

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN
DE LOS TRABAJADORES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PIURA EN EL
AÑO 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

BR. CHERRE QUINTANILLA, GREACE VALERIA

ASESOR

MG. ZAPATA CHAU, JORGE MIGUEL

Piura – Perú

2020

Fecha de sustentación: 2020/12/17

DEDICATORIA

A mi padre que siempre me brinda su apoyo incondicional, a mi madre quien ha estado a mi lado no solo en la carrera universitaria si no durante toda la vida.

A Dios por su cuidado, amor y por brindarme bienestar y perseverancia en el logro de mis metas.

A cada uno de los amigos y familiares que creyeron en mí, gracias por sus consejos y su apoyo en cada circunstancia adversa.

Greace Cherre

AGRADECIMIENTO

*A mi alma mater la Universidad Privada
Antenor Orrego por brindarme todos los
conocimientos y valores que son
necesarios en la vida profesional.*

*A cada uno de mis docentes por todos los
conocimientos impartidos a lo largo de mi
formación académica.*

*A mi asesor, por el apoyo en el
desarrollo de esta investigación siendo
un gran participante de este resultado.*

La autora

RESUMEN

El presente estudio se ha realizado con el propósito de determinar la relación entre la gestión del capital humano y la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019. El problema formulado para la investigación fue: ¿Existe relación entre la gestión del capital humano y la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019? Como hipótesis tenemos que: La gestión del capital humano se relaciona significativamente con la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019. Según los datos otorgados se contó con una población de 42 trabajadores del Gobierno Regional de Piura. El diseño de la investigación utilizado fue descriptivo correlacional. La conclusión a la que se llegó fue: La gestión del capital humano tiene una relación positiva alta con la innovación, por lo que cualquier mejora en la gestión del capital humano este se ve reflejado en la innovación del Gobierno Regional de Piura. Con las tablas visto en la parte de anexos se puede lograr ver un nivel muy bajo por parte de los trabajadores y por parte del mismo Gobierno Regional, puesto que no comparten el mismo conocimiento con sus colaboradores y casi nunca se tiene la capacidad para mejorar el aprendizaje mediante capacitaciones o asesoramientos y por ende hay un nivel bajo en innovación y desarrollo de nuevas cosas.

Palabras claves: Gestión, innovación, capital humano, Gobierno Regional de Piura

ABSTRACT

This study has been carried out in order to determine the relationship between the management of human talent and the innovation of workers in the Regional Government of Piura in 2019. The problem formulated for the research was: Is there a relationship between management of human talent and innovation of workers in the Regional Government of Piura in 2019? As a hypothesis we have that: The management of human talent is significantly related to the innovation of the workers of the Regional Government of Piura in 2019. According to the data provided, there was a population of 42 workers of the Regional Government of Piura. The research design used was descriptive and correlational. The conclusion reached was: Human talent management has a high positive relationship with innovation, so any improvement in human talent management is reflected in the innovation of the Regional Government of Piura. With the tables seen in the annexes, it is possible to see a very low level on the part of the workers and on the part of the Regional Government itself, since they do not share the same knowledge with their collaborators and they almost never have the capacity to improve the learning through training or advice and therefore there is a low level of innovation and development of new things.

Keywords: Management, innovation, human talent, Regional Government of Piura

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dado el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, someto a vuestra consideración la tesis titulada: “Gestión del capital humano y su relación con la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019”, luego de haber culminado cada etapa por esta casa de estudio, donde fui formada profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo fue realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciada en Administración, es producto de una investigación, trabajo, esfuerzo y dedicación en base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitario en esta prestigiosa casa de estudios; producto de la orientación y enseñanza desinteresada de los docentes, siendo por ello oportuno para expresar mi más sincero agradecimiento, para poder así brindar un aporte que servirá de base a futuros estudios relacionados con el tema en mención

Por lo expuesto señores miembros del jurado, ponemos a vuestra disposición el presente trabajo de investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Atentamente,

Br. CHERRE QUINTANILLA, Greace Valeria

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Problema de investigación.....	10
1.1.1. Formulación del problema	11
1.2. Objetivos.....	11
1.2.1. Objetivo general	11
1.2.2. Objetivos específicos.....	11
1.3. Justificación del estudio.....	12
1.3.1. Justificación teórica	12
1.3.2. Justificación práctica	12
1.3.3. Justificación metodológica.....	12
1.3.4. Justificación social.....	12
II. MARCO DE REFERENCIA	14
2.1. Antecedentes del estudio	14
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	14
2.1.2. Antecedentes nacionales	15
2.1.3. Antecedentes locales	17
2.2. Marco teórico.....	18
2.3. Marco conceptual	30
2.4. Sistema de Hipótesis	32
2.5. Variables e indicadores	33
III. METODOLOGÍA.....	34

3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	34
3.2.	Población y muestra de estudio.....	34
3.3.	Diseño de investigación.....	34
3.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	35
3.5.	Procesamiento y análisis de datos	36
IV.	RESULTADOS	38
4.1.	Análisis e interpretación de resultados	38
4.2.	Docimasia de hipótesis.....	42
4.2.1.	Contraste de normalidad	42
4.2.2.	Contrastación de hipótesis	42
4.2.3.	Prueba de contrastación.....	42
V.	DISCUSIÓN.....	44
5.1.	Discusión de resultados	44
	RECOMENDACIONES	48
	REFERENCIAS.....	49
	ANEXOS	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	33
Tabla 2	Consistencia interna de los ítems de la variable: Gestión del capital humano	36
Tabla 3	Consistencia interna de los ítems de la variable: Innovación	36
Tabla 4	Relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura.....	38
Tabla 5	Relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura	39
Tabla 6	Relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura.....	40
Tabla 7	Relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura	41
Tabla 8	Contraste de normalidad “Shapiro – Wilk”	42
Tabla 9	Prueba de hipótesis general.....	43

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

La gestión del capital humano desde un punto de vista interno es la encargada de la contratación, gestión y optimización del personal, con el que se busca concretar los objetivos de la empresa, sin embargo, desde una perspectiva organizacional, gestionar el capital humano abarca las competencias, habilidades y la experiencia que los colaboradores han ganado durante su labor, (Pérez, 2018)

Además, el Foro Económico Mundial (2016) elaboró un índice que analiza la situación de 130 países dando a conocer que del total de países analizados solo el 62% ha desarrollado gestión del capital humano en sus empresas, porcentaje que según expertos es insuficiente. Los expertos del Foro Económico Mundial (2016) recalcan la incapacidad de los países para gestionar adecuadamente al capital humano, y hacen hincapié en la desigualdad puesto que así se privan a las personas de oportunidades y de la posibilidad de acceder a empleos de calidad. También mencionan que los esfuerzos por realizar una correcta gestión del capital humano no son los suficientes, debido a que, solo 25 países han desarrollado el 70% o más, de su capital humano.

El Perú, no es ajeno a la gestión del capital humano, pese a ello, la posición de nuestro país no es competitiva frente a otros países del mundo. Pérez (2018) manifiesta que “La gestión del capital humano depende de cómo la organización y sus gerentes se relacionan con sus trabajadores, pues a diario es cada vez más importante”. Sin embargo, en el Perú las acciones para lograr una buena gestión no son concretas y eso se evidencian en las cifras que se registran y por supuesto no son las deseables. La capacitación de habilidades gerenciales significa un pilar importante. Frente a ello, el Estado quien cumple un papel importante, debe brindar plataformas de ayuda a las pequeñas, medianas y microempresas, con el fin de gestionar adecuadamente el capital humano y el talento de su personal; Además de brindar a los empleados la formalidad bajo la cual deben laborar, puesto que, la satisfacción, bienestar y felicidad del trabajador, será beneficiosos para la empresa.

Tal es el caso del Gobierno Regional de Piura que ha mostrado gran preocupación por la gestión de capital humano, puesto que ha desarrollado actividades en favor de sus trabajadores, sin embargo no obtuvo los resultados

esperados. Por tal razón, en el aspecto interno se desarrollaron capacitaciones para generar conocimientos, mejorar habilidades y capacidades, lo que ha mantenido al personal motivado y con buena actitud en su centro de trabajo, en el aspecto externo, se percibe un buen clima laboral en el Gobierno Regional, y gracias a las capacitaciones brindadas se evidencia el desarrollo profesional de los trabajadores. Por ello, sí se logra tener al personal óptimamente calificado va a permitir que la innovación tenga lugar en las operaciones que se realicen; También se permitió la innovación en los procesos tanto internos, como externos, y también en el desempeño en su centro de trabajo, lo que podrá mejorar la capacidad organizacional del Gobierno Regional y debido a esto se verán mejoras tanto en la capacidad de relacionamiento, como en la forma en la que gestionan el capital humano.

Por esta razón, esta investigación buscó identificar la relación entre la gestión del capital humano y la innovación en los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

1.1.1. Formulación del problema

¿Existe relación entre la gestión del capital humano y la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura.
- Identificar la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura.
- Identificar la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura.

- Identificar la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura.

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Existen diversas fuentes teóricas acerca de cómo gestionar el capital humano, por ello esta investigación se justifica debido al interés en ayudar en la comprensión de la relación entre la gestión del capital humano y la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura, para que de esta manera confirmen teorías que indican que hay vinculación del capital humano con la innovación, debido a que la capacidad de innovación de una organización reside en la inteligencia, la creatividad y la imaginación de sus empleados, además es necesario desarrollar una buena organización del capital humano, pues significa desarrollo y apoyo para la innovación.

1.3.2. Justificación práctica

A modo de justificación práctica, lo que pretende el presente trabajo de investigación es analizar y determinar el efecto que tienen una correcta gestión del capital humano, es decir, aprovechando el verdadero potencial de su capital humano, genera la búsqueda de innovación en los procesos internos, como externos del Gobierno Regional de Piura, también se busca la forma de innovar en la atención a la población, lo que se traduce en un desarrollo integral del Gobierno Regional de Piura.

1.3.3. Justificación metodológica

Metodológicamente esta investigación realiza la aplicación de instrumentos validados para la recolección de datos (Los cuales se ven mencionados más adelante en la investigación) se ha demostrado su validez y confiabilidad, por lo tanto, pueden ser usados en otros trabajos de investigación relacionados con las instituciones públicas.

1.3.4. Justificación social

El presente trabajo de investigación se justifica socialmente debido a que es de vital importancia para la región de Piura, puesto que busca concientizar al sector público que la competitividad del capital humano tiene efecto directo en la

innovación de forma integral en la organización, por ello, esta investigación sirve de apoyo a diversos organismos públicos.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

García (2015) en su tesis doctoral *“Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial”* realizada en la Universidad de Valladolid – España, buscó averiguar en qué magnitud y sentido ha influido el capital humano en los resultados de las empresas del sector industrial medida desde un modelo econométrico realizado para tal efecto. La investigación fue planificada en seis capítulos. El primero se dedicó a demarcar mediante concepto los activos intangibles de la empresa, consiguiendo prestar una visión, además, de su medida, valor y tratamiento contable. El segundo capítulo, destacó al capital como intelecto señalando, como primer punto, las descripciones, separaciones, prototipos y medidas de este, y, en segundo punto, destacando una mención hacia la gestión del conocimiento. El capítulo tres fue dedicado al capital humano en la cual se le estableció su definición, características y tratamiento contable. El capítulo cuarto hizo referencia a los métodos de valoración de los activos intangibles en la organización nombrando especialmente la relación del capital humano con los resultados empresariales. En el capítulo quinto se obtiene el estudio coste-beneficio y todas las metodologías de investigación en gestión humana. Y finalmente el capítulo sexto se basa en estudiar empíricamente lo antes dicho; además exponer las hipótesis que deben contrastarse, la muestra, las variables para analizar y finalmente el método econométrico. En el apartado final estuvieron las conclusiones la cual fue que las características específicas de los activos intangibles que los separan de los activos tangibles son la carencia de usos alternativos y la mayor incertidumbre acerca de su recuperación.

La gestión del capital humano en la empresa y, en general, los recursos humanos en las empresas han cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización.

Por otra parte, Mertens (2016) en su tesis de maestría *“El capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”* realizada en la Universidad de Cataluña - España. El autor, investigó la influencia de la gestión de recursos humanos en los resultados organizativos, considerando la retención de empleados como elemento mediador de esta posible influencia. Por esta razón, se planteó estudiar cómo es la retención del personal apartando tres puntos que son capital humano - intelectual, capital social y capital afectivo- y como esto repercute en la capacidad de innovación entre otros detalles organizativos. Para lo cual, se trazó un modelo que pone a las prácticas de recursos humanos como punto de atención, echas para los colaboradores considerados importantes en la organización por eso la muestra fueron 239 organizaciones innovadoras de España. La teoría utilizada en esta investigación fue la aplicación de diseños de ecuaciones con estructura para la contratación del caso propuesto, el análisis a través de mínimos cuadrados parciales y el empleo del software Smart-PLS a los datos catados, permitieron tener una conclusión fundamental. La retención del capital humano favorece la capacidad de innovación y los resultados de las personas que, en última instancia, influyen sobre el resultado empresarial. Éstas son las principales relaciones que conforman nuestro modelo de estudio.

Uno de los desafíos fundamentales en la gestión del capital humano es la medición de su impacto en los resultados de la organización. Por ello, es necesario desarrollar modelos analíticos personalizados que permitan entender el comportamiento de los proceso sociales y técnicos de gestión humana.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mientras que Santos (2017) en su tesis de maestría *“Gestión de la innovación en una pyme peruana de base tecnológica: un caso de estudio”* realizado en la Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima, Perú. Cuyo objetivo de su trabajo de investigación fue indagar en la gestión de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en la organización MOORE bajo el marco de la norma UNE 166002. Para recopilar datos se usó como metodología en el presente trabajo, las entrevistas y observación. Las entrevistas fueron semiestructuradas porque esta herramienta proporciona información detallada, interna, confidencial y sensible. Según las entrevistas, la empresa no cuenta con procesos establecidos

para la adquisición e inventario de componentes y equipos, importaciones y registro de compras y ventas de equipos. Las áreas de administración y proyecto son aquellas que ejecutan más del ochenta y cinco por ciento de los procesos operativos de la empresa. No existen criterios o metodología externos que la empresa utilice como punto de referencia o para comparar sus procesos. La mayoría de estos que han sido realizados son producto de la prueba y error, y de la experiencia previa del personal en otras empresas. Debido a que más del 60% de los trabajadores solo han tenido experiencias laborales en empresas pequeñas en otros rubros, la cultura de la organización y el orden es limitada. Finalmente, Las entrevistas mostraron que la organización no tiene un planeamiento estratégico en todos sus niveles, como fin esto también es una falta de estrategia en su gestión. La táctica de desarrollo tecnológico empleada por la organización consistía en realizar todos los proyectos posibles que el área comercial pueda conseguir en todos los sectores industriales.

La gestión de la innovación implica el proceso de gestión del procedimiento de innovación de una organización, empezando en la fase inicial de ideación, hasta su etapa final de implementación exitosa. Abarca las decisiones, actividades y prácticas de la elaboración y aplicación de una estrategia de innovación.

Asu vez, Álvarez (2017) en su tesis de maestría *“Innovación de proceso y de producto en una empresa peruana dedicada al servicio de estacionamiento vehicular”* realizada en la Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima, Perú; estudió y obtuvo información que describe el avance de la innovación de producción y procesos en una empresa peruana dedicada al rubro de estacionamiento vehicular, lo cual permitió conocer su influencia en dicho servicio. La metodología de investigación usada para la tesis es de tipo descriptiva de enfoque cualitativo - explicativo. Este documento presenta cuatro partes, los cuales se desarrollan con éxito dentro de la unidad de estacionamiento, unidad que es parte de la empresa “Umbral S.A”, . Las investigaciones del caso presentan información a través de: una observación directa de campo, las entrevistas por compilación verbal, las encuestas, la recopilación de lecciones aprendidas de diferentes proyectos y actividades operativas del servicio de estacionamiento, acceso a información confidencial de

la empresa, documentación, entre otros que tienen información. Como conclusión se tuvo que Umbral S.A, unidad de estacionamientos es una empresa que realiza cuidadosamente la innovación del producto ofrecido y de sus procesos, aunque no tenga establecido todos los procesos al máximo porcentaje, cumple porcentualmente con cada uno según corresponda a los casos evaluados en la presente investigación.

Para que el proceso de gestión de la innovación tenga éxito, es esencial que la empresa apoye una cultura de innovación y que los empleados se sientan valorados. Esto alentará a los empleados a generar ideas de calidad a cambio.

2.1.3. Antecedentes locales

Parrales (2014) en su tesis de maestría *“Modelo de negocios e innovación tecnológica en las Pymes para el desarrollo socio económico regional de la zona sur de Manabí”* realizada en la Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú; evaluó la incidencia que tiene la administración de negocios e innovación tecnológica en las Pymes de la Zona sur de Manabí. El tipo de metodología que usó fue el descriptivo, no experimental y los instrumentos y técnicas fueron los que permitieron observar la relación de las variables a estudiar. La población está dada por el número de personas que conforman las PYMES, en la parte sur de Manabí. La proyección fue de 800, los mismos que operan en un total de 800 negocios distintos. Luego de realizar una investigación de campo se obtuvo como conclusión que implementar la administración de la parte de negocios y su innovación mejorará el desarrollo socio económico regional de la zona sur de Manabí, esto justifica la ejecución de la propuesta, su impacto permitirá un mejor desarrollo de las micro empresas del sector. Por esta razón se debe incluir al conocimiento como parte del recurso económico, puesto que refleja una realidad cada vez más tangible que caracteriza a nuestra era.

En entornos cambiantes provoca que sea necesaria una estrategia de negocio centrada en los clientes. Es aquí donde cobra una gran relevancia que la innovación, en la cual las empresas deben ofrecer productos y servicios de valor para los clientes que les permite lograr una diferenciación, esto significa; adelantarse a sus competidores logrando posicionamiento para obtener ventajas competitivas. La esencia del modelo de negocio es la manera por la cual la empresa ofrece o entrega valor a sus clientes. Lo fundamental es la propuesta

de valor y en cómo es capaz de convertirlo en beneficios. Pone el foco en los clientes y en sus necesidades.

Finalmente Urbina (2015) en su tesis de maestría *“Capital humano y su influencia en la competitividad de las empresas hoteleras de tres estrellas en el distrito de Trujillo 2014”* realizada en la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú; el autor buscó establecer la incidencia que tiene el capital humano en la competitividad de las empresas hoteleras de tres estrellas del distrito de Trujillo, 2014. La investigación fue de campo a nivel descriptivo con dos variables, y se usaron los métodos analítico, deductivo, inductivo y el estadístico; para finalmente, la recolección de datos, la cual se dio a través de técnicas como la encuestas. La población se compuso por los 36 hoteles tres estrellas del distrito de Trujillo, según la Gerencia Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía de la Libertad. Como conclusiones se destacó: Que el capital humano de los hoteles tres estrellas del distrito de Trujillo, es factor principal de distinción empresarial y lo vuelve más competidor dentro del mercado; por esto es necesario la realización de capacitaciones, incentivos y talleres motivacionales constantes.

Por lo tanto, la formación del capital humano es de vital importancia para que pueda aportar significativamente al interior de las empresas y éstas puedan volverse más competitivas, por ello es necesario invertir en la educación de las personas, ya que los conocimientos, la formación, las habilidades, las capacidades prácticas que pueda poseer y desarrollar el capital humano influyen en el proceso de producción de bienes de cualquier empresa; en definitiva, el conocimiento es el elemento esencial para la producción de cualquier bien.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Capital humano

Para Ordóñez (Citado por Otho, 2016), el capital humano “Constituye la base de conocimiento individual de una organización representada por sus empleados. Es el valor acumulativo de las inversiones en capacitación, habilidades y el futuro del personal. Es una fuente de futuras innovaciones y renovaciones. La esencia del capital humano es la inteligencia pura de los miembros de la organización. Otro estudio muestra que el capital humano es "el

conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan para la empresa”, (p.40).

Mitzhberg (2014) establece que el capital humano se entiende como todos aquellos factores que tienen individuos cuyos ejercicios ayudan a llevar a cabo misiones individuales y sociales para mejorar la calidad de vida general. Lograr un alto rendimiento se facilitará si tanto las personas como las organizaciones y las empresas invierten y aprovechan al máximo el capital humano. Los llamados costos o inversiones no se refieren a un conjunto absolutamente fijo de elementos contables, sino que difieren de acuerdo con los objetivos, habilidades y atributos de la empresa relacionados con los recursos humanos. Existen principalmente tres enfoques para la definición de capital humano, (p.82).

a. Teoría económica de los costes de transacción

“Dice que las empresas eligen a los empleados de la manera más efectiva. Pueden contratar nuevos empleados del extranjero, capacitar o promover a los existentes. El capital humano en este contexto puede tener activos específicos o propiedad de activos inciertos” (Mitzhberg, 2014, p.82).

b. Teoría del capital humano

“Las empresas deciden cuánto invertir en capital humano comparando los beneficios futuros, como la mejora de los controles de producción. En este contexto, capital humano significa capacitación técnica de los empleados y acumulación de conocimiento”, (Mitzhberg, 2014, p.83).

c. Teoría basada en los recursos de la empresa

“Se inclina por las habilidades clave que le dan a la empresa una ventaja competitiva que se puede adquirir a través del desarrollo interno, y que la tecnología compartida se puede adquirir como un extraño. Las habilidades básicas se caracterizan por características tales como valor, rareza, imposibilidad de imitar o inmovilidad. Los talentos que pueden adquirir estas habilidades clave son el capital humano que requiere atención e inversión en la empresa”, (Mitzhberg, 2014).

Conexión ESAN (2015) en su blog menciona que: “Su concepto de capital humano refiere a las capacidades de producción de una empresa basadas en la calidad de la formación de sus empleados y su experiencia laboral. Dada

su importancia, tiene en cuenta el importante papel que desempeñan los empleados para completar las tareas necesarias para el éxito de la empresa. Al final, cuantos más equipos de equipo, más tareas en la organización se realizarán de manera más eficiente y se cumplirán sus objetivos”, , (p.84).

d. Importancia del capital humano

Davis (2019). Menciona que “El capital humano es la clave principal para que una empresa tenga éxito porque es la fuerza laboral de una empresa y es el recurso más importante y fundamental porque son los que hacen el trabajo diario de producción de productos y servicios de organización y eso es para satisfacer las necesidades y distribuirlas en el mercado para ganar y hacer crecer continuamente la empresa”,

Conexión ESAN (2015) menciona que “Los recursos humanos son importantes no solo en la hora de reclutar a los mejores equipos, sino también en la coordinación y capacitación de los miembros de la organización. Mientras más empleados se comprometan con los objetivos y valores de la compañía, mejor será el rendimiento. Es por eso por lo que la gestión de recursos humanos no debe limitarse a tareas administrativas, sino que debe esforzarse por crear un ambiente de trabajo cómodo que genere derechos y compromiso entre todos los trabajadores”, , (p.31).

e. Atributos del capital humano

Villacorta (2014). Menciona que “Actualmente, la ventaja competitiva de las empresas es el conocimiento de las personas que forman parte de la organización. Es por eso por lo que el conocimiento es el factor básico de producción en la economía actual. Aspectos importantes en las empresas intensivas en conocimiento son la lealtad del cliente, los empleados clave, la participación de la empresa y los empleados en el reciclaje y el aprendizaje, y los valores de la empresa”,(p.75).

f. Gestión del capital humano

Vásquez (2018). Defina que es una actividad que depende menos de las jerarquías, el orden y los mandatos. Llamó la atención sobre la importancia de participar en la empresa, donde implicaba formar una serie de medidas, como el compromiso de los trabajadores de la empresa, donde implicaba formar una serie de medidas, como el Compromiso de los trabajadores, con los objetivos

comerciales, el pago de salarios. Dependiendo de la productividad de cada trabajador, trato justo de estos y formación profesional”, (p.54)

Méndez (2015). Dice que la Gestión del Talento Humano es como "Un grupo de políticas y prácticas que son importantes para guiar los aspectos de puestos gerenciales relacionados con personas o recursos, incluyendo el reclutamiento, la selección, la capacitación, premios y evaluación del desempeño".

“Es la administración de los procesos humanos y de la institución que apoyan en aumentar el desempeño y la satisfacción de las personas para crear valor para los agentes externos e internos del sistema”,(Méndez, 2015, p.45)

Cedrón (Citado por Mora, 2017). Indica que la gestión del capital humano “es la herramienta fundamental e indispensable para afrontar todos los desafíos que se impone por el medio. Se trata de apoyar a nivel eficiente a las competencias individuales conforme a las necesidades operativas en donde se establece el desarrollo y la administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer”, (p.28)

g. Funciones de la gestión del capital humano

Solmicro (2017) menciona que “El equipo humano de una empresa es el principal factor de logro de la empresa. Por lo tanto, en los últimos tiempos, el Departamento de Recursos Humanos tiene una importancia decisiva en la toma de decisiones y en la elaboración de una estrategia en la empresa. Para llevar a cabo una gestión eficaz del capital humano, los gerentes de recursos humanos deben llevar a cabo acciones en diferentes áreas. Deben considerarse las cinco funciones primordiales que funciona. Cuando se habla de las funciones básicas de la gestión del capital humano en la empresa, se refiere a cinco áreas”.

- **Selección de personal:** “Las nuevas tendencias en el sector de recursos humanos hacen que el proceso de contratación sea una de las áreas cruciales de la gestión empresarial. El software de recursos humanos nos ofrece cada vez más formas de construir y analizar las necesidades de la empresa, así como encontrar candidatos que cumplan con las expectativas

y ofrezcan cada vez menos espacio para las decisiones basadas en la especulación”, (Solmicro, 2017, p.30).

- **Formación:** “La organización necesita ser actualizada constantemente; por lo tanto, la capacitación es otra área donde el Departamento de Recursos Humanos necesita trabajar en profundidad. Si queremos gestionar eficazmente el capital humano, debemos anticipar nuevas tecnologías, cambios en el mercado y nuevas necesidades de rendimiento en un entorno en constante cambio. En este sentido, el jefe de recursos humanos debe apoyar y garantizar el crecimiento y el desarrollo potencial del capital humano de la empresa como el principal factor estratégico de productividad y competitividad”, (Solmicro, 2017, p.30).

h. Desarrollo profesional

“El propósito del desarrollo profesional es buscar la reunión entre los intereses de los empleados y los intereses globales de la empresa. Al facilitar un conjunto objetivo de incentivos, marketing y cambios en el organigrama, se fomenta el crecimiento y el desarrollo de la fuerza laboral, que ve oportunidades para mejorar y utilizar sus talentos para alcanzar nuevos niveles de éxito en la empresa. Las medidas tomadas por RRHH para fortalecer el desarrollo profesional son clave para lograr un buen ambiente de trabajo y la motivación de la fuerza laboral”, (Solmicro, 2017, p.31).

i. Evaluación del desempeño

“¿Necesita mejoras en las áreas de negocios? ¿Cómo se puede mejorar el conocimiento de los empleados? ¿Estamos midiendo e identificando signos de desempeño de los empleados de manera profesional y efectiva?” Para lograr buenos resultados, los gerentes de recursos humanos cuentan con herramientas avanzadas y herramientas de administración, registros y sistemas de monitoreo del desempeño que les permiten tomar los pasos necesarios para lograr los objetivos establecidos por la empresa”, (Solmicro, 2017, p.98).

j. Sistema de compensación

“Finalmente, vale la pena mencionar la función de la nómina y los sistemas salariales para hacer pagos y aumentar la productividad y la eficiencia. Hoy en día, las empresas están tan comprometidas con los recursos humanos que

está claro que el capital de uno no es solo dinero o precio, sino una entidad corporativa bien organizada que tiene que ver con las decisiones para lograr los objetivos”, (Solmicro, 2017, p.54).

k. Dimensiones de la gestión del capital humano

i. Aspecto externo

Rodríguez (2017) denomina que en la parte externa de la gestión del capital humano encontramos puntos importantes, estos son:

- **Entorno legal social y político**

Casi todos los países tienen un conjunto de leyes que afectan la mayoría de las actividades de gestión de recursos humanos. Las políticas gubernamentales han desempeñado un papel clave en el fomento de la difusión y la institucionalización del cambio en las prácticas de personal y las relaciones laborales”.

- **La influencia de los sindicatos**

“El estudio analizó el impacto de los sindicatos en la formación de políticas salariales y otras prácticas relacionadas con los recursos humanos, como la seguridad laboral, los beneficios o beneficios sociales y las condiciones laborales”.

- **Condiciones del mercado laboral**

“Las condiciones del mercado laboral pueden describirse en varios aspectos, como el nivel de desempleo, la diversidad de la fuerza laboral y la estructura del mercado laboral”.

- **Características del sector**

“Un análisis completo del impacto de los factores del sector de gestión de recursos humanos debe tener en cuenta las diferencias que pueden existir en la gestión, dependiendo del nivel de dinámica natural estatal o privada debido a limitaciones de espacio.

Para comentar las diferencias entre los aspectos de la industria y el servicio, hay tres características principales que son diferentes de las compañías de servicios de las compañías manufactureras: Primero, el servicio es tangible, lo que dificulta su evaluación. Calidad de servicio Quienes participan en la producción y el consumo de servicios al mismo tiempo, en el

caso de servicios en los que clientes y empleados trabajan juntos en el proceso de producción y la distribución de servicios”.

- **Cultura nacional**

“La globalización internacional y el avance de empresas multinacionales aumentaron el análisis y la documentación de las diferencias entre los países en términos de gestión de recursos humanos, porque los países en general tienen culturas únicas, como valores, normas y costumbres. Las empresas multinacionales deben conocer siempre la cultura de cada región en las que trabajan para saber administrar todos los recursos humanos de manera más efectiva”, (p.78)

ii. Aspecto interno

Rodríguez (2017) menciona que; en el aspecto interno de la gestión de capital humano, encontramos puntos importantes, estos son:

- Tecnología: “El impacto de la tecnología en la movilidad social organizacional ha sido reconocido desde hace mucho tiempo, pero su impacto en la gestión de recursos humanos recientemente se ha investigado sistemáticamente”,
- Estructura: “Organizar la estructura son la respuesta de las distintas formas de dividir y coordinar el trabajo”
- Tamaño: “Las principales controversias sobre el tamaño de la organización y la gestión de los recursos humanos provienen de la teoría institucional y la teoría económica. Según la teoría institucional, las grandes organizaciones deben llevar a cabo actividades complejas y legítimas de gestión de recursos humanos porque la apariencia o influencia de estas organizaciones contribuye a su legitimidad”.
- Ciclo de vida: “Los cambios en las prioridades de gestión en el momento de la finalización o introducción, el crecimiento y la reducción se analizan en la literatura sobre las etapas de la vida de las organizaciones, y estos cambios tendrán un impacto en la gestión de recursos humanos”.
- Estrategia: “El vínculo entre la estrategia y la gestión de recursos humanos es un área que ha sido objeto de mucha investigación de los medios en la década de 1980, lo que lleva a la gestión estratégica de recursos humanos”, (p.65).

2.2.2. Innovación

Para Freed (2015) “la innovación es el talento de una organización para obtener valor, estando seriamente comprometido, a no ser que sea capaz de inventar nuevos tipos de negocio”, (p.31)

Drum (2016) menciona que “Vio la innovación como un medio específico de emprendimiento, ya sea en una empresa consolidada, una institución pública o una nueva empresa. Porque la forma en que un emprendedor crea nuevos recursos que crean riqueza o dota a los recursos existentes con más potencial para crear riqueza. Por lo tanto, el emprendimiento innovador no se refiere al tamaño o la edad de la empresa, sino al tipo de actividad. El foco de esta actividad es la innovación: el esfuerzo por introducir un cierto cambio centrado en el potencial económico o social de una empresa”, (p.89)

a. Importancia de innovar

“Las organizaciones son cada vez más conscientes de la importancia de la innovación, generalmente no se quedan atrás en el mercado. Las actividades innovadoras exitosas tienen un gran impacto en los resultados del negocio porque aumenta la demanda y, por lo tanto, la rotación. La cuota de mercado o la productividad de los trabajadores y la maquinaria también pueden aumentar. Además, las empresas pueden mejorar su posición en el mercado al reducir los costos de producción o distribución. Esto significa que la empresa es más eficiente y tiene una ventaja competitiva sobre sus competidores en el mercado”, (Freed, 2015, p.78).

b. Tipos de innovación

i. La innovación de un producto o servicio

“Es el comienzo de un bien o servicio nuevo o mejorado en el mercado. Incluyendo mejoras modificando sus características técnicas, componentes, nuevos materiales o dándole un uso diferente. Este tipo de innovación permite a las organizaciones posicionarse en un punto más a favor en el mercado y convertirse en líderes en este”, (Murillo, 2014, p.13).

ii. La innovación de proceso

“Es el inicio de un proceso de producción o distribución nuevo o mejorado. Incluyendo cambios en las técnicas, materiales o sistemas informáticos utilizados. Este tipo de innovación se trata básicamente de reducir la

producción unitaria o los costos de comercialización, capaces de crear una ventaja de costos significativa sobre la competencia, aumentar la productividad y mejorar la calidad del proceso”, (Murillo, 2014, p.14).

iii. La innovación de marketing

“La aplicación de una nueva técnica de marketing modifica el diseño, el empaque, el posicionamiento en el mercado, la publicidad o el precio de un bien. Este tipo de innovación se implementa principalmente para mejorar la competitividad de la empresa y aumentar las ventas al aumentar la satisfacción del cliente, abrir la empresa a nuevos mercados o posicionarse en el mercado de otra manera”, (Murillo, 2014, p.15).

iv. La innovación organizacional

“Este es el uso de un nuevo sistema organizativo en la empresa, que ha cambiado fundamentalmente la organización del lugar de trabajo o la internacionalización de la empresa. Este tipo de innovación se logra principalmente a través de la administración para optimizar las operaciones de la compañía, o reduciendo los costos de inventario o aumentando la productividad y mejorando los niveles de trabajo”, (Murillo, 2014, p.15).

v. Las innovaciones incrementales

“Estas personas están mejorando los bienes y servicios disponibles en el mercado. Entonces son muy comunes” (Murillo, 2014).

Las innovaciones radicales

“Suelen ser el resultado de actividades de I + D + i realizadas por empresas o centros públicos de investigación”, (Murillo, 2014, p.16)”,

c. Factores que favorecen la innovación

i. Competencia, demanda y mercados

Murillo (2014) menciona que “En este sentido, tenemos los siguientes factores: mayor participación en el mercado, una amplia gama de productos, rápida adaptación a las necesidades del cliente y acceso a nuevos mercados”, (p.17).

ii. Producción y distribución

Murillo (2014) menciona que “En este sentido, tenemos los siguientes factores: mejorar la calidad, reducir costos, reducir el consumo de materiales y energía, aumentar la eficiencia y aumentar la productividad”, (p.17)

iii. Organización del lugar de trabajo

Murillo (2014) menciona que “En este sentido, tenemos los siguientes factores: mejorar la comunicación entre departamentos, la educación con otras organizaciones y construir relaciones más cercanas con los clientes” (p.18)

iv. Otros motivos

Murillo (2014) menciona que tenemos a otros factores, estos son los siguientes: reducir en impacto ambiental, mejorar la sanidad y la seguridad y respetar las normas”, (p.18)

d. Factores que influyen negativamente en la innovación

• Factores económicos:

Murillo (2014) menciona que “dentro de aspecto, tenemos a los siguientes factores: Alto costo de innovación, riesgos e incertidumbres esperados, falta de financiamiento externo y / o interno, así como condiciones económicas desfavorables en el país”.

• Factores relacionados con el conocimiento:

Murillo (2014) menciona que “dentro de aspecto, tenemos a los siguientes factores: Escaso conocimiento necesario en la empresa, falta de personal calificado, falta de empleados calificados que se desarrollan en el mercado laboral, dificultad para encontrar socios adecuados para proyectos conjuntos, falta de información técnica y de mercado”.

• Factores pertenecientes a los mercados:

Murillo (2014) menciona que “Por otro lado, tenemos los siguientes factores: incertidumbre, la demanda puede no ser suficiente para depreciar la innovación, y el mercado está dominado por otras compañías establecidas”.

- **Factores institucionales:**

Murillo (2014) menciona que “Desde un punto de vista, tenemos los siguientes factores. Falta de infraestructura y tecnologías necesarias, permiso de propiedad, legislación, regulaciones, impuestos, etc. que no promueven la innovación”.

- **Otras causas:**

Murillo (2014) menciona que “En ese sentido, tenemos los siguientes factores. Las empresas creen que no hay necesidad de innovar debido a la falta de demanda o las innovaciones que se han realizado antes” (p.19).

e. Medición de la innovación

Murillo (2014) menciona que “El gasto en I + D es uno de los principales indicadores que se tienen en cuenta en todos los estudios de innovación. Estos se pueden dividir en dos: administración pública a través de la administración privada e inversiones de empresas y otras instituciones. Por ejemplo, puede reflejar el nivel de dinamismo tecnológico en un país y es fácilmente comparable al nivel de otros países. Debe tenerse en cuenta que estos costos incluyen inversiones innovadoras, abandonadas y exitosas realizadas durante este período”, (p.20)

Murillo (2014) menciona que “Número de patentes registradas durante el período. Es muy útil, por ejemplo, expresar el nivel de dinamismo tecnológico del país. ¿Pero qué es una patente? La propiedad legal de la invención, que le otorga a su propietario un derecho exclusivo (responsabilidad limitada) para usar la invención de la patente como compensación por la divulgación del descubrimiento y para permitir un uso colectivo más amplio. Es importante recordar que muchas compañías eligen secretos industriales u otros tipos de protección, dejando muchas de las innovaciones sin licencia, también debido a su alto precio o porque no dan instrucciones a las compañías competidoras”, (p.21)

f. Economía basada en la innovación

El autor murillo (2014) confirma que hay ocho puntos clave que estamos avanzando hacia una economía basada en la innovación:

1. “Hay una nueva infraestructura para la creación de riqueza. Las redes de comunicación y las comunicaciones móviles son los cimientos de la economía del progreso. Estos son muy diferentes de las carreteras, ferrocarriles y el teléfono en el que se basa la economía industrial”.
2. “Nuevas fuentes de valor. Economía innovadora, el valor es creado por el conocimiento y el capital espiritual, no por los recursos naturales. El valor creado anteriormente aumenta, mientras que el valor creado por los recursos naturales disminuye. La innovación en servicios, procesos, modelos de negocio y gestión es tan importante como la innovación en productos naturales”.
3. “Nueva distribución de la riqueza. La riqueza ha estado tradicionalmente en manos de grandes corporaciones y magnates. Hoy, esta distribución está dispersa y nacen nuevas riquezas de nuevos emprendedores”.
4. “Nuevas instituciones y modelos educativos. La aptitud física ya no es importante debido a las nuevas tecnologías, pero las redes de investigación y conocimiento son clave”.
5. “El nacimiento de un nuevo modelo de negocio. El conflicto y el cambio en la cadena de valor han creado un nuevo modelo de negocio donde la creación de valor a través de la innovación es importante”.
6. “Crea valor con los clientes. Los clientes son parte del proceso de innovación de la compañía a través de un modelo de innovación abierto”.
7. “La innovación pasó de formar o generar oferta a enfocarse en qué es lo que se demanda”.
8. “Crear nuevas formas de gobierno para organizaciones basadas en la creación de valor, la gestión del conocimiento y la innovación”, , (p.40).

g. Dimensiones de innovación

i. Capacidad organizacional

Meroedes (2014) menciona que “El talento organizacional es el potencial de una organización, un país para implementar y transformar su búsqueda de ventaja competitiva. La capacidad de guiarnos a través de la innovación, la innovación, no solo para encontrar nuevos productos, servicios, sino también para encontrar las situaciones necesarias para encontrar la mejor conexión entre los actores involucrados en el proceso”, (p.20)

“La capacidad organizacional busca traducir los objetivos y estrategias de la organización en todo el cuerpo de la organización, sincronizando talentos y competencias con las necesidades de la organización. Lo que se necesita y lo que se puede convertir en una organización, una compañía como las dos caras de la moneda. También nos lleva a esperar un cambio en la estructura de la fuerza laboral. La capacidad organizativa representa un equilibrio diferenciado entre todos los factores que actúan en él para lograr el éxito competitivo”, (Meroedes, 2014, p.21).

ii. Capacidad de relacionamiento

Fernández (2018) Esto significa que podemos definir la "habilidad relacional" como la capacidad de conectarse de manera tan compleja y amplia como la capacidad de comprender mensajes verbales y no verbales cuando se expresa en contacto con otra persona, o la capacidad de adoptar una posición proporcional. Esta capacidad de interactuar con otros para alcanzar objetivos y resultados comunes se manifiesta en muchas competencias en el mundo de los negocios en las que no existe un acuerdo común. Fluidez de habilidades de comunicación Sin comunicación es imposible mantener un ambiente de trabajo positivo o lograr una operación eficiente de las organizaciones”, (p.68).

iii. Capacidad de gestión del conocimiento

Argumentan que la capacidad de gestionar un signo es una combinación de experiencias marco, valores y el flujo de información relevante que proporciona un marco para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información. Se crea e implementa en las mentes de los conocedores. En las organizaciones, a menudo aparece no solo en documentos o repositorios, sino también en rutinas, procesos, prácticas y parámetros de la organización”, (Dabin, 2014, p.46)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Conocimientos

Según Mario Bunge (Citado por Mallma 2017) “El conocimiento es un conjunto de ideas, conceptos, declaraciones, comunicaciones que pueden ser claras, precisas, ordenadas, poco claras e inexactas”, (p. 28).

2.3.2. Habilidades

Según Carbajal (2017) menciona que son entendimientos, hábito y habilidad que una persona o grupo otorga a una práctica o actividad determinada”, (p.17)

2.3.3. Capacidades

Según Montoya (2015) indica que “La capacidad es un conjunto de recursos y habilidades que una persona debe realizar ciertas tareas. En este sentido, el concepto está relacionado con la educación, que es el proceso de incorporar nuevas herramientas para su posterior desarrollo en el mundo, (p.21)

2.3.4. Motivación

Robert (2015) dice que “Es una emoción importante que existe porque nos da una gran energía. Este sentimiento es en realidad el resultado de un alto nivel de participación en el logro de la meta que nos motiva. En general, por pura ley natural, nos sentimos muy entusiasmados al comienzo de un nuevo proyecto cuando nos atrevemos a hacerlo por un tiempo” (p.98).

2.3.5. Clima laboral

Domínguez, Ramírez y García (2013) sostuvieron que “Se basa en los sentimientos personales de los sirvientes, y en la práctica se repite en comportamientos o actitudes y sentimientos que estropean la vida laboral en la organización o administración. Esto significa que existe una relación definida entre el estado actual de la organización, la relación entre los equipos de trabajo, el estado de los trabajadores y el desempeño del trabajo”, (p.43)

2.3.6. Estimulación

Thompson (2014) dice, “Es un proceso natural, del cual el niño se sentirá satisfecho cuando descubra lo que ha hecho por su trabajo”. Con la repetición de varios eventos sensoriales, el control emocional del niño se desarrollará con el desarrollo de habilidades para motivarse a través del juego independiente, la exploración y la imaginación”, (p.123)

2.3.7. Intrínseco

Según la Real Academia Española intrínseco no es más que “íntimo, esencial”.

2.3.8. Externo

Según Pérez (2017) es “aquello o aquel que actúa o se presenta en el exterior, a diferencia de lo interno”.

2.3.9. Gestión

Para Alvarez (2018) La gestión será la acción y el resultado de la gestión y la administración. Una forma más indicada de gestión es la diligencia, diseñada como un procedimiento necesario para lograr o resolver un problema, generalmente de naturaleza administrativa o relacionada con la documentación”, (p. 27).

2.3.10. Aprendizaje

Freed (2015). El aprendizaje puede definirse como "El proceso de cambio relativamente constante en el comportamiento humano generado por la experiencia”, (p.10).

2.4. Sistema de Hipótesis

H₀: La gestión del capital humano no se relaciona significativamente con la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

H₁: La gestión del capital humano se relaciona significativamente con la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

2.5. Variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES PARA INVESTIGAR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del Capital Humano	De acuerdo con Otho (2016) define la Gestión del Capital Humano como "La colección es una inversión importante en capacitación del personal, habilidades y futuros. Es un lugar para futuros desarrollos y mejoras. El valor económico de las personas es la sabiduría pura de los miembros de la organización".	Es el puntaje obtenido en el cuestionario de Gestión del Capital Humano, en sus dos dimensiones que son: El aspecto interno y el aspecto externo.	Aspecto Interno Aspecto Externo	Conocimientos Habilidades Capacidades Motivación Actitud Clima laboral Perspectiva de desarrollo profesional Condiciones de trabajo Reconocimiento y estimulación
Innovación	Bueno (2013), define al capital intelectual como "El acopio de conocimiento que crea el valor o la sabiduría de los activos de una organización, creado a partir de ese activo intangible, así como el dinero que puede realizarse e invertirse en un plan estratégico específico producirá valor o experiencia en el mercado",	Es el puntaje obtenido en el cuestionario de Innovación, en sus tres dimensiones que son: la capacidad organizacional, la capacidad de relacionamiento y la capacidad de gestión del conocimiento.	Capacidad Organizacional Capacidad de relacionamiento Capacidad de gestión del conocimiento	Intrínseco Interno Externo Gestión Generación Aprendizaje Transferencia

Fuente: Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Aplicado

3.1.2. Nivel de investigación

Descriptivo correlacional

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

El presente trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Piura. Según los datos otorgados se contó con una población de 42 trabajadores, de acuerdo con el informe trimestral del departamento de recursos humanos para el año 2019.

3.2.2. Muestra

Al ser pequeña la población se tomó como muestra el total de la población, el cual consta de 42 trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

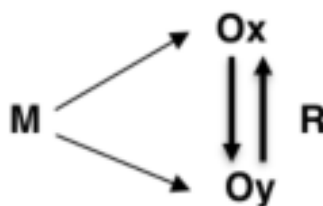
3.2.3. Unidad de análisis

Cada trabajador del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

3.3. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo correlacional descriptivo de corte transversal, esto debido a la investigación que busca relacionar la gestión del capital humano con la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

El siguiente diagrama muestra lo antes señalado:



Dónde:

M : Trabajadores de la Gerencia Regional de Piura – 2019

O_x : Gestión del capital humano

O_y : Innovación

R : Relación entre la variable O_x – O_y

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica seleccionada para la recolección de información de datos correspondió a la técnica de encuesta.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica seleccionada para el presente trabajo de investigación corresponde a la encuesta, considerando la validez por la confiabilidad por la prueba estadística Alfa de Cronbach, para las variables *Gestión del capital humano e Innovación*.

Se optó por la encuesta, por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se empleó un cuestionario estructurado, como instrumento cuantitativo que se empleó para registrar las diversas percepciones de los encuestados; y nos permitió establecer la escala valorativa o probables respuestas por cada ítem o pregunta con opciones definidas. De esta forma el análisis estadístico de los datos nos resulta más útil por las preguntas estandarizadas, el tiempo empleado y el menor costo.

Para Hernández et al. (2010) el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de toma de información.

La variable *Gestión del capital humano* estuvo conformada por dos dimensiones: aspectos internos (10 ítems) y aspectos externos (7 ítems). Esta variable tuvo un total de 17 ítems. La escala valorativa de los ítems de la variable *Gestión del capital humano* fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), Regular (3), Casi nunca (2), y nunca (1).

La variable *Innovación* estuvo conformada por 3 dimensiones: capacidad organizacional (4 ítems), capacidad de relacionamiento (4 ítems) y capacidad de gestión del conocimiento (4 ítems). Esta variable tuvo un total de 12 ítems. La

escala valorativa de los ítems de la variable *Innovación* fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), Regular (3), Casi nunca (2), y nunca (1).

3.4.3. Validación del instrumento

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación son de amplia utilización por la cual ya han sido validados en anterioridad, razón por la cual se nos autoriza usarlos.

El instrumento que nos permitió obtener la información de la variable *Gestión del capital humano* fue validado por García (2015), así mismo el instrumento que nos permitió obtener la información de la variable *Innovación* fue validado por Santos (2017).

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Para establecer la fiabilidad de los cuestionarios utilizados en la presente investigación se sometieron a la prueba de Alfa de Cronbach a fin de establecer la consistencia interna de los instrumentos en una muestra piloto de 15 participantes:

La consistencia interna de los ítems de *Gestión del capital humano* fue de **0.909**, lo que indica que la consistencia interna es alta.

Tabla 2

Consistencia interna de los ítems de la variable: Gestión del capital humano

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.909	17

Fuente: Elaboración propia

La consistencia interna de los ítems de *Innovación* fue de **0.839**, lo que indica que la consistencia interna es alta.

Tabla 3

Consistencia interna de los ítems de la variable: Innovación

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.839	12

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Para el análisis de los resultados, luego de recolectados los datos de las encuestas, se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel en la que se vertió la

información en una matriz para realizar la tabulación, con la cual se aplicó también en el Programa Estadístico SPSS en su versión 25, dónde se aplicó el Alfa de Cronbach en la que se determinó si los instrumentos de medición (cuestionarios) eran confiables, así mismo se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk con la cual se verificó si los datos ingresados eran normales o no, en el presente estudio obtenido fue que no eran normales por lo que se tuvo que aplicar la prueba de correlación de Spearman para rechazar o aceptar la hipótesis planteada en la investigación.

3.5.2. Análisis de datos

En cuanto a los resultados, las tablas fueron trabajadas en el programa Microsoft Office Excel, además del uso del software SPSS en su versión 25 que permitió medir la confiabilidad de los instrumentos, así como permitió utilizar la técnica adecuada para contrastar la hipótesis.

Se analizaron dos variables: La primera variable es la *Gestión del capital humano*, la cual se trabajó en dos dimensiones con 17 ítems, mientras que para la segunda variable *Innovación* se trabajó en tres dimensiones y 12 ítems.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Ya habiéndose establecido el tipo de investigación y metodología, se procedió a realizar la medición de las variables con los correctos instrumentos de medición indicados para la Gestión del capital humano y la innovación del Gobierno Regional de Piura 2019; a continuación se presenta en detalle los resultados de la presente investigación.

Primer objetivo específico

- Identificar la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura.

Tabla 4

Relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura

			Aspectos Internos de la Gestión del capital humano	Capacidad organizacional de la Innovación
Rho de Spearman	Aspectos Internos de la Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		42	42
	Capacidad organizacional de la Innovación	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		42	42	

Fuente: Aplicación de encuestas

Nota: La tabla 4 muestra la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019, dando como resultado un coeficiente de correlación *Rho de Spearman* de 0.565 lo que indicia una relación de dimensiones positiva moderada, así mismo el valor de significancia mostró un valor menor a 0.05, de esto se puede decir que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos internos de la gestión del capital humano guardan relación con la

capacidad organizacional de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura.

Segundo objetivo específico

- Identificar la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura.

Tabla 5

Relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura

			Aspectos Internos de la Gestión del capital humano	Capacidad de gestión del conocimiento en la Innovación
Rho de Spearman	Aspectos Internos de la Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Capacidad de gestión del conocimiento en la Innovación	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Fuente: Aplicación de encuestas

Nota: La tabla 5 muestra la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión del conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019, dando como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.528 lo que indicia una relación de dimensiones positiva moderada, así mismo el valor de significancia mostró un valor menor a 0.05, de esto se puede decir que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos internos de la gestión del capital humano guardan relación con la capacidad de gestión del conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

Tercer objetivo específico

- Identificar la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura.

Tabla 6

Relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura

			Aspectos Externos de la Gestión del capital humano	Capacidad organizacional de la Innovación
Rho de Spearman	Aspectos Externos de la Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Capacidad organizacional de la Innovación	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		42	42	

Fuente: Aplicación de encuestas

Nota: La tabla 6 muestra la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019, dando como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.616 lo que indicia una relación de dimensiones positiva moderada, así mismo el valor de significancia mostró un valor menor a 0.05, de esto se puede decir que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos externos de la gestión del capital humano guardan relación en la capacidad organizacional de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

Cuarto objetivo específico: Identificar la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura.

Tabla 7

Relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno regional de Piura

			Aspectos Externos de la Gestión del capital humano	Capacidad de gestión del conocimiento en la Innovación
Rho de Spearman	Aspectos Externos de la Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		42	42
	Capacidad de gestión del conocimiento en la Innovación	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		42	42	

Fuente: Aplicación de encuestas

Nota: La tabla 7 muestra la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión del conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019, dando como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.658 lo que indicia una relación de dimensiones positiva moderada, así mismo el valor de significancia mostró un valor menor a 0.05, de esto se puede decir que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos externos de la gestión del capital humano guardan relación con la capacidad de gestión del conocimiento de la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

4.2. Docimasia de hipótesis

4.2.1. Contraste de normalidad

Tabla 8

Contraste de normalidad “Shapiro – Wilk”

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del capital humano	,823	42	,000
Innovación	,840	42	,000

Fuente: Elaboración propia

Nota: El contraste de normalidad *Shapiro – Wilk* muestra en cuánto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado de las variables estudiadas. Como se observa en la tabla XX las variables *Gestión del capital humano* e *Innovación* siguen una distribución No Normal ya que ambos resultados son menores al nivel de significancia de 0,05.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

La hipótesis propuesta en el siguiente trabajo de investigación fue:

Se relaciona significativamente la gestión del capital humano con la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

Razón por la cual la contrastación de hipótesis del presente trabajo de investigación persigue:

H₀: La gestión del capital humano no se relaciona significativamente con la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

H₁: La gestión del capital humano se relaciona significativamente con la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

4.2.3. Prueba de contrastación

Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

Tabla 9
Prueba de hipótesis general

			Gestión del capital humano	Innovación
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Innovación	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Fuente: Elaboración propia

Nota: La tabla 9 muestra la relación entre la gestión del capital humano y la innovación de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019, dando como resultado un coeficiente de correlación *Rho de Spearman* de 0.741 lo que indicia una relación de variables positiva y alta, así mismo el valor de significancia mostró un valor menor a 0.05, de esto se puede decir que existe evidencia estadística significativa por la cual ayudo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa de la presente investigación.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Una vez obtenidos los resultados gracias a la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos y la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman para la asociación de variables, se procede a discutir los hallazgos de la presente investigación.

Respecto al objetivo general *“Determinar la relación entre la gestión de capital humano y la innovación de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura en el año 2019”* Se determinó que la gestión del capital humano tiene una relación positiva y alta con la innovación del Gobierno Regional de Piura; dado que el resultado del coeficiente de correlación *Rho de Spearman* fue de 0.741 lo que indica la relación entre las variables, así mismo el valor de significancia (0.00) mostró un valor menor a 0.05, de esto se puede decir que existe evidencia estadística que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis propuesta en el trabajo de investigación. Esto es fundamentado por Mertens (2016), donde determinó en su investigación la influencia de la gestión de recursos humanos en los resultados organizativos de empresas innovadoras llegando a la conclusión que la retención del capital humano favorece la capacidad de innovación y los resultados de las personas que, en última instancia, influyen sobre los resultados empresariales. Mientras que, Urbina (2015) buscó en su investigación establecer la incidencia que tiene el capital humano en la competitividad de las empresas hoteleras llegando a concluir que existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional en la gestión del capital, puesto que indica que es el factor principal que incide en la distinción empresarial y es lo que hace más competidor a cualquier organización dentro del mercado.

El primer objetivo específico nos permitió *“Identificar la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación en los trabajadores en el Gobierno regional de Piura”*, dado el resultado arrojado por el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* (0.565) se puede observar que existe una relación positiva y moderada entre estas dos dimensiones, así mismo se puede observar que el valor de significancia (0.00) es menor a 0.05 por lo que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos internos de la gestión humana guardan relación con la capacidad

organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019. Respecto con lo mencionado en la tesis de investigación de Mertens (2016) se llega a la conclusión que la influencia de la gestión del capital humano es sumamente importante puesto que ayuda a fortalecer su capital humano – intelectual, social y afectivo- y su repercusión sobre la capacidad de innovación entre otros resultados organizativos. Por otra parte, también en el antecedente nacional citado del autor Santos (2017) se llega a la conclusión, que, se carece de un planeamiento estratégico en el área de recursos humanos por ende no hay un desarrollo innovador dentro de la empresa, es por eso por lo que el activo más importante de cualquier organización son las personas y el desarrollo de sus cualidades y conocimientos genera un beneficio a la empresa a la hora de generar nuevas cosas.

El segundo objetivo específico nos permitió *“Identificar la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión de conocimiento de la innovación en los trabajadores del Gobierno regional de Piura”*, dado el resultado arrojado por el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* (0.528) se puede observar que existe una relación positiva y moderada entre estas dos dimensiones, así mismo se puede observar que el valor de significancia (0.00) es menor a 0.05 por lo que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos internos de la gestión humana guardan relación con la capacidad de gestión de conocimiento en los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019. Con respecto a lo mencionado anteriormente, Parrales (2014) menciona que la tendencia manifestada en los últimos tiempos a incluir al conocimiento como un recurso económico, refleja una realidad cada vez más tangible que caracteriza a nuestra era. Hoy no se concibe ningún emprendimiento sin una fuerte consideración, cada vez más explícita, del factor inteligencia o conocimiento. Es por esa razón que se tiene como resultado que los aspectos internos de la gestión del capital humano guardan relación positiva moderada con la capacidad de gestión del conocimiento y estas se desarrolla muy pocas veces por la falta de enfoque en el conocimiento de lo colaboradores.

El tercer objetivo específico nos permitió *“Identificar la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional*

de la innovación en los trabajadores del Gobierno regional de Piura”, dado el resultado arrojado por el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* (0.616) se puede observar que existe una relación positiva y moderada entre estas dos dimensiones, así mismo se puede observar que el valor de significancia (0.00) es menor a 0.05 por lo que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos externos de la gestión humana guardan relación con la capacidad organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019. De acuerdo con lo anterior y lo descrito por Álvarez (2017) la forma de elevar la capacidad organizacional es a través de ponerla en marcha por la misma empresa, por lo cual, la única forma de generar esta capacidad entre los colaboradores es que la misma empresa también empiece a impartirlos con buen clima laboral, optimas condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación puesto que la innovación surge con un despertar intelectual. Estas son las cosas que no hay plasmadas dentro y por eso es este resultado de los cuestionarios.

El cuarto y último objetivo específico nos permitió *“Identificar la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión del conocimiento de la innovación en los trabajadores del Gobierno regional de Piura”*, dado el resultado arrojado por el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* (0.658) se puede observar que existe una relación positiva y moderada entre estas dos dimensiones, así mismo se puede observar que el valor de significancia (0.00) es menor a 0.05 por lo que existe evidencia estadística significativa de que los aspectos externos de la gestión humana guardan relación con la capacidad de gestión del conocimiento en los trabajadores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019. Afirmaciones que coincide con lo señalado por Urbina (2015) puesto que este autor afirma que la generación y transferencia del aprendizaje – importantes para la innovación – dependen en gran medida por las condiciones laborales, así como del reconocimiento y la estimulación que se les brinda, del mismo modo de la actitud y la perspectiva de desarrollo profesional que poseen los colaboradores del Gobierno Regional de Piura en el año 2019.

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis aplicado, se llegó a las siguientes conclusiones:

- I. La gestión del capital humano tiene una relación positiva alta con la innovación, por lo que cualquier mejora en la gestión del capital humano se verá reflejado en la innovación del Gobierno Regional de Piura.
- II. Respecto a la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación, se concluye que presentan una relación positiva moderada ($r= 0.565$), puesto que aspectos como: conocimientos, habilidades, motivación y actitud están relacionados con las capacidades organizacionales intrínsecas del colaborador del Gobierno Regional de Piura.
- III. De acuerdo con la relación entre los aspectos internos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión del conocimiento de la innovación, se concluye que presentan una relación positiva moderada ($r=0.528$), puesto que aspectos como: conocimientos, habilidades, motivación y actitud están relacionados con la gestión, generación y transferencia del aprendizaje en los colaboradores del Gobierno Regional de Piura.
- IV. Así mismo con la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad organizacional de la innovación, se concluye que presentan una relación positiva moderada ($r=0.616$), puesto que aspectos como: clima laboral, desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación están relacionados con las capacidades organizacionales intrínsecas del colaborador del Gobierno Regional de Piura.
- V. Finalmente la relación entre los aspectos externos de la gestión del capital humano y la capacidad de gestión del conocimiento de la innovación se concluye que presentan una relación positiva moderada ($r=0.658$), puesto que aspectos como: clima laboral, desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación están relacionados con la gestión, generación y transferencia del aprendizaje en los colaboradores del Gobierno Regional de Piura.

RECOMENDACIONES

- I. El Gobierno Regional de Piura debería ofrecer más cuidado en el aspecto interno y externo puesto que los niveles según las encuestas son muy bajos, y en la discusión de resultados se puede apreciar la importancia que genera en la empresa al compartir conocimientos con los demás, para así beneficiarse entre todos y comprender dificultades que hallan en el área de trabajo. Por eso recomienda una buena organización y seguimiento hacia los trabajadores enfocándose en la equidad de aprendizaje para mejorar estos puntos.
- II. La innovación es un punto muy importante en cualquier empresa según lo antes visto en la discusión de resultados, todo esto se relaciona con la capacidad organizacional, relacionamiento y gestión del conocimiento, y por lo visto en los resultados los niveles +obtenidos son bajos. Por ende, las capacitaciones y asesoramientos serían una forma de mejorar el nivel de conocimientos de sus colaboradores a fin de generar una mayor competitividad dentro de la empresa a la hora de aportar conocimiento para innovar.
- III. Al saber bien que se relacionan las variables, se debería tener más supervisiones por parte de la empresa en cada área de trabajo para ver si se cumplen los lineamientos y también se debería incentivar a los colaboradores que se desempeñen óptimamente, aumentando así el reconocimiento por el esfuerzo dado y uniendo a la empresa con los trabajadores por un mismo objetivo.
- IV. La capacidad de la gestión del conocimiento puede mejorar realizándose semilleros de prácticas antes de iniciarse a trabajar, de modo que así se hacen uno con la empresa y conocen los objetivos de esta; Por otro lado, los que se preparan obtienen doble beneficio, conocimiento y remuneración por el tiempo de servicio que también ejecutan. De esta forma el Gobierno Regional de Piura sabe la calidad del personal que está entrando a la organización y la preparación que tienen.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2017). *Innovación de proceso y de producto en una empresa peruana dedicada al servicio de estacionamiento vehicular*. (Tesis de magister). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima, Perú.
- Álvarez, I. (2015). *Gestión de capital humano*, 1ra Edición. México: McGraw-Hill.
- Conexión ESAN. (2015). *La importancia del capital humano para el éxito en los negocios*. Publicado por Conexión ESAN
- CONTUSALUD, Escrito por María Teresa De Narváez. Recuperado de: http://contusalud.com/website/folder/sepa_psicologia_estimulacion.htm
- Dabin, M. (2014). *Conocimiento práctico: cómo las organizaciones gestionan lo que saben*. 2da edición, Harvard Business School Press, Estados Unidos de América.
- Davis, K. (2019). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill, México
- Domínguez, L., Ramírez, Á. & García, A, (2013). *El clima laboral como elemento del compromiso organizacional*. Revista Nacional de administración, 4 (1), 59-70.
- Drum, A. (2016). *La innovación y el Emprendimiento*. Apóstrofe. Barcelona
- Fernández, A. (2018). *Importancia de las competencias relacionales en el trabajo*. Artículo publicado por Escuela de organización industrial.
- Freed, D. (2015). *El papel del cambio técnico en el desarrollo económico nacional*. Unidad de Investigación de Política Científica. Universidad de Sussex.
- García, F. (2015). *Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial*, (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid. España.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Perú: McGraw Hill, (M. G. Hill, Ed.) Perú
- Martín (2011) *Gestión de Recursos Humanos Y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis De su Impacto en Los Resultados De Empresas Innovadoras Españolas* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid. España.
- Mercedes, C. (2014). *Capacidad organizacional: Estrategia y valores*. Artículo publicado por Acento.

- Mitzhberg, A. (2014). *The role of human capital cost in accounting*. Journal of Intellectual Capital.
- Montoya, S. (2015). *Administración de la Educación*. Lima, Perú. INIDE.
- Mora, C. (2017). *Human talent management*. McGraw-Hill.
- Murillo, S. (2014). *La innovación empresarial y el emprendimiento: un análisis empírico*, (Tesis de grado) Universidad del País Vasco. Bilbao, España.
- Ordóñez, P. (2016). *Creación de capital intelectual mediante el diseño de sistemas de gestión de recursos humanos: un análisis de la industria manufacturera española*. XIII Congreso Nacional ACEDE. Salamanca.
- Ordóñez, P. (2003). *El capital estructural organizativo como fuente de competitividad empresarial: un estudio de indicadores*. XIII Congreso Nacional ACEDE. Salamanca.
- Parrales, J. (2014). *Modelo de negocios e innovación tecnológica en las pymes para el desarrollo socio económico regional de la zona sur de Manabí* (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Pérez, J. (2017). *Definición de externo*. Recuperado de: <https://definicion.de/externo/>
- Real Academia Española (s.f.). *Definición de intrínseco*. Recuperado de: <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=intr%C3%ADnseco>
- Robert, J. (2015). *Motivación. ¿Cómo desarrollarlos?* McGrawHill. Madrid.
- Rodríguez, J. (2017). *La gestión de recursos humanos en el contexto de la organización y su entorno. Factores determinantes*. Artículo publicado por la Universidad de Oviedo
- Santos, Q. (2017). *Gestión de la Innovación en una PYME peruana de base tecnológica: un caso de estudio* (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima, Perú.
- Solmicro, A. (2017). *Funciones de la gestión de capital humano en la empresa*. Publicado por Solmicro
- Thompson, D. (2014). *Gestión del capital humano en la organización, teoría general*. Artículo publicado por Gestipolis

- Urbina, C. (2015). *Capital humano y su influencia en la competitividad de las empresas hoteleras de tres estrellas en el distrito de Trujillo 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Vásquez, A. (2018). *Gestión de capital humano*. Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-deltalento-humano#.Vfcz_CuG91Y.
- Villacorta, C. (2014). *Need for recognition of intangibles*. II Congress of the Spanish Association of Management Accounting and VII of the National Institute of Costs. España.
- Yin, R. (2009). *Case Study Research Stage*.

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO

Buenos días/tardes, el presente es el cuestionario sobre una investigación que estamos llevando a cabo, agradecemos su colaboración por responder a las siguientes preguntas.

1. Su edad es:

• _____

2. Su género es:

• _____

3. Su estado civil actual:

• _____

4. Nivel de estudios:

• _____

Por favor responda las siguientes preguntas, señalando su grado de Acuerdo o Desacuerdo con las siguientes afirmaciones asignando:

5 = Siempre / 4 = Casi Siempre / 3 = Regularmente / 2 = Casi nunca / 1= Nunca.

Variable Independiente: “Gestión del capital humano”

	ASPECTO INTERNO	1	2	3	4	5
1	Comprendo fácilmente los temas de la unidad en la que trabajo.					
2	Tiendo a compartir mi conocimiento con otros colaboradores.					
3	Tengo la capacidad para utilizar mi potencial, ser aplicado y tenaz, y no me dejo llevar por el desánimo y puedo impulsar a otras personas a actuar de una forma concreta.					
4	Tengo la capacidad para mejorar el aprendizaje y el crecimiento de los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y de la institución.					
5	Aplicó las medidas necesarias para solucionar un problema determinado.					

6	Analizó los diversos tipos de problemas que se presentan en el entorno laboral.					
7	Considero que el ambiente laboral de trabajo es el adecuado para mi buen desempeño laboral.					
8	Considero que las actividades que realizo son muy importantes para el logro de los objetivos de la organización.					
9	Tengo un profundo respeto a las normas de la organización y los acato sin inconvenientes.					
10	Si observo que se trasgreden las normas de la organización en mi centro de labores, expreso mi desagrado.					

ASPECTO EXTERNO		1	2	3	4	5
11	Los compañeros de trabajo colaboran unos con otros.					
12	El equipo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.					
13	Los colaboradores consideran que pueden ejercer un cargo superior en el mediano plazo.					
14	Los colaboradores consideran la estabilidad laboral en su puesto de trabajo.					
15	Los colaboradores cuentan con equipos y materiales necesario para desarrollar sus actividades con normalidad.					
16	Los colaboradores cuentan con un espacio de trabajo óptimo para desarrollar sus actividades.					
17	Los colaboradores consideran que la remuneración que perciben cubre sus necesidades personales y familiares.					

Variable Dependiente: “Innovación”

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
18	La institución suele usar los conocimientos previos de los nuevos personales contratados para la generación de nuevos servicios					
19	Cuando un empleado se le ocurre ideas para la generación de nuevos servicios o mejoras de los existentes existe algún tipo de incentivo.					
20	Al aparecer oportunidades para generar nuevos servicios o mejoras de los existentes, mencione el nivel de facilidad con el que la institución puede asignar o reasignar personal para desarrollar funciones que contribuyan a esa nueva iniciativa.					

21	Describa el nivel de adaptabilidad o capacidad de respuesta de la institución, ante los cambios del entorno, los clientes o la competencia.					
CAPACIDAD DE RELACIONAMIENTO		1	2	3	4	5
22	Existe intercambio de ideas para nuevos servicios o mejoras, entre las distintas áreas de la institución (dirección, contabilidad, mantenimiento u otras).					
23	Existe rapidez en la institución, para el surgimiento de ideas que ayuden a un nuevo servicio.					
24	Existe estímulo gubernamental que les pudiera ayudar a desarrollar nuevos servicios o mejoras ya existentes.					
25	Con que frecuencia la institución incorpora opiniones y requerimientos de los clientes en los nuevos servicios o la modificación de los ya existentes.					

CAPACIDAD DE GESTION DEL CONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
26	La institución utiliza alguna metodología de gestión de proyectos para desarrollar iniciativas de generación de nuevos servicios o las mejoras apreciables de los existentes.					
27	El nivel en que la institución desarrolla al menos una iniciativa de generación de nuevos servicios o las mejoras apreciables de los existentes en el último año.					
28	El nivel de frecuencia en que el personal recibe capacitaciones o entrenamientos.					
29	Describa el nivel de conocimiento de la institución sobre temas de protección y negociación de la propiedad intelectual (derechos de autor).					

ANEXO 02

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ANEXO 03

Prueba de confiabilidad para la variable: *Gestión del capital humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	17

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem-1	2,47	1,125	15
Ítem-2	2,13	1,187	15
Ítem-3	2,47	,915	15
Ítem-4	2,47	1,246	15
Ítem-5	2,73	,961	15
Ítem-6	2,27	,799	15
Ítem-7	2,60	,910	15
Ítem-8	2,13	1,187	15
Ítem-9	2,73	,799	15
Ítem-10	2,20	,941	15
Ítem-11	2,87	,990	15
Ítem-12	2,40	,828	15
Ítem-13	2,40	,986	15
Ítem-14	2,67	1,175	15
Ítem-15	2,13	1,060	15
Ítem-16	2,53	1,060	15
Ítem-17	2,60	1,121	15

Prueba de confiabilidad para la variable: *Innovación*

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,839	12	

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem-18	2,47	1,125	15
Ítem-19	2,73	1,033	15
Ítem-20	2,20	1,207	15
Ítem-21	2,67	,900	15
Ítem-22	2,47	1,060	15
Ítem-23	2,73	1,223	15
Ítem-24	2,67	1,113	15
Ítem-25	2,67	,976	15
Ítem-26	2,60	,986	15
Ítem-27	2,93	,884	15
Ítem-28	2,53	,915	15
Ítem-29	2,27	1,033	15

ANEXO 04

Resultados de las encuestas

Aspectos internos de la Gestión del capital humano

	Siempre	Casi siempre	Regular	Casi nunca	Nunca	TOTAL
Ítem-1	4.8%	7.1%	33.3%	31.0%	23.8%	100.0%
Ítem-2	4.8%	11.9%	26.2%	26.2%	31.0%	100.0%
Ítem-3	2.4%	9.5%	33.3%	35.7%	19.0%	100.0%
Ítem-4	2.4%	4.8%	40.5%	26.2%	26.2%	100.0%
Ítem-5	2.4%	9.5%	4.05%	33.3%	14.3%	100.0%
Ítem-6	2.4%	9.5%	21.4%	38.1%	28.6%	100.0%
Ítem-7	0.0%	11.9%	40.5%	31.0%	16.7%	100.0%
Ítem-8	2.4%	11.9%	38.1%	23.8%	23.8%	100.0%
Ítem-9	2.4%	9.5%	33.3%	38.1%	16.7%	100.0%
Ítem-10	2.4%	2.4%	35.7%	23.8%	35.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Aspectos externos de la Gestión del capital humano

	Siempre	Casi siempre	Regular	Casi nunca	Nunca	TOTAL
Ítem-11	4.8%	7.1%	35.7%	31.0%	21.4%	100.0%
Ítem-12	2.4%	4.8%	31.0%	45.2%	16.7%	100.0%
Ítem-13	4.8%	9.5%	28.6%	35.7%	21.4%	100.0%
Ítem-14	2.4%	11.9%	35.7%	26.2%	23.8%	100.0%
Ítem-15	2.4%	7.1%	28.6%	33.3%	28.6%	100.0%
Ítem-16	4.8%	11.9%	23.8%	28.6%	31.0%	100.0%
Ítem-17	2.4%	4.8%	42.9%	28.6%	21.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Capacidades organizacional en la Innovación

	Siempre	Casi siempre	Regular	Casi nunca	Nunca	TOTAL
Ítem-18	9.5%	4.8%	28.6%	33.3%	23.8%	100.0%
Ítem-19	2.4%	16.7%	26.2%	33.3%	21.4%	100.0%
Ítem-20	2.4%	16.7%	26.2%	31.0%	23.8%	100.0%
Ítem-21	0.0%	14.3%	31.0%	33.3%	21.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Capacidades de relacionamiento en la Innovación

	Siempre	Casi siempre	Regular	Casi nunca	Nunca	TOTAL
Ítem-22	2.4%	21.4%	21.4%	23.8%	31.0%	100.0%
Ítem-23	7.1%	11.9%	35.7%	26.2%	19.0%	100.0%
Ítem-24	2.4%	21.4%	23.8%	26.2%	26.2%	100.0%
Ítem-25	7.1%	11.9%	38.1%	28.6%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Capacidades de gestión del conocimiento en la Innovación

	Siempre	Casi siempre	Regular	Casi nunca	Nunca	TOTAL
Ítem-26	2.4%	19.0%	35.7%	31.0%	11.9%	100.0%
Ítem-27	4.8%	14.3%	33.3%	35.7%	11.9%	100.0%
Ítem-28	0.0%	14.3%	33.3%	23.8%	28.6%	100.0%
Ítem-28	2.4%	11.9%	28.6%	28.6%	28.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia