

Chillce

Investigación del capital humano de los gerentes y empleados 11.06.25.pdf

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:477411123

Fecha de entrega

30 jul 2025, 5:00 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jul 2025, 5:25 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Investigación del capital humano de los gerentes y empleados 11.06.25.pdf

Tamaño de archivo

814.9 KB

42 Páginas

8860 Palabras

52.628 Caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	5%
2	Internet	www.coursehero.com	2%
3	Trabajos entregados	tec on 2020-10-14	1%
4	Internet	revistas.unal.edu.co	1%
5	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
6	Internet	www.esan.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Area Andina on 2025-03-08	<1%
9	Internet	elcomercio.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2024-10-23	<1%
11	Internet	ve.scielo.org	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Pablo de Olavide on 2023-05-31	<1%
13	Internet	issuu.com	<1%
14	Trabajos entregados	uncedu on 2025-03-12	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2025-07-21	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2024-09-18	<1%
17	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2024-04-10	<1%
18	Trabajos entregados	Johnson and Wales University on 2023-07-21	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2024-07-01	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-02-13	<1%
21	Internet	www.trendmicro.es	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad de Piura on 2022-06-24	<1%
23	Internet	repositorio.unamba.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2007-11-26	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cañete on 2025-07-04	<1%

26	Internet	dspace.umh.es	<1%
27	Internet	gala.gre.ac.uk	<1%
28	Internet	www.semanticscholar.org	<1%
29	Trabajos entregados	Ana G. Méndez University on 2024-04-22	<1%
30	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2024-12-05	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2024-10-28	<1%
32	Internet	adoc.pub	<1%
33	Internet	hdl.handle.net	<1%
34	Internet	repositorio.uchile.cl	<1%
35	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
36	Internet	repositorio.uta.edu.ec	<1%
37	Internet	revistas.ups.edu.ec	<1%
38	Trabajos entregados	unachi on 2025-05-28	<1%
39	Internet	www.unesco.org	<1%

40	Publicación	Raúl Gutiérrez-Fresneda, Elena Jiménez-Pérez, María-Isabel De Vicente-Yagüe-Jar...	<1%
41	Trabajos entregados	UNIV DE LAS AMERICAS on 2025-05-19	<1%
42	Internet	dergipark.org.tr	<1%
43	Internet	erecursos.uacj.mx	<1%
44	Internet	harvest.usask.ca	<1%
45	Internet	portal.amelica.org	<1%
46	Internet	www.cinterfor.org.uy	<1%
47	Internet	www.tdx.cat	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de administración



**Capital humano de empleados y gerentes como factor clave en la
capacidad de innovación tecnológica, región Puno**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en administración de negocios
internacionales

Autor:

Carlos Eduardo Chillce Quispe
Brayan Palomino Cano
Maddy Yeyshi Cari Quispe

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

JULIACA, JUNIO 2025

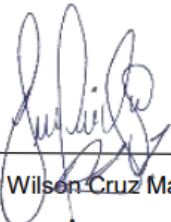
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CAPITAL HUMANO DE EMPLEADOS Y GERENTES COMO FACTOR CLAVE EN LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, REGIÓN PUNO”** de los autores Carlos Eduardo Chillce Quispe; Brayan Palomino Cano y Maddy Yeyshi Cari Quispe tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, el día 11 del mes de julio del año 2025.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 11 día(s) del mes de junio del año 2025
siendo las 12:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la
dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Edwin Ovalle Huayllara el (la)
secretario(a): Dr. Alexander David De La Cruz Vargas y los demás miembros:
Mtra. Ruth Gladys Chague Pilco y el (la) asesor(a): Mtro. Wilson
Cruz Mamani
con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis
titulado: Capital humano de empleados y gerentes como
factor clave en la capacidad de innovación
tecnológica, región Puno del(los) bachiller/es:
a) Carlos Eduardo Chillce Quispe
b) Maddy Yeyshi Cari Quispe
c) Brayan Palomino Cano

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciados en
Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo
determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las
preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un
receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Carlos Eduardo Chillce Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Maddy Yeyshi Cari Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): Brayan Palomino Cano

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final
y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente

[Firma]
Asesor(a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Secretario(a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (c)

Agradecimiento:

Queremos guardar estas palabras a aquellos que son columnas básicas en este camino con profunda gratitud. Completamos una parte importante de nuestro camino y mi corazón, lleno de gratitud, quiero comenzar esta gratitud gracias a la que hizo todo lo posible: Dios. Gracias a Dios, porque nos acompañamos en cada paso, por apoyarnos en tiempos cansados, porque nos dimos fuerza cuando creemos que no podemos, y porque nos hemos dirigido con nuestra luz incluso en los días más oscuros. Ninguno de estos puede no tener su presencia permanente y amor incondicional. Para nuestros padres, debido a su amor incondicional, su continuo apoyo y trabajo con nosotros en cada etapa de este proceso. Por ejemplo, su sacrificio y fe contribuyeron a nosotros, incluso en los momentos más difíciles. Nuestros seres queridos, con amor, apoyo y su empresa, nos han instado a no rendirnos. Cada estado de ánimo, todos los gestos de apoyo, es un faro durante el ejercicio. Nuestro maestro, gracias por compartir con nosotros no solo su conocimiento, sino también con valores, dedicación y pasión por su enseñanza. La gente deja una señal de que seremos agradecidos y respetuosos. Para nuestro universo peruano unión por darnos la bienvenida durante cinco años de esta capacitación académica. Aquí crecemos no solo como expertos, sino también personas completadas, guiadas por reglas y valores sólidos. Finalmente, proporcionamos este punto de humildad y esperanza como un certificado de trabajo realizado y con el deseo de ser honesto de que puede actuar como una contribución y un liderazgo para las generaciones futuras. Que este esfuerzo no es un punto final, sino un patrimonio inspirador para continuar accediendo al conocimiento. Gracias todo y siempre.

INDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
1 INTRODUCCIÓN	8
Figura 1.....	10
Capital humano de empleados.....	12
Capital humano de gerentes	14
Capacidad de innovación tecnológica	14
3 H1: La capacidad de innovación tecnológica de las pymes está influenciada por el desempeño del capital humano de los empleados.....	16
H2. La capacidad de innovación tecnológica de las pymes está influenciada por el desempeño del capital humano de los gerentes.....	17
Figura 2.....	18
1 2 MATERIALES Y MÉTODOS	19
2.1 Diseño.....	19
2.2 Sujetos	19
2.3 Mediciones.....	20
2.4 Análisis estadísticos.....	21
2.5 Declaración sobre aspectos éticos	21
3 RESULTADOS.....	22
3.1 Evaluación de datos atípicos.....	22
3.2 Análisis descriptivo-sociodemográficos.....	22
Tabla 1	23
1 3.3 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad.....	24
Tabla 2.....	24
Tabla 3.....	25
Figura 3.....	26
4 DISCUSIÓN.....	27
5 CONCLUSIÓN	29
6 REFERENCIAS	32
7 ANEXO.....	41

Capital humano de empleados y gerentes como factor clave en la capacidad de innovación tecnológica, región Puno

Human capital of employees and managers as a key factor in technological innovation capacity, Puno region

Carlos Eduardo Chillce Quispe; Maddy Yeyshi Cari Quispe; Brayan Palomino Cano

EP. Administración de empresas y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias empresariales, Universidad Peruana Unión

RESUMEN

La gestión del talento humano se ha convertido en un factor crítico para mejorar la competitividad empresarial en un entorno globalizado. Sin embargo, la inversión en formación y desarrollo del capital humano sigue siendo limitada, lo que impacta la capacidad innovadora de las empresas, por tanto, el objetivo es determinar cómo el desempeño del capital humano de empleados y gerentes impacta la capacidad de innovación tecnológica en los emprendimientos de la región Puno. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo explicativo. La población está compuesta por 226 emprendedores, de los cuales 213 fueron incluidos en el análisis tras la depuración de datos atípicos. Se utilizaron tres instrumentos con escalas Likert de 7 puntos para medir el desempeño del capital humano de empleados, de gerentes y la capacidad de innovación tecnológica, todos con alta confiabilidad (Alfa de Cronbach > 0.8). Los hallazgos indican que el desempeño del capital humano de los empleados influye positivamente en la capacidad de innovación tecnológica ($\beta = 0.27$, $p < 0.001$), mientras que el desempeño del capital humano de los gerentes presenta un impacto aún mayor ($\beta = 0.46$, $p < 0.001$). El modelo estructural explicó el 51% de la variabilidad en la capacidad de innovación

tecnológica. Estos resultados respaldan la importancia del capital humano en la generación de ventajas competitivas a través de la innovación. En conclusión, la gestión efectiva del talento, tanto en empleados como en gerentes, contribuye significativamente a la competitividad organizacional. En el contexto de Puno, es esencial que las empresas adopten políticas de capacitación, retención de talento y fortalecimiento de la cultura innovadora para cerrar las brechas en inversión en conocimiento y tecnología.

