



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



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

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MYRIAN JANNETH ROCIO PAUCAR PANCCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MYRIAN JANNETH ROCIO PAUCAR PANCCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

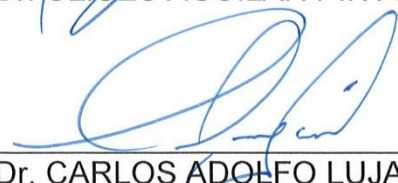
PRESIDENTE

: 
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ULISES AGUILAR PINTO

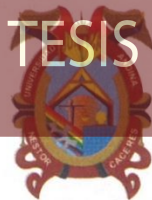
SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ECONOMÍA SECTORIAL - P16

**RESOLUCIÓN N° 523-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 06 de agosto del 2024

VISTOS: El Oficio No 068-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 01 de agosto del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y **Expediente N° CU – 09538** presentado por el (la) Bachiller: **PAUCAR PANCCA MYRIAN JANNETH ROCIO**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

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

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

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

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

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: VIERNES, 09 de agosto del 2024
Hora	: 09:00 a.m.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

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

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 225-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 08 de julio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-7575 de fecha 24 de junio del 2024, del **Bach. PAUCAR PANCCA MYRIAN JANNETH ROCIO**, 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. **PAUCAR PANCCA MYRIAN JANNETH ROCIO**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con RESOLUCIÓN N°114-2024-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,

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **PAUCAR PANCCA MYRIAN JANNETH ROCIO**, 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.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
UNIDAD DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 114 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 24 de mayo del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-5905 de fecha 20 de mayo 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. **PAUCAR PANCCA MYRIAN JANNETH ROCIO**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, 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, corrobora 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: **CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **PAUCAR PANCCA MYRIAN JANNETH ROCIO**, 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.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

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

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



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

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	historioteca.com Fuente de Internet	<1%
8	theibfr.com Fuente de Internet	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

<p>CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023</p>	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MYRIAN JANNETH ROCIO PAUCAR PANCCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74145305
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4533-2493
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364

Datos de investigación	
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</p> <p>Provincia: San Román</p> <p>Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas:</p> <p>Latitud: -15.2732657</p> <p>Longitud: -70.2924623</p> <p>https://maps.app.goo.gl/YDwJ3sdVd75uaFTFA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Economía, Negocios</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Economía</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CERDALES Y LASOQUEZ"
[Firma]
Dra. Yady Huacari Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MYRIAN JANNETH ROCIO PAUCAR PANCCA, identificado con DNI Nro. 74145305 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:
CAPITAL HUMANO Y SU CORRELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023

Asesorado por: Dra. YUDY 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 23 de AGOSTO del 2024

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, esperanza y gratitud por el camino que me guía en mi formación profesional.



AGRADECIMIENTO

A la Escuela Profesional de Economía y
Negocios Internacionales, sus docentes
y compañeros.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN	4
1.2.1. Pregunta general.....	4
1.2.2. Preguntas específicas.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3.1. Justificación teórica	4
1.3.2. Justificación práctica.....	5
1.3.3. Justificación metodológica.....	6
1.4. OBJETIVOS.....	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE.....	7
1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN	8
1.7. HIPÓTESIS.....	9



1.7.1. Hipótesis general	9
1.7.2. Hipótesis específicas	9
1.8. VARIABLES	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.....	12
2.1.1. A nivel internacional.....	12
2.1.2. A nivel nacional.....	13
2.1.3. A nivel regional y/o local	14
2.2. BASES TEÓRICAS	14
2.3. MARCO CONCEPTUAL	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE.....	29
3.2. MÉTODO.....	29
3.3. TIPO	29
3.4. NIVEL	29
3.5. DISEÑO.....	29
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
3.6.1. Población	30
3.6.2. Muestra	30
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	32
3.7.1. Técnicas de la investigación.....	32
3.7.2. Instrumentos	32
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	33



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN	36
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	49
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	13
Tabla 2	Número de población de trabajadores de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.....	34
Tabla 3	Número de muestra de trabajadores de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.....	36
Tabla 4	Estructura del cuestionario. Variable: Capital humano.....	37
Tabla 5	Estructura del cuestionario. Variable: Crecimiento económico...	37
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad de la variable Capital humano.....	38
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad de la variable Crecimiento económico.	39
Tabla 8	¿Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación? *¿Oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones?.....	43
Tabla 9	¿Tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación? *¿Atrae a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario?.....	45
Tabla 10	¿Muestra capacidad innovativa frente a la evolución de las telecomunicaciones? *¿Impone estrategias competitivas en el mercado de precios?.....	47
Tabla 11	¿Muestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos? *¿Atrae a más clientes y aumenta los ingresos?..	49
Tabla 12	¿Tiene capacidad para identificar un problema? *¿Existe expansión a mercados internacionales?.....	51
Tabla 13	¿Toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada? *¿Accede a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales?.....	53
Tabla 14	Capital humano y su relación con el crecimiento económico....	55
Tabla 15	Crecimiento económico con beneficios de la Capital humano...	56
Tabla 16	Crecimiento económico e innovación y adaptabilidad.....	57
Tabla 17	Crecimiento económico y capacidad de resolver problemas.....	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	¿Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación? *¿Oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones?.....	43
Figura 2	¿Tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación? *¿Atrae a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario?.....	45
Figura 3	¿Muestra capacidad innovativa frente a la evolución de las telecomunicaciones? *¿Impone estrategias competitivas en el mercado de precios?.....	47
Figura 4	¿Muestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos? *¿Atrae a más clientes y aumenta los ingresos?..	49
Figura 5	¿Tiene capacidad para identificar un problema? *¿Existe expansión a mercados internacionales?.....	51
Figura 6	¿Toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada? *¿Accede a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales?.....	53



RESUMEN

El título de investigación: "Capital humano y el crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones de Juliaca, 2023". El **objetivo** es determinar relación de conexión entre la participación de capital humano y el crecimiento económico de empresas de telecomunicaciones, Juliaca 2023. Este objetivo proporciona dirección clara y define la meta esencial del estudio: entender cómo el personal impacta en el desempeño económico de estas empresas. **Material y Método:** La metodología adoptada sigue el paradigma cuantitativo, enfatizando el diseño descriptivo relacional, tipo no experimental y nivel básico. La población total es 534, muestra probabilística 148 empleados de la empresa de telecomunicaciones. Para la obtención de datos, hemos utilizado la entrevista y encuesta, cuestionario como instrumento. El procesamiento estadístico se ha llevado a través del software SPSS versión - 25. **Resultados:** el estudio evidencia pruebas suficientes, respaldadas por margen de error del 0.5%, nivel de significancia y confiabilidad del 95%. **Conclusión:** el análisis estadístico significativo. El valor correlativo significativo 0.785, indica relación positiva entre el capital humano y el crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones Juliaca, 2023.

Palabras clave: capital humano, crecimiento económico, empresas de telecomunicaciones.



ABSTRACT

The research title: "Human capital and the economic growth of telecommunications companies in Juliaca, 2023". The objective is to determine the connection relationship between the participation of human capital and the economic growth of telecommunications companies, Juliaca 2023. This objective provides clear direction and defines the essential goal of the study: to understand how personnel impacts the economic performance of these companies. . Material and Method: The methodology adopted follows the quantitative paradigm, emphasizing the relational descriptive design, non-experimental type and basic level. The total population is 534, probabilistic sample 148 employees of the telecommunications company. To obtain data, we have used the interview and survey, questionnaire as an instrument. Statistical processing has been carried out using SPSS software version - 25. Results: the study shows sufficient evidence, supported by a margin of error of 0.5%, a level of significance and reliability of 95%. Conclusion: the significant statistical analysis, with Bilateral Sig. of $0.000 < 0.05$, the null hypothesis is rejected and we accept alternative hypothesis. The significant correlative value of 0.785 indicates positive correlation between human capital and the economic growth of telecommunications companies Juliaca, 2023.

Keywords: Human capital, economic growth, telecommunications companies.



INTRODUCCIÓN

Conceptualizamos el capital humano conjunto de conocimientos y experiencias que poseen los hombres, considerados como productivos activos en el ámbito laboral. La inversión en el desarrollo y educación son fundamentales para el crecimiento y éxito de una empresa. Este concepto se sustenta que las habilidades y experiencias de las personas representan un valioso ámbito laboral y económico. En síntesis, implica invertir en el desarrollo integral de los individuos, reconociendo que su potencial contribuye de manera significativa al progreso de una sociedad o empresa.

Este enfoque no se limita a la adquisición de habilidades técnicas, sino que también incluye el fomento de competencias blandas como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la capacidad de trabajo en equipo. La educación y formación continua desempeñan un papel crucial en la construcción y mejora del capital humano, permitiendo a las personas adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral. Desde la perspectiva empresarial, la gestión efectiva del capital humano implica estrategias para atraer, retener y desarrollar talento. Se reconoce que un entorno laboral que promueve y conlleva beneficios tanto para la organización como para los individuos. En el ámbito empresarial, la gestión del capital humano se traduce en estrategias de recursos humanos que van más allá de simplemente reclutar y capacitar empleados. Comprende la creación de un entorno laboral que fomente la motivación, el compromiso y el bienestar de los trabajadores. Las empresas exitosas reconocen que el capital humano no solo se mide por la cantidad de habilidades técnicas, sino también por la capacidad de adaptación, creatividad y actitud frente a los desafíos coyunturales.



La tecnología y la globalización han transformado la naturaleza del trabajo, resaltando la importancia de la agilidad en las organizaciones que priorizan el desarrollo del capital humano donde están mejor posicionados para enfrentar la rápida evolución del panorama laboral. La inversión en programas de capacitación, mentoría y liderazgo son hechos que fortalecen la competitividad de las empresas.

En cuanto al crecimiento económico de las empresas, este objetivo abarca diversos aspectos, incluyendo la innovación, la expansión del mercado, la eficiencia operativa y la diversificación. La responsabilidad social corporativa son elementos cruciales en el desarrollo de las empresas de telecomunicaciones en Juliaca, factores como la demanda de servicios, la infraestructura, la competencia y las regulaciones impactan directamente en su crecimiento económico. Abordar estos desafíos requerirá un enfoque integral que involucre inversiones en infraestructura, políticas regulatorias favorables y estrategias de competencia efectivas. Esto no solo beneficiaría a las empresas locales, sino que también mejoraría los servicios de telecomunicaciones disponibles para la comunidad en general en Juliaca.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Esto se debe a varios factores, como la competencia con empresas más grandes que atraen talento, la falta de programas de formación y desarrollo, o la falta de incentivos para que los profesionales de telecomunicaciones se queden en Juliaca. Esta situación podría afectar la calidad de los servicios de telecomunicaciones en la ciudad y limitar el crecimiento de las empresas locales en este sector. En Juliaca, por el crecimiento constante en la demanda de servicios de telecomunicaciones, se encuentra una problemática relevante para las empresas locales del sector. Esta situación problemática se centra en la gestión y retención del capital humano altamente calificado necesario para mantener y mejorar la calidad de estos servicios.

Hoy, estamos en una situación de competencia empresarial y por la prestación de servicios por el talento humano profesional. Las empresas más grandes y establecidas en el sector de las telecomunicaciones suelen atraer a profesionales capacitados con ofertas salariales y oportunidades de desarrollo que son difíciles de igualar para las empresas locales de Juliaca. Esto resulta en una fuga de talento hacia ciudades más grandes o empresas extranjeras, lo que debilita la base de conocimientos y experiencia disponible en la región. Otro



factor contribuyente en esta parte de la región de Puno es la falta de programas de formación de profesionales en los Institutos y Universidades con desarrollo de estudio específico para el desarrollo profesional de talento humano. Las empresas locales a menudo carecen de los recursos necesarios para invertir en la capacitación y actualización constante de sus empleados, lo que puede hacer que sus equipos no estén al día con las últimas tecnologías y prácticas del sector.

Esto puede llevar a la obsolescencia del personal y, en última instancia, afectar negativamente la calidad de los servicios ofrecidos. Además, la falta de incentivos para que los profesionales de las telecomunicaciones se establezcan y permanezcan en Juliaca también es un desafío. Esto podría incluir aspectos como la calidad de vida, la falta de infraestructura tecnológica adecuada o la percepción de limitaciones en las oportunidades de crecimiento profesional en la región.

Relacionada con el desarrollo y efectividad económico las denominadas empresas de telecomunicaciones de Juliaca podría ser la limitación de la inversión en infraestructura y la competencia desigual con empresas más grandes. Esto podría obstaculizar el desarrollo sostenible de estas empresas y su capacidad para ofrecer servicios de alta calidad en un entorno competitivo. Para abordar esta situación problemática y fomentar el crecimiento económico en las empresas de telecomunicaciones en Juliaca, se requiere un enfoque que incluya la inversión en infraestructura, políticas regulatorias favorables, apoyo financiero y estrategias de competencia efectivas para nivelar el campo de juego. Esto no solo beneficiaría a las empresas locales, sino que también mejoraría la calidad de los servicios de telecomunicaciones disponibles para la comunidad en general. Las redes y tecnologías de telecomunicaciones requieren inversiones



considerables, pero muchas empresas locales carecen de los recursos financieros necesarios para expandir y modernizar sus redes. Como resultado, se ven limitadas en su capacidad para satisfacer una demanda en constante aumento y brindar servicios de calidad, lo que amenaza su crecimiento económico.

La competencia desigual con gigantes del sector agrega otro obstáculo. Empresas más grandes, con bolsillos profundos y recursos significativamente mayores, compiten en el mismo espacio que las empresas locales. Esta competencia desleal puede resultar en una distribución desigual de clientes y, por ende, ingresos, lo que dificulta que las empresas locales alcancen su máximo potencial económico. Las regulaciones y las barreras burocráticas, a menudo ineludibles en el mundo de las telecomunicaciones, también contribuyen al dilema. Cumplir con las regulaciones y sortear la burocracia puede aumentar los costos operativos, afectando negativamente la rentabilidad y la capacidad de inversión de estas empresas.

El acceso al capital necesario para el crecimiento es otro problema. Obtener financiamiento para expandir y modernizar operaciones puede ser un desafío, y la falta de inversores interesados puede ralentizar el avance económico. Finalmente, los problemas de interoperabilidad y falta de estándares pueden dificultar la expansión de servicios y la colaboración entre empresas locales, lo que limita aún más su crecimiento, superar estos desafíos requiere un enfoque integral. Se necesita inversiones estratégicas en infraestructura, políticas regulatorias que favorezcan a las empresas locales, apoyo financiero y estrategias de competencia efectivas para nivelar el campo de juego. Al hacerlo, no solo se allanará el camino para el crecimiento económico de estas empresas,



sino que también se mejorará la calidad de los servicios de telecomunicaciones disponibles para la comunidad en general en Juliaca.

1.2. FORMULACIÓN

1.2.1. Pregunta general

¿Cómo se concibe la perseverancia de capital humano y eficiencia económico de empresas de telecomunicaciones en Juliaca, 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

1. ¿Qué tipo de relación existe entre el crecimiento económico y competencias técnicas de especialización de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023?
2. ¿Cómo se percibe la relación entre el crecimiento económico y la innovación y adaptabilidad de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023?
3. ¿Cómo se prevé la relación entre el crecimiento económico y la capacidad de resolver problemas de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

La investigación se justifica por la relación que muestra el capital humano y desarrollo y afianzamiento económico de empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca se sustenta en una sólida justificación teórica, respaldada por conceptos arraigados en la gestión de recursos económicos de la empresa. Los recursos humanos, según el contexto empresarial, se consideran un activo estratégico de gran valía. El capital humano engloba las habilidades,



conocimientos y experiencia de los empleados, y su aporte es esencial para el funcionamiento y el progreso de una organización.

Desde una perspectiva económica, existe una conexión directa entre el capital humano y la productividad. La teoría del capital humano, concebida por Gary Becker, defiende que invertir en la educación y capacitación de los empleados aumenta su productividad, lo que, a su vez, puede propiciar el crecimiento económico de las empresas.

En la industria las telecomunicaciones recobran innovación y adopción de nuevas tecnologías son imperativos, el capital humano altamente capacitado puede desempeñar un papel crucial. Su capacidad para introducir soluciones tecnológicas vanguardistas y mejorar los servicios que repercute la competitividad y el crecimiento económico de las empresas. La retención de talentos también ocupa un lugar central en la teoría de recursos humanos. Conservar a empleados talentosos se considera fundamental en la retención de profesionales calificados con competencia para garantizar la estabilidad de las operaciones, lo que influye positivamente en el crecimiento económico. Además, las empresas de telecomunicaciones pueden generar externalidades positivas en la comunidad. Esto se traduce en la creación de empleo, inversiones en infraestructura y un aumento de la conectividad, lo que, a su vez, estimula el desarrollo económico de Juliaca en su conjunto.

1.3.2. Justificación práctica

En cuanto se refiere a la justificación práctica, el capital humano en las empresas de telecomunicaciones en Juliaca radica en la capacidad para mejorar la eficiencia operativa, retención de talentos y la toma de decisiones estratégicas



para el desarrollo económico de la empresa. Estas acciones prácticas no solo benefician a las empresas en sí, sino que también contribuyen al mejoramiento de los servicios de telecomunicaciones disponibles en beneficio de la comunidad.

La justificación práctica de llevar a cabo un análisis exhaustivo del capital humano en las empresas de telecomunicaciones en Juliaca es innegable. Este enfoque no solo es beneficioso para las propias empresas, sino que también tiene un impacto directo en la comunidad beneficiaria y la expansión de la economía local. Desde una perspectiva pragmática, el capital humano proporciona a las empresas una valiosa hoja de ruta para optimizar sus recursos. Permite identificar las habilidades y competencias de los empleados, lo que a su vez facilita la asignación efectiva de tareas y responsabilidades.

1.3.3. Justificación metodológica

Este trabajo investigativo se justifica por su importancia y que a través de un enfoque estructurado y fundamentado, se puede obtener datos confiables y significativos que respalden las decisiones estratégicas. Esta metodología implica la recopilación sistemática de datos en forma cuantitativa, relacionados con el capital humano. Los datos cuantitativos pueden incluir métricas como la tasa de rotación de empleados, la productividad y los costos laborales. Además, esta metodología permite comparar los datos con estándares de la industria y realizar benchmarking con otras empresas similares en diferentes regiones.



1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Identificar la correlación entre el capital humano y el crecimiento económico empresas telecomunicaciones Juliaca 2023

1.4.2. Objetivos específicos

- Verificar la correlación de crecimiento económico y competencias técnicas y especializadas empresas telecomunicaciones Juliaca 2023
- Describir relación existente entre el crecimiento económico y la innovación y adaptabilidad de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023
- Prever relación entre el crecimiento económico y la capacidad de resolver problemas de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE

La relación entre capital humano y crecimiento económico de empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023 muestra aspectos estratégicos para la optimización de recursos humanos de las empresas. Identificar las habilidades y competencias esenciales para impulsar el desarrollo económico permitirá a las compañías enfocarse en estrategias de contratación, retención y formación alineadas con las demandas del mercado. Adicionalmente, el estudio contribuirá a la competitividad del sector de telecomunicaciones en Juliaca, proporcionando información valiosa sobre cómo una fuerza laboral altamente calificada puede potenciar la innovación y la eficiencia operativa. Este conocimiento estratégico se vuelve fundamental para mantener o mejorar la posición de estas empresas en un entorno empresarial dinámico y competitivo.



La investigación también tendrá un impacto directo en el desarrollo de estrategias empresariales. Al comprender profundamente las condiciones relevantes en favor de las empresas de telecomunicaciones, podrán diseñar estrategias más efectivas. Esto podría traducirse en inversiones específicas en programas de desarrollo profesional, la implementación de prácticas para la retención de talento y la creación de un entorno laboral propicio que estimule el crecimiento sostenible.

1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN

El capital humano es fuente primaria en el crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones; pero, frente a este tipo de situación coyuntural presenta diversas limitaciones y delimitaciones fundamentales. En primera instancia, se reconoce que los resultados obtenidos pueden tener restricciones en su generalización, ya que están fuertemente influenciados por las características demográficas, económicas y culturales específicas de Juliaca, condicionando la aplicabilidad de los hallazgos a niveles nacional o global.

La falta de datos precisos y actualizados sobre el capital humano en las empresas de telecomunicaciones se plantea como una limitación significativa. La carencia de información detallada podría restringir la capacidad de realizar análisis exhaustivos y limitar la validez de las conclusiones alcanzadas. Además, la investigación está sujeta a posibles cambios en el entorno empresarial durante el período del estudio, donde factores externos como modificaciones regulatorias o fluctuaciones económicas podrían influir en la interpretación de los resultados, resaltando la necesidad de considerar la dinámica temporal de los hallazgos.



En relación a las delimitaciones, es crucial señalar que el enfoque geográfico se limita exclusivamente a Juliaca, lo cual, si bien proporciona una comprensión detallada del contexto local, implica que las conclusiones no pueden extrapolarse a otras ciudades o regiones con características distintas. Asimismo, la investigación se enfoca específicamente en el sector de telecomunicaciones, excluyendo otras industrias. Este enfoque sectorial limita la generalización de las conclusiones a contextos empresariales diferentes. Finalmente, se establece claramente el período de estudio en el año 2023. Aunque esto permite una evaluación específica de las condiciones y situaciones en ese momento, implica que los cambios significativos posteriores a ese año no estarán reflejados en el análisis. Estas limitaciones y delimitaciones se establecen con el propósito de ejecutar en forma teórica la investigación, reconociendo las áreas específicas que están dentro y fuera del alcance del estudio.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

Capital humano muestra relación directa en el crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones.

1.7.2. Hipótesis específicas

- El desarrollo y la potencialización económico muestra relación directa de competencias técnicas y especialización de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023
- El desarrollo económico muestra relación directa de innovación y adaptabilidad de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023



- El despliegue económico tiene relación directa en la capacidad de resolver problemas de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023

1.8. VARIABLES

1.8.1. Variable independiente

Capital humano

1.8.2. Variable dependiente

Crecimiento económico

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterio de valoración		
CAPITAL HUMANO Variable de estudio (2)	1.1. Competencias técnicas y de especialización	• Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación	1	Sí No A veces Casi Siempre		
		• Tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación	1			
	1.2. Innovación y adaptabilidad	• Muestra capacidad de innovación frente a la evolución constante de las telecomunicaciones	1			
		• Muestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos	1			
		• Tiene capacidad para identificar un problema	1			
	1.3. Capacidad de resolver problemas	• Toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada	1			
			1			
	CRECIMIENTO ECONÓMICO Variable de estudio (2)	2.1. Diversificación de servicios	• Oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones		1	Sí No A veces Casi Siempre
			• Atrae a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario		1	
		2.2. Estrategia de precios	• Impone estrategias competitivas en el mercado de precios		1	
• Atrae a más clientes y aumenta los ingresos			1			
2.3. Globalización		• Existe expansión a mercados internacionales	1			
		• Accede a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales	1			

Nota. Yesica Sucaticona Cañazaca



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Tallma (2019), Trabajo: "incorporación de calidad laboral en el desempeño del modelo de crecimiento en Taiwán". **Metodología:** utilizan modelo de Solow (1956) y Swan (1956) crecimiento endógeno y capital humano. **Conclusión:** el desarrollo productivo explica cinco factores: mano de obra bruta, capital físico, capital humano y rendimiento educativo. La contabilidad de crecimiento indica el capital humano alcanza 45% de desarrollo productivo en Taiwán.

Krueger y Lindhal (2018), investigación: "Calidad de datos sobre educación de crecimiento económico en Corea del Sur". **Metodología:** han utilizado una encuesta a 42 países durante el periodo 2017-2019 de la calidad de datos sobre educación de crecimiento económico. **Resultado:** sostienen que la variable años de escolarización es afectada con la inclusión del capital físico, provoca falta de importancia de la escolarización en la especialización de capital físico. **Conclusión:** los problemas de error de medición en la escolaridad relacionado con el crecimiento económico de los países repercuten falta de



control de crecimiento del capital físico preparado en beneficio de las empresas en desarrollo.

2.1.2. A nivel nacional

Ayara (2019), trabajo: "Relación de crecimiento económico y nivel educativo de fuerza laboral en la empresa Gloria" (2018-2019). **Descripción:** se ha utilizado un modelo de Vectores Autorregresivos (VAR) para evaluar el crecimiento económico de la empresa Gloria. **Metodología:** se ha utilizado para el crecimiento de producción el método agregado Cobb Douglas incluido el capital humano. **Resultados:** el impacto del empoderamiento de capital humano sobre el crecimiento económico de la empresa Gloria ha sido considerado bajo. El estudio de esta Empresa demuestra que hubo distorsiones del mercado laboral a causa de la descapitalización de fuerza laboral, disputas industriales, fuga de profesionales por mala atención de la administración de la organización.

Al-Yousif (2018), trabajo: "Naturaleza y relación de capital humano y el crecimiento económico en la Empresa Iberoamericana de la fábrica de servicios sanitarios Proxy, 2017-2018". **Metodología:** la investigación convierte un modelo de absolución de errores en la fábrica de servicios sanitarios Proxy para proveer sus requerimientos a nivel nacional e internacional. **Resultados:** la producción de la fábrica de servicios sanitarios proxy varía según la capacidad creativa del capital humano. Por ejemplo, el capital humano obedece a la alta especialización de "gasto en educación industrial"; el crecimiento económico se evidencia según la especialización significativa del talento humano.



2.1.2. A nivel regional y/o local

Ramírez (2019) investigación: "Impacto de capital humano en el crecimiento económico de la producción de tejidos a mano en la región Puno". **Metodología:** corte transversal. El investigado emplea modelo de contabilidad de crecimiento económico con el apoyo de producción agregado. **Resultados:** el aumento de capital educativo ha sido considerado como mejor estrategia para captar capital humano capacitado y especializado y muestra impacto positivo en la tasa de crecimiento de productos por trabajador. **Conclusión:** se ha estratificado tres explicaciones para la conciliación de relación negativa entre capital humano y crecimiento económico: actividades remunerativas productivas, expansión de mano de obra y especialización de habilidades cognitivas de los trabajadores.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Capital humano

Hay varias teorías y enfoques importantes en este campo, algunas de las cuales incluyen:

- a. **Capital Humano de Gary Becker:** Becker, un economista, propuso que la inversión en educación y formación aumenta la productividad de los individuos y, por lo tanto, su valor en el mercado laboral. Esta teoría destaca importancia la educación y capacitación de capital humano para el desarrollo. Becker se centró en aplicar enfoques económicos al análisis del capital humano. Argumentó que las personas toman decisiones racionales para invertir en su educación y formación basándose en la comparación de costos y beneficios a lo largo de su vida laboral. Según esta teoría, cuanto



más se invierte en educación y capacitación, mayor será la productividad y los ingresos de una persona.

b. Capital Humano de Schultz: Theodore Schultz contribuyó en la inversión de capital humano en la educación y formación especializada. La fuga de profesionales con alta especialización impide el crecimiento económico y el desarrollo de la sociedad. Schultz amplió la idea de Becker al enfocarse en el papel del capital humano en el desarrollo económico de una sociedad. Sostenía que la inversión en educación y formación no solo beneficia a los individuos, sino que también es esencial para el crecimiento económico y el progreso de una nación.

c. Capital Social de James Coleman: Esta teoría centra su relación en actividades de redes sociales y las relaciones interpersonales en el capital humano. Argumenta que las conexiones sociales pueden proporcionar oportunidades y recursos que aumentan el capital humano. Coleman centró su estudio de las relaciones sociales y su relación directa con el capital humano. Argumentó que las conexiones sociales, como la confianza y la cooperación, pueden mejorar el capital humano de una persona al proporcionar acceso a recursos, información y oportunidades que de otro modo serían inaccesibles.

d. Capital Intelectual de Stewart: Thomas Stewart introdujo que el nivel cognitivo de los empleados es intangibles y valiosos para una organización. Esta teoría destaca la importancia de gestionar y aprovechar el



conocimiento de los empleados. Thomas Stewart destacó la capacitación y práctica internado de los trabajadores para aumentar el crecimiento, innovación que requiere una organización. Sostenía que el capital humano, junto con el capital estructural (procesos y sistemas) y el capital relacional (relaciones con clientes y socios), es esencial para el éxito empresarial a largo plazo.

- e. **Desarrollo Organizacional de Argyris y Schön:** Esta teoría centra su estudio en el aprendizaje y desarrollo continuo de las personas dentro de una organización. Argumenta que el capital humano se fortalece cuando las organizaciones fomentan un entorno de aprendizaje y desarrollo.

2.2.2. Capital humano

Es la riqueza intangible que reside en las habilidades, conocimientos y talento de las personas. En un contexto empresarial, implica que los empleados no son solo mano de obra, sino activos valiosos cuyo desarrollo y bienestar implican como actores principales en el éxito de la empresa. Cuando se invierte capital en la capacitación y especialización del trabajador está asegurando el desarrollo de la empresa con capital humano debidamente formada, con capacitación y creación de un entorno laboral saludable, las organizaciones pueden mejorar su productividad, innovación y competitividad empresarial.

Se explica cuán importancia merece la fuerza de capital humano en una sociedad, donde una educación sostenible e intercultural, prevención de buena salud y capacitación permanente de la población son factores claves para el desarrollo económico y social. En resumen, el capital humano se centra en



reconocer y potenciar el valor de las personas como activos esenciales en el logro de metas y el progreso tanto a nivel empresarial como social.

El capital humano, en el mundo económico es muy esencial y es la riqueza que posee y demuestra sus conocimientos, habilidades y capacidades en el desarrollo de una organización. Está compuesto por la educación formal, la formación técnica, la experiencia laboral y la salud física y mental de las personas. El capital humano es un activo fundamental en cualquier economía; cuando el personal muestra mayor nivel de educación y habilidades tienden también ser más productivo en sus roles laborales y contribuye de manera más significativa en el crecimiento económico.

2.2.3. Dimensiones del capital humano

El capital humano en empresas telecomunicaciones abarca varias dimensiones clave debido a la naturaleza técnica y altamente competitiva de esta industria. Aquí están algunas dimensiones importantes:

a. Competencias Técnicas y Especialización

Dado que las telecomunicaciones dependen en gran medida de la tecnología, es esencial evaluar las competencias técnicas de los empleados. Esto incluye conocimientos en redes, sistemas de comunicación, ciberseguridad, y tecnologías emergentes como 5G e IoT.

b. Innovación y Adaptabilidad

La industria de las telecomunicaciones evoluciona constantemente. El análisis debe medir la capacidad de los empleados para adaptarse a



nuevos avances tecnológicos y contribuir a la innovación en productos y servicios.

c. Gestión del Ciclo de Vida del Cliente

En un mercado competitivo, la gestión efectiva de relaciones con el cliente es fundamental. Evaluar las habilidades en ventas, servicio al cliente y retención es crítico para el éxito.

d. Análisis de Datos y Big Data

Las empresas telecomunicaciones manejan grandes cantidades de datos. Evalúan los datos endógenos y exógenos, adaptación de inteligencia artificial e integración automático de aprendizajes vía internet y la toma de decisiones para subsanar algunos errores internos.

e. Habilidades de Comunicación

La capacidad de comunicarse eficazmente tanto con colegas como con clientes es crucial en esta industria, especialmente en roles de soporte técnico y ventas.

f. Gestión de Proyectos

Muchos proyectos importantes, como la expansión de redes o la implementación de nuevos servicios, ocurren en empresas de telecomunicaciones. Evaluar las habilidades de gestión de proyectos garantiza una ejecución eficiente.



g. Cumplimiento Normativo

Dada la regulación gubernamental en el sector, es importante evaluar la comprensión y el cumplimiento de las regulaciones y normativas por parte de los empleados.

h. Desarrollo de Liderazgo

Identificar, prever y desarrollar líderes de talento humano potencializadas para el crecimiento económico de las organizaciones telecomunicaciones.

i. Cultura Organizacional

Evaluar cómo se alinea la cultura organizacional con los objetivos estratégicos y si fomenta la colaboración, la innovación y la retención del talento.

j. Diversidad e Inclusión

La diversidad de habilidades y perspectivas puede ser un activo valioso en una empresa de telecomunicaciones. Evaluar y promover la diversidad e inclusión es fundamental.

Estas dimensiones proporcionan una visión integral del análisis de capital humano en empresas de telecomunicaciones, ayudando a identificar fortalezas y áreas de mejora para optimizar el rendimiento y la competitividad en esta industria dinámica.



2.2.4. Teorías sobre el crecimiento económico

Estos enfoques y teorías proporcionan diferentes perspectivas sobre cómo las empresas de telecomunicaciones pueden lograr y mantener el crecimiento económico en un entorno empresarial altamente competitivo y tecnológicamente cambiante. La aplicación adecuada de estas teorías depende de la situación y la estrategia específica de cada empresa.

a. Teoría de difusión de la innovación

Este enfoque se centra en cómo la adopción y la difusión de nuevas tecnologías, como las relacionadas con las telecomunicaciones, pueden impulsar el crecimiento económico.

Las empresas que lideran en la adopción de innovaciones tecnológicas a menudo tienen ventajas competitivas y contribuyen al crecimiento de la industria. Esta teoría tiene su centro de interés en la adopción de nuevas tecnologías es un motor clave del crecimiento económico. En las empresas de telecomunicaciones, la adopción imperiosa de las tecnologías emergentes, como el 5G o la Internet de las cosas (IoT), puede impulsar la demanda de servicios y equipos avanzados. Las empresas que lideran en la adopción de estas innovaciones suelen obtener una ventaja competitiva.

b. Teoría de la Competencia y la Regulación

La competencia y regulación del desarrollo económico juegan un papel crucial en el crecimiento económico. Los enfoques regulatorios adecuados pueden fomentar la competencia, lo que a su vez puede impulsar la inversión en infraestructura y la innovación permanente son consideradas en el mercado para



impulsar el crecimiento al forzar a las empresas a mejorar sus servicios y reducir costos para atraer y retener clientes. La regulación efectiva puede promover esta competencia al establecer reglas justas y fomentar la inversión en infraestructura.

c. Teoría del Ciclo de Vida de la Industria

Esta teoría sugiere que las industrias, incluidas las telecomunicaciones, pasan por etapas de crecimiento, madurez y declive. Comprender en qué etapa se encuentra una empresa de telecomunicaciones puede guiar las estrategias de crecimiento, ya sea a través de la expansión en nuevos mercados o la diversificación de servicios. Las empresas de telecomunicaciones pueden atravesar diferentes etapas. La expansión la infraestructura y la adquisición de nuevos clientes son esenciales. En la etapa de madurez, la diversificación de servicios y la eficiencia operativa pueden ser clave para el crecimiento sostenible.

d. Teoría del Capital Humano

El capital humano desempeña papel importante en las empresas de telecomunicaciones. La capacitación, especialización de las competencias laborales de los empleados influye en el crecimiento de la productividad y la eficiencia, lo que contribuye al crecimiento económico. El capital humano, en forma de empleados altamente capacitados, es esencial para mantener y mejorar la calidad de los servicios de telecomunicaciones. La inversión en la formación y el desarrollo de empleados aumenta la eficiencia y la innovación en el crecimiento económico.



e. Teoría de la Inversión en Infraestructura

Las empresas de telecomunicaciones a menudo requieren inversiones significativas en infraestructura, como redes de fibra óptica y torres de telefonía móvil. La teoría sugiere que estas inversiones pueden generar un efecto multiplicador en la economía, al crear empleos y estimular la inversión en tecnologías relacionadas. Las inversiones en infraestructura, como la mejora la cobertura móvil, pueden crear empleos y estimular el crecimiento económico en la comunidad local. Además, estas inversiones permiten ofrecer servicios de mayor calidad y llegar a más clientes.

f. Teoría de la Innovación Disruptiva

En un mercado tan dinámico como el de las telecomunicaciones, la innovación disruptiva puede cambiar rápidamente el panorama. Las empresas que adoptan estas innovaciones pueden experimentar un crecimiento rápido, mientras que las que no se adaptan pueden quedar rezagadas. En un entorno tan dinámico como el de las telecomunicaciones, las innovaciones disruptivas pueden transformar la industria. Empresas que adoptan estas innovaciones, como servicios de comunicación por voz sobre IP (VoIP) o streaming de video, pueden experimentar un crecimiento rápido al satisfacer nuevas demandas del mercado.

g. Teoría de la Globalización

El crecimiento económico en empresas de telecomunicaciones puede estar vinculado a la expansión global. La capacidad de operar en mercados internacionales y aprovechar la demanda global puede impulsar el



crecimiento de la empresa. La expansión global puede ser un motor de crecimiento económico para las empresas de telecomunicaciones. Al expandirse a mercados internacionales, las empresas pueden aprovechar la demanda global y diversificar sus fuentes de ingresos.

