



UNIVERSIDAD ESAN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

**Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional,
considerando el rol mediador de la innovación en empresas de manufactura textil
en Lima**

Trabajo de Suficiencia Profesional presentado en satisfacción parcial de los
requerimientos para obtener el título profesional de Licenciado(a) en Administración y
Marketing

AUTORES

Acosta Diaz, Diana Rosmery
Camacho Vargas, Diego Rafael
Del Pino Rojas, Stefan Axl
Diaz Diaz, Lissette Diana
Flores Quiroz, Lady Donna

ASESOR

Quispe Salguero, Julio Rafael

ORCID N.º 0000-0001-7615-3781

Noviembre, 2023

TSP VF1

ORIGINALITY REPORT

14%	13%	5%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	4%
2	www.scielo.cl Internet Source	2%
3	www.redalyc.org Internet Source	1%
4	repositorio.esan.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	<1%
6	es.scribd.com Internet Source	<1%
7	repositorio.usil.edu.pe Internet Source	<1%
8	Susana Sarmiento Paredes, Verónica Nava Mozo, Jorge Carro Suárez, Celia Hernández Cortés. "Estudio comparativo de los factores de innovación en la pequeña y mediana	<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

RESUMEN

La presente investigación se basará en la verificación de la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional, considerando el rol de la innovación como variable mediadora en las empresas de manufactura textil de Lima. Durante la revisión de diferentes investigaciones literarias, se encontraron hallazgos fundamentales para el marco organizacional, los cuales explican la influencia que tendría la gestión del talento humano (GTH) y la innovación en el desempeño de una organización. Para la validación de las relaciones, se desarrolló un estudio bajo la metodología con enfoque cuantitativo con un marco descriptivo-analítico, lo cual permitirá describir y analizar detalladamente las variables involucradas, buscando entender sus características y relaciones. Este estudio se realizará mediante encuestas a gerentes generales y jefaturas de áreas como: Recursos Humanos, Marketing y Ventas, Finanzas y Tesorería, Investigación y Desarrollo, Operaciones y Producción de 121 empresas del sector de confección textil formales de Lima. Las variables que están involucradas en la metodología se medirán por medio de un cuestionario. Dicho estudio espera encontrar la influencia de la GTH que en conjunto mediador de la innovación permitan mejorar el desempeño organizacional de las medianas y grandes empresas del sector textil y confección de Lima.

Palabras claves: gestión del talento humano (GTH), innovación, desempeño organizacional

ABSTRACT

This research will be based on the verification of the influence of human talent management on organizational performance, considering the role of innovation as a mediating variable in textile manufacturing companies in Lima. During the review of different literary research, fundamental findings were found for the organizational framework, which explain the influence that human talent management (HTM) and innovation would have on the performance of an organization. For the validation of the relationships, a study was developed under the methodology with a quantitative approach with a descriptive-analytical framework, which will allow to describe and analyze in detail the variables involved, seeking to understand their characteristics and relationships. This study will be carried out by means of surveys to general managers and heads of areas such as: Human Resources, Marketing and Sales, Finance and Treasury, Research and Development, Operations and Production of 121 companies of the formal textile apparel sector in Lima. The variables involved in the methodology will be measured by means of a questionnaire. This study expects to find the influence of the HTM that as a whole mediates innovation to improve the organizational performance of medium and large companies in the textile and apparel sector in Lima.

Key words: human talent management (HTM), innovation, organizational performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.1 Problema general de la investigación	9
1.2. Problemas específicos de la investigación	10
1.3. Objetivo general de la investigación	10
1.4. Objetivos específicos de la organización	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Definición de Variables	10
2.1.1. Gestión del talento humano.....	10
2.1.2. Desempeño Organizacional.....	13
2.1.3. Innovación	20
2.2. Formulación de hipótesis.....	24
2.2.1. Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Organizacional ..	24
2.2.2. El efecto mediador de la innovación en la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Organizacional.....	25
2.3. Modelo conceptual de investigación	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	27
3.1 Diseño de la investigación.....	27
3.1.1. Sector de manufactura textil en el Perú.....	28
3.1.2. Población y muestra	29
3.1.3. Método de recolección de datos	31
CAPÍTULO IV: CONTRIBUCIÓN ESPERADA	36
4.1. Contribución teórica	36
4.2. Contribución práctica	38
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	40
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Medición objetiva del desempeño</i>	17
Tabla 2 <i>Medición subjetiva del desempeño</i>	20
Tabla 3 <i>Operacionalización de variables</i>	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Modelo conceptual de la investigación</i>	28
Figura 2 <i>Clasificación de empresas formales del sector textil y confecciones</i>	30

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la dirección estratégica empresarial ha pasado por cambios radicales debido a una mayor competencia, al dinamismo y a la incertidumbre de escenarios comerciales. Esto resalta la necesidad de investigar factores fundamentales que permitan a las organizaciones superar desafíos y mejorar su capacidad competitiva (García-Sánchez et al., 2018). Debido a la diversidad de los retos que tienen las empresas, derivados de la intensa competitividad en el mercado, nace la necesidad de habituarse de manera constante a los cambios, con el fin de desarrollar y buscar herramientas que faciliten la supervisión del desempeño organizacional como un respaldo a la gestión (Barradas-Maya et al., 2021).

En la actualidad, el elemento determinante y crucial para la competitividad a largo plazo de las empresas es el capital humano. Las habilidades de los colaboradores y sus conocimientos son fundamentales para una empresa y explican, en gran medida, la evaluación del mercado que concede a la organización (Mejía y Jaramillo, 2006). Por ende, la máxima prioridad y enfoque, de manera estratégica, para el crecimiento de la empresa es aprovechar el capital humano como un motor que genera conocimiento productivo, el cual se convierte en el cimiento fundamental de la productividad e innovación (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Por otro lado, la GTH debe adoptar una perspectiva orientada al futuro, con el fin de anticiparse a los cambios y comprender sus posibles consecuencias. Esto posibilitará la comunicación de esta percepción a las personas que desempeñan un rol crucial como impulsores de la innovación (Laursen, 2002)

Los elementos clave de cada organización son únicos y, por lo tanto, gestionados de acuerdo a sus capacidades y recursos que poseen. Dentro de estos factores, se incluye el desempeño de la organización como un componente esencial de esas habilidades y recursos internos de la organización. El desempeño está ampliamente influenciado por la habilidad de la organización para afrontar los desafíos presentados por el marco empresarial (Bertolli et al., 2017). Es por ello, que el desempeño organizacional se deriva de las acciones realizadas y de la administración del talento humano, los cuales son destinados a lograr los objetivos organizacionales de manera estratégica, y esta gestión puede influir en el desempeño mediante la GTH según, Almaaitah et al., (2020)

De acuerdo con Al Hammadi y Hussain (2019) sostienen que las acciones realizadas de manera efectiva en el ámbito de la GTH dentro de una organización influyen en el desempeño, en la capacidad de supervivencia y la sostenibilidad de las organizaciones.

Diversas investigaciones reconocen a la innovación como una de las acciones generadoras de valor en la organización (Marín-Idárraga et al., 2016) y (Rosenbusch et al., 2011), y como un método que se transforma en un recurso de ventaja competitiva (Keupp et al., 2012). Esta variable se convierte en una parte muy importante dentro del desarrollo de la organización.

Por esta razón, esta investigación tiene como finalidad verificar la relación entre las variables desempeño organizacional y la gestión de capital humano, teniendo como interacción interna dentro del estudio a un factor importante como lo es la innovación, en calidad de factor mediador, se refiere a la habilidad para introducir nuevos productos y procesos productivos, con un enfoque particular en la reestructuración de las operaciones en la organización para abordar desafíos competitivos en la industria (Tajeddini y Mueller, 2019).

CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Autores como Roser Flores (2017), Castañeda Villacob (2017) y Martínez-Costa et al. (2019), han resaltado la importancia de entender cómo una administración efectiva del talento humano puede actuar como un elemento impulsor de la innovación, con consecuencias directas para el rendimiento general de las organizaciones. A pesar de la presencia de investigaciones previas, aún existe un espacio evidente en la literatura que requiere una exploración en profundidad sobre cómo se manifiesta esta sinergia en las organizaciones.

En el contexto empresarial de la última década, de acuerdo con la investigación realizada por Anzola (2018), la administración efectiva del talento humano ha emergido como una piedra angular en la búsqueda del éxito organizacional. De manera simultánea, Liu, C. H. (2017) menciona que la innovación se ha posicionado como un factor crucial para asegurar y conservar la ventaja competitiva. En este escenario, surge la necesidad de profundizar en el entendimiento del vínculo entre la GTH y el desempeño organizacional, se tomará en cuenta específicamente el papel intermediario desempeñado por la innovación.

Por otro lado, la GTH, que abarca desde la selección y retención de empleados hasta su desarrollo y motivación, ha sido identificada como una inversión estratégica esencial para la

prosperidad y longevidad de estas organizaciones, según lo señalado por Reynier I. Ramírez (2019). Al mismo tiempo, la capacidad de innovación, la cual facilita la adaptación al entorno cambiante, la creación de procesos, nuevos productos y soluciones, se erige como un propulsor principal para lograr una ventaja estratégica duradera y mejorar el desempeño de la organización.

Este estudio tiene como objetivo estudiar exhaustivamente la influencia de la GTH sobre el desempeño en una firma. A su vez, investigar cómo la innovación asume una función mediadora para esta relación. A través de un enfoque cuantitativo respaldado por encuestas dirigidas a gerentes generales y jefaturas, se pretende identificar y cuantificar las interrelaciones entre las variables clave: GTH, innovación y desempeño organizacional.

Lo fundamental de este estudio se basa en su potencial para enriquecer la comprensión de cómo la GTH incide en la optimización del desempeño organizacional. Al destacar el rol mediador de la innovación, se busca proporcionar una perspectiva más completa y estratégica para las organizaciones. Esto, a su vez, les permitiría adoptar prácticas de gestión más efectivas, impulsar la innovación interna y fortalecer su competitividad en el mercado.

En el Perú se han desarrollado diversos estudios enfocados en las variables antes mencionadas. En relación al sector textil manufacturero de Lima, autores como Trujillo et al. 2021, Avila 2022, Rodriguez 2020, así como Ramírez y Reyes 2019 han abordado mantener un vínculo entre la innovación y el performance de una firma, así como solamente el análisis de la variable innovación empresarial en firmas del sector.

Por el lado de los estudios en Lima que abordan el vínculo que existe entre la GTH y el desempeño, se ha investigado, en su mayoría, el efecto que tiene la administración del capital humano en el desempeño laboral de los empleados y escasamente la relación y/o influencia en el desempeño de la organización.

Respecto a esta relación entre las variables innovación y desempeño organizacional, se han realizado diversos estudios en diferentes contextos tales como Perú y países emergentes de América Latina, por autores como Yamakawa y Ostos 2012, Rodriguez et al. 2023 y Larios 2023. Sin embargo, en Perú escasamente con variables mediadoras, como se propone en el presente trabajo.

Los estudios realizados en el país que han investigado a la innovación como una variable mediadora han sido pocos y en sectores distintos al propuesto en el presente trabajo. Tales como

la investigación de Ostos et al. (2010) quien investigó “El efecto mediador de la innovación organizacional entre entorno y desempeño organizacional en empresas de servicio”. Por otra parte, Dueñas et al. 2023 investigaron “El efecto de la gestión del conocimiento en el desempeño organizacional: el rol mediador de la innovación y el capital intelectual”. De igual manera los autores Morán et al. 2021 con el estudio de “La innovación y su rol mediador entre la cultura organizacional y el rendimiento de la empresa: caso de la industria farmacéutica peruana”.