Palabras clave: Capital humano, competitividad, desempeño, gestión del talento, innovación tecnológica

ABSTRACT

Human talent management has become a critical factor to improve business competitiveness in a globalized environment. However, investment in training and development of human capital remains limited, which impacts the innovative capacity of companies. Therefore, the objective is to determine how the performance of the human capital of employees and managers impacts the capacity for technological innovation in entrepreneurship in the Puno region. A quantitative approach was used with a non-experimental, crosssectional and explanatory design. The population is composed of 226 entrepreneurs, of which 213 were included in the analysis after the purification of atypical data. Three instruments with 7-point Likert scales were used to measure the performance of the human capital of employees, managers and the capacity for technological innovation, all with high reliability (Cronbach's alpha > 0.8). The findings indicate that the performance of employees' human capital positively influences the technological innovation capacity ($\beta = 0.27$, $p < 0.001$), while the performance of managers' human capital has an even greater impact ($\beta = 0.46$, $p < 0.001$). The structural model explained 51% of the variability in the technological innovation capacity. These results support the importance of human capital in

generating competitive advantages through innovation. In conclusion, effective talent management, both in employees and managers, contributes significantly to organizational competitiveness. In the context of Puno, it is essential that companies adopt training policies, talent retention and strengthening of the innovative culture to close the gaps in investment in knowledge and technology.

Keywords: Human capital, competitiveness, performance, talent management, technological innovation.

1 INTRODUCCIÓN

La capacidad de innovación tecnológica en las organizaciones está intrínsecamente vinculada al capital humano de sus empleados y gerentes. En el contexto peruano, se ha observado que las empresas que invierten en el desarrollo de sus recursos humanos tienden a ser más innovadoras y competitivas en el mercado global (Tello, 2017).

El capital humano en el Perú enfrenta importantes desafíos en comparación con otros países de la región. Según el Instituto para la Métrica y Evaluación de la Salud de la Universidad de Washington, el país descendió en el ranking mundial, pasando del puesto 93 en 1990 al 103 en 2016 (Lim et al., 2018). No obstante, en este período mostró un crecimiento del 44% en factores como estado de salud, logros educativos, aprendizaje y esperanza de vida.

La gestión del capital humano es clave para el crecimiento empresarial, pero en el Perú las prácticas aún no son efectivas. La capacitación gerencial, el acceso a plataformas de apoyo y la inversión en talento siguen siendo áreas pendientes. Según SyC Soluciones Asertivas, los empleados felices son 30% más innovadores, y su productividad puede aumentar hasta en un 13% con un estado emocional positivo. Sin embargo, la insatisfacción laboral es alta: el 70% de

los peruanos dejaría su empleo inmediatamente si encontrara una opción que los haga sentir más felices, según Ronald Career Services Group (Conexión Esan, 2019).

Para revertir esta situación, es fundamental que las empresas y el Estado implementen estrategias de capacitación, formalización y bienestar laboral. Esto no solo contribuirá a la retención del talento, sino que también fortalecerá la competitividad empresarial y el desarrollo económico del país.

2 La pandemia de COVID-19 aceleró la transformación digital en el Perú, impulsando el comercio electrónico, la teleeducación, el teletrabajo y la telemedicina. Según Ipsos Perú, el 30% de los peruanos con acceso a internet generó ingresos online durante la pandemia, el 72% usó redes digitales para informarse, el 64% siguió noticias sobre la crisis y el 44% incrementó sus compras en línea (Estrada, 2024). Este avance también expuso brechas digitales significativas. Datos del INEI indican que, hasta 2021, solo el 55% de los hogares tenía internet, cifra que cae al 20.7% en zonas rurales. La expansión de infraestructura y la alfabetización digital son esenciales para reducir estas desigualdades.

2 El mercado tecnológico peruano ha mostrado un crecimiento sostenido. EY Perú reportó que en 2021 el país alcanzó 62.63 puntos en madurez digital, destacando banca y seguros (73.01), retail (67.42) y telecomunicaciones (66.04). Además, Capece señala que el comercio electrónico creció un 30% en 2023, con una facturación de US\$ 12.1 mil millones. Este escenario abre oportunidades para emprendedores e inversionistas, pero también exige estrategias eficaces de comunicación y marketing digital para consolidar el posicionamiento de las empresas en un entorno altamente competitivo (Estrada, 2024).

Según el informe de Comexperu (2024) el Perú mejoró su posición en el Índice Global de

Innovación 2024, ubicándose en el puesto 75 de 133 economías, un leve avance respecto al 2023 (puesto 76). Sin embargo, sigue rezagado frente a países como Brasil (50), Chile (51) y México (56). Un aspecto positivo fue el crecimiento en el pilar de conocimiento y tecnología, subiendo del puesto 101 en 2023 al 95 en 2024, impulsado por un aumento en las solicitudes de patentes y derechos de utilidad, con un crecimiento de 601 en 2022 a 805 en 2023.

Figura 1

Posición de países de América Latina en el índice global de innovación

Posición de países de América Latina en el índice global de innovación 2015 -2024										
País/año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Brasil	70	69	69	64	66	62	57	54	49	50
Chile	42	44	46	47	51	54	53	50	52	51
México	57	61	58	56	56	55	55	58	58	56
Colombia	67	63	65	63	67	68	67	63	66	61
Uruguay	68	62	67	62	62	69	65	64	63	62
Perú	71	71	70	71	69	76	70	65	76	75
Argentina	72	81	76	80	73	80	73	69	73	76
Paraguay	88	94	85	89	95	97	88	91	98	93
Bolivia	104	109	106	117	110	105	104	N.a	97	100
Ecuador	119	100	92	97	99	99	91	98	104	105

Fuente: WIPO. Elaboración: ComexPerú.

El mayor logro se dio en el capital humano e investigación, donde el 70.5% de jóvenes entre 17 y 21 años accedió a educación superior. Aun así, la inversión en investigación y desarrollo (I+D) sigue siendo baja, con apenas el 0.04% del PBI, muy por debajo de Argentina (0.2%) y Chile (0.1%), y lejos del promedio de países de ingresos altos (2%). Además, el pilar

de sofisticación empresarial cayó del puesto 52 en 2023 al 77 en 2024, reflejando la limitada inversión privada en innovación.

30 Para fortalecer la innovación en el país, se requiere mayor apoyo del sector privado y el Estado, así como incentivos efectivos, como las deducciones tributarias de hasta el 140% en proyectos de I+D+i promovidas por Concytec. Mejorar la articulación entre empresas, academia y gobierno será clave para consolidar un ecosistema tecnológico competitivo en el Perú.

En el caso específico de Perú, la situación es compleja, ya que el país enfrenta desafíos significativos en términos de desigualdad y acceso a la educación. A pesar de los avances en tecnología, la falta de inversión en el capital humano limita el potencial innovador de las empresas peruanas (Mondragón-Martínez & López-Ramos, 2024; Moya, 2016). Además, la brecha tecnológica entre diferentes sectores y regiones del país resalta la necesidad de políticas que fomenten la capacitación y el desarrollo de habilidades entre los trabajadores (Estella & Vera, 2015). La evidencia sugiere que un enfoque integral que combine la inversión en capital humano con la adopción de tecnologías avanzadas puede ser clave para mejorar la capacidad de innovación tecnológica en Perú y, por ende, su competitividad en el mercado global (Soto et al., 2021; Moreira, 2023).

Antecedentes:

34 Cruz et al. (2018) en su investigación “Estructura organizacional, capital humano y redes de colaboración: Determinantes de la capacidad de innovación en restaurantes”. Analizaron cómo la estructura organizacional y el capital humano influyen en la capacidad de innovación a través de redes de colaboración. Se evidencio que las redes de colaboración son fundamentales

para la innovación, ya que facilitan el intercambio de conocimientos, resaltando la importancia del capital humano en este proceso.

Pincheira-Varas (2023) en “Innovación en Chile y Perú: análisis de las dimensiones del índice global de innovación”. Se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de innovación, aunque el capital humano mostró similitudes. Las conclusiones más importantes: La inversión en capital humano es esencial para mejorar la capacidad de innovación en ambos países. Finalmente, esta investigación proporciona una visión comparativa de cómo el capital humano impacta la innovación en Chile y Perú, sugiriendo que ambos países deben fortalecer su capital humano para mejorar su posición en el índice global de innovación.

Machorro y Romero (2021) en su investigación “Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica en México”, con el objetivo de evaluar cómo el capital humano impacta el desempeño en instituciones educativas. Concluyen que la inversión en el desarrollo del capital humano es esencial para mejorar el desempeño educativo y la innovación, sugiriendo que la mejora en las capacidades del personal es fundamental para fomentar la innovación.

Capital humano de empleados

Según Bayraktaroglu et al. (2019) el capital humano se refiere a los conocimientos, habilidades y competencias que poseen los empleados, los cuales son fundamentales para mejorar el rendimiento organizacional y fomentar la innovación tecnológica. Como Bontis et al. (2018) definen el capital humano como la suma de las inversiones realizadas en educación y formación de los empleados, lo que se traduce en un aumento de la productividad y un mejor desempeño financiero de las organizaciones.

El capital humano de los empleados es un recurso estratégico que abarca no solo sus habilidades técnicas y experiencia, sino también su capacidad para integrarse en entornos laborales diversos y colaborativos (Li et al., 2021). Su impacto en el desempeño organizacional se manifiesta de manera indirecta, al potenciar el desarrollo del capital estructural y relacional, esenciales para la innovación y el crecimiento empresarial (Machorro & Romero, 2021). Este capital se compone de factores clave como la capacitación, la motivación y la satisfacción laboral, que influyen en el clima organizacional y en la productividad (Hernández, 2022; Melo & Cisneros, 2021). Además, su adecuada gestión es determinante para enfrentar los desafíos competitivos del mercado, ya que los empleados son el motor del conocimiento y la generación de nuevas ideas (Cabrilo et al., 2018; Ponce-Iñiguez, 2023). Asimismo, el capital humano está estrechamente vinculado con la cultura organizacional, la cual actúa como un catalizador del desempeño empresarial y de la capacidad de innovación (Bravo et al., 2023). En este sentido, su gestión estratégica no solo optimiza los resultados organizacionales, sino que también fomenta un entorno dinámico y propicio para la evolución empresarial.

Finalmente, el capital humano de los empleados se define como el conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias y motivación que poseen los trabajadores, los cuales son fundamentales para el desarrollo organizacional y la innovación (Calderón & Caguana, 2017; Narváez-Moreno, 2024). Su efectividad está influenciada por factores como el clima organizacional y la cultura empresarial, que pueden potenciar o limitar su impacto en el desempeño laboral (Parra et al., 2021; Villavicencio-Flores et al., 2024).

Capital humano de gerentes

El capital humano de los gerentes se define como el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que poseen los líderes organizacionales, esenciales para la toma de decisiones estratégicas y la dirección efectiva de las empresas (Frydman, 2019). Este capital humano es un componente clave del capital intelectual, ya que su adecuada gestión impulsa la innovación y mejora el rendimiento organizacional (Khalique et al., 2018). La capacidad de los gerentes para adaptarse a entornos cambiantes y fomentar el desarrollo del talento humano es determinante para la competitividad empresarial (Khan et al., 2020; Herrera et al., 2021). Además, factores como la diversidad de género, la sostenibilidad y la inversión en el desarrollo de habilidades gerenciales contribuyen a fortalecer el impacto del capital humano gerencial en la innovación y la sostenibilidad organizacional (Medina, 2023). En este sentido, la evolución del capital humano gerencial requiere una actualización constante de competencias para enfrentar los desafíos del entorno empresarial y tecnológico, esto implica que los gerentes deben poseer habilidades analíticas y de liderazgo que les permitan guiar a sus equipos hacia el logro de los objetivos estratégicos.

Capacidad de innovación tecnológica

La capacidad de innovación tecnológica se define como la habilidad de una organización para desarrollar, aplicar y adaptar nuevas tecnologías en sus procesos y productos, permitiéndole mantener su competitividad en un entorno empresarial dinámico (Cusi, 2021; Bayraktaroglu et al., 2019). Esta capacidad está estrechamente ligada al aprendizaje organizacional, ya que una cultura de mejora continua potencia la generación de innovaciones. Además, la adaptabilidad a cambios tecnológicos inesperados y la inversión en investigación y desarrollo son factores clave

para la consolidación de una capacidad innovadora sostenible (Urrego et al., 2018). La colaboración entre empresas y centros de investigación fortalece la innovación, especialmente en mercados globalizados donde la diferenciación tecnológica es esencial para la competitividad (Melo & Cisneros, 2021). Finalmente, la medición y gestión efectiva de la innovación permiten evaluar su impacto y optimizar estrategias para su desarrollo (Bravo et al., 2023).

Ventajas	Desventajas
Mejora de la productividad y reducción de costos: La innovación tecnológica permite optimizar procesos, lo que incrementa la eficiencia y disminuye los costos operativos (Bayraktaroglu et al., 2019)	Costos Iniciales Elevados: La implementación de nuevas tecnologías puede requerir inversiones significativas, lo que puede ser un obstáculo para muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas (Bontis et al., 2018).
Ventaja Competitiva: Las empresas que innovan pueden diferenciarse de sus competidores, lo que les permite capturar una mayor cuota de mercado (Cabrera et al., 2022).	Resistencia al Cambio: La adopción de nuevas tecnologías puede enfrentar resistencia por parte de los empleados, quienes pueden estar acostumbrados a métodos tradicionales de trabajo (Cano & Arias, 2021) (Li et al., 2021).
Fomento de la Creatividad: La innovación tecnológica puede estimular la creatividad dentro de la organización, promoviendo un ambiente de trabajo más dinámico y atractivo (Ascanio et al., 2015; Cabrilo et al., 2018).	Desigualdad en el Acceso: No todas las empresas tienen el mismo acceso a las tecnologías, lo que puede aumentar la brecha entre las organizaciones más grandes y las más pequeñas (Melo & Cisneros, 2021)

Generación de Nuevos Empleos: La innovación puede crear nuevas oportunidades laborales en sectores emergentes, contribuyendo al crecimiento económico (Iñiguez, 2023)	Impacto en el Empleo: La automatización y la digitalización pueden llevar a la reducción de puestos de trabajo en ciertos sectores, generando desempleo (Bravo et al., 2023).
--	--

4 **H1: La capacidad de innovación tecnológica de las pymes está influenciada por el desempeño del capital humano de los empleados**

2 Teoría del Capital Humano y la Innovación, de Theodore W. Schultz (1961) esta teoría postula que la inversión en educación y formación de los empleados incrementa sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez potencia la capacidad de la empresa para innovar tecnológicamente.

43 La relación entre el capital humano de los empleados y la capacidad de innovación en las PYMEs es un factor clave en el desarrollo empresarial. Diversos estudios han demostrado que la formación, el conocimiento y las habilidades de los trabajadores influyen directamente en la adopción de nuevas tecnologías y procesos innovadores (Carreras et al., 2020). Además, la combinación del capital humano con el capital relacional y estructural potencia la generación de ideas y la colaboración dentro de las organizaciones, fortaleciendo así su capacidad innovadora (Magdaleno et al., 2017). Asimismo, las conexiones con clientes y proveedores permiten a las empresas mejorar su capacidad de absorción de conocimientos, lo que refuerza su potencial tecnológico (Gallegos & Miralles, 2021). Invertir en el desarrollo de competencias no solo impacta la innovación, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad de las PYMEs en un mercado dinámico y desafiante (Machorro & Romero, 2021).