2.2.5. Dimensiones del crecimiento económico

El crecimiento económico en las empresas de telecomunicaciones puede analizarse a través de diversas dimensiones clave que afectan su desempeño y rentabilidad a lo largo del tiempo. Aquí están algunas dimensiones esenciales:

a. Expansión de la Infraestructura

El crecimiento económico en telecomunicaciones a menudo se correlaciona con la expansión de la infraestructura de redes. Esto incluye la construcción de torres de telefonía móvil, despliegue de fibra óptica y mejora de la cobertura geográfica. Una infraestructura sólida permite llegar a nuevos clientes y ofrecer servicios de mayor calidad.

b. Penetración de Mercado

Está relacionado con la capacidad llegar más usuarios. La penetración de mercado se refiere a cuántos clientes de un mercado específico utilizan los servicios de una empresa de telecomunicaciones. El aumento en la penetración de mercado puede impulsar los ingresos.



c. Diversificación de Servicios

La mayoría de las empresas existentes en el mundo presentan sus servicios con una variedad de productos equilibradas en el mercado y en la comunidad. Con referente a las telecomunicaciones día a día aparece innovaciones en la industria de telefonía móvil, Internet de alta velocidad, televisión por cable y servicios empresariales con innovadas variables, que contribuyen en el crecimiento económico al atraer a los clientes y aumentar los ingresos por usuario.

d. Innovación Tecnológica

Son las tendencias actuales que ostenta cambios y la adopción de nuevas tecnologías válidos para tender al público, como 5G o servicios de Internet de las cosas (IoT), pueden abrir nuevas oportunidades de crecimiento y mejorar la eficiencia operativa.

e. Calidad del Servicio

Es esencial para retener clientes existentes y atraer nuevos. La mejora de la calidad del servicio puede generar una mayor lealtad del cliente y un crecimiento económico sostenible.

f. Competencia y Estrategia de Precios

La implementación de nuevas tecnologías en diferentes series de equipamientos industriales implica la existencia de competencias en el mercado. Hablando de las telecomunicaciones, aparece nuevas técnicas para una comunicación fluida y rápida que influye el uso de nuevas



estrategias y requerimientos puntuales. La capacidad de establecer precios competitivos y atractivos puede atraer a más clientes y aumentar los ingresos.

g. Regulación Gubernamental

La regulación puede tener un impacto significativo en las empresas de telecomunicaciones. Una regulación eficaz puede promover la competencia y la inversión en infraestructura, mientras que una regulación excesiva o desfavorable puede obstaculizar el crecimiento económico.

h. Globalización

Expandirse a mercados internacionales puede impulsar el crecimiento económico al acceder a nuevos clientes y aprovechar oportunidades globales. La expansión global también puede diversificar los riesgos.

i. Inversión en Capital Humano

El desarrollo de las empresas y la capacitación permanente de empleados con nuevas habilidades técnicas y de servicio al cliente son cruciales para mantener y mejorar la calidad de servicios que contribuye al crecimiento económico.

j. Satisfacción del Cliente

La retención de clientes satisfechos es fundamental. Los clientes contentos tienden a gastar más y pueden convertirse en defensores de la marca, atrayendo a nuevos clientes a través del boca a boca.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Capital Humano

Es el conjunto renovable de conocimientos, habilidades, educación, experiencia y salud de la población de un país o empresa fundamental para la productividad y el desarrollo económico de una empresa. El capital humano es un activo crucial que impulsa el crecimiento económico al mejorar la productividad de la fuerza laboral a través de la educación, la formación y el desarrollo de habilidades. Un mayor capital humano conduce a una mayor capacidad de una sociedad u organización para innovar, competir y prosperar en la economía global.

3.3.2. Crecimiento Económico

En toda actividad humana, el trabajador tiene propenso aumentar la producción relacionados con de bienes y servicios útiles para la sociedad y al mismo tiempo el crecimiento cotidiano de la economía. Generalmente, se observa el económico en crecimiento y desarrollo del Producto Interno Bruto (PIB) en una organización. El crecimiento económico es el proceso en la cual está asentado la economía y se experimenta el aumento en la producción de bienes y servicios a través del tiempo.

El crecimiento muestra generalmente a través del Producto Interno Bruto (PIB), es el valor total de todos los bienes y servicios producidos en un período determinado. El crecimiento económico es el objetivo clave para los gobiernos y las empresas, ya que está relacionado con una mayor prosperidad, empleo y estándar de vida para la población.



2.3.3. Educación

Entendemos la educación el proceso de adquirir conocimientos, habilidades y valores a través de la enseñanza y el aprendizaje. Un nivel más alto de educación suele estar relacionado con un mayor capital humano y, por lo tanto, puede contribuir al crecimiento económico. La educación es un componente fundamental del capital humano. Una población educada tiene la capacidad de comprender y adaptarse a cambios tecnológicos, lo que puede aumentar la innovación y la productividad en una economía.

2.3.4. Habilidades

Las habilidades se refieren a las capacidades prácticas y técnicas que una persona posee para desempeñar tareas específicas. Mejorar las habilidades de la fuerza laboral puede aumentar la productividad y, en última instancia, el crecimiento económico. Las habilidades representan las capacidades específicas y técnicas que las personas poseen. Estas habilidades son adquiridas mediante la educación formal o reciben a través de capacitación en el lugar de trabajo. Cuantas más habilidades posea una fuerza laboral, más eficiente será en la realización de tareas, lo que contribuirá al crecimiento económico.

2.3.5. Inversión en Capital Humano

Esta inversión se realiza a través de la educación, la formación y la atención médica para mejorar el capital humano de una población. Esta actividad es indicado clave para el crecimiento económico a largo plazo. Este término se refiere a la asignación de recursos, ya sea por parte del gobierno o las empresas,



para mejorar el capital humano de una población. Esto incluye inversiones en educación, programas de capacitación, atención médica y servicios de salud mental.

2.3.6. Productividad Laboral

Es la generación de productos en un período de tiempo determinado. Cuando existe mayor capital humano calificado se traduce en una productividad de mayores beneficios y, por lo tanto, en un mayor crecimiento económico. La productividad laboral se refiere a cuánto puede producir un trabajador en un período de tiempo determinado. Un mayor capital humano, que incluye educación y habilidades mejoradas, permite aumentar la productividad innovada de acuerdo de la fuerza laboral de los trabajadores, que a su vez, impulsa el crecimiento económico.

2.3.7. Desarrollo Económico

Es equivalente al concepto de crecimiento económico. La tarea de la organización es mejorar la producción de bienes y servicios con calidad para la dotación de una vida saludable en la sociedad, a fin de buscar estrategias para la reducción de la pobreza tratar de propiciar servicios básicos con principios de igualdad de oportunidades para todos.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE

Cuantitativo.

3.2. MÉTODO

Cuantitativo. Centra en hechos o fenómeno social de un hecho.

3.3. TIPO

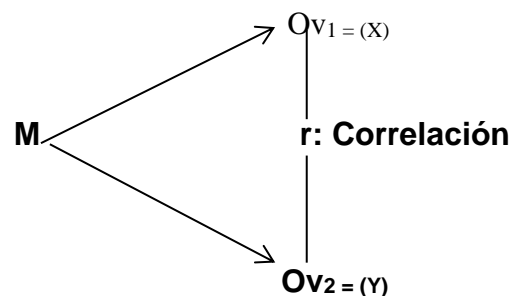
No experimental – básica

3.4. NIVEL

No experimental.

3.5. DISEÑO

Se prescribe así



Dónde:

M: indica Muestra

OV₁ = (X) Observación de la variable 1: Capital humano

$Ov_2 = (\gamma)$ Observación de la variable 2: Crecimiento económico

r = Correlación entre variables

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Trabajadores de telecomunicaciones, Juliaca, 2023.

Tabla 2

Población de trabajadores telecomunicaciones, Juliaca, 2023

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nº de Trabajadores
1	ENTEL PERU	58
2	SERVICIO INTEGRAL DE TELECOMUNICACIONES	76
3	PAGINAS AMARILLAS TELEFÓNICA	45
4	AMERICATEL	66
5	CLARO	128
6	MOVISTAR	87
7	BITEL	74
Total		534

Nota. Investigadora

3.6.2. Muestra

Se ha aplicado la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Población	N=	534
Alfa (Error tipo I)	α =	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	$\beta=1-\alpha/2$	0,95
Z de (1- $\alpha/2$)	Z(1- $\alpha/2$)	1,96
Desviación estándar	s=	0,509
Varianza	s ²	0,26
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	148

$$n = \frac{534 * (1,96)^2 * (0,26)^2}{(0,07)^2(534 - 1) + (1,96)^2 * (0,26)^2}$$

$$n = 147,726 \leftrightarrow 148$$

Tabla 3

Muestra de trabajadores telecomunicaciones, Juliaca, 2023

Nº	EMPRESAS	Nº de Trabajadores	Tamaño de muestra
1	ENTEL PERU	58	16
2	SERVICIO INTEGRAL DE TELECOMUNICACIONES	76	21
3	PAGINAS AMARILLAS TELEFÓNICA	45	12
4	AMERICATEL	66	18
5	CLARO	128	36
6	MOVISTAR	87	24
7	BITEL	74	21
	Total	534	148

Nota. Investigadora



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Técnicas de la investigación

- **Entrevista**

Se ha elaborado banco de preguntas con indicadores de las variables para acopiar los datos mediante el diálogo interpersonal con los trabajadores de las empresas.

- **Encuesta**

Se ha elaborado ítems con indicadores de las variables a fin de obtener datos precisos para desarrollar las tablas y gráficos.

3.7.2. Instrumentos

a. Cuestionario

El investigador en coordinación con el equipo de profesionales de la especialidad se ha formulado el instrumento con el contenido de los indicadores de las variables de la investigación, para luego elaborar las Tablas y gráficos estadísticos.

Tabla 4

a. Variable: Capital humano

DIMENSIONES	ÍTEMS
1. Competencias técnicas y de especialización	02
2. Innovación y adaptabilidad	02
3. Capacidad de resolver problemas	02
TOTAL	06

Tabla 5**b. Variable: Crecimiento económico**

DIMENSIONES	ÍTEMS
1. Diversificación de servicios	02
2. Estrategia de precios	02
3. Globalización	02
TOTAL	06

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.8.1. Validación de los instrumentos

La evaluación de juicio de tres (03) especialistas profesionales destacados en el área ha sido suficiente revisar y absolver las observaciones y sugerencias dadas para la aplicación correspondiente (Anexo N. 2).

3.8.2. Confiabilidad de instrumentos

El trabajo ha sido validado por especialistas y con las sugerencias del caso hemos utilizado la escala del método Alpha de Cronbach donde los ítems tienen valor limitante entre 0 y 1, donde 0 es cero confiabilidades, 1 igual a total confiabilidad (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 6*Estadísticas de fiabilidad de la variable Capital humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,811	06

Las métricas de fiabilidad, representadas por el coeficiente Alpha de Cronbach, presentan una perspectiva minuciosa sobre la cohesión interna de la escala de

evaluación utilizada. En este escenario, los 06 ítems o elementos examinados han generado un valor global de 0,811, señalando la consistencia y uniformidad de las respuestas recabadas.

Al cotejar este resultado con los estándares delineados por Oviedo & Campo (2005), donde se considera que el rango de 0.70 a 0.90 refleja un nivel aceptable de fiabilidad, se resalta que el coeficiente alfa obtenido supera la marca predeterminada, afirmando la confiabilidad de la escala empleada.

