

Gestión humana e innovación en las mypes de calzado en la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019

Human management and innovation in footwear SMEs at Trujillo city, Peru, in 2019.

JOSÉ GERMAN SALINAS GAMBOA

*Dr. en Administración, Universidad Nacional de Trujillo, Perú
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú
germansalinas@yahoo.es*

ROBERT ANTONY RODRÍGUEZ BENÍTEZ

*Lic. en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú
Universidad Privada Antenor Orrego, Perú
rrodriguez6@upao.edu.pe*

RESUMEN

La gestión humana siempre ha estado relacionada con la innovación porque, al tener talento humano creativo e innovador, las organizaciones pueden tener productos y servicios innovadores. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión humana y la innovación de las micro y pequeñas empresas (mypes) del sector de calzado de la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019. El tipo de estudio será descriptivo-relacional, la muestra de 289 encuestados y se basará en la aplicación de dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Para contrastar la hipótesis, se utilizó el diseño preexperimental, debido a que se trabajó con dos variables: gestión humana e innovación. Así, se aplicó la prueba estadística de chi cuadrado para determinar la relación entre las variables, siendo su valor $p < 0,05$. La relación entre ambas variables, por tanto, fue significativa, constatándose la hipótesis formulada y concluyéndose que la gestión humana tiene relación directa con la innovación en las mypes del sector de calzado en la ciudad de Trujillo.

Palabras clave: Gestión humana, innovación, calzado, mypes.

1. Introducción

La gestión de recursos humanos o de administración de personal es un proceso clave de la gestión general, porque no solo es considerada como un sistema, sino que también abarca funciones o subsistemas que buscan optimizar el aporte de los trabajadores a los fines organizacionales (Sambrano y Torres, 2017). Esto es importante si sabemos que esta área es el corazón de la empresa, debido a que siempre está dotando a las organizaciones de las personas idóneas y/o competitivas que les permitan lograr sus objetivos y metas para tener los primeros lugares del sector o del mercado.

La gestión de los recursos humanos comprende actividades como el planeamiento, el reclutamiento, la selección, la admisión, la inducción o el adiestramiento, la capacitación, la socialización, la seguridad y la higiene laboral, la auditoría de personal, la reingeniería de recursos humanos, y tanto las planillas como los pagos, entre otras.

Las mypes son las que más existen en nuestro país y en la ciudad de Trujillo, que ha ido creciendo debido a la migración venezolana. Lo mismo ha ocurrido en todo el territorio nacional. Muchas de estas mypes son gerenciadas por personas sin estudios superiores, que realizan muchas actividades relacionadas a la gestión, como producción, logística, finanzas y recursos humanos. Estas actividades no son fáciles de llevar a cabo cuando la empresa está en proceso de crecimiento y pasa de una etapa a otra, como de micro a pequeña empresa, de pequeña a mediana o, por qué no decirlo, de mediana a gran empresa.

La gestión humana se hace importante e imprescindible si queremos contar con personas idóneas y competitivas, ya que estas son el pilar de las empresas que siempre

buscan ser innovar en sus procesos, diseños, modelos y servicios. Además, porque resulta una obligación para las empresas de calzado si quieren seguir siendo competitivas y sobrevivir en el mercado, donde se compite a nivel local, nacional y mundial.

Carballo (2006) menciona el término de “innovación diseñada”, la cual consiste en conocer las claves estructurales de la innovación, sobre las que es preciso actuar para mejorar como organización, porque, como sabemos, la innovación hace que las empresas se adapten al mercado competitivo actual y mundial. Como consecuencia de lo anterior, cada vez más empresas están propiciando la innovación entre sus colaboradores, con el objetivo de lograr la excelencia tanto en el ámbito personal como organizacional.

La innovación es importante en las empresas modernas, ya sean pequeñas o grandes. A propósito de esto, en la ciudad de Trujillo podemos observar que existen muchas empresas de calzado, especialmente en el distrito de El Porvenir, que es un distrito zapatero por excelencia y que siempre ha buscado tanto la competitividad como las innovaciones en sus productos, muchos de ellos de exportación. Debido a esto, pensamos que es importante estudiar qué elementos de la gestión humana conlleva tener innovación en las micro y pequeñas empresas de calzado.

Esperamos que este trabajo contribuya al estudio de estas variables y a la visión en torno a cómo la gestión humana influye en la innovación de las empresas de calzado, especialmente en las microempresas, que son las que más necesitan ayuda para crecer y/o ser más competitivas. No debemos olvidar que la innovación es un tema importante y exigente para las empresas que quieren, en algunos casos, exportar sus productos, como muchas empresas de calzado lo hacen

en Trujillo, pero que saben que si no son innovadoras podrían reducir sus ventas o, incluso, tener menos clientes.