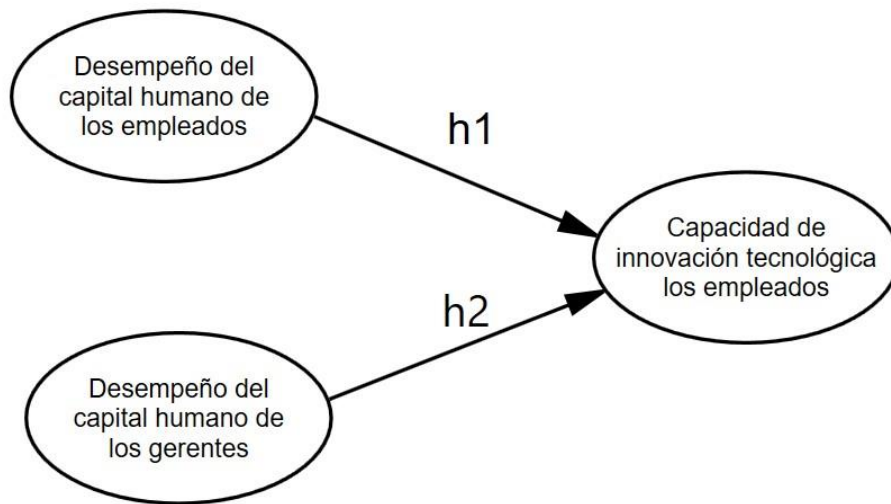
Leyva-Carreras et al. (2020) encontraron que el desempeño del capital humano tiene una influencia estadísticamente positiva y significativa sobre la capacidad de innovación tecnológica en pymes de Hermosillo, Sonora, México. Los autores concluyen que una gestión efectiva del capital humano es esencial para potenciar la innovación tecnológica en estas empresas.

H2. La capacidad de innovación tecnológica de las pymes está influenciada por el desempeño del capital humano de los gerentes

Teoría de las Capacidades Dinámicas, que sugiere que las habilidades y competencias de los directivos son fundamentales para que las organizaciones se adapten y prosperen en entornos cambiantes. Esta teoría enfatiza que los gerentes, al poseer un alto nivel de capital humano, pueden identificar oportunidades tecnológicas y reconfigurar los recursos de la empresa para fomentar la innovación (Teece, Pisano, & Shuen, 1997).

La investigación de Espejel Blanco y Cavazos Arroyo (2020) encontraron que el desempeño del capital humano de los gerentes influye positivamente en la capacidad de innovación tecnológica de las pymes en Hermosillo, Sonora, México. Los resultados revelaron que los gerentes desarrollan innovación tecnológica a través de estrategias de gestión basadas en el desempeño del capital humano como factor productivo.

También, Ramírez Ruiz (2013) identificó que uno de los principales inhibidores de la innovación en pequeñas empresas de Jalisco es la falta de capacidades del capital humano. Este estudio sugiere que la carencia de habilidades en los gerentes limita la capacidad de las empresas para innovar tecnológicamente. Proporciona evidencia empírica sobre cómo el desempeño del capital humano influye directamente en la capacidad de innovación tecnológica de las PYMEs (Carreras et al., 2020)

Figura 2*Modelo de investigación*

Por lo tanto, el propósito de esta investigación es analizar cómo el capital humano influye en la capacidad de innovación tecnológica dentro de las empresas a partir de los trabajadores y gerentes. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, la innovación se ha convertido en un elemento esencial para la supervivencia y el crecimiento de las organizaciones. La literatura sugiere que el capital humano, que abarca las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados y gerentes, juega un papel crucial en la capacidad de las empresas para innovar (Cruz et al., 2018; Machorro & Romero, 2021). Se justifica la investigación en la necesidad de comprender cómo las empresas pueden maximizar su potencial innovador mediante la inversión en el desarrollo del capital humano. En este sentido, se ha demostrado que las organizaciones que fomentan un ambiente de aprendizaje continuo y que valoran el desarrollo de habilidades técnicas y de gestión entre sus empleados tienden a ser más innovadoras y competitivas (Ruiz, 2015; Magdaleno et al., 2017). Finalmente,

busca contribuir al entendimiento académico de la relación entre capital humano e innovación, como también un medio para impulsar la innovación tecnológica. Se espera que los hallazgos de este estudio proporcionen un marco teórico y práctico que permita a las empresas no solo mejorar su capacidad de innovación, sino también fortalecer su competitividad en un mercado global en constante evolución.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo explicativo (Ato et al., 2013). No experimental, ya que no se manipularon las variables, y transaccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento. Además, el estudio es explicativo, al buscar medir la influencia entre las variables de Capital humano de empleados, Capital humano de gerentes y capacidad de innovación tecnológica (Hernández, 2015, p. 81).

Para el análisis de los datos, se utilizará el modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM), específicamente el enfoque de Partial Least Squares (PLS-SEM), que permite examinar las relaciones entre múltiples variables simultáneamente, facilitando la construcción de teoría y la validación de modelos conceptuales (Hair et al., 2010; Hair et al., 2011).

2.2 Sujetos

En este estudio, la población está compuesta por 226 emprendedores de la región Puno, entre encargados directos del negocio o cargo directivo relacionado. De los cuales el 55.4%

9 fueron mujeres y el 44.6% hombres. En relación con el tamaño de las empresas donde laboraban, el 58.2% trabajaba en organizaciones con menos de 10 colaboradores, el 38.0% en empresas de 11 a 20 trabajadores, y solo el 3.8% en empresas de entre 21 y 50 empleados, sin registros en compañías de mayor tamaño.

2.3 Mediciones

40 ***Desempeño del capital humano de los empleados:*** Este instrumento fue diseñado para evaluar la percepción de los empleados sobre su desempeño en la empresa. Se basa en escalas de medida Likert de 7 puntos. Fue adaptado de estudios previos como los de Arrieta et al. (2014), Camisón y Villar-López (2014), Delmas et al. (2019), entre otros. Consta de 8 ítems que evalúan dimensiones como satisfacción laboral, compromiso con la empresa y equilibrio entre la vida personal y laboral. La confiabilidad medida a través del Alfa de Cronbach es superior a 0.8, asegurando una buena consistencia interna.

2 ***Desempeño del capital humano de los gerentes:*** Este instrumento mide el desempeño de los gerentes en la gestión del capital humano dentro de la empresa. Se compone de 10 ítems, con referencias metodológicas tomadas de autores como Robayo (2016), Gutiérrez et al. (2013) y Leyva-Carreras et al. (2017). Los ítems incluyen aspectos como la elección del personal, la evaluación del desempeño y la implementación de estrategias para la retención del talento. La escala utilizada es de tipo Likert de 7 puntos. La confiabilidad del Alfa de Cronbach para este constructo es superior a 0.85, indicando alta consistencia interna.

2 ***Capacidad de innovación tecnológica:*** El tercer instrumento evalúa la capacidad de innovación tecnológica en las empresas, basándose en la percepción de los gerentes sobre las

estrategias de innovación. Contiene 10 ítems, adaptados de estudios como los de Arvanitis y Loukis (2009), Azar y Ciabusch (2017), y Fagerberg (2005). La escala utilizada es tipo Likert de 7 puntos. La fiabilidad del Alfa de Cronbach supera 0.85, asegurando una adecuada consistencia interna. En términos de validez, se realizó un análisis factorial confirmatorio y la prueba KMO, obteniendo valores satisfactorios para su uso en la investigación.

2.4 Análisis estadísticos

37 Para el análisis de datos, se empleó el Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM) con el propósito de evaluar las hipótesis formuladas. Este enfoque estadístico multivariante combina elementos de medición y estructurales, lo que facilita el examen simultáneo de las interacciones entre variables dentro de un modelo conceptual. Su principal ventaja radica en la capacidad de realizar análisis multivariados, permitiendo la inclusión de tres o más variables en el estudio (Hair et al., 2010). La elección del SEM en esta investigación responde a su utilidad en la formulación y validación de teorías (Hair et al., 2011). Para su aplicación, se utilizó el software AMOS (Versión 29.0), seleccionado por su versatilidad en la implementación de distintos algoritmos para el cálculo de los puntajes de las variables latentes, los coeficientes de ruta y los parámetros asociados al valor p, lo que facilita la identificación de relaciones no lineales en el modelo estructural (Kock, 2011; Kock, 2014).

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

31 La investigación cumplió con los principios éticos, asegurando la participación voluntaria e informada de los individuos. Se incluyó un consentimiento informado al inicio del cuestionario, detallando el propósito del estudio y garantizando el anonimato de los datos,

utilizados exclusivamente con fines académicos. Este enfoque protegió la privacidad y los derechos de los participantes, conforme a las directrices de la APA (2017).