Este descubrimiento reviste importancia, con el reporte de datos de la encuesta hemos percibido sentar bases con la fiabilidad de la escala insinúa que los ítems evaluados miden de manera coherente la variable en cuestión, otorgando validez y coherencia a los resultados obtenidos. Por consiguiente, se puede tener confianza en que este instrumento de medición es robusto y adecuado para capturar de manera precisa las percepciones o respuestas de los participantes en el marco de la encuesta.

Tabla 7

Fiabilidad de la variable Crecimiento económico

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	06

La confiabilidad a través de Alpha de Cronbach indica los 06 ítems examinados exhiben conjunto 0.829. Este resultado noto que supera 0.829. Sitúa comprendido entre 0.70 y 0.90.

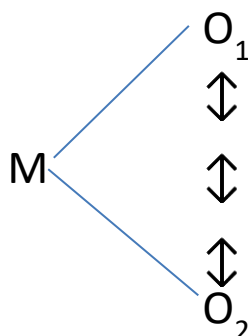
Sostiene utilizar el instrumento en forma adecuada, respaldando la aplicación de la escala. Este descubrimiento enfatiza la solidez del instrumento para medir de

manera coherente la variable en cuestión, estableciendo una base confiable para la implementación de la evaluación.

La fiabilidad de 0.829 indica que los ítems guardan una relación consistente, fortaleciendo la validez de las respuestas obtenidas y corroborando la idoneidad del instrumento para su uso en el contexto específico.

3.8. DISEÑO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

Utilizamos el diagrama:



Donde M: indica Muestra de Estudio

O: indica coeficiente de relación, sub índices 1 y 2 en cada variable.

R: indica la flecha de doble entrada representa relación entre las variables.

DISEÑO ESTADÍSTICO

Utilizamos “La Chi Cuadrada”, para comprobar el grado de relación entre las dos variables.

FÓRMULA DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos del capital humano y crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones, Juliaca 2023, muestra conjunto de procesos seguidos para comprender los servicios prestados a la comunidad de Juliaca.

Basándose en estos resultados, se proponen recomendaciones para el futuro que abogan por estrategias específicas para atraer y retener talento local, establecer programas colaborativos de formación y desarrollo, y mejorar los incentivos para que los profesionales opten por permanecer en Juliaca.

En conclusión, los resultados y análisis de esta investigación arrojan datos importantes relacionados con el capital humano en el crecimiento económico telecomunicaciones, Juliaca.

Tabla 8

¿Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación?

**¿Oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones?*

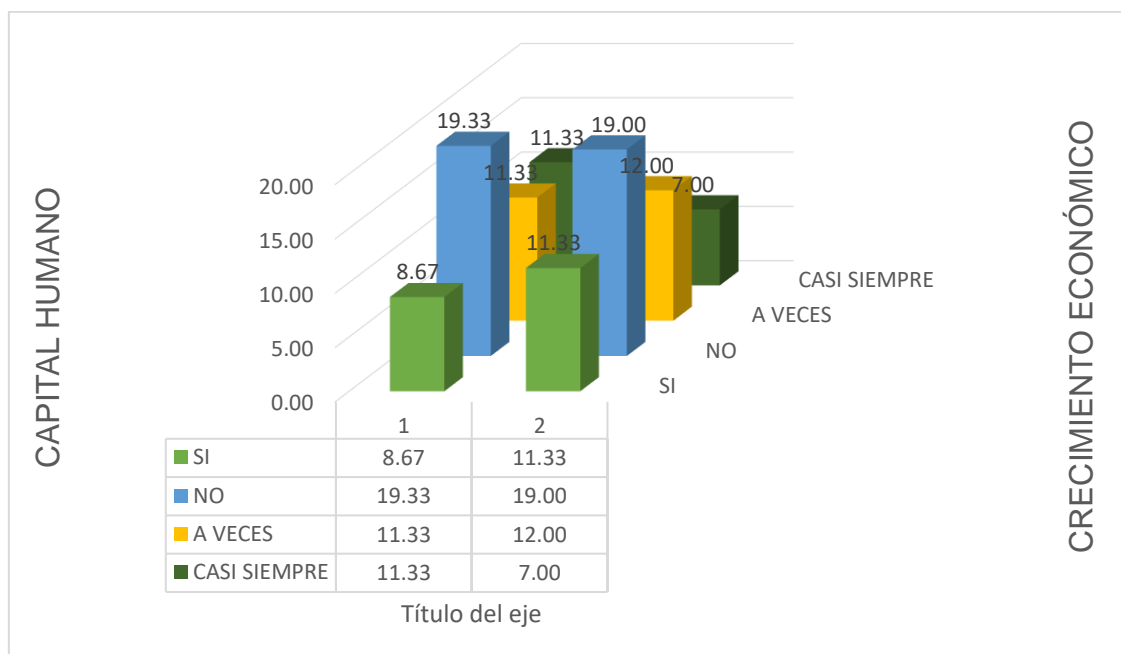
Respuestas	Capital humano		Crecimiento económico		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	26	8.67	34	11.33	60	20.00
No	58	19.33	57	19.00	115	38.33
A Veces	34	11.33	36	12.00	70	23.33
Casi Siempre	34	11.33	21	7.00	55	18.33
TOTAL	148	50.00%	148	50.00%	296	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 1

¿Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación?

**¿Oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones?*



Nota. La figura muestra ascendencia en No



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tabla 8: correlación de capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones, Juliaca 2023. 148 trabajadores, simboliza 100% de la población muestral, llegamos a resultados:

Al planteamiento: ¿Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación? Se evidenció que, 26 trabajadores que denota un 8.67% indicaron que **Sí** muestran competencias técnicas, 58 trabajadores que denota un 19.33% indicaron que **No** muestran competencias técnicas, 34 trabajadores que denota un 11.33% indicaron que **A Veces** muestran competencias técnicas, y 34 trabajadores que denota un 11.37% indicaron que **Casi Siempre** muestran competencias técnicas. Sobre la consideración: ¿Oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones? El resultado fue que, 34 trabajadores que simboliza un 11.33% contestaron que **Sí** ofertan una variedad de servicios, 57 trabajadores que simboliza un 19.00% contestaron que **No** ofertan una variedad de servicios, 36 trabajadores que simboliza un 12.00% contestaron que **A Veces** ofertan una variedad de servicios, y 21 trabajadores que simboliza un 7.00% contestaron que **Casi Siempre** ofertan una variedad de servicios.

ANÁLISIS: Concluyendo los resultados en las primeras figuras de barra se tiene mayor aceptación en No. En las segundas figuras de barra se tiene mayor aceptación en No

Tabla 9

¿Tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación?

** ¿Atrae a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario?*

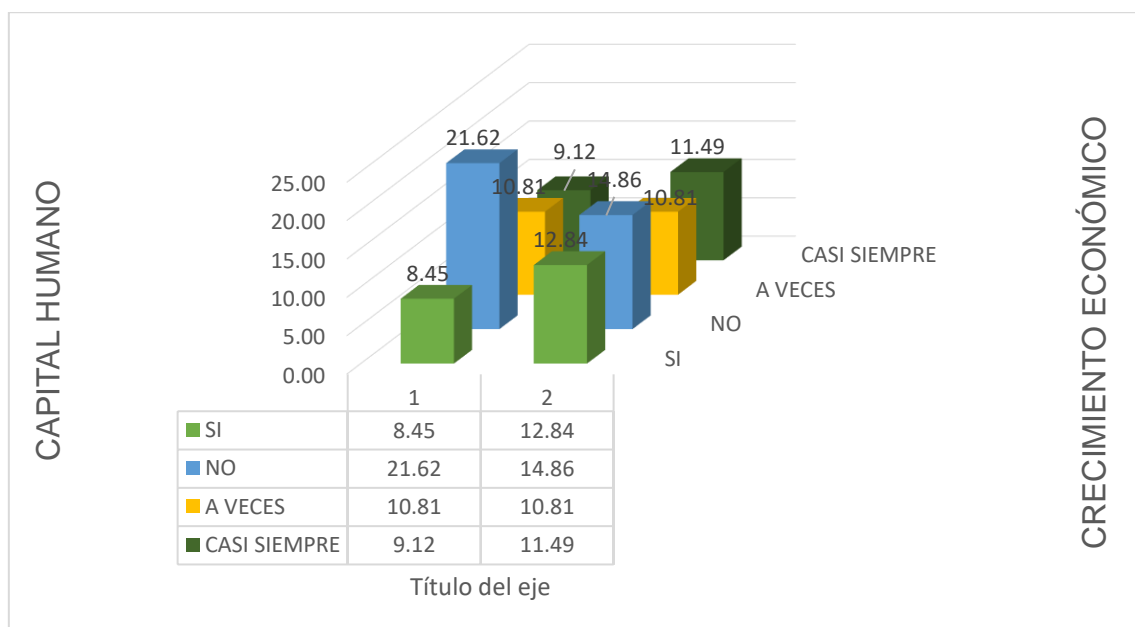
Respuestas	Capital humano		Crecimiento económico		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	25	8.45	38	12.84	63	21.28
No	64	21.62	44	14.86	108	36.49
A Veces	32	10.81	32	10.81	64	21.62
Casi Siempre	27	9.12	34	11.49	61	20.61
TOTAL	148	50.00%	148	50.00%	296	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 2

¿Tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación?

** ¿Atrae a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario?*



Nota. La figura demuestra ascendencia en No.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tabla 9, apreciamos: Capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones, Juliaca 2023. De 148 trabajadores, equivale 100% población muestral, llegamos a resultados:

Al planteamiento: ¿Tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación? Se evidenció que, 25 trabajadores que denota un 8.45% indicaron que **Sí** tienen conocimiento sobre sistemas de comunicación, 64 trabajadores que denota un 21.62% indicaron que **No** tienen conocimiento sobre sistemas de comunicación, 32 trabajadores que denota un 10.81% indicaron que **A Veces** tienen conocimiento sobre sistemas de comunicación, y 27 trabajadores que denota un 9.12% indicaron que **Casi Siempre** tienen conocimiento sobre sistemas de comunicación. Sobre la consideración: ¿Atrae a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario? El resultado fue que, 38 trabajadores que simboliza un 12.84% contestaron que **Sí** atraen a diferentes segmentos de clientes, 44 trabajadores que simboliza un 14.86% contestaron que **No** atraen a diferentes segmentos de clientes, 32 trabajadores que simboliza un 10.81% contestaron que **A Veces** atraen a diferentes segmentos de clientes, y 34 trabajadores que simboliza un 11.49% contestaron que **Casi Siempre** tienen metas y planes claros antes de trabajar.

ANÁLISIS: Concluyendo los resultados en las primeras figuras de barra se tiene mayor aceptación en No. En las segundas figuras de barra se tiene mayor aceptación en No

Tabla 10

¿Muestra capacidad innovativa frente a la evolución de las telecomunicaciones?

** ¿Impone estrategias competitivas en el mercado de precios?*

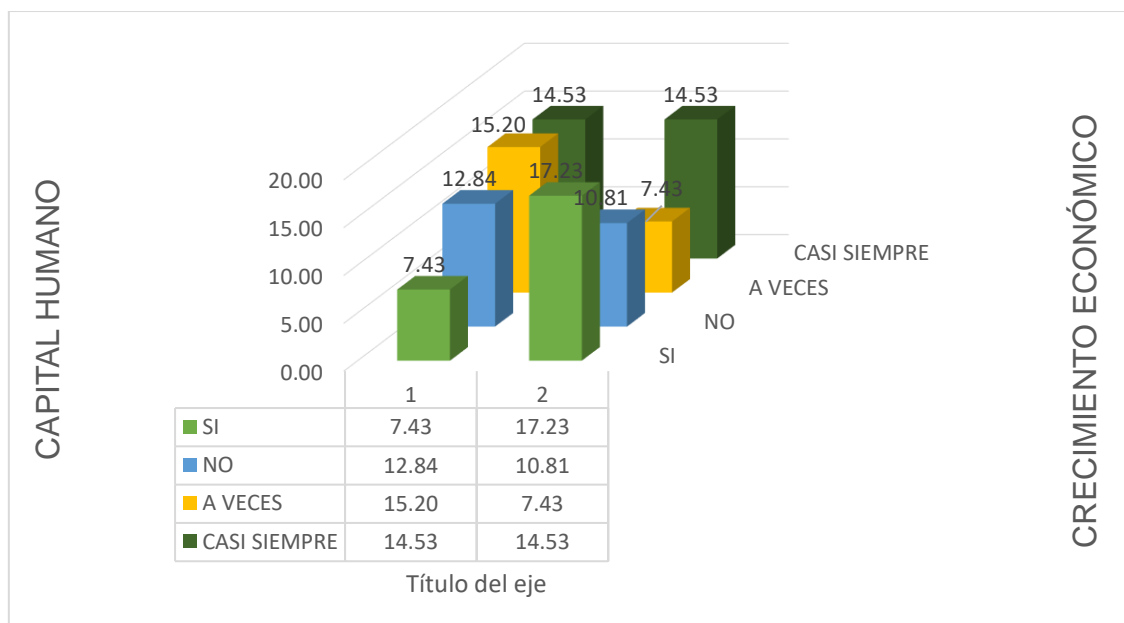
Respuestas	Capital humano		Crecimiento económico		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	22	7.43	51	17.23	73	24.66
No	38	12.84	32	10.81	70	23.65
A Veces	45	15.20	22	7.43	67	22.64
Casi Siempre	43	14.53	43	14.53	86	29.05
TOTAL	148	50.00%	148	50.00%	296	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 3

¿Muestra capacidad innovativa frente a la evolución de las telecomunicaciones?

** ¿Impone estrategias competitivas en el mercado de precios?*



Nota. En la figura demuestra ascendencia A Veces y figura demuestra ascendencia en Sí.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tabla 10 apreciamos: Capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones, Juliaca 2023. De 148 trabajadores, equivale 100% población muestral, se llegó a los resultados:

Al planteamiento: ¿Muestra capacidad innovativa frente a la evolución de las telecomunicaciones? Se evidenció que, 22 trabajadores que denota un 7.43% indicaron que **Sí** muestra capacidad innovativa, 38 trabajadores que denota un 12.84% indicaron que **No** Muestra capacidad innovativa, 45 trabajadores que denota un 15.20% indicaron que **A Veces** Muestra capacidad innovativa, y 43 trabajadores que denota un 14.53% indicaron que **Casi Siempre** Muestra capacidad innovativa. Sobre la consideración: ¿Impone estrategias competitivas en el mercado de precios? El resultado fue que, 51 trabajadores que simboliza un 17.23% contestaron que **Sí** imponen estrategias competitivas, 32 trabajadores que simboliza un 10.81% contestaron que **No** imponen estrategias competitivas, 22 trabajadores que simboliza un 7.43% contestaron que **A Veces** imponen estrategias competitivas, y 43 trabajadores que simboliza un 14.53% contestaron que **Casi Siempre** imponen estrategias competitivas.

ANÁLISIS: Concluyendo los resultados en las primeras figuras de barra se tiene mayor aceptación en A Veces. En las segundas figuras de barra se tiene mayor aceptación en Sí

Tabla 11

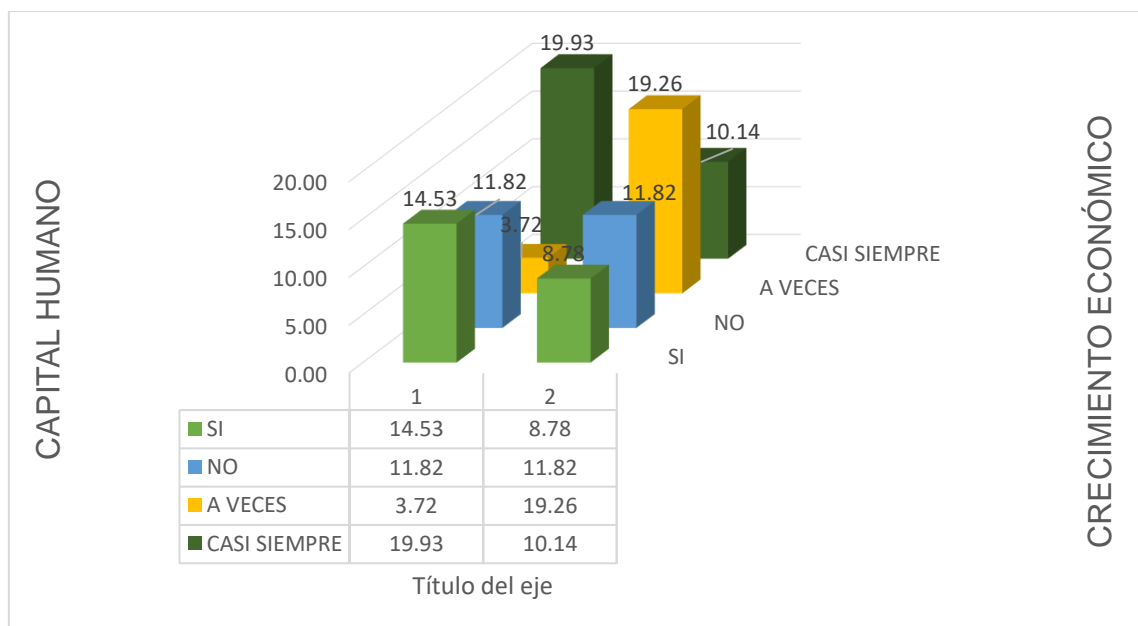
*¿Muestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos? * ¿Atrae a más clientes y aumenta los ingresos?*

Respuestas	Capital humano		Crecimiento económico		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	43	14.53	26	8.78	69	23.31
No	35	11.82	35	11.82	70	23.65
A Veces	11	3.72	57	19.26	68	22.97
Casi Siempre	59	19.93	30	10.14	89	30.07
TOTAL	148	50.00%	148	50.00%	296	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 4

*¿Muestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos? * ¿Atrae a más clientes y aumenta los ingresos?*



Nota. La figura muestra ascendencia Casi Siempre y la segunda figura ascendencia Sí.



INTERPRETACIÓN

Tabla 11, apreciamos: Capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones, 2023. De 148 trabajadores, corresponde 100% población muestral, llegamos a resultados:

Al planteamiento: ¿Muestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos? Se evidenció que, 43 trabajadores que denota un 14.53% indicaron que **Sí** muestran adaptabilidad, 35 trabajadores que denota un 11.82% indicaron que **No** muestran adaptabilidad, 11 trabajadores que denota un 3.72% indicaron que **A Veces** muestran adaptabilidad, y 59 trabajadores que denota un 19.93% indicaron que **Casi Siempre** muestran adaptabilidad. Sobre la consideración: ¿Atrae a más clientes y aumenta los ingresos? El resultado fue que, 26 trabajadores que simboliza un 8.78% contestaron que **Sí** atraen a más clientes y aumenta los ingresos, 35 trabajadores que simboliza un 11.82% contestaron que **No** atraen a más clientes y aumenta los ingresos, 57 trabajadores que simboliza un 19.26% contestaron que **A Veces** atraen a más clientes y aumenta los ingresos, y 30 trabajadores que simboliza un 10.14% contestaron que **Casi Siempre** atraen a más clientes y aumenta los ingresos.

ANÁLISIS: Concluyendo los resultados en las primeras figuras de barra se tiene mayor aceptación en Casi Siempre. En las segundas figuras de barra se tiene mayor aceptación en Sí

Tabla 12

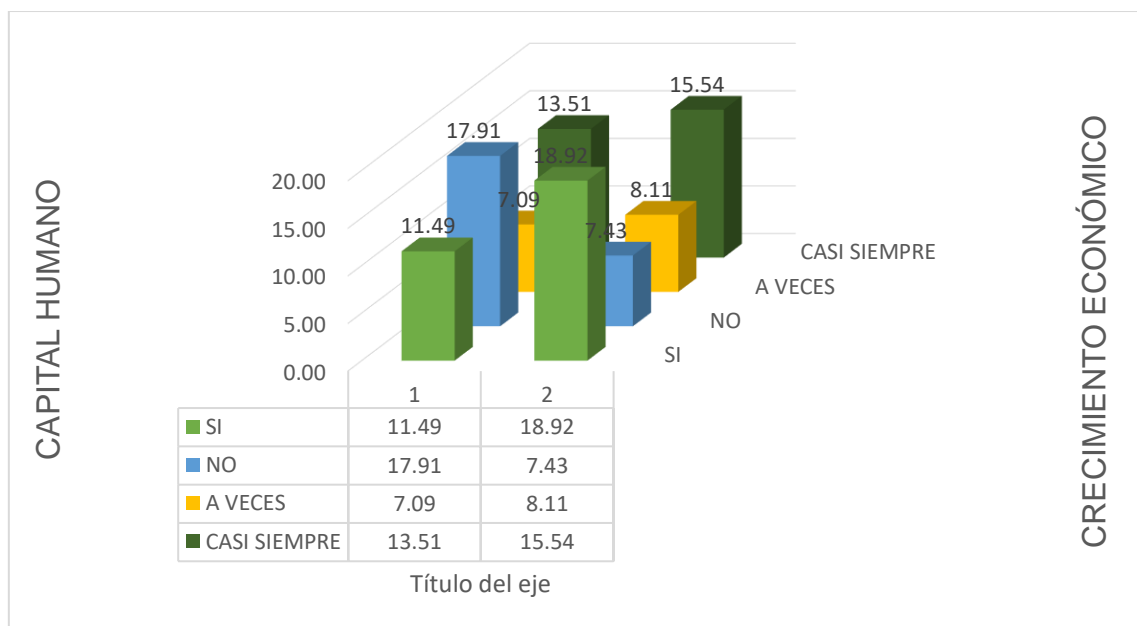
*¿Tiene capacidad para identificar un problema? * ¿Existe expansión a mercados internacionales?*

Respuestas	Capital humano		Crecimiento económico		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	34	11.49	56	18.92	90	30.41
No	53	17.91	22	7.43	75	25.34
A Veces	21	7.09	24	8.11	45	15.20
Casi Siempre	40	13.51	46	15.54	86	29.05
TOTAL	148	50.00%	148	50.00%	296	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 5

*¿Tiene capacidad para identificar un problema? * ¿Existe expansión a mercados internacionales?*



Nota. La primera columna muestra ascendencia No y la segunda ascendencia Sí.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tabla 12: Capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones 2023".

De 148 trabajadores, 100% población muestral, se muestra resultados:

Al planteamiento: ¿Tiene capacidad para identificar un problema? Se evidenció que, 34 trabajadores que denota un 11.49% indicaron que **Sí** tienen capacidad para identificar un problema, 53 trabajadores que denota un 17.91% indicaron que **No** tienen capacidad para identificar un problema, 21 trabajadores que denota un 7.09% indicaron que **A Veces** tienen capacidad para identificar un problema, y 40 trabajadores que denota un 13.51% indicaron que **Casi Siempre** tienen capacidad para identificar un problema. Sobre la consideración: ¿Existe expansión a mercados internacionales? El resultado fue que, 56 trabajadores que simboliza un 18.92% contestaron que **Sí** existe expansión a mercados internacionales, 22 trabajadores que simboliza un 7.43% contestaron que **No** existe expansión a mercados internacionales, 24 trabajadores que simboliza un 8.11% contestaron que **A Veces** existe expansión a mercados internacionales, y 46 trabajadores que simboliza un 15.54% contestaron que **Casi Siempre** existe expansión a mercados internacionales.

ANÁLISIS: Concluyendo los resultados en las primeras figuras de barra se tiene mayor aceptación en No. En las segundas figuras de barra se tiene mayor aceptación en Sí

Tabla 13

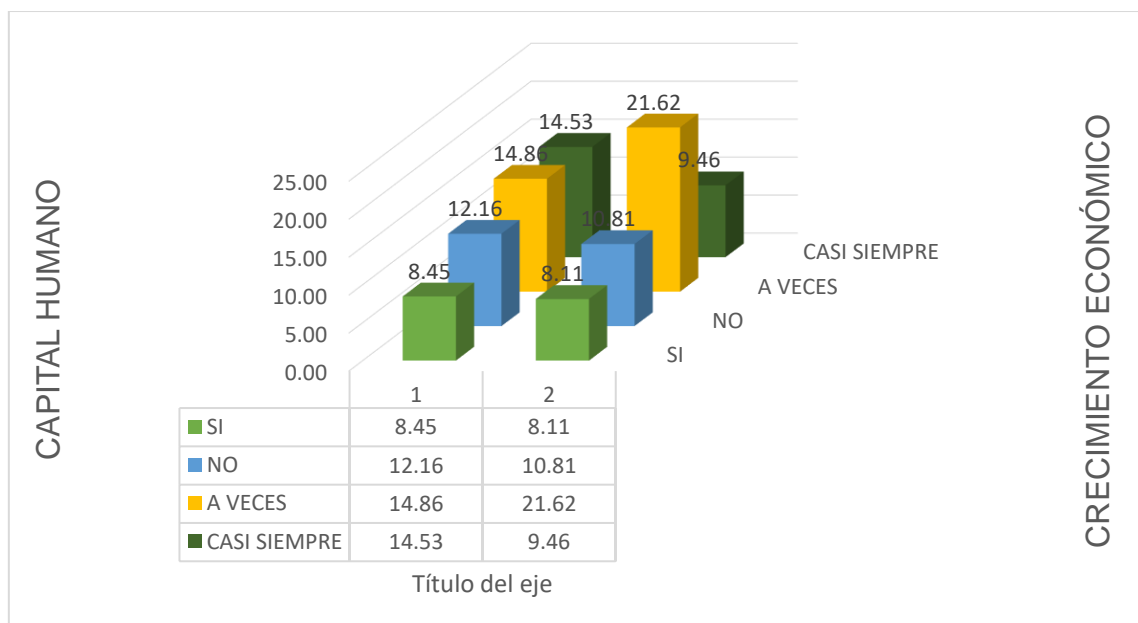
*¿Toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada? *¿Accede a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales?*

Respuestas	Capital humano		Crecimiento económico		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	25	8.45	24	8.11	49	16.55
No	36	12.16	32	10.81	68	22.97
A Veces	44	14.86	64	21.62	108	36.49
Casi Siempre	43	14.53	28	9.46	71	23.99
TOTAL	148	50.00%	148	50.00%	296	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 6

*¿Toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada? *¿Accede a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales?*



Nota. La primera figura demuestra ascendencia A Veces y la segunda figura ascendencia A Veces.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tabla 13 apreciamos: Capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones 2023". De 148 trabajadores, equivale 100% población muestral, tenemos resultados:

Al planteamiento: ¿Toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada? Se evidenció que, 25 trabajadores que denota un 8.45% indicaron que **Sí** toman medidas lógicas para una solución, 36 trabajadores que denota un 12.16% indicaron que **No** toman medidas lógicas para una solución, 44 trabajadores que denota un 14.86% indicaron que **A Veces** toman medidas lógicas para una solución, y 43 trabajadores que denota un 14.53% indicaron que **Casi Siempre** toman medidas lógicas para una solución. Sobre la consideración: ¿Accede a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales? El resultado fue que, 24 trabajadores que simboliza un 8.11% contestaron que **Sí** acceden a nuevos clientes y aprovechan oportunidades, 32 trabajadores que simboliza un 10.81% contestaron que **No** acceden a nuevos clientes y aprovechan oportunidades, 64 trabajadores que simboliza un 21.62% contestaron que **A Veces** acceden a nuevos clientes y aprovechan oportunidades, y 28 trabajadores que simboliza un 9.46% contestaron que **Casi Siempre** acceden a nuevos clientes y aprovechan oportunidades.

ANÁLISIS: Concluyendo los resultados en las primeras figuras de barra se tiene mayor aceptación en A Veces. En las segundas figuras de barra se tiene mayor aceptación en A Veces

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H1: Hay relación de capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones 2023. Muestra significado válido.

H0: No hay relación de capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones 2023.

Tabla 14

Capital humano y crecimiento económico

Correlaciones		Capital humano	Crecimiento económico
Pearson	Capital humano	Coficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,785**
		N	148
	Crecimiento económico	Coficiente	,785**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	148

** . La relación es significativa, nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN

Sig. bilateral $0.000 < 0,05$, rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis alterna. Asimismo, el valor 0.785, muestra relación positiva de capital humano y crecimiento económico de telecomunicaciones.

Hipótesis específica 1

H1: Percibe relación de crecimiento económico y competencias técnicas especializada de telecomunicaciones.

H0: No percibe relación de crecimiento económico y competencias técnicas de las empresas de telecomunicaciones en Juliaca.

Tabla 15

Crecimiento económico con beneficios de Capital humano

Correlaciones		Crecimiento económico	Competencias de especialización	
Pearson	Crecimiento económico	Coficiente	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	148	148
	Competencias técnicas y especialización	Coficiente	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	148	148

** . La relación es significativa, nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN

Tabla Sig. Bilateral $0.001 < 0,05$, rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis alterna.

El coeficiente de relación 0.681, indica existe relación positiva, infiere hay relación de crecimiento económico y competencias técnicas y especialización de telecomunicaciones, 2023

Hipótesis específica 2

H1: Se observa relación directa de crecimiento económico y la innovación y adaptabilidad, de telecomunicaciones, 2023

H0: No se observa relación de crecimiento económico y la innovación y adaptabilidad, de telecomunicaciones.

Tabla 16

Crecimiento económico e innovación y adaptabilidad

Correlaciones		Crecimiento económico	Innovación y adaptabilidad
Pearson	Crecimiento económico	Coficiente correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148
	Innovación y adaptabilidad	Coficiente correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148

** . La relación es significativa, nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN

Tabla Bilateral $0.000 < 0,05$, rechaza hipótesis nula y acepta la alterna. Entonces, el coeficiente de relación 0.726, significa, hay relación directa de crecimiento económico y la innovación y adaptabilidad de telecomunicaciones 2023

Hipótesis específica 3

H1: se percibe capacidad resolver problemas de telecomunicaciones en 2023

H0: No se percibe relación de crecimiento económico, de telecomunicaciones.



Tabla 17

Crecimiento económico y capacidad de resolver problemas

Correlaciones		Crecimiento económico	Capacidad de resolver problemas
Pearson	Crecimiento económico	Coficiente de correlación	,503**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	148
	Capacidad de resolver problemas	Coficiente de correlación	,503**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN

Tabla 17 Bilateral $0.001 < 0,05$, percibe, rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis alterna. Poe tanto, percibe coeficiente de relación 0.503. Concluye hay relación directa de crecimiento económico de telecomunicaciones en 2023.



4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El capital humano de telecomunicaciones 2023 revela descubrimientos significativos que profundizan nuestra comprensión de la dinámica empresarial en esta ciudad.

En primer lugar, demuestra conexión sólida entre la calidad y desempeño telecomunicaciones. Aquellas compañías priorizaron la inversión en el desarrollo y retención de empleados altamente capacitados experimentaron un crecimiento más sólido. Resalta la importancia estratégica directo de viabilidad económica de las empresas en el sector.

La competencia por el talento se identificó como un factor clave que influye en la retención del capital humano en Juliaca. Las empresas más grandes y establecidas tienden a atraer a profesionales cualificados con ofertas salariales y oportunidades de desarrollo atractivas. Esta dinámica contribuye a una fuga de talento hacia empresas extranjeras o ciudades más grandes, debilitando así la base de conocimientos local.

Además, la carencia de programas de formación y desarrollo emergió como un desafío significativo para las empresas locales. Aquellos recursos limitados continua con el problema que pueden tener dificultades en el sector de las telecomunicaciones. Esto afecta no solo la calidad de los servicios ofrecidos sino en la capacidad de requerir innovaciones de la tecnología.

En relación con la falta de incentivos para que los profesionales permanezcan en Juliaca, se observaron aspectos como la calidad de vida, la infraestructura tecnológica limitada y la percepción de oportunidades limitadas de crecimiento profesional. Estos factores influyen directamente en la decisión



de los profesionales de mudarse a lugares con condiciones más favorables, exacerbando el desafío de retención de talento en la ciudad.

En el contexto del crecimiento constante en la demanda de servicios de telecomunicaciones en Juliaca, la gestión y retención del capital humano se posicionan como aspectos cruciales y sostenible de las empresas. Estrategias efectivas para abordar estos desafíos podrían incluir la implementación de programas de desarrollo profesional, la mejora de los incentivos laborales y la creación de un entorno empresarial atractivo y competitivo.

En resumen, la discusión destaca la crítica del crecimiento económico las empresas de telecomunicaciones en Juliaca. Las conclusiones de esta investigación ofrecen perspectivas valiosas para la formulación de estrategias empresariales efectivas y la promoción de un entorno laboral que fomente la retención y el desarrollo del talento local.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Las variables 1 y 2 determinan relaciones en 0.785 que considera nivel de significancia mayor a 0.5, indica positivo y directa, es positivo porque muestra existencia de correlación intrínseca entre capital humano y crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones Juliaca 2023.
- SEGUNDA:** El resultado del coeficiente de correlación es 0.681, indica relación media entre el crecimiento económico y competencias técnicas y de especialización de las empresas de telecomunicaciones, se refiere existencia de relación positiva planteado inicialmente en nuestra investigación.
- TERCERA:** El resultado estadístico cuantitativa es 0.726, significa percepción de relación positiva media, concluye existencia de relación directa de crecimiento económico y la innovación y adaptabilidad de las empresas de telecomunicaciones. Este resultado se evidencia con la prueba de nivel de 77% de confianza, que respalda el planteamiento inicial de nuestra investigación.
- CUARTA:** El coeficiente de correlación de 0.503, indica existe correlación positiva media, concluye existencia relación directa de crecimiento económico y la capacidad de resolver problemas de telecomunicaciones. Se evidencia con el planteamiento inicial de nuestra investigación.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Es sugerido que las empresas de telecomunicaciones exploren asociaciones con compañías locales para programas de capacitación específicos en tecnologías de la información y telecomunicaciones. Además, implementar estrategias para retener talento, fomentar el desarrollo profesional y la promoción interna en el crecimiento económico de estas empresas.
- SEGUNDA:** A la empresa telecomunicaciones, fomentar un ambiente laboral y motivador de los empleados, estableciendo políticas de actualización tecnológica continua, ofrecer incentivos para la innovación y considerar programas de bienestar que promuevan impacto positivo en el rendimiento laboral y crecimiento económico.
- TERCERA:** Se propone que las empresas de telecomunicaciones implementen sistemas de evaluación de desempeños objetivos y transparentes para identificar y abordar áreas de mejora en el equipo. Establecer canales efectivos de comunicación interna facilitará la coordinación y la resolución eficiente de problemas. Explorar alianzas estratégicas con otras empresas del sector podría generar sinergias y oportunidades de crecimiento conjunto. Mantenerse actualizado sobre las tendencias del mercado y las tecnologías emergentes permitirá a la empresa adaptarse proactivamente a los cambios y mantener su competitividad en el sector de las telecomunicaciones.



CUARTA: Se aconseja a las empresas de telecomunicaciones adoptar prácticas sostenibles y socialmente responsables, ya que esto puede mejorar la percepción de la empresa y atraer a clientes comprometidos con valores éticos. Participar activamente en la comunidad local a través de iniciativas sociales o educativas puede fortalecer los lazos y contribuir al desarrollo socioeconómico de Juliaca.



REFERENCIAS

- Acemoglu, D. y Robinson, JA (2019). Por qué fracasan las naciones: los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza. Editores de la corona.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2019). Por qué fracasan los países: Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza. Taurus.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2021). ¿Por qué fracasan las naciones?: Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza. Deusto.
- Barro, R. J. (2020). Crecimiento económico. McGraw-Hill Interamericana.
- Barro, R. J. (2020). El crecimiento económico en una sección transversal de países. Estudios Económicos, 12(2), 163-170.
- Barro, R. J. y Sala-i-Martin, X. (2021). Crecimiento económico (2ª ed.). Prensa del MIT.
- Barro, R. J., & Sala-i-Martin, X. (2019). Convergencia. Editorial Taurus.
- Barro, RJ (2019). Crecimiento económico en una muestra representativa de países. La Revista Trimestral de Economía, 106(2), 407-443.
- Becker, G. S. (2019). Capital humano y capital social. Editorial GEDISA.
- Becker, G. S. (2018). Capital humano: Un análisis en la teoría y en la práctica. Fondo de Cultura Económica.
- Becker, G. S. (2018). Capital humano: Un enfoque moderno. Fondo de Cultura Económica.
- Becker, GS (2019). Capital humano: un análisis teórico y empírico con especial referencia a la educación. Prensa de la Universidad de Chicago.
- Hanushek, E. A. (2021). El conocimiento de los profesores y el crecimiento económico. Estudios Económicos, 20(1), 7-152.



- Hanushek, E. A. (2021). Escuelas, tribunales y gobiernos estatales: Resolver el enigma de la financiación y el rendimiento en las escuelas públicas de Estados Unidos. Fondo de Cultura Económica.
- Hanushek, E. A. (2021). El conocimiento y el capital humano. Taurus.
- Hanushek, EA (2021). Escuelas, juzgados y capitulares: resolviendo el rompecabezas de financiación y logros en las escuelas públicas de Estados Unidos. Prensa de la Universidad de Princeton.
- Heckman, J. J. (2021). La tecnología económica y neurológica de la formación de habilidades humanas. Estudios Económicos, 24(2), 3-47.
- Heckman, JJ (2021). La economía, la tecnología y la neurociencia de la formación de capacidades humanas. Actas de la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos de América, 104(33), 13250-13255.
- Lucas, R. E. Jr. (2020). Ensayos sobre crecimiento económico. Antoni Bosch Editor.
- Lucas, R. E. Jr. (2020). Sobre la mecánica del desarrollo económico. Economía: Teoría y Práctica, 1(1), 3-59.
- Lucas, R. E. Jr. (2020). Crecimiento económico y desarrollo humano. Fondo de Cultura Económica.
- Lucas, RE Jr. (2020). En la mecánica del desarrollo económico. Revista de Economía Monetaria, 22(1), 3-42.
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (2020). Una contribución a la economía del crecimiento económico. Investigación Económica, 56(2), 169-217.
- Mankiw, NG, Romer, D. y Weil, DN (2018). Una contribución a la empírica del crecimiento económico. La Revista Trimestral de Economía, 107(2), 407-437.



- Mincer, J. (2019). Inversión en capital humano y retorno de la educación: un análisis de la información económica nacional. *Estudios Económicos*, 28(84), 267-288.
- Picadora, J. (2019). Inversión en Capital Humano y Distribución del Ingreso Personal. *Revista de Economía Política*, 66(4), 281-302.
- Schultz, T. W. (2018). Educación e inversión en capital humano. Fondo de Cultura Económica.
- Schultz, T. W. (2015). Inversión en seres humanos. Fondo de Cultura Económica.
- Schultz, T. W. (2019). Educación para el crecimiento económico. Fondo de Cultura Económica.
- Schultz, TW (2021). Inversión en capital humano: el papel de la educación y la investigación. Prensa Libre.



ANEXOS



ROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. DE ESTUDIO 1: CAPITAL HUMANO		
¿Cuál es la correlación que existe entre el capital humano con el crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023?	Determinar la correlación que existe entre el capital humano con el crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023	El capital humano tiene una correlación directa con el crecimiento económico de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
P1: ¿Cuál es la correlación que existe entre el crecimiento económico con las competencias técnicas y de especialización de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023? P2: ¿Qué relación existe entre el crecimiento económico con la innovación y adaptabilidad de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023? P3: ¿Cuál es la correlación que existe entre el crecimiento económico con la capacidad de resolver problemas de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023?	O1: Determinar la correlación que existe entre el crecimiento económico con las competencias técnicas y de especialización de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023 O2: Describir la correlación que existe entre el crecimiento económico con la innovación y adaptabilidad de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023 O3: Conocer la correlación que existe entre el crecimiento económico con la capacidad de resolver problemas de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023	H1: El crecimiento económico tiene relación directa con las competencias técnicas y de especialización de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023? H2: El crecimiento económico tiene relación directa con la innovación y adaptabilidad de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023 H3: El crecimiento económico tiene relación directa con la capacidad de resolver problemas de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca 2023	Competencias técnicas y de especialización	<ul style="list-style-type: none"> Muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación Tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación 	a) Si b) No c) A Veces d) Siempre
			Innovación y adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Muestra capacidad de innovación frente a la evolución constante de las telecomunicaciones Muestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos 	
			Capacidad de resolver problemas	<ul style="list-style-type: none"> Tiene capacidad para identificar un problema Toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada 	
			V. DE ESTUDIO 2: CRECIMIENTO ECONÓMICO		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Diversificación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> Oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones Atrae a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario 	a) Si b) No c) A Veces d) Siempre
			Estrategia de precios	<ul style="list-style-type: none"> Impone estrategias competitivas en el mercado de precios Atrae a más clientes y aumenta los ingresos 	
			Globalización	<ul style="list-style-type: none"> Existe expansión a mercados internacionales Accede a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales 	



MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA																																													
<p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Corresponde al diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental,</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde: M: Muestra Ov₁ = (X) Observación de la variable 1: Capital humano Ov₂ = (Y) Observación de la variable 2: Crecimiento económico r = Correlación entre dichas variables</p> <p>NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental</p>	<p>Población En este estudio, la población son trabajadores de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023.</p> <p>Tabla 1 <i>Número de población de trabajadores de las empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Juliaca, 2023</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</th> <th>Nº de Trabajadores</th> <th>Tamaño de muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>ENTEL PERU</td><td>58</td><td>16</td></tr> <tr><td>2</td><td>SERVICIO INTEGRAL DE TELECOMUNICACIONES</td><td>76</td><td>21</td></tr> <tr><td>3</td><td>PAGINAS AMARILLAS TELEFÓNICA</td><td>45</td><td>12</td></tr> <tr><td>4</td><td>AMERICATEL</td><td>66</td><td>18</td></tr> <tr><td>5</td><td>CLARO</td><td>128</td><td>36</td></tr> <tr><td>6</td><td>MOVISTAR</td><td>87</td><td>24</td></tr> <tr><td>7</td><td>BITEL</td><td>74</td><td>21</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Total</td><td>534</td><td>148</td></tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Investigadora</p> <p>Muestra Pertenece al tipo de muestreo probabilístico y que tiene carácter de representatividad. Para obtener la muestra se aplicó la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$ <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Población</td> <td>N=</td> <td>534</td> </tr> <tr> <td>Alfa (Error tipo I)</td> <td>α=</td> <td>0,05</td> </tr> <tr> <td>Nivel de Confianza (error tipo II)</td> <td>β=1-α/2</td> <td>0,95</td> </tr> </tbody> </table>	Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nº de Trabajadores	Tamaño de muestra	1	ENTEL PERU	58	16	2	SERVICIO INTEGRAL DE TELECOMUNICACIONES	76	21	3	PAGINAS AMARILLAS TELEFÓNICA	45	12	4	AMERICATEL	66	18	5	CLARO	128	36	6	MOVISTAR	87	24	7	BITEL	74	21	Total		534	148	Población	N=	534	Alfa (Error tipo I)	α=	0,05	Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95	<p>TÉCNICA ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTOS CUESTIONARIO</p>	<p>DISEÑO ESTADÍSTICO Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Karl Pearson.</p> <p>La fórmula de Pearson es el siguiente:</p> $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$ <p>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H1: Rxy≠0 (significa que existe relación directa entre las dos variables) Ho: Rxy=0 (significa que no existe relación directa entre las dos variables)</p> <p>NIVEL DE SIGNIFICANCIA. Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, α=0.05</p> <p>ESTADÍSTICA DE PRUEBA Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.</p>
Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nº de Trabajadores	Tamaño de muestra																																													
1	ENTEL PERU	58	16																																													
2	SERVICIO INTEGRAL DE TELECOMUNICACIONES	76	21																																													
3	PAGINAS AMARILLAS TELEFÓNICA	45	12																																													
4	AMERICATEL	66	18																																													
5	CLARO	128	36																																													
6	MOVISTAR	87	24																																													
7	BITEL	74	21																																													
Total		534	148																																													
Población	N=	534																																														
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05																																														
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95																																														



	Z de (1- α /2)	Z(1- α /2)	1,96	<p>Dónde: t_c; T calculada n : tamaño de muestra r : coeficiente de efecto.</p> $t_c = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$ <p>REGLA DE DECISIÓN. Si $t_c > t_i$, entonces se rechaza H_0</p>
	Desviación estándar	s=	0,509	
	Varianza	s ²	0,26	
	Precisión	d=	0,07	
	Tamaño de muestra	n=	148	
	$n = \frac{534 * (1,96)^2 * (0,26)^2}{(0,07)^2(534 - 1) + (1,96)^2 * (0,26)^2}$ <p>n = 147,726 <> 148</p>			



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE CAPITAL HUMANO

Instrucciones

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS.

Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta, solo le pedimos contestar con la mayor sinceridad. Agradecemos su colaboración y participación:

COMPONENTE	INDICADORES	S	N	A V	CS
COMPETENCIAS TÉCNICAS Y ESPECIALIZACIÓN	¿Aprecia Ud. si muestran competencias técnicas frente a las tecnologías de comunicación?				
	¿Aprecia Ud. si tienen conocimiento sobre el manejo de los sistemas de comunicación?				
Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	A V	CS
INNOVACIÓN Y ADPTABILIDAD	¿Aprecia Ud. si muestra capacidad de innovación frente a la evolución constante de las telecomunicaciones?				
	¿Aprecia Ud. si nuestra adaptabilidad frente a los nuevos avances tecnológicos?				
Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	A V	CS



CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS	¿Aprecia Ud. si tiene capacidad para identificar un problema?				
	¿Aprecia Ud. si toma medidas lógicas para encontrar una solución deseada?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ANEXO 2

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE CRECIMIENTO ECONÓMICO

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS.

Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta, solo le pedimos contestar con la mayor sinceridad. Agradecemos su colaboración y participación:

COMPONENTE	INDICADORES	S	N	A V	CS
DIVERSIFICACIÓN DE SERVICIOS	¿Aprecia Ud. si oferta una variedad de servicios en telecomunicaciones?				
	¿Aprecia Ud. si atraen a diferentes segmentos de clientes y aumenta los ingresos por usuario?				
Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	A V	CS
ESTRATEGIAS DE PRECIOS	¿Aprecia Ud. si imponen estrategias competitivas en el mercado de precios?				
	¿Aprecia Ud. si atraen a más clientes y aumenta los ingresos?				
Sub Total					
COMPONENTE	INDICADORES	S	N	A V	CS



GLOBALIZACIÓN	¿Aprecia Ud. si existe expansión a mercados internacionales?				
	¿Aprecia Ud. si acceden a nuevos clientes y aprovecha oportunidades globales?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS





Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: DR. PEDREGAL CALDERON, Luis Arnaldo
2. Cargo e institución donde labora: UNAJ
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Myriam Janneth Rocio Paucar Pomca

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					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...9.4...%

Lugar y fecha: Juliaca, 31/05/2024



 Firma del experto
 DNI N° 79500632 Cel.: 954063704



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres:.....Huacani Sucasaca Judy.....
- 2. Cargo e institución donde labora:.....Docente UANCV.....
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....Encuesta.....
- 4. Autor del instrumento:.....Miriam Janneth Rocio Paucar Pancca.....

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				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:Favorable.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:9.0.....%

Lugar y fecha:.....Juliana, 21/05/2024.....

.....
[Handwritten Signature]

Firma del experto
DNI N°: 40673820 Cel.: 989574722



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 23 - 08 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MYRIAN JANNETH ROCIO PAUCAR PANCCA
Dirección: JR. FRANCISCO BOLOGNESI
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74145305
Teléfono: 970 681 552 email: myrianjannethrocio@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela Profesional o Mención: ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

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

Palabras claves, (3 a 5 términos) Capital humano, crecimiento económico, empresas de telecomunicaciones. tributaria.

¿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 Titulo 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.

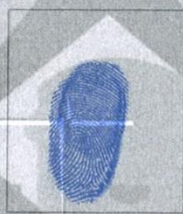
La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

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

23-08-2024

Fecha