La problemática a resolver es cómo la gestión humana tiene relación con la innovación en las mypes de la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019. La hipótesis es que existe una relación positiva y significativa entre la gestión humana y la innovación en las mypes de calzado de la ciudad de Trujillo en 2019. Idealmente, este estudio será de ayuda para las empresas a la hora de dirigir de mejor manera la gestión de la innovación para volverse más competitivas.

2. Perspectiva global de los recursos humanos

Con respecto a la perspectiva global de los recursos humanos, Boella y Goss-Turner (2012) señalan que:

Es muy complejo el manejo de problemas de recursos humanos, como las limitaciones educativas y de habilidades de la fuerza laboral, como es el caso que se da en algunas regiones del país. El papel de los recursos humanos en la globalización es, y debe ser, una extensión natural de la orientación positiva hacia la administración global de los recursos humanos y el reconocimiento del papel estratégico que le toca desempeñar.

3. Gestión del talento humano

Mejía, Bravo y Montoya (2013) afirman que todo lo relacionado con la gestión del talento humano se corresponde con un nuevo enfoque, el cual, a medida que han pasado los años, se ha convertido en algo muy importante y estudiado en el ámbito organizacional. Mediante su estudio, se ha podido observar el rendimiento positivo que representa todo esto a través de un conjunto

de acciones dirigidas hacia la obtención de conocimientos y habilidades por medio de la capacitación del personal, con el fin de ser más competitivos en el entorno actual y futuro.

Según Sambrano y Torres (2017), los factores determinantes en la gestión del talento humano son la compensación, las relaciones con los empleados, el *empowerment*, el trabajo en equipo, la competencia y la comunicación.

Por otra parte, Varela Villegas (2001) afirma que la nueva política de gestión humana comprende el desarrollo de la capacidad intelectual del colaborador, el desarrollo de sus ideas e iniciativas, la satisfacción de sus ambiciones y metas, la creación de una motivación efectiva a través de sus metas personales, la obtención de un mayor nivel de interdependencia y la creación de empleos que respondan a las necesidades reales.

4. Aspectos clave de la administración de gestión humana

Al respecto, Potoker (2010) señala que los aspectos clave de la administración de gestión humana son los siguientes.

Enfoque de los recursos humanos

En este caso, el objetivo es la administración de los recursos de mayor importancia para toda sociedad: los hombres y las mujeres que constituyen el elemento básico para que la organización pueda lograr sus objetivos.

Enfoque administrativo

Aquí, la administración adecuada de los recursos humanos es la responsabilidad de todo gerente. Por consecuencia, el desempeño y el bienestar de cada trabajador son responsabilidad tanto de su supervisor

inmediato como del departamento de recursos humanos.

Enfoque de sistema

Este enfoque se lleva a cabo en un sistema más amplio, que son las organizaciones.

Enfoque proactivo

La administración de recursos humanos puede incrementar su contribución a los empleados, a los gerentes y a la organización en general mediante la anticipación adecuada de los desafíos que enfrentará.

5. Organización de un departamento de gestión humana

Nieto (2014) señala que lo que se puede hacer en este ámbito es lo siguiente:

A fin de lograr sus propósitos y objetivos, los departamentos de administración de recursos humanos obtienen, desarrollan, utilizan, evalúan y mantienen la calidad y el número apropiado de trabajadores activos para aportar a la organización una fuerza laboral adecuada.

Establecimiento de un departamento de recursos humanos

Se establece cuando, en su proceso normal de crecimiento, los gerentes y administradores de la empresa empiezan a sentir la necesidad de contar con un área especializada en ciertas funciones que se van haciendo progresivamente complicadas.

Recursos humanos de reciente creación

El departamento suele ser pequeño y, por lo general, lo dirige un ejecutivo de nivel medio. Es común que este se limite a llevar los registros de los empleados actuales, verificar el cumplimiento de los requisitos de ley y, en

algunos casos, colaborar en la detección de candidatos a ser seleccionados.

Funciones especializadas

Aquí, cada área funcional puede subdividirse para cumplir sus funciones especializadas.

Funciones esenciales de un departamento de recursos humanos

En este caso, los elementos específicos varían de organización a organización. Con frecuencia, en las organizaciones grandes, en las cuales la presencia de unos sindicatos puede constituir un elemento de importancia esencial para el funcionamiento de toda la organización, el departamento de recursos humanos se puede denominar “vicepresidente de relaciones industriales”.

6. Elemento de servicio en un departamento de recursos humanos

- **Autoridad *staff*:** Los directivos de recursos humanos no ejercen la autoridad de dirigir otros departamentos.
- **Autoridad de línea:** Consiste en el derecho y la responsabilidad de dirigir las operaciones de los departamentos que manufacturan o distribuyen los productos o servicios de la empresa.

Autoridad funcional

Consiste en el derecho que se concede al departamento de personal para que adopte decisiones que podrían haber correspondido originalmente a los gerentes de línea.

Responsabilidad dual de recursos humanos

Es el hecho de que haya autoridad de línea, *staff* y funcional. Puede provocar una

responsabilidad dual para el departamento de personal.

Objetivos divergentes

Sucede cuando existen objetivos divergentes para los gerentes de línea y los gerentes de recursos humanos. A propósito de esto, pueden surgir conflictos. Ese potencial de conflicto estará latente en prácticamente todas las organizaciones y se requiere permanentemente no solo la habilidad y la ética de ambas partes, sino también una permanente verificación de sus objetivos específicos con respecto a los de la organización.

Dimensiones de recursos humanos

Afectan también el tipo de servicio que se proporciona a los empleados, a los ejecutivos y a la organización. Se manejan muchas de las actividades cotidianas relacionadas con las necesidades de recursos humanos de la organización.

7. Ética y gestión humana

Sobre ética y gestión humana, Scott (2005) opina que la ética es una disciplina que trata lo bueno y lo malo, lo correcto y lo equivocado, o el deber y la obligación moral. Menciona que existen muchos códigos éticos y que la mayor parte de las profesiones tiene los suyos.

Cualquier profesional de recursos humanos se encuentra desamparado frente a las decisiones que tiene que tomar en su actividad cotidiana, en tanto carece de un marco de referencia sobre los límites de su profesión. Hasta ahora, cada uno ha resuelto la cuestión a través de sus propios códigos éticos individuales, más las versiones populares sobre lo que se espera de él o ella. En la base, podríamos encontrar aquellos principios morales de la sociedad en la que vivimos en la llamada “ética cívica”.

Puede alegarse que otro de los límites visibles, que no deben ser trasgredidos por los profesionales de recursos humanos, son aquellos que están definidos por los aspectos legales. Sin embargo, no es suficiente, ya que quedarían afuera muchas prácticas que, en los hechos, violarían leyes vigentes. Como ejemplo, está el habitual pago de remuneraciones “en negro”, los sobornos a instituciones gubernamentales y sindicales, la ejecución de presiones sobre los empleados para forzar su renuncia, etcétera. La pregunta fundamental a la que es difícil responder es cómo sabemos cuándo debemos renunciar para no violar las normas más elementales de nuestra ética profesional.

En general, las prácticas sin marco ético han llevado a que se haga popular la expresión que afirma que el personal de recursos humanos está en funciones para despedir gente.

Para terminar, podemos decir que existen muchos trabajos relacionados con el estudio de la gestión humana, y que sus autores varían entre psicólogos, sociólogos y administradores. Para continuar, esta variable se evaluará de forma cualitativa y cuantitativa a través de un cuestionario que medirá los elementos que la comprenden. Esperamos que sirva para observar todo lo relacionado a la gestión del talento humano.

8. Innovación

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que el capital humano tiene un significado especial para la innovación, ya que las personas calificadas pueden crear y utilizar el conocimiento. Impulsa la innovación a través de canales como la generación de conocimientos nuevos, la adopción y la adaptación de tecnologías e ideas existentes, y la habilidad para adaptarse al cambio y aprender cosas nuevas.

Schumpeter (1996), mencionado por Montoya Suárez (2004), señala que las causas del desarrollo económico, el cual entiende como un proceso de transformación económica, social y cultural, son la innovación y las fuerzas socioculturales. Sin embargo, el autor hace mayor énfasis en la innovación, asegurando que los factores socioculturales, aunque importantes, no determinan decisivamente el desarrollo económico. Por tal motivo, todo su análisis se centra fundamentalmente en el fenómeno de la innovación, relegando a un segundo plano dichos factores socioculturales.

Según el uso, las innovaciones pueden ser tecnológicas o administrativas (Damanpour, 1987, citado por Becerra Rodríguez y Álvarez Giraldo, 2010). Las primeras se dan por la nueva utilización de una herramienta, técnica, aparato o sistema. Las segundas modifican la estructura de la organización. Asimismo, la preocupación por encontrar las fuentes que contribuyen a la innovación estuvo inicialmente centrada en la empresa, sin embargo, a nivel internacional, cada vez se reconoce más que los conocimientos producidos en las universidades y los centros de investigación públicos constituyen también un importante insumo para los procesos de innovación en las empresas, y se ha demostrado que esta relación se da de forma indirecta (Casas, 2001, citado por Becerra Rodríguez y Álvarez Giraldo (2010).

9. ¿Qué es innovación?

Innovación no es un término técnico, sino económico y social. Supone cambios económicos y sociales, cambios en la conducta de las personas y de los consumidores o productores, de los ciudadanos, etcétera. La innovación crea riqueza o un nuevo potencial de acción antes que un nuevo conocimiento

(Drucker, 1981, citado por Nuria López, Montes Peón y Vásquez Ordas, 2007).

Ballart (2001) señala que existen los siguientes tipos de innovación:

Según el resultado final

En este caso, puede ser un producto o servicio para el usuario o puede ser un nuevo proceso para producir, de forma más eficaz y eficiente, productos o servicios.

Según el impacto de la innovación

Pueden ser radicales e incrementales. La primera implica cambios fundamentales en las actividades o estructuras, las segundas no comportan ruptura, sino pequeños cambios.

Según la naturaleza de la innovación

Pueden ser técnicas, que se refieren a nuevos productos o procesos y tecnologías. Por otro lado, pueden ser administrativas, lo que implica una estructura organizativa, procesos administrativos y recursos humanos.

Según el origen de la innovación

Tiene como finalidad descubrir el origen interno que ocurre dentro de la organización, originadas por miembros internos.

Según el grado de anticipación

Pueden ser programadas y no programadas. Las primeras se refieren a acciones o rutinas repetitivas para implementar y evaluar la idea. Por otra parte, las segundas se originan de manera no predeterminada, probando y redefiniendo la idea.

Nuria López, Montes Peón y Vásquez Ordas (2007) afirman que existen cuatro herramientas:

- Vigilar: Significa explorar el entorno y ver qué desean los clientes de nuestro producto o servicio.
- Seleccionar: Consiste en seleccionar la mejor estrategia del mercado con el fin de obtener todos los recursos necesarios para llevarla a cabo.
- Implantar: Se refiere a convertir una idea innovadora en algo real y de viable puesta en práctica.
- Aprender: La empresa debe aprender a hacer una *mea culpa* de los éxitos o fracasos que pueda ocasionar una idea innovadora.

Para evaluar esta variable, revisamos antecedentes y medimos de forma cualitativa, aunque también de forma cuantitativa. En este caso, se medirá de acuerdo con las necesidades y la realidad de la población objeto de estudio, que son las mypes del sector calzado de Trujillo, Perú, en 2019. Además, podemos afirmar que entre ambas variables existe relación de causalidad porque, si la gestión humana es la adecuada, va a llevar a la innovación de cualquier empresa, aspecto corroborado con la teoría y los estudios previos de la presente investigación.

Existen muchos estudios de la gestión humana, especialmente en la psicología, porque existe un área de especialización, que es la psicología organizacional, pero también es objeto de estudio de los administradores que desean saber de ello para poder gestionar a los colaboradores. Si bien no es un tema nuevo, existen estudios relacionados con la innovación, como es el caso de Urbano, Toledano y Rubeiro Soriano (2018), quienes, en su trabajo de investigación *Prácticas de gestión de recursos humanos y desarrollo de nuevos proyectos innovadores: Un estudio de casos en las mypes*, señalan que, utilizando el estudio de casos (estudio cualitativo) como

estrategia de investigación, se exploran las actividades emprendedoras desarrolladas por tres pymes que operan en diferentes sectores y en distintos contextos geográficos. Los resultados principales del estudio revelan la importancia que tiene para el desarrollo de nuevos proyectos innovadores tanto el establecimiento de buenas relaciones entre los miembros de la empresa y la creación de un clima laboral apropiado, como el fomento de actitudes favorables hacia la asunción de riesgos y la participación de los empleados.

Por otro lado, Gonzales Candía, García Coliñanco, Lucero Caro y Romero Hernández (2014), en *Estrategia y cultura de innovación, gestión de los recursos y generación de ideas: Prácticas para gestionar la innovación en empresas*, concluyen, a través de un estudio descriptivo, que la práctica desarrollada más ampliamente en la cotidianidad de las empresas investigadas es la que está relacionada con la cultura de innovación y cómo esta se ve reflejada —en alguna medida— dentro de los lineamientos de la gerencia general, que son estimulados por la organización a través de la utilización de distintos canales de comunicación. En la misma dimensión, podemos apreciar que la práctica menos evidenciada es la que se refiere a contar con los recursos para invertir en desarrollo experimental de I+D, práctica o medida central para promover a través del ensayo y error el aprendizaje organizacional para la innovación. Sobre esto, podemos decir que siempre estuvo ligado al aprendizaje de los colaboradores.

Por su parte, Domínguez (2012), en “Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías”, un estudio de caso en la comunidad valenciana cuyo objetivo fue determinar cómo desde la dirección

de recursos humanos se pueden realizar contribuciones en materia de política de recursos humanos que permitan mejoras en innovación y tecnología en empresas del sector servicios, concluyó que, de la misma manera que el liderazgo, el conocimiento constituye un vínculo muy importante entre la gestión por competencias y las ventajas competitivas sostenibles. Por esto, los directores de recursos humanos deberían darle mayor relevancia a la hora de formular estrategias. De esto, podemos deducir que los recursos humanos siempre están ligados al tema de la gestión humana en todo tipo de organizaciones.

En Latinoamérica tenemos la tesis de Fernández (2017), titulada *Gestión de talento humano como factor estratégico para el éxito empresarial en Colombia* de la Universidad Militar Nueva Granada. Su objetivo fue determinar, por medio de una revisión bibliográfica, cómo a través de la gestión del talento humano se puede lograr que una empresa sea sostenible, productiva y competitiva desde el punto de vista sociocultural. Con el fin de servir de guía para aquellas personas que quieren mejorar su organización o crearla, concluyó que con la transformación del talento humano se ha generado un pensamiento de innovación, de responsabilidad social y de responsabilidad con el medio ambiente. Por tanto, ha sido de vital importancia que actualmente las compañías sepan interpretar adecuadamente esas demandas para orientar su personal a la consecución de dichos aspectos.

Los autores Becerra Rodríguez y Álvarez Giraldo (2011), en su artículo de investigación "El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: El *clúster* de prendas de vestir en Caldas-Colombia", concluyen que la formación del recurso humano, la existencia

de áreas especializadas, los planes estratégicos de recursos humanos y las acciones conjuntas entre las empresas que involucran el recurso humano, influyen positivamente en las innovaciones empresariales, por ende, vemos la necesidad de aplicarlas en Perú, en un sector tan importante como el de la ciudad de Trujillo en las mypes de calzado.

Por otro lado, Paniagua Freyle (2010), en su artículo de investigación "Las mipymes colombianas, escenario estratégico para la creatividad e innovación del talento humano", concluye que, acorde con los diagnósticos de las mypes, se elaboran estrategias tendientes a fortalecer su competitividad desde la creatividad innovadora del talento humano, con elementos del mejoramiento continuo, pero proponiendo una mirada activa, tipo estrategia del llamado océano azul, siendo el escenario mypes caldo de cultivo de un emprendimiento con una creatividad recursiva, potencial innovador de tipo incremental y por combinación, que facilita la implementación de estrategias acorde a su situación y al entorno. Es agregar valor, promoviendo modificaciones con mejoramiento continuo a la generación de los nuevos servicios y productos, con un *know how* apropiado y contextualizando los intereses y las necesidades propias, aportando a la calidad de la empleabilidad con alianzas estratégicas tipo universidad, Estado y empresa.

No se encontraron antecedentes nacionales y locales vinculados con el estudio de estas variables, por ende, encontramos un vacío en el estudio de estas variables relacionadas con un sector como el del calzado. Por esto, es importante investigar y aportar al estudio de estas variables, para que permitan determinar cómo influye una sobre la otra, y para ayudar a que las empresas mejoren y

que sean competitivas no solo a nivel local, sino también nacional e internacionalmente.

La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas, la evaluación del desempeño, la remuneración y la calidad de vida (Chiavenato, 2011).

La innovación es el proceso a través del cual la empresa genera nuevos o mejorados productos y/o procesos productivos, o nuevas formas de organización o comercialización con el objetivo de adaptarse al entorno y generar ventajas competitivas sostenibles (Nuria López, Montes Peón y Vásquez Ordas, 2007).

10. Material y métodos

El tipo de estudio es relacional, por cuanto permite explicar cómo se relacionan las variables de gestión humana e innovación. La muestra está conformada por 10.444 mypes de la Región La Libertad y se puede apreciar en la **tabla 1**.

Tabla 1.

Mypes por sector de manufactura

Clasificación	N	%
Calzado y cueros	1163	53.5
Textil	302	13.89
Elaboración de productos alimenticios	196	9.02
Metal mecánica	145	6.67
Impresión y edición	157	7.22
Otras actividades manufactureras	211	9.71
Total	2174	100

Fuente: Subgerencia mype del Gobierno Regional de la Libertad.

El marco de muestreo fue aleatorio. Estuvo compuesto por 289 mypes y, para la realización del trabajo, se efectuó, en primer lugar, la recopilación de la información, seguida de la aplicación de los test y, finalmente, la presentación de los resultados obtenidos a través de tablas de Excel. Se procesaron los datos y se analizaron mediante el programa estadístico informático mencionado y SPSS versión 23.

Para la realización del trabajo, se utilizó el test empresarial para evaluar la gestión humana y el test de innovación para evaluar la innovación. Ambos estuvieron dirigidos a los colaboradores de las mypes de calzado. En el caso del primero, fue obtenido a partir del Club Planeta, que consta de 14 ítems y cada pregunta con una A le da 2 puntos de calificación a su negocio. De manera contraria, una letra B le proporciona 1 punto y una C no suma nada. Para el segundo instrumento se empleó el test de innovación, el cual consiste en 10 ítems con tres escalas también. Para ambos casos los instrumentos fueron validados por tres jueces expertos en los temas.

El primer objetivo fue establecer el nivel de gestión de humana en las mypes del sector de calzado en la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019.

Tabla 2. Resultados de la gestión humana

Niveles	N	%
Alta	258	89
Media	31	11
Baja	0	0
Total	289	100

Fuente: Datos obtenidos.

Escala: Establecida por el instrumentos de medición

En la **tabla 2** se aprecia que los encuestados señalan que la gestión humana es alta con en un 89%, lo cual es bueno para la empresa,

que siempre está gestionando de manera adecuada al personal que trabaja en las mypes, es decir, a su público o cliente interno. Por otro lado, esto va solo un 11% señalo que regular esto debido a que se puede tratar de microempresarios de calzado que saben de sus falencias que pueden gestionando quizás por los pocos o casi nulos estudios superiores o desconocimiento de lo que es gestión humana, además de la poca capacitación que reciben, muchos recién empiezan, etc.

El segundo objetivo fue establecer el nivel de innovación en las mypes del sector de calzado en la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019.

Como se puede observar en la **tabla 3**, la innovación que realizan los microempresarios de calzado de la ciudad de Trujillo en 2019 es alta. Así se evidencia con un 94%, seguido de un 6% que muestra que implementa una innovación media. Por último, sin porcentaje, la variable para una mala innovación.

El tercer objetivo fue establecer el nivel de relación de la gestión humana con cada una de las dimensiones de la innovación en las mypes del sector de calzado en la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019.

Tabla 3. Resultados de innovación

Niveles	N	%
Alta	272	94
Media	17	6
Baja	0	0
Total	289	100

Fuente: Datos obtenidos.

Escala: Establecida por los instrumentos de medición

Tabla 4. Relación de la gestión humana con la dimensión vigilar

			Gestión humana	Vigilar
Rho de Spearman	Gestión humana	Coeficiente de correlación	1.000	,418**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Logro	N	126	126
		Coeficiente de correlación	,418**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

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

La tabla 4 nos indica que la relación que existe entre la gestión humana y la dimensión vigilar es positiva moderada (Rho = 0,418).

Tabla 5. Relación de la gestión humana con la dimensión seleccionar

			Gestión humana	Seleccionar
Rho de Spearman	Gestión humana	Coeficiente de correlación	1.000	,407**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	289	289
Logro	Logro	Coeficiente de correlación	,407**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	289	289

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

La **tabla 5** nos indica que la relación que seleccionar es positiva moderada (Rho = existe entre la gestión humana y la dimensión 0,407).

Tabla 6. Relación de la gestión humana con la dimensión implantar

			Gestión humana	Implantar
Rho de Spearman	Gestión humana	Coeficiente de correlación	1.000	,418**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	289	289
Logro	Logro	Coeficiente de correlación	,418**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	289	289

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

La **tabla 6** nos indica que la relación que de logro de las competencias laborales es existe entre la gestión humana y la dimensión positiva moderada (Rho = 0,418).

Tabla 7. Relación de la gestión humana con la dimensión aprender

			Gestión humana	Aprender
Rho de Spearman	Gestión humana	Coeficiente de correlación	1.000	,407**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Logro	N	289	289
		Coeficiente de correlación	,407**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	289	289

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

La tabla 7 nos indica que la relación que existe entre la gestión humana y la dimensión aprender es positiva moderada (Rho = 0,407). humana con cada una de las dimensiones de la innovación en las mypes del sector de calzado en la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019.

El cuarto objetivo fue establecer el nivel de relación entre las dimensiones de gestión

Tabla 8. Relación de las dimensiones de gestión humana e innovación

Dimensiones				
Gestión humana	Innovación	Rho Spearman		Sig. Bilateral
Compensaciones	Vigilar	-0.085		0.345
	Seleccionar	-0.055		0.460
	Implantar	-0.140		0.091
	Aprender	-0.140		0.090
Relaciones con los empleados	Vigilar	,333**		0.000
	Seleccionar	,361**		0.000
	Implantar	,381**		0.000
	Aprender	0.129		0.146
Empowerment	Vigilar	,567**		0.000
	Seleccionar	,261**		0.001
	Implantar	,213**		0.002
	Aprender	,247**		0.001
		0.05		0.316
		,412**		0.000

Dimensiones		Rho Spearman	Sig. Bilateral
Gestión humana	Innovación		
	Vigilar	0.117	0.058
	Seleccionar	0.013	0.302
Trabajo en equipo	Implantar	0.125	0.123
	Aprender	0.017	0.710
		0.034	0.611
	Vigilar	,432**	0.000
Competencia	Seleccionar	,424**	0.000
	Implantar	,315**	0.000
	Aprender	,249**	0.005
		,369**	0.000
Comunicación	Vigilar	0.253	0.54
	Seleccionar	0.132	0.26
	Implantar	0.123	0.19
	comunicar	0.111	0.24

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El objetivo general de la **tabla 8** fue determinar cómo la gestión humana tiene relación con la innovación en las mypes del sector de calzado en la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019. Para contrastar nuestra hipótesis

empleamos la prueba de chi cuadrado, en la que el nivel de significancia fue de $\alpha = 0,05$; y la región de aceptación y rechazo RA/HO: P – valor $< 0,05$ y RR/HO: P – valor $> 0,05$.

Tabla 9. Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,125a	6	0.000
Razón de verosimilitud	27.253	6	0.000
Asociación lineal por lineal	19.238	1	0.000
N de casos válidos	289		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Por lo tanto, al ser P – valor $0,000 < 0,05$, aceptamos nuestra hipótesis, es decir, que existe una relación positiva y significativa entre la gestión humana y la innovación en las mypes del sector de calzado en la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019.

11. Discusión

Durante el desarrollo de esta investigación, se presentaron algunas limitaciones como, por ejemplo, que muchos microempresarios de calzado de la ciudad de Trujillo no querían colaborar por temor o vergüenza a

expresarse. Asimismo, muchos no querían que se les preguntara sobre sus empresas y en un caso donde una persona era iletrada, pero que dirigía la empresa con su esposa que si era profesional y que tenían en el negocio de calzado como cerca de 10 años.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que, con respecto al objetivo general, sí existe una relación entre ambas variables. Así se puede observar en la **tabla 9**, con el resultado obtenido de chi cuadrado mayor a 0,5, lo cual nos indica que sí existe una relación entre la gestión humana y la innovación. Esto se confirma en Fernández (2017), quien señala que la transformación del talento humano actualmente ha generado un pensamiento de innovación en las empresas, por lo tanto, se acepta nuestra hipótesis.

Por otro lado, de acuerdo con los objetivos específicos, el nivel de gestión humana en las microempresas de calzado es alta, con un 89%. Esto corrobora lo que mencionan los autores Mejía, Bravo y Montoya (2013), quienes señalan que las habilidades y el conocimiento de los colaboradores en las empresas ayudan a que estas sean competitivas de acuerdo con el entorno actual y futuro, por ende, es importante recalcar que actualmente la gestión humana se ha vuelto una parte importante de cualquier gestor de organizaciones y, en especial, de empresas.

Con respecto al segundo objetivo específico, el resultado nos indica que es de un 94%, un resultado casi inesperado, toda vez que muchos empresarios de calzado no tienen estudios superiores, pero son conscientes de que tienen que innovar si no quieren padecer en el mercado. Además, son conscientes de que la competencia ya no solo es a nivel local, sino global. Al respecto, Paniagua Freyle (2010) opina que el mejoramiento continuo, la creatividad, la generación de nuevos

productos y servicio son complementos de innovación.

El tercer objetivo está referenciado a la relación con la variable de gestión humana con cada una de las dimensiones de la variable innovación y podemos observar que las dimensiones vigilar y seleccionar tienen resultado de 0,418, seguido de seleccionar y aprender con 0,407. Esto es respaldado por Sambrano y Torres (2017), quienes opinan que tener colaboradores cualificados permite tener una empresa competitiva.

Con respecto al cuarto objetivo, que señala la relación entre las dimensiones de gestión humana e innovación, podemos decir que de las seis dimensiones que se presentan para esta investigación, tenemos que la relación va directamente en este orden: competencia, relaciones con los empleados, delegación de autoridad, comunicación, trabajo en equipo y compensaciones y, quizás, en la práctica, se observa que tenemos empresarios que apuestan por la competencia de forma permanente y constante. Por otro lado, las compensaciones son el lado sensible que tienen lugar en las empresas cuando se habla de sueldos y salarios. Ante esto, Nuria López, Montes Peón y Vásquez Ordas (2007) señalan que las empresas deben adaptarse siempre a un entorno y generar ventajas competitivas sostenibles.

12. Conclusión

La gestión humana que presentan las pymes del sector de calzado de la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019, es de nivel alto, con un 89%. Asimismo, la innovación que presentan es de nivel alto, con un 94%.

Las dimensiones que presentan mayor vínculo entre las dimensiones son: relaciones con empleados ($Rho = 0,567$), *empowerment* y aprender ($Rho = 0,412$), trabajo en equipo

e implantar ($Rho = 0,432$), y competencia y vigilar ($Rho = 0,253$), con una correlación positiva moderada.

La relación entre la gestión humana y la innovación en las mypes de calzado de la ciudad de Trujillo, Perú, en 2019, es positiva y significativa, dado que el valor de la prueba de chi cuadrado obtenido fue de 0,26 y el valor de significancia 0,0000.

Referencias

- Becerra Rodríguez, F. y Álvarez Giraldo, C. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: El *clúster* de prendas de vestir en Caldas-Colombia. *Estudios Gerenciales*, 27(119), 209-232. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592311701644>.
- Ballart, X. (2001). *La innovación en la gestión pública de la empresa pública y en la empresa privada*. Díaz de Santos.
- Boella, M. y Goss-Turner, S. (2012). *Human resource management in the hospital industry: An introduction guide*. Butterworth-Heinemann.
- Carballo, R. (2006). *Innovación y gestión del conocimiento: Modelo metodología, sistemas y herramientas de innovación*. Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Domínguez, C. (2012). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías. Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensamiento y Gestión*, 24, 88-131.
- Fernández, O. (2017). *Gestión de talento humano como factor estratégico para el éxito empresarial en Colombia* [tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17378/FernandezRamirezOscarEduardo2017.pdf;jsessionid=2FC5715657E973D47007C58C7EA668FD?sequence=5+>.
- Gonzales Candía, J., García Coliñanco, L., Lucero Caro, C., y Romero Hernández, N. (2014). Estrategia y cultura de innovación, gestión de los recursos y generación de ideas: Prácticas para gestionar la innovación en empresas. *Pensamiento y Gestión*, 36, 109-135. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418004.pdf>.
- Mejía, G., Bravo, C. y Montoya, S. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 1-12.
- Montoya Suárez, O. (2004). Schumpeter, innovación y determinismo tecnológico. *Scientia et Technica*, 2(25). <https://www.redalyc.org/pdf/849/84911685037.pdf>.
- Nieto, M. (2014). *Human Resource Management*. Red Globe Press.
- Nuria López, M.; Montes Peón, J., y Vásquez Ordas, C. (2007). *Cómo gestionar la innovación en las pymes*. Netbiblo.
- Paniagua Freyle, R. (2010). Las mipymes colombianas, escenario estratégico para la creatividad e innovación del talento humano. *Escenarios*, 8(2), 31-39. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3882820.pdf>.
- Potoker, E. (2010). *International Human Resource Development: A leadership perspective*. Routledge.
- Sambrano, M. y Torres, Y. (2017). *Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas, 2015* [tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1201/>

Tesis-Torres-Sambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Scott, E. (2005). *The ethics of the humans resource and industrial relations*. Cornell University Press.

Urbano, D., Toledano, N., y Ribeiro Soriano, D. (2018). Prácticas de gestión de recursos humanos y desarrollo de nuevos proyectos innovadores: Un estudio de casos en las pymes. *UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review)*, 1(29). <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/779>.

Valera Villegas, R. (2001). *Innovación empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresas*. Pearson Educación.