3 RESULTADOS

3.1 Evaluación de datos atípicos

La data presentó datos perdidos y de acuerdo a la prueba de Mahalanobis para la depuración de datos atípicos, se eliminó 13 participantes. La data final para el procesamiento estadístico quedó con 213 participantes.

3.2 Análisis descriptivo-sociodemográficos

En la tabla 1, muestra del estudio compuesta por 213 participantes, de los cuales el 55.4% fueron mujeres y el 44.6% hombres. En cuanto a la edad, la mayoría de los encuestados (43.2%) tenía entre 25 y 30 años, seguido del grupo de 31 a 40 años (26.3%) y de 18 a 24 años (25.4%), mientras que solo un 5.2% superaba los 41 años. Respecto al grado de instrucción, la mayor proporción tenía educación secundaria (45.1%), seguida de primaria (27.2%), mientras que el 20.7% contaba con estudios universitarios y un 7.0% con posgrado. En relación con el tamaño de las empresas donde laboraban, el 58.2% trabajaba en organizaciones con menos de 10 colaboradores, el 38.0% en empresas de 11 a 20 trabajadores, y solo el 3.8% en empresas de entre 21 y 50 empleados, sin registros en compañías de mayor tamaño. Finalmente, en términos de experiencia laboral, el 44.6% tenía entre 4 y 6 años de experiencia, el 36.2% contaba con menos de 3 años, el 18.3% entre 7 y 10 años, y apenas un 0.9% acumulaba más de 10 años en el ámbito laboral. Estos datos permiten caracterizar a la población estudiada y contextualizar el análisis de la investigación.

Tabla 1
Análisis Sociodemográfico (n = 213).

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	118	55.4%
	Masculino	95	44.6%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	54	25.4%
	Entre 25 a 30	92	43.2%
	Entre 31 a 40	56	26.3%
	Mayor a 41	11	5.2%
Grado de Instrucción	Primaria	58	27.2%
	Secundaria	96	45.1%
	Universitario	44	20.7%
	Posgrado	15	7.0%
Cantidad de colaboradores de la empresa	Menos de 10	124	58.2%
	Entre 11 a 20	81	38.0%
	Entre 21 a 50	8	3.8%
	Entre 51 a 100	0	0.0%

	Mayor a 10 años	2	0.9%
Total		213	100.0%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	77	36.2%
	Entre 4 a 6 años	95	44.6%
	Entre 7 a 10 años	39	18.3%

3.3 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

1 Las puntuaciones de las variables de estudio se escalaron entre los valores 0 y 30 a fin de facilitar la lectura. En la Tabla 2, se muestra la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos, donde los resultados de correlación se encuentran entre .67 y .70 en valor absoluto para las variables del estudio. Además, se observa que la distribución de datos de la investigación cumple con el supuesto de la normalidad univariada según g1 y g2, esto debido a que los valores de asimetría y curtosis son aceptables.

Finalmente, en la tabla se observa las consistencias internas que se encontraron entre los valores de .95 y .99, demostrando una consistencia interna de los instrumentos.

1 Tabla 2

Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variable	M	DE	g1	g2	alfa	1	2	3
Desempeño del capital humano de los empleados	16.38	6.34	-0.46	-0.20	0.95	-		
Desempeño del capital humano de los gerentes	14.44	7.00	0.15	-0.74	0.98	0.87	-	
Capacidad de innovación tecnológica	12.09	8.98	0.74	-0.63	0.99	0.67	0.70	-

Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

3.4 Evaluación del modelo hipotetizado

Tabla 3

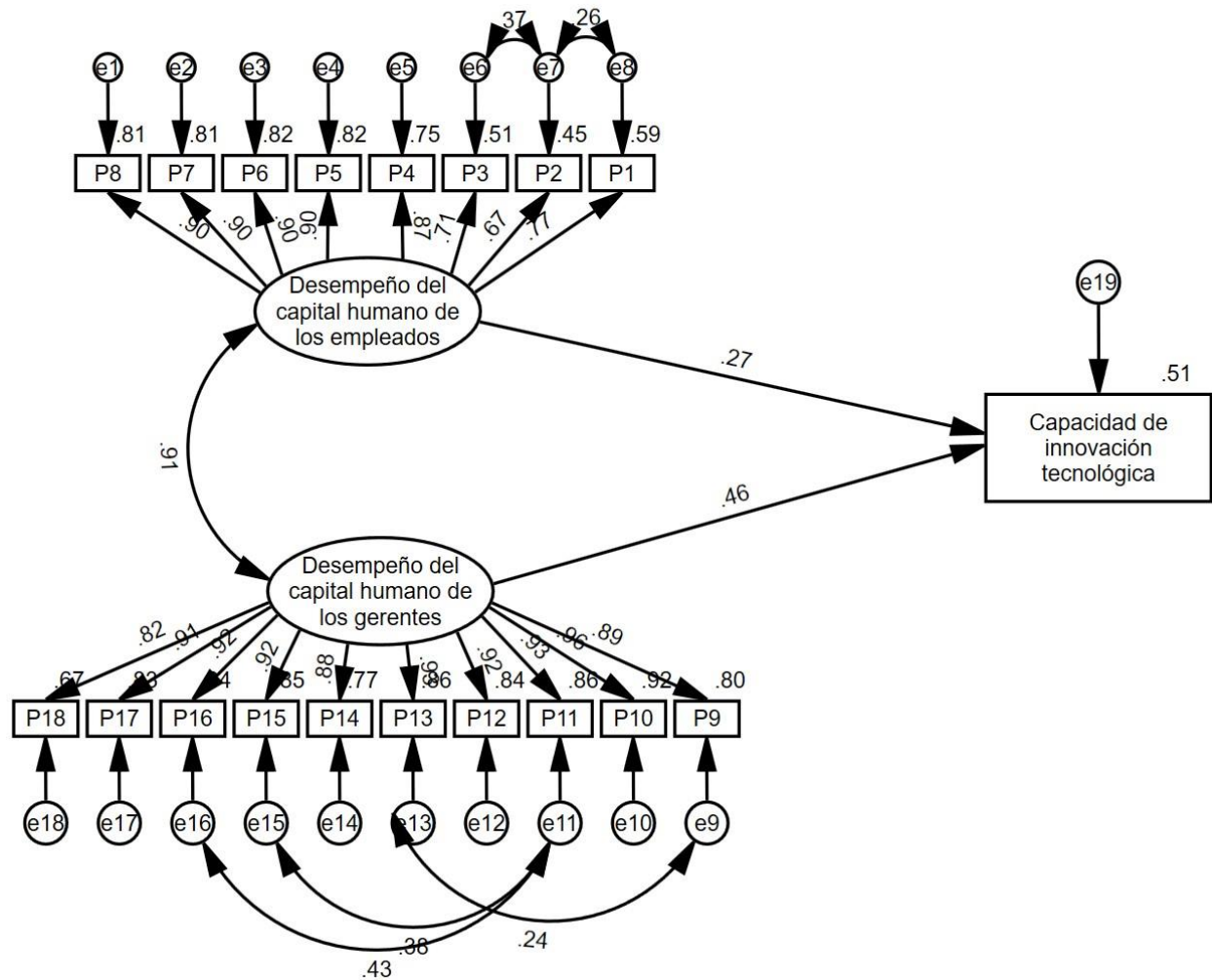
Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales e índices obtenidos para el análisis factorial confirmatorio

Índice de ajuste	Esperado	Obtenido
Chi-Cuadrado χ^2	> 0,05	0.001
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 - 1	0.965
Índice no normalizado de ajuste (NNFI o TLI)	0.90 - 1	0.958
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.05 / 0.08	0.078
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	Lo más cercano a 0	0.025

El estudio desarrolló el modelo y aplicó el método de la ecuación estructural (SEM), por lo que se aceptan todas las hipótesis del modelo estructural (Figura 3). Como resultado, el efecto del Desempeño del capital humano de los empleados en la Capacidad de innovación tecnológica (H1) es positivo con $\beta = 0,27$ y $p < 0,001$. Además, el desempeño del capital humano de los gerentes influye positivamente sobre la Capacidad de innovación tecnológica (H2) con $\beta = 0.46$ y $p < 0.001$. Finalmente, la variabilidad explicada en “Capacidad de innovación tecnológica” fue de 51%. La solución estandarizada se presenta en la Figura 3.

