



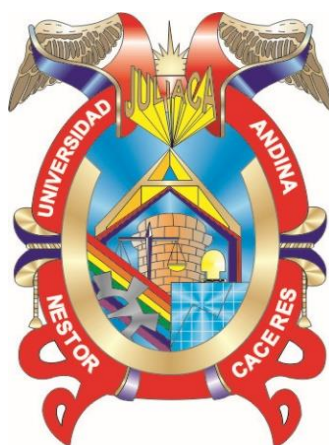
**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS**

**INTERNACIONALES**



**ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD  
DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30  
AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARIBEL JENNY CHOQUE QUISPE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**JULIACA – PERÚ**

**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD**

**DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30**

**AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARIBEL JENNY CHOQUE QUISPE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

**PRIMER MIEMBRO**

:

Dr. ULISES AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**ASESOR DE TESIS**

:

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : ECONOMÍA SECTORIAL – P16



## "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN N° 080-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 23 de abril del 2025

**VISTOS:** El Oficio No 014-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 23 de mayo del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N° CU – 3361** presentado por el (la) Bachiller: **CHOQUE QUISPE MARIBEL JENNY**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**, 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 de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana 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: **CHOQUE QUISPE MARIBEL JENNY**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**, 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	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
1er Miembro	: Dr. ULISES AGUILAR PINTO
2do Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

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

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: MIÉRCOLES, 28 de mayo del 2025
Hora	: 09:30 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

*[Signature]*

DR. BETSIROGE JAY PARRA  
Decano (e) de la Facultad de Ca.  
Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 031-2025-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 23 de abril del 2025

**Visto:** el Expediente N° 18809 de fecha **17 de diciembre del 2024**, del **Bach. CHOQUE QUISPE MARIBEL JENNY**, 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. **CHOQUE QUISPE MARIBEL JENNY**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N° 586-2024-DUI-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) **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, 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: **ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**, presentado por el (la) Bachiller. **CHOQUE QUISPE MARIBEL JENNY**, 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: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA** **ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesados (1)  
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Dr. ULISES AGUILAR PINTO  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF

**RESOLUCIÓN N° 586 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 22 de octubre del 2024

**Visto:** el Expediente N° 2024-CU-13525 de fecha 23 de setiembre del 2024, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de 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. **CHOQUE QUISPE MARIBEL JENNY**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**, 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**, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA, 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 LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022, presentado por el (la) Bachiller. **CHOQUE QUISPE MARIBEL JENNY**, en virtud de los considerados expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesados (1)  
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dra. Yudy Huacani Sucasaca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF



PUNO 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
5	hispanos.imb.org Fuente de Internet	<1%
6	www.cinterfor.org.uy Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.evisos.com.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Global del Cusco S.A.C. Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



### Metadatos Complementarios

ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MARIBEL JENNY CHOQUE QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70914045
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-0721-9533">https://orcid.org/0009-0006-0721-9533</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0008-3275-5586">https://orcid.org/0009-0008-3275-5586</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ECONOMÍA SECTORIAL - P16
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -15.83998 Longitud: -70.02805 <a href="https://maps.app.goo.gl/d7kppdAAY5sTmSMS7">https://maps.app.goo.gl/d7kppdAAY5sTmSMS7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 - Abril 2025
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias sociales</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Economía</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
"MESTRE CACERES DE LA SQUEZ"

Dr. JUlISES AGUILAR PINTO  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo MARIBEL JENNY CHOQUE QUISPE, identificado con DNI Nro. 70914045, en mi condición de egresado de:

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

**ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

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

**ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JOVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022**

Asesorado por: **Dra. YUDI HUACANI SUCASACA**

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** 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 29 de mayo del 2025

Firma del Asesor  
(obligatoria)

Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta Tesis con todo mi corazón a DIOS ya que gracias a él logrado concluir mi carrera profesional y a mi familia, gracias por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.



## AGRADECIMIENTOS

Siempre primeramente agradecido con mucho amor a Dios que me guía y me cuida siempre cada día de mi vida. A mi esposo, por creer en mi capacidad de seguir adelante, a mi pequeño hijo por ser mi fuerte de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y a mi amada madre y hermana que con sus palabras de motivación cumpla con mis ideales.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xv

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos .....	2
1.3 Justificación .....	2
1.3.1 Justificación teórica.....	2
1.3.2 Justificación práctica .....	2
1.3.3 Justificación metodológica .....	3
1.4 Objetivos de la investigación .....	3
1.4.1 Objetivo general .....	3
1.4.2 Objetivos específicos .....	3
1.5 Hipótesis.....	3
1.5.1 Hipótesis general .....	3



1.5.2 Hipótesis específicas .....	3
1.6 Variables.....	4
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>FUNDAMENTOS TEÓRICOS</b>	
2.1 Antecedentes.....	6
2.2 Bases teóricas .....	7
2.3 Definición de términos .....	12
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
3.1 Métodos de investigación .....	13
3.2 Diseño de la investigación .....	14
3.3 Población y muestra .....	15
3.4 Técnica, instrumentos y validación.....	18
3.5 Procesamiento de datos .....	19
3.6 Prueba de hipótesis.....	20
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
4.1 Análisis de datos .....	21
4.2 Prueba de hipótesis.....	47
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES .....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	55
ANEXO.....	58
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	59
ANEXO 2. ENCUESTA .....	60



ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO .....	63
ANEXO 4. APLICACIÓN DE INSTRUMENTO .....	65
ANEXO 5. POBLACIÓN DE 25 A 30 AÑOS DEL DISTRITO DE PUNO.....	66



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable .....	5
Tabla 2. Jóvenes entre 25 a 30 años del Distrito de Puno .....	16
Tabla 3. Población de jóvenes a nivel urbano del Distrito Puno.....	17
Tabla 4. Tamaño de muestra .....	18
Tabla 5. ¿Ha recibido capacitación actualizada sobre conocimiento tecnológico en los últimos 6 meses? .....	22
Tabla 6. ¿Dependiendo su actividad laboral ha recibido capacitación sobre información de la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal u otros temas? .....	23
Tabla 7. ¿Ha sido relevante la capacitación recibida para el desempeño de su trabajo? .....	24
Tabla 8. ¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?.....	25
Tabla 9. ¿La capacitación recibida fue en línea? .....	27
Tabla 10. ¿En su trabajo ha recibido capacitación de calidad para fortalecer el mejor desempeño de sus tareas? .....	28
Tabla 11. ¿Ha logrado aplicar lo aprendido en la capacitación en su actividad diaria?.....	30
Tabla 12. ¿Cree que es importante la capacitación para el logro de resultados? .....	31
Tabla 13. ¿Ha recibido capacitación sobre desarrollo de conductas, conciencia de relaciones, sensibilidad hacia las personas, clientes, clima laboral, calidad de atención, solución de problemas o cambio de actitudes? .....	32
Tabla 14. ¿Espera capacitarse con mayor frecuencia en su trabajo?.....	34



Tabla 15. ¿Presenta barreras para recibir capacitación actualizada relacionada a su trabajo?.....	35
Tabla 16. ¿Ha recibido capacitación en el lugar de trabajo financiado por la entidad en la cual labora? .....	37
Tabla 17. ¿Ha recibido capacitación fuera del lugar de trabajo con recursos propios?.....	38
Tabla 18. ¿En su lugar de trabajo ha recibido capacitación sobre entrenamiento de tareas o enriquecimiento del puesto? .....	39
Tabla 19. ¿Está satisfecho sobre el uso de mecanismos de motivación en la entidad donde labora?.....	40
Tabla 20. ¿La entidad donde labora es exigente con el trabajo en equipo? ....	41
Tabla 21. ¿La entidad donde labora exige productividad? .....	42
Tabla 22. ¿En su trabajo se fomenta la innovación?.....	44
Tabla 23. ¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?.....	45
Tabla 24. ¿La capacitación recibida fue en línea? .....	46
Tabla 25. Correlación entre la transmisión de la información con la productividad .....	47
Tabla 26. Correlación entre el desarrollo de habilidades con la productividad.	48
Tabla 27. Correlación entre el desarrollo de aptitudes con la productividad ....	49
Tabla 28. Correlación entre el desarrollo personal con la productividad .....	50



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Capital humano .....	8
Figura 2. Expectativas del capital humano .....	9
Figura 3. Aporte de la capacitación del capital humano .....	10
Figura 4. ¿Ha recibido capacitación actualizada sobre conocimiento tecnológico en los últimos 6 meses? .....	22
Figura 5. ¿Dependiendo su actividad laboral ha recibido capacitación sobre información de la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal u otros temas? .....	23
Figura 6. ¿Ha sido relevante la capacitación recibida para el desempeño de su trabajo? .....	24
Figura 7. ¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial? .....	26
Figura 8. ¿La capacitación recibida fue en línea? .....	27
Figura 9. ¿En su trabajo ha recibido capacitación de calidad para fortalecer el mejor desempeño de sus tareas? .....	29
Figura 10. ¿Ha logrado aplicar lo aprendido en la capacitación en su actividad diaria? .....	30
Figura 11. ¿Cree que es importante la capacitación para el logro de resultados? .....	31
Figura 12. ¿Ha recibido capacitación sobre desarrollo de conductas, conciencia de relaciones, sensibilidad hacia las personas, clientes, clima laboral, calidad de atención, solución de problemas o cambio de actitudes? .....	33
Figura 13. ¿Espera capacitarse con mayor frecuencia en su trabajo? .....	34



Figura 14. ¿Presenta barreras para recibir capacitación actualizada relacionada a su trabajo?.....	36
Figura 15. ¿Ha recibido capacitación en el lugar de trabajo financiado por la entidad en la cual labora? .....	37
Figura 16. ¿Ha recibido capacitación fuera del lugar de trabajo con recursos propios? .....	38
Figura 17. ¿En su lugar de trabajo ha recibido capacitación sobre entrenamiento de tareas o enriquecimiento del puesto?.....	39
Figura 18. ¿Está satisfecho sobre el uso de mecanismos de motivación en la entidad donde labora?.....	40
Figura 19. ¿La entidad donde labora es exigente con el trabajo en equipo? ...	41
Figura 20. ¿La entidad donde labora exige productividad?.....	43
Figura 21. ¿En su trabajo se fomenta la innovación? .....	44
Figura 22. ¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial? ...	45
Figura 23. ¿La capacitación recibida fue en línea? .....	46



**ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia..... 59

Anexo 2. Encuesta ..... 60

Anexo 3. Validación de instrumento ..... 63

Anexo 4. Aplicación de instrumento ..... 65

Anexo 5. Población de 25 a 30 años del Distrito de Puno..... 66



## RESUMEN

La tesis tiene por objetivo analizar cómo se relaciona el capital humano y la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022. El diseño de la metodología utiliza como muestra 384 jóvenes entre 25 a 30 años del ámbito urbano de la ciudad de Puno, tomando como diseño el correlacional, no experimental y con enfoque cuantitativo. Las dimensiones que explican al capital humano son la transmisión de la información, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes y desarrollo personal, mientras que la productividad es explicada por la dimensión eficiencia en el trabajo. El resultado de la prueba de Pearson de 0.776 confirma que la transmisión de la información se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes. Pearson de 0.671 evidencia que el desarrollo de habilidades tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes. Se demuestra mediante la prueba Pearson igual a 0.800 que el desarrollo de aptitudes tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes. Se confirma una correlación de 0.719 que el desarrollo personal tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes. Se concluye que, el capital humano joven entre 25 a 30 años es vital para lograr eficiencia en la actividad productiva en la ciudad de Puno, las tareas deben adaptarse a la inteligencia artificial, tecnología y nuevos procesos.

**Palabras clave:** Capital humano, productividad, información, habilidades.



## ABSTRACT

The objective of this thesis is to analyze how human capital and labor productivity are related in young people between 25 and 30 years old in the city of Puno 2022. The design of the methodology uses as a sample 384 young people between 25 and 30 years old in the urban area of the city of Puno, taking as a correlational design, non-experimental and with a quantitative approach. The dimensions that explain human capital are the transmission of information, development of skills, development of attitudes and personal development, while productivity is explained by the work efficiency dimension. The Pearson test result of 0.776 confirms that information transmission is significantly related to work productivity in young people. Pearson of 0.671 evidences that skill development has significant relationship with work productivity in young people. It is shown by Pearson test equal to 0.800 that skill development has significant relationship with work productivity in young people. A correlation of 0.719 confirms that personal development has a significant relationship with work productivity in young people. It is concluded that, young human capital between 25 to 30 years old is vital to achieve efficiency in productive activity in the city of Puno, tasks must be adapted to artificial intelligence, technology and new processes.

**Key words:** Human capital, productivity.



## INTRODUCCIÓN

El talento humano ha trascendido a ser el tema más importante en la gestión de las organizaciones para alcanzar el crecimiento (El Hajal y Losekoot, 2024). Tiene un papel crucial en las iniciativas innovadoras en el sector público como en el privado (Demircioglu et al., 2024). Posee grandes retos como el fomento de la innovación y la adaptación de estrategias de contratación de talento humano con enfoque de sostenibilidad inclusiva (Kim et al., 2025).

La productividad es el resultado de la proporción de trabajadores altamente cualificados con capacidad de mejora continua (Bartolini et al., 2024). Existe necesidad de elevar el conocimiento de los colaboradores de una organización, la desinformación de las políticas y productos, las limitaciones en el manejo de equipo y maquinaria, y la ausencia de sensibilización afectan la productividad.

Es importante que el capital humano logre educación profesional para alcanzar objetivos. Fortalecer el capital humano es transformar a las organizaciones a un mejor conocimiento que asegura rentabilidad creando nuevos productos, soluciones con creatividad e innovación (Chiavenato, 2007, p. 56). En esta era virtual el conocimiento constituye el recurso más valioso de la organización, el cual garantiza el éxito.

La ausencia de competencia afecta negativamente a la productividad, (Harris, 2020). Es clave la relación entre el capital humano y la productividad, mide la eficiencia de los recursos y genera resultados. Mientras se impulsa el capital humano se eleva la productividad de ahí la importancia de la capacitación en las organizaciones públicas como privadas para el buen desempeño de tareas eficientes con rápida adaptación frente a los cambios.



## CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

### 1.1 Descripción del problema

Existen deficiencias en las organizaciones sobre el manejo adecuado del capital humano lo que limita la retención del talento. Hoy en día, el capital humano se ha convertido en el motor de que impulsa a la productividad. Su desarrollo es estratégico para lograr éxito sostenible.

En las entidades empleadoras en la ciudad de Puno entre lo público como lo privado, aun se carece de inversión en capital humano que limita la productividad, siendo importante la capacitación en trasmisión de la información, desarrollo de habilidades, aptitudes, desarrollo personal para optimizar procesos de productividad.

En la ciudad de Puno, los jóvenes entre 25 a 30 años son el capital humano en edad a trabajar que por su juventud tienen un gran potencial para aportar a las entidades empleadores público-privadas que requieren fortalecer su capacidad en aspectos de eficiencia operativa, tecnología, motivación, competencias y habilidades para alcanzar mejores niveles de productividad.

Muchos de los jóvenes se vienen capacitando por cuenta propia, e invirtiendo en el fortalecimiento del capital humano. No obstante, no todas las empresas promueven el fortalecimiento del capital humano.



## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el capital humano y la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022?

### 1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona la transmisión de la información y la productividad del trabajo en los jóvenes?
- b) ¿Es importante la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad del trabajo en los jóvenes?
- c) ¿Cuán significativo es el desarrollo de aptitudes en la productividad del trabajo en los jóvenes?
- d) ¿Se relaciona el desarrollo personal y la productividad del trabajo en los jóvenes?

## 1.3 Justificación

### 1.3.1 Justificación teórica

La relevancia de estudiar este tema consiste en respaldar la gestión de las organizaciones de manera estratégica en recursos humanos que se relaciona con el rendimiento, la innovación y productividad laboral (Burgos et al., 2025; Pergelova y Yordanova, 2024).

### 1.3.2 Justificación práctica

Es de sumo interés el capital humano en las empresas que tiene impacto directo en la productividad. Por tal la gestión del capital humano contribuye en el rendimiento empresarial.



### 1.3.3 Justificación metodológica

La coyuntura actual demanda investigar aspectos de innovación y adaptabilidad del capital humano vinculadas a la productividad para interpretar realidades en jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno.

### 1.4 Objetivos de la investigación

#### 1.4.1 Objetivo general

Analizar cómo se relaciona el capital humano y la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022.

#### 1.4.2 Objetivos específicos

- a) Explicar de qué manera se relaciona la transmisión de la información y la productividad del trabajo en los jóvenes.
- b) Relacionar se es importante la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad del trabajo en los jóvenes.
- c) Identificar cuán significativo es el desarrollo de aptitudes en la productividad del trabajo en los jóvenes.
- d) Analizar si se relaciona el desarrollo personal y la productividad del trabajo en los jóvenes.

### 1.5 Hipótesis

#### 1.5.1 Hipótesis general

El capital humano se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022.

#### 1.5.2 Hipótesis específicas

- a) La transmisión de la información se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes.



- b) El desarrollo de habilidades tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.
- c) El desarrollo de aptitudes tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.
- d) El desarrollo personal tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.

## 1.6 Variables

### 1.6.1 Variable 1:

- ✓ Capital humano

Dimensiones:

- a. Transmisión de la información
- b. Desarrollo de habilidades
- c. Desarrollo de actitudes
- d. Desarrollo personal

### 1.6.2 Variable 2:

- ✓ Productividad



1.6.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variable

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Técnica
V. 1 Capital humano	Son habilidades, capacidades, experiencias, que aportan a la productividad (Chiavenato, 2007).	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Transmisión de la información</li> <li>✓ Desarrollo de habilidades</li> <li>✓ Desarrollo de aptitudes</li> <li>✓ Desarrollo personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación</li> <li>✓ Conocimiento tecnológico</li> <li>✓ Información de la empresa, etc.</li> <li>✓ Desempeño de trabajo</li> <li>✓ Información actualizada</li> <li>✓ Información en línea</li> <li>✓ Desempeño de tareas</li> <li>✓ Aprendizaje diario</li> <li>✓ Logro de resultados</li> <li>✓ Desarrollo de conductas</li> <li>✓ Frecuencia de trabajo</li> <li>✓ Barreras de trabajo</li> <li>✓ Capacitación financiada</li> <li>✓ Capacitación propia</li> <li>✓ Entrenamiento de tareas</li> <li>✓ Motivación</li> </ul>	Encuesta
V. 2 Productividad	Es la optimización de recursos disponibles con eficiencia (Rivera, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eficiencia en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exigencia en el trabajo</li> <li>✓ Innovación</li> <li>✓ Información</li> <li>✓ Capacitación en línea</li> </ul>	Encuesta

Nota: Aporte de la investigadora.



## CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### 2.1 Antecedentes

#### 2.2.1 Internacional

Burgos et al. (2025) sostiene que la innovación está asociada al uso de tecnologías que las empresas deben enfrentar como retos para mejorar el desempeño y sobre todo productividad. Ello implica mayor capacitación para la formación del talento humano, así como la implementación de tecnologías avanzadas, el intercambio de conocimiento. Concluye que, los resultados destacan la necesidad de fortalecer la competitividad y la generación de empleo de calidad.

Venugopal et al. (2024) exploran el papel transformador de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano evidenciando que es clave la contratación, retención y gestión de rendimiento. Indican que las herramientas basadas en la inteligencia artificial agilizan la selección de candidatos como en el análisis de las entrevistas elevando significativamente la eficiencia en la contratación y toma de decisiones.

Varona y Gonzales (2025) argumentan que existe relación entre el talento humano, la productividad y el crecimiento económico. Evidencian que existe relación causal dada una relación de cointegración a largo plazo. Por tanto,



recomienda reforzar políticas de desarrollo humano en una economía de libre mercado, las inversiones expanden las capacidades de innovación, diversificación productiva y tecnológica. El fortalecimiento del talento humano crea un entorno con calidad de vida para elevar la productividad y así lograr crecimiento económico.

## **2.2.2 Nacional**

Van (2023) indica que las empresas en nuestro país hoy en día, aprovechan posibilidades de la tecnología para gestionar mejor el talento humano. La gestión del talento humano es desde inducción, capacitación, reconocimiento y beneficios para los colaboradores. Se buscan habilidades tecnológicas en análisis de datos, inteligencia artificial, ciberseguridad y software. Concluye que, el talento humano es la relevancia en la habilidad, comunicación efectiva, trabajo en equipo, empatía, liderazgo con los que se crea un ambiente de trabajo colaborativo.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Capital humano**

Son la capacidad que posee una persona para actuar de manera talentosa y por competencia desarrollando distintas actividades, creando activos tangibles e intangibles (Chiavenato, 2007, p. 55). Implementar un diseño estructural para el crecimiento personal de las personas demanda inversión y hábito de cultura para ofrecer calidad laboral (figura 1). El conocimiento eleva el capital humano que posee una organización.

**Figura 1.***Capital humano*

*Nota:* Chiavenato (2007, p. 55).

### 2.2.2 Expectativas del capital humano

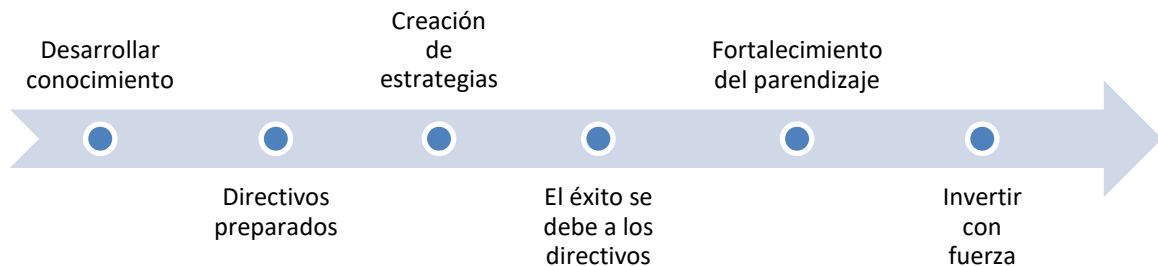
La figura 2 muestra las perspectivas del capital humano (Chiavenato, 2007, p. 56).

1. Es desarrollo de las organizaciones depende del conocimiento a través de él se puede desafiar mejores experiencias.
2. La organización que posee conocimiento elevado en sus directivos tiene la riqueza que garantiza el éxito.
3. Es importante la creación de estrategias para motivar a los colaboradores de la organización el reforzar sus habilidades.
4. Mientras más calificados sean los directivos existirá mayor éxito.
5. La capacitación y calificación debe ser inmediata para fortalecer el aprendizaje de los colaboradores.

6. En la era de la información se debe invertir con fuerza.

**Figura 2.**

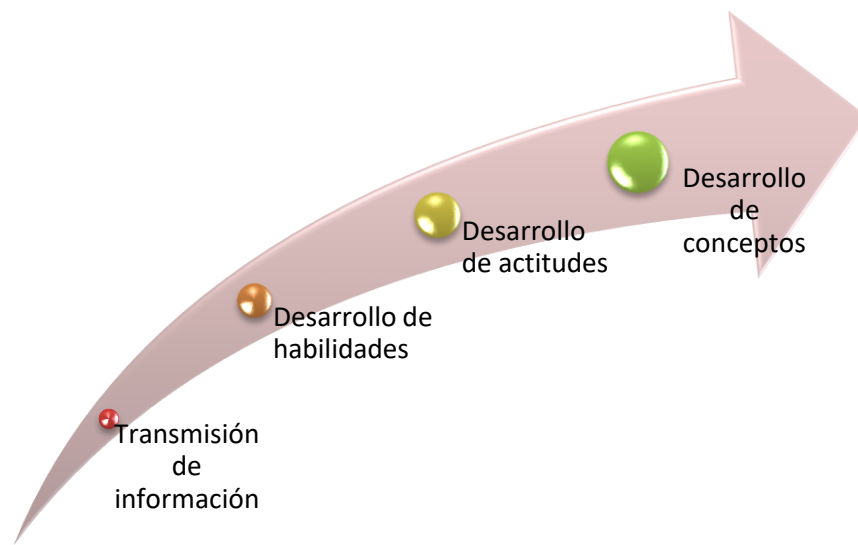
*Expectativas del capital humano*



*Nota:* Chiavenato (2007, p. 56).

### 2.2.3 Capacitación del capital humano

Es la adopción del conocimiento por las personas que desarrollan sus habilidades y competencias, se transmite conocimientos específicos desde tareas y ambiente (Chiavenato, 2007, p. 404). Eleva el conocimiento humano para el buen desarrollo de habilidades administrativas, actitudes frente a problemas sociales y proporciona conocimientos técnicos. La capacitación aporta en la actualización del conocimiento con transmisión de la información en productos, clientes, etc., desarrolla habilidades, desarrolla actitudes como trato al cliente y desarrolla conceptos relaciona por ejemplo la ética profesional entre otros (figura 3).

**Figura 3.***Aporte de la capacitación del capital humano*

*Nota:* Chiavenato (2007, p. 405).

a. La trasmisión de información

Es clave para elevar o transmitir nuevo conocimiento mediante la capacitación sobre la organización, producto, implementación de políticas, etc. (p. 404).

b. Desarrollo habilidades

Se trata del desempeño de la labor en el puesto en el presente o en el futuro. Se complementa con capacitación directa en tareas y operaciones realizadas. (p. 404).

c. Desarrollo de actitudes

Son la búsqueda de actitudes de mejora en los trabajadores, eleva la motivación o sensibilidad de personal (p. 404). Es la capacitación para adoptar nuevos hábitos como las técnicas de ventas. Es el cambio de actitudes negativas.



#### d. Desarrollo de conceptos

Es la capacitación en ideas para poner en práctica la administración eficiente de los gerentes de manera amplia (p. 404).

#### 2.2.4 Productividad

Los shocks de productividad como los cambios tecnológicos, climáticos, conflictos sociales, eventos de distinta índole generan cambios de políticas estructurales, fluctuaciones económicas que pueden afectar a la economía de manera positiva o negativas salarios (Rivera, 2017, p. 138).

#### 2.2.5 Aumento de la productividad

Es por medio de la mejora de la productividad laboral y las condiciones de vida destinándose mayores recursos (Rivera, 2017, p. 187). Por el lado de la oferta urge mejorar la mano de obra calificada con educación de calidad y salud. A diferencia de los países ricos, el Perú posee una clase media empresarial que tiene una estructura productiva de micro pequeñas empresas que son informales en su mayoría y son de baja productividad cuyos salarios son de subsistencia (p. 187).

En los países latinoamericanos la corrupción afecta la productividad de la estructura productiva fomentando la ilegalidad, afectando al crecimiento, afecta a la innovación tecnológica y la inversión en educación (p. 187). Según el Banco Mundial (2024), la baja productividad en América Latina se debe al bajo crecimiento y la escasez de inversión, con deficiencias en la educación, competencia y alta informalidad.



