

## **Innovación tecnológica y gestión del talento humano, en las pymes textiles de confección de un centro comercial de Gamarra en el 2024**

### **Technological innovation and human talent management, in textile clothing Mes in a Gamarra shopping center in 2024**

## **Innovación tecnológica y gestión del talento humano, en las pymes textiles de confección de un centro comercial de Gamarra en el 2024**

Gerardo Salvador Cisneros Flores

Bruno Alejandro Romero Yallico

 <https://orcid.org/0009-0002-8809-295X>

 <https://orcid.org/0009-0002-2561-0756>

Universidad Tecnológica del Perú (UTP),

Universidad Tecnológica del Perú (UTP),

Lima - Perú

Lima - Perú

Recibido: 20 de marzo de 2024

Aceptado: 29 de junio 2024

### **Resumen**

El fin de la presente investigación es determinar la relación entre la innovación tecnológica y gestión del talento humano, en las pymes textiles de confección de un centro comercial de Gamarra en el 2024. Lo investigado en el trabajo se realizó bajo un enfoque cuantitativo, desarrollando un diseño no experimental y además usando un nivel correlacional básico y el método descriptivo, la muestra estuvo formada por 65 gerentes de pymes textiles de confección de un centro comercial de Gamarra. Se utilizaron instrumentos de innovación tecnológica y gestión del talento humano con 16 y 13 ítems, respectivamente. Los resultados descriptivos muestran que el 35.4% de los gerentes consideran la gestión del talento humano en un nivel medio, mientras que el 32.3% de los gerentes perciben la innovación tecnológica en un nivel medio. Llegando a la conclusión, luego de los resultados que hay evidencias suficientes para afirmar que la variable innovación tecnológica tiene una relación positiva media ( $Rho = 0,64$ ) y significativa ( $p = 0,001 < 0,05$ ) con la variable gestión del talento humano en las pymes textiles de confección de un centro comercial de Gamarra en el 2024.

*Palabras claves:* Innovación científica; recursos humanos; digitalización; tecnología de la información, selección de personal.

### **Abstract**

The purpose of this research is to determine the relationship between technological innovation and human talent management, in the textile clothing SMEs of a shopping center in Gamarra in 2024. The research in the work was carried out under a quantitative approach, developing a non-experimental design and also using a basic correlational level and the descriptive method, the sample was made up of 65 managers of textile clothing SMEs from a shopping center in Gamarra. Technological innovation and human talent management instruments were used with 16 and 13 items, respectively. The descriptive results show that 35.4% of managers consider human talent management at a medium level, while 32.3% of managers perceive technological innovation at a medium level. Coming to the conclusion, after the results, there is sufficient evidence to affirm that the technological innovation variable has a medium positive relationship ( $Rho = 0.64$ ) and significant ( $p = 0.001 < 0.05$ ) with the human talent management variable. in textile clothing SMEs in a Gamarra shopping center in 2024.

*Keywords:* Scientific innovation; human resources; digitization; information technology, personnel selection.

### **Resumo**

O objetivo desta pesquisa é determinar a relação entre a inovação tecnológica e a gestão do talento humano, nas PMEs de vestuário têxtil de um centro comercial de Gamarra em 2024. A investigação do trabalho foi realizada sob uma abordagem quantitativa, desenvolvendo uma abordagem não experimental. design e também utilizando um nível correlacional básico e o método descritivo, a amostra foi composta por 65 gestores de PMEs têxteis de vestuário de um centro comercial de Gamarra. Foram utilizados instrumentos de inovação tecnológica e gestão de talentos humanos com 16 e 13 itens, respectivamente. Os resultados descritivos mostram que 35,4% dos gestores consideraram a gestão do talento humano num nível médio, enquanto 32,3% dos gestores percecionam a inovação tecnológica num nível médio. Concluindo, após os resultados, há evidências suficientes para afirmar que a variável inovação tecnológica tem uma relação média positiva ( $Rho = 0,64$ ) e significativa ( $p = 0,001 < 0,05$ ) com a variável gestão de talentos humanos nas PME têxteis de vestuário. num centro comercial Gamarra em 2024.

*Palavras-chave:* Inovação científica; recursos Humanos; digitalização; tecnologia da informação, seleção de pessoal.

## 1. Introducción

La investigación abordó la limitada utilización de la innovación tecnológica en las organizaciones, una situación alarmante que afectaba no solo a nivel nacional, sino también a nivel global, por lo tanto, para comprender la magnitud de esta problemática, fue crucial analizar datos y evidencias en los niveles internacional, nacional y local; a nivel internacional, una revista española había mencionado que había una escasez de especialistas para el uso de las TIC, generando una creciente dependencia empresarial en términos digitales, además, se contaba que había apenas un millón de trabajadores especializados en TIC, de modo que esta escasez de especialistas estaba obstaculizando la adopción de tecnologías digitales, como consecuencia, las pymes se encontraban por debajo del 50% en cuanto a su avance en digitalización, así mismo, el 68% de las empresas industriales aún no habían completado su proceso de digitalización, afectando la competitividad y el desarrollo empresarial (Foro Recursos Humanos, 2023).

De igual importancia, en Colombia se habían identificado ineficiencias en los procesos de reclutamiento por mal uso de la tecnología, generando problemas en la contratación y en el reclutamiento de personal; debido a esto, el 74 % de las empresas que realizaron malas contrataciones perdieron en promedio 18 meses de sueldo del perfil de esa persona, subrayando las consecuencias financieras de una mala contratación (Ortiz, 2021).