Figura 3

Resultados del modelo estructural explicativo de la capacidad de innovación tecnológica (n=213).



4 DISCUSIÓN

La investigación en particular, determina que el desempeño del capital humano de los empleados tiene un efecto positivo en la capacidad de innovación tecnológica (H1), que sugiere que las organizaciones que invierten en el desarrollo de su capital humano tienden a ser más innovadoras, por ende puede inducir un incremento en el número de emprendedores innovadores, lo que a su vez impulsa el desarrollo económico a través de la innovación, los resultados mostrados que el capital humano tiene un efecto positivo significativo en la innovación, con un $\beta = 0,35$ y $p < 0,01$ (Diebolt & Hippe, 2018). Fonseca et al. (2019) en su investigación sobre la relación entre el capital humano y la innovación, los autores encontraron

un $\beta = 0,42$ y $p < 0,05$, lo que sugiere una relación positiva significativa. Por su parte Leyva-Carreras et al. (2020) investigaron esta relación en pequeñas y medianas empresas (pymes) de Hermosillo, Sonora, México. Utilizando modelos de ecuaciones estructurales PLS, encontraron que el desempeño del capital humano de los empleados influye significativamente en la capacidad de innovación tecnológica, con un coeficiente $\beta = 0,105$ y un nivel de significancia $p < 0,10$. También Pozo Hidalgo y Guillen Pinargote (2024) analizaron el impacto de la capacidad de innovación tecnológica en el desempeño del personal técnico de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones en Ecuador. Mediante un modelo de regresión lineal, determinaron que la adopción de tecnologías explica el 74% de la variabilidad en la productividad del personal técnico, indicando una relación positiva y significativa entre innovación tecnológica y desempeño del capital humano. Gracia Hernández y Moctezuma Navarro (2016) analizaron los determinantes de la innovación tecnológica a nivel nacional en México y concluyeron que el capital humano es un factor clave para el desarrollo de innovaciones tecnológicas. Además, Briones Peñalver (2018) investigó las capacidades de innovación tecnológica en empresas y encontró que el reconocimiento del capital humano dentro de la organización presenta una correlación significativa con los resultados de la innovación, con un coeficiente de 0,560 y una varianza extraída media de 0,723. Por otro lado, un estudio realizado por Saunila (2017) en pymes finlandesas reveló que, aunque la capacidad de innovación afecta el desempeño de la empresa, las perspectivas de gerentes y empleados difieren. Los empleados consideran que el desarrollo de conocimientos en la capacidad de innovación influye en el desempeño organizacional, enfatizando la gestión de procedimientos para monitorear actividades de innovación.

El desempeño del capital humano de los gerentes desempeña un papel crucial en la capacidad de innovación tecnológica de las empresas, donde se observa que el desempeño del capital humano de los gerentes está positivamente correlacionado con la capacidad de innovación tecnológica ($\beta = 0,46$, $p < 0,05$). Por su parte, Leyva-Carreras et al. (2020) encontraron que el desempeño del capital humano de los gerentes influye positivamente en la capacidad de innovación tecnológica de las pymes, con un coeficiente $\beta = 0,885$ y un nivel de significancia $p < 0,01$. Samad (2020) encontró que el capital humano tiene un efecto positivo significativo en el rendimiento innovador de las empresas, con un R^2 de 0,65. Además, el capital social medió esta relación, con un β de 0,38 y una significancia de $p < 0,05$. Asimismo, Kryscynski et al. (2020) demostraron que los incentivos específicos de la empresa impactan positivamente en el capital humano, obteniendo un β de 0,45 y $p < 0,01$, lo que sugiere que una adecuada gestión del capital humano puede traducirse en ventajas competitivas. Fonseca et al. (2019) analizaron la influencia de la estructura organizativa y el capital humano en la innovación, hallando que una estructura óptima junto con un capital humano bien desarrollado tiene un efecto positivo en la innovación, con un R^2 de 0,70, β de 0,50 y $p < 0,01$. Por su parte, Zhang y Li (2023) investigaron el impacto del capital humano en la innovación tecnológica verde, encontrando un efecto positivo significativo con un β de 0,47 y $p < 0,05$, sugiriendo que la educación y la formación son cruciales para fomentar la innovación. Finalmente, Li et al. (2024) examinaron la relación entre la estructura del capital humano y la eficiencia de la innovación bajo el progreso tecnológico, concluyendo que un capital humano diversificado mejora significativamente la capacidad innovadora, con un β de 0,49 y $p < 0,01$.

5 CONCLUSIÓN

En conclusión, sobre la H1 la influencia del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica es un hallazgo significativo en el contexto empresarial peruano. Los resultados obtenidos en este estudio sugieren que las empresas que invierten en el desarrollo y la gestión de su capital humano de los empleados tienden a ser más innovadoras. Este resultado es consistente con investigaciones previas que han demostrado que el capital humano es un determinante clave de la innovación en diversas industrias (Mukiur, 2018; Cruz et al., 2018). El capital humano no solo se refiere a las habilidades y conocimientos individuales, sino también a la capacidad de los empleados para trabajar en equipo y colaborar en proyectos innovadores. En este sentido, las redes de colaboración y la estructura organizacional juegan un papel fundamental en la promoción de la innovación. Además, el contexto cultural y económico de Perú presenta desafíos y oportunidades únicos para la innovación. La investigación de Ordoñez et al. Ordoñez et al. (2019) enfatiza la importancia del capital intelectual en la creación de un entorno propicio para la innovación, sugiriendo que las empresas deben fomentar un clima organizacional que valore el aprendizaje y la colaboración. Esto es especialmente relevante en un país en desarrollo, donde la innovación puede ser un motor clave para el crecimiento económico y la competitividad. Los emprendimientos peruanos, deben adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio y aprovechar la diversidad de su fuerza laboral. Por otro lado, el liderazgo transformacional se ha identificado como un factor que puede potenciar el desempeño del capital humano y, por ende, la innovación. Es fundamental que las empresas peruanas reconozcan la necesidad de implementar políticas y prácticas que promuevan el desarrollo del capital humano. Esto incluye la capacitación continua, la creación de espacios para la colaboración y el fortalecimiento de las redes de conocimiento. Finalmente, las empresas deben estar atentas a las tendencias globales y adaptar sus estrategias de capital humano para

maximizar su potencial innovador. A medida que las empresas peruanas continúan enfrentando desafíos y oportunidades en un mercado global, la gestión estratégica del capital humano se convertirá en un elemento clave para su competitividad y sostenibilidad.

La influencia del desempeño del capital humano de los gerentes en la capacidad de innovación tecnológica es un hallazgo significativo en el contexto empresarial peruano, evidenciado por un coeficiente $\beta = 0,46$ y $p < 0,05$, lo que indica que una gestión efectiva del talento gerencial puede ser un motor clave para la innovación. Este resultado se alinea con investigaciones previas que resaltan la relación entre el capital humano y el desempeño organizacional, subrayando la necesidad de invertir en la formación y el desarrollo de habilidades gerenciales para fomentar un entorno innovador. En el contexto peruano, donde las empresas enfrentan desafíos constantes debido a la volatilidad del entorno económico y la competencia global, el capital humano se convierte en un recurso estratégico fundamental. La literatura sostiene que aquellas organizaciones que priorizan la capacitación y el aprendizaje continuo logran mejorar sus niveles de innovación y competitividad. Asimismo, el capital humano no solo impacta directamente en la innovación, sino que también actúa como catalizador de la colaboración y el trabajo en equipo, promoviendo la creatividad y la generación de nuevas ideas dentro de la organización. Sin embargo, la relación entre el capital humano y la innovación no es unidimensional, ya que factores como el capital social y estructural pueden influir en el desempeño innovador, lo que sugiere la necesidad de un enfoque holístico en la gestión del talento humano. Estudios recientes destacan que las empresas que adoptan prácticas efectivas de gestión del capital humano logran mejorar su capacidad de innovación y desempeño organizacional, lo que es especialmente relevante para las MiPymes peruanas, que representan una parte significativa de la economía y cuya competitividad depende en gran medida del

desarrollo y retención de talento humano. En este sentido, tanto las políticas públicas como las estrategias empresariales deben enfocarse en fortalecer las competencias gerenciales y crear un entorno organizacional que promueva la innovación y el aprendizaje continuo. En conclusión, la evidencia sugiere que invertir en el desarrollo del capital humano gerencial no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también potencia la capacidad de las empresas peruanas para innovar y adaptarse a un mercado cada vez más competitivo, asegurando así su sostenibilidad y crecimiento a largo plazo.