## 2.2.6 Factores clave que explican la productividad

Es importante los siguientes factores:

- a. Capital humano, capacitación y motivación de colaboradores para el óptimo desempeño.
- b. Tecnología, herramientas avanzadas reducen errores.
- c. Gestión efectiva, adecuada planificación y eficiencia operativa.
- d. Ambiente laboral, bienestar y fomento de la creatividad.
- e. Innovación, incorporación de mejora continua.

## 2.3 Definición de términos

### a. Capital humano

Son talentos, competencias, que posee una persona para actuar en distintas ocasiones en la creación de activos tangibles como intangibles (Chiavenato, 2007, p. 55).

### b. Productividad

Es la manera de crear bienes y servicios eficientemente con maximización de recursos y tiempo, depende del capital humano, tecnología e innovación (Rivera, 2017).



## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Métodos de investigación

#### 3.2.1 Método sintético

Contribuye la interpretación de fenómenos complejos facilitando una comprensión sencilla (Hadi et al., 2023). Hoy en día, el capital humano es lo más valioso que existe en una organización sea en el ámbito público o privado la comprensión relacionada a la productividad es de sumo interés para mejorar el desarrollo organizacional. Es así que, en la ciudad de Puno la población de jóvenes es el recurso que impulsa la productividad de las organizaciones comprender dicha relación fue el interés de este estudio.

#### 3.1.2 Método hipotético deductivo

Se crea conocimiento mediante la validez científica, fomentando el pensamiento crítico (Hadi et al., 2023). La inversión en capital humano es una necesidad para fomentar mayor productividad y bienestar social en las organizaciones, y no escapa a la ciudad de Puno donde los jóvenes son la fuente de capital humano importante para elevar la productividad.



## **3.2 Diseño de la investigación**

### **3.2.1 Enfoque cuantitativo**

Identifica patrones comunes para probar la conjetura, cuya medición ofrece estadísticas que se pueden cuantificar (Hadi et al., 2023). No obstante, la ciudad de Puno como capital de la región alberga jóvenes que son la fuente de capital humano el cual esta relacionada con la productividad lo que cual fue demostrada con estadísticas precisas.

### **3.2.2 Diseño no experimental**

Es utilizada por ser menor compleja y por la rápida aplicabilidad en un contexto donde las condiciones de análisis no cambian (Hadi et al., 2023). La realidad estudiada sobre capital humano y productividad en jóvenes de 25 a 30 años en Puno fue el foco de atención de la tesis para llevarse a prueba el análisis sin alterar procesos.

### **3.2.3 Alcance correlacional**

Predice el comportamiento entre relaciones encontradas (Hadi et al., 2023). Si bien el motor de la organización es el capital humano, la productividad solo puede alcanzarse mediante la inversión en capacitación de colaboradores en distintos procesos. El desarrollo económico de Puno depende del capital humano joven y más aun si este se encuentra entre 25 a 30 años pues fortalece a las organizaciones públicas o privadas para participar activamente en la economía y adaptarse rápidamente a los cambios.

### **3.2.4 Diseño transversal**

Es frecuentemente utilizado en investigaciones que no cuentan con información y requiere de visita insitu a la realidad objeto de estudio (Hadi et al.,



2023). Recolectar eficientemente la información de los jóvenes fue el reto de la tesis por los medios digitales.

### **3.2.5 Investigación aplicada**

La generación de resultados concretos es una característica particular de este tipo de investigaciones (CONCYTEC, 2025). El aporte de encontrar una respuesta de la relación entre el capital humano y la productividad en jóvenes en la ciudad de Puno llevó utilizar este tipo de investigación que es de utilidad para la toma de decisiones frente a esta realidad local.

## **3.3 Población y muestra**

### **3.3.1 Población**

Es el proceso cuidadoso para recopilar datos representativos (Hadi et al., 2023). En la tesis se identificó como población a la cantidad de jóvenes que registra el Censo de Población de 2017 en el INEI (2017). A nivel de población total de jóvenes entre 25 a 30 años suman 14,620 de los cuales 7,121 son hombres y 7,499 son mujeres correspondientes al Distrito de Puno. En el ámbito urbano suman un total de jóvenes de 14,149 y a nivel rural de 471 (tabla 2).

**Tabla 2.***Jóvenes entre 25 a 30 años del Distrito de Puno*

Edad	Población			Urbana			Rural		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Región Puno	1 172	578	594	630	309	320	542	268	273
	697	383	314	648	847	801	049	536	513
Distrito Puno	135	66	68	129	63	66	5 366	2 645	2 721
	288	341	947	922	696	226			
25 años	2 531	1 276	1 255	2 451	1 235	1 216	80	41	39
26 años	2 415	1 208	1 207	2 349	1 175	1 174	66	33	33
27 años	2 372	1 133	1 239	2 291	1 100	1 191	81	33	48
28 años	2 397	1 187	1 210	2 326	1 146	1 180	71	41	30
29 años	2 492	1 179	1 313	2 403	1 133	1 270	89	46	43
30 años	2 413	1 138	1 275	2 329	1 097	1 232	84	41	43
Población de 25 a 30 años	14 620	7 121	7 499	14 149	6 886	7 263	471	235	236

*Nota:* INEI (2017).

**3.3.2 Muestra**

Es la flexibilidad del diseño que identifica el tamaño de datos que representa a la población (Hadi et al., 2023). En este caso se partió de la población de jóvenes del ámbito urbano del Distrito de Puno, que existe según el Censo del 2017 son en total 14,149. De los cuales 6,886 representa a hombres y 7,263 representa a mujeres (tabla 3).

**Tabla 3.***Población de jóvenes a nivel urbano del Distrito Puno*

Edad	Total	Urbana	
		Hombre	Mujer
<b>Región Puno</b>	<b>630 648</b>	<b>309 847</b>	<b>320 801</b>
<b>Distrito Puno</b>	<b>129 922</b>	<b>63 696</b>	<b>66 226</b>
25 años	2 451	1 235	1 216
26 años	2 349	1 175	1 174
27 años	2 291	1 100	1 191
28 años	2 326	1 146	1 180
29 años	2 403	1 133	1 270
30 años	2 329	1 097	1 232
Población de 25 a 30 años	14 149	6 886	7 263

*Nota:* INEI (2017).

En vista que la población es sumamente enorme se procedió al cálculo del tamaño de muestra infinita para reducir costos como tiempo y llevar a cabo las encuestas.

La estimación de la muestra con población infinita resultó 384 jóvenes, asumiendo un valor Z de 1.96 como nivel de confianza, error de 0.05 y la probabilidad de ocurrencia de evento 0.5 y no ocurrencia de 0.5 (Hadi et al., 2023). El cálculo es el siguiente (tabla 4):

$$n = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}$$
$$n = 384 \text{ jóvenes}$$

**Tabla 4.**

### *Tamaño de muestra*

Edad	Total
Jóvenes de 25 a 30 años de la ciudad de Puno	384

*Nota:* INEI (2017).

## 3.4 Técnica, instrumentos y validación

### 3.4.1 Técnica

Se utiliza la encuesta como técnica para la recopilación de dato directo, que fue esencial para llevar a cabo la evidencia de la opinión de los jóvenes. La encuesta aplicada representa a la población (Hadi et al., 2023).

La encuesta que se aplicó fue a través del diseño virtual por medio de Google forms:

Encuesta de capital humano y productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno

¿Ha recibido capacitación actualizada sobre conocimiento tecnológico en los últimos 6 meses?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Dependiendo su actividad laboral ha recibido capacitación sobre información de la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal u otros temas?

- Nunca

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdXy8WSka\\_Te0ffxcYaOMw5dfZJ0IUoK4KeVAdtVnB\\_YjUVbg/viewform?usp=preview](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdXy8WSka_Te0ffxcYaOMw5dfZJ0IUoK4KeVAdtVnB_YjUVbg/viewform?usp=preview)



### 3.4.2 Instrumento

Se aplicó el cuestionario que es el diseño de preguntas, medio por el cual se recopilaron los datos. El cuestionario es fundamental para precisar datos confiables de una realidad específica (Hadi et al., 2023). Bajo la escala Likert se evaluó 15 preguntas de capital humano y 5 preguntas de productividad.

1. V.1: Capital humano, 15 preguntas
  - a. Dimensión: Transmisión de la información, 5 preguntas
  - b. Dimensión: Desarrollo de habilidades, 3 preguntas
  - c. Dimensión: Desarrollo de actitudes, 3 preguntas
  - d. Dimensión: Desarrollo personal, 4 preguntas
2. V. 2: Productividad, 5 preguntas

### 3.4.3 Validación

La validación Alfa de Cronbach de 0.923 explica confiabilidad elevada en ambas variables del capital humano y productividad para efectuar el trabajo de campo. Así mismo, se llevó la revisión de dos expertos profesionales que determinaron la validez del instrumento para su aplicación.

### 3.5 Procesamiento de datos

La secuencia de trabajo en la tesis consistió desde la revisión de instrumento por experto, visita a la web por los jóvenes entre 25 a 30 años por Google Forms, pasando por la prueba de Pearson y su respectivo análisis para cada hipótesis.



## 3.6 Prueba de hipótesis

Por medio de la prueba Pearson se contrastó la correlación en dos posturas, una hipótesis falta y otra verdadera.

- ✓  $H_0 = \text{Hip. verdadera} \rightarrow \text{Probabilidad} < 0.01$ . Existe correlación
- ✓  $H_1 = \text{Hip. falsa} \rightarrow \text{Probabilidad} > 0.01$ . No existe correlación



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Análisis de datos

#### 4.1.1 Capital humano

##### 4.1.1.1 *Transmisión de la información*

Es importante la capacitación en jóvenes de 25 a 30 años ya que se encuentran en la labor de actividad permanente, es esencial la capacitación aprovechando la existencia de abundante conocimiento sobre información en el campo teórico como práctico (tabla 1). La formación, mentoría, aprendizaje, tecnología y medios de comunicación son herramientas importantes mas aun las plataformas digitales para facilitar el conocimiento en tiempo real.

Los jóvenes que se encuentran en este rango de edad son m propensos aprender rápido este tipo de conocimiento digital para ello la capacitación es vital para lograr productividad. El impacto de la capacitación es positivo en la productividad.

Mas del cincuenta por ciento de respuestas de los jóvenes confirmó que si han recibido capacitación actualizada en conocimiento tecnológico en la ciudad de Puno.

**Tabla 5.**

*¿Ha recibido capacitación actualizada sobre conocimiento tecnológico en los últimos 6 meses?*

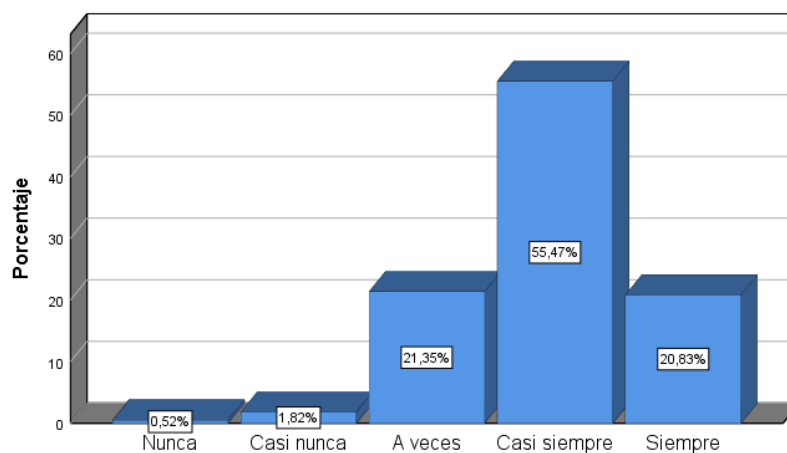
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	,5
Casi nunca	7	1,8
A veces	82	21,4
Casi siempre	213	55,5
Siempre	80	20,8
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 55% casi siempre ha recibido capacitación actualizada sobre conocimiento tecnológico en los últimos seis meses (figura 1). Solo el 0.52% indican nunca haber recibido capacitación en conocimiento tecnológico, el 1.52% casi nunca.

**Figura 4.**

*¿Ha recibido capacitación actualizada sobre conocimiento tecnológico en los últimos 6 meses?*



*Nota:* Encuesta.



La tabla 6 evidencia que las respuestas sobre información recibida sobre la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal y otros son parte de la actividad laboral ya que las respuestas en mas del cincuenta por ciento confirman estar recibiendo información.

**Tabla 6.**

*¿Dependiendo su actividad laboral ha recibido capacitación sobre información de la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal u otros temas?*

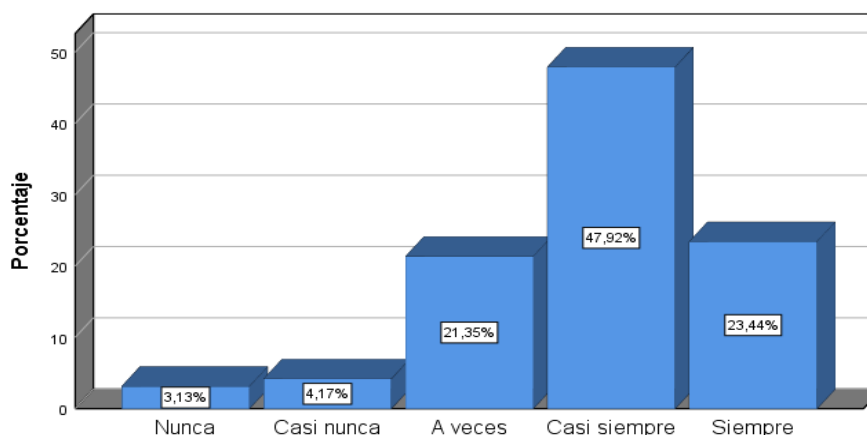
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	3,1
Casi nunca	16	4,2
A veces	82	21,4
Casi siempre	184	47,9
Siempre	90	23,4
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

Dependiendo de la actividad laboral el 48% han recibido capacitación sobre información de la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal u otros temas (figura 5). Solo en 3.13% nunca ha recibido relacionado a los temas mencionados, casi nunca el 4.17%.

**Figura 5.**

*¿Dependiendo su actividad laboral ha recibido capacitación sobre información de la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal u otros temas?*



*Fuente:* Encuesta.

Alrededor del cincuenta por ciento de los jóvenes encuestados manifiestan que la capacitación es relevante para el desempeño de su trabajo (tabla 7).

**Tabla 7.**

*¿Ha sido relevante la capacitación recibida para el desempeño de su trabajo?*

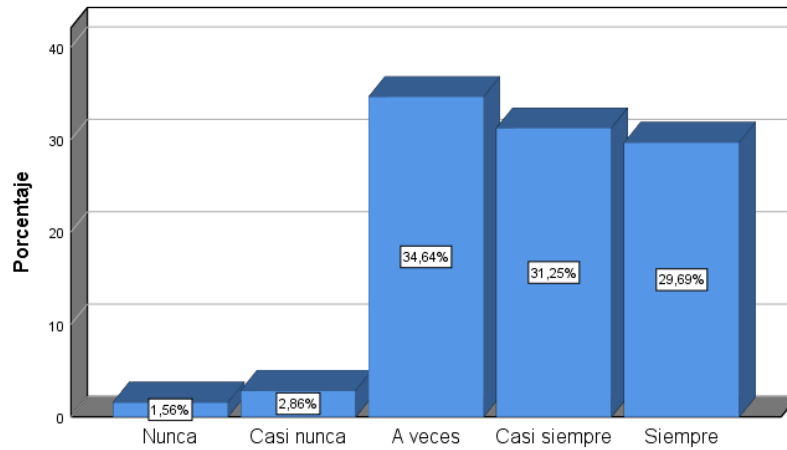
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	1,6
Casi nunca	11	2,9
A veces	133	34,6
Casi siempre	120	31,3
Siempre	114	29,7
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 30% de los jóvenes respondieron que es relevante la capacitación recibida para el desempeño de su trabajo, 31% casi siempre, 25% a veces (figura 6).

**Figura 6.**

*¿Ha sido relevante la capacitación recibida para el desempeño de su trabajo?*



*Nota:* Encuesta.

En cuanto a la capacitación sobre información actualizada los jóvenes respondieron que más del cincuenta por ciento reciben de manera presencial (tabla 8).

**Tabla 8.**

*¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	1,3
Casi nunca	4	1,0
A veces	83	21,6
Casi siempre	209	54,4
Siempre	83	21,6
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>

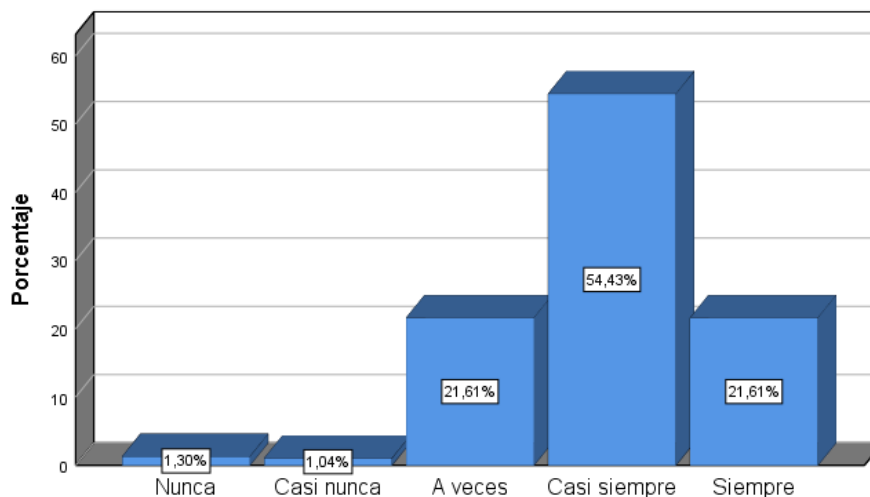
*Nota:* Encuesta.

El 22% de los jóvenes afirman que la capacitación sobre información actualizada fue presencial, casi siempre el 54% y el 22% a veces (figura 7). Solo en 1.30% nunca ha recibido capacitación y el 1.04% casi nunca.

La información que recibe el capital humano es importante cuyo impacto en la organización es positiva puesto que eleva la productividad, logra competitividad y optimiza procesos en las organizaciones públicas como privadas en la ciudad de Puno.

**Figura 7.**

*¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?*



*Nota:* Encuesta.

Sin duda, la capacitación en línea es relevante en los jóvenes pues a través de la información por medios digitales con la inteligencia artificial se viene logrando mayor eficiencia y resultados (tabla 9).

**Tabla 9.**

*¿La capacitación recibida fue en línea?*

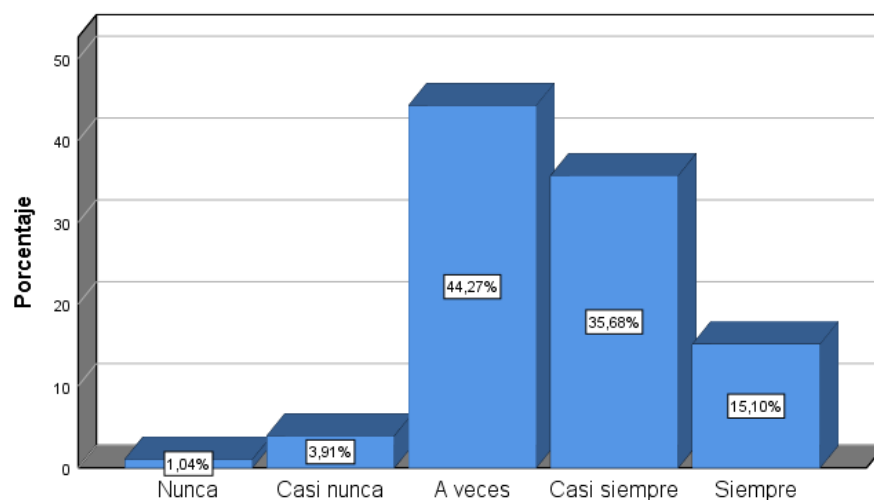
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	1,0
Casi nunca	15	3,9
A veces	170	44,3
Casi siempre	137	35,7
Siempre	58	15,1
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 15% ha recibido capacitación en línea por medios digitales, el 36% casi siempre y el 44% a veces (figura 8). Solo el 1.04% no ha recibido capacitación digital y el 3.91% casi nunca.

**Figura 8.**

*¿La capacitación recibida fue en línea?*



*Nota:* Encuesta.

#### 4.1.1.2 Dimensión 2: Desarrollo de habilidades

El desarrollo de habilidades incrementa la productividad, las habilidades que se fortalecen se reflejan en resultados eficientes y más aún si son jóvenes quienes laboran en el mercado. En el trabajo la capacitación de calidad fortalece el desempeño de las tareas, en las encuestas se refleja que los jóvenes en la ciudad de Puno reciben capacitación relacionada en más del cincuenta por ciento en mejora del desempeño (tabla 10).

**Tabla 10.**

*¿En su trabajo ha recibido capacitación de calidad para fortalecer el mejor desempeño de sus tareas?*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	,5
Casi nunca	14	3,6
A veces	101	26,3
Casi siempre	187	48,7
Siempre	80	20,8
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

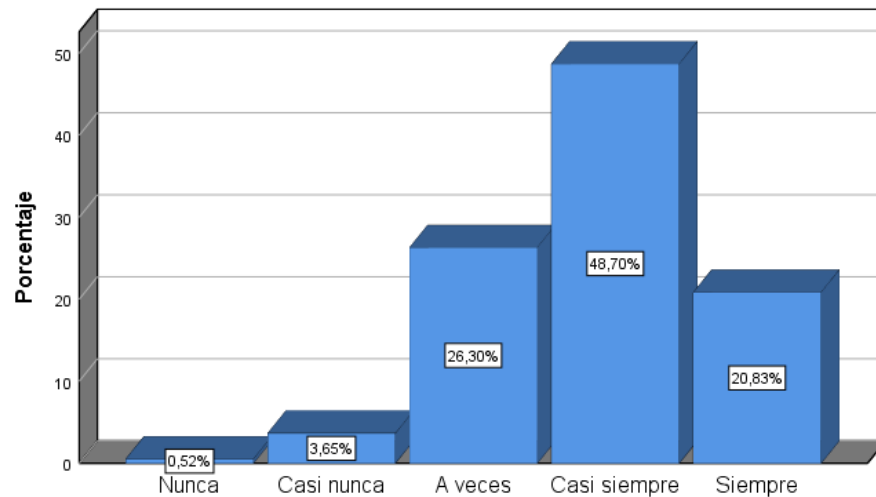
El 21% de jóvenes argumentan haber recibido capacitación de calidad para fortalecer el mejor desempeño de las tareas, 49% casi siempre y el 26% a veces (figura 9).

Solo el 0.52% no ha recibido capacitación en mejora del desempeño y el 3.65% casi nunca.

Si bien la capacitación recibida no es propia de la organización, muchos jóvenes se capacitan por cuenta propia.

**Figura 9.**

*¿En su trabajo ha recibido capacitación de calidad para fortalecer el mejor desempeño de sus tareas?*



*Nota:* Encuesta.

Más del cincuenta por ciento de los jóvenes confirman que aplican lo aprendido de la capacitación en su actividad diaria. Es decir, la adaptabilidad al cambio es fundamental para adaptarse a nuevas tecnologías, innovación o capacidad de resolución de problemas (tabla 11).

La capacitación debe ser continua a nivel de formación técnica, profesional como académica para lograr competitividad laboral en la ciudad de Puno.

**Tabla 11.**

*¿Ha logrado aplicar lo aprendido en la capacitación en su actividad diaria?*

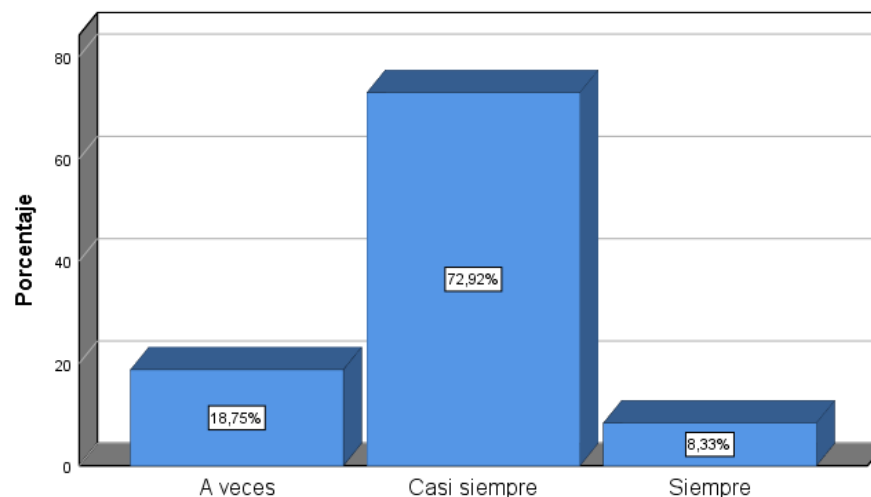
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	72	18,8
Casi siempre	280	72,9
Siempre	32	8,3
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 8% de los jóvenes responde que siempre ha logrado aplicar lo aprendido en la capacitación en su actividad diaria, 75% casi siempre y el 19% a veces (figura 10). Fortalecer el capital humano garantiza desarrollo de habilidades para trabajar eficientemente.

**Figura 10.**

*¿Ha logrado aplicar lo aprendido en la capacitación en su actividad diaria?*



*Nota:* Encuesta.

Al mejorar las competencias de los jóvenes a través de mayor capacitación se fortalece mejores resultados en las organizaciones (tabla 12).

**Tabla 12.**

*¿Cree que es importante la capacitación para el logro de resultados?*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	108	26,7
A veces	147	38,3
Casi siempre	119	31,0
Siempre	17	4,4
Total	384	100,0

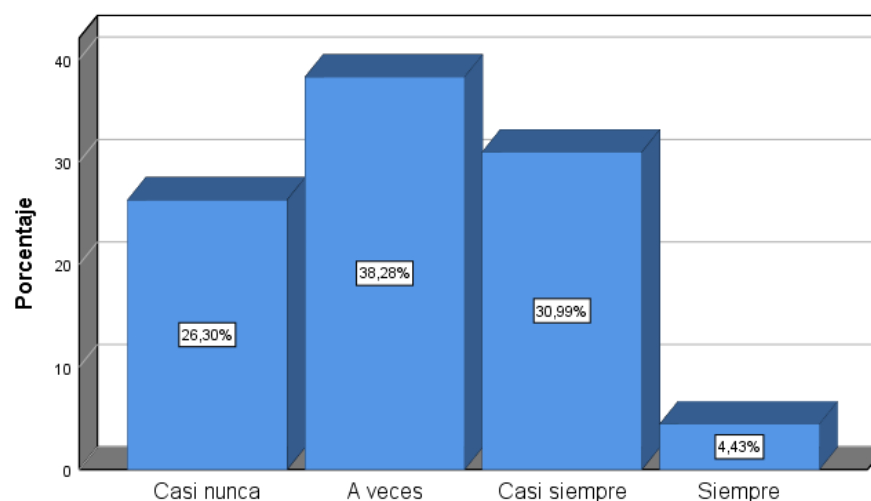
*Nota:* Encuesta.

El 4% creen que es importante la capacitación para el logro de resultados, el 31% casi siempre, 38% a veces y el 26% casi nunca (figura 11).

Los jóvenes entre 25 a 30 años que laboran el mercado laboral de la ciudad de Puno están obligados a impulsar los resultados de las organizaciones público y privadas para garantizar el crecimiento de los mismos y generar sostenibilidad en el desarrollo de la zona.

**Figura 11.**

*¿Cree que es importante la capacitación para el logro de resultados?*



*Nota:* Encuesta.

#### 4.1.1.3 Dimensión 3: Desarrollo de aptitudes

A través del desarrollo de aptitudes los jóvenes entre 25 a 30 años pueden manejar herramientas, equipos o tecnologías y desempeñar sus actividades eficientemente.

La capacidad de aprendizaje de los jóvenes en la ciudad de Puno enfrenta grandes desafíos para aprovechar oportunidades y así aportar a un mayor rendimiento en las organizaciones donde laboran en el ámbito público como privado en los diversos sectores económicos.

Más del cincuenta por ciento confirman que los jóvenes han recibido capacitación sobre desarrollo de conductas, conciencia, clima laboral, etc. (tabla 13).

**Tabla 13.**

*¿Ha recibido capacitación sobre desarrollo de conductas, conciencia de relaciones, sensibilidad hacia las personas, clientes, clima laboral, calidad de atención, solución de problemas o cambio de actitudes?*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	73	19,0
Casi siempre	267	69,5
Siempre	44	11,5
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

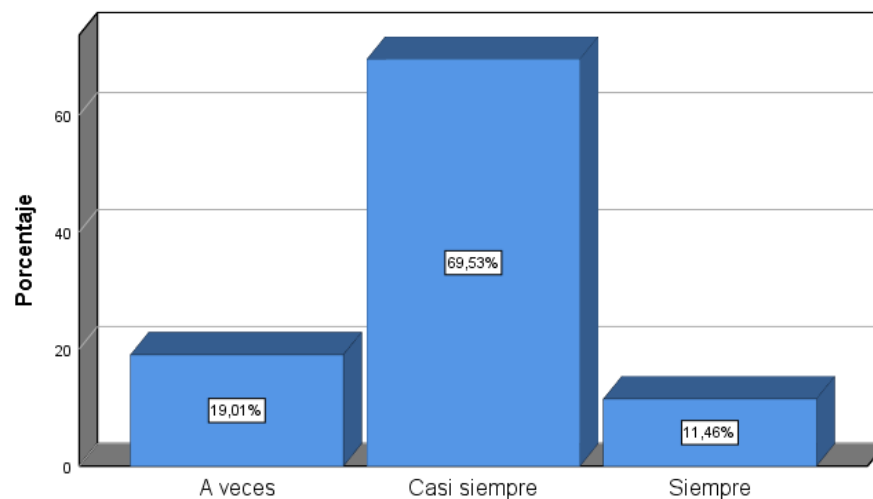
El 11% de los jóvenes ha recibido sobre desarrollo de conductas, conciencia de relaciones, sensibilidad hacia las personas, clientes, clima laboral,

calidad de atención, solución de problemas o cambio de actitudes, 70% casi siempre y el 19% a veces (figura 12).

El desarrollo de aptitudes es importante para la mejora operativa de las organizaciones, calidad de producción o servicios entre otros, lo que se refleja en ventajas en el mercado competitivo.

**Figura 12.**

*¿Ha recibido capacitación sobre desarrollo de conductas, conciencia de relaciones, sensibilidad hacia las personas, clientes, clima laboral, calidad de atención, solución de problemas o cambio de actitudes?*



*Nota:* Encuesta.

La frecuencia de la capacitación es una expectativa bien recibida por los jóvenes quienes si están dispuestos a recibir frecuentemente (tabla 14).

El desarrollo de aptitudes tiene que ver con la satisfacción personal como profesional el que demanda de capacitación, los jóvenes de la ciudad de Puno esperan recibir mayor capacitación por las respuestas.

**Tabla 14.**

*¿Espera capacitarse con mayor frecuencia en su trabajo?*

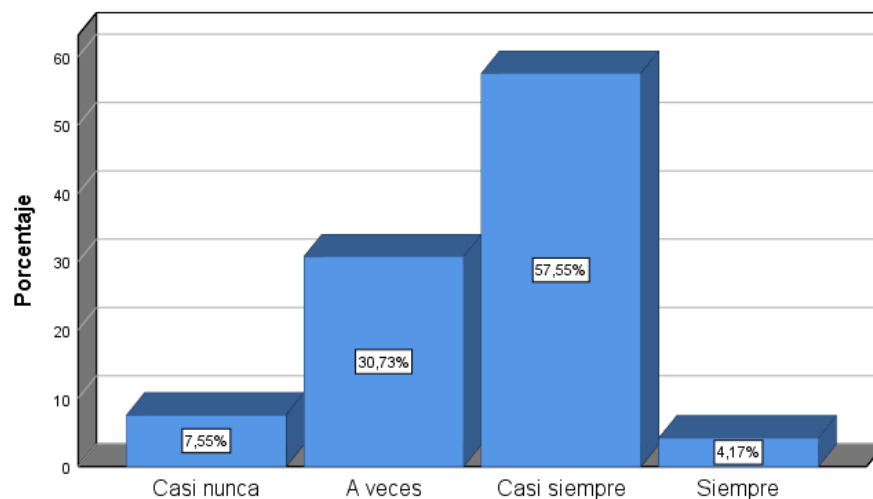
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	29	7,6
A veces	118	30,7
Casi siempre	221	57,6
Siempre	16	4,2
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 4% espera capacitarse con mayor frecuencia en su trabajo, 58% casi siempre, 31% a veces y 8% casi nunca (figura 13). Una minoría de los jóvenes del 7.55% no esperar recibir capacitación.

**Figura 13.**

*¿Espera capacitarse con mayor frecuencia en su trabajo?*



*Nota:* Encuesta.

En cuanto a las barreras para recibir capacitación actualizada relacionada al trabajo, los jóvenes indican la cuarta parte que, si tienen dichas dificultades, pero que en su mayoría viene superando dicha barrera (tabla 15).

**Tabla 15.**

*¿Presenta barreras para recibir capacitación actualizada relacionada a su trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	86	22,4
A veces	206	53,6
Casi siempre	74	19,3
Siempre	18	4,7
Total	384	100,0

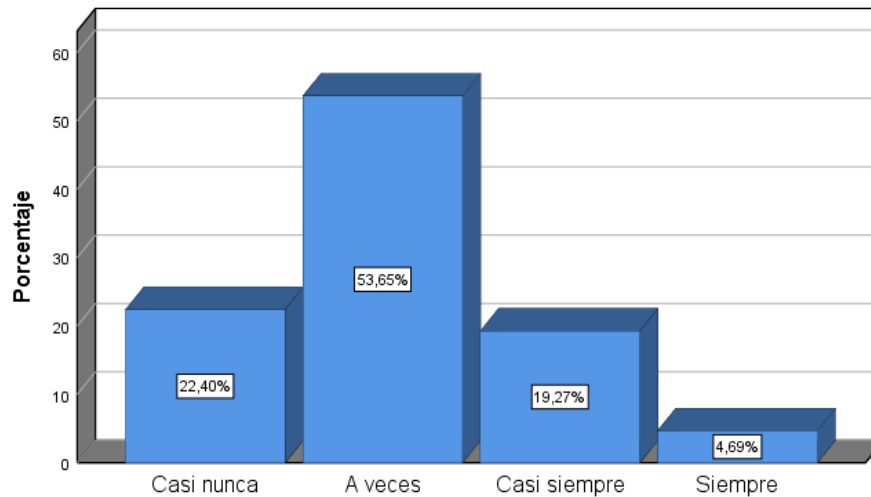
*Nota:* Encuesta.

El 5% afirma que presenta barreras para recibir capacitación actualizada relacionada a su trabajo, 19% casi siempre, 54% a veces y 22% casi nunca (figura 14).

Las razones de la ausencia de capacitación en las organizaciones se deberían a la escasa inversión de las organizaciones público y privadas siendo relativo en cada sector. Sin embargo, existe mayor exigencia a la capacitación en organizaciones privada por los resultados y objetivos exigidos.

**Figura 14.**

*¿Presenta barreras para recibir capacitación actualizada relacionada a su trabajo?*



*Nota:* Encuesta.

#### **4.1.1.4 Dimensión 4: Desarrollo personal**

Los jóvenes argumentan en más del cincuenta por ciento que la capacitación si es financiada por la entidad donde labora. El desarrollo personal está relacionado con la productividad, desde un crecimiento emocional en lo laboral como individual.

El desarrollo personal es cuidar el equilibrio de la salud, las emociones, aspectos de motivación en las organizaciones para lograr mayor productividad.

**Tabla 16.**

*¿Ha recibido capacitación en el lugar de trabajo financiado por la entidad en la cual labora?*

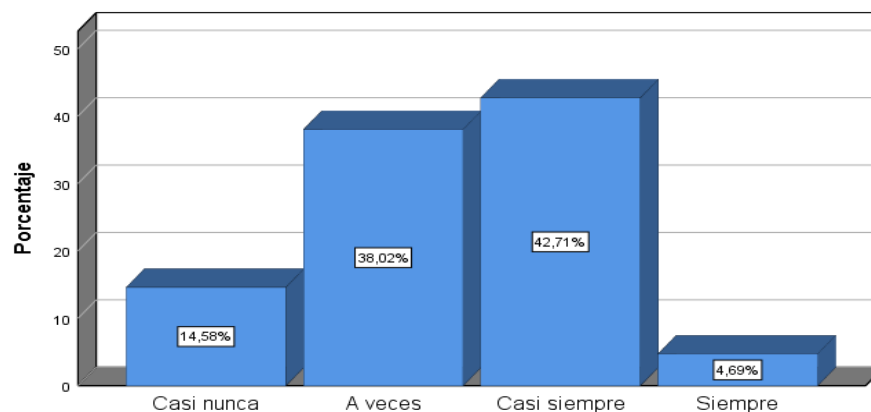
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	56	14,6
A veces	146	38,0
Casi siempre	164	42,7
Siempre	18	4,7
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 5% siempre han recibido capacitación en el lugar de trabajo financiado por la entidad en la cual labora, 43% casi siempre, 38% a veces y 15% casi nunca (figura 15).

**Figura 15.**

*¿Ha recibido capacitación en el lugar de trabajo financiado por la entidad en la cual labora?*



*Nota:* Encuesta.

El desarrollo personal requiere de capacitación, las respuestas acerca de esta pregunta sobre si recibe capacitación fuera del lugar de trabajo con recursos propios da mucho que pensar, solo el 20% lo hace con recursos propios, el 58% casi siempre con recursos propios (tabla 17).

**Tabla 17.**

*¿Ha recibido capacitación fuera del lugar de trabajo con recursos propios?*

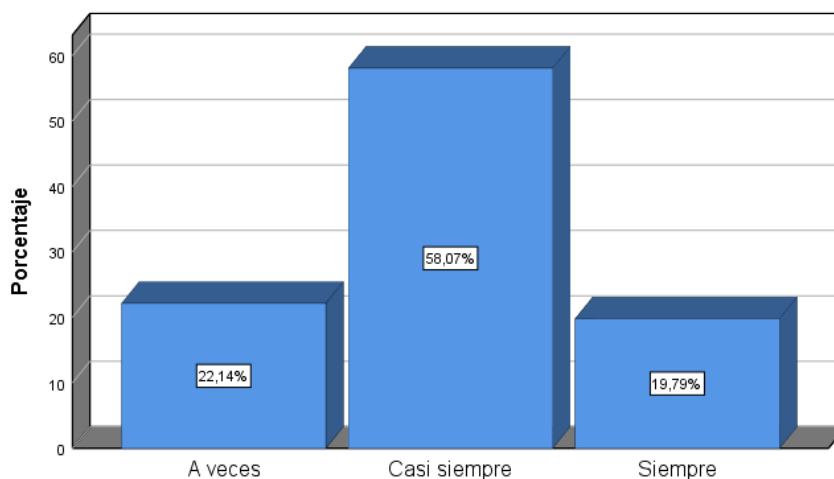
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	85	22,1
Casi siempre	223	58,1
Siempre	76	19,8
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 20% de los jóvenes manifiestan que siempre han recibido capacitación fuera del lugar de trabajo con recursos propios, 58% casi siempre y 22% a veces (figura 16).

**Figura 16.**

*¿Ha recibido capacitación fuera del lugar de trabajo con recursos propios?*



*Nota:* Encuesta.

Los jóvenes indican que en su lugar de trabajo si han recibido capacitación sobre entrenamiento de tareas o enriquecimiento del puesto. Es relativo la frecuencia otros indican solo a veces y otros casi nunca (tabla 18).

**Tabla 18.**

*¿En su lugar de trabajo ha recibido capacitación sobre entrenamiento de tareas o enriquecimiento del puesto?*

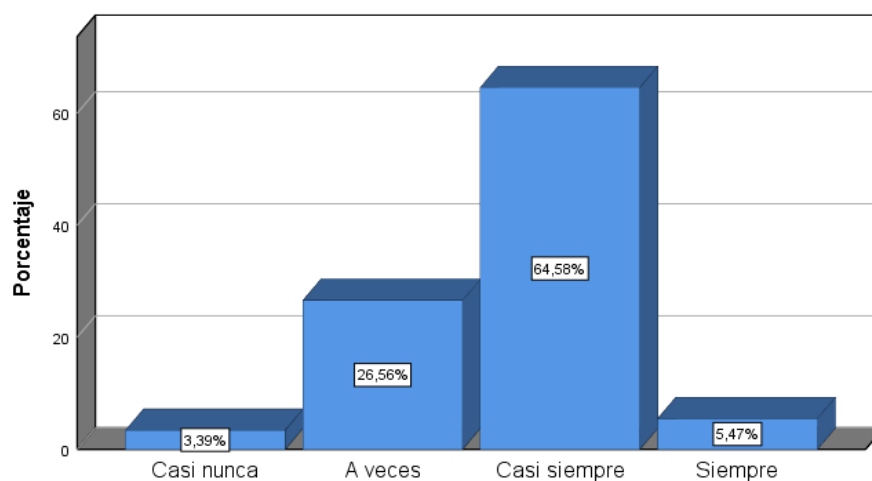
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	13	3,4
A veces	102	26,6
Casi siempre	248	64,6
Siempre	21	5,5
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 5% de jóvenes manifiestan que en su lugar de trabajo ha recibido capacitación sobre entrenamiento de tareas o enriquecimiento del puesto, 65% casi siempre, 27% a veces y 3% casi nunca (figura 17).

**Figura 17.**

*¿En su lugar de trabajo ha recibido capacitación sobre entrenamiento de tareas o enriquecimiento del puesto?*



*Nota:* Encuesta.

La motivación es importante, más si es individual y grupal, crea un ambiente con objetivos compartidos, compromete el logro de resultados en favor de la productividad. Los jóvenes casi siempre están satisfechos con la motivación que reciben en su ámbito laboral en la ciudad de Puno (tabla 19).

**Tabla 19.**

*¿Está satisfecho sobre el uso de mecanismos de motivación en la entidad donde labora?*

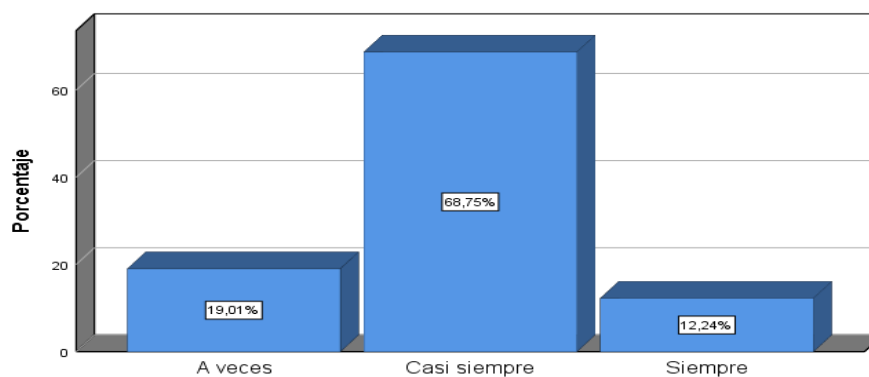
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	73	19,0
Casi siempre	264	68,8
Siempre	47	12,2
Total	384	100,0

Nota: Encuesta.

El 12% de jóvenes indican que está satisfecho sobre el uso de mecanismos de motivación en la entidad donde labora, 69% casi siempre y 19% a veces (figura 18).

**Figura 18.**

*¿Está satisfecho sobre el uso de mecanismos de motivación en la entidad donde labora?*



Nota: Encuesta.



## 4.1.2 Variable: Productividad

El equipo de trabajo es importante en la productividad, sobre todo si es organizado y genera ideas creativas. Los jóvenes indicaron en sus respuestas que el trabajo colaborativo es sumamente vital puesto que impacta positivamente en la productividad. Alrededor del cincuenta por ciento los jóvenes respondieron que la entidad donde laboran exige el trabajo en equipo (tabla 20).

**Tabla 20.**

*¿La entidad donde labora es exigente con el trabajo en equipo?*

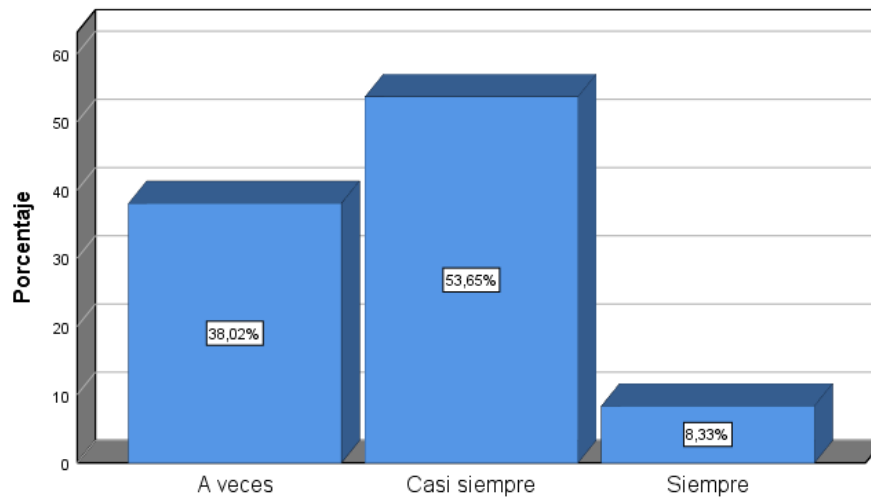
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	146	38,0
Casi siempre	206	53,6
Siempre	32	8,3
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 8% de jóvenes indican que la entidad donde labora es exigente con el trabajo en equipo, 54% casi siempre y 38% y a veces (figura 19). Todas las organizaciones se suman para exigir trabajo colaborativo. La ciudad de Puno alberga población joven que debe ser capacitada para lograr competitividad en el mercado, siendo prudente el apoyo de las organizaciones públicas apoya en políticas de actualización en innovación, tecnología e inteligencia artificial.

**Figura 19.**

*¿La entidad donde labora es exigente con el trabajo en equipo?*



*Nota:* Encuesta.

Las organizaciones exigen productividad eso hace que los jóvenes están cada vez más preparados (tabla 21).

**Tabla 21.**

*¿La entidad donde labora exige productividad?*

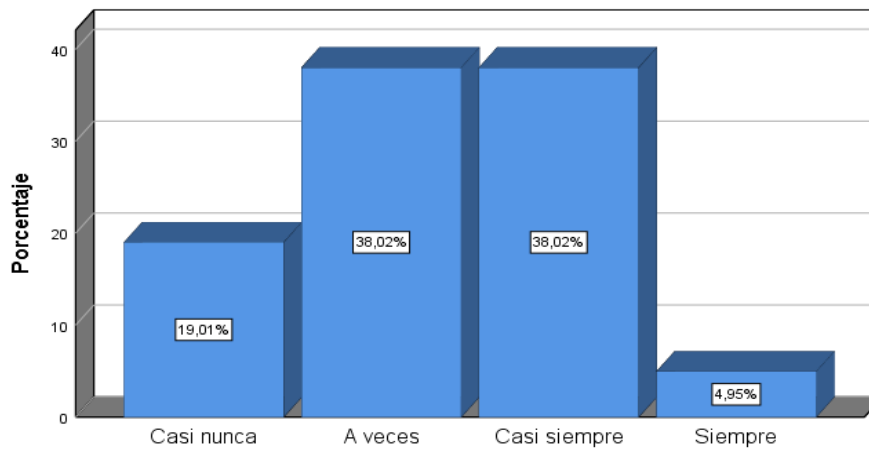
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	73	19,0
A veces	146	38,0
Casi siempre	146	38,0
Siempre	19	4,9
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 5% de los jóvenes respondió que la entidad donde labora exige productividad, 30% casi siempre, 38% a veces y el 19% casi nunca (figura 20).

**Figura 20.**

*¿La entidad donde labora exige productividad?*



*Nota:* Encuesta.

Las organizaciones fomentan la innovación, sin embargo, no es constante, se requiere para reforzar las habilidades del capital humano para que tenga impacto en la productividad.

Las respuestas en gran parte de los jóvenes indican que se fomenta a la innovación en su trabajo (tabla 22). No obstante, el 30% manifiesta que en su trabajo no se fomenta la innovación, lo que representan una debilidad para alcanzar la productividad.

**Tabla 22.**

*¿En su trabajo se fomenta la innovación?*

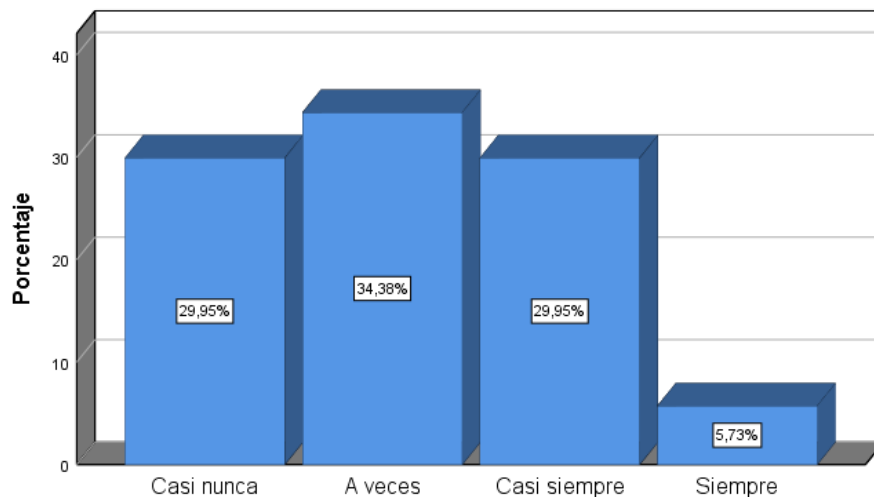
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	115	29,9
A veces	132	34,4
Casi siempre	115	29,9
Siempre	22	5,7
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 6% de los jóvenes manifiesta que en su trabajo se fomenta la innovación, 30% casi siempre, 34% a veces y 30% casi nunca (figura 21).

**Figura 21.**

*¿En su trabajo se fomenta la innovación?*



*Nota:* Encuesta.

La productividad depende de la capacitación, los jóvenes indican que la información recibida en la capacitación fue presencial solo a veces el 77% y nunca el 12% (tabla 23). La capacitación presencia fomenta mayor compromiso y concentración.

**Tabla 23.**

¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?

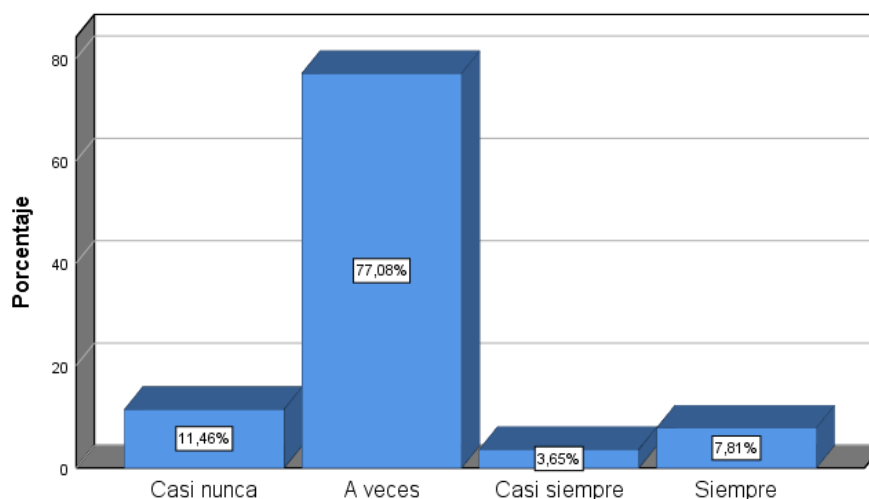
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	44	11,5
A veces	296	77,1
Casi siempre	14	3,6
Siempre	30	7,8
Total	384	100,0

Nota: Encuesta.

El 8% de los jóvenes siempre reciben capacitación sobre información actualizada de manera presencial, el 4% casi siempre, 77% a veces y el 11% casi nunca (figura 22).

Figura 22.

¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?



Nota: Encuesta.

La capacitación debe ser continua, el acceso a contenidos actualizados refuerza conocimientos en el capital humano. Las respuestas de los jóvenes indican que el 62% si recibió capacitación en línea por medios digitales (tabla 24).

**Tabla 24.**

*¿La capacitación recibida fue en línea?*

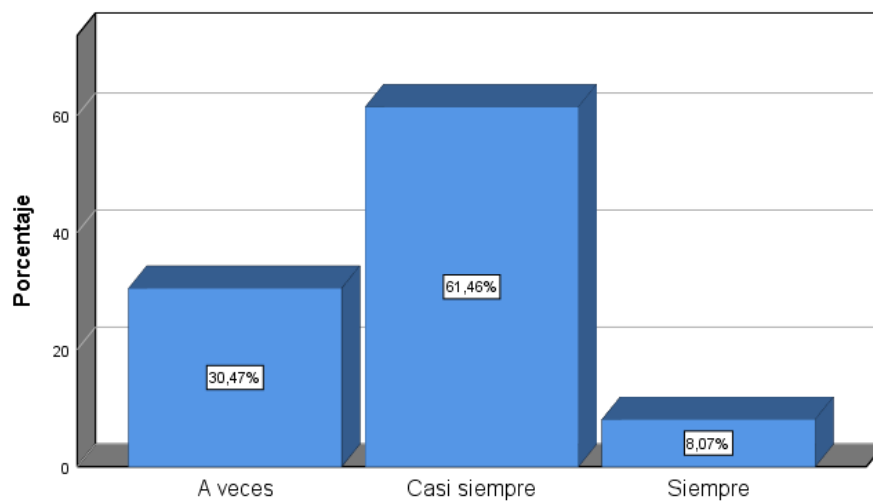
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	117	30,5
Casi siempre	236	61,5
Siempre	31	8,1
Total	384	100,0

*Nota:* Encuesta.

El 8% de los jóvenes argumenta que la capacitación que recibió fue por medios digitales, 61% casi siempre y el 30% a veces (figura 23).

**Figura 23.**

*¿La capacitación recibida fue en línea?*



*Nota:* Encuesta.



## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1 Correlación 1:

La estimación de Pearson resultó altamente significativa evidenciándose que:

H1: La transmisión de la información se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes.

La significancia menor al 0.000 cumple con el criterio de validez con grado de correlación fuerte (tabla 25). El coeficiente 0.776 representa un grado de correlación positivo A mayor trasmisión de información mejora la productividad. A menor transmisión de información baja la productividad.

**Tabla 25.**

*Correlación entre la transmisión de la información con la productividad*

		Transmisión de la información		Productividad
Pearson	Transmisión	Parámetro	1,000	,776**
	de información	Sig.	.	,000
	Productividad	Parámetro	,776**	1,000
		Sig.	,000	.

\*\* . Valor de significancia al 0,01.

*Nota:* Estimación propia.

#### 4.2.2 Correlación 2:

La estimación de Pearson resultó altamente significativa evidenciándose que:

H1: El desarrollo de habilidades tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.

La significancia menor al 0.000 cumple con el criterio de validez con grado de correlación fuerte (tabla 26). El coeficiente 0.671 representa un grado de correlación positivo. A mayor desarrollo de habilidades mejora la productividad. A menor desarrollo de habilidades baja la productividad.

**Tabla 26.**

*Correlación entre el desarrollo de habilidades con la productividad*

		Desarrollo de habilidades	Productividad
Pearson	Desarrollo de habilidades	Parámetro 1,000	,671**
		Sig. .	,000
	Productividad	Parámetro ,671**	1,000
		Sig. ,000	.

\*\* . Valor de significancia al 0,01.

*Nota:* Estimación propia.

#### 4.2.3 Correlación 3:

La estimación de Pearson resultó altamente significativa evidenciándose que:

H1: El desarrollo de aptitudes tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.

La significancia menor al 0.000 cumple con el criterio de validez con grado de correlación fuerte (tabla 27). El coeficiente 0.800 representa un grado de correlación positivo. A mayor desarrollo de aptitudes mejora la productividad. A menor desarrollo de aptitudes baja la productividad.

**Tabla 27.**

*Correlación entre el desarrollo de aptitudes con la productividad*

		Desarrollo de aptitudes	Productividad
Pearson	Desarrollo de aptitudes	1,000	,800**
	Parámetro Sig.	.	,000
Productividad	Desarrollo de aptitudes	,800**	1,000
	Parámetro Sig.	,000	.

\*\* . Valor de significancia al 0,01.

*Nota:* Estimación propia.

#### 4.2.4 Correlación 4:

La estimación de Pearson resultó altamente significativa evidenciándose que:

H1: El desarrollo personal tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.

La significancia menor al 0.000 cumple con el criterio de validez con grado de correlación fuerte (tabla 28). El coeficiente 0.719 representa un grado de correlación positivo. A mayor desarrollo personal mejora la productividad. A menor desarrollo personal baja la productividad.

**Tabla 28.***Correlación entre el desarrollo personal con la productividad*

		Desarrollo personal		Productividad
Pearson	Desarrollo personal	Parámetro	1,000	,719**
		Sig.	.	,000
	Productividad	Parámetro	,719**	1,000
		Sig.	,000	.

\*\* . Valor de significancia al 0,01.

*Nota:* Estimación propia.

### 4.3 Diseminación de los hallazgos

Mogrovejo et al. (2025) sostienen que las empresas de turismo en Lima están influenciadas por la gestión del capital humano que a su vez afecta a la productividad laboral de los empleados. Los hallazgos explican que la auditoría y la retribución son aspectos importantes con alta valoración por los encuestados. Se evidencia que existe correlación positiva entre la integración de personal y la calidad del servicio respecto al desarrollo profesional y la eficiencia laboral, y entre la organización del personal y la eficacia.

Lozano (2025) evidencia que los factores que contribuyen al crecimiento económico son la expansión del capital humano como condición previa. Propone la implementación de políticas industriales orientadas al desarrollo del talento humano para promover el crecimiento económico y desarrollo individual.

Hendrawan et al. (2024) explican que en las investigaciones sobre capital humano han crecido cerca al treinta por ciento, pese a su relevancia estratégica



aún existen lagunas por investigar. Destaca dentro de sus hallazgos que la práctica del talento humano, compromiso labora, teoría del intercambio social, identificación del talento y la diferenciación de la mano de obra son temas poco profundizados. Por tanto, es importante explorar la gestión del talento desde la transformación digital, los cambios demográficos y en economías emergentes.

Jooss y Krebs (2024) exponen que la designación del capital humano es un tema polémico en la gestión de las organizaciones, los empleados pueden reaccionar de manera favorables o desfavorable. El capital humano puede reaccionar ante su identidad, estatus en el futuro u otros factores contextuales. Es importante tomar en cuenta la reacción de motivación en los empleados para obtener estatus de talento.

El Hajal y Losekoot (2024) explican que la gestión del capital humano es crucial para el éxito de las organizaciones, con impacto en la capacidad de atraer desarrollo y retener talento. Existen retos como oportunidades en la gestión del talento en la preparación de estudiantes de la Generación Z para el futuro. Concluyen que, es importante la flexibilidad en la organización, la comunicación abierta, las oportunidades de crecimiento, la integración de la tecnología y el trabajo en equipo para atraer a la Generación Z.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se contrastó que el capital humano se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno.

**SEGUNDA:** Se evidenció que la transmisión de la información se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes, cuyo valor representa una correlación positiva de 0.776. El conocimiento tecnológico, la capacitación sobre información de la empresa entre otros juega un rol crucial en el desempeño del capital humano el cual esta relacionada positivamente con la productividad.

**TERCERA:** Se evidenció que el desarrollo de habilidades tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes, con un valor Pearson de 0.671 el cual representa una correlación positiva. La capacitación fortalece el desempeño de tareas y logro de resultados existiendo una relación positiva con la productividad.

**CUARTA:** Se comprobó que el desarrollo de aptitudes tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes, cuyo valor Pearson es igual a 0.800 el cual indica la existencia de correlación positiva. La capacitación en el desarrollo de conductas, relaciones, sensibilidad, clima laboral, solución de problemas entre otros esta relacionada positivamente con la productividad.

**QUINTA:** Se evidenció que el desarrollo personal tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes, el cual indica una correlación positiva de 0.719. La capacitación sobre entrenamiento



de tareas, puestos y mecanismos de motivación se relaciona positivamente con la productividad.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A las empresas de la ciudad de Puno, tomar en cuenta al capital humano en respuesta a la transformación digital. Se recomienda la flexibilidad en el trabajo, la comunicación abierta y crear oportunidades de crecimiento e integración a la tecnología y trabajo en equipo.
- SEGUNDA:** A los niveles de gobierno, ministerios y empresa privada, implementar marcos éticos que promuevan la inclusión de la inteligencia artificial puesto que transforma al capital humano de una acción reactiva a un socio proactivo, basado en objetivos de largo plazo.
- TERCERA:** A las empresas empleadoras público – privadas de la ciudad de Puno, fomentar la innovación y adaptación de estrategias de contratación del capital humano orientado a la sostenibilidad para cultivar lugares de trabajo inclusivos y con visión de futuro.
- CUARTA:** Al gobierno implementar políticas a nivel local para mejorar la competitividad y habitabilidad de las ciudades, a nivel regional invertir en mejorar las conexiones viales entre ciudades y a nivel nacional priorizar la mejora de la competencia, la educación, la innovación y el entorno. Es decir, modernizar la capacidad de gasto de recursos con lineamientos que aseguren la capacidad de gasto inclusivo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Mundial (2024). ¿Por qué el crecimiento de la productividad es tan bajo en América Latina y el Caribe?. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/baja-productividad-america-latina-caribe>
- Bartoloni, E., Baussola, M., Marino, A., & Romaniello, D. (2024). The Efficient Triangle: Export Persistence, Human Capital, and Productivity. *Review of Political Economy*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/09538259.2024.2383949>
- Burgos Pereira, Y., Pérez-Domínguez, L., Ramos Franco, D., & Ramos Gómez, L. (2025). Smart strategies for innovation and productivity in the Columbian maintenance industry: an experience report. *Journal of Decision Systems*, 34(1). <https://doi.org/10.1080/12460125.2025.2458879>
- INEI (2017). Población del Distrito de Puno. [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fpublicaciones\\_digitales%2FEst%2FLib1563%2Fc cuadros%2F21TOMO\\_01.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fpublicaciones_digitales%2FEst%2FLib1563%2Fc cuadros%2F21TOMO_01.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK)
- CONCYTEC (2025). Investigación aplicada. <https://prociencia.gob.pe/2024/09/proyectos-de-investigacion-aplicada-2025-02/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. Octava edición. McGraw Hill.
- Demircioglu, M. A., Audretsch, D. B., & Link, A. N. (2024). Innovation in public organizations: the role of human capital. *Public Management Review*, 1–26. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2381073>
- El Hajal, G., & Losekoot, E. (2024). Gen Z talent management: Hospitality industry insights. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 24(1), 139–162. <https://doi.org/10.1080/15332845.2024.2405790>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de



Innovación                      Ciencia                      y                      Tecnología                      Inudi

Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Harris, R. I. D. (2020). The importance of frontier firms in total factor productivity in New Zealand, 2001–2016. *New Zealand Economic Papers*, 54(3), 285–311. <https://doi.org/10.1080/00779954.2020.1806339>

Hendrawan, R., Rosari, R., & Nastiti, T. (2024). The basic themes of talent management: Bibliometric analysis and systematic literature review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2429016>

Jooss, S., & Krebs, B. P. (2024). Employee reactions to perceived 'non-talent' designation: a social comparison perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(17), 2916–2940. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2385400>

Kim, M. J., Barnes, S. J., & Kang, S. E. (2025). Embracing sustainable diversity climates in hospitality and tourism: insights from prospective employees on human–robot collaboration. *Journal of Sustainable Tourism*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/09669582.2025.2459628>

Lozano, R. (2025). Human Capital Expansion in the Form of Formal Education: A Key Promoter of Individual, National, and Regional Economic Growth and Development. *The International Trade Journal*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/08853908.2025.2473933>

Mogrovejo, D., Franco-Medina, J., & Pacheco, A. (2025). The art of talent management: keys to maximizing performance in the travel industry. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2448772>

Pergelova, A., & Yordanova, D. (2024). The human element in digital transformation: The role of talent management for SMEs. *Journal of the International Council for Small Business*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/26437015.2024.2404177>

Rivera, I. (2017). *Principios de Macroeconomía. Un enfoque de sentido común*. <https://files.pucp.education/departamento/economia/lde-2017-04.pdf>

Van, O. (2023). ¿Cómo las empresas aprovechan la innovación tecnológica para potenciar el talento humano?. <https://gestion.pe/tecnologia/hr-tech-como->



las-empresas-aprovechan-la-innovacion-tecnologica-para-potenciar-el-  
talento-humano-noticia/?ref=gesr

Varona, L., & Gonzales, J. R. (2025). Human Development , Productivity, and Economic Growth. *Journal of Human Development and Capabilities*, 26(1), 33–58.  
<https://doi.org/10.1080/19452829.2024.2439947>

Venugopal, M., Madhavan, V., Prasad, R., & Raman, R. (2024). Transformative AI in human resource management: enhancing workforce planning with topic modeling. *Cogent Business & Management*, 11(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2432550>



# ANEXO



**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TESIS: ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO**

**2022**

Interrogantes	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>		<b>Diseño</b> - No experimental - Cuantitativo
¿Cómo se relaciona el capital humano y la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022?	Analizar cómo se relaciona el capital humano y la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022.	El capital humano se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022.		<b>Tipo</b> - Aplicada
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específica</b>		<b>Nivel</b> - Correlacional
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿De qué manera se relaciona la transmisión de la información y la productividad del trabajo en los jóvenes?</li> <li>✓ ¿Es importante la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad del trabajo en los jóvenes?</li> <li>✓ ¿Cuán significativo es el desarrollo de aptitudes en la productividad del trabajo en los jóvenes?</li> <li>✓ ¿Se relaciona el desarrollo personal y la productividad del trabajo en los jóvenes?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Explicar de qué manera se relaciona la transmisión de la información y la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> <li>✓ Relacionar si es importante la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> <li>✓ Identificar cuán significativo es el desarrollo de aptitudes en la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> <li>✓ Analizar si se relaciona el desarrollo personal y la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La transmisión de la información se relaciona significativamente con la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> <li>✓ El desarrollo de habilidades tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> <li>✓ El desarrollo de aptitudes tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> <li>✓ El desarrollo personal tiene relación significativa con la productividad del trabajo en los jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Variable</i></li> <li>✓ Capital humano</li> <li><i>Variable 2</i></li> <li>✓ Productividad</li> </ul>	<b>Métodos</b> - Deductivo - Analítico  <b>Población</b> - 384 jóvenes de 25 a 30 años <b>Muestra</b> - 384 jóvenes de 25 a 30 años  <b>Test de correlación</b> - Pearson



### ANEXO 2. ENCUESTA

#### ENCUESTA

Tesis: Análisis del capital humano y productividad del trabajo en los jóvenes de 25 a 30 años en la ciudad de Puno 2022

Día: ...../...../..... Lugar:..... N°:.....

Nunca =1                  Casi Nunca = 2                  A veces = 3                  Casi siempre = 4  
Siempre = 5

Marque                          con                          un                          aspa                          la  
siguiente encuesta:

**Variable: Capital humano**

**DIMENSIÓN: Transmisión de la información**

¿Cómo evaluaría las siguientes categorías?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
a) ¿Ha recibido capacitación actualizada sobre conocimiento tecnológico en los últimos 6 meses?					
b) ¿Dependiendo su actividad laboral ha recibido capacitación sobre información de la empresa, clientes, reglamentos, políticas, motivación personal u otros temas?					
c) ¿Ha sido relevante la capacitación recibida para el desempeño de su trabajo?					
d) ¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?					
e) ¿La capacitación recibida fue en línea?					



### DIMENSIÓN 2: Desarrollo de habilidades

¿Cómo evaluaría las siguientes categorías?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
a) ¿En su trabajo ha recibido capacitación de calidad para fortalecer el mejor desempeño de sus tareas?					
b) ¿Ha logrado aplicar lo aprendido en la capacitación en su actividad diaria?					
c) ¿Cree que es importante la capacitación para el logro de resultados?					

### DIMENSIÓN 3: Desarrollo de aptitudes

¿Cómo evaluaría las siguientes categorías?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
a) ¿Ha recibido capacitación sobre desarrollo de conductas, conciencia de relaciones, sensibilidad hacia las personas, clientes, clima laboral, calidad de atención, solución de problemas o cambio de actitudes?					
b) ¿Espera capacitarse con mayor frecuencia en su trabajo?					
c) ¿Presenta barreras para recibir capacitación actualizada relacionada a su trabajo?					

### DIMENSIÓN 4: Desarrollo personal

¿Cómo evaluaría las siguientes categorías?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
a) ¿Ha recibido capacitación en el lugar de trabajo financiado por la entidad en la cual labora?					
b) ¿Ha recibido capacitación fuera del lugar de trabajo con recursos propios?					
c) ¿En su lugar de trabajo ha recibido capacitación sobre entrenamiento de tareas o enriquecimiento del puesto?					
d) ¿Está satisfecho sobre el uso de mecanismos de motivación en la entidad donde labora?					



## Variable: Productividad

¿Cómo evaluaría las siguientes categorías?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
a) ¿La entidad donde labora es exigente con el trabajo en equipo?					
b) ¿La entidad donde labora exige productividad?					
c) ¿En su trabajo se fomenta la innovación?					
d) ¿La capacitación sobre información actualizada fue presencial?					
e) ¿La capacitación recibida fue en línea?					

Gracias



### ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### Opinión de experto

#### I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Huacani Sucasaca Yudy
2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: Maribel Jenny Choque Quispe

#### II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					98%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					99%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la ejecución de la tesis.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99 %

Lugar y fecha: 04/ 01 / 2025

Yudy Huacani Sucasaca

DNI N°: 40673820 Cel.: 989 574722



### Opinión de experto

#### V. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Luján Urviola Carlos Adolfo
2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: Maribel Jenny Choque Quispe

#### VI. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					99%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					99%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					99%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					99%

**VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Se recomienda la ejecución de la tesis.

**VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

99 %

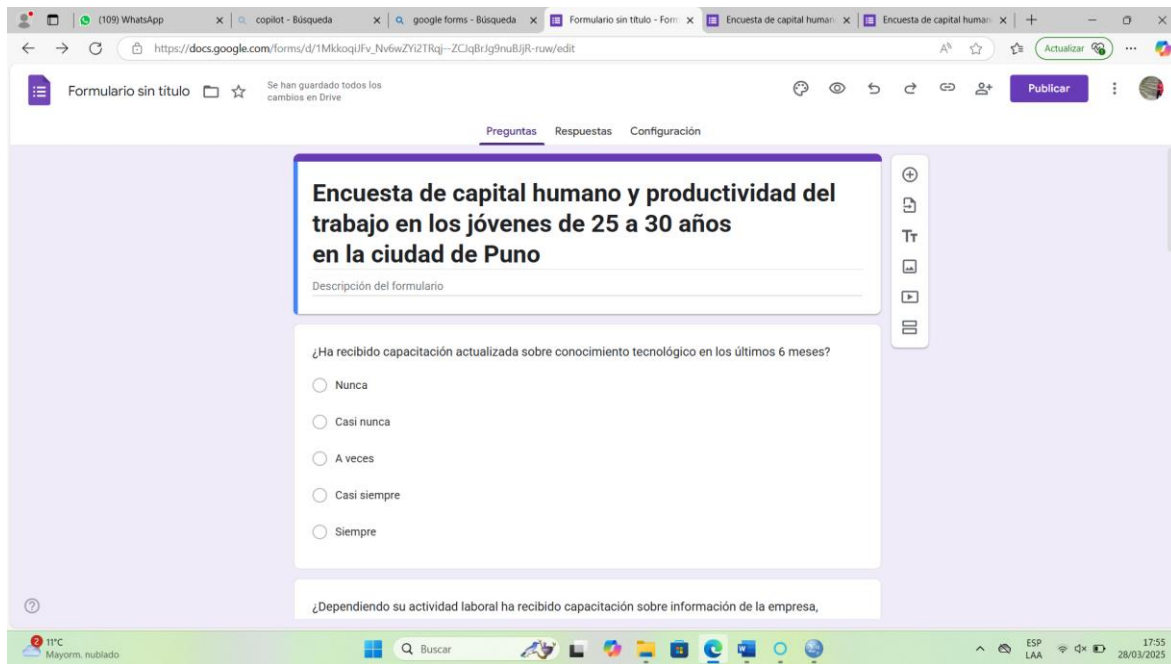
**Lugar y fecha:** 05/ 01 / 2025

CARLOS ADOLFO LUJAN URIVIOLA

DNI N°: 01213364 Cel.: 951822686

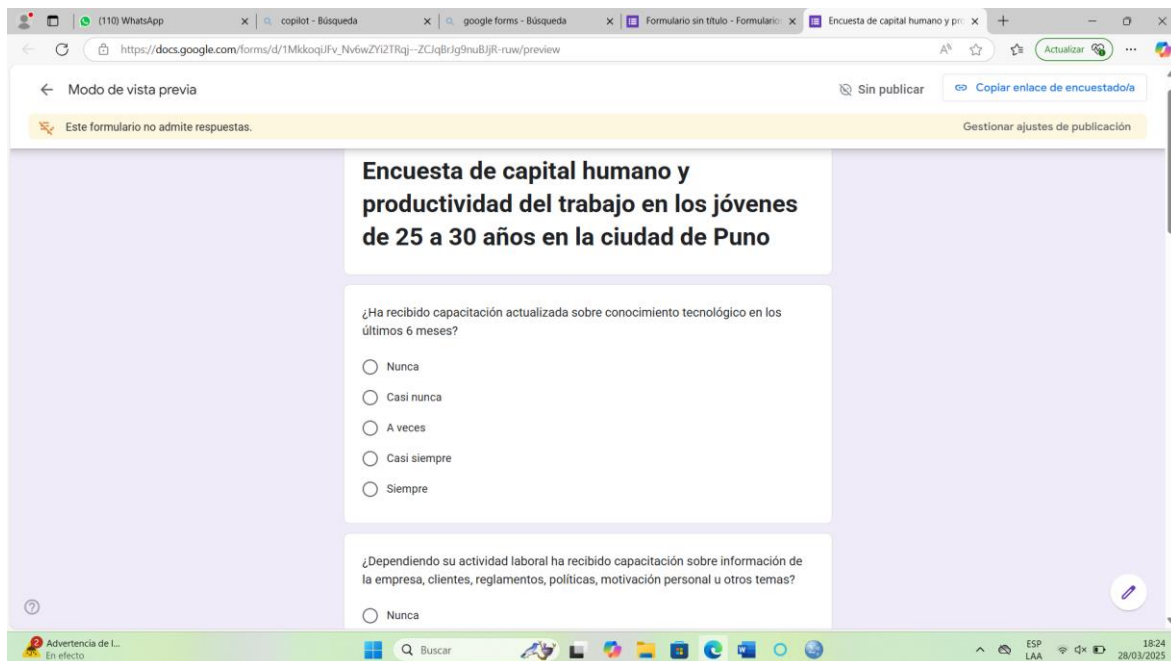


## ANEXO 4. APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdXy8WSka\\_TeOffxcYaOMw5dfZJ0IUoK4KeVAdtVnB\\_YjUV](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdXy8WSka_TeOffxcYaOMw5dfZJ0IUoK4KeVAdtVnB_YjUV)

[bg/viewform?usp=preview](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdXy8WSka_TeOffxcYaOMw5dfZJ0IUoK4KeVAdtVnB_YjUV/bg/viewform?usp=preview)



## ANEXO 5. POBLACIÓN DE 25 A 30 AÑOS DEL DISTRITO DE PUNO

CUADRO N° 1: POBLACIÓN CENSADA, POR ÁREA URBANA Y RURAL; Y SEXO, SEGÚN PROVINCIA, DISTRITO Y EDADES SIMPLES

Provincia, distrito y edades simples	Total	Población		Total	Urbana		Total	Rural	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
<b>DEPARTAMENTO PUNO</b>	<b>1 172 697</b>	<b>578 383</b>	<b>594 314</b>	<b>630 648</b>	<b>309 847</b>	<b>320 801</b>	<b>542 049</b>	<b>268 536</b>	<b>273 513</b>
<b>DISTRITO PUNO</b>	<b>135 288</b>	<b>66 341</b>	<b>68 947</b>	<b>129 922</b>	<b>63 696</b>	<b>66 226</b>	<b>5 366</b>	<b>2 645</b>	<b>2 721</b>
De 25 a 29 años	12 207	5 983	6 224	11 820	5 789	6 031	387	194	193
25 años	2 531	1 276	1 255	2 451	1 235	1 216	80	41	39
26 años	2 415	1 208	1 207	2 349	1 175	1 174	66	33	33
27 años	2 372	1 133	1 239	2 291	1 100	1 191	81	33	48
28 años	2 397	1 187	1 210	2 326	1 146	1 180	71	41	30
29 años	2 492	1 179	1 313	2 403	1 133	1 270	89	46	43
De 30 a 34 años	10 995	5 274	5 721	10 638	5 091	5 547	357	183	174
30 años	2 413	1 138	1 275	2 329	1 097	1 232	84	41	43
31 años	2 120	1 045	1 075	2 046	1 007	1 039	74	36	36
32 años	2 116	1 050	1 066	2 125	1 059	1 122	71	37	34
33 años	2 069	1 029	1 040	1 999	992	1 001	76	37	39
34 años	2 119	1 048	1 071	2 145	986	1 153	52	30	22
De 35 a 39 años	10 149	4 994	5 155	10 325	4 888	5 437	339	163	177
35 años	2 326	1 057	1 239	2 245	1 051	1 197	78	36	42
36 años	2 095	972	1 123	2 035	943	1 092	60	29	31
37 años	2 167	983	1 184	2 090	948	1 142	77	35	42
38 años	2 005	957	1 048	1 953	940	1 023	42	17	25
39 años	2 060	1 005	1 055	1 987	969	1 018	73	36	37
De 40 a 44 años	9 783	4 609	5 174	9 474	4 450	5 024	309	159	150
40 años	2 054	1 011	1 043	1 990	961	1 009	64	30	34
41 años	2 034	945	1 089	1 965	910	1 058	66	36	30
42 años	1 964	897	1 067	1 893	862	1 031	71	35	36
43 años	1 953	926	1 027	1 902	896	1 006	51	30	21

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inei.gov.pe%2Fmedia%2Fmedia%2Fpublicaciones\\_digiales%2FEst%2FLib1563%2Fcuadros%2F21TOMO\\_01.xlsx&wdOorigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inei.gov.pe%2Fmedia%2Fmedia%2Fpublicaciones_digiales%2FEst%2FLib1563%2Fcuadros%2F21TOMO_01.xlsx&wdOorigin=BROWSELINK)

### Jóvenes entre 25 a 30 años del Distrito de Puno

Edad	Total	Población		Total	Urbana		Total	Rural	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
Región Puno	1 172 697	578 383	594 314	630 648	309 847	320 801	542 049	268 536	273 513
Distrito Puno	135 288	66 341	68 947	129 922	63 696	66 226	5 366	2 645	2 721
25 años	2 531	1 276	1 255	2 451	1 235	1 216	80	41	39
26 años	2 415	1 208	1 207	2 349	1 175	1 174	66	33	33
27 años	2 372	1 133	1 239	2 291	1 100	1 191	81	33	48
28 años	2 397	1 187	1 210	2 326	1 146	1 180	71	41	30
29 años	2 492	1 179	1 313	2 403	1 133	1 270	89	46	43
30 años	2 413	1 138	1 275	2 329	1 097	1 232	84	41	43
Población de 25 a 30 años	14 620	7 121	7 499	14 149	6 886	7 263	471	235	236

Nota: Censo INEI (2017).



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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



Formato digital [X]

Fecha de entrega: 29/05/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIBEL JENNY CHOQUE QUISPE

Dirección: Jr. Urubamba N° 218 - Barrio manto norte

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70914045

Teléfono: 978766263 email: maryheo22@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: LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dra YUDI HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LOS JOVENES DE 25 A 30 AÑOS EN LA CIUDAD DE PUNO 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Capital humano, productividad, información, habilidades.

¿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 los 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: **ECONOMÍA SECTORIAL - P16**

Firma de Autor



huella digital

29 de mayo del 2025

Fecha