Por otro lado, la transformación digital en el Perú enfrentó desafíos considerables que limitaron su desarrollo, ya que un estudio realizado por la Universidad de Piura, por la RTM y el PAD había identificado factores clave como la falta de personal capacitado, afectando al 46% de las empresas, la escasez de presupuesto, afectando al 43%, la ausencia de estrategias claras, afectando al 41%, y la resistencia al cambio entre empleados, afectando al 39%; a pesar de que el 93% de las empresas percibía la importancia de la transformación digital, solo el 13% estaba satisfecho con sus avances recientes (Salini, 2023).

De igual importancia, dentro del contexto de la pandemia de Covid-19, se pudo notar un incremento rápido en la integración de tecnologías, debido al teletrabajo y la

necesidad de servicios digitales; un estudio realizado por la compañía telefónica indicó que cerca del 57% de las organizaciones plantearon aumentar la inversión en TIC en los próximos dos años, sin embargo, el 41% se veía limitado por la falta de presupuesto, lo que ocasionó que el 81% de las empresas realizaran compras tecnológicas urgentes durante la pandemia, sin aportar valor estratégico a largo plazo; además, el 28% solo se enfocó en necesidades inmediatas, y el 20% no estaba utilizando plenamente las herramientas tecnológicas disponibles antes de la crisis (Jiménez, 2022).

Por último, en el contexto local, el emporio comercial de gamarra había identificado la falta de herramientas digitales y la limitada adopción de tecnologías modernas, lo cual había provocado una serie de retos adicionales en términos de requisitos y demandas, complicando aún más la situación de la contratación de personal calificado; esta situación se vuelve aún más grave al tener en cuenta que un elevado porcentaje de empresas, el 83,7%, opera bajo la figura de personas naturales, lo que evidencia una estructura empresarial poco formalizada y posiblemente limitada en recursos para invertir en capacitación y desarrollo de su capital humano; asimismo, la escasa participación en el comercio exterior, donde el 95,5% de empresas no participan, sugiere una falta de integración en mercados internacionales, lo cual influye en la demanda de habilidades específicas por parte de las empresas locales; además, el hecho de que el 98,1% de las empresas tenga entre 1 y 4 trabajadores señala limitaciones en su capacidad de crecimiento y, por ende, en la generación de empleo calificado en el emporio; estos datos revelaban una estrecha relación entre la falta de herramientas digitales, la estructura empresarial informal y las dificultades para contratar y retener personal capacitado en Gamarra (INEI, 2018).

En el contexto de crecimiento y desafíos de la industria textil de Gamarra, surgió la problemática de comprender la conexión entre la innovación tecnológica y la administración del talento humano en las pymes textiles de confección de un centro comercial en 2024. Se investigaron tres aspectos clave: la relación entre los procesos de reclutamiento, las TIC y el análisis de datos con la administración de recursos humanos en estas empresas.

Después de plantear las preguntas de investigación, se analizará el objetivo general: determinar la relación entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano en las pymes textiles. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre los procesos

de reclutamiento, las TIC y el análisis de datos con la gestión del talento humano en estas empresas.

La investigación presente se enmarcó en la búsqueda de soluciones específicas para los desafíos que enfrentan las organizaciones en su camino hacia la prosperidad empresarial. El estudio se presenta en tres justificaciones: teórica, práctica y metodológica, relacionadas con la innovación tecnológica y la gestión del talento humano. Desde un enfoque teórico, el estudio promueve el avance del conocimiento al identificar y abordar problemas fundamentales en la comprensión de constructos y variables esenciales en el ámbito empresarial. Se detectaron problemas teóricos sobre los constructos o variables, objetos de estudio. En este sentido, se considera que el estudio contribuyó al avance de la investigación sobre la innovación tecnológica y la administración del capital humano, lo cual servirá de ayuda para futuras investigaciones. Además, al evidenciar la falta de implementación efectiva de tecnologías en empresas peruanas y ofrecer soluciones prácticas para superar esta brecha, la investigación responde a una necesidad urgente en el contexto empresarial actual. El propósito de realizar este estudio fue mejorar procesos, para incrementar la eficiencia y fomentar el desarrollo en equipo mediante herramientas y plataformas digitales en la gestión de recursos humanos. En esta situación, como señalaron Vega et al. (2020), las pymes buscaban ampliar su innovación debido a la creciente competitividad de los mercados, por lo cual era necesario buscar talento para lograr esas metas que las organizaciones se planteaban.

Por otro lado, respecto de la justificación práctica, la investigación abordó la falta de implementación efectiva de tecnologías en empresas peruanas, señalando la necesidad de superar la brecha de conocimiento y capacidades en la adopción de nuevas herramientas. En línea con esto, estudios como el de Cutipa et al. (2021) señalaron el escaso esfuerzo de los gerentes en las organizaciones que se enfocan en la exportación de artesanía textil para implementar e innovar con tecnologías. Además, investigaciones como la de Pintado et al. (2023), evidenciaron que la mayoría de los trabajadores desconocían sobre la existencia de nuevas herramientas tecnológicas; por otro lado, un pequeño porcentaje de los colaboradores que trabajaban en esas organizaciones tenía un poco de conocimiento sobre esas nuevas tendencias tecnológicas. Asimismo, los gerentes no tenían la capacidad necesaria para implementar esas nuevas tecnologías. En este sentido, ese trabajo ofreció soluciones prácticas y funcionales sobre los problemas

vinculados con la innovación tecnológica y la administración de capital humano. El estudio significó un aporte práctico y funcional para las Pymes de Gamarra, cuya propuesta final podría ser implementada por ellas mismas.

Finalmente, la justificación metodológica se dio porque abordó las metodologías y los diseños metodológicos, muy válidos para ese estudio y futuros, respecto de dos variables: la innovación tecnológica y la gestión del talento humano, cuyas metodologías serán utilizadas en futuras investigaciones. En resumen, esta investigación no solo aporta al avance científico en su campo, sino que también ofrece herramientas tangibles para promover el desarrollo y la competitividad de las pymes en el mercado, contribuyendo así a la consecución de los objetivos de la ODS de prosperidad.

Después de definir los objetivos, se formuló la hipótesis general: existe relación entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano. También se formularon hipótesis específicas para explorar detalles particulares dentro del estudio: existe relación entre los procedimientos de reclutamiento, las TIC y el análisis de datos relacionado con la gestión de recursos humanos en estas empresas.

#### Innovación tecnológica y Gestión del talento humano. Teoría y Antecedentes

Los antecedentes presentados sobre las variables y dimensiones revelaron la diversidad de información y resultados disponibles en el momento del estudio.

El estudio realizado por Solis (2022), se propuso identificar la correlación entre la adopción de tecnologías innovadoras y el mejoramiento de la eficiencia en la gestión de recursos humanos. La investigación adoptó una metodología cuantitativa, con un enfoque correlacional y un diseño no experimental. La muestra analizada consistió en 80 profesionales, en la recolección de datos se empleó un cuestionario en línea como herramienta entre los trabajadores. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia  $p < 0.05$  y un  $r = 0.884$ . Se llegó a la conclusión de que existió una relación fuerte entre los dos elementos. Esto significa que, a medida que se perfecciona la innovación tecnológica, se optimizó la gestión de la calidad del capital humano.

Asimismo, el estudio realizado por Núñez (2023) planteó investigar si las prácticas de administración de calidad total estaban vinculadas con la innovación tecnológica, también dentro del estudio, uno de los objetivos específicos trata sobre la relación de la

gestión de recursos humanos y la innovación tecnológica, nosotros nos enfocamos en uno de sus objetivos específicos, que es determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la innovación tecnológica. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando particularmente una metodología de correlación mediante un enfoque transversal sin experimentación. La muestra se conformó por 208 mypes y se empleó como herramienta de investigación el cuestionario. Los hallazgos derivados de la prueba de la hipótesis específica fueron un  $p < 0.05$  y  $r = 0.577$ . de probar revelaron una relación significativa, con  $p < 0.05$  y  $r = 0.577$ . Se determinó que había una correlación significativa entre ambos valores, lo que implica que, a medida que se optimizan ambos valores, ambas se incrementan.

Posteriormente, después de analizar el vínculo entre las variables, se exploró la interrelación entre las dimensiones de la primera variable con respecto a la segunda.

El estudio llevado a cabo por Laura (2022), se propuso investigar la conexión entre los recursos humanos y el proceso de contratación de personal. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, particularmente una metodología de correlación, empleando un diseño transversal y no experimental. La muestra estudiada consistió en 40 administradores, se empleó un cuestionario en línea como herramienta para la recolección de datos para los participantes del estudio. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia  $p < 0.05$  y un  $r = 0.655$ . Se determinó que había una correlación moderada entre los dos factores. Esto sugiere que, al mejorar la administración del capital humano, se impulsa el avance de las prácticas de selección de personal.

Asimismo, la investigación realizada por Flores (2023), fue encontrar la relación entre las estrategias de selección de personal de personal de la empresa y la manera en que se gestiona el talento humano. Para este análisis se aplicó un enfoque cuantitativo que incluyó una metodología correlativa, un diseño transversal y no experimental. La muestra examinada consistió en 70 empleados, quienes respondieron un cuestionario para recopilar información. Los resultados revelaron una relación significativa, con  $p < 0.05$  y  $r = 0.958$ . Se comprobó que había una correlación significativa entre ambas variables. Esto sugiere que, conforme se optimicen ambas variables, ambas se acrecientan.

En otro orden de ideas, la investigación realizada por León (2022) planteó investigar de como llegan a relacionarse la Gestión del capital humano y las TIC. El

estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal y una perspectiva correlacional, optando por una alternativa no experimental en su diseño. La muestra que fue examinada englobó a 93 trabajadores, a quienes se les administró un cuestionario en línea como instrumento de evaluación. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia  $p < 0.05$  y un  $r = 0.738$ . Se determinó de que hay una conexión significativa entre ambos elementos. Esto implica que mejorar la gestión de talento humano conlleva a un mayor aprovechamiento de las TIC.

Asimismo, el estudio realizado por Guzman (2023) planteó examinar la relación entre las TIC y la Administración de empleados. La investigación empleó una metodología cuantitativa, con un enfoque transversal, utilizando un enfoque correlativo y optando por un diseño no experimental para analizar la situación. La muestra analizada consistió en 52 empleados, se les administró un cuestionario en línea como instrumento a los participantes del estudio. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia  $p < 0.05$  y un  $r = 0.450$ . Se encontró una correlación moderada entre ambas variables. Este proceso implica que las (TIC), se potencia la administración del capital humano.

Por otra parte, la investigación realizada por Canales y Jesusi (2022), tomado de Gurusinge et al. (2021), Tuvo como objetivo investigar la relación entre la gestión de información y la administración del talento humano. Se aplicó un método cuantitativo, utilizando un diseño transversal y correlacional no experimental como marco metodológico. Se enfocó en una muestra de 327 empleados, empleando un cuestionario como herramienta principal para recopilar datos. Los descubrimientos obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia  $p < 0.05$  y un  $r = 0.668$ . Se ha establecido de que existe una correlación moderada entre ambos términos. Esto significa que, a medida que se mejoren ambas variables, ambas aumentarán.

Después de analizar la relación entre las variables, se exploró la interconexión entre los aspectos clave de la dirección del capital Humano y avance Tecnológico. El estudio realizado por Jasso et al. (2022), tenía el objetivo de investigar la correlación entre las tecnologías e innovación en MiPymes 4.0 y desempeño organizacional. La investigación se realizó de manera cuantitativa con un enfoque descriptivo, correlacional y documental, utilizando un diseño transversal no experimental. La muestra consistió en 525 microempresas dirigidas por sus respectivos directores. Se empleó un cuestionario con preguntas estructuradas como instrumento de recolección de datos, utilizando la escala

de Likert. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia estadística con un nivel de significancia de  $p < 0.05$  y se encontró un coeficiente de correlación de  $r = 0.365$ . Tras haber concluido que existía una relación positiva débil entre las dos variables, se pudo observar un avance notable en la eficiencia de la empresa. Esto sugiere que, al aumentar la innovación, también se eleva el desempeño organizacional en las empresas.

Por otro lado, el estudio efectuado por Gallo (2022), tuvo como propósito investigar la correlación entre la digitalización y la eficiencia laboral de los empleados. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal, correlacional y no experimental. La muestra examinada consistió en 104 colaboradores, utilizando un cuestionario como herramienta de investigación. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia  $p < 0.05$  y un  $r = 0.961$ . Llegaron a la conclusión de que había una correlación sólida entre los dos elementos medidos. Esto implica que, mientras que la variable transformación digital se optimice, el rendimiento laboral se acrecienta.

Por otra parte, la investigación realizada por Urgiles (2020), tuvo como meta establecer una conexión entre la gestión tecnológica y el progreso profesional. La investigación adoptó un método cuantitativo de corte transversal, centrado en correlaciones y utilizando un método no experimental. La muestra estudiada estaba compuesta por 34 colaboradores, y se optó por un cuestionario como medio de investigación. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado mostraron una significancia  $p < 0.05$  y un  $r = 0.792$ . Concluyeron que existió una fuerte relación entre los dos valores. Esto indica que, al mejorar la gestión tecnológica, también aumenta la eficiencia en el desarrollo profesional.

Posteriormente de comentar los antecedentes, se planteará la definición de estos mismos. Como primer punto, tenemos la primera variable, la innovación tecnológica, la cual abarca la implementación de herramientas tecnológicas que amplían nuestra interacción con el mundo, marcada por la computadora y dispositivos modernos. Este proceso ha dado lugar gracias a los avances como el internet, la recolección de datos, el correo electrónico y las redes sociales, cambiando de manera irreversible nuestra forma de comunicarnos y relacionarnos (Montero, 2022).

La selección de personal se fundamentó en un enfoque estratégico para identificar al candidato más adecuado para un puesto específico. Esto implicó establecer un conjunto de expectativas por parte de la empresa, que definió claramente las habilidades, competencias y cualidades necesarias para el desempeño exitoso en el cargo. Al definir ampliamente estas expectativas, se facilitó la tarea de elegir entre los candidatos captados a aquellos que mejor se ajustaban a las exigencias y requerimientos del puesto, asegurando así una alineación efectiva entre las capacidades del candidato y las necesidades del puesto (Laura, 2022).

Asimismo, las políticas de contratación de personal representaron el marco mediante el cual se eligió al individuo más sobresaliente y adecuado para ocupar un cargo que previamente puede o ya estar definido. En un sentido amplio, estas políticas tuvieron como objetivo seleccionar al candidato ideal que se ajustara a las necesidades específicas del puesto. Estas políticas fueron una herramienta fundamental para el correcto funcionamiento del sistema de reclutamiento, permitiendo obtener al personal idóneo para las labores requeridas (Flores, 2023).

Las (TIC) son pilares fundamentales en el panorama digital. Son consideradas recursos tecnológicos para la comunicación, difusión, procesamiento y almacenamiento digital de información relevante. Transforman conocimientos, habilidades y destrezas tecnológicas, facilitando la adquisición de datos intelectuales y fortaleciendo los procesos comunicativos (León, 2022).

Asimismo, las (TIC) englobaban una variedad de elementos tecnológicos indispensables para el procesamiento de datos mediante dispositivos electrónicos, programas informáticos y conexiones de red. Son herramientas esenciales que permiten convertir, almacenar, administrar y transmitir información de manera eficiente, beneficiando tanto a usuarios individuales como a empresas. En el contexto digital, las TIC representan un conjunto esencial de herramientas tecnológicas para acceder y organizar información, siendo esenciales para llevar a cabo actividades en este contexto (Guzman, 2023).

La analítica de datos se enfocó en extraer información valiosa de conjuntos de datos diversos para respaldar la toma de decisiones. Esto permitió identificar patrones retrospectivos y futuros, así como problemas relacionados con la calidad, competencia y toma de decisiones gerenciales. Además, la digitalización implicó no solo cambios

tecnológicos, sino también la creación de nuevos modelos de trabajo que mejoraron la eficiencia operativa, capacitando a los empleados y transformando la gestión del personal, generando mejoras significativas en la producción y gestión organizacional (Canales y Jesusi, 2022, tomado de Gurusinghe et al., 2021).

Como segundo punto, se encuentra la gerencia de talento humano, que se enfoca en la capacidad de las organizaciones para administrar eficientemente sus recursos humanos, abarcando aspectos como reclutamiento, selección, desarrollo y retención de empleados. Esta gestión integral de los recursos humanos es crucial para el desarrollo y la productividad de la organización en el entorno actual (Vásquez, 2017).

Para las empresas, el desempeño organizacional se define como los logros económicos resultantes de la interacción entre las características, actividades y contexto de la empresa. Podría verse como el resultado valioso y efectivo que produce la empresa en términos de bienes o servicios. Además, este desempeño también refleja la eficacia de la empresa en aspectos como su imagen corporativa, competencias y rendimiento laboral, evidenciando tanto eficiencias como áreas de mejora (Jasso et al, 2022).

Por otro lado, el rendimiento laboral se refiere a la eficiencia y efectividad de los colaboradores en su trabajo, abarcando la productividad y el cumplimiento de objetivos en la organización. Estos aspectos resultan fundamentales para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Gallo, 2022).

El desarrollo profesional en el contexto empresarial implicaba que los colaboradores pusieran en práctica todas sus habilidades de manera intencional para mejorar las operaciones y beneficiar a la empresa. Esto implicaba aumentar el conocimiento y orientar a los empleados hacia un camino profesional con metas claras, competencias relevantes y valores necesarios para desempeñarse exitosamente en cualquier rol que la empresa demandara, manteniendo siempre la integridad y alineación con los objetivos organizacionales (Urgiles, 2020).

## 2. Metodología

En la sección denominada diseño de la investigación, se desarrollaron el enfoque, el alcance, el método, la técnica y el instrumento, los cuales tenían mucha significancia para el estudio en cuestión.

La investigación en curso estuvo orientada por un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se centró en recopilar datos para investigar la hipótesis planteada, analizando tanto sus causas como sus efectos; además, la recopilación de datos en este enfoque se realizó en una única ocasión. Asimismo, según Neill y Cortez (2018), este enfoque consistió en recopilar, clasificar y ordenar datos para demostrar mediante valores numéricos el objetivo de la investigación.

En ese estudio, se adoptó un tipo aplicado. Según Hernández et al. (2014), la investigación aplicada se asoció a un tipo de estudio particular que produjo conocimientos utilizables de inmediato para resolver problemas prácticos; esto significó que se enfocó en encontrar soluciones concretas y útiles para desafíos reales que enfrentaban las personas, empresas o la sociedad en general. Además, según Arias (2006), este método se centró en resolver problemas reales. Su objetivo fue usar los conocimientos de la investigación para solucionar diferentes tipos de problemas.

La investigación aplico un diseño no experimental. Según Hernández et al. (2014), este método correspondió a aquella investigación que estudia las variables sin manipularlas, en su forma natural, para observar su impacto en otras variables; aquellos que llevaron a cabo una investigación no experimental se centraron en la medición y observación de los fenómenos y variables en su estado natural, con el fin de poder analizarlos.

La investigación fue de alcance correlacional. Según Hernández et al. (2014), este estudio se centró en entender cómo una variable puede comportarse en relación con otra variable correlacionada, estableciendo una relación directa entre ambas sin considerarlas como independientes o dependientes. Asimismo, según Arias y Gallardo (2021), el alcance correlacional se enfocó en comprender cómo una variable puede comportarse en relación con otra variable correlacionada, donde no se consideraron las variables como independientes o dependientes, sino que se creó una conexión directa entre ambas variables en lugar de simplemente asociarlas.

Por otra parte, el método que se utilizó fue el corte transversal. Según Hernández et al. (2014), los diseños transversales capturaron datos en un único punto temporal con el fin de analizar y comprender las variables de un conjunto dado y determinar su nivel en ese momento dado. Según Arias (2006), este diseño se encargó de recoger datos en un solo momento del tiempo, realizándose una vez, con el fin de luego describirlos en la

investigación, pudiendo tener alcances exploratorios, descriptivos, correlacionales y predictivos. Según Hernández et al. (2014), la muestra seleccionada constituyó un conjunto representativo de individuos relevantes, de los cuales se recopilaron datos pertinentes para este estudio de investigación. La población estaba compuesta por los gerentes de las 33 mil empresas en Gamarra, según lo respaldado por el INEI en el año 2017. En este caso, se enfocó específicamente en un centro comercial de Gamarra, con énfasis en las Pymes, dedicadas al ámbito textil, especialmente en confecciones. Se estimó que un centro comercial podía albergar entre 200 y 400 empresas. Sin embargo, este estudio se centró en las Pymes textiles de confección, donde se estimaba que había entre 30 y 120 empresas en un centro comercial. Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula para población desconocida y se obtuvo como resultado una muestra de 65 gerentes de las empresas textiles de confección. La técnica de muestreo empleada fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, se seleccionó debido a la carencia de datos actualizados sobre la estructura de establecimientos en el importante centro comercial de Gamarra para el año 2024. Además, se enfrentaron desafíos relacionados con limitaciones en cuanto al plazo, requiriendo tiempo y recursos adecuados para llevar a cabo una investigación profunda.

En el estudio, se empleó el enfoque de investigación basado en datos numéricos, principalmente utilizando la encuesta. Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo de investigación se basó en el uso de herramientas estadísticas para obtener información relevante sobre una muestra representativa de la población estudiada.

Según Hernández et al. (2014), una vez definido el diseño de estudio y la muestra, la siguiente etapa implicó la recolección de datos pertinentes de las unidades de análisis, como participantes, grupos o fenómenos; Esto se llevó a cabo mediante métodos como encuestas, observación directa y análisis documental, enfocados en capturar la información clave identificada en el marco teórico; En este caso, los datos fueron recopilados mediante cuestionarios elaborados con el fin de obtener la información requerida. Después de completar la fase de diseño de investigación, se procedió a conceptualizar el método de captura de datos de forma teórica.

### 3. Resultados y discusión

#### Confiabilidad de los instrumentos

La evaluación de los cuestionarios demostró su confiabilidad. En innovación tecnológica se obtuvo un puntaje de 0.69 con 16 preguntas y en la gestión del talento humano se logró obtener un puntaje de 0.67 con 13 preguntas. Esto significó que las preguntas estaban relacionadas y medían correctamente los temas que deseaban explorar.

#### Estadística descriptiva

Tabla 1. Tabla cruzada de GTH \* IT

			IT			Total
			Bajo	Medio	Alto	
GTH	Bajo	r%	16	4	3	23
			24.6%	6.2%	4.6%	35.4%
	Medio	r%	10	10	3	23
			15.4%	15.4%	4.6%	35.4%
Alto	r%	0	7	12	19	
			0.0%	10.8%	18.5%	29.2%
Total	r%	26	21	18	65	
			40.0%	32.3%	27.7%	100.0%

Con base en los datos proporcionados según la tabla 1, se observó que el 15.4% de los participantes expresaron su opinión que los recursos humanos se encontraban en un nivel bajo, a pesar de considerar que la innovación tecnológica de las empresas estaba a un nivel elevado. Además, se registró que el 10.8% de los participantes percibieron que la administración de recursos humanos se encontraba en un nivel alto, mientras que la innovación tecnológica estaba en un nivel medio. Es relevante destacar que el 4.6% de los encuestados manifestaron que la gestión de recursos humanos había sido de un nivel bajo, mientras que la innovación tecnológica de la empresa se encontraba en un nivel alto.

Tabla 2. Tabla cruzada de GTH \* PC

			PR			Total
			Bajo	Medio	Alto	
GTH	Bajo	r%	13	7	3	23
			20.0%	10.8%	4.6%	35.4%

	Medio	r%	7	13	3	23
			10.8%	20.0%	4.6%	35.4%
	Alto	r%	3	6	10	19
			4.6%	9.2%	15.4%	29.2%
Total		r%	23	26	16	65
			35.4%	40.0%	24.6%	100.0%

Conforme a la Tabla 2, se observó que el 4.6% de los encuestados expresaron su opinión que los recursos humanos se encontraban en un nivel medio, aunque estimaban que los procesos de reclutamiento de las empresas se hallaban en un nivel destacado. Además, se observó que el 10.8% de los gerentes percibieron que la administración del talento humano se encontraba en un nivel de jerarquía medio, mientras que los procesos de reclutamiento se encontraban en un nivel bajo. Es relevante señalar que el 15.4% de los encuestados consideraron que la administración de recursos humanos alcanzaba en un nivel sobresaliente, al igual que los procesos de reclutamiento de la empresa.

Tabla 3. Tabla cruzada de GTH\*TIC

		TIC			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
GTH	Bajo	r%	22	0	1	23
			33.8%	0.0%	1.5%	35.4%
	Medio	r%	14	5	4	23
			21.5%	7.7%	6.2%	35.4%
	Alto	r%	7	5	7	19
			10.8%	7.7%	10.8%	29.2%
Total	r%	43	10	12	65	
			66.2%	15.4%	18.5%	100.0%

De acuerdo con los resultados de la tabla 3, se observó que el 6.2% de los participantes consideraron que la gestión de recursos humanos se encontraba en un nivel medio, a pesar de que percibieron un nivel alto en las TIC de las empresas. Además, se evidenció que el 10.8% de los participantes percibió que la gestión del talento humano estaba en un nivel superior, mientras que las TIC se encontraban en un nivel bajo. Es

importante destacar que el 1.5% de los encuestados opinaron que la administración del capital humano tenía un nivel bajo, a diferencia de las TIC, las cuales se encontraban en un nivel alto.

Tabla 4. Tabla cruzada de GTH \* AD

			AD			Total
			Bajo	Medio	Alto	
GTH	Bajo	r%	13	7	3	13
			20.0%	10.8%	4.6%	35.4%
	Medio	r%	10	11	2	23
			15.4%	16.9%	3.1%	35.4%
	Alto	r%	3	9	7	19
			4.6%	13.8%	10.8%	29.2%
Total		r%	26	27	12	65
			40.0%	41.5%	18.5%	100.0%

De acuerdo con la Tabla 4, se observó que el 3.1% de los encuestados consideró que la gestión del talento humano se encontraba en un nivel intermedio, a pesar de percibir que el análisis de datos de las empresas estaba en un nivel alto. Además, se notó que el 20.0% de los encuestados opinó que la gestión del talento humano se encontraba en un nivel bajo, al igual que el análisis de datos que también se ubicaba en un nivel bajo. Es notable que un 4.6% de los participantes indicó que la administración del talento humano tenía una baja calificación, mientras que el análisis de datos de la empresa mostraba un nivel alto.

### Estadística inferencia

Tabla 5. Relación entre la IT y GTH

			GTH
Rho de Spearman	IT	rho	.643**
		Sig.	<0,001
		N	65

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

Según la tabla 5, se obtuvieron resultados que indicaban un valor de significancia por debajo de 0.05 y un coeficiente R.S. de 0.64. Se validó la hipótesis alternativa, esto condujo a la conclusión de que había una correlación positiva moderada entre las variables analizadas. Esto evidenció que, conforme la innovación tecnológica aumentaba, también lo hacía la dirección de talento humano.

Después de realizar la verificación de la hipótesis principal, se procedió a descubrir las hipótesis restantes mediante la formulación de hipótesis estadísticas

Tabla 6. Relación entre los PC y GTH

			PR
Rho de Spearman	GTH	rho	.417**
		Sig.	<0,001
		N	65

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

En el cuadro 6, se observó un valor de significación menor a 0,001 y un coeficiente R.S. de 0.42. Se concluyó que la hipótesis alternativa era válida, indicando la presencia de una relación positiva moderada. Esto indica que conforme los procesos de reclutamiento aumentaban, también lo hacía la dirección de recursos humanos.

Tabla 7. Vinculación entre las TIC y GTH

			TIC
Rho de Spearman	GTH	rho	.386**
		Sig.	0,001
		N	65

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

En la tabla 7, se observó un nivel de significancia de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.37. Como resultado, se ha aceptado la hipótesis alternativa, indicando una correlación positiva débil. Esto evidencia que a medida que las TIC aumentaban, también lo hacía la administración de recursos humanos.

Tabla 8. Relación entre AD y GTH

			AD
Rho de Spearman	GTH	rho	.451**
		Sig.	<0,001
		N	65

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

En la tabla 8, se encontró un valor de significancia menor a 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.45. Se concluyó que la hipótesis alternativa era válida, indicando una correlación positiva moderada. Esto evidencia que a medida que aumenta el análisis de datos, también lo hace la administración y el desarrollo estratégico del capital humano dentro de una organización.

El primer objetivo específico planteado consistió en identificar y examinar la conexión entre la innovación tecnológica y el conjunto de prácticas y políticas enfocadas en la gestión efectiva y eficiente del talento humano en las pymes textiles de confección ubicadas en un centro comercial de Gamarra. Según Montero (2022), la innovación tecnológica comprendió la implementación de herramientas tecnológicas que ampliaron la interacción con el mundo, destacando la computadora y dispositivos modernos, impulsados por avances como el internet, la recolección de datos, el correo electrónico y las redes sociales. En el contexto de esta investigación, se encontró que había una relación positiva moderada entre la innovación tecnológica y la administración del capital humano, con un coeficiente de correlación ( $r=0.643$ ,  $p<0.05$ ). Esto indicó que a medida que aumentó la adopción de tecnologías innovadoras, también mejoró la administración de los recursos humanos y las capacidades del personal en las empresas de tamaño pequeño y mediano textiles de confección en Gamarra. Estos resultados fueron comparables con el estudio realizado por Solis (2022), que identificó una fuerte correlación ( $r=0.884$ ,  $p<0.05$ ) entre la adopción de tecnologías innovadoras y la mejora en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, podría haber diferencias debido a que su encuesta se centró en 65 gerentes, quienes podrían tener perspectivas diferentes. A pesar de la correlación positiva moderada encontrada, se observaron desafíos en la planificación estratégica y la comunicación interna en la empresa, posiblemente debido a que se enfocó en una sola organización como su objetivo principal de estudio, mientras que el estudio mencionado se enfocó en múltiples organizaciones.

El segundo objetivo específico planteado fue explorar la interacción entre los procesos de reclutamiento y la gestión efectiva del talento humano en las pymes textiles de confección ubicadas en un centro comercial de Gamarra. Según Laura (2022), la selección de personal se basó en un enfoque estratégico para identificar al candidato más adecuado para un puesto específico, lo que implicó establecer expectativas claras por parte de la empresa respecto a las habilidades, competencias y cualidades necesarias para el desempeño exitoso en el cargo. Durante el desarrollo de esta investigación, se identificó una correlación positiva moderada entre ambas variables los procesos de reclutamiento y el desarrollo y la administración efectiva de las habilidades y competencias de los empleados, con un índice de correlación ( $r=0.417$ ,  $p<0.05$ ). Esto indica que, a medida que se optimizaban los procesos de reclutamiento, también mejoraba la gestión del talento humano en las pymes textiles de confección en Gamarra. Aunque estos resultados fueron moderados en comparación con los obtenidos por Laura (2022), quien encontró una correlación más fuerte ( $r=0.655$ ,  $p<0.05$ ) entre los procesos de reclutamiento y la gestión de recursos humanos, resaltando su importancia. Es importante considerar que nuestras muestras estudiadas podrían haber tenido objetivos diferentes, lo que podría explicar las discrepancias en los resultados. Además, las diferencias podrían atribuirse al hecho de que nuestra muestra consistió en 65 gerentes, quienes podrían tener perspectivas divergentes sobre los procesos de reclutamiento y su vínculo en la administración de los recursos humanos.

En lo que respecta a la estrategia para la optimización del talento humano, el tercer propósito particular y definido planteado fue establecer la conexión entre las (TIC) y los recursos humanos. Según León (2022), las TIC son pilares fundamentales en el panorama digital, consideradas recursos tecnológicos para la comunicación, difusión, procesamiento y almacenamiento digital de información relevante. Transforman conocimientos, habilidades y destrezas tecnológicas, facilitando la adquisición de datos intelectuales y fortaleciendo los procesos comunicativos. En la presente investigación, se encontró un vínculo positivo y ligero entre la utilización de las TIC y administración del capital humano, con un índice de correlación ( $r=0.386$ ,  $p<0.05$ ). Esto indica que, conforme se incrementa el uso de las TIC, también mejora la gestión de recursos humanos. Sin embargo, estos resultados fueron distintos en comparación con el estudio realizado por León (2022), donde se identificó una correlación de importancia estadística más fuerte ( $r=0.738$ ,  $p<0.05$ ), posiblemente debido a diferencias en la muestra y el

enfoque del estudio. No obstante, es importante considerar que nuestros resultados podrían diferir porque realizamos nuestra encuesta a 65 gerentes, quienes pueden tener una perspectiva distinta sobre el impacto creciente y cambiante de las TIC en la gestión eficiente y efectiva del capital humano en las organizaciones modernas.

El cuarto objetivo específico planteado fue investigar la relación entre el análisis de datos y la gestión de capital humano en pymes textiles de confección ubicadas en un centro comercial de Gamarra. Según Canales y Jesusi (2022), tomado de Gurusinghe et al. (2021), la analítica de datos se enfocó en extraer información valiosa de conjuntos de datos diversos para respaldar la toma de decisiones, abordando datos estructurados, semiestructurados y no estructurados procedentes de distintas fuentes como blogs, redes sociales y sensores. Esto ayudó a detectar patrones pasados y futuros, así como problemas de calidad, competencia y toma de decisiones directivas. En el presente estudio, se encontró una correlación positiva moderada entre el análisis de datos y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación ( $r=0.451$ ,  $p<0.05$ ). Esto indica que, conforme aumenta el análisis de datos, también mejora la administración del talento humano en las pymes textiles de confección. Estos resultados son comparables con el estudio realizado por Canales y Jesusi (2022), tomado de Gurusinghe et al. (2021), que encontraron una correlación moderada ( $r=0.668$ ,  $p<0.05$ ) entre el análisis de datos y la dirección de recursos humanos. Sin embargo, las diferencias en los contextos y sectores pueden influir en los resultados obtenidos. Posiblemente esto se debió a que nuestra investigación aplicada a 65 gerentes muestra que las perspectivas pueden variar, reflejando las particularidades de las pymes textiles de confección. Dado eso, se puede considerar que el análisis de datos y la gestión del talento humano se vinculan de forma significativa, pero en nuestros resultados no, posiblemente porque nuestra muestra no está encaminada hacia el mismo objetivo.

#### 4. Conclusiones

Existió un vínculo entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano, con una correlación positiva moderada. Igualmente, se observó una vinculación entre los procesos de captación de fuerza laboral y administración del capital humano también con una correlación positiva moderada. Además, se encontró evidencia de una conexión entre el análisis exhaustivo de datos y la administración del capital humano. Por último, se identificó una asociación positiva de menor grado entre las TIC y la gestión del talento humano. Por lo tanto, se recomienda a los gerentes implementar estrategias efectivas para

introducir nuevas tecnologías en los procesos de trabajo, involucrando a los empleados para aumentar la eficiencia y productividad. Además, modernizar los procesos de contratación y atraer talento cualificado es crucial, fomentando la participación de los empleados en la selección y apoyo a nuevos miembros. Es esencial también capacitar a los empleados en el uso eficiente de las TIC para optimizar la gestión del personal, promoviendo su aprendizaje y aplicación en las actividades diarias. Integrar estrategias de análisis de cifras en la elección de decisiones de gestión del personal facilitará mejorar continuamente los procesos organizativos.

### Referencias

- Arias, F. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. Tercera Ed. ISBN: 980-07-4881-4. Caracas – Venezuela
- Arias, F., & Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Primera Ed. ISBN: 978-612-48444-2-3
- Canales, G. & Jesusi, G. (2022). *Analítica de datos y la gestión de recursos humanos de las empresas metalmecánicas en Lima Metropolitana 2022*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de ciencias aplicadas).  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668019>
- Cutipa, A., Escobar, F., Anchapuri, M., & Valreymond, D. (2021). La intensidad de innovación y la competitividad de micro y pequeñas empresas exportadores de artesanía textil. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (89).  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2848>
- Foro Recursos Humanos (2023). *La falta de especialistas TIC en España aumenta la dependencia empresarial*. <https://www.fororecursoshumanos.com/falta-especialistas-tic-aumenta-dependencia-empresarial/>
- Flores, S. (2023). *Políticas de contratación de personal y gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106714>
- Guzman, A. (2023). *El uso de las TIC y la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública de Lima, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111320>

Gallo, C. (2022). *Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115849>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

INEI. (2018). *Características de las Empresas del Emporio Comercial de GAMARRA, 2017*.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib15/55](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib15/55)

Jasso, K., Aguilar, O., Ocegueda, C., & Contreras, E. (2022). Las tecnologías e innovación en mypes 4.0 y desempeño organizacional: Technologies and innovation in MSEs 4.0 and organizational performance. *Revista RELAYN- Micro Y Pequeña Empresa En Latinoamérica*, 6(3), 7–20.

<https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.3.591>

Jiménez, M. (2022). El 57% de las empresas planea invertir más en TIC en dos años, pero la falta de presupuesto será un escollo. *Cinco Días*. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/08/12/companias/1660258221\\_308812.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/08/12/companias/1660258221_308812.html)

Laura, S. (2022). *Gestión del talento humano y selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99115>

León, S. (2022). *Gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un instituto tecnológico público de Lima Metropolitana, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94242>

Montero, J. (2022). *El impacto de la transformación digital en la gestión del talento*. [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid].

<https://docta.ucm.es/entities/publication/9d511138-f58e-4f04-a541-2363ab0c2118>

Núñez, C. (2023). Prácticas de gestión de calidad total e innovación tecnológica de las MYPES de confecciones de prendas de vestir, La Victoria 2022. Universidad San Ignacio de Loyola. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/b09ff224-6377-4dfa-ba10-e6beec264bf7>

Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (Vol. 53, Issue 9). [Tesis, Universidad Técnica de Machala].

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>

Ortiz, J. (2021). *5 problemas generados en los procesos de reclutamiento, y ¡DEBES EVITAR!*

<https://www.linkedin.com/pulse/5-problemas-generados-en-los-procesos-de-y-debes-evitar-ortiz/>

Pintado, E., Durand, O., Olivera, R., & Valenzuela, A. (2023). Acción gerencial y nuevas tendencias tecnológicas en pymes peruanas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 797–811. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.22>

Solis, M. (2022). *Innovación tecnológica y gestión de la calidad de los recursos humanos en un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97292>

Salini, G. (2023). *Transformación digital no avanza en Perú por falta de personas capaces de ejecutarla*. *Revista Gestión*. <https://pqs.pe/actualidad/transformacion-digital-no-avanza-en-peru-por-falta-de-gente-capaz-de-ejecutarla/>

Urgiles, A. (2020). *Gestión tecnológica y desarrollo profesional docente en la Unidad Educativa Fiscal Alejo Lascano Bahamonde, Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49523>

Vásquez, S. (2017). *Propuesta de un programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los Funcionarios y Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2508>

Vega, J., Bautista, M., & Martínez, M. (2020). Orientación emprendedora en la innovación de las pequeñas y medianas empresas en México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 97–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34651>