6 REFERENCIAS

Alejos, M. I. A. Q. (2019). El capital relacional y la capacidad innovadora. *Quipukamayoc*, 27(53), 89-95.

<https://doi.org/10.15381/quipu.v27i53.15992>

Alvarez Medina, M. T. and Ramírez Barón, M. C. (2023). Contribución a la sostenibilidad desde la perspectiva del capital humano:. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación*, 5(49), 67-77. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v5i49.353>

American Psychological Association. (2017). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). Washington, DC: Author.

Ascanio, J. G. A., Trillos, R. A. B., & Rico-Bautista, D. (2015). Responsabilidad social empresarial e innovación: una mirada desde las tecnologías de la información y comunicación en organizaciones. *Clío América*, 9(18), 180. <https://doi.org/10.21676/23897848.1535>

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research

- Bayraktaroglu, A. E., Çalışır, F., & Baskak, M. (2019). Intellectual capital and firm performance: an extended vaic model. *Journal of Intellectual Capital*, 20(3), 406-425. <https://doi.org/10.1108/jic-122017-0184>
- Bayraktaroglu, A. E., Çalışır, F., & Baskak, M. (2019). Intellectual capital and firm performance: an extended vaic model. *Journal of Intellectual Capital*, 20(3), 406-425. <https://doi.org/10.1108/jic-122017-0184>
- Bontis, N., Ciambotti, M., Palazzi, F., & Sgrò, F. (2018). Intellectual capital and financial performance in social cooperative enterprises. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), 712-731. <https://doi.org/10.1108/jic-03-2017-0049>
- Bravo, J. C. M., Piedrahita, C. J. B., & Bravo, M. A. M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, 4(1), 59-74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- Briones Peñalver, A. J. (2018). Capacidades de innovación tecnológica en empresas. *Economía Industrial*, (378), 123-134. Recuperado de <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/378/Antonio%20Juan%20Briones%20Pe%C3%B1alver.pdf>
- Cabrera, J. S. B., Cevallos, C. F. C., & Franco, C. d. R. G. (2022). Implicaciones de la gerencia de los recursos humanos en la gestión administrativa. *Reciamuc*, 6(3), 166-175. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(3\).julio.2022.166-175](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(3).julio.2022.166-175)
- Cabrilo, S., Kianto, A., & Milić, B. (2018). The effect of ic components on innovation performance in serbian companies. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(3), 448-466. <https://doi.org/10.1108/vjikms-06-2016-0033>

Calderón, V. N. C. and Caguana, T. H. R. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en s.e.r.l.i. sociedad pro-rehabilitación en guayaquil en el año 2016/ analysis of leadership and its relationship with labor motivation in s.e.r.l.i. society pro-rehabilitation in guayaquil. Revista De Comunicación De La SEECI, 155-170.
<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>

Carreras, A. B. L., Blanco, J. E. E., & Cavazos-Arroyo, J. (2020). Efecto del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica de pequeñas y medianas empresas (pymes).
Innovar, 30(76), 25-36. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85192>

Comexperu (2024), El Perú alcanza el puesto 75 en el índice global de innovación.
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-peru-alcanza-el-puesto-75-en-el-indice-global-deinnovacion>

Conexión Esan, (2019) El estado del capital humano en la realidad nacional.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-estado-del-capital-humano-en-la-realidad-nacional>

Cruz, A., et al. (2018). Estructura organizacional, capital humano y redes de colaboración: Determinantes de la capacidad de innovación en restaurantes. *Ad-minister*,
doi:10.17230/ad-minister.32.1.

Cusi, M. L. A. (2021). Identificación de las capacidades tecnológicas de la fundación universitaria de ciencias de la salud, colombia. Revista Repertorio De Medicina Y Cirugía, 30(1), 29-42.
<https://doi.org/10.31260/repertmedcir.01217273.911>

Designs in psychology. Anales de Psicología / Annals of Psychology, 29(3), 1038-1059.

<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Espejel Blanco, J. E., & Cavazos Arroyo, J. (2020). Efecto del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica de las pymes. *Innovar*, 30(76), 26-37.

Estella, A. and Vera, C. S. (2015). 1995-2015: 20 años de aprendizaje permanente en la unión europea. *Revista Iberoamericana De Educación*, 69(3), 93-116.

<https://doi.org/10.35362/rie693114>

Estrada, J. (2024, febrero 23). Tecnología en Perú: Cómo esta industria ha cambiado en los últimos años. Sherlock Communications. <https://www.sherlockcomms.com/es/tecnologia-peru/>

Fonseca et al. "Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure" *Research policy* (2019) doi:10.1016/j.respol.2018.10.010

Frydman, C. (2019). Rising through the ranks: the evolution of the market for corporate executives,

1936–2003. *Management Science*, 65(11), 4951-4979.

<https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3080>

Gallegos, J. F. D. C. and Miralles, F. (2021). El impacto de redes de colaboración en la innovación tecnológica en empresas. *Retos*, 11(22), 315-331.

<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.08>

Gracia Hernández, M., & Moctezuma Navarro, E. (2016). ¿Hay impacto del capital humano en la innovación tecnológica de México? *Revista OIKOS*, 20(41), 49-68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5841088.pdf>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage Publications.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). Partial least squares structural equation modeling: An emerging tool in business research. *European Business Review*, 23(2), 106-121.

doi:10.1108/09555341111101467.

Hernández, F. M. C. (2022). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de trabajadores de una empresa transportista. *Social Innova Sciences*, 3(3), 76-85.

<https://doi.org/10.58720/sis.v3i3.108>

Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Humanidades.com. (2017). Innovación. Recuperado de <https://humanidades.com/innovacion/>

Khalique, M., Bontis, N., Shaari, J. A. N., Yaacob, M. R., & Ngah, R. (2018). Intellectual capital and organisational performance in malaysian knowledge-intensive smes. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(1), 20. <https://doi.org/10.1504/ijlic.2018.088345>

Khan, K. U., Atlas, F., Ghani, U., Akhtar, S., & Khan, F. (2020). Impact of intangible resources (dominant logic) on smes innovation performance, the mediating role of dynamic managerial capabilities: evidence from china. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1679-1699.

<https://doi.org/10.1108/ejim-07-2020-0276>

Kock, N. (2011). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Descriptive statistics, settings, and key analysis results. *International Journal of E-Collaboration*, 7(2), 1–18.

<https://doi.org/10.4018/jec.2011040101>

- Kock, N. (2014). Advanced Mediating Effects Tests, Multi-Group Analyses, and Measurement Model Assessments in PLS-Based SEM. *International Journal of ECollaboration*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.4018/ijec.2014010101>
- Kryscynski et al. "Charting a path between firm-specific incentives and human capital-based competitive advantage" *Strategic management journal* (2020) doi:10.1002/smj.3226.
- Leyva-Carreras, A. B., Espejel-Blanco, J. E., & Cavazos-Arroyo, J. (2020). Efecto del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica de las pymes. *Innovar*, 30(76), 25-36. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85192>
- Li et al. "Human Capital Structure and Innovation Efficiency Under Technological Progress: Evidence from China" *Sage open* (2024) doi:10.1177/21582440241277165. Li, Y., Gong, Y., Burmeister, A., Wang, M., Alterman, V., Alonso, A., ... & Robinson, S. (2021). Leveraging age diversity for organizational performance: an intellectual capital perspective.. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 71-91. <https://doi.org/10.1037/apl0000497>
- Lim, S. S., Updike, R. L., Kaldjian, A. S., Barber, R. M., Cowling, K., York, H., Friedman, J., Xu, R., Whisnant, J. L., Taylor, H. J., Leever, A. T., Roman, Y., Bryant, M. F., Dieleman, J., Gakidou, E., & Murray, C. J. L. (2018). Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990–2016. *The Lancet*, 392(10154), 1217–1234. [https://doi.org/10.1016/S01406736\(18\)31941-X](https://doi.org/10.1016/S01406736(18)31941-X)
- Liu and Xiao "The Impact of Ambidextrous Innovation Human Capital on the Technological Innovation Efficiency and Stage Efficiency of Big Data Enterprises" *Sustainability* (2022) doi:10.3390/su142416636.

