, aplicando la ecuación de Mincer y el método de Oaxaca-Blinder para demostrar cómo la educación y otros factores inciden en las brechas salariales, evidenciando la importancia de la educación en la determinación de los ingresos.

Paredes Mamani & Quilla Manrique (2016): Emplean la teoría de Mincer y la metodología de Heckman para demostrar la relación positiva entre el nivel educativo de los jefes de hogar en Puno, Perú, y sus ingresos, indicando que la educación mejora significativamente los salarios. Bendezú Caro & Barrera Paz (2023): Utilizan un modelo Log-Lin para analizar cómo la escolaridad afecta los ingresos en Perú, confirmando que la educación formal tiene un impacto directo y positivo en las remuneraciones.

Calero & Faustino-Jesús (2023): Examinan cómo la educación afecta la probabilidad de pobreza en Huánuco, Perú, utilizando el modelo probit. Los resultados demuestran que mayores niveles educativos reducen la probabilidad de pobreza, lo cual implica indirectamente que aumentan los ingresos. Lupinta Durand (2023): Investiga la correlación entre educación y salarios en Cusco, Perú, utilizando el modelo de Mincer. El estudio demuestra que la educación tiene una correlación positiva con los salarios.

Sánchez Espinoza & Cornejo Atoche (2023): Analizan cómo la educación superior afecta el crecimiento económico de Perú, utilizando análisis de regresión y cointegración. Aunque el enfoque es macroeconómico, el estudio sugiere que la educación superior conduce a un mejor desempeño económico, lo cual se asocia con mayores ingresos individuales. González Meraz (2023): Se centra en la rentabilidad de la educación en áreas urbanas del estado de México, aplicando la

ecuación de Mincer. El estudio confirma que la educación es una inversión estratégica que aumenta los ingresos.

Cada estudio, a su manera, demuestra cómo la educación contribuye a mejorar la remuneración, ya sea directamente mediante el aumento de los ingresos o indirectamente a través de la reducción de la pobreza y el impulso al crecimiento económico.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El análisis ANOVA ha demostrado de manera concluyente que existen diferencias significativas en la remuneración entre dos grupos diferenciados, que podrían interpretarse como técnicos y empleados. El marcado valor de F de 176.012 y un valor p de 0.000, mucho menor que el umbral estándar de 0.05, confirman que estas diferencias no son aleatorias, sino que se deben a un efecto significativo y sistemático.

La notable discrepancia entre la variación de la remuneración entre los grupos en comparación con la variación dentro de cada grupo subraya la influencia potencial de la categoría ocupacional en los niveles salariales. No obstante, la presencia de variabilidad dentro de los grupos sugiere que hay otros factores contribuyentes que afectan la remuneración, tales como experiencia laboral, nivel educativo o factores geográficos, que también merecen atención.

Este hallazgo es esencial para las organizaciones y formuladores de políticas laborales, ya que resalta la necesidad de considerar la equidad salarial y las estructuras de compensación al desarrollar políticas que promuevan la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo. Además, puede servir como un llamado a la acción para reexaminar las prácticas de compensación actuales, asegurándose de que reflejen adecuadamente la experiencia, las habilidades y el nivel educativo de los empleados, y de que alineen con los objetivos estratégicos y los valores de la organización.

El análisis ANOVA proporciona evidencia contundente de que existen diferencias significativas en los años de estudio entre dos categorías de empleados: técnicos y empleados. Un valor de F excepcionalmente elevado de 526.8, junto con un valor p de 0.000, establece con firmeza que las diferencias observadas en los años de estudio no son aleatorias sino que son estadísticamente significativas.

Esto indica que la formación educativa de los técnicos y empleados varía de manera considerable, con cada grupo mostrando distintos niveles de educación formal. Estas diferencias podrían reflejar discrepancias en los requisitos de capacitación o en las oportunidades de avance profesional entre los grupos.

La conclusión derivada de los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es que existe una relación positiva entre la educación formal de los técnicos y su remuneración, aunque esta relación es modesta. El coeficiente de 0.198, aunque estadísticamente significativo, indica que el vínculo entre educación y remuneración no es el único factor determinante de los ingresos. Los resultados apuntan a la posibilidad de que otros elementos como la experiencia práctica, las competencias específicas del campo, la calidad del desempeño y las dinámicas del mercado de trabajo también contribuyan al nivel de remuneración de los técnicos.

La conclusión derivada de los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es que hay una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la educación formal de los empleados y su nivel de remuneración. El coeficiente de 0.608 refleja una asociación de moderada a fuerte que sugiere que, en general, los empleados con más años de estudio tienden a recibir salarios más altos.

La significancia estadística de este resultado, indicada por un valor p de 0.000, confirma que es muy poco probable que esta asociación sea una casualidad. El tamaño de la muestra de 165 observaciones para cada variable proporciona una base sólida para la confiabilidad del análisis.

5.2. Recomendaciones

Las organizaciones deberían revisar sus estructuras salariales para garantizar que las diferencias en la remuneración estén justificadas por las diferencias objetivas en las responsabilidades laborales, habilidades y calificaciones entre técnicos y empleados. Esto ayudará a mantener una equidad salarial y evitar la discriminación no justificada.

Se debe realizar un análisis más profundo para comprender otros factores que puedan estar afectando la remuneración, como la experiencia laboral, los logros educativos, la antigüedad en el cargo y el desempeño individual, para que puedan ser adecuadamente compensados y reconocidos.

Invertir en programas de desarrollo profesional y formación continua para los empleados y técnicos, con el objetivo de mejorar sus habilidades y educación, lo que podría tener un impacto positivo en su remuneración y en la contribución global a la empresa.

Implementar políticas de transparencia salarial que aclaren cómo se determinan los salarios y las remuneraciones dentro de la empresa, lo que puede mejorar la moral y el compromiso del personal.

Mantener un diálogo abierto con los empleados y los representantes de los trabajadores para discutir los resultados de este análisis y cualquier cambio en las políticas de remuneración. Esto ayudará a mantener un clima laboral positivo y la confianza en la gestión de la empresa.

Las organizaciones deberían revisar sus criterios de reclutamiento y selección para asegurar que se alineen con las necesidades educativas y de habilidades de los puestos. Si se encuentra que los empleados requieren niveles de educación formal específicos, esto debería reflejarse claramente en las descripciones de trabajo y en el proceso de selección.

Las empresas deben considerar la implementación o mejora de programas de desarrollo profesional y capacitación continua. Estos programas deberían estar diseñados para cerrar las brechas educativas identificadas entre diferentes grupos de empleados y para promover oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Realizar un análisis de las necesidades de capacitación para identificar áreas donde la formación adicional podría permitir a los empleados y técnicos avanzar en sus carreras o mejorar su productividad y contribución a la empresa.

Asegurarse de que los sistemas de compensación sean equitativos y estén basados en criterios claros y objetivos que reflejen tanto la educación como la experiencia, habilidades, desempeño y las contribuciones al éxito de la empresa.

Mantener un diálogo abierto y continuo con todos los empleados para discutir el valor de la educación y la formación continua, y cómo la empresa puede apoyar su desarrollo profesional.

Los empleadores deben considerar una evaluación integral al determinar la remuneración, no basándose únicamente en la educación formal. Deben incluirse factores como la experiencia laboral, habilidades técnicas específicas, certificaciones profesionales y la calidad del desempeño.

Es crucial que las políticas salariales se revisen para asegurar que reflejen un balance entre la educación y las habilidades prácticas, reconociendo la contribución total de cada empleado a la organización.

Programas de Desarrollo Profesional: Desarrollar y promover programas de capacitación y desarrollo profesional que ofrezcan a los técnicos oportunidades para mejorar sus habilidades y, por ende, su potencial de ingresos.

Reconocimiento del Desempeño: Establecer sistemas de reconocimiento que premien el desempeño sobresaliente y las contribuciones significativas a los proyectos y objetivos de la empresa, más allá de los logros académicos.

Las empresas deben promover y facilitar la educación continua y la formación profesional, no solo como un medio para mejorar la remuneración de los empleados, sino también para mejorar la productividad y la innovación dentro de la organización.

Al diseñar estructuras salariales, es crucial considerar una gama más amplia de factores además de la educación formal, como la experiencia laboral, las competencias específicas, la contribución individual y el potencial de liderazgo.

Desarrollar políticas de compensación que aseguren equidad y reconocimiento de la diversidad de trayectorias y experiencias profesionales, permitiendo así que los empleados con diferentes antecedentes educativos tengan oportunidades justas de crecimiento y remuneración.

Realizar análisis regulares del mercado laboral para entender las tendencias actuales en la remuneración y ajustar las prácticas de compensación de la empresa en consecuencia para mantener la competitividad y la justicia.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Ochoa, A., & Buendía Espinosa, A. (2016). Perspectivas institucionales y educación superior desde miradas globales a espacios locales: el caso de México. *Revista de La Educacion Superior*, 45(179), 9–23. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.04.007>
- Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R., & Yáñez Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de Educación Superior*, XLI(163), 51–66. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v41n163/v41n163a2.pdf>
- Arias Ramírez, R., Sánchez Hernández, L., & Rodríguez Morales, M. (2019). Pobreza y desigualdad en Costa Rica: una mirada más allá de la distribución de los ingresos. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1), 26. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v8n1/2308-0132-reds-8-01-16.pdf>
- Bendezú Caro, D. A., & Barrera Paz, J. J. J. (2023). *LA ESCOLARIDAD Y SU INFLUENCIA EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ EN LOS AÑOS, 2018-2019*. 10. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3431484>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de investigación* (P. hall Pearson (ed.); Segunda).
- Calero, R., & Faustino-Jesús, J. (2023). *Impacto de la educación básica regular en la pobreza monetaria en la región Huánuco, Perú*. 6100(2), 6. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/394e>
- Casañas Vásquez, E., Cuellar Cañón, Y. I., & Grisales Grisales, M. C. (2016). Desarrollo de habilidades relativas a la producción escrita. Análisis de una intervención didáctica mediada por los relatos de vida. *Plumilla Educativa*, 17(1), 152–171. <https://doi.org/10.30554/plumillaedu.17.1754.2016>
- Cortés, M. T., Petra, Il., Acosta, E., Reynaga, J., Fouilloux, M., García, R., & Piedra, E. (2017). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para evaluar esta competencia en alumnos de

- medicina. *Revista de La Fundación Educación Médica*, 20(2), 65.
<https://doi.org/10.33588/fem.202.881>
- Cuchala Torres, S. M., & Ortiz Andrade, D. M. (2023). Descomposición de la brecha salarial de género: análisis de los factores que profundizan la brecha salarial en Ecuador del 2010-2021 [Universidad Central del Ecuador]. In *Universidad Central del Ecuador* (Vol. 4, Issue 1).
<http://www.dspace.uce.edu.ec/browse?type=dateissued>
- Didier, N. (2014). Capital Humano Nominal, Empleabilidad y Credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19–27.
<https://doi.org/10.33881/2011-1786.rip.%x>
- Fernández-Franco, S., Graña, J., Lastra, F. M., & Weksler, G. (2022). Calidad del empleo y estructura del mercado de trabajo en América Latina desde una perspectiva comparada. *Ensayos de Economía*, 32(61), 124–151.
<https://doi.org/10.15446/ede.v32n61.100343>
- Freire-Seoane, M. J., Núñez-Flores, M., Teijeiro-Álvarez, M., & Pais-Montes, C. (2018). Evolution of the profitability of higher education in Panama. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(24), 17–41.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.24.3359>
- Galassi, G. L., & Andrada, M. J. (2011). Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina. *Papeles de Poblacion*, 17(69), 257–290.
- Gontero, S., & Novella, R. (2021). El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/206)*, Santiago, 1–44.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f8ee77b-714f-4ad7-8100-7253082dd1d0/content>
- González Meraz, D. A. (2023). “*Rentabilidad privada de la educación en la zona urbana del Estado de México*.” 81.
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/138596>
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. In Mc Graw Hill (Ed.), *Mc Graw Hill* (Sexta, Vol. 53, Issue 9). <https://www.uca.ac.cr/wp->

content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

- Herrera, S. (2010). La importancia de la educación en el desarrollo: la teoría del capital humano y el perfil edad - Ingresos por nivel educativo en Viedma y Carmen de Patagones, Argentina. *Revista Pilquen*, 12(13), 1–9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3641304>
- Jiménez, Y. I., Gutiérrez, J. J., & Hernández, J. (2019). Achievements and challenges in the formation of transversal competences by knowledge areas in higher education of the national polytechnic institute (México). *Formacion Universitaria*, 12(3), 91–100. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000300091>
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69–74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Lupinta Durand, D. (2023). *EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON INGRESOS LABORALES DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN LA REGIÓN CUSCO AÑO 2021* [UNiversidad Líder Peruana]. <http://repositorio.ulp.edu.pe/handle/ULP/35>
- Macías Martínez, M., & Amarillas Urbina, A. (2016). *La función de ingresos minceriana y el impacto de la educación en el ingreso de la zona metropolitana de la laguna*. 1–19. <https://ru.iiec.unam.mx/3360/1/197-Macias-Amarillas.pdf>
- Medina Ortega, M., Montañez Avendaño, W., Brito Gonzales, E., & Arce Zúñiga, F. (2010). La auditoría académica y las acciones de control para la buena administración de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” 2007-2008. *Aporte Santiaguino*, 3(2), 185. <https://doi.org/10.32911/as.2010.v3.n2.438>
- Molina, E. C., & Derteano, P. M. (2018). Discrimination as a dynamic form of inequality. The case of preadolescents and adolescents in Metropolitan Buenos Aires. *Estudios Sociologicos*, 36(108), 479–506.

<https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1575>

Paredes Mamani, R. P., & Quilla Manrique, J. C. (2016). Retornos a la educación de los Jefes de Hogar en la Región de Puno, 2011 – 2015. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 18(4), 449. <https://doi.org/10.18271/ria.2016.237>

Rosenbluth, A., Cruzat-Mandich, C., & Ugarte, M. L. (2016). Metodología para validar un instrumento de evaluación por competencias en estudiantes de psicología. *Universitas Psychologica*, 15(1), 303–314. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.pmp>

Sánchez Espinoza, E. Y., & Cornejo Atoche, E. Y. (2023). *Crecimiento económico y su relación con la educación universitaria: evidencia empírica del caso peruano, 1990 – 2020*. 78. [https://repositorio.unf.edu.pe/bitstream/handle/UNF/268/TESIS - Sanchez Espinoza%2C Elmer Yomar - Cornejo Atoche%2C Ederson Yol.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unf.edu.pe/bitstream/handle/UNF/268/TESIS_SanchezEspinoza%2CElmerYomar-CornejoAtoche%2CEdersonYol.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Serna Silva, V. (2021). *EL ACCESO A UNA EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LA PERSONA HUMANA* [UNiversidad Andina del Cusco]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4726/Vivianett_Tesis_maestro_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Supo, F., & Cavero, H. (2014). *Fundamentos Teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales*. (F. S. Editores (ed.); Primera). <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigación-Científica.pdf>

Ynoub, R. (2011). El proyecto y la metodología de la investigación. In C. L. A. 2011 (Ed.), *Cenage lLearning* (Primera, Issue 9). https://drive.google.com/file/d/1glz15G_Pvh3nYNHjIh9V6SmaNHhEotIK/view

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia,

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
¿Se puede observar diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023?	Probar que se ha generado diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023.	Se han generado diferencias entre las remuneraciones de profesionales y técnicos por los años de educación y formación en la empresa San Simón SCRL Moquegua 2023.	Variable 1: Años de estudios y formación Variable 2: Salarios o remuneraciones.	Investigación básica, es un trabajo de investigación cuyo diseño es no experimental. Nuestra perspectiva es el analizar datos del periodo 2023. Por ello que en este caso se ha elegido la serie estadística de manera transversal. Son datos cuantitativos. La muestra son los trabajadores (empleados y técnicos de la empresa San Simón SCRL) .
Específicas ¿Cómo es la correspondencia entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL de	Demostrar que se ha generado correspondencia directa entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón	Se genera correspondencia directa entre años de educación y salarios o remuneraciones en profesionales técnicos de la empresa Simón SCRL		

<p>Moquegua 2023?</p> <p>¿De qué manera es la correspondencia entre años de educación y Salarios o remuneraciones en profesionales empleados de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023?</p>	<p>SCRL de Moquegua 2023</p> <p>Contrastar que se ha generado correspondencia directa entre años de educación y Salarios o remuneraciones en profesionales empleados de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023</p>	<p>de Moquegua 2023</p> <p>Se genera correspondencia directa entre años de educación y Salarios o remuneraciones en profesionales empleados de la empresa Simón SCRL de Moquegua 2023</p>		
---	--	---	--	--