En conclusión, en el Perú, diversos artículos e investigaciones exploran tanto a la innovación organizacional como a la GTH y relacionan su efecto con el desempeño organizacional. Sin embargo, en el rubro manufacturero textil de Lima-Perú no se ha tomado en cuenta a la innovación como variable mediadora entre la GTH y el desempeño de la organización. Por ello, el presente trabajo aportará información fundamental al analizar la influencia de la GTH en el desempeño organizacional, considerando el papel mediador de la variable innovación, aplicado a empresas medianas y grandes de manufactura textil de la provincia de Lima.

En lo que concierne a la revisión de literatura en países latinoamericanos como México, Colombia y Costa Rica, contextos muy similares a la realidad nacional, se encuentran diversos autores que realizaron investigaciones para encontrar la relación positiva entre la administración del talento humano y el desempeño organizacional conteniendo específicamente rubros textiles de empresas de diferentes tamaños. Por lo que a modo de conclusión se presenta el efecto del capital humano sobre la segunda variable el desempeño de las organizaciones; por lo que refuerza el estímulo para el estudio de las mismas variables en la realidad nacional aplicándolo en el rubro textil para el objetivo de esta investigación, teniendo en consideración empresas medianas y grandes. Se presente un breve resumen de las postulaciones de los estudios respectivos:

Según Bernal I. & Castillo H. (2020) realizó una investigación en México contando solo con empresas entre medianas y grandes de rubros manufactureros comerciales, manufactureros textiles, producción y metalúrgicos. Donde a través de pruebas estadísticas de correlación y regresión lineal, se revela la relación directa de la GTH con el performance de las empresas medido en términos de eficiencia, productividad y calidad de los productos finales.

Adicionalmente, en la publicación de Acosta A. (2017) titulada “Así va la industria textil colombiana” se realiza una serie de entrevistas a expertos y gerentes líderes del sector

donde se presentan resultados sobre las unidades estratégicas dentro de las empresas y el elemento fundamental para una gestión adecuada del capital humano para conseguir indicadores positivos para el desempeño.

Por otro lado, también en Colombia, Lema Y. Gonzales G. & Guerrero V. (2022) realizaron un estudio para la ciudad de Ambato donde trataron de demostrar la repercusión de la GTH en el performance laboral también para el sector textil. Se aplicaron encuestas para los colaboradores de las empresas donde se evaluaron métricas relacionadas con interacciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, entre otros. Por lo tanto; se concluye que la administración estratégica del capital humano impacta positivamente en el rendimiento laboral.

Existe un estudio realizado en Costa Rica por Chacón N. (2011) donde presenta una investigación a través del Instituto Nacional de Aprendizaje y la Unidad Regional Pacífico Central donde el propósito es analizar los procesos de GTH junto con la evaluación del rendimiento organizacional. Por lo que, es una investigación descriptiva. Sin embargo, a través de su metodología analítico-sintético se quiere dar un planteamiento de situaciones que se identifican como problemas dentro de los procesos de GTH avanzando hasta la evaluación del desempeño.

De los estudios presentados, como muchos otros revisados para la presentación de esta investigación, se aprecia que los autores dentro de las recomendaciones finales sugieren la realización de futuros estudios ya que existe escasa información empírica en sus países de origen y los datos aún no pueden ser generalizables pero los estudios sirven para realizar comparaciones en sus hallazgos.

1.1 Problema general de la investigación

Cómo la administración del talento humano y la innovación se relacionan e influyen en el desempeño organizacional. Si bien se ha reconocido la relevancia de ambas áreas en la literatura, persiste la necesidad de comprender de qué manera la innovación desempeña el papel de intermediario entre la GTH y el desempeño organizacional en este contexto específico.

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional de empresas del sector textil de la provincia de Lima a través del papel mediador de la innovación?

1.2. Problemas específicos de la investigación

- ¿En qué medida influye la gestión del talento humano en el desempeño organizacional en las empresas manufactureras textiles de Lima?
- ¿En qué medida influye la innovación como mediadora entre la relación de la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en las empresas manufactureras textiles de Lima?

1.3. Objetivo general de la investigación

El objetivo de la presente investigación es lograr identificar la influencia que genera la GTH en el desempeño de la organización a través del rol mediador de la innovación en las compañías manufactureras textiles en Lima.

Específicamente, se busca validar empíricamente si la innovación desempeña una función de mediación entre la GTH y el desempeño de la organización en el sector de manufactura textil, buscando determinar la significación de la innovación y la GTH; y cómo estos factores pueden otorgar ventajas competitivas a las organizaciones del sector.

1.4. Objetivos específicos de la organización

- Determinar si la GTH influye directamente en el Desempeño Organizacional de las empresas manufactureras textiles de Lima
- Determinar si la Innovación media la relación entre la GTH y el Desempeño Organizacional en las empresas manufactureras textiles de Lima

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Definición de Variables

2.1.1. Gestión del talento humano

Según Vinueza y Basantes (2017), la globalización ha provocado una transformación sustancial en la dinámica de los mercados. Esto ha dado lugar a un constante incremento de las exigencias en lo que respecta a la excelencia y eficacia de los productos y servicios proporcionados en el sector productivo. Esta situación plantea un desafío considerable para la

administración de las empresas, que buscan satisfacer estas demandas manteniendo niveles óptimos de productividad. En este escenario, la GTH adquiere un papel fundamental.

La GTH se refiere a la estrategia y prácticas que una organización utiliza para cultivar y aprovechar las habilidades, competencias y capacidades de su personal. Este enfoque comprende desde la selección y atracción de talento hasta su desarrollo, retención y motivación. En resumen, su objetivo es maximizar el potencial y el rendimiento de los empleados a través de un enfoque integral en su bienestar y crecimiento (Castro & Delgado, 2020).

Desde la perspectiva de Castro y Delgado (2020), el desarrollo del capital humano es crucial, ya que se relaciona con los niveles de productividad en las organizaciones. Según lo argumentado por Ganga y Villacís (2018), el desempeño laboral se ve alterado por diversos factores, incluyendo la motivación, las oportunidades de crecimiento personal y la formación

Adicionalmente, como indican Diaz y Quintana (2021), el talento y productividad de una organización están vinculados a las capacidades, el compromiso y las acciones de los trabajadores y empleadores. Esta interacción compleja resalta lo fundamental que es la GTH como una estrategia de suma importancia para el éxito y la adaptabilidad en un entorno de mercado dinámico.

De acuerdo con la definición de Chiavenato (2009), la GTH abarca un conglomerado integral de prácticas y buenas políticas concebidas para supervisar los puestos de liderazgo ocupados en el departamento de Recursos Humanos de una organización. Este enfoque incluye diversas áreas críticas, todas ellas con el propósito de optimizar el desempeño de los empleados y, en última instancia, contribuir al éxito de la empresa. Según Chiavenato, algunas de las áreas fundamentales comprendidas en la GTH son: el proceso de selección de personal, que se centra en la identificación y atracción de candidatos altamente cualificados que se acomodan a los principios y la cultura organizacional; el desarrollo y la capacitación, que implica la provisión de formación continua y el fomento del crecimiento profesional de los empleados; la administración de compensaciones, que se enfoca en el establecimiento de sistemas de remuneración justos y competitivos que incentiven a los empleados; y la valoración del desempeño y el desarrollo del manual de funciones (Chiavenato, 2009).

A continuación, se proporciona un breve resumen de cada una de las áreas esenciales comprendidas en la GTH:

- Amo Arturo, A. (2019). Reclutamiento y Selección: Este proceso es un componente esencial en la GTH. Comienza por identificar las necesidades de los colaboradores. El reclutamiento involucra la atracción de candidatos potenciales a través de diversos canales, como anuncios de empleo, redes profesionales y referencias. La selección se centra en la evaluación de los candidatos para determinar si poseen las habilidades, las competencias requeridas y la experiencia para el puesto. Este proceso puede incluir entrevistas, pruebas y la revisión de referencias. La GTH busca no solo encontrar candidatos cualificados, sino también aquellos que estén alineados a la cultura y los valores de la organización.
- Hidalgo Cedeño et al. (2019). Capacitación y Desarrollo: El desarrollo y la capacitación cumplen un papel esencial en el progreso del performance del capital humano como también en la promoción de crecimiento profesional. Esto involucra reconocer las necesidades para el desarrollo, la planificación de programas de capacitación y el acceso a recursos que permitan a los empleados obtener nuevos conocimientos y habilidades. La GTH también enfatiza la importancia de la capacitación continua, que abarca programas de capacitación en el lugar de trabajo, seminarios, cursos en línea y programas de mentoría.
- Belén Salcedo (2019). Recompensas y Compensación: La administración de recompensas y beneficios se enfoca en la creación de sistemas de incentivos destinados a motivar a los colaboradores. Este enfoque abarca la formulación de políticas salariales, esquemas de bonificaciones, coberturas de salud, planes de jubilación y otros estímulos. En este contexto, la GTH se esfuerza por asegurar que la estructura de compensación sea justa y competitiva en el contexto del mercado laboral. Cada uno de estos componentes desempeña un rol esencial en la GTH. Cuando se abordan de manera efectiva, estos elementos pueden llevar a un incremento del desempeño organizacional y el logro de metas empresariales.
- Durán Ascencio, A. (2020). Evaluación del Desempeño: La valoración del rendimiento es un proceso metódico que tiene por objeto evaluar y medir el desempeño de los empleados en comparación con los estándares y metas establecidos. Este proceso de evaluación puede fundamentarse en la revisión de objetivos, competencias y comportamientos en el entorno laboral. Los hallazgos obtenidos en la prueba proporcionarán un feedback a los colaboradores, los

cuales permiten identificar los aspectos de mejora e identificar el rendimiento excepcional.

Según Eslava (2004), la GTH necesita implementar una dirección estratégica con el objetivo de maximizar la generación de valor organizacional. Este enfoque se concreta mediante una serie de medidas destinadas a garantizar un acceso continuo a los niveles adecuados de conocimiento, competencias y habilidades necesarios para obtener resultados competitivos en el contexto actual y futuro.

2.1.2. Desempeño Organizacional

Se revisó la literatura a través de la perspectiva de diversos autores, donde se valida que el desempeño organizacional ha evolucionado a través del tiempo y por consiguiente ha conseguido mayor relevancia.

Según (Bertolli et al., 2017), el desempeño de una organización está estrechamente vinculado a su habilidad para afrontar los desafíos que surgen en el mundo empresarial. Por lo tanto, es esencial evaluar esta capacidad para adquirir datos valiosos, pertinentes y fiables que capaciten a los líderes a desarrollar estrategias efectivas con el fin de elevar su eficacia y ventaja competitiva.

A raíz de los obstáculos que las empresas tienen que afrontar, consecuencia de un entorno global cada vez más competitivo, surge el requerimiento de ajustarse a las transformaciones generando beneficios duraderos y explorando recursos que permitan supervisar y evaluar de manera constante su rendimiento como respaldo para una buena gestión administrativa, según (Barradas Martínez, Rodríguez Lázaro y Maya Espinoza, 2021).

Es por ello que viendo conceptos de manera cronológica según Georgopoulos y Tannenbaum (1957) En los años cincuenta, la evaluación del desempeño se conceptualizaba como la cuantificación de la eficacia en la que las organizaciones, consideradas como sistemas sociales, lograban alcanzar sus metas. Esto ocasionó que, en ese período, la medición se focalizará en las labores, el personal y la configuración interna de la organización.

Por otro lado, a inicios de los años 70 se exploró otro enfoque para evaluar el desempeño teniendo como objetivo optimizar procesos de producción y operaciones siendo este enfoque la aptitud de una organización que aprovecha su entorno con el fin de adquirir y utilizar eficientemente los medios escasos. (Yuchtman y Seashore, 1967, p. 379). Sin embargo, durante

los 80s y 90s, se comenzó a entender la relevancia de alcanzar los objetivos con éxito en una organización utilizando la menor cantidad de recursos posible, es decir, logrando eficiencia. Por lo tanto, se enfatizó que identificar estos objetivos era más complejo de lo que se había considerado en un principio (Barradas et al., 2021).

Y de acuerdo con Lusthaus y Adrien (1998) y Gavrea (2011), estas teorías respaldan el concepto de que una organización alcanza el éxito al lograr sus objetivos de rendimiento considerando las limitaciones impuestas por los recursos delimitados. En consecuencia, las métricas de desempeño se han convertido en indicadores esenciales en el proceso de medición.

La performance de una organización se erige como uno de los pilares en el ámbito de la administración estratégica y los análisis organizacionales, desempeñando un papel central en la evaluación y optimización de la eficacia operativa (Richard et al., 2009; Al-Dhaafri et al., 2016). En el contexto reciente, la apreciación subjetiva del desempeño ha experimentado un aumento significativo en su relevancia y consideración (Asree et al., 2010; Andrews et al., 2011; Ndofor y Priem, 2011; Camps y Luna-Arocas, 2012; Bertolli et al., 2017). En virtud de las complicaciones intrínsecas asociadas con la obtención de información financiera de la corporación, se considera una estrategia óptima para valorar el efecto de los activos inmateriales. Este enfoque actúa como respaldo para los directivos al momento de analizar la eficiencia y efectividad en el empleo de los bienes, según (Chong, 2008).

Como afirman diferentes autores, el desempeño organizacional abarca temas no solamente financieros (Muthuveloo et al., 2017; Tseng y Lee, 2014), ya que es considerado un concepto que además abarca puntos intangibles como el desarrollo empresarial, la administración de operaciones, la satisfacción de los clientes y el performance en el mercado. Por otro lado, autores como Fuentes y Hurtado (2002) argumentan que el rendimiento de una organización está compuesto por aspectos tangibles que pueden medirse mediante indicadores financieros, como de elementos subjetivos, que son evaluados a través de la eficacia del marketing, la calidad del producto, el valor agregado, la recompensa del cliente y otros indicadores de eficiencia en las organizaciones.

Agregando a lo anterior, el desempeño organizacional se encuentra influenciado en mayor medida por los activos dentro de la organización, en contraposición al entorno externo. Lo cual consiste en desarrollar, desde esta perspectiva, la planificación corporativa que permita abordar los retos empresariales previamente mencionados, favoreciendo el resultado de las organizaciones (Valdez-Juárez et al., 2019). En tal sentido, el desempeño organizacional se

describe también como un concepto que expone los logros de la empresa y esto se mide mediante indicadores observables como el aumento de ingresos por ventas, la rentabilidad, el incremento en la cuota de mercado y la expansión de la masa laboral (López-Nicolás y Meroño-Cerdán, 2011).

Así mismo, según Almaaitah et al., (2020) interpretan el desempeño de la organización como el resultado de las acciones realizadas y la administración de bienes con el objetivo de alcanzar metas estratégicamente planteadas. Es por ello que la evaluación del desempeño organizacional mediante el monitoreo de indicadores contables y financieros permite a los gerentes mantener un constante control sobre el estado de la organización, lo cual permite anticipar situaciones que puedan poner en riesgo su sostenibilidad en los mercados.

En tal sentido, la medición del desempeño organizacional orienta a las empresas en la dirección correcta y acertada para captar y conservar el talento humano necesario para alcanzar sus metas a mediano y largo plazo.

2.1.2.1 Medición del Desempeño Organizacional.

Medir el desempeño es fundamental en la mejora de una organización debido a que posibilita la definición de metas, su posterior evaluación y la detección de desviaciones que puedan surgir (Oliveira y Leone, 2008 p. 121). A su vez, aumenta la satisfacción de cliente, la comprensión de los procesos, garantiza la adecuación de cada decisión tomada y verifica el logro de las acciones previstas, según (Junxiao et al., 2014).

La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través de una combinación de indicadores subjetivos y objetivos. En general, los expertos en el campo han adoptado principalmente tres unidades de medidas: incremento, rentabilidad y participación de mercado. Estos indicadores se expresan en indicadores financieros y no financieros

Las medidas objetivas se basan en datos contables y financieros, ya sea directamente proporcionados por las empresas o recopilados por medio de fuentes adicionales o secundarias. En cambio, las medidas subjetivas involucran la evaluación del desempeño por parte de los empleados, quienes emiten calificaciones sobre la actuación de la organización que se comparan con los competidores y proporcionan información detallada sobre el rendimiento a través de métodos de autoevaluación (Singh, y Gupta, 2016).

Medición objetiva. La medición objetiva usa en gran medida indicadores contables y financieros (Carpenter y Sanders, 2002; Wall et al., 2004) ya que se considera la manera más general y sencilla de validar el rendimiento (Richard et al., 2009), sin embargo, la certeza experimental demuestra que se han incorporado metodologías mixtas que tienen como base el mercado, como muestra la siguiente tabla 1.

Tabla 1*Medición objetiva del desempeño*

Tipo de medición	Variables incluidas en la medición	
Medición Objetiva	Contable	Flujo de caja, utilidad antes de intereses e impuestos, utilidad antes de intereses e impuestos, depreciación y amortización, cuota de mercado, utilidad de operación neta, utilidad de operación después de impuestos, margen de utilidad, rendimiento sobre los activos, rendimiento sobre el patrimonio neto, rendimiento sobre la inversión, rendimiento sobre el capital invertido, rendimiento de las ventas, rendimiento del activo total, ventas, crecimiento de ventas y variación de la rentabilidad contable
	Financiero	Coefficiente Beta, utilidad por acción, valor de mercado, razón precio utilidad, retorno de los activos valorados en el mercado, precio de las acciones y rendimiento total de los accionistas
	Mixta/ basada en el mercado	Balance scorecard, flujo de efectivo por acción, flujo de caja agregado (CVA), retorno de inversión en flujo de efectivo (CFROI), flujo de caja descontado (DCF), valor económico añadido (EVA), tasa interna de retorno, rentabilidad del mercado, valor agregado del mercado (MVA), valor presente neto (NPV), análisis de valor del accionista (SVA), q de Tobin, rendimiento total de la empresa, costo promedio ponderado de capital (WACC), escala de desempeño general, cuota de mercado, precios de las acciones/ingresos, flujo de caja/valor de mercado, rentabilidad de los activos/ventas.

Fuente: Richard et al., (2009); Menon y Mohanty (2012); y Singh y Gupta (2016)

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 1, se observan los siguientes factores financieros y contables que serán fundamentales para la obtención de resultados de esta investigación. Como mencionan (Carpenter y Sanders, 2002; Wall et al., 2004), dichos factores son:

- **Incremento de Ingreso por Ventas:** El incremento de ingresos por ventas muestra el crecimiento de los ingresos en la empresa generados por las ventas durante un periodo a elección, el cual permite dar a conocer la rentabilidad que tiene la empresa y permite conocer la efectividad de estrategia de ventas y la capacidad con la que dispone la empresa para cumplir con las necesidades de los consumidores. Dicho incremento podría ser el resultado de la unión de nuevos clientes, la ampliación a nuevos mercados o el ingreso de productos nuevos y servicios.
- **Incremento de Beneficios después de Impuestos:** La evaluación del aumento de beneficios después de impuestos es fundamental para determinar la rentabilidad de la empresa. Dicho indicador nos proporciona información sobre la capacidad que posee la empresa de obtener beneficios netos consistentemente. Un incremento en los beneficios después de impuestos representa positivismo en la eficiencia y eficacia en la administración de recursos financieros, de modo que puede tener un vínculo entre la optimización de costos y la toma de decisiones estratégicas acertadas.
- **Cuota de Mercado:** Es el porcentaje del mercado total que una empresa o producto controla en comparación con sus competidores en un tiempo determinado. Dicho de otro modo, interpreta la aportación de una organización en el mercado en relación con el total de ventas o ingresos generados en ese sector. La cuota de mercado es una métrica importante para evaluar la posición de una empresa en su industria y su capacidad para competir con otras empresas. Puede utilizarse para medir el aumento o decrecimiento de la participación de una empresa en el mercado a lo largo del tiempo y validar la efectividad de sus estrategias de negocio y mercadeo.
- **Retorno de la Inversión (ROI):** El ROI representa una métrica financiera esencial que proporciona una forma de medición del desempeño de una organización al evaluar la rentabilidad de sus inversiones. Esta métrica se obtiene al comparar la ganancia neta o beneficio generado por una inversión con el costo inicial de esa inversión. En esencia, el ROI permite determinar si las inversiones están generando ganancias o pérdidas, lo cual es primordial para tomar decisiones financieras y asignar recursos de manera eficiente en una organización. Además, se emplea también para evaluar el rendimiento de proyectos, estrategias de

marketing y otros aspectos que requieren una medición cuantitativa de su impacto económico.

Medición subjetiva. El aumento del uso de la medición subjetiva o cualitativa nace de la importancia de aventajar las restricciones que tiene la medición objetiva. En ese marco, Delaney y Huselid (1996) muestran que la organización tiene la obligación de destacar el desempeño subjetivo por medio de una autoevaluación a los gerentes y no sólo enfocarse en medir el rendimiento financiero de la organización.

Según (Asree et.al, 2010), la percepción es considerada una manera de medir el desempeño, ya que se tiene en cuenta como una medida congruente de productividad que cambia en relación a las medidas objetivas. Además, Camisón y Cruz (2008), evaluar el desempeño mediante de la percepción hacia los stakeholders o stakeholders de la compañía ofrece la autoevaluación de la misma y permite llevar experiencia y conocimiento de mediciones subjetivas o cualitativas del desempeño por medio de escalas numéricas. Estas evaluaciones comparan los objetivos de la organización con los de la competencia y también evalúan cuánto están satisfechos los grupos involucrados. En la siguiente tabla 2 ilustra la evaluación subjetiva.

Tabla2

Medición subjetiva del desempeño

Tipo de medición	Variables incluidas en la medición
Totalmente subjetiva	Comparación subjetiva del desempeño de la compañía con sus competidores, desempeño de la compañía comparado con la industria, capacidad de la empresa para cumplir con sus objetivos -según lo establecido por múltiples grupos de interés-.
Medición Subjetiva	
Cuasi Subjetiva	Autoevaluación de los empleados/CEO sobre el valor de mercado y ventas.

Fuente: Richard et al. (2009); Menon y Mohanty (2012); y Singh y Gupta (2016)

Por lo tanto, se puede afirmar que la medición objetiva y subjetiva son fundamentales para tener un efectivo conocimiento del desempeño organizacional de la empresa.

2.1.3. Innovación

Según la investigación de Tajeddini y Mueller (2019) se define la innovación como la cualidad interna de una organización para introducir productos nuevos y métodos de producción, centrándose en transformar las operaciones organizacionales para afrontar los retos competitivos del mercado. Por otro lado, Baltazar (2015) concluye que la innovación emerge como el factor esencial que crea habilidades y ventajas competitivas. Su efectividad depende en gran proporción la estructura, cultura organizacional y diferentes semblantes internos de las empresas, que facilitan o complican su aplicación. Además, la innovación puede desempeñar un papel mediador en el nexo entre el talento humano y el rendimiento organizacional, siempre y cuando el personal posea habilidades tales como creatividad, flexibilidad e iniciativa, como lo mencionan los autores (Jordan y Adams, 2016; Rubio et al. 2015).