- Machorro, F. and Romero, M. V. (2021). Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica en México. *Formación Universitaria*, 14(5), 3-10. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062021000500003>
- Magdaleno, J. A. R., Florido, J. S. V., Castañeda, J. M. B., & Adame, M. G. (2017). Capital humano, relacional y estructural en la actividad innovadora de las pequeñas y medianas empresas. *Mercados Y Negocios*, (36), 127-146. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i36.7010>
- Melo, N. A. P. and Cisneros, A. L. G. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(96), 1019-1040. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>
- Mondragón-Martínez, R. and López-Ramos, O. (2024). Motores bldc en aplicaciones automotrices. *Pädi Boletín Científico De Ciencias Básicas E Ingenierías Del ICBI*, 12(Especial), 1-8. <https://doi.org/10.29057/icbi.v12iespecial.12146>
- Moya, E. D. S. (2016). Desarrollo tecnológico y brecha tecnológica entre países de América latina.. *Ánfora*, 21(36), 41-65. <https://doi.org/10.30854/anf.v21.n36.2014.33>
- Mukiur, R. M. (2018). Análisis empírico del impacto de las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos sobre el crecimiento de la empresa. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 219252. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1512>
- Narváez-Moreno, J. L. and Otalora-Parra, M. C. (2024). Potencialidades del mentoring para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en los alféreces de octavo nivel de la esmic. *Liderazgo Transformacional en Las Fuerzas Militares*, 9-34.

<https://doi.org/10.21830/9786289620382.01>

Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. E. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista De Ciencias Sociales*.

<https://doi.org/10.31876/rsc.v27i2.35908>

Pincheira Varas, A. (2023). Innovación en Chile y Perú: análisis de las dimensiones del índice global de innovación. *Journal of the Academy*, (10), 105-129.

<https://doi.org/10.47058/joa10.6>

Ponce Iñiguez, G., Reséndiz Serrano, H. M., & Castañuela Rios, M. E. (2023). La gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño organizacional de las empresas del sector manufacturero de Aguascalientes. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico*

Administrativas Del ICEA, 12(23), 14-23. <https://doi.org/10.29057/icea.v12i23.11801>

Pozo Hidalgo, F. A., & Guillen Pinargote, A. V. (2024). Capacidad de Innovación Tecnológica de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones y su Incidencia en el Desempeño del Personal Técnico. *Reincisol*, 3(6), 5762-5786.

Repsol. (2024). Innovación tecnológica. Recuperado de

<https://www.repsol.com/es/energiafuturo/tecnologia-innovacion/innovacion-tecnologica/index.cshtml>

Rodríguez-Parrales, C. G., Santos-Roldán, L., & Quezada, M. C. (2021). Innovación tecnológica y su impacto en la competitividad empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 97-120.

Recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2242>

Ruiz, S. G. (2015). Hacia un análisis de la situación en ciencia, tecnología e innovación para la salud en Bogotá: aproximaciones desde el sector público. *Boletín De Investigaciones Y Cooperación*, (3), 2-

12. <https://doi.org/10.56085/23823976.468>

Samad "Achieving innovative firm performance through human capital and the effect of social capital" *Management & marketing* (2020) doi:10.2478/mmcks-2020-0019.

Saunila, M. (2017). Understanding innovation performance measurement in SMEs. *Measuring Business Excellence*, 21(1), 1-16. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2015-0056>

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

Soto, C. A. R., García-Semanate, J. D., & Mora, F. R. M. (2021). Perspectivas de una nueva interconexión entre la micro y la macrocontabilidad: tecnologías emergentes. *Clío América*, 15(30), 738-746. <https://doi.org/10.21676/23897848.4530>

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.

Tello, M. D. (2017). Innovación y productividad en las empresas de servicios y manufactureras: el caso del Perú. *Revista De La CEPAL*, 2017(121), 73-92.
<https://doi.org/10.18356/78513868-es>

Urrego, J. M., Valencia-Arías, A., & Restrepo, I. A. M. (2018). Factores implicados en la transferencia de resultados de investigación en las instituciones de educación superior. *Ingeniare. Revista Chilena De Ingeniería*, 26(3), 528-540. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052018000300528>

Villavicencio-Flores, L. M., Gallardo-Medina, W. M., & Ortega-Castro, J. C. (2024). El rol del liderazgo transformacional en el desarrollo de una finca agroturística en el cantón el pan.

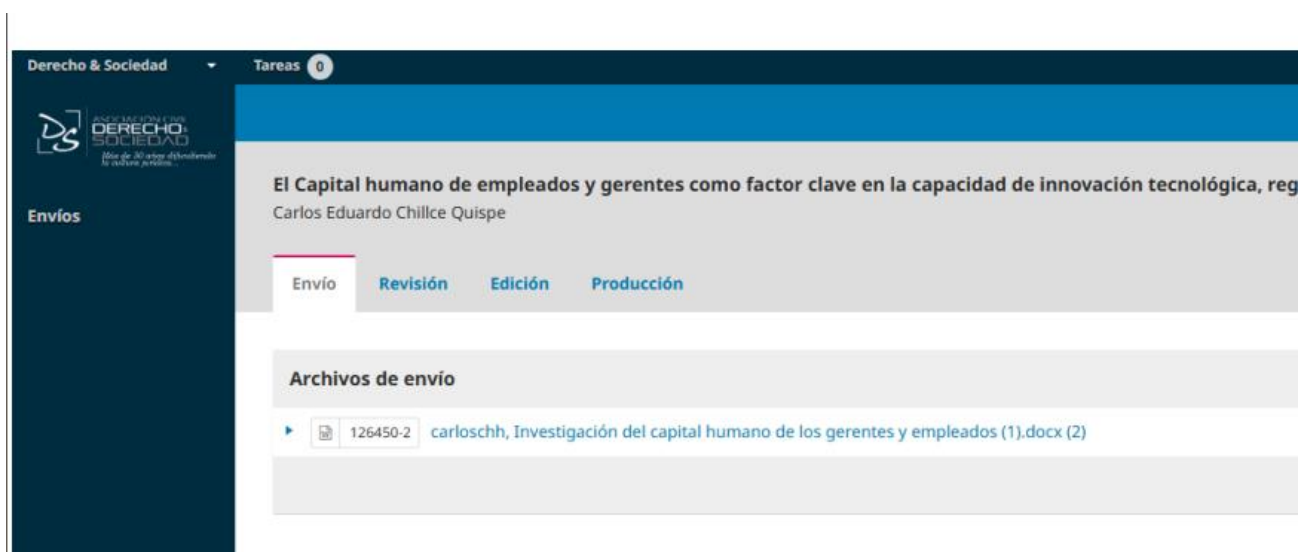
MQRInvestigar,

8(2), 2849-2864. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.2.2024.2849-2864>

Zhang and Li "The Impact of Human Capital on Green Technology Innovation—Moderating Role of Environmental Regulations" International journal of environmental research and public health (2023) doi:10.3390/ijerph20064803.

7 ANEXO

Evidencia de la sumisión del artículo



Resolución de inscripción del perfil del proyecto de tesis en formato artículo

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 766-A-2024/UPeU-FCE-CF

Naña, Lima, 19 de noviembre de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Carlos Eduardo Chillce Quispe**, identificado(a) con código universitario N° 201911558, **Maddy Yeyshi Cari Quispe**, identificado(a) con código universitario N° 201712094 y **Brayan Palomino Cano**, identificado(a) con código universitario N° 201810387, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Carlos Eduardo Chillce Quispe, Maddy Yeyshi Cari Quispe y Brayan Palomino Cano** ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: **"Capital humano de empleados y gerentes como factor clave en la capacidad de innovación tecnológica"** y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 19 de noviembre de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Carlos Eduardo Chillce Quispe	201911558	Administración y Negocios Internacionales	Capital humano de empleados y gerentes como factor clave en la capacidad de innovación tecnológica.	Mtro. Wilson Cruz Mamani	Dictaminador 1: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas Dictaminador 2: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco
Maddy Yeyshi Cari Quispe	201712094				
Brayan Palomino Cano	201810387				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA