



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL
CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS
DE TELECOMUNICACIONES EN LA
CIUDAD DE JULIACA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YESICA SUCATICONA CAÑAZACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES
CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL
CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS
DE TELECOMUNICACIONES EN LA
CIUDAD DE JULIACA 2023

TESIS PRESENTADA POR:


Bach. YESICA SUCATICONA CAÑAZACA


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ECONOMÍA SECTORIAL – P16



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN N° 565-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 28 de agosto del 2024

VISTOS: El Oficio No 071-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 28 de agosto del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y El Expediente N° CU – 10819 presentado por el (la) Bachiller: **SUCATICONA CAÑAZACA YESICA**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **SUCATICONA CAÑAZACA YESICA** jurado de la Tesis titulada: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
2do Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: JUEVES, 05 de setiembre del 2024
Hora	: 9:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 662-2023- D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 26 de setiembre del 2023

VISTOS

El Oficio N° 116 2023 DUI FCCF UANCV de fecha 25 de setiembre del 2023, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° 001838 presentado por el (la) Bachiller **SUCATICONA CAÑAZACA YESICA**, quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Economía y Negocios Internacionales, y

CONSIDERANDO

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV, el **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por

- | | |
|------------|--------------------------------|
| PRESIDENTE | Dr MARTIN LEON CALA |
| MIEMBROS | Dr JESUS MAMANI MAMANI |
| | Dr CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA |

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

PRIMERO:

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulada: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023**; presentado por el (la) Bachiller: **SUCATICONA CAÑAZACA YESICA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Economía y Negocios Internacionales; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): Dr. **CARLOS ADOLFO LUJAN**

URVIOLA

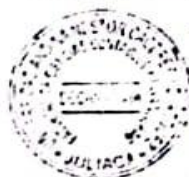
TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"

Mgtr. **BERTHA BEJAR PARRA**
Decana de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 312-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 01 de agosto del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-7931 de fecha 02 de julio del 2024, del Bach. **SUCATICONA CAÑAZACA YESICA**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **SUCATICONA CAÑAZACA YESICA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°662-2023-D-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dr. **JESUS MAMANI MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023**, presentado por el (la) Bachiller. **SUCATICONA CAÑAZACA YESICA**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: Dr. **JESUS MAMANI MAMANI**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN

- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 267-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 18 de julio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-9229 de fecha 17 de julio del 2024, del Bach. SUCATICONA CAÑAZACA YESICA, quien solicita cambio de asesor de propuesta de investigación conducente a optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

CONSIDERANDO:

Que, según RESOLUCIÓN N° 662-2023-D-FCCF-UANCV-J, se aprueba la propuesta de investigación titulada: CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023, teniendo como comité de revisión de propuesta de investigación de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, a los siguientes docentes:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEONN CALA
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Que, viendo la solicitud de cambio de asesor, solicitado por la recurrente.

Que es necesario dar cumplimiento a la ley N°30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

Estando el expediente presentado por la recurrente a la Oficina de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables Y financieras, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-ANR.D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR CAMBIO DE ASESOR DE PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, designado a él(a) egresado(a) SUCATICONA CAÑAZACA YESICA, para la revisión del borrador de tesis titulado: CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023, para obtener el Título de LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES debiendo quedar a partir de la fecha, de la siguiente manera:

Asesor : Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer que el asesor (a) designado da continuidad al trámite de evaluación y calificación del trabajo de propuesta de investigación, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando valido en sus demás disposiciones la Resolución Decanal de aprobación de tesis que se menciona en el considerado.

ARTÍCULO TERCERO: Disponer que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Signature]
Dr. SUCATICONA CAÑAZACA
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:
- Interesados (1)
- Archivo (1)



CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA IUDAD DE JULIACA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Michigan Technological University Trabajo del estudiante	<1%
4	www.readbag.com Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACION CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YESICA SUCATICONA CAÑAZACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71858694
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-8047-1578
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	ECCONOMIA SECTORIAL – P16
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Latitud: -15.472609° Longitud: -70.131746° https://maps.app.goo.gl/aa7hirJPvkanHLCh9
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2023 – SETIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELAZQUEZ"

Dra. Yudy Huacari Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Yesica Suaticora Cañazaca, identificado con DNI Nro. 71858694, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA 2023"

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copla** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 02 de NOVIEMBRE del 2024


Firma del Asesor


Firma del Estudiante


Huella



DEDICATORIA

A mis amados padres, que con mucho afecto dieron el apoyo incondicional en la formación profesional y hacer de mi un excelente profesional.

Yesica.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, a la Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales, a mis docentes, mi asesor de tesis, compañeros de estudio y familiares por su invaluable apoyo en mi formación profesional..

Yesica.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xvi
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
INTRODUCCIÓN	xx
CAPÍTULO I EL PROBLEMA.....	23
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	26
1.2.1. Problema general.....	26
1.2.2. Problemas específicos	26
1.3. OBJETIVOS	27
1.3.1. Objetivo general.....	27
1.3.2. Objetivos Específicos.....	27
1.4. HIPÓTESIS	27
1.5. Hipótesis general.....	27
1.6. Hipótesis específicas	28
1.7. VARIABLES	28
1.8. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	29
1.9. JUSTIFICACIÓN	30
1.9.1. Justificación teórica.....	30
1.9.2. Justificación practica	31



1.9.3.	Justificación metodológica	31
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL		33
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	33
2.1.1.	A nivel internacional	33
2.1.2.	A nivel nacional	36
2.1.3.	A nivel regional y/o local	37
2.2.	MARCO TEÓRICO	37
2.1.4.	Recurso humano	37
2.1.5.	Teorías sobre el capital humano	38
2.1.6.	Recurso humano	40
2.1.7.	Dimensiones del recurso humano	41
2.1.8.	Incremento económico	44
2.1.9.	Teorías del incremento económico	44
2.1.10.	Dimensiones del crecimiento económico	47
2.2.	MARCO CONCEPTUAL	50
2.2.1.	Recurso humano	50
2.2.2.	Incremento económico	50
2.2.3.	Educación	50
2.2.4.	Habilidades	51
2.2.5.	Inversión en recurso humano	51
2.2.6.	Productividad laboral	52
2.2.7.	Desarrollo económico	52
CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN 53		
3.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	53
3.2.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	53



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	53
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	54
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
3.6.1. Población	55
3.6.2. Muestra	56
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	57
3.7.1. Técnicas.....	57
3.7.2. Instrumentos	57
3.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	58
3.8.1. Confiabilidad	58
3.8.2. Validez	59
3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	60
3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	60
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
4.1. EXPOSICIÓN DE RESULTADOS.....	62
4.1.1. Resultados descriptivos	62
4.1.2. Determinación de la relación entre el capital humano y el incremento económico	66
4.1.3. Determinación de la relación entre el incremento económico con las competencias técnicas y de especialización.....	69
4.1.4. Identificación de la relación entre el incremento económico con innovar y adaptar.....	72
4.1.5. Identificación de la relación entre el incremento económico con la capacidad de solucionar problemas	75
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
CONCLUSIONES	80



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS	87



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Número población de trabajadores de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.	56
Tabla 2	Estructura del cuestionario. Variable: Recurso humano	58
Tabla 3	Estructura del cuestionario. Variable: Incremento económico.....	58
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad por variables	59
Tabla 5	Relación según coeficiente de Rho de Spearman	61
Tabla 6	Nivel del recurso humano en las compañías de telecomunicaciones	62
Tabla 7	Nivel de crecimiento económico en las empresas de telecomunicaciones.....	64
Tabla 8	Verificación estadística de normalidad.....	66
Tabla 9	Verificación estadística mediante Rho de Spearman.....	68
Tabla 10	Verificación estadística de normalidad.....	69
Tabla 11	Verificación estadística mediante Rho de Spearman.....	71
Tabla 12	Verificación estadística de normalidad.....	72
Tabla 13	Verificación estadística mediante Rho de Spearman.....	74
Tabla 14	Verificación estadística de normalidad.....	75
Tabla 15	Verificación estadística mediante Rho de Spearman.....	77



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel del recurso humano de las compañías de comunicaciones .	63
Figura 2	Nivel de incremento económico en las compañías de telecomunicaciones.....	64



RESUMEN

La intención primordial de la tesis es resolver la correlación que existe entre los recursos humanos y la expansión de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023. Se usó el método cuantitativo, utilizando un nivel relacional y un diseño experimental no experimental de tipo transversal. El ejemplar lo constituye 70 trabajadores de las compañías de comunicaciones, elegido por forma aleatoria y consultados a través de una encuesta estructurada para las dos variantes. Estos materiales tuvieron una alta coherencia interna y fueron validados con un 88,6% para el capital humano y un 75,6% para el crecimiento económico, de acuerdo con el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Los productos descubrieron que el capital humano representando en un 58,0%, se encuentra en un nivel medio, del mismo que el crecimiento económico, que se reporta en el nivel intermedio en un 51,4%. En relación con la correlación entre crecimiento económico y capital humano, se determina que, con un valor p de 0,002, por debajo del nivel de relevancia α de 0,05, se confirma la hipótesis alternativa (H_a), aprobando así la presencia de una conexión sustancial entre estas variables. Además, el coeficiente de relación de 0,757 indica una relación auténtica considerable, resaltando el interés de estratégica del recurso humano en el progreso económico de la ciudad de Juliaca.

Palabras claves: Capital humano, crecimiento económico, empresa de telecomunicaciones, desarrollo económico.



ABSTRACT

The primary intention of the thesis is to resolve the correlation that exists between human resources and the expansion of communications companies in the city of Juliaca 2023. The quantitative methodology was used, using a correlational level and a non-experimental cross-sectional experimental design. The sample consists of 70 workers from communications companies, chosen randomly and consulted through a structured survey for the two variants. These materials had a high internal coherence and were validated with 88.6% for human capital and 75.6% for economic growth, according to the Cronbach's Alpha reliability coefficient. The products discovered that human capital, representing 58.0%, is at a medium level, the same as economic growth, which is reported at the intermediate level at 51.4%. Regarding the correlation between economic growth and human capital, it is determined that, with a p-value of 0.002, below the relevance level α of 0.05, the alternative hypothesis (H_a) is confirmed, thus approving the presence of a substantial connection between these variables. In addition, the relationship coefficient of 0.757 indicates a considerable authentic relationship, highlighting the strategic interest of human resources in the economic progress of the city of Juliaca.

Keywords: Human capital, economic growth, telecommunications company, economic development.



INTRODUCCIÓN

La ciudad de Juliaca, conocida por su constante crecimiento en la demanda de bienes de telecomunicaciones presenta un desafío importante que impacta a las compañías locales del sector: La gestión y detención del personal altamente capacitado es uno de los primordiales retos que estas empresas deben exceder para conservar y perfeccionar la calidad de sus servicios. Varios elementos, como la rivalidad con compañías de mayor capital que captan talento, la falta de estímulo para que los especialistas en telecomunicaciones permanezcan en la ciudad, influyen en esta situación.

Uno de los problemas más críticos es la competencia por la aptitud. Las compañías más grandes y consolidadas en la división de telecomunicaciones tienden a captar especialistas aptos mediante suelen propuestas salariales competitivas y posibilidades de crecimiento profesional que las empresas locales de Juliaca encuentran difícil de igualar. Esta situación genera una migración de talento hacia localidades mayores o compañías internacionales reduce la disponibilidad de instrucciones y experiencias en la localidad. Además, la falta de formación a través de programas y desarrollo de talento impide que las empresas locales inviertan en la falta de formación perenne de sus personales, lo que puede llevar a que las unidades no estén al día con el conjunto de técnicas y prácticas más recientes del sector. Esta obsolescencia del personal impacta negativamente en la aptitud de los servicios facilitados.

Otro desafío es la carencia de estímulos para que los especialistas en telecomunicaciones se asienten y se mantengan en Juliaca. Factores como el nivel de bienestar, la carencia de construcción tecnológica adecuada a la



sensación de limitadas posibilidades de crecimiento profesional afectan significativamente en la zona, desmotivan a los profesionales a quedarse.

La situación también está vinculada con el progreso económico de las compañías de telecomunicaciones en Juliaca. La falta de financiamiento en subestructura y la desventaja competitiva frente a corporaciones más grandes limitan gravemente del progreso verosímil de estas compañías locales no disponen de la fortuna económicas forzosos para ampliar y actualizar sus redes. Esto limita su capacidad para satisfacer la creciente demanda y brindar bienes de calidad, amenazando su crecimiento económico.

Para abordar estos retos es necesario adoptar un enfoque global. Es necesario realizar cambios significativos en la infraestructura y en las políticas regulatorias para favorecer a las compañías locales, apoyo económico y habilidades competitivas eficaces para igualar las condiciones. De esta manera, no solo se promoverá el progreso financiero de estas compañías, sino que igualmente se optimará la eficacia de los productos de telecomunicaciones aprovechables para la urbe de Juliaca en totalidad.

La estructura del estudio se ajusta al formato estándar para la realización de trabajos educativos y de indagación. En el siguiente se ofrece una sinopsis del complemento único de cada capítulo:

Capítulo I: Discute la evolución del problema del estudio, esbozando y examinando la cuestión objeto de investigación. objetivos, una posibilidad y las variables objeto de indagación.



Capítulo II: Se ha realizado un análisis exhaustivo de la bibliografía pertinente. La exploración de teorías, conceptos e investigaciones fundamentales proporciona una base sólida para el marco teórico.

Capítulo III: En esta sección se explica y valida el método utilizado para el estudio. Se describen en profundidad los procedimientos, estrategias y equipos utilizados y se recoge el análisis de datos. También se analizan los métodos utilizados para recoger los datos y se ofrece una explicación de la muestra realizada para la indagación.

Capítulo IV: Para describir y evaluar los resultados del análisis de datos se utilizan tablas, gráficos y otras ayudas visuales pertinentes. Se exploran las implicaciones cuando se entiendan los resultados de los objetivos del estudio y de la bibliografía pertinente. Por último, se hacen inferencias a partir de los resultados.



CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El hecho de que exista una feroz rivalidad por el talento es uno de los problemas principales. Las grandes compañías de telecomunicaciones, más conocidas, suelen llamar la atención de profesionales altamente cualificados con paquetes retributivos y ocasiones de promoción profesional difíciles inigualables por sus rivales. El resultado es que las competencias se trasladan a ciudades extensas o empresas fuera del país, lo que reduce la reserva de conocimientos laborales y experiencia en la zona. Además, este problema se agranda por falta de iniciativas eficaces de alineación y promoción del talento. (Vera & Suárez, 2018). Las empresas locales frecuentemente no disponen que la falta de inversión en el adiestramiento y modernización continua de los empleados puede llevar a que los dispositivos no estén al tanto de las últimas conjuntos de técnicas y métodos del sector, lo que puede resultar en la obsolescencia del propio y, eventualmente, inquietar denegadamente la eficiencia de los valores dados. Asimismo, la ausencia



de estímulos para que los expertos en telecomunicaciones se instituyan y persistan en Juliaca representa otro reto. Factores que comprueban la eficacia de vida, insuficiencia de infraestructura tecnológica apropiada y el discernimiento de limitadas conveniencias del desarrollo profesional en la región contribuyente a esta dificultad (Zevallos, 2006).

El problema principal para las compañías locales de telecomunicaciones en Juliaca se reúne en el encargo y conservaciones del talento altamente cualificado obligatorio para conservar y optimarla calidad de los servicios. Esta situación se ve agravada por diversos elementos, como la aptitud con compañías más grandiosos que agradan que agradan a los profesionales, la carencia de presentación de formación y aumento, la ausencia de estímulos para que los especialistas en telecomunicaciones permanezcan en la ciudad. Con el perenne acrecentamiento de la petición de valores de telecomunicaciones en Juliaca, estos problemas podrían afectar la disponibilidad de servicios en la urbe y restringir el desarrollo de las empresas locales.

El avance financiero de las compañías de telecomunicaciones en Juliaca está estrechamente relacionado con la falta de inversión y en infraestructura y la competencia desfavorable frente a compañías más grandes. Estos factores pueden estorbar al desarrollo verosímil de las empresas locales y limitar su aporte para brindar valores de alta calidad en un ambiente competitivo. Para topar estos desafíos y fomentar el fortalecimiento económico en el sector, es crucial implementar una orientación integral que contenga inversión en infraestructura, políticas



regulatorias propicios, ayuda económico y estrategias competitivas eficaces que iguallen las condiciones del mercado. De esta manera, se beneficiarán las empresas locales y se optimara la calidad de los valores de telecomunicaciones para la colectividad general. La necesidad de inversiones significativas en redes y tecnología de comunicación telegráfica es evidente, pero varias compañías locales escasean de los recursos económicos obligatorios para propagar y actualizar sus infraestructuras. Como consecuencia, están restringidas en su porte para compensar una demanda creciente y ofrecer servicio de alta calidad, lo que da ultimátum se desarrolló financiero.

Otro desafío significativo es la competencia desfavorable con grandes corporaciones del sector. Las empresas mas grandes, que cuentan con extensos recursos financieros y capacidad avanzadas, compiten directamente con las empresas locales en el mismo mercado. Esta competencia desigual puede provocar un repartimiento desequilibrada de clientes y, por lo tanto, de ingresos, impidiendo que las compañías locales logren su límite permisible económicamente. Además, las normativas y superar los funcionarios puede acrecentar los precios operativos, perturbando denegadamente la rentabilidad y el porte de inversiones de las compañías locales.

Otro desafío importante es la dificultad para acceder al financiamiento obligatorio para el desarrollo. Obtener fondos para difundir y actualizar la sistematización puede ser complicado, y la escasez de inversionistas agarrados obtiene ralentizar el progreso financiero.



Además, la falta de estándares y los problemas de interoperabilidad pueden obstaculizar tanto el esparcimiento de servicios como la cooperación entre compañías locales, lo que localiza aún más su desarrollo. Para abordar de manera eficiente estos obstáculos, es fundamental adoptar un enfoque holístico que contemple inversiones trascendentales en estructura, respaldo financiero, políticas regulatorias, que favorece a las compañías locales y estrategias competitivas que equilibren las condiciones del mercado. Implementar estas acciones no solo impulsara el desarrollo financiero de las compañías, sino que asimismo elevara la aptitud de los valores de telecomunicaciones aprovechables para el ámbito de Juliaca.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la correlación que tiene entre el recurso humano con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe del incremento económico con los conocimientos técnicos y especializados de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023?
- ¿Qué relación tiene entre el incremento económico con la creatividad y flexibilidad de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023?



- ¿Cuál es la relación que tiene entre el incremento económico con la competencia de solucionar problemas de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- concluir la relación que tiene al acceder el recurso humano con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- concluir la relación que tiene en encajar el incremento económico con los conocimientos técnicos y especializados de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.
- Asociar la relación que tiene del incremento económico con la creatividad y la flexibilidad de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.
- Asociar la relación que tiene del incremento económico con la competencia de remediar problemas de las compañías de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.

1.4. HIPÓTESIS

1.5. Hipótesis general

El recurso humano crea una relación directa con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.



1.6. Hipótesis específicas

- El incremento económico existe una relaciones directas con los conocimientos técnicos y especializados de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.
- El incremento económico tiene una conexión con la creatividad y flexibilidad de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.
- El incremento económico tiene conexión directas con las disposición de solucionar la problemática de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023

1.7. VARIABLES

Variable 1:

Recurso humano

Dimensiones:

- Competencia técnica y de especialización
- Innovar y adaptar
- Capacidad de remediar problemas

Variable 2:

Incremento económico

Dimensiones:

- Diferenciar los servicios
- Estrategias de precios
- Globalizaciones

1.8. OPERACIONALIZACIÓN DELAS VARIABLES

c	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterio de valoración
CAPITAL HUMANO Variable de estudio (2)	1.1. Competencias técnicas y de especialización	<ul style="list-style-type: none"> Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación Tiene conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación 	Si	No
	1.2. Innovación y adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Muestran capacidades de innovar frente a la evolución constante de las comunicaciones Muestra adaptarse frente a los nuevos adelantos tecnológicos 	A veces	Casi Siempre
	1.3. Capacidad de resolver problemas	<ul style="list-style-type: none"> Tiene la capacidad para encontrar una problemática Toma medidas razonables para obtener la resolución deseada 		
CRECIMIENTO ECONÓMICO Variable de estudio (2)	2.1. Diversificación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> Oferta una variedad de encargos en comunicaciones Atrae a diferentes segmentos de clientes y incrementa los salarios por usuario 	Si	No
	2.2. Estrategia de precios	<ul style="list-style-type: none"> Propone estrategia de competencia en el mercado de precios Atrae más clientes y aumenta los salarios 	A veces	Casi Siempre
	2.3. Globalización	<ul style="list-style-type: none"> Existen expansiones a mercados internacionales Acceder a clientes nuevos y aprovechar las oportunidades globales 		



1.9. JUSTIFICACIÓN

1.9.1. Justificación teórica

La estrecha conexión entre el talento humano y el desarrollo financiero de las compañías de comunicaciones en Juliaca da origen a la investigación, la cual se apoya en una compacta base teórica, amparada por conceptos esenciales de la economía y el mandato de recursos humanos se creen un activo transcendental vital. El talento humano, compuesto por las habilidades, conocimientos y experiencias de los disponibles, es clave para el progreso y funcionamiento efectivo de una organización.

EL talento humano esta fuertemente relacionado con la productividad desde una perspectiva económica. Según la teórica del talento individuo de Gary Becker, mejorar la formación y adiestramiento de los jubilados incrementa su productividad, lo que puede contribuir al fortalecimiento económico de las compañías. En el ámbito de las telecomunicaciones, donde la adquisición de nuevas tecnologías y la innovación son esenciales, contar con un talento humano altamente preparado es clave. La competencia y el incremento financiero de las empresas dependen directamente de la capacidad de estos trabajadores para aplicar soluciones técnicas de vanguardia y optimizar los servicios. Además, como conservar a los trabajadores con talento es esencial para el provecho a largo plazo de las organizaciones, la retención del talento es crucial para el objetivo de recursos humanos. Mantener al personal cualificado en Juliaca garantiza la estabilidad y continuidad de las



operaciones, lo que favorece el fortalecimiento económico local. Además, el crecimiento de las empresas de telecomunicaciones puede conllevar otras ventajas, como la creación de puestos de trabajo, mejores infraestructuras y una mayor conectividad, todo lo cual contribuye al avance de la economía de Juliaca en su común.

1.9.2. Justificación practica

El valor práctico del recurso humano en las compañías de comunicaciones de Juliaca se encuentra en sus capacidades para impulsar la producción, mejorar la eficacia operativa, retener el talento y maximizar las opciones estratégicas. Además de ayudar a las empresas, esto también mejora el desarrollo económico de Juliaca y maximiza el tipo de servicios de transmisión que la comunidad puede obtener. Existe una justificación de peso para llevamos a cabo un examen exhaustivo del recurso humano de estas organizaciones, ya que, desde un punto de vista pragmático, ofrece recomendaciones útiles para mejorar las utilidades de los recursos. Reconocer las habilidades y capacidades de los empleados permite asignar responsabilidades y funciones de forma más eficaz, lo que mejora la eficacia operativa y, en última instancia, la estabilidad financiera a largo plazo de las empresas de telecomunicaciones. Además, esta táctica tiene efectos favorables en la economía local de la comunidad.

1.9.3. Justificación metodológica

La aplicabilidad del estudio y el hecho de que se puedan recoger datos precisos y pertinentes para salvaguardar los acuerdos estratégicos



utilizando una metodología sistemática y probada sirven de justificación. Esta metodología se basa en la recopilación sistemática de información cuantitativa sobre el talento humano. Las métricas cuantitativas pueden englobar aspectos como la tasa de rotación del personal, la fabricación y las tarifas laborales. Además, esta sistemática facilita la comparación de los datos con estándares del sector y la realización de benchmarking con otras compañías similares en distintas regiones.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Prasetyo y Kistanti (2020), en el análisis graduado la política del gobierno de Indonesia de fomentar el crecimiento económico sostenible para comprimir el desempleo, la pobreza y la desigualdad corre el riesgo de fracasar, porque el crecimiento económico no alcanza los objetivos y no es de calidad. El propósito de esta indagación es explicar los cuatro pilares del crecimiento y el desarrollo, a saber; capital humano, capital social, economía institucional y emprendimiento como los principales impulsores de la eficacia y el fortalecimiento económico sostenible. Este método de investigación utilizó datos primarios sobre el emprendimiento y las PYMES en las provincias de Java Central y Yogyakarta. Se utilizó como método analítico la forma correlacional del análisis de trayectoria del modelo recursivo. Las consecuencias de la investigación muestran el papel muy importante del talento humano como clave principal para impulsar el fortalecimiento económico, tanto directa como indirectamente. La existencia de talento humano y capital social fomentará aún más la creación de nuevas instituciones económicas y, además, las nuevas instituciones económicas. Fomentar la competitividad del emprendimiento productivo y el fortalecimiento económico alto, de calidad y fundamentalmente sostenible sobre la base de cuatro pilares principales, a saber; talento humano, capital social,



institucional y empresarial para poseer más éxito en la disminución de los problemas de desarrollo; desempleo, pobreza y desigualdad de ingresos.

Arenas y Bayón (2020), el estudio ofrece una visión sobre la transformación organizativa y el recurso humano en las compañías de comunicaciones. El propósito principal fue examinar el efecto del canje organizacional a partir la óptica del talento humano en compañías, ubicadas en la plazoleta de Cascorro, en los distritos de Latina, Lavapiés y las calles Ribera de Curtidores en Madrid, España, con un número de empleados superior a 10 y inferior a 10 durante los años 2018-2019. La metodología consistió en un apunte de cálculo respaldado por un diseño no experimental y una exploración de manera característico y evaluativo ex post, con un enfoque cuantitativo en la particularidad de un plan factible, aplicado a muestra de 240 compañías y 108 gerentes de una zona. Las secuelas revelaron que en el ítem 7, un 45% y un 37,5% de las respuestas estaban vinculadas a la formación y a las recientes figuras de procedimiento. En los ítems 4, 5 y 6 asimismo se observó un alto % en los guías de capacitación, estimulación y aprendizaje. Estos resultados sugieren que, para gestionar de manera efectiva la permuta disposición y el procedimiento dentro de las compañías, es crucial que los empleados estén capacitados, motivados y constantemente generando nuevas ideas.

Zana et al., (2021), El objeto del estudio es indagar la conexión al acceder el capital intelectual y la confianza organizacional, así como su



impacto en cumplimiento de los requisitos de la estrategia empresarial, utilizando un modelo marco de análisis. La investigación considera la interrelación entre las variables del estudio, abarcando las magnitudes del capital teórico (capital estructural, recursos humano y capital del individuo) y la confianza organizacional (integridad, benevolencia y capacidad), en el contexto de lograr los requisitos de la estrategia empresarial (capacidades creativas, toma de riesgos y cultura emprendedora). Para efectuar esta evaluación, se recogieron datos de primera mano a través del manejo de una indagación a un conjunto representativo aleatoria de 64 gerentes de la empresa Korek Telecom. La información recogida y dirigidos a examinar cuantitativamente utiliza el software SPSS. Los resultados del estudio revelan que la empresa cuenta con recursos humanos dotados de diversas habilidades, experiencia y conocimientos, y que los empleados de Korek Telecom utilizan diferentes métodos para desarrollar y mejorar sus capacidades creativas con el fin de satisfacer los requisitos de la estrategia empresarial.



2.1.2. A nivel nacional

Hilario y Valverde (2021), en la indagación tildada " La influencia de los recursos humano en el ampliación económica de Huánuco durante una ocasión en el periodo 2012-2019" La indagación se realizó mediante undiseño no experimental de tipo longitudinal y se organiza como un estudio relacional. Se empleo una metodología hipotético-deductivo, lo que consentir y negar la hipótesis que afirmaba la presencia de una conexión existe el recursos humanos y el incremento económico en Huánuco, basándose en datos accesorios obtenidos de principios gubernamentales. De acuerdo con la hipótesis general formulada, se espera una relación de importancia entre los recursos humano y el desarrollo de la economía. El guía econométrico empleado muestra un coeficiente al determinar (R^2) de 0.830719, lo que significa que el 83% de la variabilidad en el progreso económico del departamento de Huánuco se explica por el capital humano.

Terrones (2023), en el estudio que ejecutó con el objeto de resolver la conexión entre el recurso humano y el incremento económico en el Perú durante el período 1990-2020, Utilizando un análisis y una guía econométrico de series estacionales. En la perspectiva metodológico de la averiguación es longitudinal, correlacional y no experimental. La averiguación utilizada provino del (BCRP), (CONCYTEC) y (INEI). Los resultados manifestaron que existe una relación directa entre el promedio de años de estudio en educación y el Producto Bruto Interno (PBI) real. Se concluyó que el recurso humano conlleva una asociación



estadísticamente una importancia con el crecimiento económico. Esta relación se evidenció en cuatro variables, mostrando una correlación directa. No obstante, se identificó una dificultad en el número de matriculados universitarios en el país, lo cual podría influir en el análisis.

2.1.3. A nivel regional y/o local

Ramírez (2021), en la indagación examinó cómo el recurso humano influye en el incremento económico utilizando datos de corte transversal para dos muestras que incluyen al departamento de Puno. El autor aplica el modelo de contabilidad del crecimiento, asumiendo una función de producción agregada que incorpora el capital humano. Los resultados revelan que los aumentos en el capital educativo, derivados del progreso en el nivel de enseñanza de la fuerza de trabajo, no han tenido un efecto significativo en la tasa de desarrollo de la utilidad por trabajadores. Además, se ofrecen tres posibles esclarecimientos para la conexión negativa al acceder los recursos humanos y el aumento económico: la existencia de actividades remunerativas improductivas, para expandir la mano de obrero y la disminución de habilidades cognitivas.

2.2. MARCO TEÓRICO

Se especifica la teórica que están relacionadas con el recurso humano.

2.1.4. Capital humano

El objetivo primordial de una empresa es destacarse frente a su competencia mediante la innovación y la oferta de servicios o productos de calidad superior, como parte de sus estrategias para obtener ventajas competitivas. Para alcanzar estos objetivos, las empresas se apoyan en



las capacidades y habilidades de su talento humano, considerado una de sus principales fortalezas (Moreno et al., 2016). Además, el talento humano puede ser visto como capital que, al acumular conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas tanto en la educación como en el trabajo dentro de la empresa, aporta un valor agregado significativo a la organización (Ramírez, 2022).

2.1.5. Teorías sobre el capital humano

Existen diversas teorías y enfoques significativos en el ámbito, entre los cuales se encuentra:

- a. **Teoría del Capital Humano de Gary Becker:** Becker, un destacado economista norteamericano, se desplegó la teórica del capital del individuo en la década de 1960. Su enfoque se centró en como el cambio en educación, formación y salud mejoran las aptitudes y productividad de las personas, lo que a su vez incrementa su valor económico y el crecimiento de la economía. Becker consideraba que estos factores eran similares a la transformación en fortunas de capital, ya que generaban rendimientos a lo largo del tiempo. En su análisis, mostró como el recurso humano influyen en los salarios, las decisiones laborales y el desarrollo económico. Esta idea, que hacía hincapié en la necesidad de transformar a las personas para crear un crecimiento económico sostenible, tuvo un impacto significativo en la política social y económica. (Bernal et al., 2020).



- b. Teoría del capital humano de Schultz:** Theodore Schultz han hecho importantes aportaciones al tema del recurso humano, afirmando que el progreso general y económico depende de las inversiones en este recurso, sobre todo en educación y formación. Basándose en los conceptos de Becker, Schultz destacó el papel que desempeña el potencial humano en la motivación económica de una sociedad. Sustentaba que invertir en instrucción y formación no solo trae ventajas individuales, sino que también es clave para provocar el crecimiento económico y el avance de un país. (Hilario & 2021)
- c. Teoría del capital social de James Coleman:** Sugiere que las conexiones sociales y los recursos que producen son esenciales para los logros tanto individuales como de grupo. Coleman afirma que el capital social está formado por redes, normas y confianza que promueven la cooperación y la comunicación entre los individuos, aumentando así el bienestar y la productividad. La estructura de las conexiones sociales y su capacidad para producir ventajas como el acceso a la información, la ayuda mutua y la cohesión social son el principal énfasis del capital general, frente a otra forma de capital como el humano o el financiero. Coleman destaca que las comunidades y familias sanas crean una atmósfera que favorece el crecimiento de este capital, que ayuda a las personas a tener éxito académico y social. (Bernal & 2020)
- d. Teoría del capital intelectual de Stewart:** Thomas Stewart sostiene que los entendimientos y las experiencias de los



trabajadores son recursos intangibles muy valiosos para cualquier empresa. Su tesis subraya lo importante que es gestionar y utilizar eficazmente los conocimientos del personal. Además del capital relacionado, que adiciona las relaciones con clientes y accionistas, y el capital sistemático, que consiste en procesos y regímenes, Stewart destacó la importancia de estos activos intangibles, que incluyen la perspicacia, la experiencia y el espacio para la innovación, dentro de una sociedad. Afirmó que el recurso humano es crucial para ser exitoso y sostenido a largo plazo. (Bernal & 2020)

- e. **Teoría del desarrollo organizacional de Argyris y Schön:** Este enfoque hace hincapié en el valor de la educación y el progreso continuo de los individuos dentro de una empresa. Sostiene que cuando las empresas fomentan un ambiente que favorece la formación continua y la promoción profesional, se mejora el capital humano. (Bernal & 2020)

2.1.6. Capital humano

Las riquezas intangibles que pueden encontrarse en los talentos, conocimientos y capacidades de las personas se denominan recursos humanos. En un entorno corporativo, significa que los trabajadores no son simplemente fuerza laboral, sino activos preciosos cuyo crecimiento y bienestar son decisivos para el avance de la compañía se ve favorecido cuando se apuesta por mejorar el talento humano mediante programas de educación, entrenamiento y la creación de un ambiente de trabajo



sano, las sociedades puede mejorar su trabajo, innovar y competencia en el mercado. (Hilario & 2021)

Este concepto también se extiende a la comunidad en su totalidad, donde la educación, la salud y el entrenamiento de la comunidad son componentes de continuidad para el progreso económico y en la sociedad. En esencia, el recurso humano se enfoca en conocer y de conocer el precio de las personas como recursos fundamentales para alcanzar objetivos y promover la evolución a nivel empresarial como social. En el ámbito económico, el capital de la población hace alusión a la abundancia de conocimientos, destrezas y competición que ostentan los individuos poseen dentro de una sociedad o una organización. Este capital está complejo por una educación formal, la enseñanza técnica, la vivencia laboral y la fortuna física y de mente de los individuos. Es un recurso fundamental para la economía, dado que las personas con un mayor grado de formación y competencias tienden a ser más eficientes en sus funciones de labor y aportar de manera notable el desarrollo económico.

2.1.7. Dimensiones del capital humano

En las compañías de comunicaciones engloba diversas áreas esenciales habiendo ala naturaleza experto y ser competitiva de este sector. A continuación, se presentan algunas áreas relevantes. (Ramírez & 2022)

- a. **Competencias técnicas y especialización:** Considerando que el sector de las comunicaciones esta fuertemente ligado a la



tecnología, resulta fundamental analizar las capacidades sistemáticas de los practicantes. Esto abarca instrucciones en redes, técnicas de comunicaciones, ciberseguridad y nuevos conocimientos como 5G e IoT.

- b. Innovación y flexibilidad:** Dados los continuos intercambios en el sector de las comunicaciones, es principalmente evaluar la competencia de los trabajadores para aceptar los avances especializados y fomentar el desarrollo de nuevos manufactura y encargos.
- c. Gestión del ciclo de interacción con el cliente:** La administración eficaz de las relaciones con los clientes es esencial en un entorno competitivo. Para garantizar el éxito, es esencial dar prioridad al servicio al cliente, las tácticas de fidelización y las habilidades de venta.
- d. Análisis de datos y Big Data:** Las compañías del sector de las comunicaciones manejaban grandes cantidades de datos. Dado que estas habilidades son necesarias para crear juicios bien informados y basados en datos, es imprescindible evaluar las competencias en exploración de datos, inteligencia artificial y aprendizaje automático.
- e. Destrezas de comunicación:** En este sector, tener buenas dotes de comunicación con compañeros y clientes es esencial, sobre todo para puestos relacionados con las ventas y la asistencia técnica.



- f. Gestión de proyectos:** Las empresas de telecomunicaciones llevan a cabo numerosos proyectos de envergadura, como interrupciones de la red o adición de nuevos activos, y su finalización con éxito depende de la evaluación de las capacidades de gestión de proyectos.
- g. observancia normativa:** Dada la supervisión público en el parte, es esencial valorar la comprensión y eficacia de las medidas y normas aplicadas por los empleados.
- h. progreso de liderazgo:** El desarrollo de equipos en el sector de las telecomunicaciones depende de la combinación y el despliegue de líderes adecuados.
- i. Cultura organizacional:** Es un grupo de aptitudes, convicción, convicciones que adapta la cultura de una organización y practicas compartidas que define en el entorno del trabajo dentro de una empresa. Influye en como Los trabajadores se relacionan tanto con los clientes como entre sí, y guía el comportamiento organizacional.
- j. Multiplicidad e inclusión:** La multiplicidad e incluso se relata a la presencia y participación de diversas identidades y panorama dentro de una organización o comunidad. Promueven un entorno donde se valoran y respetan las diferencias, fomentando la equidad y la integración de todos los miembros.

Estas dimensiones ofrecen una visión completa para evaluar el intelecto humano en las compañías de telecomunicaciones, facilitando la identificación de roles y áreas de progreso para optimizar el beneficio y la capacidad en un sector en continua evolución.

2.1.8. Crecimiento económico

El incremento económico va orientado a su capacidad de un comportamiento económico para desarrollar la elaboración de elementos que utilizan para satisfacer necesidades, manifestándose como una extensión de sus términos de creación. Esto implica que la economía puede generar una mayor cantidad de todos los bienes, desplazando su límite de posibilidades de producción (FPP) hacia el exterior (Krugman & Wells, 2007). En otros términos, el incremento de la economía es el aumentar del resultado y acceso per cápita a largo periodo, reflejando el transcurso mediante La economía nacional o regional aumenta su riqueza mediante (BID).

2.1.9. Teorías del crecimiento económico

Las teorética del incremento económico explican los mecanismos que impulsan el aumento en la elaboración y el acceso de la economía. Incluyen modelos como el crecimiento neoclásico, que se enfoca en el papel del capital y la tecnología, y el de crecimiento endógeno, que desata la influencia de innovar y el recurso humano. Estas teorías ayudan a comprender como las políticas y las inversiones pueden afectar el progreso económico a largo plazo. (Ortiz et al., 2019).

- a. **Teoría de la transmisión de la innovación:** desarrollada por Everett Rogers, la teorética de la propagación de la describe como, por que y a que velocidad las nuevas ideas y tecnologías se diseminan a través de una sociedad o un grupo socia. Esta teoría categoriza a los adoptantes en grupos como rezagados,



innovadores, adoptadores tempranos, mayoría temprana y mayoría tardía destaca factores como la comunicación, la percepción de benéficos y la compatibilidad con valores existentes que afectan la adopción. Su aplicación ayuda a entender la dinámica de aceptación y expansión de innovaciones en diversos contextos.

- b. Teoría de la competitividad y la regulación:** En la sección de las telecomunicaciones, la competencia y la ordenación ejercen un papel esencial en el fortalecimiento económico. Unas normas reguladoras adecuadas pueden fomentar la aptitud, que a su vez impulsa la transformación de las infraestructuras y fomenta la innovación. Al incentivar a las empresas a maximizar los servicios y bajar los precios para atraer y mantener a los consumidores, la competencia equilibrada en el sector de las telecomunicaciones puede estimular el desarrollo. Al aplicar una normativa equitativa y fomentar la inversión en infraestructuras, una regulación eficaz aumenta la competitividad.
- c. Teoría del ciclo de vida de la industria:** describe las fases que atraviesa un sector económico desde su inicio hasta su desaparición. Estas fases -introducción, crecimiento, madurez y declive- reflejan cambios en la rentabilidad, la competencia y la demanda. Dado que el mercado es nuevo durante el periodo de lanzamiento, la innovación es crucial. A medida que la empresa crece, la demanda aumenta y los rivales se unen. Cuando está en pleno crecimiento, el crecimiento se estabiliza la competencia es



intensa, mientras que, en el declive, la demanda disminuye y las compañías deben adaptarse o retirarse.

- d. **Teoría del capital humano:** Según la teoría del recurso humano, las capacidades, el crecimiento y la competencia de las personas constituyen un activo valioso que puede utilizarse para impulsar la potenciación económica y la producción. Esta teoría sostiene que la formación y la educación aumentan el valor del talento humano, beneficiando a los individuos, las compañías y las sociedades. Invertir en el propio crecimiento profesional y personal conduce a un aumento de la productividad, la creatividad y el éxito financiero.
- e. **Teoría de la transformación en infraestructura:** La teoría de los inversionistas en estructura pública, como transporte, comunicaciones y servicios básicos, son fundamentales para el fortalecimiento económico sostenido. Estas inversiones mejoran la eficacia y la conectividad de la economía, facilitan el comercio y la inversión privada, y fomentan el desarrollo regional. La teoría subraya que una infraestructura adecuada es esencial para atraer inversiones, incrementar la productividad y renovar la clase de vida.
- f. **Teoría de la innovación disruptiva:** La teoría de la renovar lo inoportuno, describe como las nuevas tecnologías o modelos de negocios inicialmente inferiores o menos costosos pueden transformar mercados establecidos al atraer a consumidores desatendidos. Estas innovaciones comienzan en segmentos de mercado menos rentables o en nichos, y a medida que mejoran,

empiezan a captar una porción creciente del mercado tradicional. Este fenómeno desplaza a las compañías establecidas, que a menudo no responden adecuadamente a los cambios. La teoría sugiere que las compañías deben adaptarse y adoptar nuevas tecnologías o enfoques disruptivos para mantenerse competitivas y evitar ser superadas por los nuevos entrantes.

- g. Teoría de la globalización:** La teoría de la aproximación postula que el mundo está cada vez interconectado y dependiente a través del comercio, la tecnología, la cultura y las finanzas. Este proceso implica la integración de mercados y la transferencia de conocimientos y recursos a nivel global, lo que simplifica el cambio de bienes y servicios y la influencia mutua entre países. La globalización impulsa el fortalecimiento económico y la cooperación internacional, pero también puede generar desafíos como la desigualdad y la pérdida de identidades culturales.

2.1.10. Dimensiones del crecimiento económico

El avance económico en el sector de las comunicaciones logra examinar desde diferentes aspectos cruciales que afectan su desempeño y renta a lo extenso del tiempo. En seguida, se destacan algunas de las fundamentales dimensiones:

- a. Distracción de la infraestructura:** La expansión de la infraestructura se refiere al proceso de ampliar y mejorar las instalaciones y redes básicas necesarias para soportar el incremento y el progreso económico. Esto incluye la



construcción de nuevas subestructuras y la actualización de las existentes en áreas como transporte, energía, telecomunicaciones y servicios públicos. Una infraestructura expandida y moderna facilita el acceso a servicios, mejora la eficiencia operativa y promueve la inversión, contribuyendo así al progresar económico regional y nacional.

- b. Agudeza de mercado:** La penetración en la plaza es el desarrollo de agrandar la implicación de una compañía en un mercado específico mediante estrategias de marketing, ventas y distribución. Su objetivo es captar una mayor cuota de clientes dentro del segmento de mercado objetivo.
- c. Transformación de servicios:** Implica aumentar la oferta de elaboración o servicios de una compañía para atender diferentes necesidades del mercado y reducir riesgos. Esta estrategia busca atraer a nuevos clientes y aumentar las fuentes de ingreso.
- d. Innovación tecnológica:** La transformación en investigaciones y desarrollo (I+D) y la adopción de recientes tecnologías, como 5G o encargo de Internet delas esencias (IoT), pueden descubrir nuevos ocasiones de aumentar y mejorar la capacidad activa.
- e. Aptitud del servicio:** El brindar servicios confiables y de buena calidad es fundamental para mantener a los clientes actuales y captar nuevos. Optimizar la eficacia del servicio



consigue aumentar la honradez del cliente y apoyar un desarrollo financiero duradero.

- f. **Capacidad y estrategia de precios:** La competitividad en la oferta de servicios de las telecomunicaciones puede influir en las estrategias de precios. La habilidad para fijar precios ofrecer opciones competitivas y atractivas logra captar más clientes y aumentar ingresos.
- g. **Ordenanza gubernamental:** Son normas y leyes establecidas por el gobierno para supervisar y controlar las actividades económicas, garantizando la competencia justa y la protección del usuario. Su propósito es equilibrar los intereses públicos y privados.
- h. **Globalización:** Es el proceso de integración económica, cultural y tecnológica entre países, facilitando el intercambio de bienes, servicios, ideas y capital a nivel global. Promueve la interdependencia y el fortalecimiento económico global.
- i. **Transformación en capital humano:** Constar en modernizar las capacidades, entendimiento y competencias de los individuos a causa de la educación y la formación, con el fin de aumentar su productividad y contribuir al fortalecimiento económico.
- j. **Competencia del cliente:** El paso en que un objeto o ayuda que cumple o supere las expectativas del cliente. Es la clave para la lealtad, retención y consecución a largo plazo de una compañía.



2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Capital humano

Hace referencia al común de habilidades, instrucciones, vivencia y capacidades que tiene los individuos, los cuales son valiosos para la productividad y el progreso económico de una organización o población. La inversión en educación, formación y salud mejora el talento humano, aumentado su potencial y eficiencia en el trabajo. Este concepto la importancia de los individuos como activos clave para la innovación y el desarrollo. (Terrones & 2023)

2.2.2. Desarrollo económico

El desarrollo económico se describe como el aumento continuo prolongado en la capacidad de elaboración de una fortuna y servicios módicos. Este fenómeno se suele medir a través del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), que refleja el monto atractivo de cada uno de los bienes y prestación procedentes en un país en un lapso particular. Alcanzar el progreso económico es un objeto fundamental para gobiernos y compañías, ya que está íntimamente ligado al aumento de la prosperidad, la formación de trabajos y el progreso del nivel de vida de la localidad. (Terrones & 2023)

2.2.3. Educación

El suceso de obtención de intuición, aptitudes, valores y competencias a través de la instrucción, el aprendizaje y la práctica. Tiene un folio fundamental en el crecimiento personal y social, ya que fomenta el corriente analítico, la imaginación y la destreza de solucionar



problemas. A nivel individual, la educación abre oportunidades para mejorar la calidad de vida y acceder a mejores empleos. A nivel social contribuye al progreso económico, la cohesión social y la innovación, siendo clave para el desarrollo sostenible de las sociedades.

2.2.4. Habilidades

Las experiencias son capacidades adquiridas por un individuo para realizar tareas específicas de manera afectiva, tanto en el entorno personal como profesional. Estas pueden ser técnicas, como el manejo de materiales o conocimientos especializados, o blandas, como la comunicación, el liderazgo o la solución de problemas. Las experiencias se desarrollan a través de la educación, la práctica y la experiencia, y son principales para el éxito en cualquier área de la vida. La combinación de habilidades técnicas y blandas mejora la capacidad de adaptación al cambio, fomenta la innovación y aumenta la productividad en un entorno competitivo.

2.2.5. Transformación en capital humano

Esta inversión en el talento humano se refiere al proceso de renovar las capacidades, conocimientos y competencias de los individuos a través de la educación, capacitación, y la atención a la salud, con el fin de incrementar su productividad y potencial económico. Esta inversión no solo beneficia a los individuos, permitiéndoles acceder a mejores oportunidades laborales y mejorar su calidad de vida, sino que también impulsa el crecimiento financiero de las empresas y de la economía en general. Al fortalecer el talento humano, se fomenta la innovación, se



incrementa la competencia y se promueve un desarrollo razonable a largo plazo. (Moreno & 2016)

2.2.6. Productividad laboral

Es el conjunto de producción que un empleado puede producir en un tiempo determinado. Un talento humano más elevado suele resultar en una mayor productividad y por ende, por ende, en un desarrollo económico superior. La producción laboral mide la porción de producto que un personal puede originar en un determinado tiempo. Un talento humano más sólido, que incluye una mejor educación y habilidades, suelen elevar la producción de los trabajadores, lo cual puede promover el desarrollo económico. (Moreno & 2016)

2.2.7. Desarrollo económico

El progreso económico es un término más amplio que el aumento económico, ya que abarca mejoras en la clase de vida de la comunidad, tales como la disminución de la pobreza, el camino a servicios básicos y la igualdad de oportunidades. Aunque a menudo se emplean de manera intercambiable, el desarrollo económico incluye aspectos más amplios que el simple incremento en la elaboración de cosas y beneficios.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández et al. (2014), el estudio desarrolla un enfoque cuantitativo, que incluye un enfoque secuencial y probatorio y utiliza el análisis de datos para validar hipótesis con base en la medicina numérica. El análisis estadístico análisis recursivo se utilizara para moldear el comportamiento y probar tanto hipótesis como teorías. Se utiliza para modelar el comportamiento y probar tanto hipótesis como teorías.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación emplea el método deductivo, el cual radica en generar conocimiento a partir de la aplicación o deducción de consecuencias específicas derivadas de principios generales. Este enfoque requiere formular una o más investigaciones fundamentadas en teorías o principios ya establecidos, partiendo de la proposición de que, si existe una explicación causal implícita en una teoría o ejemplo de caso, esta relación podría ser válida en diferentes contextos.

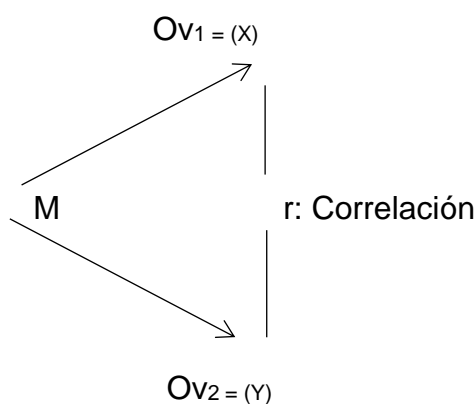
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El análisis se cataloga como concentrado, enfocado en la implementación y uso de conocimientos adquiridos. Además, conlleva la obtención de nuevos conocimientos a través de la realización y organización de la habilidad basada en la exploración. El uso de los resultados de la

indagación da lugar a un método metódico, estructurado e invariable para entender el contexto. Por lo tanto, el objeto de la indagación es expandir el entendimiento del talento humano y el progreso económico a través de un enfoque cualitativo.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En el proceso de indagación, esta investigación tiene el nivel correlacional, asimismo conocido como eficacia de la indagación, Arias y Covinos (2021), se refiere a la presentación minuciosa de un evento, acontecimiento, sujeto o conjunto, con el objetivo de comprender su organización o procedimiento. Estas investigaciones pueden involucrar la medida de variables solas o indagación correlacionales.



Dónde:

M: Muestra

$Ov_1 = (X)$ Observación de la variable 1: Capital humano

$Ov_2 = (Y)$ Observación de la variable 2: Incremento económico

r = Correlación entre dichas variables



3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño experimental y de carácter transversal enmarca la indagación. Según Hernández y Mendoza, (2018), en un único momento se efectúa la colección de datos, ya que es de tipo transversal. En su contexto natural se observan y analizan fenómenos sin intervención, en un diseño de exploración no experimental. Este estudio, se examinarán los factores del recurso humano y el crecimiento financiero en las compañías de telecomunicaciones de la ciudad de Juliaca, 2023, así que manifiestan en su hábitat congénito.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

En el estudio, la población tiende a ser los 70 trabajadores de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023, de acuerdo con Arias y Covinos (2021), Los habitantes es un conjunto ya sea limitado o ilimitado, de individuales que comparten representativo o similares o comunes, en el estudio la población se detallada a continuación.

Tabla 1

Número población de empleados de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.

N°	Empresas de telecomunicaciones	N° de empleados	Total
1	Movistar	26	26
2	Claro	23	23
3	Entel Perú	13	13
4	Bitel	8	8
Total		70	70

3.6.2. Muestra

Para elegir la exposición, se manipuló el método casual que incluye estratificación por tamaño y afijación proporcional, asegurando homogeneidad en la muestra. Este enfoque se basa en aplicar una fórmula específica para garantizar la representatividad adecuada en la obtención de la muestra.

Donde:

p = Probabilidad de éxito del 50%

q = Probabilidad de fracaso del 50%

Z = 1.96, valor de la abscisa en la función estándar

N = Numero de la población

$$n = \frac{(Z)^2 N p q}{E^2(N-1) + (Z)^2 p q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 70 0.5 0.5}{(0.05)^2(70) + (1.96)^2 0,50 0,50}$$
$$n = 70$$



3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO

3.7.1. Técnica

Se maneja un sondeo como método, permitiendo la recopilación de información relacionada con el problema o las variantes objeto de estudio. En la exploración, la encuesta sirvió para reunir datos sobre las variables en análisis, es decir, el talento humano y el fortalecimiento económico.

Encuesta

Es un método para juntar los datos requeridos, que facilitará la logro de información relacionada con la problemática de indagación.

3.7.2. Instrumentos

Además, se utilizó una encuesta, una cantidad de cuestionamiento estructuradas con las dimensiones de las variables consistió en el cual examinadas. En esta indagación, la encuesta se diseñó correspondiente a las variables.

Cuestionario

El cuestionario está dirigido a los laboriosos de las compañías de telecomunicaciones de la ciudad de Juliaca con el fin de suministrar al científico ilustraciones específicas. Los instrumentos se han diseñado fundamento la operacionalización de inconstante, como se detalla en las tablas sucesivos.

Tabla 2*Estructura del cuestionario. Variable: talento humano*

Dimensión	Ítems
1. Competencias técnicas y de especialización	2
2. Innovar y adaptar	2
3. Talento de resolver problemas	2
Total	6

Tabla 3*Estructura del cuestionario. Variable: incremento económico*

Dimensión	Ítems
1. Diversificación de servicios	2
2. Estrategia de precios	2
3. Globalización	2
Total	6

3.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.8.1. Confiabilidad

Se fabrico una valoración de la confiabilidad del instrumento con el fin de determinar si genera resultados coherentes y consistentes. Para esto, se aspiró a una confianza con puntos mayor a 0.725, de acuerdo con las directrices establecidas por Hernández y Mendoza, (2018). La fiabilidad de la encuesta a sido medida utilizando el factor Alfa de Cronbach, estrategia que se realizó con el software SPSS 25 en su traslación de prueba (Horna, 2012).

Tabla 4**Tabla 5***Estadísticos defiability por variables*

Variables	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Capital Humano	0.886	6
Crecimiento económico	0.756	6

Nota. Elaborado según los datos del cuestionario, 2023.

El coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado para evaluar la fiabilidad del instrumento, mostró un valor de 0.886 (88.6%) para la primera variable, que se refiere al capital humano. Este número sugiere una excelente relación interna entre los datos de la encuesta correspondiente. De la misma manera, la segunda variable, que se afecta con el crecimiento económico, mostró un resultado de 0.756 (75.6%), lo cual también indica una notable relación interna entre los datos de su respectivo de la encuesta.

3.8.2. Validez

Además, se comprobó la validez del instrumento para garantizar que el cuestionario estuviera adecuadamente diseñado y que los ítems realmente midieran los aspectos que se pretendían evaluar. En este proceso, se efectuó una validación del cuestionario por medio el juicio de competente. Estos especialistas, apoyándose en su práctica y conocimientos, verificaron que los datos cumplía con las particulares y necesarias para ser puesto a la muestra del análisis.



3.9. PROCEDIMIENTO DETRATAMIENTO DE DATOS

La aclaración lograda a través de las encuestas fue sistematizada en una hoja de cálculo y después entregarlas en tablas de frecuencia. Para ejecutar y poner en análisis expresivo de las variantes, se empleó el programa SPSS versión 25, que permitió procesar estos datos de manera eficiente. Este programa ayudó a la evaluación razonable de los datos, determinando los estadísticos apropiados para relacionar las variables del estudio. Adicionalmente, el SPSS fue empleado para realizar la investigación de fiabilidad de los instrumentos, con el propósito de confirmar la estabilidad de los resultados obtenidos.

3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para finalizar, para probar las posibilidades formuladas, se aplicó una muestra de normalidad. Durante esta evolución, se manejó el factor de relación de Spearman para examinar la explicación entre ambas variables investigadas. Este método ofrece una medida sólida y no paramétrica de la relación, resultando principalmente necesario cuando los datos no exhiben una distribución normal. El modo del factor Rho de Spearman permite un entendimiento más detallado de las probables relaciones para ambas variables como el recurso humano y el incremento económico, sufragar así validar de las hipótesis propuestas.



Tabla 6

Correlación según coeficiente de Rho de Spearman

Rango	Relación
- 0.91 al - 1.00	Relación indirectamente-perfecta
- 0.76 al - 0.90	Relación indirectamente muy fuerte
- 0.51 al - 0.75	Relación negativa considerable
- 0.11 al - 0.50	Relación -indirecta media
- 0.01 al - 0.10	Relación negativadébil
0	No existe Relación
+ 0.01 al +0.10	Relación - directa débil
+ 0.11 al +0.50	Relación directa media
+ 0.51 al +0.75	Relación positiva considerable
+ 0.76 al +0.90	Relación positivamuy fuerte
+ 0.91 al +1.00	Relación positiva perfecta

Nota. Rangos de relación Rho de Spearman. Fuente: (Mondragon, 2014).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

En el transcurso de este episodio, se detallan los hallazgos significativos alcanzados a partir de la colección y análisis de datos. Esto facilita un entendimiento integral del panorama, actitudes y comportamientos de las variables estudiadas y laboriosos de las compañías de comunicaciones de la ciudad de Juliaca en 2023. Los resultados se presentan en alineación con los objetivos previamente establecidos.

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

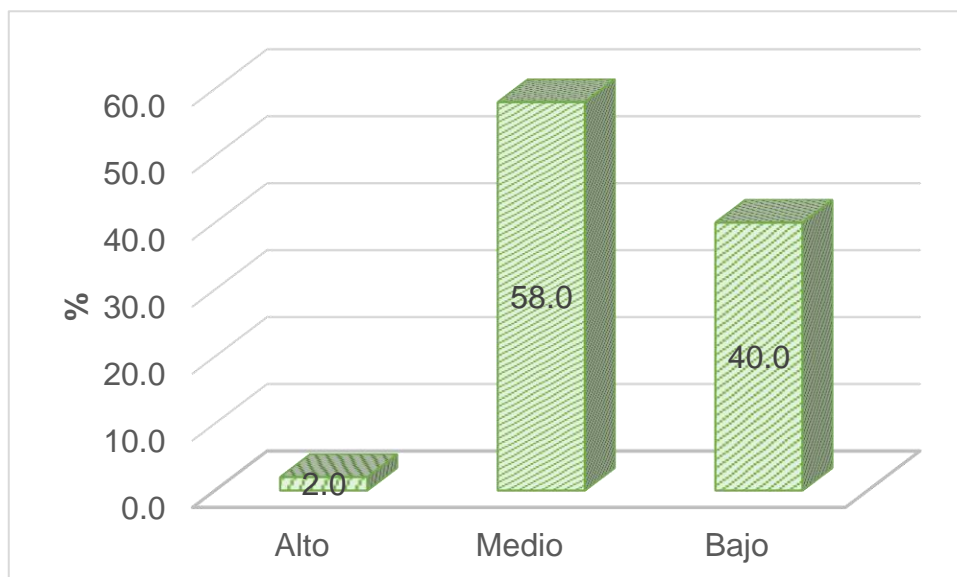
Nivel del recurso humano en las compañías de comunicaciones

Capital humano	fi	%
Alto	3	2.0
Medio	39	58.0
Bajo	28	40.0
Total	70	100.0

Nota: Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

Figura 1

Nivel del recurso humano de las empresas de telecomunicaciones



Fuente. Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

De acuerdo a la Tabla 6 y Figura 1, en el ámbito de las compañías de telecomunicaciones, se ha analizado el nivel de capital humano de los empleados con base en datos recopilados mediante un cuestionario en 2023. Los resultados revelan una distribución diversa en cuanto a las competencias y capacidades del personal. Un pequeño segmento, correspondiente al 2.0% de los trabajadores, tienen un nivel alto de capital humano, lo que indica una presencia limitada de empleados altamente capacitados y probablemente con habilidades avanzadas y experiencia significativa en el sector. La mayor parte de la fuerza laboral, representando el 58.0%, se encuentra en un nivel medio de capital humano. Este grupo es crucial, ya que sugiere que más de la mitad de los empleados tienen un conjunto de capacidades y conciencia suficientes para poder manejar sus funciones de manera positiva, aunque pueden necesitar crecimiento adicional para alcanzar niveles de excelencia y liderazgo.

Finalmente, un 40.0% de los empleados se clasifica con un nivel bajo de capital humano. Este porcentaje considerable destaca la insuficiencia de invertir en formación y desarrollo profesional para este grupo, con el imparcial de optimar su rendimiento y contribuir más eficazmente a los objetivos organizacionales.

Tabla 8

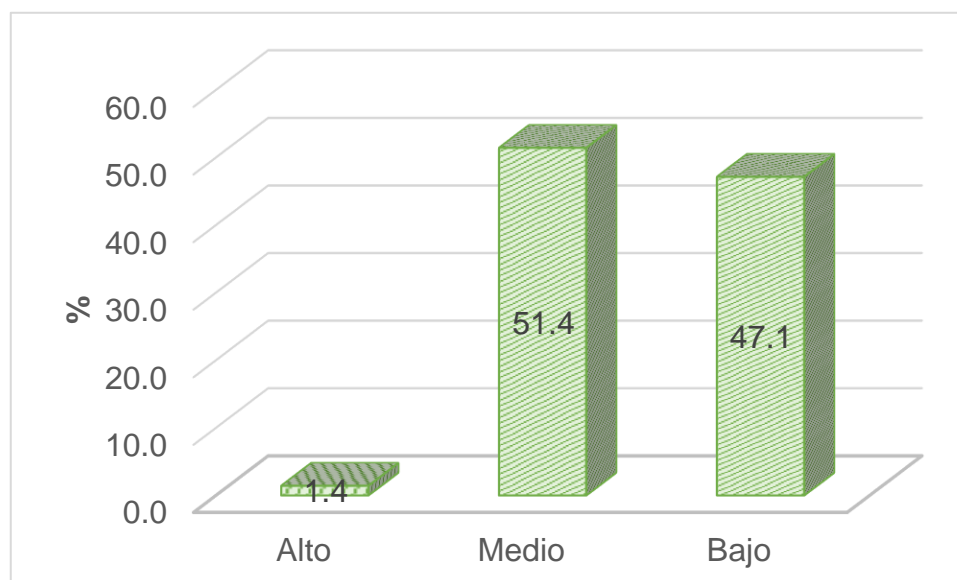
Nivel de incremento económico en las compañías de comunicaciones

Crecimiento económico	fi	%
Alto	1	1.4
Medio	36	51.4
Bajo	33	47.1
Total	70	100.0

Nota: Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

Figura 2

Nivel de incremento económico en las compañías de comunicaciones



Fuente. Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

De acuerdo a la Tabla 7 y Figura 2, en el análisis esta a la altura de fortalecimiento económico en las empresas de telecomunicaciones, basado en



datos del cuestionario de 2023, se muestra una distribución diversa. Solo el 1.4% de las empresas experimenta un alto crecimiento económico, indicando que muy pocas han logrado un avance significativo, posiblemente debido a estrategias innovadoras y una gestión superior. La mayoría de las empresas, el 51.4%, reporta un crecimiento económico medio, reflejando estabilidad y un desempeño adecuado, aunque enfrentan desafíos que limitan su potencial de expansión. Un significativo 47.1% de las empresas reporta un bajo crecimiento económico, señalando dificultades considerables, posiblemente relacionadas con una gestión con una gestión deficiente, falta de inversión en tecnología o adaptabilidad limitada a cambios del mercado.

4.1.2. Determinación de la correlación entre el talento humano y el incremento económico

4.1.2.1. Pruebas de normalidad

Enunciado de hipótesis:

- H_0 : Los datos no distribuyen normal.
- H_a : Los datos distribuyen normal.

Grado de relevancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Verificación estadística:

Tabla 9

Verificación estadística de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Recurso humano	0.978	70	0.012
Incremento económico	0.959	70	0.001

Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

Criterios de decisión:

- Si $p < \alpha$, aceptamos la hipótesis nula
- Si $p > \alpha$, aceptamos la hipótesis alterna

Dado a que el utilidad de p es 0.012, siendo restante que el nivel de importancia α de 5%, se descarta la indagación nula (H_0) y se valida la indagación alterna. (H_a). Esto indica que los datos no se presentan una adjudicación normal. Por lo tanto, se empleó el coeficiente de relación de Rho de Spearman para la variante capital humano.



Como el valor p es 0.001 y es restante que el nivel de importancia α de 0.05, se acepta la indagación alternativa (H_a). Esto sugiere que las referencias no se asignan de manera normal. Por lo tanto, se validó el uso del coeficiente de relación Rho de Spearman para medir el crecimiento económico. En repercusión, se utilizó coeficiente de Rho Spearman para llevar a cabo la prueba de conexión entre las variables.

4.1.2.2. Contratación de la hipótesis general

Enunciado de hipótesis:

- H_0 : El recurso humano no tiene una relación positiva con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.
- H_a : El recurso humano tiene una correlación recta con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.

Grado de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Verificación estadística:

Tabla 10

Verificación estadística mediante Rho de Spearman

		Capital humano	Crecimiento económico
Rho de Spearman	Capital humano	Coeficiente decorrelación	1.000
		Sig. (bilateral)	,757**
	Incremento económico	N	70
		Coeficiente decorrelación	,757**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	70

** . La relación es importancia en el nivel 0,01 (bilateral).

Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

Criterios de decisión:

- Si $p < \alpha$, La hipótesis nula es descartada y se valida la hipótesis alternativa.
- Si $p > \alpha$, La hipótesis alternativa es descartada y se valida la hipótesis nula.

Como el valor de $p = 0.002$ es restante que el grado de importancia α de 0.05, se descarta la indagación nula y se aprueba la indagación alternativa (H_a). Esto demuestra que hay una relación importante entre el recurso humano y crecimiento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023. Asimismo se ha registrado un coeficiente correlacional de 0.757, lo que refleja una relación directamente significativa entre ambas variantes evaluadas.



4.1.3. Determinación de la correlación entre el crecimiento económico con las competencias técnicas y de especialización.

4.1.3.1. Prueba de normalidad

Enunciado de hipótesis:

- Ho: Los datos no presentan una distribución normal.
- Ha: Los datos presentan una distribución normal.

Grado de significancia:

- $\alpha = 5\%$

Verificación estadística:

Tabla 11

Verificación estadística de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Crecimiento económico	0.959	70	0.021
Competencias técnicas y de especialización	0.877	70	0.000

Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

Criterios de dictamen:

- Si $p < \alpha$, aceptamos la indagación nula
- Si $p > \alpha$, aceptamos la indagación alterna

Dado que el valor p es 0.021, que es menor que $\alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (Ha). Esto indica que los datos no presentan una repartición normal. Por lo



tanto, se empleó el coeficiente de relación de Spearman, así analizar la variable de incremento económico.

Con un valor p de 0.000, menor a $\alpha = 0.05$, se valida la hipótesis alternativa (H_a), sugiriendo que los datos no exhiben una repartición normal. Por lo cual, se decidió que utilizaran el coeficiente de relación de Spearman para la dimensión de competencias técnicas y de especialización. Esto significa que, para la prueba de relación ambos factores de medida, se manejó el coeficiente Rho de Spearman.

4.1.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Enunciado de hipótesis:

- H_0 : El incremento económico tiene una relación indirecta con las competencias técnicas y de especialización de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.
- H_a : El incremento económico tiene relación positiva con las competencias técnicas y de especialización de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.

Grado de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Verificación estadística:

Tabla 12

Verificación estadística mediante Rho de Spearman

			Crecimiento económico	Competencias técnicas y de especialización
Rho de Spearman	Crecimiento económico	Coefficiente de correlación	1.000	0.816
		Sig. (bilateral)		0.022
		N	70	70
	Competencias técnicas y de especialización	Coefficiente de correlación	0.816	1.000
		Sig. (bilateral)	0.022	
		N	70	70

Generado conforme a los datos de la encuesta, 2023.

Criterios de decisión:

- Si $p < \alpha$, a la sazón no se acepta la H_0 y se acepta la H_a .
- Si $p > \alpha$, a la sazón no se acepta la H_a y se acepta la H_0 .

Dado que el valor p es 0.022, Dado que es menor que $\alpha = 0.05$, se validar la hipótesis alternativa (H_a), lo que sugiere una relación explicativa entre el incremento económico y las competición técnica y de especialización en las compañías de comunicaciones de la ciudad de Juliaca, 2023. Además, el factor de relación obtenido es 0.816, lo que señala una explicación directa numeroso entre las variantes estudiadas.

4.1.4. Identificación de la relación entre el incremento económico con la innovar y adaptar

4.1.4.1. Prueba de normalidad

Enunciado de hipótesis:

- H_0 : Los datos no tienen una distribución normal.
- H_a : Los datos tienen una distribución normal.

Grado de significancia:

- $\alpha = 5\%$

Verificación estadística:

Tabla 13

Verificación estadística de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Crecimiento económico	0.959	70	0.021
Innovación y adaptabilidad	0.904	70	0.000

Generado conforme a los datos de la encuesta, 2023.

Criterios de decisión:

- Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna
- Si $p > \alpha$, se acepta la hipótesis nula

Dado que el merito p es 0.021, el cual disminuye que $\alpha = 0.05$, se admite la hipótesis alterna (H_a). Esto indica que los datos exhiben una distribución

normal. Por lo tanto, se utilizó el factor de relación de Spearman para analizar la variable de crecimiento económico.

Dado que con un valor p de 0.000, inferior a $\alpha = 0.05$, se resguarda la hipótesis alternativa (H_a), mostrando que las filiaciones no exhiben una repartición normal. Por esta razón, se decidió servir el coeficiente de relación de Spearman para la dimensión de innovación y adaptabilidad. Esto implicaría que, para evaluar la relación entre los elementos de medida, se maneja el coeficiente Rho de Spearman.

4.1.4.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

Enunciado de hipótesis:

- H_0 : El incremento económico tiene una relación indirecta con la innovar y adaptar de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.
- H_a : El incremento económico tiene relación positiva con la innovación y adaptabilidad de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.

Grado de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Verificación estadística:

Tabla 14

Verificación estadística mediante Rho de Spearman

		Incremento económico	Innovar y adaptar	
Rho de Spearman	Incremento económico	Coeficiente de correlación	1.000	,716**
		Sig. (bilateral)		0.008
	Innovar y adaptar	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,716**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	70	70

Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

Criterios de decisión:

- Si $p < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna
- Si $p > \alpha$, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Con un valor p de 0.008, por debajo de $\alpha = 0.05$, se define la hipótesis alternativa (H_a), marcando una relación explicativa entre el incremento económico y la aptitud de innovar y adaptar de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca en 2023. Además, el coeficiente de relación es 0.716, lo que propone una relación directa formidable al encajar las variantes analizadas.

4.1.5. Identificación de la correlación entre el incremento económico con la capacidad de resolver problemas

4.1.5.1. Prueba de normalidad

Enunciado de hipótesis:

- H_0 : Los datos no presentan una distribución normal.
- H_a : Los datos tienen una distribución normal.

Grado de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Verificación estadística:

Tabla 15

Verificación estadística de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Crecimiento económico	0.959	70	0.021
Capacidad de resolver problemas	0.914	70	0.000

Generado conforme a los datos de la encuesta, 2023.

Criterios de decisión:

- Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna.
- Si $p > \alpha$, se acepta la hipótesis nula.

Dado que el valor p es 0.021, siendo menor que $\alpha = 0.05$, se acoge la hipótesis alterna (H_a). Esto indica que los datos no presentan una adjudicación



normal. Por lo tanto, se empleó el coeficiente de conexión de Spearman para analizar la variante de incremento económico.

Con un valor p de 0.000, menor a $\alpha = 0.05$, se valida al supuesto alternativa (H_a), indicando que los datos no alcanzan una colocación normal. En derivación, se decidió utilizar el coeficiente de relación de Spearman para calcular la dimensión de capacidad de resolver problemas. Esto implica que, para la prueba de relación entre los factores de medición de las sociedades de comunicaciones en la ciudad de Juliaca en 2023, se manejó el coeficiente Rho de Spearman.

4.1.5.2. Contrastación de la hipótesis específica 3

Enunciado de hipótesis:

- H_0 : El incremento económico no tiene relación positiva con la capacidad de solucionar problemas de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.
- H_a : El incremento económico tiene relación positiva con la competencia de solucionar las problemáticas de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.

Grado de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Verificación estadística:

Tabla 16

Verificación estadística mediante Rho de Spearman

			Crecimiento económico	Capacidad de resolver problemas
Rhode Spearman	Crecimiento económico	Coeficiente de correlación	1.000	0.844
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	70	70
	Capacidad de resolver problemas	Coeficiente de correlación	0.844	1.000
		Sig. (bilateral)	0.014	
		N	70	70

Generado conforme a los datos del cuestionario, 2023.

Criterios de decisión:

- Si $p < \alpha$, La hipótesis nula es descartada, mientras que se respalda la indagación alternativa.
- Si $p > \alpha$, La hipótesis alternativa es rechazada y se valida la hipótesis nula.

Con un valor p de 0.014, por debajo de $\alpha = 0.05$, se hace validar la hipótesis alternativa (H_a), revelando una relación importante entre el incremento económico y la capacidad de solucionar problemas en las compañías de comunicaciones en Juliaca, 2023. Además, con un coeficiente de relación de 0.844, se evidencia una fuerte relación positiva entre las variables analizadas.



4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Posteriormente de la recopilación y exposición de los resultados, se llevó a cabo la discusión, efectuando una confrontación con los descubrimientos de investigación previas citadas en el contexto de nuestro estudio.

Los logros muestran un p-valor significativo de 0.002, lo cual nos dice que existe seguridad análisis de datos bastante para la indagación nula y aceptar la indagación alternativa. Esto significa que, en las compañías de telecomunicaciones en Juliaca, 2023, hay una analogía relevante entre el recurso humano y el incremento económico. Esta solución nos hace constar con la literatura que sugiere que el recurso humano, entendido como el nivel de educación y las habilidades en el ámbito laboral, puede impactar positivamente en el desempeño económico de las organizaciones (Ramírez, 2019). Así mismo el coeficiente de relación de 0.757 indica una relación positiva considerable entre las variables estudiadas. Este resultado propone que a medida que incrementa el capital humano en los proveedores de telecomunicaciones de Juliaca, también tiende a incrementarse el crecimiento económico. Este hallazgo es coherente con la teoría que sostiene que un impulso laboral más correcta y capacitada puede ser más productiva y contribuir más al desarrollo económico

Ramírez (2019) encontró resultados que apuntaban a una relación negativa acceder el recurso humano y el desarrollo económico en ciertos contextos, incluyendo muestras del departamento de Puno. Este hallazgo se explicó a través de tres posibles razones: actividades remunerativas improductivas, expansión de mano de obra sin un aumento proporcional en la productividad, y



la falta de habilidades cognitivas necesarias para impulsar el crecimiento económico.

Las diferencias entre los hallazgos de Ramírez (2019) y el presente estudio podrían atribuirse a varios factores, como las especificidades del sector de telecomunicaciones frente a otros sectores económicos, las dinámicas particulares del mercado de trabajo en Juliaca en comparación con otras regiones de Puno, o incluso variaciones en las políticas educativas y de desarrollo empresarial entre los períodos estudiados.

Para las compañías de comunicaciones en Juliaca, estos resultados sugieren la jerarquía de invertir en el progreso del recurso humano como una estrategia para fomentar el incremento económico sostenible. Esto podría implicar políticas internas que promuevan la formación continua, la adquisición de destrezas técnicas y gerenciales, y arreglar del nivel de educación dela fuerza laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que la investigación confirma de manera relevante la relación entre incremento económico y capital humano de la compañía de telecomunicaciones en Juliaca durante el año 2023. Con un valor p de 0.002, por debajo del nivel de importancia α de 0.05, se respalda la hipótesis alternativa (H_a), validando así la circunstancia de una conexión sustancial al acceder estas variantes. Así mismo, el factor de relación de 0.757 indica una similitud directa considerable, resaltando el interés estratégico de los recursos humanos en el progreso económico del sector.

SEGUNDA: En esa misma línea de los efectos se determina que de haber un vínculo significativo al encajar el incremento económico y las competencias técnicas y de especialización en las compañías de telecomunicaciones de Juliaca en 2023. Con un valor p de 0.022, mínima al nivel de significancia α de 0.05, se acepta la indagación alterna (H_a), validando la presencia de esta asociación importante. Asimismo, el factor de relación de 0.816 indica una relación positiva considerable al encajar estas variables, destacando la influencia positiva que las competencias técnicas y especializadas tienen en la ampliación económica del lugar.

TERCERA: A partir de los resultados, también se concluye que coexiste una relación de importancia de acceder en el incremento económico y la capacidad de mejora y adaptación de las compañías de comunicaciones en Juliaca en 2023. Con un valor p de 0.008, reducido al nivel de



importancia α de 0.05, se admite la importancia alterna (H_a), confirmando la presencia de esta asociación crucial. Además, el factor de relación de 0.716 indica un vínculo positiva relevante al introducirse estas variables, resaltando la importancia estratégica de la creación y la cabida de adaptación en el progreso económico.

CUARTA: Finalmente, existe un vínculo de importancia de acceder el incremento económico y la capacidad de resolver desastres en las compañías de comunicaciones de Juliaca en 2023. El valor p de 0.014, deficiente al nivel de importancia α de 0.05, respalda la aprobación de la hipótesis alterna (H_a), indicando la presencia de esta asociación relevante. Además, el alto coeficiente del vínculo de 0.844 revela una conexión positiva muy dura pasar estas variables, destacando la importancia crítica de la habilidad para resolver problemas en el argumento del progreso económico de la ciudad de Juliaca.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda enfocar las estrategias empresariales de las compañías de comunicaciones en Juliaca hacia la mejora continua del recurso humano. Esto implica invertir en proyecto de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan las experiencias técnicas y gerenciales del personal. Además, se sugiere implementar políticas de retención de talento que promuevan un ambiente laboral favorable y motivador. Estas acciones no solo pueden potenciar el incremento económico de las compañías, sino que pueden consolidar la posición competitiva del sector en la región.

SEGUNDA: Así mismo, se recomienda que las compañías de comunicaciones en Juliaca prioricen la mejora continua de las competencias técnicas y especializadas de su personal. Esto puede conseguir mediante programas de formación específicos que aborden las demandas tecnológicas emergentes y promuevan la actualización constante de conocimientos. Además, es crucial implementar sistemas de administración del ingenio que identifiquen y incentiven el desarrollo individual, incentivando la innovación y la eficiencia operativa. Estas acciones no solo respaldan el crecimiento económico, también fortalecen la capacidad del sector para adaptarse y liderar en un entorno competitivo.

TERCERA: Se recomienda a las compañías de comunicaciones en Juliaca, en su estrategia de crecimiento económico, prevalear el



fortalecimiento de su capacidad de innovación y adaptabilidad. Estas cualidades no solo están significativamente asociadas con el desarrollo económico. Es esencial que las empresas varíen en procesos y recursos que fomenten la innovación continua y la capacidad de armonía rápida a cambios del mercado, asegurando así su postura de competencia y su sostenibilidad con el tiempo en el ámbito de comunicaciones.

CUARTA: Finalmente se recomienda enfáticamente que las compañías de comunicaciones desarrollen habilidades para resolver problemas como parte integral de su habilidad de crecimiento económico. Considerando la necesidad de fortalecer y sistematizar procesos internos que fomenten la resolución eficaz de problemas. Implementar programas de formación continua, promover la colaboración interdepartamental y adoptar tecnologías que faciliten la resolución ágil de desafíos emergentes son medidas cruciales para mantener la competencia y adaptarse en un entorno dinámico en el entorno de las comunicaciones en la ciudad de Juliaca.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas, F. A. J., & Bayón, P. J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 92, 1463–1477. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34274>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bernal, G. I., Pedraza, M. N. A., & Castillo, H. L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 1–15. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/77975530/a20v41n22p14-libre.pdf?1641252966=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEI_capital_humano_y_su_relacion_con_el_d.pdf&Expires=1716764496&Signature=VVrkotumjOkSs9G2kBWwdbAzgFxdXf6UdAH0GKzb9FNTkrAPs
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. de P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edic). McGRAW-HILL.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Hilario, C. R. A., & Valverde, V. S. (2021). *El capital humano y su relación con el crecimiento económico en el departamento de Huánuco: periodo 2012 - 2019*. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6562/TEC00419H53.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Horna, A. A. V. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa. In *Universidad de San Martín de Porres* (Vol. 1999, Issue December).
- Mondragon, B. M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(August), 100.
https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA
- Moreno, L. G. A., Londoño, M. E. M., & Gomez, B. L. T. (2016). Interacción entre variables del capital humano y capital relacional para la generación de valor organizacional. *Quid-Investigacion Ciencia Y Tecnologia*, 26, 67–76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5704161>
- Ortiz, M. E. L., Sánchez, C. M. L., Angulo, C. C. R., & Ferrer, L. J. N. (2019). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Universidad de Zulia*, XXVI(1), 233–253.
- Prasetyo, P. E., & Kistanti, N. R. (2020). Capital humano, economía institucional y emprendimiento como impulsor de calidad y crecimiento económico sostenible. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(4), 2575–2589.
[https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4\(1\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4(1))
- Ramírez, M. R. (2021). Impacto de capital humano en el crecimiento económico con datos de corte transversal para dos muestras: En ambas muestras incluyen al departamento de Puno. *Universidad Cesar Vallejo*, 1, 67.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84059/Ramirez_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, T. W. E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*,



23(1), E0019. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>

Terrones, S. L. del P. (2023). Capital humano en el crecimiento económico en el

Perú: 1990-2020. *Universidad Nacional de Trujillo*.

[https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/001b70c7-f39c-](https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/001b70c7-f39c-444d-84c4-f59a0c5e6321/content)

[444d-84c4-f59a0c5e6321/content](https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/001b70c7-f39c-444d-84c4-f59a0c5e6321/content)

Vera, C. N., & Suárez, C. A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el

desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de

Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y*

Sociedad, 10(1), 180–186. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en)

[36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en)

Zana, M. S., Brwa, S. A., Vian, S. H. S., Bestoon, O., & Mohammed, H. O. (2021).

La relación entre capital intelectual y confianza organizacional y su impacto

en el logro de los requisitos de la estrategia empresarial (El caso de Korek

Telecom Company, Irak). *International Journal of Multicultural and*

Multireligious Understanding, 8(2), 130.

<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2405>

Zevallos, V. E. (2006). Obstáculos al desarrollo de las pequeñas y medianas

empresas en América Latina. *Universidad ESAN*.



ANEXOS



Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES	DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que hay entre el recurso humano con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre el incremento económico con las competencias técnicas y de especialización de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023? • ¿Qué relación existe entre el incremento económico con la innovar y adaptar de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023? • ¿Cuál es la relación que existe entre el incremento económico con la capacidad de solucionar problemas de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación que hay entre el recurso humano con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que hay entre el incremento económico con las competencias técnicas y de especialización de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023. • Identificar la relación existe entre el incremento económico con la innovar y adaptar de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023. • Identificar la relación que existe entre el incremento económico con la capacidad de solucionar problemas de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023. 	<p>Hipótesis general: El recurso humano tiene una relación directa con el incremento económico de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El incremento económico tiene relación positiva con las competencias técnicas y de especialización de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023. • El incremento económico tiene relación positiva con la innovar y adaptar de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023. • El incremento económico tiene relación positiva con la capacidad de solucionar problemas de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023. 	<p>VARIABLE 1. CAPITAL HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias técnicas y de especialización • Innovar y adaptar • Capacidad de solucionar problemas <p>VARIABLE 2. CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversificación de servicios • Estrategia de precios • Globalización 	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Método: deductivo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: La población viene ser los 70 trabajadores de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.</p> <p>Muestra: 70 trabajadores de las compañías de comunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.</p>



Anexo 2

Instrumento de medición



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE CAPITAL HUMANO

Instrucciones

A continuación, le presentamos una serie de preguntas a las cuales usted deberá responder honestamente. Esta encuesta es anónima y confidencial. Tenga en cuenta lo siguiente al poner una cruz dentro del cuadro SI=S, NO=N, A veces=AV, Casi siempre=CS.

Recuerda que ninguna respuesta es correcta o incorrecta; solo indicamos que contestes con la mayor sinceridad agradecemos su cooperación:

COMPONENTE	INDICADORES	INDICADORES			
		S	N	AV	CS
COMPETENCIAS TÉCNICAS Y ESPECIALIZACIÓN	¿Aprecia Ud. si muestran competencias técnicas a la delantera a las tecnologías de comunicación?				
	¿Aprecia Ud. si tienen entendimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación?				
Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	AV	CS



INNOVAR Y ADPTAR	¿Aprecia Ud. si muestra capacidad de innovar frente a la evolución constante de las telecomunicaciones?				
	¿Aprecia Ud. si nuestra adaptar frente a los nuevos avances tecnológicos?				
Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	AV	CS
CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS	¿Aprecia Ud. si tiene capacidad para identificar un problema?				
	¿Aprecia Ud. si toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Se dedica un espacio a sus reflexiones, preguntas, sugerencias, etc. sobre el instrumento que será objeto de contestar. puede expresar su opinión en el espacio que sigue. **Muchas gracias por su colaboración.**

¡Gracias por su participación!



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ANEXO 2

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE CRECIMIENTO ECONÓMICO

A continuación, le presentamos una serie de preguntas a las cuales usted deberá responder honestamente. Esta encuesta es anónima y confidencial. Tenga en cuenta lo siguiente al poner una cruz dentro del cuadro SI=S, NO=N, A veces=AV, Casi siempre=CS.

Recuerda que ninguna respuesta es correcta o incorrecta; solo indicamos que contestes con la mayor sinceridad agradecemos su cooperación:

COMPONENTE	INDICADORES	S	N	AV	CS
DIVERSIFICACIÓN DE SERVICIOS	¿Aprecia Ud. si oferta una serie de variedades de servicios en comunicaciones?				
	¿Aprecia Ud. si atraen a diferentes de clientes y aumenta los ingresos por cliente?				
Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	AV	CS
ESTRATEGIAS DE PRECIOS	¿Aprecia Ud. si propone estrategias de competencia en el mercado de precios?				
	¿Aprecia Ud. si atraen a más clientes y incrementan los ingresos?				



Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	AV	CS
GLOBALIZACIÓN	¿Aprecia Ud. si existe expansión a mercados internacionales?				
	¿Aprecia Ud. si acceden a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Se dedica un espacio a sus reflexiones, preguntas, sugerencias, etc. sobre el instrumento que será objeto de contestar. puede expresar su opinión en el espacio que sigue. Muchas gracias por su colaboración.

¡Gracias por su participación!

Anexo 3

Galería fotográfica de las evidencias del recojo de datos





Anexo 4

Validación a juicio de expertos de los instrumentos

encuesta	competencias tecnicas y especializacion		innovacion y adaptabilidad		capacidad de resolver problemas		diversificacion de servicios		estrategias de precios		globalizacion	
	¿aprecia ud. Si muestran competencias tecnicas frente a las tecnologías de comunicación?	¿aprecia ud. Si tiene conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación?	¿aprecia ud. Si muestra capacidad de innovacion frente a la evolucion constante de la telecomunicaciones?	¿aprecia ud. Si nuestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnologicos?	¿aprecia ud. Si tiene capacidad para identificar un problema?	¿aprecia ud. Si toma medidas logicas para encontrar una solucion deseada?	¿aprecia ud. Si oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones	¿aprecia ud. Si atraen a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuarios?	¿aprecia ud. Si imponen estrategias competitivas en el mercado de precios?	¿aprecia ud. Si atraen a mas clientes y aumenta los ingresos?	¿aprecia ud. Si existe expansion a mercados internacionales?	¿aprecia ud. Si acceden a nuevos clientes y aprovechan oportunidades globales
1	1	1	4	1	3	1	3	3	3	1	2	1
2	3	1	4	1	3	1	3	1	4	1	3	1
3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1
4	4	1	3	1	3	1	1	3	3	1	2	1
5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 01/12/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YESICA SUCATICONA CAÑAZACA

Dirección: Jr. SAN SANTIAGO S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71858694

Teléfono: 918409507 email: yesisucaticona@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CUIDAD DE JULIACA 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CAPITAL HUMANO, CRECIMIENTO ECONOMICO, EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

1

1 indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

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

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ECONOMIA SECTORIAL – P16

Firma de Autor



huella digital

01 de diciembre del 2024

Fecha