La idea de innovación en las organizaciones se utiliza dentro de un entorno amplio y lleno de oportunidades, caracterizado por mercados globalizados, virtuales, una amplia variedad de productos y servicios; así como segmentos de mercado en continua transformación, los cuales son definidos por las necesidades de los clientes. En este escenario, para alcanzar el éxito, es crucial implementar las estrategias durante la gestión administrativa que permita a la firma destacarse dentro de su competencia directa, ocasionando una rivalidad empresarial efectiva (Leyva, Cavazos y Espejel, 2018; Sierra, Romero y Genes, 2019; y Alaña, Crespo y Gonzaga, 2020).

La inversión de una organización para desarrollar a los empleados por medio de la formación laboral, la ejecución de sistemas de medición de desempeño, remuneración y compensación, así como un sólido manual de funciones, produce una consecuencia efectiva en el rendimiento organizacional. Así mismo, las mejoras relacionadas con respecto a la GTH, como la optimización de las prácticas organizativas, el enfoque en atención a los servicios del cliente y colaboración con instituciones educativas pueden servir como mediadores de la relación entre la gestión del talento humano y el

desempeño organizacional. Ambos resultan esenciales para establecer ventajas competitivas sostenibles y para afrontar los objetivos del entorno empresarial actual. Además, de acuerdo con Álvarez-Aros y Bernal-Torres (2017), el desarrollo de la innovación junto con las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), puede tener una repercusión considerable en el rendimiento organizacional al aumentar las habilidades del capital humano.

Velázquez, Cruz y Vargas (2018) sostienen que la innovación implica efectuar transformaciones sustanciales en los procesos, productos, en las estrategias de mercadeo y estructura organizativa de una compañía para mejorar sus resultados. Continuando con las reglas determinadas en el Manual de Oslo (2006), se pueden identificar 4 tipos de categorías de innovación que tienen potencial de generar cambios sustanciales en las operaciones de una empresa:

- **Innovación en Productos:** Introducción al mercado de un servicio o producto ya sea innovador o que represente mejoras significativas en términos de características y utilidad. Según Damanpour (1991), este tipo de innovación implica la introducción de bienes y/o servicios inéditos para satisfacer las demandas del mercado. Este enfoque innovador ayuda a las empresas a protegerse de las diferentes amenazas procedentes del mercado local y la oferta de la competencia.
- **Innovación en Procesos:** Involucra el uso de disrupción de métodos, maquinaria o equipos que son innovadores o fueron significativamente mejorados con el propósito de mejorar la prestación de un servicio. Esto incluye la implementación de cambios sustanciales en los métodos de distribución y producción con el fin de disminuir costos, elevar la calidad y ampliar la oferta de productos disponibles.
- **Innovación Organizacional:** Se centra en la adopción de nuevas estructuras y métodos dentro de una organización. Su finalidad es mejorar el desempeño y la capacidad para adaptarse a un entorno cambiante, lo que, a su vez, contribuye a un aumento en la productividad.
- **Innovación en Marketing:** Este tipo de innovación se enfoca en la aplicación de nuevas estrategias en el ámbito de comercialización, incluyendo aspectos relacionados con el diseño del producto, su promoción y su posicionamiento en el mercado. Esta forma de

innovación busca redimir las demandas de los consumidores, introducir mercados nuevos o reposicionar productos de manera diferente para aumentar las ventas.

A parte de la teoría presentada en el Manual de Oslo (2006), Ellonen et al. (2008) argumenta que la innovación está compuesta de dos componentes adicionales: la innovación conductual y la innovación de mercado. La conductual es la predisposición de los empleados para promover una cultura innovadora. Esta innovación, también, se puede describir como una disposición de la organización para cambiar su forma de actuar, este cambio se da a través del compromiso de los mismos colaboradores, grupos de trabajo y alta dirección, por lo cual resulta brillante establecer una cultura que promueva ideas nuevas (Ellonen, Blomqvist y Puumalainen, 2008). Por otro lado, la innovación de mercado se relaciona con la exploración de nuevas maneras de llegar al público objetivo y aprovecharlo. (Ellonen, Blomqvist y Puumalainen 2008). La innovación del segmento de mercado mantiene una cercana relación con la innovación en productos, por lo que a menudo se analizan conjuntamente (Wang y Ahmed, 2004). También puede considerarse vinculada a la innovación en marketing, ya que esta última orienta sus esfuerzos hacia la penetración en mercados inexplorados o la re locación estratégica de productos ya existentes.

La innovación tiene un rol esencial en la adaptación constante de las organizaciones en un entorno caracterizado por el rápido avance tecnológico y la interconexión de la economía global. Esto exige que las organizaciones mantengan un alto nivel competitivo y busquen de manera constante la innovación. Para Martínez y Padilla (2020) la creación e implementación de nuevas estructuras organizativas, procesos y prácticas se considera fundamental clave para lograr el éxito continuo y el crecimiento económico de una empresa. Además, existen diferentes enfoques sobre cómo abordar este concepto, ya sea a través del análisis de las estrategias y actividades de administración de la organización para alcanzar sus objetivos, como lo sugiere Uribe (2019), o mediante la medición del desempeño como resultado de las acciones comprendidas, según lo indican Rialp-Criado y Komochkova (2017).

A lo largo del tiempo, se han presentado diversos enfoques y tipos de innovación. Entre ellos, los de innovación lineales asumen un proceso gradual y colocan la investigación y desarrollo (I&D) como el punto de inicio del proceso de innovación,

tal como se plantea en el estudio de Velazco, Zamanillo y Gurutze (2007). El tipo cadena-eslabón de Kline (1985), demuestra la alta dificultad del procedimiento de investigación, desarrollo e innovación, destacando el nexo entre la innovación y la I&D. Por su parte, la teoría de innovación en redes argumenta que este tipo de innovación es un conjunto de conocimientos que involucra componentes de aprendizaje tanto internos como externos, como subraya Hobday (2005). Según la innovación propuesta por Hamel (2004), se sugiere que las organizaciones deben transformar una nueva y audaz agenda de innovación que abarque cuatro elementos clave: habilidades, tecnología de la información, medición y procesos de gestión. Furman, Porter y Stern (2002) sugieren que la habilidad innovadora de un país requiere de la importancia tecnológica, la calidad de la fuerza laboral, las inversiones y políticas tanto estatales como privadas, así como de los incentivos para la investigación y desarrollo (I&D).

En cuanto a las habilidades, se subraya la importancia de adaptar constantemente las capacidades del personal y promover una capacitación sistemática y multidisciplinaria que integre la innovación como una capacidad fundamental. En lo que respecta a la medición, se hace énfasis en satisfacer la necesidad por medir la capacidad para concebir conceptos empresariales innovadores. Sin embargo, actualmente, persisten mediciones enfocadas en los costos, eficiencia, velocidad y satisfacción del cliente, y la remuneración de los colaboradores se basa en gran medida en estas métricas. En lo que concierne a la tecnología de la información, se enfatiza que existen instrumentos para la innovación a través de la comunicación en línea, que acoge la colaboración a nivel mundial y la existencia de servicios técnicos. Lamentablemente, pocas empresas aprovechan plenamente este recurso para promover la innovación y comprometer a todo el personal en este proceso. En relación con los procesos, se argumenta que las organizaciones que han rediseñado sus procesos clave para lograr sus objetivos deberán renovar esos mismos procesos para fomentar la innovación. Los procesos de gestión tradicionales tienden a enfocarse en la conformidad y la desidia entonces no deben volverse retrógrados sino con enfoques más creativos e innovadores, como sugiere Hamel (2004).

2.2. Formulación de hipótesis

2.2.1. Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Organizacional

Dentro del ámbito empresarial se reconoce la importancia del talento humano en la generación de valor de las organizaciones, con las variaciones constantes del entorno, las empresas deben transformar su realidad empresarial, dando la importancia que corresponde a la GTH como fuente principal de adecuación al entorno (Barrios-Hernández et al., 2017).

La GTH en las organizaciones adquiere relevancia en relación con las labores, funciones específicas y responsabilidades diarias que llevan a cabo los empleados. Estas acciones deben dirigirse hacia la consecución de mejoras en los resultados de los objetivos estratégicos a través del rendimiento en sus roles dentro de la entidad. Según la mención de García y Casanueva (1999), se plantea que el conjunto de enfoques, métodos y políticas destinados a integrar y guiar a los trabajadores en la organización permite que estos desempeñen sus labores con eficacia y eficiencia, lo que a su vez facilita que la empresa alcance sus metas.

Autores como, Rubio et al. (2015) afirma que, según la teoría de bienes y capacidades, tanto los colaboradores y la estructura organizativa favorecen a que una empresa pueda diferenciarse de la competencia. Del Río-Cortina et al. (2022) indicaron que, debido a que los colaboradores aplican y desarrollan las estrategias, los procesos, los productos y los servicios de una organización, la GTH determina el nivel de desempeño de una organización. Por otro lado, Sikora et al., (2016) proponen que invertir en la formación de los empleados de una organización mejora su condición y afecta en la productividad y en consecuencia en el desempeño.

Varios autores argumentan que el talento humano es el cimiento del performance de una firma, entre mayor dinamismo y competitividad haya en el marco de negocios, serán necesarias personas con mayor capacidad de innovación, habilidades para negociar, generación de valor y compromiso hacia la organización para enfrentar los desafíos de la industria (Castillo; 2012; Chávez y Vizcaíno, 2017; Ganga, et al., 2016; Valencia 2005).

Así mismo, según la investigación llevada a cabo por Bernal Gonzales, Pedraza Melo y Castillo Hernández (2020), se corrobora una asociación correspondiente entre la administración del capital humano y el performance de las empresas. El enfoque empleado en este estudio fue de naturaleza cuantitativa. Para examinar los resultados, los investigadores aplicaron un análisis

de regresión lineal, el cual proporciona evidencia estadística con respecto a la interdependencia entre las variables en estudio.

Es así que, se esboza la primera hipótesis que establece una relación directa entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Organizacional

H1: La gestión del talento humano influye directamente en el Desempeño Organizacional

2.2.2. El efecto mediador de la innovación en la relación entre la Gestión del Talento

Humano y el Desempeño Organizacional

La innovación se presenta como una estrategia que conlleva conocimientos, vivencias y tecnologías con el fin de optimizar los productos y procesos de las organizaciones; así mismo, busca fortalecer la capacidad competitiva de las empresas, mejorando el desempeño organizacional (Chesbrough, 2003, 2006; Chesbrough et al., 2008; Cornell University et al., 2014; KPMG, 2014; López et al.; 2016). En este contexto, el factor fundamental de la innovación radica en la contribución que las personas realizan a través de su potencial. Por lo tanto, al combinar este potencial o también llamado talento humano, las organizaciones pueden expandir de manera sostenible su capacidad de innovación y competitividad. (Cornell University et al., 2014; Freitas et al., 2010; Gisbert y Velasco, 2006; KPMG, 2014).

Según la investigación realizada por Sherine Farouk (2016), se constata una relación beneficiosa sobre la estrategia de innovación y sus métodos de administración de recursos humanos. Los hallazgos del estudio revelaron que tanto las estrategias de administración del talento humano como la innovación organizacional inciden positivamente en el desempeño de la organización. Así mismo, esta investigación nos ofrece un respaldo empírico de la influencia de la innovación como mediadora en la organización entre la relación de la administración del talento humano y el rendimiento organizacional.

Complementado la información antes compartida, Kafouros et al., (2008) afirman que, con el desarrollo de nuevos procesos de producción, es factible reducir los costos ligados a este proceso; por otro lado, la innovación en servicios y/o nuevos productos podría aumentar la participación de mercado de la organización y sus resultados en ventas; ocasionando así un mejor desempeño organizacional. Asimismo, Martínez-Sánchez et al. (2020) indicaron que el talento humano en una organización utiliza el conocimiento para desarrollar una ventaja estratégica que perdure en el tiempo y un exitoso desempeño basado en procesos de innovación.

Varios autores en el extranjero han abordado la influencia de la innovación como factor mediador entre la relación de la administración de recursos humanos y el desempeño de la organización. Como por ejemplo Turulja et al. 2023, y Del Río-Cortina et al. 2022. El primero en un contexto de economías emergentes donde las buenas prácticas de innovación y recursos humanos aún se encuentran en desarrollo; y el segundo en el contexto colombiano, en el sector hotelero. En ambos estudios se evidencia empíricamente que la innovación media la relación entre las dos variables antes mencionadas. Cabe resaltar que dichos antecedentes se realizaron en contextos similares al peruano.

Es así que, se plantea la segunda hipótesis que establece una conexión indirecta entre GTH y el desempeño organizacional.

H2: La innovación media la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.

2.3. Modelo conceptual de investigación

Dentro de la literatura propuesta se han encontrado distintas investigaciones que han usado la misma manera de medir las variables estudiadas en la propuesta de esta investigación.

Una de las investigaciones más relevantes proviene de Turulja, Lejla et al., (2023) en la cual explica a través del cuestionario la forma de medición para las variables en estudio; en su investigación sobre la GTH y la influencia que puede tener en el desempeño de las organizaciones, teniendo como variable mediadora a la innovación.

Se hace mención que el estudio base del cuestionario para la variable innovación viene realizado por Ellonen (2008) donde se precisa el estudio de la administración de la innovación. Adicional a ello, para el cuestionario de dicha investigación se incluye el estudio propuesto de Perez Lopez (2005) para la medición de la variable GTH, siendo esta subdividida en reclutamiento y selección, entrenamiento, procesos de toma de decisión y recompensas.

Después de las pruebas estadísticas correspondientes, se presentan los resultados del estudio donde se puede validar el efecto mediador de la innovación entre las variables independientes que son parte de las buenas prácticas de GTH; para el estudio, reclutamiento, entrenamiento, procesos de toma de decisión y recompensas; y la variable desempeño organizacional.

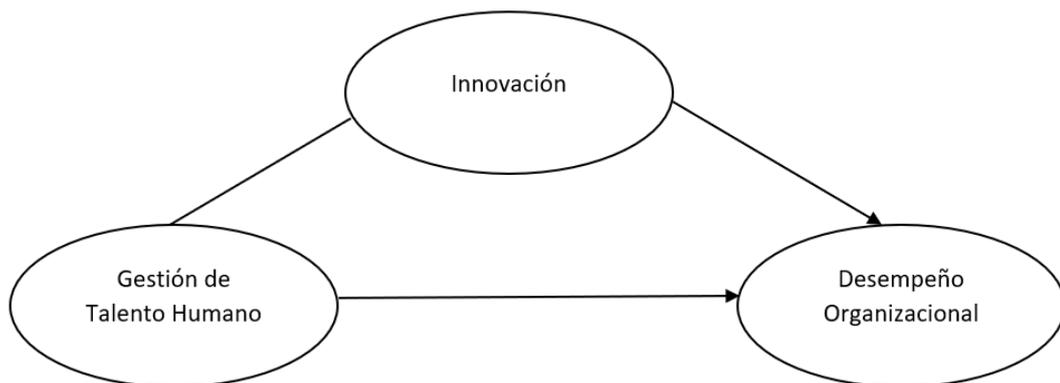
De manera particular existe evidencia de que los resultados apoyan el modelo de mediación entre las dimensiones de la GTH y el efecto indirecto significativo sobre el desempeño organizacional por medio de la innovación. Adicional a ello los estudios demuestran que el tamaño de la organización no influye en la variable de innovación y por el contrario la cantidad de años tiene un impacto negativo en la misma variable (Jian, Wang, and Zhao 2012)

A modo de conclusión respecto a lo presentado por Turulja, L. et al (2023); la investigación propuesta es relevante para contextos económicos transicionales y emergentes; particularmente encontrándose en procesos de desarrollo buenas prácticas de GTH e innovación.

A continuación, se presenta el siguiente modelo el cual fue esbozado bajo la literatura de distintos autores y propuesto por Río-Cortina et al., (2022) en el contexto colombiano y en empresas de servicio, donde se establecen las relaciones entre las variables del estudio, se demuestra en la siguiente Figura 1.

Figura 1

Modelo conceptual de la investigación



Adaptado de “El efecto mediador de la innovación entre la GTH y el desempeño organizacional” (p. 18), por Del Río-Cortina et al., 2022, Información tecnológica, 33 (2).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

Con el objetivo de amparar las dos hipótesis previamente establecidas, el enfoque de esta investigación se fundamenta en un modelo no experimental de naturaleza cuantitativa. Esto

implica que se realizará un cuestionario como herramienta de medición y se utilizará un diseño correlacional con el fin de examinar las conexiones entre las variables. Dado que los datos se van a recopilar en un solo momento y no se llevará a cabo un seguimiento continuo de los encuestados, el enfoque de la investigación será transversal. Este enfoque proporcionará una instantánea representativa de la relación entre las variables en un momento específico y permitirá analizar posibles vínculos sin intervenir activamente en el entorno de los participantes.

La finalidad intrínseca de este estudio radica en llevar a cabo una evaluación de la conexión entre las variables que se han analizado: innovación, la GTH y desempeño organizacional. El objetivo es determinar si la innovación desempeña un papel mediador entre la GTH y el rendimiento de la organización. Autores como Fernández-Collado et al. (2014) respaldan este nivel de investigación, ya que permite observar cómo se comportan las variables en contextos específicos. La investigación se realizó en 3 etapas, sin embargo, por fines académicos analizaremos la primera que consistió en recopilar datos a partir de fuentes secundarias como el INEI (Instituto Nacional de Estadísticas e Informática) y MINPRODUCCION (Ministerio de la Producción). Esto permitió identificar los fundamentos teóricos clave que sustentan la investigación y definir las variables a investigar, tales como marketing, GTH, tecnología, innovación y calidad. Sin embargo, para el propósito de este estudio, solo se tomaron en cuenta las variables de GTH, innovación y desempeño organizacional.

3.1.1. Sector de manufactura textil en el Perú

El sector de manufactura textil involucra a las empresas que accionan desde el tratamiento de fibras hasta la fabricación de vestimenta y prendas (Pérez, Rodríguez & Panez, 2010).

Este sector desempeña una función fundamental y trascendental en la estructura económica nacional. Al cierre de 2019, representó el 6,4% del Producto Bruto Interno (PBI) manufacturero del país, posicionándose como la tercera actividad de mayor aportación en este ranking (SNI, 2021). Además, actualmente genera más de 400,000 puestos de trabajo, consolidándose como uno de los sectores más dinámicos en la industria (Andina, 2021). El valor fundamental de este sector reside en su alta integración con la creación de empleo, así como en su capacidad para utilizar los bienes o materias brutas del país, como el algodón. Además, este gremio cuenta con la presencia de un gran número de empresas, siendo la mayoría

microempresas. Por ejemplo, las microempresas representan el 96.8% dentro del ámbito de la confección de vestimenta, mientras que las pequeñas empresas alcanzan el 2.8% y las medianas y grandes el 0.4% (Ministerio de la Producción, 2022).

Por consiguiente, la innovación en la manufactura textil se ha convertido en un requisito indispensable puesto que no solo abarca nuevas mejoras sobre el producto, sino que crea nuevos materiales y procesos de producción a fin de brindar soluciones a las necesidades de los clientes (Hipolito, 2022). Es por ello que la industria textil peruana apuesta hacia el futuro mediante la innovación y la tecnología, según se concluyó en el XVIII Foro Textil Exportador realizado a finales de junio del 2022.

La innovación no es exclusiva de las grandes empresas, sino de todos los estratos incluyendo a las medianas empresas. Esto debido a que la innovación puede ser de producto, procesos, marketing y organizativa (Larios Francia, 2017). Además, el Ministerio de Producción, a través del Programa Innóvate Perú, apoya a los empresarios peruanos de todos los estratos del segmento textil permitiéndoles participar en el Desafío Tecnológico efectuado en París (Proinnovate, 2018). En dicha Misión, se expusieron las novedades en tecnología e innovación para el sector textil.

Por lo tanto, se considera a la innovación como uno de los cuatro grandes pilares de la productividad según Loayza (2016). Así mismo, se considera relevante estudiar el impacto mediador de la innovación en el desempeño organizacional.

3.1.2. Población y muestra

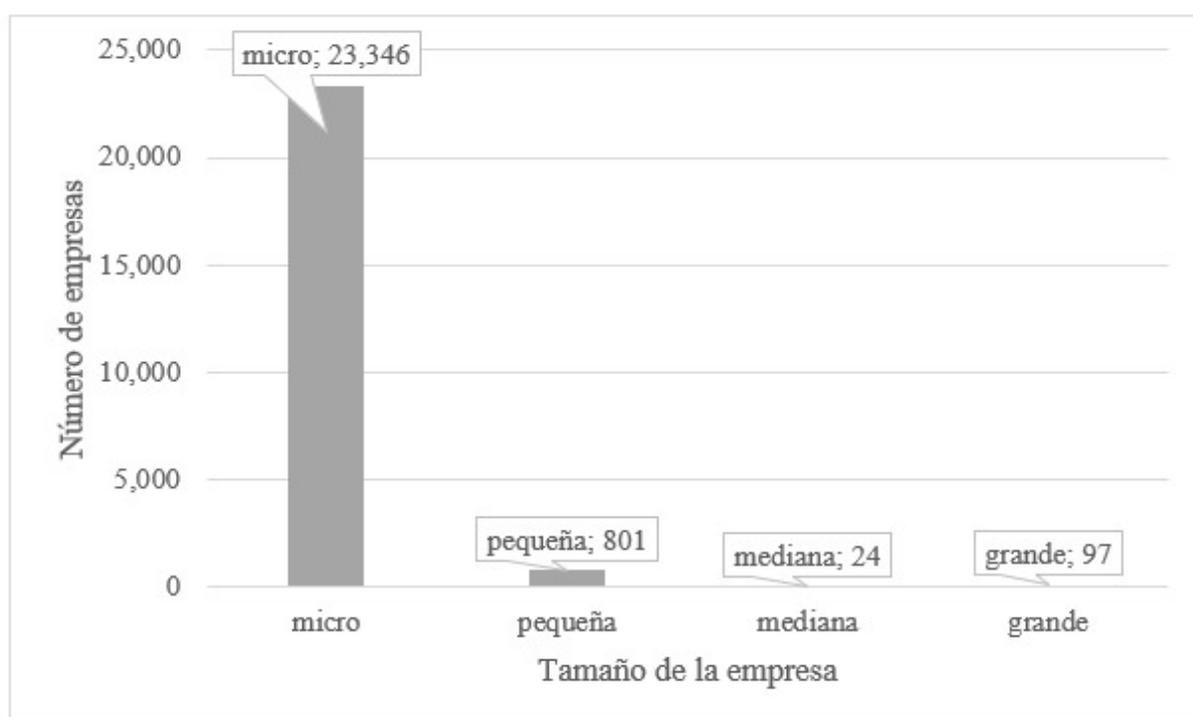
La población serán las empresas medianas y grandes manufactureras textiles de la provincia de Lima, las cuales según el PRODUCE (2020) son 121 empresas. La muestra será la población total, es decir las 121 empresas pertenecientes a los estratos antes mencionados. Esto debido a que, si el objetivo es ver un resultado efectivo del estudio, debemos considerar como unidad de análisis a empresas medianas y grandes, ya que estas tienen los recursos para trabajar en la GTH y pueden invertir en innovación. Por otro lado, Torres (2014) refuerza la posición anteriormente mencionada, ya que no considera a las pequeñas y micro organizaciones, puesto que aún se encuentran en crecimiento, están enfocadas en generar beneficios a corto plazo, poseen poca predisposición a innovar y suelen imitar a sus competidores. Adicionalmente, será aplicado a los CEO's de las empresas debido a que estos poseen los conocimientos suficientes y un nivel aceptable de intervención en los conceptos

analizados (Campbell 1955), así como también a los gerentes y jefaturas de las áreas y unidades de negocio ubicados en RRHH, Marketing y Ventas, Finanzas y Tesorería, Investigación y Desarrollo, Operaciones y Producción. Se amplió la muestra para obtener una perspectiva mejor detallada de la relación entre las variables, ya que los colaboradores en distintos niveles jerárquicos poseen diferentes enfoques con respecto a la GTH en su organización y además presentan diferentes comportamientos innovadores (Turulja et al., 2023).

A finales del 2020, el Ministerio de Producción reportó un total de 24,268 empresas formales del sector textil y confecciones de Lima, siendo nuestro foco en la presente investigación las 121 empresas pertenecientes a los estratos mediano y grande. En la Figura 2 se brinda un mayor detalle de la distribución mencionada.

1. Figura 2

Clasificación de empresas formales del sector textil y confecciones según estrato.



Elaboración propia y adaptada del “Estudio de Investigación Sectorial: Sector Textil y Confecciones 2020” (Ministerio de la Producción, 2020)

Sin embargo, aunque el número de micro y pequeñas empresas supere al de medianas y grandes, estas últimas son más representativas en los ingresos del sector ya que según ComexPeru (2022) encabezan las principales empresas exportadoras en el ámbito textil registrando incrementos en los valores exportados mayores al 50%. Por otro lado, Trujillo et al.

(2021) indicaron que las empresas medianas de Lima fueron las que alcanzaron un mayor porcentaje en actividades de innovación con un 55%, asimismo las grandes empresas registraron un 41.2%.

3.1.3. Método de recolección de datos

En cuanto a la recopilación de información para la investigación, en primer lugar, se emplearon fuentes secundarias como bases de datos académicas, informes de investigación y artículos.

A través del acceso al portal de datos abiertos de Datos Perú (2021), que proporciona información sobre empresas, marcas registradas y otros detalles, se obtendrán los datos de contacto de gerentes o administradores de empresas de confecciones textiles medianas y grandes. Un total de 121 empresas formarán parte de la muestra.

Una vez obtenida esta información, se administrará un cuestionario a 121 empresas el cual se desarrolla bajo 20 preguntas cerradas, cabe mencionar que las preguntas estarán en base al cuestionario (Anexo) y se enviarán por correo electrónico aplicando la escala de Likert para medir las respuestas. En estas preguntas, los encuestados deben seleccionar la opción que mejor refleje su opinión, utilizando una escala cuyas puntuaciones son: (1) "Totalmente en desacuerdo", (2) "En desacuerdo", (3) "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", (4) "De acuerdo" y finalmente el número (5) como "Totalmente de acuerdo," cinco niveles de respuestas disponibles. Una vez recolectadas las respuestas se procesarán mediante el programa SPSS, el resultado de ello dará la validación del trabajo a investigar.

A continuación, se especificará la definición operacional de las variables en estudio:

- **Gestión del Talento Humano (GTH):**

Medición: La GTH se medirá mediante un conjunto integral de prácticas y políticas en las áreas clave, según el modelo propuesto por Chiavenato (2009). Estas áreas incluyen reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, recompensas y compensación y evaluación del desempeño.

Escala de Medición: La eficacia de la GTH se evaluará utilizando una escala de Likert de 5 puntos que refleje su grado de adopción y efectividad.

Indicadores de evaluación: En base a los siguientes criterios de evaluación: criterios de medida del desempeño del colaborador, de la formación laboral de los trabajadores, los sistemas de compensación y reconocimiento y el manual de funciones, existen los siguientes indicadores:

Capacitación y Desarrollo:

- Índice de Participación en Programas de Capacitación.
- Porcentaje de colaboradores que aplican las habilidades aprendidas en su desempeño diario.

Compensaciones y Beneficios:

- Índice de rotación del personal.
- Porcentaje de participación de los colaboradores en programas de beneficios ofrecidos por la empresa, como planes de salud, seguros, y otro.

Evaluación del Desempeño:

- Porcentaje de objetivos alcanzados con éxito por cada colaborador.
- Frecuencia de retroalimentación proporcionada al colaborador.

Reclutamiento y Selección:

- Porcentaje de empleados contratados a través de referencias internas, anuncios de empleo, redes profesionales, entre otros.
- Tiempo promedio, en días o semanas, que toma desde la identificación de la necesidad de contratación hasta la incorporación del nuevo empleado.

- Desempeño Organizacional:

Medición: El desempeño organizacional se medirá a través de indicadores objetivos según la teoría de Singh y Gupta (2016). Es decir, indicadores de medición objetiva basada en datos contables y financieros.

Escala de Medición: Se utilizará la escala de Likert de 5 puntos para cada ítem / indicador de evaluación.

Indicadores de evaluación: los ingresos por ventas, los beneficios después de impuestos, cuota de mercado y el ROI.

- Innovación:

Medición: La innovación se medirá considerando cuatro categorías principales: innovación de productos, procesos, innovación conductual y de mercado. Cabe resaltar que la innovación conductual y de mercado se medirán según Ellonen et al. (2008). Asimismo, se medirá a la innovación como la suma de todas sus partes y no como sub variables independientes, siguiendo el modelo propuesto.

Escala de Medición: Se utilizará la escala de Likert de 5 puntos para cada categoría de innovación.

Indicadores de evaluación: En base a los criterios de evaluación, los cuales son las cuatro categorías de innovación antes mencionadas, se presentan los siguientes indicadores:

Innovación de producto:

- Tiempo promedio que tarda la empresa en llevar nuevos productos y servicios al mercado.
- Índice de percepción de los clientes sobre la innovación de los nuevos productos y servicios.

Innovación de procesos:

- Número de procesos de negocio mejorados
- Número de enfoques de gestión nuevos desarrollados por la empresa.
- Porcentaje de problemas resueltos de manera innovadora cuando los métodos convencionales no son efectivos.

Innovación conductual:

- Índice de aceptación y tolerancia hacia individuos que adoptan enfoques diferentes.
- Tasa de participación en la experimentación y búsqueda de soluciones novedosas.

- Porcentaje de empleados que se sienten alentados a pensar y comportarse de manera original.

Innovación de mercado:

- Tiempo promedio que la empresa lidera en la introducción de nuevos productos y servicios en comparación con competidores.

Estas definiciones operacionales proporcionan detalles específicos sobre cómo se medirán y evaluarán las variables de interés en la investigación, garantizando así la consistencia y la comprensión clara de los conceptos bajo estudio.

En la siguiente Tabla 3, se muestra la operacionalización de las variables en estudio.

Tabla 3

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Capacitación y desarrollo	En su organización se ha presentado un aumento en la formación laboral de los trabajadores.	Ordinal
	Evaluación del desempeño	En su organización se han desarrollado criterios de medida de desempeño para los trabajadores	Ordinal
	Compensaciones y Beneficios	En su organización existe un sistema de compensación y reconocimiento basado en el rendimiento.	Ordinal
	Reclutamiento y selección	En su organización se ha establecido claramente el manual de funciones	Ordinal
Desempeño Organizacional	Contable – financiero:	Su empresa ha aumentado los ingresos por ventas. Su empresa ha aumentado los beneficios después de impuestos. Su empresa ha aumentado la cuota o participación de mercado. Su empresa ha aumentado el retorno de la inversión.	Ordinal
Innovación	Innovación conductual	Los empleados reciben mucho apoyo de los gerentes si quieren probar nuevas formas de hacer las cosas. Los individuos que hacen las cosas de manera diferente son aceptados y tolerados La gente está dispuesta a probar nuevas formas de hacer las cosas y buscar soluciones novedosas e inusuales Se anima a las personas a pensar y comportarse de maneras originales y novedosas	Ordinal

Innovación de producto	Su empresa ha introducido productos y servicios más innovadores que sus competidores. En la introducción de nuevos productos y servicios, su empresa suele ser la primera en llegar al mercado. Los clientes suelen percibir los nuevos productos y servicios de su empresa como muy novedosos e innovadores.	Ordinal
Innovación de procesos	Su empresa mejora sus procesos de negocio constantemente. Su empresa ha desarrollado muchos enfoques de gestión nuevos. Cuando un problema no se puede resolver utilizando métodos convencionales, la gente de su empresa inventa nuevos métodos.	Ordinal
Innovación de mercado	En comparación con sus competidores, el programa de marketing de productos y servicios más reciente de su empresa es revolucionario en el mercado. En la introducción de nuevos productos y servicios, su empresa suele estar a la vanguardia de la tecnología.	Ordinal

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: CONTRIBUCIÓN ESPERADA

4.1. Contribución teórica

La presente investigación tiene como contribución teórica incorporar información en la literatura de la GTH y su implicancia con el desempeño organizacional, teniendo como un factor mediador a la innovación.

El punto de partida de este estudio se basa en la premisa de qué tanto influye la GTH y la innovación como factores de fundamental importancia en la generación de ventajas estratégicas dentro de un entorno empresarial global caracterizado por su alta competitividad, de acuerdo a la investigación realizada por De la Cruz Rey, Canaza Bellido Elver y Sanchez Pariguana (2020) respaldan la noción de que la evaluación del desempeño organizacional ha evolucionado para convertirse en un componente esencial tanto en la administración estratégica como en el análisis organizacional. Es por ello, que el estudio contribuye en la fomentación de la innovación en las organizaciones como un papel importante de la estrategia de GTH, por lo tanto, impulsará cambios en la manera en que las organizaciones se desarrollan en el entorno empresarial.

La importancia del desempeño organizacional ha adquirido una mayor envergadura debido a la constante transformación de las demandas del mercado, lo que a su vez exige que las organizaciones se adapten y se renueven para mantener su competitividad, en este sentido, este enfoque se alinea estrechamente con el análisis del desempeño organizacional en la GTH y la innovación.

El avance de la innovación tecnológica y del conocimiento en áreas de recursos humanos han llevado a un alto nivel de competencia en las empresas actuales. En este contexto, es esencial que las necesidades de las organizaciones estén dirigidas hacia una administración estratégica eficaz del talento humano, como se señala en el estudio de Ramirez-Molina, Herrera y Villalobos (2018). Esto implica la implementación de diversos canales con el propósito de optimizar procesos, garantizando que los trabajadores y todas las áreas de la compañía alcancen los objetivos y fortalezcan la calidad en cada factor de la operación, tanto en los segmentos productivos como en el área de gestión, como se menciona en la investigación realizada por Santamaría, Hernández y Niebles en 2020.

En resumen, este estudio teórico contribuye a un mayor entendimiento de cómo la GTH y la innovación interactúan con el desempeño organizacional dentro del contexto específico del rubro de manufactura textil. Al explorar y analizar estas relaciones, el estudio busca proporcionar una comprensión más profunda de cómo estas variables pueden impulsar la competitividad y la prosperidad de las organizaciones en un entorno empresarial dinámico.

4.2. Contribución práctica

La contribución de índole práctica de este estudio reside en su capacidad para ofrecer consejos concretos y aplicables a las empresas manufactureras textiles en la provincia de Lima, con el fin de optimizar su desempeño organizacional mediante la GTH y la promoción de la innovación.

Al abordar directamente la interacción entre desempeño organizacional y la administración de la GTH, así como el rol mediador de la innovación en esta conexión, el estudio proporciona un marco sólido para que las organizaciones comprendan la forma en que estas variables están interrelacionadas y cómo pueden utilizarlas eficazmente.

Se proporcionará información para mejorar las estrategias de gestión del personal, lo cual permite mejorar el reclutamiento, la capacitación, evaluación y retención del personal para el mejoramiento de resultados en las empresas manufactureras textiles de Lima. Adicional a ello, impulsará un mayor enfoque innovador en las empresas el cual se podría implementar en la tecnología durante el proceso de producción, diseño nuevos productos y a la par optimizar el proceso de fabricación, por lo tanto, la empresa tendrá la capacidad de adaptarse a cambios constantes de la demanda de mercado.

Por otro lado, se considera importante proporcionar a los gerentes del sector manufacturero textil información para guiar las decisiones estratégicas, las cuales pueden incluir la mejora en la asignación de recursos, planificación en desarrollo y capacitación, así como también implementar estrategias de innovación en la organización.

Es aconsejable que los líderes y profesionales en cargos directivos presten especial atención a la GTH, debido a que es un factor fundamental para mejorar el performance y la eficiencia de las organizaciones dedicadas a la industria de confecciones textil. En este sentido, es fundamental que se dedique tiempo y esfuerzo a la estructuración adecuada y al funcionamiento óptimo de los recursos humanos dentro de las empresas . Esto implica considerar una jerarquización efectiva de roles y responsabilidades, así como el fomento de un ambiente de trabajo donde los colaboradores puedan desempeñarse de manera productiva. La correcta organización del capital humano no solo contribuye a la efectividad empresarial, sino que también puede ser un factor diferenciador clave en un mercado competitivo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la relevancia de la GTH en el desempeño empresarial, esta investigación contribuye a profundizar este tema investigando la relación que existe entre ambos conceptos y la acción mediadora que tiene la innovación en la relación existente.

Por lo tanto, dentro del ámbito empresarial es fundamental el rol que cumple el capital humano para crear valor en la organización, cumple el papel principal en la adaptación al entorno. Adicional a ello, adquiere importancia en las funciones y responsabilidades diarias de los empleados, las cuales deben dirigirse a mejorar los resultados a través del desempeño en sus roles dentro de la organización.

Así mismo, la innovación impulsa el crecimiento y la competitividad dentro de un entorno empresarial en constante evolución como lo es el sector textil, y las necesidades cambiantes del consumidor, el crecimiento de la compra online; las empresas se encuentran en el deber de adaptarse continuamente a cambios que la industria, hoy en día, exige de manera más rápida y responder de manera efectiva a las variaciones en el entorno. Para ello, con el perfeccionamiento de los procesos en la organización, la instauración de productos novedosos y la eficacia en diversas esferas operativas de la empresa, se puede afirmar que la innovación cumple un rol fundamental para la mejora del desempeño de las organizaciones. Esto implica también la fomentación de la mentalidad innovadora en la misma.

En resumen, se puede afirmar que las empresas tienen la oportunidad de optimizar sus operaciones diarias de producción y realizar cambios estratégicos que exige el sector de manufactura textil, si están dispuestas a adoptar los métodos discutidos en este trabajo. Estas prácticas pueden conducir a mejoras constantes y a una mayor competitividad dentro del sector empresarial. Es importante destacar que las herramientas de innovación son aplicables a organizaciones de cualquier tipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Acosta, A; (06 de agosto del 2017) Hilando delgado: Así le va a la industria textil
- Al-Dhaafri, H. Al-Swidi, A. y Al-Ansi, A. (2016). Organizational Excellence as the Driver for Organizational Performance: A Study on Dubai Police. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 47-52. doi:10.5539/ijbm.v11n2p47
- Almaaitah, M., Alsafadi Y., y otros dos autores, The Effect of Talent Management on Organizational Performance Improvement: The Mediating Role of Organizational Commitment, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>, *Management Science Letters*, 10(12), 2937-2944 (2020)
- Almaaitah, M., Alsafadi Y., y otros dos autores, The Effect of Talent Management on Organizational Performance Improvement: The Mediating Role of Organizational Commitment, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>, *Management Science Letters*, 10(12), 2937-2944 (2020)
- Andrews, R., Boyne, G. y Walker, R. (2011). e Impact of Management on Administrative and Survey Measures of Organizational Performance. *Public Management Review*, 13(2), 227-255.
- Asree, S., Zain, M. y Razalli, R. (2010). Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms. *International Journal of Hospitality Management*, 24(8) 501-516. DOI 10.1108/09596111011042712
- Barradas Martínez, M., Rodríguez Lázaro, J., & Maya Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 21 - 40. doi:10.36677/recaiv10i28.15678
- Barrios-Hernández, K., Olivero, E y otros veintitrés autores Gestión del conocimiento y capacidad de innovación. Modelos, Sistemas y Aplicaciones. Barranquilla: Universidad Simón Bolívar (2017).
- Becerra, M. (2021). Gestión de Recursos Humanos. La Habana, 1-18. <https://es.scribd.com/document/511755695/Gestion-de-recursos-humanos-gu-Maria-J-Becerra-Alonso>
- Bernal, G., Pedraza, M., Castillo, H., (2020) El Capital Humano y su Relación con el Desempeño Organizacional. *Revista Espacios*, Volumen 41 (22) Art 14.

- Bertolli, M., Roark, G., Urrutia, S. y Chiodi, F. (2017). Revisión de modelos de madurez en la medición del desempeño. INGE CUC, 13(1), 70-83, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/ingecuc.13.1.2017.07>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de. Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía., 293-07. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/html/index.html>.
- Camisón, C. y Cruz, S. (2008). La medición del desempeño organizativo desde una perspectiva estratégica: creación de un instrumento de medida. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 17(1), 79-102.
- Campbell, D. T. 1955. The informant in quantitative research. American Journal of sociology 60 (4): 339-342.
- Camps, J. y Luna-Arocas, R. (2012). A matter of learning how human resources affect organizational performance. British Journal of Management, 23, 1-21.
- Canalicchio, P. (2020). Gestión estratégica en recursos humanos. Hologramática, 19-44. https://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/1956/holo33_v4_pp19_44.pdf
- Castillo, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. México: Red Tercer Milenio, S. C.
- Chacón, N., (2011) Propuesta de evaluación del desempeño, basado en competencias para el Instituto Nacional del Aprendizaje, Unidad Regional Pacífico Central.
- Chávez, E. A. y Vizcaíno, A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. Mercados y Negocios, 1(36), 7-20.
- Chen, J.S., Tsou, T. T., and Huang, A. YH. 2009. Service Delivery Innovation: Antecedents and Impact on Firm Performance. Journal of Service Research 12 (1): 36-55. <https://doi.org/10.1177/1094670509338619>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, Idalberto (2008), Gestión del Talento Humano. (3a ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>.
- Chong, H. (2008). Measuring Performance of Small-and-Medium Sized Enterprises: the Grounded eory Approach. Journal of Business & Public Affairs, 10, 1-11. <https://ssrn.com/abstract=3542952>
- colombiana; Revista Dinero; Recuperado <https://www.dinero.com>

- ComexPerú. (11 de febrero de 2022). El sector textil: Tercero en el ranking de exportaciones no tradicionales de Perú en 2021. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-sector-textil-tercero-en-el-ranking-de-exportaciones-no-tradicionales-de-peru-en-2021>
- Cuesta, A. (2019). Tecnología de gestión de recursos humanos. Ciencias de Cuba, 1-25. <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/699>
- Delaney, J. y Huselid, M. (1996). e impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.
- Ellonen, R., Blomqvist, K. y Puumalainen, K. 2008. El papel de la confianza en la innovación organizacional. *Revista Europea de Gestión de la Innovación*11 (2): 160–181. <https://doi.org/10.1108/14601060810869848>
- Ellonen, R., Blomqvist, K., and Puumalainen, K. 2008. The role of trust in organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management* 11 (2): 160–181. <https://doi.org/10.1108/14601060810869848>
- Eslava, Edgar (2004), *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>.
- Fajardo, T., H., F., & L., P. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. 107-117. <http://www.revistaorbis.org/pdf/51/art10.pdf>
- Farouk, S., Abu Elanain, H. M., Obeidat, S. M., and Al-Nahya, M. 2016. HRM Practices and Organizational Performance in the UAE Banking Sector : the Mediating Role of Organizational Innovation Introduction Human resource management (HRM). *International Journal of Productivity and Performance Management* 65 (6): 1–39.
- [Farouk, S., Abu Elanain, H.M., Obeidat, S.M. and Al-Nahyan, M.](#) (2016), "HRM practices and organizational performance in the UAE banking sector: The mediating role of organizational innovation", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 65 No. 6, pp. 773-791. <https://doi.esan.elogim.com/10.1108/IJPPM-01-2016-0010>
- Ganga, F., Cassinelli, A., Díaz, G. y Maluk, S. A. (2016). Breves disquisiciones teóricas en torno al tema capital humano y eficiencia organizativa. *Revista Gaceta Laboral*, 22(1), 27-39
- García-Sánchez, E., García-Morales, V. J., y Martín-Rojas, R., Influence of Technological Assets on Organizational Performance Through Absorptive Capacity, Organizational Innovation and Internal Labour Flexibility, <https://doi.org/10.3390/su10030770>, *Sustainability*, 10(3), 1-25 (2018)

- Gavrea, C., Ilies, L. y Stegeran, R. (2011). Determinants of Organizational Performance: e Case of Romania. *Management and Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6(2), 285-300.
- Georgopoulos, B. y Tannenbaum, A. (1957). A Study of Organizational Effectiveness. *American Sociological Review*, 22, 534-40.
- Gonzalez, T. (2022, 11 de julio). *Perú apuesta por la sostenibilidad, la innovación y la tecnología en su industria textil*. Fashion Network. <https://pe.fashionnetwork.com/news/Peru-apuesta-por-la-sostenibilidad-la-innovacion-y-la-tecnologia-en-su-industria-textil,1422605.html#cinoh>
- Hipolito, H. (2022, 20 de abril). *Innovación y sostenibilidad en la industria textil nanotecnología antibacteriana*. APTT. <https://apttperu.com/innovacion-y-sostenibilidad-en-la-industria-textil-nanotecnologia-antibacteriana/>
- Hugo Jesús Salas-Canales (2021). Endomarketing: Una herramienta para la gestión efectiva del capital humano, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n1/2226-4000-riics-17-01-126.pdf>.
- Indacochea, B., & Porraspita, D. (2021). El Desempeño Laboral: Un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 5-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- INEC. (2020). Índice de producción de la industria manufacturera. Quito: INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/IPI-M/2020/Enero/BOLETIN_TECNICO_IPI-M_2020_01.pdf
- Jiang, J., Wang, S., and Zhao, S. 2012. Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of *International Journal of Human Resource Management* 23 (19): 4025–4047. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.690567>
- Julca, C.-J. (2022). Motivación y desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C. Universidad Señor se Sipan, 2-18. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1652/1/519%20ING.pdf>
- Junxiao, L., Love, S. y Regan, M. (2014). Public-Private Partnerships: a review of theory and practice of performance measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(4), 499-512. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2013-0154>

- Kafouros, M. I., Buckley, P. J., y otros dos autores, The Role of Internationalization in Explaining Innovation Performance, <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.07.009>, *Technovation*, 28(1), 63-74 (2008)
- Keupp, M. M., Palmié, M., & Gassmann, O. (2011). The Strategic Management of Innovation: A Systematic Review and Paths for Future Research. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 367-390. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00321.x>
- Larios, R. (febrero, 2017). La innovación como factor determinante de supervivencia del sector textil en el Perú. *Mundo Textil*, (145), 14-15.
- Laursen, K., The importance of sectoral differences in the application of complementary HRM practices for innovation performance. *International Journal of the Economics of Business* (9), 139-156 (2002).
- Lema, Y., Gonzales. G., Guerrero V. (2022) Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño Laboral en el sector Textil en la ciudad de Ambato. *Journal of Science and Research*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7626044>
- Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 13–23. ScienceDirect, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431916302444>.
- Loayza, N. V. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos* 31, 31(1), 20.
- López-Martínez, A., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 1-15. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- López-Nicolás, C., y Meroño-Cerdán, Á. L., Strategic Knowledge Management, Innovation and Performance, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2011.02.003>, *International Journal of Information Management*, 31(6), 502-509 (2011)
- [Lu, K.](#), [Zhu, J.](#) and [Bao, H.](#) (2015), "High-performance human resource management and firm performance: The mediating role of innovation in China", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 115 No. 2, pp. 353-382. <https://doi.esan.elogim.com/10.1108/IMDS-10-2014-0317>

- [Luna-Arocas, R.](#) (2023), "The key role played by innovation in the talent management and organizational performance relationship", [Employee Relations](#), Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.esan.elogim.com/10.1108/ER-09-2022-0430>
- Lusthaus, C. y Adrien, M. (1998). Organizational assessment: A review of experience. *Universalia*, 31, 1-16.
- Malik, A. (2018). Strategic Human Resource Management and employment. Singapore, 1-12 http://www.ghimr.edu.in/doc/library/6_Strategic_Human_Resource_Management_and_Employment.pdf.
- Martinez-Sanchez, A., Vicente-Oliva, S., and Pérez-Pérez, M. 2020. The strategy of human resource flexibility versus absorptive capacity of knowledge: An integrative framework in industrial firms. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0314>
- Mejía, G., y Jaramillo, M. Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la. *Revista Científica Guillermo de Ockham* (4) 1, 43-81 (2006).
- Menon, A., y Mohanty, B. (2012). Organizational Performance: A Multidimensional Perspective, in Shailendra Singh (Ed.), *Global Competition and Competitiveness of Indian Corporates*. New Delhi: Macmillan.
- Ministerio de la Producción. (2020). Estudio de Investigación Sectorial: Sector Textil y Confecciones. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos de la Secretaría General del Ministerio de la Producción. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1065-estudio-de-investigacion-sectorial-sector-textil-y-confecciones-2020>
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., y Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192–201. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>
- Ndofor, H. y Priem, R. (2011). Immigrant entrepreneurs the ethnic enclave strategy and venture performance. *Journal of Management*, 37, 790-818.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. *The knowledge-creating company*. Oxford: Oxford University Press (1995).
- Olga Lucía Anzola Morales (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía, *Orcid*, chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v17n1/1657-9267-rups-17-01-00030.pdf>.

- Oliveira, A. y Leone, R. (2008). Investigação sobre medição de desempenho empresarial. *Custos e Agroneg cio*, 4, 117-137
- Perez Lopez, S., Montes Peon, J. M., and Vazquez Ordas, C. J. 2005. Human Resource Practices, Organizational Learning and Business Performance. *Human Resource Development International* 8 (2): 147–164. <https://doi.org/10.1080/13678860500100103>
- Proinnovate. (s.f.). *Empresarios peruanos del sector textil participan en Misión Tecnológica en Paris*. <https://www.proinnovate.gob.pe/noticias/noticias/item/1753-empresarios-peruanos-del-sector-textil-participan-en-mision-tecnologica-en-paris>
- Reynier I. Ramírez (1), Cesar A. Espindola(2), Gladis I. Ruíz(3) y Alfredo M, Hugueth(1) /2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Richard, P., Devinney, T., Yip, G. y Johnson, G. (2009). Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. *Journal of Management*, 35(3), 718-804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Río-Cortina, Jorge L. Del, Acosta-Mesa, Raúl E, Santis-Puche, María A, & Machado-Licon, Jhorquis. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Centro de Información Tecnológica*.
- Rubio, A. M., Gutiérrez, B. S., y Montoya, M. J. N., Could Innovative Teams provide the Necessary Flexibility to Compete in the Current Context?, <https://doi.org/10.5295/cdg.130446mr>, *Cuadernos de Gestion*, 15(1), 145-164 (2015)
- Sikora, D. M., Thompson, K. W., y otros dos autores, Reimagining Overqualified Human Resources to Promote Organizational Effectiveness and Competitive Advantage, <https://doi.org/10.1108/joepp-03-2015-0012>, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(1), 23-42 (2016).
- Singh, S. y Gupta, V. (2016). Organizational performance research in India. A review and future research agenda. In G. Misra (Ed.) e Sixth Indian Council for Social Science Research (ICSSR) Survey of Psychology in India. New Delhi: Oxford Publishing.
- Torres, A. (29 de mayo de 2014). Alfredo Torres: “Mayoría de las pymes actúa de forma rutinaria, imitando lo que hacen las otras”. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/alfredo-torresmayoria-pymes-actua-forma-rutinaria-imitando-61459-noticia/?ref=gesr>

- Trujillo Valdiviezo, G., López Padilla, R. del P., & Rodríguez Alegre, L. R. (2021). Innovación empresarial de las medianas y pequeñas empresas del sector textil de la ciudad de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 474-484. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.244
- Tseng, S.-M., y Lee, P.-S. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158–179. <https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2012-0025>
- Turulja, L., Kožo, A., Kurtić, E. & Bach, M. (2023). HRM Practices and Organizational Performance: Mediation Effect of Innovation. *South East European Journal of Economics and Business*, 18(1) 85-99. <https://doi.org/10.2478/jeb-2023-0007>
- Valdez-Juárez, L. E., Gallardo-Vázquez, D., y Ramos-Escobar, E. A., Organizational Learning and Corporate Social Responsibility drivers of Performance in SMEs in Northwestern Mexico, <https://doi.org/10.3390/su11205655>, *Sustainability*, 11(20), 2-23 (2019)
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2), 20-33
- Wang, C. y Ahmed, P. 2004. El desarrollo y la validación del constructo de innovación organizacional mediante análisis factorial confirmatorio. *Revista Europea de Gestión de la Innovación* 7 (4): 303–313. <https://doi.org/10.1108/14601060410565056>
- Yuchtman, E. y Seashore, S. (1967). Factorial Analysis of Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 12(3), 377-95.
- Baltazar, M. E. H., Creating competitive advantage by institutionalizing corporate social innovation, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.036>, *Journal of Business Research*, 68(7), 1468-1474 (2015)
- Jordan, S., y Adams, R., Perceptions of Success in Virtual Cross-disciplinary Design Teams in large Multinational Corporations, <https://doi.org/10.1080/15710882.2016.1146303>, *International Journal of CoCreation in Design and the Arts*, 12(3), 185-203 (2016)
- Martínez, J., y Padilla, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 120-132. <https://dx.doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32428>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE y Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas – EUROSTAT (2005). Oslo Manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data. Paris: OCDE. Recuperado de <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>
- Tajeddini, K., y Mueller, S., Moderating Effect of Environmental Dynamism on the Relationship between a Firm's Entrepreneurial Orientation and Financial Performance,

- <https://doi.org/10.1515/erj-2018-0283>, *Entrepreneurship Research Journal*, 9(4), 1-13 (2019)
- Velázquez, J. A., Cruz, E., y Vargas, E. E. (2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(3), 9-20.
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2012). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Revista Universidad Y Empresa*, 13(21), 93-115. Recuperado a partir de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1889>
- Rodriguez Quintana, S. L., Medrano Leandro, A. A., Venegas Rodriguez, P. B., & Santillán Zapata, N. A. (2023). Innovación en el desempeño de las empresas del interior del Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1219-1236. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.19>
- Larios-Francia, R. P. (2023). La relación entre innovación y desempeño en las Mipymes de países emergentes en América Latina. [Tesis doctoral, Consorcio de Universidades del Perú]. Pontificia Universidad Católica del Perú (Disertación doctoral).
- Ostos, Jhony; Santana, Martin; and Yamakawa, Peter, "Efecto mediador de la innovación entre entorno y desempeño, en empresas de servicio." (2010). *AMCIS 2010 Proceedings*. 575. <https://aisel.aisnet.org/amcis2010/575>
- Hidalgo Cedeño, M. M., Romero Zambrano, M. A., Eduardo, V., & Pazmiño Chica. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Cienciamatría: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, Volumen(6), <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/125/124>
- Salcedo, B. (2019). La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional. Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2037_SalcedoB.pdf
- Duran Ascencio, A. (2020). *Gestión del Puesto y Evaluación del Desempeño*. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3Cj-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=EVALUACION+DE+DESEMPE%3%91O+recursos+humanos&ots=5mkLB5BrA-&sig=O7AicJnblfIdaJaKWytrS9Q7bjg#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

Gestión del Talento Humano (Hidalgo Cedeño et al. (2019); Belén Salcedo (2019); Alejandro Durán Ascencio (2020))	
En los últimos 3 años:	
1	En su organización se ha presentado un aumento en la formación laboral de los trabajadores.
2	En su organización se han desarrollado criterios de medida de desempeño para los trabajadores
3	En su organización existe un sistema de compensación y reconocimiento basado en el rendimiento.
4	En su organización se ha establecido claramente el manual de funciones
Innovación (Ellonen et al., 2008)	
En los últimos 3 años:	
<i>Innovación conductual</i>	
5	Los empleados reciben mucho apoyo de los gerentes si quieren probar nuevas formas de hacer las cosas.
6	Los individuos que hacen las cosas de manera diferente son aceptados y tolerados.
7	La gente está dispuesta a probar nuevas formas de hacer las cosas y buscar soluciones novedosas e inusuales.
8	Se anima a las personas a pensar y comportarse de maneras originales y novedosas.
<i>Innovación de producto</i>	
9	Su empresa ha introducido productos y servicios más innovadores que sus competidores.
10	En la introducción de nuevos productos y servicios, su empresa suele ser la primera en llegar al mercado.
11	Los clientes suelen percibir los nuevos productos y servicios de su empresa como

	muy novedosos e innovadores.
<i>Innovación de procesos</i>	
12	Su empresa mejora sus procesos de negocio constantemente.
13	Su empresa ha desarrollado muchos enfoques de gestión nuevos.
14	Cuando un problema no se puede resolver utilizando métodos convencionales, la gente de su empresa inventa nuevos métodos.
<i>Innovación de mercado</i>	
15	En comparación con sus competidores, el programa de marketing de productos y servicios más reciente de su empresa es revolucionario en el mercado
16	En la introducción de nuevos productos y servicios, su empresa suele estar a la vanguardia de la tecnología.
Desempeño Organizacional (Richard et al. (2009); Menon y Mohanty (2012); y Singh y Gupta (2016))	
En los últimos 3 años:	
17	Su empresa ha aumentado los ingresos por ventas.
18	Su empresa ha aumentado los beneficios después de impuestos.
19	Su empresa ha aumentado la cuota o participación de mercado.
20	Su empresa ha aumentado el retorno de la inversión.

La elaboración y corrección del presente Trabajo de Suficiencia Profesional ha sido supervisado y validado por el Prof. Julio Rafael Quispe Salguero.

Firma del asesor