

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES



**TESIS**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA INNOVACIÓN EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUANTA, 2023

**PRESENTADA POR :**  
Bach. ÑAHUI QUINTO JULIO CESAR

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

**ASESOR:**  
Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE  
**ORCID:** 0000-0003-2452-1524  
**DNI:** 28237618

**LIMA- PERÚ**  
**2024**

**INFORME DE SIMILITUD****INFORME DE SIMILITUD N°073-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T**

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:  
**BACHILLER ÑAHUI QUINTO, JULIO CESAR**

**FECHA** : Lima, 23 de Setiembre de 2024.

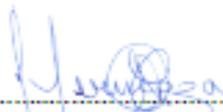
---

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA INNOVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2023"**, presentado por el Bachiller **ÑAHUI QUINTO, JULIO CESAR**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 18%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
-----  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

*\*Recibo digital turnitin*

*\*Resultado de similitud*

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad por su invaluable apoyo en mi formación académica. De igual manera, celebro el profesionalismo y conocimiento de mis Docentes. Agradezco a mis amigos y compañeros por las risas y el apoyo durante toda la carrera.

## **DEDICATORIA**

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

## RESUMEN

El estudio "Gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta 2023" busca analizar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación en la Municipalidad Provincial de Huanta. La investigación se centra en comprender cómo la gestión efectiva del personal puede contribuir a un entorno más innovador dentro de la institución, lo que finalmente conduce a resultados positivos y al crecimiento de la misma.

La investigación se divide en tres capítulos: el primero presenta la situación actual, define el problema y establece los objetivos e hipótesis. El segundo capítulo realiza una revisión exhaustiva de la literatura científica sobre el tema, construyendo un marco sólido para la investigación. El tercer capítulo describe el proceso metodológico que se utilizó para obtener los resultados, incluyendo la definición de las variables, la selección de la muestra, el instrumento de medición y la prueba de validez y confiabilidad.

Los capítulos cuarto y quinto se centran en el análisis de los datos recopilados. El cuarto capítulo analiza los datos descriptivamente, generando tablas y figuras que revelan patrones y tendencias. El quinto capítulo interpreta los datos, busca conexiones entre las variables y compara los resultados con otras investigaciones.

La investigación concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la innovación en la Municipalidad Provincial de Huanta. Se encontró una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la innovación en sus diferentes dimensiones: producto/servicio, procesos, comercial y organizacional. La investigación sugiere que la municipalidad debe invertir en programas de capacitación, desarrollo de habilidades y la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración entre los empleados para impulsar la innovación.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Innovación empresarial, Clima organizacional y satisfacción laboral

## ABSTRACT

The study "Human talent management and innovation in the workers of the provincial municipality of Huanta 2023" seeks to analyze the relationship between human talent management and innovation in the Provincial Municipality of Huanta. The research focuses on understanding how effective personnel management can contribute to a more innovative environment within the institution, which ultimately leads to positive results and growth of the institution.

The research is divided into three chapters: the first presents the current situation, defines the problem and establishes the objectives and hypotheses. The second chapter conducts an exhaustive review of the scientific literature on the subject, building a solid framework for the research. The third chapter describes the methodological process that was used to obtain the results, including the definition of the variables, the selection of the sample, the measurement instrument and the validity and reliability test.

The fourth and fifth chapters focus on the analysis of the data collected. The fourth chapter analyzes the data descriptively, generating tables and figures that reveal patterns and trends. The fifth chapter interprets the data, looks for connections between the variables and compares the results with other research.

The research concludes that there is a significant relationship between human talent management and innovation in the Provincial Municipality of Huanta. A positive correlation was found between human talent management and innovation in its different dimensions: product/service, processes, commercial and organizational. The research suggests that the municipality should invest in training programs, skills development and the creation of a work environment that fosters creativity and collaboration among employees to drive innovation.

## INDICE

INFORME DE SIMILITUD .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
DEDICATORIA.....	4
RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	6
INDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS .....	9
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Realidad problemática.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Objetivos de la investigación.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Planeamiento del Problema .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4 Hipótesis de la investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>1.5 Justificación del Estudio.....</b>	<b>17</b>
<b>1.6 Trabajo Previo .....</b>	<b>20</b>
<b>1.7 Marco teórico .....</b>	<b>25</b>
<b>1.8 Variables, Dimensiones e Indicadores.....</b>	<b>27</b>
<b>II. METODO.....</b>	<b>36</b>
<b>2.1. Enfoque de investigación.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2. Tipo de investigación .....</b>	<b>36</b>
<b>2.3. Alcance de la investigación.....</b>	<b>37</b>
<b>2.4. Diseño de la investigación.....</b>	<b>38</b>
<b>2.5. Población y muestra.....</b>	<b>38</b>
<b>2.6. Técnica de observación e instrumentos de recolección y procesamiento de datos</b>	<b>39</b>
<b>2.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>39</b>
<b>2.8. Validez y confiabilidad .....</b>	<b>40</b>

III. RESULTADOS .....	43
<b>3.1. Análisis descriptivo</b> .....	43
<b>3.2. Tablas cruzadas</b> .....	55
<b>3.3. Análisis inferencial</b> .....	60
<b>3.4. Prueba de Hipótesis</b> .....	61
<b>3.5. Análisis resumen</b> .....	69
IV. DISCUSIÓN.....	70
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES .....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	79
ANEXOS .....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de las Variables</i> .....	41
Tabla 2. <i>Variable gestión del talento humano</i> .....	43
Tabla 3. <i>Dimensión proceso para Integrar al personal</i> . ....	44
Tabla 4. <i>Dimensión proceso para organizar al personal</i> .....	45
Tabla 5. <i>Dimensión proceso para recompensar al personal</i> .....	46
Tabla 6. <i>Dimensión proceso para desarrollar al personal</i> . ....	47
Tabla 7. <i>Dimensión proceso para retener al personal</i> . ....	48
Tabla 8. <i>Dimensión proceso para auditar al personal</i> .....	49
Tabla 9. <i>Variable Innovación empresarial</i> .....	50
Tabla 10. <i>Dimensión Innovación de producto/servicio</i> .....	51
Tabla 11. <i>Dimensión Innovación de procesos</i> .....	52
Tabla 12. <i>Dimensión Innovación comercial</i> .....	53
Tabla 13. <i>Dimensión Innovación organizacional</i> .....	54
Tabla 14. <i>Tabla cruzada Innovación empresarial – Gestión de talento humano</i> .....	55
Tabla 15. <i>Tabla cruzada Innovación de producto/servicio - Gestión del talento humano</i> .....	56
Tabla 16. <i>Tabla cruzada Innovación de procesos - Gestión del talento humano</i> .....	57
Tabla 17. <i>Tabla cruzada Innovación comercial - Gestión del talento humano</i> .....	58
Tabla 18. <i>Tabla cruzada Innovación organizacional - Gestión del talento humano</i> ...	59
Tabla 19. <i>Contrastación de hipótesis general</i> . ....	61
Tabla 20. <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i> . ....	63
Tabla 21. <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i> . ....	64
Tabla 22. <i>Contrastación de hipótesis específica 3</i> . ....	66
Tabla 23. <i>Contrastación de hipótesis específica 4</i> . ....	68
Tabla 24. <i>Tabla resumen</i> .....	69

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio se centra en la conexión fundamental entre la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023. Su objetivo es comprender cómo la gestión y administración efectiva del personal contribuyen a un entorno más innovador dentro de la organización, lo que finalmente conduce a resultados positivos y al crecimiento de la misma.

Esta investigación está impulsada por la observación de que algunas empresas no han logrado utilizar eficazmente las habilidades y fortalezas de su fuerza laboral. Como resultado, muchas de estas organizaciones han tenido dificultades para prosperar. Es crucial reconocer que los recursos humanos son un activo fundamental dentro de cualquier entidad. Sin embargo, si estos recursos no se utilizan de manera efectiva o no se distribuyen de acuerdo con sus habilidades, conocimientos y capacidades, la empresa no logrará resultados favorables.

La investigación examinará las prácticas y estrategias específicas empleadas por una municipalidad provincial de Huanta en la gestión de su talento humano. Esto implicará analizar las iniciativas de reclutamiento, capacitación, gestión del desempeño y compromiso de los empleados. Luego, el estudio analizará la relación entre estas prácticas de gestión del talento y el nivel de innovación dentro de la organización,

evaluando la frecuencia, el impacto y la tasa de éxito de las ideas e iniciativas innovadoras generadas por los empleados. La investigación explorará aún más los mecanismos a través de los cuales la gestión efectiva del talento fomenta la innovación, investigando cómo factores como el empoderamiento de los empleados, el intercambio de conocimientos y la colaboración contribuyen a una cultura que fomenta y apoya la innovación. Finalmente, la investigación desarrollará recomendaciones para que los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta mejore aún más sus prácticas de gestión del talento e impulse la innovación, identificando posibles áreas de mejora y sugiriendo acciones específicas que se pueden tomar para optimizar el capital humano de la organización para la innovación.

Al examinar la conexión entre la gestión del talento humano y la innovación empresarial, esta investigación proporcionará información valiosa para la municipalidad de Huanta y contribuirá a la comprensión general de cómo las organizaciones pueden aprovechar su capital humano para lograr un éxito sostenido.

La investigación se divide en tres capítulos que trabajan en conjunto para ofrecer una comprensión completa del problema y la búsqueda de soluciones.

El primer capítulo es como el punto de partida, donde se presenta la situación actual que se quiere analizar y se define con precisión el problema que se busca comprender. Es como un mapa que nos guía hacia el corazón del asunto. Además, se establecen los objetivos que se quieren alcanzar con la investigación, se formulan las preguntas que guiarán el camino y se plantean las hipótesis que se pondrán a prueba durante el proceso. Es decir, se establece el "por qué" y el "para qué" de la investigación.

El segundo capítulo se adentra en el mundo del conocimiento existente sobre el tema. Se realiza una revisión exhaustiva de la literatura científica, consultando a otros investigadores que han explorado temas similares. Se examinan sus hallazgos, sus teorías y sus métodos, para construir un marco sólido que sustente la investigación. Es como construir un edificio sobre cimientos fuertes. También se define con precisión cada una de las variables que se van a estudiar, se describen sus dimensiones y se

establecen las relaciones entre ellas. Es como poner nombre a cada pieza del rompecabezas que se quiere resolver.

El tercer capítulo es el corazón de la investigación, donde se describe el proceso que se va a seguir para obtener los resultados. Se define el enfoque metodológico que se utilizará, el tipo de investigación que se va a realizar, el alcance que tendrá y el diseño que se va a emplear. Es como elegir las herramientas adecuadas para construir un puente. Se explica la operacionalización de las variables, cómo se van a medir y cómo se van a recoger los datos. Se detalla la muestra que se va a utilizar, cómo se seleccionó y cómo se relaciona con la población total. Se describe el instrumento que se va a aplicar para recopilar la información, y se asegura que se han respetado todos los aspectos éticos necesarios para garantizar la integridad de la investigación. Finalmente, se presenta la evidencia de la validez y confiabilidad del trabajo, asegurando que los resultados obtenidos son precisos y confiables. Es como verificar que el puente construido es sólido y seguro.

La investigación continúa su desarrollo con dos capítulos cruciales que desentrañan el significado de los datos recopilados.

En el cuarto capítulo, se realiza un análisis exhaustivo de los datos obtenidos a través del instrumento de medición. Se utiliza el software SPSS para procesar la información, generando tablas y figuras que revelan patrones y tendencias. Es como utilizar una lupa para observar los detalles más finos de la información. Posteriormente, se interpretan los datos, buscando conexiones y analizando las relaciones entre las variables. Es como descifrar un código para comprender el significado detrás de los números. Se realiza la prueba de hipótesis para determinar si las ideas iniciales se confirman o se refutan con los datos. Es como poner a prueba una teoría para ver si resiste el escrutinio. Finalmente, se presenta un resumen de los hallazgos más relevantes, como un mapa que destaca los puntos clave del análisis.

El quinto capítulo es como una exposición donde se presentan los resultados de la investigación. Se describen los hallazgos obtenidos en el capítulo anterior, se analizan las relaciones entre las variables y se comparan los resultados con otras investigaciones que han explorado temas similares. Es como comparar diferentes piezas de un

rompecabezas para ver cómo encajan. Se buscan coincidencias y diferencias, se identifican nuevas perspectivas y se reflexiona sobre el significado de los hallazgos. Es como mirar hacia el futuro y comprender las implicaciones de los resultados para la sociedad o para el campo de estudio.

### **1.1 Realidad problemática**

El nacimiento de nuevas empresas es un fenómeno constante en el panorama global. Sin embargo, la realidad es que no todas estas empresas logran alcanzar el éxito. A lo largo de la historia, hemos sido testigos de cómo grandes compañías, líderes en sus respectivos mercados, han sucumbido ante la incapacidad de adaptarse a las transformaciones que el tiempo trae consigo.

Un ejemplo emblemático de este fenómeno es el de Kodak, una empresa que dominó el mercado de la fotografía durante décadas. Su fracaso se atribuye a la falta de visión para adaptarse a la revolución digital, lo que la llevó a la bancarrota. De forma similar, Nokia, una empresa que se enfocó en la mejora del hardware de sus productos, descuidó el desarrollo del software, lo que finalmente la llevó a la irrelevancia en el mercado de los teléfonos inteligentes.

En el ámbito nacional, la empresa Inca Kola también nos ofrece una lección valiosa. Su intento de introducir la "moradita" al mercado fue un fracaso rotundo debido a una deficiente estrategia de lanzamiento. La falta de una planificación adecuada para la introducción del producto, desde la investigación de mercado hasta la promoción y distribución, resultó en una insatisfacción generalizada entre los consumidores.

Estos ejemplos nos demuestran la importancia crucial de la adaptación y la innovación para el éxito empresarial. Las empresas que no se adaptan a las nuevas tecnologías, las tendencias del mercado y las necesidades de los consumidores corren el riesgo de ser superadas por la competencia y desaparecer del panorama empresarial. La innovación no solo se refiere a la tecnología, sino también a la forma en que se desarrollan los productos, se gestionan las operaciones y se interactúa con los clientes.

Es fundamental que las empresas sean proactivas en la búsqueda de nuevas oportunidades, se anticipen a los cambios del entorno y se adapten a las nuevas realidades. La flexibilidad, la capacidad de aprendizaje y la innovación son elementos esenciales para asegurar la supervivencia y el crecimiento de cualquier empresa en un mundo en constante evolución.

En el ámbito local, la historia se repite. Muchas pequeñas y medianas empresas han sucumbido ante la falta de adaptación a la era digital. La llegada de las ventas online, los pagos en línea y el marketing digital ha significado un cambio de paradigma para el mundo empresarial, pero muchas organizaciones no supieron reconocer la importancia de estos avances. La falta de conocimiento y la resistencia al cambio se convirtieron en obstáculos que, en última instancia, llevaron al fracaso.

Estos ejemplos nos recuerdan la importancia crucial de la innovación para la supervivencia empresarial. La capacidad de afrontar los cambios con flexibilidad y aprovecharlos como una oportunidad de crecimiento es fundamental para el éxito. Esta adaptación no solo implica la adopción de nuevas tecnologías, sino también la transformación de las estrategias de negocio, la redefinición de los procesos internos y la creación de nuevas formas de interactuar con los clientes.

Sin embargo, la innovación no se limita a la tecnología. El talento humano es otro pilar fundamental para el éxito empresarial. En la actualidad, las empresas valoran cada vez más el crecimiento profesional de sus colaboradores. Cuanto más conocimiento y habilidades adquieren los empleados, más valiosos se vuelven para la organización. Esto se traduce en una mayor productividad, capacidad de resolución de problemas, creatividad e innovación.

Un estudio reciente reveló que casi la mitad de los colaboradores buscan un aumento salarial, mientras que un tercio se encuentra satisfecho con su salario actual. Esta realidad ha generado una mayor preocupación por parte de las empresas en cuanto a las demandas salariales de los empleados con mayor crecimiento profesional. Las empresas que buscan atraer y retener talento deben ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, programas de capacitación y

formación continua, así como incentivos que reconozcan y recompensen el crecimiento profesional.

En este contexto, surge la necesidad de comprender la relación entre el manejo del talento humano y la innovación empresarial. ¿Cómo se vinculan estos dos elementos en la municipalidad provincial de Huanta? Esta investigación busca explorar esta relación y analizar cómo las empresas pueden aprovechar el talento humano para impulsar la innovación y el crecimiento.

Para lograr este objetivo, la investigación se centrará en analizar las estrategias de gestión del talento humano que se implementan en una municipalidad provincial de Huanta, así como la cultura organizacional que fomenta la innovación. Se analizarán los programas de capacitación, los sistemas de evaluación del desempeño, los mecanismos de reconocimiento y recompensa, y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Los resultados de la investigación permitirán identificar las mejores prácticas para el manejo del talento humano en una maasí como las estrategias más efectivas para promover la innovación y el crecimiento empresarial. La investigación también permitirá comprender cómo la inversión en el desarrollo profesional de los colaboradores puede generar un retorno positivo para la empresa, tanto en términos de productividad como de innovación.

## **1.2 Objetivos de la investigación**

Gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta 2023

### **1.2.1. Objetivo general**

Analizar la relación entre la innovación empresarial y la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la innovación en productos/servicios y la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

Evaluar la relación entre la innovación en procesos y la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

Examinar la relación entre la innovación comercial y la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

Investigar la relación entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

## **1.3 Planeamiento del Problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la innovación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la innovación en productos/servicios en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la innovación en procesos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la innovación comercial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la innovación organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023?

## **1.4 Hipótesis de la investigación**

### **1.4.1. Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre la innovación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.

### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

Existe una relación significativa entre la innovación en productos/servicios y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.

Existe una relación significativa entre la innovación en procesos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.

Existe una relación significativa entre la innovación comercial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.

Existe una relación significativa entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.

## **1.5 Justificación del Estudio**

En un mundo en constante cambio, impulsado por la tecnología, la educación y las nuevas formas de trabajo, las empresas y las instituciones públicas deben adaptarse para seguir siendo relevantes. La Municipalidad Provincial de Huanta no es ajena a esta realidad y, como muchas organizaciones, enfrenta el desafío de mantenerse a la vanguardia.

Esta investigación se centra en analizar la relación entre dos elementos clave para el éxito de cualquier institución: la gestión del talento humano y la innovación. Se busca comprender cómo estos dos factores se interconectan en la práctica dentro de la Municipalidad Provincial de Huanta durante el año 2023.

El objetivo principal es descubrir cómo la gestión del talento humano puede impulsar la innovación en la Municipalidad Provincial de Huanta. ¿Cómo se pueden aprovechar las capacidades de los trabajadores para generar ideas nuevas, mejorar los procesos internos y alcanzar un mayor éxito en la gestión pública?

Esta investigación busca ofrecer una visión más profunda de la importancia de la gestión del talento humano y la innovación en el contexto de la administración pública. Se espera que los resultados de este estudio contribuyan a:

- Identificar las mejores prácticas para gestionar el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huanta.
- Desarrollar estrategias para fomentar la innovación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.
- Comprender cómo la gestión del talento humano puede impulsar la innovación en la Municipalidad Provincial de Huanta.
- Ofrecer recomendaciones para mejorar la gestión de la innovación y el talento humano en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Se espera que esta investigación sirva como un punto de partida para que la Municipalidad Provincial de Huanta pueda implementar estrategias que potencien la innovación y la gestión del talento humano, mejorando así su desempeño y su capacidad para responder a las necesidades de la población.

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizarán entrevistas a profundidad con los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, así como encuestas para recopilar datos sobre la percepción de los trabajadores sobre la innovación y la gestión del talento humano. Además, se analizarán documentos internos de la Municipalidad Provincial de Huanta, como planes estratégicos y políticas de gestión del talento humano, para obtener información sobre las prácticas actuales de innovación y gestión del talento humano.

Esta investigación es relevante debido a que la Municipalidad Provincial de Huanta, como institución pública, tiene la responsabilidad de brindar servicios de

calidad a la población. La innovación y la gestión del talento humano son elementos clave para mejorar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los servicios públicos. Los resultados de esta investigación podrán servir como base para la implementación de políticas públicas que fomenten la innovación y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Esta investigación sobre la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023, ofrece valiosas contribuciones tanto a nivel teórico, metodológico como práctico, con implicaciones directas para futuras investigaciones y la mejora de la gestión pública.

Desde una perspectiva teórica, la investigación aporta a la comprensión de la relación entre la gestión del talento humano y la innovación en el contexto de la administración pública, específicamente en la Municipalidad Provincial de Huanta. Este análisis teórico puede servir como base para futuras investigaciones que profundicen en la temática, explorando la influencia de diferentes variables y contextos. Los hallazgos de la investigación pueden servir como guía para que la Municipalidad Provincial de Huanta, y otras instituciones públicas, prioricen la gestión del talento humano y la innovación como pilares fundamentales para el éxito. La investigación identifica los factores clave que influyen en la relación entre la gestión del talento humano y la innovación, proporcionando un marco de referencia para el diseño de estrategias y políticas que fomenten la innovación en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Desde un punto de vista metodológico, la investigación proporciona herramientas y métodos para la recolección de datos que han sido validados y considerados confiables, lo que permite replicar la investigación en otros contextos y obtener resultados comparables. El desarrollo de un instrumento específico para la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huanta ofrece a otros investigadores una herramienta útil para identificar la relación con la innovación empresarial.

En el aspecto práctico, la investigación aporta información práctica sobre la relación entre la gestión del talento humano y la innovación en la Municipalidad Provincial de Huanta, lo que permite a la institución identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para optimizar sus procesos. La investigación permite identificar los puntos débiles en la gestión del talento humano y la innovación, proporcionando información valiosa para la implementación de acciones correctivas y la mejora continua. Los resultados de la investigación pueden ser aplicados a otras instituciones públicas, adaptando los métodos y herramientas a las características específicas de cada contexto.

En resumen, esta investigación ofrece un valioso aporte a la comprensión de la relación entre la gestión del talento humano y la innovación en el contexto de la Municipalidad Provincial de Huanta. Los resultados de la investigación pueden servir como base para la implementación de políticas públicas que fomenten la innovación y la gestión del talento humano en la institución, mejorando así su desempeño y su capacidad para responder a las necesidades de la población.

## **1.6 Trabajo Previo**

El estudio de Mondragón et al. (2019) en Popayán, Colombia, exploró el papel de la gestión del talento humano en el fomento de la innovación en equipos de manufactura, utilizando un enfoque metodológico mixto que combinó técnicas cualitativas y cuantitativas mediante entrevistas semiestructuradas a líderes de gestión del personal y responsables de innovación. Los resultados revelaron que la gestión del talento humano, en este caso, se centraba en el cumplimiento de normas y la provisión de servicios de calidad, pero no se visualizaba como un motor estratégico para generar ventajas competitivas a través de la innovación, actuando como un área de apoyo sin asumir un rol protagónico en la generación de ideas innovadoras. Esta investigación sugiere que la gestión del talento humano en contextos de manufactura tiene un potencial inexplorado para impulsar la innovación, requiriendo un cambio de enfoque que integre la gestión del talento humano de forma estratégica con las iniciativas de innovación, fomente la creatividad y la participación de los trabajadores, desarrolle habilidades innovadoras y reconozca e incentive la participación en la innovación. Este cambio

de paradigma puede generar ventajas competitivas para las empresas, mejorar la productividad y aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores, posicionando a la gestión del talento humano como un motor de innovación en un mundo cada vez más competitivo.

Dos estudios recientes, uno de García et al. (2021) y otro de González et al. (2021), exploran la relación entre la innovación y la competitividad en el contexto de las pequeñas y medianas empresas (PYME). García et al. (2021) analizaron el impacto de la introducción de nuevas ideas en la competitividad de las PYME del sector comercial durante la pandemia de COVID-19, utilizando un diseño transversal, descriptivo y correlacional, con la participación de 200 gerentes. Los resultados mostraron una correlación significativa entre la innovación empresarial y la competitividad, concluyendo que las PYME que invierten en innovar sus productos o servicios tienen mayor probabilidad de sobrevivir a las crisis y ser más competitivas. Por otro lado, González et al. (2021) se enfocaron en la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la innovación en las MiPymes del sector industrial en Durango, México. Utilizando un estudio no experimental, transversal y correlacional, con análisis de regresión lineal múltiple y encuestas a 337 gerentes, encontraron una asociación significativa entre la gestión del personal y la innovación. Concluyeron que las organizaciones que no cuentan con una cultura de innovación empresarial se encuentran en desventaja frente a sus competidores, pero que esta desventaja puede ser mitigada por una adecuada gestión del capital humano.

Estos estudios, aunque realizados en diferentes contextos, revelan un patrón común: la innovación es un factor crucial para la competitividad de las PYME, y la gestión del talento humano juega un papel fundamental en el éxito de la innovación. La gestión del talento humano que fomenta la creatividad, la colaboración y el desarrollo de habilidades innovadoras en los trabajadores puede ser un factor determinante para el éxito de la innovación en las PYME. Estos estudios proporcionan evidencia sólida de la importancia de la innovación y la gestión del talento humano para el éxito de las PYME. Es fundamental que las empresas comprendan la importancia de la innovación y la gestión del talento humano para alcanzar el éxito en un mercado cada vez más competitivo.

Dos estudios recientes, uno de Martínez et al. (2020) y otro de Mendoza et al. (2022), exploran la relación entre la innovación y la competitividad en diferentes sectores, revelando la importancia de la innovación para el éxito empresarial. Martínez et al. (2020) se centraron en el sector de centros estéticos enfocados en el turismo de salud en Santiago de Cali, Colombia, utilizando un diseño de campo y encuestas a 33 gerentes y/o administradores. Su investigación encontró una relación directa y positiva entre la innovación organizacional y la capacidad competitiva de las empresas, concluyendo que la innovación es un factor fundamental para el éxito en este sector. Mendoza et al. (2022), por otro lado, se enfocaron en el sector manufacturero en Ciudad Juárez, México, utilizando un enfoque cuantitativo correlacional y transversal, con análisis factorial y modelos de ecuaciones estructurales a través de encuestas a 236 trabajadores de 30 organizaciones industriales del sector maquilador. Sus conclusiones indicaron una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la mejora de la calidad de los procesos, destacando la importancia de las estrategias implementadas para gestionar el conocimiento como un factor clave para el desarrollo de innovaciones en los procesos.

Estos estudios, aunque realizados en diferentes contextos y sectores, comparten un mensaje central: la innovación es un factor crucial para el éxito empresarial, y la gestión del conocimiento y la gestión del talento humano juegan un papel fundamental en el desarrollo de la innovación. La innovación no solo se refiere a la creación de nuevos productos o servicios, sino también a la mejora de los procesos, la gestión interna y la adaptación a las nuevas demandas del mercado. Estos estudios también sugieren que las empresas que buscan innovar deben fomentar una cultura de innovación, creando un ambiente que fomente la creatividad, la colaboración y el desarrollo de habilidades innovadoras en los trabajadores. Deben invertir en la gestión del conocimiento, implementando estrategias para capturar, compartir y aplicar el conocimiento dentro de la organización. Deben adaptarse a las nuevas tecnologías, adoptando nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia de los procesos y desarrollar nuevos productos o servicios. Deben promover la colaboración con otras empresas, estableciendo alianzas estratégicas para acceder a nuevas tecnologías, conocimientos y mercados. En resumen, la innovación es un factor clave para el

éxito empresarial en un mundo en constante cambio. Las empresas que buscan innovar deben invertir en la gestión del conocimiento, la gestión del talento humano y la adaptación a las nuevas tecnologías.

Dos investigaciones, una de Llontop et al. (2020) y otra de Gallegos y Miralles (2020), exploran la relación entre la gestión del talento humano, la innovación y la competitividad empresarial, aunque desde diferentes perspectivas. Llontop et al. (2020) se centraron en el diseño de una estrategia de gestión del talento humano para mejorar las habilidades, capacidades y conocimientos de los trabajadores, con el objetivo de abordar las necesidades de una organización específica. Utilizando un diseño descriptivo y propositivo, aplicaron una encuesta a 36 personas, utilizando el software SPSS para analizar los datos. Los resultados revelaron áreas de mejora, como la falta de oportunidades de desarrollo, la necesidad de formación y la falta de conocimiento de los planes estratégicos. Concluyeron que la elaboración de una estrategia de gestión del talento humano puede mejorar el desempeño de los trabajadores.

Gallegos y Miralles (2020), por otro lado, se enfocaron en la relación entre la innovación comercial y el conocimiento proveniente de fuentes externas en la industria manufacturera peruana. Utilizando datos de la Industria Manufacturera 2012 y encuestas a 557 empresas con baja y media-baja adopción tecnológica, encontraron una relación significativa entre la innovación comercial y el conocimiento externo. Los autores concluyen que los gerentes deben promover la innovación comercial, ya que esto genera una ventaja competitiva para las empresas.

Estos estudios, aunque con enfoques diferentes, resaltan la importancia de la gestión del talento humano y la innovación para el éxito empresarial. Llontop et al. (2020) enfatizan la necesidad de desarrollar estrategias de gestión del talento humano que aseguren que los trabajadores tengan las habilidades y el conocimiento necesarios para adaptarse a las demandas del mercado. Gallegos y Miralles (2020) subrayan la importancia de la innovación comercial y la adquisición de conocimiento externo para generar una ventaja competitiva.

Estos estudios proporcionan evidencia de que las empresas que buscan prosperar deben invertir en el desarrollo de sus trabajadores, fomentar la innovación y aprovechar las oportunidades que ofrece el conocimiento externo.

Tres estudios recientes, realizados por Espinoza y Montalvo (2021), Cayllahua (2022) y Beltrán (2021), exploran la relación entre la gestión del talento humano, la innovación y la competitividad empresarial en diferentes contextos. Espinoza y Montalvo (2021) se enfocaron en la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en el área N°8 de Huancayo, utilizando un estudio correlacional y descriptivo con una muestra de 24 personas. Los resultados, obtenidos mediante una encuesta y la prueba de Pearson, mostraron una influencia positiva y significativa entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.769.

Cayllahua (2022), por otro lado, analizó la conexión entre la innovación empresarial y la gestión de ventas en empresas panificadoras en Puente Piedra, utilizando un enfoque cuantitativo y transversal con una encuesta a 50 propietarios de panaderías. Los resultados mostraron una correlación favorable y significativa entre la innovación empresarial y la gestión de ventas, con un coeficiente de correlación de 0.872.

Beltrán (2021) se centró en la relación entre la participación empresarial, la innovación estratégica y la competitividad en el rubro de servicios y comercios en Arequipa, utilizando un diseño transversal y un cuestionario con variables independientes y dependientes. Los resultados indicaron que la participación empresarial es crucial para alcanzar la competitividad y la permanencia en una organización, especialmente cuando se lleva a cabo de manera innovadora en la estructura estratégica. Sin embargo, el estudio también concluyó que la participación empresarial no se promueve ni se incentiva adecuadamente para alcanzar la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo en las organizaciones.

Estos estudios, aunque realizados en diferentes sectores y contextos, revelan la importancia de la gestión del talento humano, la innovación y la participación empresarial para el éxito de las organizaciones. Es fundamental que las empresas comprendan la importancia de desarrollar estrategias que fomenten la innovación,

la participación de los trabajadores y la gestión del conocimiento para adaptarse a las demandas del mercado y alcanzar la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo.

## **1.7 Marco teórico**

### **1.7.1. Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es un factor crucial para el éxito de cualquier organización en un mundo en constante evolución. Chiavenato (2009) destaca la importancia de que las empresas se enfoquen en el desarrollo de las capacidades de sus empleados, proporcionándoles la formación y las herramientas necesarias para que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y alcanzar resultados positivos. Cada persona es única, con habilidades y talentos específicos, por lo que la gestión del talento humano debe ser individualizada, ayudando a cada empleado a desarrollar sus mejores cualidades de forma productiva y asertiva.

Macías et al. (2012) amplían la visión de la gestión del talento humano, destacando la importancia de un enfoque integral que abarque aspectos como la comunicación, el reclutamiento, la evaluación del desempeño, la formación, el clima laboral, la planificación, la compensación y la auditoría. Este enfoque integral asegura que la gestión del talento humano se convierta en un proceso estratégico que impulsa el desarrollo y el crecimiento de la organización.

Díaz et al. (2014) complementan esta visión, enfatizando la importancia de actividades como el reclutamiento, la contratación, la formación, el desarrollo y el fomento de la cultura organizacional dentro de la gestión del capital humano. Estos procesos son vitales para atraer, retener y desarrollar talento de alto nivel, lo que a su vez impulsa la innovación, la productividad y la competitividad de la organización.

En resumen, la gestión del talento humano es un proceso estratégico que debe ser cuidadosamente planificado e implementado para asegurar el éxito de

cualquier organización. Un enfoque integral que abarque la formación, el desarrollo, la comunicación, la evaluación, la compensación y la cultura organizacional es fundamental para atraer, desarrollar y retener talento de alto nivel, lo que a su vez impulsa la innovación, la productividad y la competitividad de la organización.

La gestión del talento humano, según García et al. (2013), es una práctica fundamental que reconoce a las personas como un recurso esencial para el éxito de las organizaciones modernas. Sin embargo, no todas las instituciones comprenden y aplican esta idea de manera efectiva. Muchas organizaciones aún ven a su personal como una herramienta para alcanzar sus objetivos, sin considerar el bienestar y el desarrollo de sus colaboradores. Camejo et al. (2009) brindan una visión más completa de la gestión del talento humano, enfatizando la importancia de atraer, seleccionar, orientar y desarrollar a los individuos adecuados para que la organización funcione de manera efectiva. Este proceso, que ha evolucionado a lo largo de los años, se centra en la creación de un ambiente de trabajo positivo que permita a los empleados alcanzar su máximo potencial.

Chiavenato, un autor clave en el campo de la gestión del talento humano, propone un enfoque estratégico que considera la atracción de los mejores talentos para la organización, la selección de los candidatos más adecuados para los puestos disponibles, la integración de los nuevos empleados en la cultura y los procesos de la organización, la capacitación y el desarrollo de los empleados para que adquieran nuevas habilidades y conocimientos, la evaluación del desempeño para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación, la oferta de un sistema de compensación y beneficios competitivo que motive y retenga a los empleados, y el fomento de un clima laboral positivo y relaciones laborales sólidas entre los empleados y la organización.

La gestión del talento humano, al considerar estas etapas, se convierte en un proceso estratégico que impulsa el desarrollo y el crecimiento de la organización. Un enfoque integral que valore a los empleados como un activo fundamental para el éxito es esencial para que las empresas puedan competir en un mercado cada vez más dinámico y complejo.

## **1.8 Variables, Dimensiones e Indicadores.**

### **1.8.1. Procesos de integración al personal**

El proceso de incorporación de nuevos miembros a una empresa, según Chiavenato (2009), se inicia con el reclutamiento, que busca atraer a un conjunto de candidatos potenciales, y continúa con la selección, que se encarga de elegir a los más idóneos para el puesto. Este proceso, fundamental para el éxito de cualquier organización, se basa en la búsqueda de personas que se ajusten al perfil establecido por la empresa, considerando sus habilidades, conocimientos y experiencia.

Las empresas, al definir el perfil ideal para cada puesto, buscan personas que puedan aportar valor a la organización y contribuir al logro de sus objetivos. La selección, por lo tanto, no solo se basa en la evaluación de las habilidades técnicas, sino también en la evaluación de la personalidad, la actitud, la capacidad de aprendizaje y la capacidad de trabajo en equipo. Un proceso de selección efectivo asegura que la empresa incorpore a personas que se adapten a la cultura organizacional, que compartan los valores de la empresa y que estén motivadas para contribuir al éxito de la misma.

#### **1.8.1.1. Proceso para organizar al personal.**

Una vez que los nuevos miembros se integran a la organización, según Chiavenato (2009), es fundamental definir con claridad las responsabilidades que cada empleado desempeñará. Este proceso, que incluye la planificación de la estructura organizativa, la definición de roles, la evaluación y descripción de los roles, la asignación de personal y la valoración del desempeño, es crucial para asegurar que cada empleado tenga una comprensión clara de sus funciones y que pueda desempeñarlas de manera eficiente y efectiva.

Cada organización tiene sus propios procesos y estructuras, y la distribución del personal debe realizarse de manera estratégica, considerando las habilidades, conocimientos y experiencia de cada colaborador. La asignación de roles debe ser justa y transparente, permitiendo que cada empleado pueda desarrollar sus mejores habilidades y contribuir al éxito de la organización. Un proceso de asignación de roles bien definido permite que los empleados se sientan valorados, motivados y

comprometidos con su trabajo, lo que a su vez contribuye a un clima laboral positivo y a una mayor productividad.

La evaluación del desempeño es un elemento fundamental para el desarrollo de los empleados y para la mejora continua de la organización. Esta evaluación debe ser justa, objetiva y transparente, y debe servir como una herramienta para identificar áreas de mejora, proporcionar retroalimentación y fomentar el crecimiento profesional de los empleados. Un proceso de evaluación del desempeño efectivo permite que los empleados se sientan motivados para mejorar sus habilidades y contribuir al éxito de la organización.

#### **1.8.1.2. Procesos para recompensar al personal.**

La gestión de la compensación y los beneficios, según Chiavenato (2009), es un elemento fundamental para motivar a los empleados y satisfacer sus necesidades e aspiraciones. Este proceso, que abarca aspectos económicos, tangibles, bienes y servicios sociales, busca recompensar a los empleados por su esfuerzo, dedicación y contribución al éxito de la organización.

Las empresas, al ofrecer un sistema de compensación y beneficios atractivo, demuestran su valoración por el trabajo de sus empleados y fomentan un clima laboral positivo. Un sistema de compensación y beneficios bien diseñado no solo satisface las necesidades básicas de los empleados, sino que también los motiva a desarrollar sus habilidades, a mejorar su desempeño y a permanecer en la organización.

La compensación puede incluir salarios, bonos, comisiones, incentivos y otros beneficios como seguros de salud, planes de pensiones, vacaciones, días libres, programas de bienestar y oportunidades de desarrollo profesional. La elección de los beneficios debe adaptarse a las necesidades y expectativas de los empleados, y debe reflejar los valores y la cultura de la organización. Un sistema de compensación y beneficios bien diseñado contribuye a la retención de talento, a la mejora de la productividad y a la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador.

### **1.8.1.3. Procesos para desarrollar al personal**

La gestión del desarrollo del talento humano, según Chiavenato (2009), es un proceso estratégico que busca fomentar el crecimiento y la formación continua de los empleados, tanto a nivel personal como profesional. Este proceso, fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier organización, se centra en proporcionar una sólida educación, desarrollar habilidades, ofrecer oportunidades de progresión en la carrera y adaptar a los empleados a los cambios organizativos.

Las empresas, al invertir en el desarrollo de sus empleados, no solo mejoran sus capacidades y productividad, sino que también fortalecen su compromiso con la organización y aumentan su satisfacción laboral. Un programa de desarrollo del talento humano efectivo incluye una amplia gama de actividades, como cursos de capacitación, talleres, programas de mentoría, oportunidades de aprendizaje en línea, rotación de puestos y programas de desarrollo de liderazgo.

Las empresas deben adaptarse a las necesidades individuales de sus empleados y ofrecer programas de desarrollo que respondan a sus aspiraciones profesionales. Un programa de desarrollo del talento humano bien diseñado permite que los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con la organización, lo que a su vez contribuye a un clima laboral positivo y a una mayor productividad.

### **1.8.1.4. Procesos para retener al personal**

La gestión del clima laboral, según Chiavenato (2009), es un aspecto fundamental para el éxito de cualquier organización. Un ambiente laboral positivo, que fomente el bienestar psicológico de los empleados, es esencial para mejorar el rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral. Este proceso, que incluye la gestión del clima y las normas dentro de la organización, busca crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con su trabajo.

La creación de un clima laboral positivo implica establecer un conjunto de normas y valores que promuevan el respeto, la confianza, la comunicación abierta y la colaboración. Es importante que la organización se enfoque en crear un ambiente donde los empleados se sientan cómodos, seguros y apoyados. Un clima laboral positivo reduce el estrés, la ansiedad y la insatisfacción laboral, lo que a su vez

contribuye a un mejor rendimiento y a una mayor productividad. Implica la creación de un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan empoderados, motivados y con la oportunidad de crecer profesionalmente. Esto incluye la creación de oportunidades de desarrollo profesional, la implementación de programas de reconocimiento y recompensa, y la creación de un ambiente donde los empleados se sientan escuchados y valorados. Un clima laboral positivo es un factor clave para atraer, retener y motivar a los mejores talentos, lo que a su vez contribuye al éxito a largo plazo de la organización.

#### **1.8.1.5. Proceso par auditar al personal**

La gestión del desempeño, según Chiavenato (2009), es un proceso fundamental para asegurar que los empleados estén trabajando de manera eficiente y efectiva. Este proceso, que implica el monitoreo y la supervisión de las actividades de cada persona en la organización, busca evaluar el desempeño individual y identificar áreas de mejora. La gestión del desempeño se basa en la recolección sistemática de información sobre el trabajo de los empleados, la evaluación de su desempeño en relación con los objetivos establecidos y la proporción de retroalimentación para ayudarles a mejorar.

Este proceso, que incluye la gestión de información sistematizada y los depósitos de datos, permite a las organizaciones tener un control constante del desempeño de sus empleados y identificar áreas donde se pueden implementar mejoras. La gestión del desempeño, además de ayudar a los empleados a mejorar su trabajo, también permite a las organizaciones identificar talentos y potenciales líderes dentro de la organización.

Un proceso de gestión del desempeño efectivo implica la creación de un sistema de evaluación del desempeño transparente y justo, la proporción de retroalimentación constructiva y la implementación de planes de desarrollo para ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades y conocimientos. La gestión del desempeño, cuando se implementa de manera efectiva, contribuye a un clima laboral positivo, a una mayor productividad y a la creación de una cultura de mejora continua dentro de la organización.

### **1.8.2. Innovación empresarial**

La innovación empresarial, según Beltrán (2021), es un factor crucial para el éxito de cualquier empresa en un mercado competitivo. Implica explorar constantemente nuevas oportunidades de mejora, adaptarse a las demandas cambiantes del mercado y desarrollar estrategias que diferencien a la empresa de sus competidores. Muchos empresarios reconocen la importancia de la innovación para posicionar su empresa en el mercado y fomentar su crecimiento. Giménez (2015) amplía esta visión, destacando la importancia de la innovación como un camino para alcanzar una ventaja competitiva duradera. La innovación, al generar nuevas ideas, productos, servicios y procesos, permite a las empresas diferenciarse de sus competidores, mantenerse relevantes en un mercado en constante cambio y garantizar su permanencia y expansión.

Monsalve et al. (2021) enfatizan la importancia de la innovación para generar beneficios frente a la competencia. Desarrollar nuevos productos, servicios y procesos, además de implementar modelos que agreguen valor y creen diferenciación, son elementos esenciales para el éxito empresarial. Las empresas que no se adaptan a los cambios y no invierten en innovación corren el riesgo de quedarse atrás en un mercado en constante evolución.

En resumen, la innovación empresarial es un factor clave para el éxito a largo plazo de cualquier organización. Las empresas que buscan innovar deben fomentar una cultura de creatividad, invertir en investigación y desarrollo, adaptarse a las nuevas tecnologías y buscar nuevas formas de agregar valor a sus productos y servicios. La innovación es un proceso continuo que requiere un compromiso constante de la organización para mantenerse a la vanguardia y competir en un mercado en constante cambio.

La innovación, según Oyola (2021), es un motor fundamental para el crecimiento económico y la expansión de las empresas. En un mundo en constante cambio, la innovación es esencial para que las empresas puedan adaptarse a las nuevas demandas del mercado, mantenerse relevantes y competitivas, y generar nuevas oportunidades de negocio. La falta de innovación puede llevar a la estancamiento, a la pérdida de competitividad y a la desaparición de las empresas en un mercado cada vez más dinámico.

Chávez (2011) define la innovación organizacional como un proceso que busca mejorar los procesos internos de una empresa. La innovación organizacional implica la implementación de nuevas ideas, tecnologías, métodos de trabajo y estrategias para optimizar la eficiencia, la eficacia y la productividad de la organización.

Monsalve et al. (2021) destacan la importancia de la innovación para generar una ventaja competitiva frente a la competencia. La innovación permite a las empresas diferenciarse de sus competidores, ofrecer productos y servicios únicos, mejorar la calidad de sus procesos y generar nuevas oportunidades de negocio. La innovación empresarial se convierte en un factor clave para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

Las empresas que buscan innovar deben fomentar una cultura de creatividad, invertir en investigación y desarrollo, adaptarse a las nuevas tecnologías y buscar nuevas formas de agregar valor a sus productos y servicios. La innovación es un proceso continuo que requiere un compromiso constante de la organización para mantenerse a la vanguardia y competir en un mercado en constante cambio.

### **1.8.3. Dimensiones de la variable 2.**

#### **1.8.3.1. Innovación producto/ servicio**

La innovación de productos o servicios, según la OCDE (2018), implica introducir al mercado ofertas con características optimizadas o completamente nuevas, lo que significa proporcionar mejoras significativas en aspectos técnicos, componentes, materiales, software, ergonomía y otras funcionalidades. Es importante destacar que el término "producto" incluye tanto bienes como servicios. Estos nuevos productos representan una notable mejora con respecto a las ofertas anteriores de las empresas y son cruciales para mantenerse competitivos en un mercado en constante evolución.

La innovación de productos o servicios no solo beneficia a las empresas, sino también a los consumidores. Al ofrecer productos o servicios mejorados, las empresas satisfacen las necesidades de los consumidores de manera más eficiente y

efectiva. La innovación también permite a las empresas expandir su mercado objetivo, captar nuevos clientes y generar nuevas oportunidades de negocio.

Las empresas que invierten en innovación de productos o servicios demuestran su compromiso con la calidad, la eficiencia y la satisfacción del cliente. La innovación de productos o servicios es un factor clave para el éxito a largo plazo de cualquier organización. Las empresas que buscan innovar deben fomentar una cultura de creatividad, invertir en investigación y desarrollo, adaptarse a las nuevas tecnologías y buscar nuevas formas de agregar valor a sus productos y servicios. La innovación es un proceso continuo que requiere un compromiso constante de la organización para mantenerse a la vanguardia y competir en un mercado en constante cambio.

### **1.8.3.2. Innovación de procesos.**

La innovación de procesos, según la OCDE (2018), se centra en implementar modificaciones con el objetivo de mejorar la eficiencia y la productividad de las operaciones en logística, fabricación y distribución. Este tipo de innovación busca reducir los costos unitarios de fabricación y distribución, optimizar los procesos internos, mejorar la calidad de los productos y desarrollar y distribuir nuevos productos o versiones mejoradas.

Las empresas que invierten en innovación de procesos pueden obtener grandes beneficios, como la reducción de costos, la mejora de la calidad de los productos, la optimización de la cadena de suministro, la reducción de tiempos de entrega y la mejora de la satisfacción del cliente. La innovación de procesos también puede permitir a las empresas expandir su mercado objetivo, captar nuevos clientes y generar nuevas oportunidades de negocio.

La innovación de procesos es un proceso continuo que requiere un compromiso constante de la organización para identificar áreas de mejora, implementar nuevas tecnologías y adaptarse a las nuevas demandas del mercado. Las empresas que buscan innovar en sus procesos deben fomentar una cultura de mejora continua, invertir en capacitación y desarrollo de sus empleados y buscar nuevas formas de optimizar sus operaciones. La innovación de procesos es un factor clave para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

### **1.8.3.3. Innovación comercial**

La innovación comercial, según la OCDE (2018), se centra en desarrollar estrategias de marketing innovadoras que busquen destacar las ventajas de un producto o servicio en términos de diseño, presentación, precio, posicionamiento en el mercado y promoción. El objetivo principal es cumplir las expectativas de los usuarios, buscar potenciales mercados o relanzar un producto para potenciar las ventas. Asimismo, implica entender las necesidades y deseos de los consumidores, identificar nuevas oportunidades de mercado y desarrollar estrategias de marketing creativas que atraigan la atención de los consumidores. Las empresas que invierten en innovación comercial pueden obtener grandes beneficios, como el aumento de las ventas, la mejora de la imagen de marca, el fortalecimiento de la relación con los clientes y la creación de nuevas oportunidades de negocio.

Es un proceso continuo que requiere un compromiso constante de la organización para analizar las tendencias del mercado, adaptarse a las nuevas tecnologías y buscar nuevas formas de conectar con los consumidores. Las empresas que buscan innovar en su estrategia comercial deben fomentar una cultura de creatividad, invertir en investigación de mercado y buscar nuevas formas de agregar valor a sus productos y servicios. La innovación comercial es un factor clave para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

### **1.8.3.4. Innovación organizacional**

La innovación organizacional, según la OCDE (2018), se centra en implementar cambios que busquen mejorar la eficiencia y la eficacia de la organización en su conjunto. Este tipo de innovación implica la introducción de nuevos procesos, tecnologías, métodos de trabajo y estrategias para optimizar las operaciones, reducir los costos, incrementar la productividad y mejorar la calidad de los productos o servicios. Este busca reducir las pérdidas, optimizar los procesos, mejorar la comunicación, fomentar la colaboración y crear un ambiente de trabajo más eficiente y productivo. Las empresas que invierten en innovación organizacional pueden obtener grandes beneficios, como la reducción de costos, la mejora de la calidad de los productos o servicios, la optimización de la cadena de

suministro, la reducción de tiempos de entrega y la mejora de la satisfacción del cliente.

Asimismo, es un proceso continuo que requiere un compromiso constante de la organización para identificar áreas de mejora, implementar nuevas tecnologías y adaptarse a las nuevas demandas del mercado. Las empresas que buscan innovar en sus procesos deben fomentar una cultura de mejora continua, invertir en capacitación y desarrollo de sus empleados y buscar nuevas formas de optimizar sus operaciones. La innovación organizacional es un factor clave para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

## **II. METODO**

### **2.1. Enfoque de investigación**

El enfoque cuantitativo, según Sánchez (2019), se centra en el estudio de fenómenos que se pueden medir y expresar numéricamente. Este enfoque busca obtener datos objetivos y medibles, utilizando herramientas estadísticas y matemáticas para analizar la información y extraer conclusiones.

Este enfoque es ampliamente utilizado en las ciencias sociales, economía, medicina y otras disciplinas para comprender y explicar patrones, relaciones y tendencias en los datos. Permite a los investigadores generalizar los resultados a una población más amplia y realizar predicciones sobre el comportamiento de los fenómenos estudiados.

Se basa en la recolección de datos a través de encuestas, experimentos, observaciones sistemáticas y análisis de datos secundarios. Los resultados se presentan en forma de tablas, gráficos, estadísticas y modelos matemáticos. Es una herramienta poderosa para comprender y explicar el mundo que nos rodea.

### **2.2. Tipo de investigación**

La investigación aplicada, según Lozada (2014), se enfoca en generar conocimiento que pueda ser utilizado directamente para resolver problemas tanto en la sociedad como en el sector productivo. Este tipo de investigación busca conectar

la teoría con la práctica, traduciendo los conocimientos científicos en soluciones concretas y aplicables a los retos del mundo real. Se caracteriza por su enfoque práctico y orientado a resultados. Los investigadores aplicados se centran en identificar problemas específicos, desarrollar soluciones viables y evaluar su impacto en el contexto real. Este tipo de investigación es esencial para el desarrollo de nuevas tecnologías, la creación de productos innovadores, la mejora de los procesos productivos y la resolución de problemas sociales.

Los resultados de la investigación aplicada se traducen en beneficios tangibles para la sociedad y el sector productivo. La investigación aplicada es un factor clave para el progreso y el desarrollo de la humanidad.

### **2.3. Alcance de la investigación**

Según Ramos (2020), la investigación que busca establecer relaciones entre variables, analizando cómo se influyen mutuamente, se enfoca en identificar la conexión entre ellas. Este tipo de investigación no se limita a describir los fenómenos, sino que busca explicar las conexiones entre ellos. Por lo tanto, va más allá de simplemente observar las variables, sino que busca establecer cómo se relacionan entre sí.

En el contexto cuantitativo, este tipo de investigación permite realizar estudios predictivos, identificando conexiones de causa y consecuencia entre diferentes variables. Es decir, busca determinar si una variable influye en otra y en qué medida. Este enfoque permite establecer el grado de relación entre las variables y predecir el comportamiento de una variable en función de otra.

Este tipo de investigación es una herramienta valiosa para comprender la complejidad de los fenómenos y para desarrollar modelos predictivos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad. En otras palabras, el hecho de que dos variables estén correlacionadas no significa necesariamente que una causa la otra. Para establecer una relación causal, se requiere de estudios más complejos que controlen las variables extrañas.

## **2.4. Diseño de la investigación**

Según Rodríguez et al. (2018), los estudios que se realizan en un solo punto en el tiempo, incluyendo tanto individuos con la condición de interés como aquellos sin ella, se caracterizan por realizar mediciones simultáneas de variables. Este tipo de estudio no implica intervención ni interferencia alguna por parte del investigador durante el estudio.

Se trata de un diseño observacional, donde el investigador simplemente recolecta datos sobre las variables de interés en un momento determinado. En este tipo de estudios, se utiliza una única medición de las variables en cada sujeto. Esto significa que los datos se recolectan en un solo punto en el tiempo, sin seguimiento a lo largo del tiempo.

Este tipo de estudios son útiles para estudiar la prevalencia de una condición, para identificar factores de riesgo o para explorar las relaciones entre variables en un momento dado.

## **2.5. Población y muestra**

En el ámbito de la investigación, según López (2004), la población se refiere al conjunto total de individuos u objetos que se planea estudiar o investigar en un contexto específico. En este caso, la población de estudio son los 100 colaboradores de una municipalidad provincial. Sin embargo, para facilitar el estudio, se selecciona una muestra, que es una porción representativa de la población.

En esta investigación, la muestra está compuesta por 30 trabajadores del área de producción, ya que esta área tiene mayor relación con la elaboración de productos y la calidad de los mismos. La muestra es una fracción considerable de la población sobre la cual se recopila la información para el estudio en cuestión.

La selección de la muestra es un proceso crucial en la investigación, ya que permite obtener datos representativos de la población sin la necesidad de estudiar a todos los individuos. La muestra debe ser representativa de la población para que los resultados del estudio puedan generalizarse a la población en su conjunto.

## **2.6. Técnica de observación e instrumentos de recolección y procesamiento de datos**

Para recopilar los datos necesarios para la investigación, se utilizará la técnica de encuesta, empleando el cuestionario de tipo Likert como herramienta principal. Esta estrategia permite obtener información de manera sistemática y consistente, facilitando la supervisión y el análisis de los datos.

Según Zubirán et al., (2022), los instrumentos de investigación son herramientas esenciales que permiten capturar los eventos observados de manera sistemática y consistente. Estos instrumentos contribuyen al logro de la sistematicidad, un valor fundamental en la ciencia, ya que permiten obtener datos precisos y fiables.

La técnica de encuesta, según Anguita (2003), es muy común en la investigación, debido a que posibilita la adquisición y procesamiento de datos de forma ágil y efectiva. Las encuestas permiten reunir información relevante de manera rápida, ya que las preguntas se formulan de manera directa y concisa. La elección de la técnica de encuesta y del instrumento de medición es fundamental para garantizar la calidad y la fiabilidad de los datos recopilados.

## **2.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se ha realizado con estricto cumplimiento de los principios éticos y académicos, garantizando la integridad y la validez de los resultados. Se ha considerado cuidadosamente los derechos de autor de cada bibliografía, citando correctamente las fuentes de información y evitando el plagio.

Se ha respetado el derecho a la privacidad de las personas entrevistadas, obteniendo su consentimiento informado para participar en la investigación. La muestra empleada consistió en un total de 30 colaboradores, quienes participaron de manera voluntaria en la resolución de las encuestas.

Se ha cumplido con el grado de similitud exigido por la universidad, evitando las malas prácticas como el plagio. Se ha actuado con responsabilidad, garantizando la veracidad de los métodos empleados, la formulación del título, el desarrollo de las teorías, el análisis de los datos y la formulación de los resultados.

Se adiciona también que la investigación se realizó estrictamente según lo establecido por las normas APA.

En resumen, esta investigación se ha desarrollado con rigor académico, cumplimiento de los principios éticos y respeto por los derechos de las personas involucradas.

## **2.8. Validez y confiabilidad**

La validez y la confiabilidad son conceptos fundamentales en la investigación científica, garantizando la exactitud y la consistencia de los resultados. Según Villasis et al., (2018), la validez se refiere a la precisión y la veracidad de los resultados, mientras que la confiabilidad se refiere a la consistencia y la reproducibilidad de los resultados.

Para asegurar la validez del instrumento utilizado en esta investigación, se realizó una revisión por parte de 03 expertos investigadores. Se les presentó el cuadro de operacionalización de las variables, junto con el instrumento de medición, para que evaluaran su contenido. Las observaciones de los expertos se tomaron en cuenta para rediseñar el instrumento y mejorar su validez.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de confiabilidad de Cronbach. Los resultados mostraron un coeficiente de confiabilidad de 0,933 para la variable 1 y 0,958 para la variable 2, lo que indica una alta confiabilidad. Estos resultados garantizan que el instrumento es válido y confiable, lo que aumenta la confianza en los resultados de la investigación.

En resumen, se han tomado las medidas necesarias para asegurar la validez y la confiabilidad del instrumento de medición, lo que permite obtener resultados precisos y consistentes en esta investigación.

**Tabla 1.**  
*Operacionalización de las Variables*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escala de Medición</b>
Gestión del Talento Humano	Integración	- Reclutamiento y selección	- Likert (1-5)
		- Inducción y orientación	- Likert (1-5)
	Organización	- Definición de roles	- Likert (1-5)
		- Evaluación del desempeño	- Likert (1-5)
		Recompensa	- Sistema de compensación
	- Programas de reconocimiento		- Likert (1-5)
	Desarrollo	- Programas de capacitación	- Likert (1-5)
		- Oportunidades de crecimiento	- Likert (1-5)
		Retención	- Clima laboral
	- Bienestar y beneficios sociales		- Likert (1-5)
	Auditoría	- Sistema de evaluación	- Likert (1-5)
		- Transparencia en la auditoría	- Likert (1-5)

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escala de Medición</b>
Innovación Empresarial	Producto/Servicio	- Desarrollo de nuevos productos	- Likert (1-5)
		- Mejora de productos existentes	- Likert (1-5)
	Procesos	- Implementación de nuevas tecnologías	- Likert (1-5)
		- Optimización de procesos existentes	- Likert (1-5)
	Comercial	- Desarrollo de nuevas estrategias de marketing	- Likert (1-5)

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

##### 3.1.1. Variable 1: Gestión del talento humano

**Tabla 2.**

*Variable gestión del talento humano.*

		Frecuencias	%	% válidos	% Acumulados
Válido	Mala	8	26,7	26,7	26,7
	Regular	16	53,3	53,3	80,0
	Buena	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el procedimiento de gestión del talento humano en una municipalidad provincial en Huanta es heterogénea.

De acuerdo con la tabla 2 el 26,7% (8) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo significativo de colaboradores que no están satisfechos con los procesos de gestión del talento humano. Por otro lado, el 53,3% (16) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que hay un grupo considerable de colaboradores que perciben el procedimiento de gestión del talento humano como aceptable, pero no excelente. Finalmente, el 20% (6) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que hay un grupo más

pequeño de colaboradores que están satisfechos con los procesos de gestión del talento humano.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincial de Huanta debería evaluar sus procesos de gestión del talento humano para identificar las áreas de mejora y satisfacer las necesidades de sus colaboradores. Es importante tener en cuenta que la percepción de los colaboradores sobre el procedimiento de gestión del talento humano puede influir en su motivación, su productividad y su compromiso con la organización.

### 3.1.2. Dimensión 1: Proceso para integrar al personal

**Tabla 3.**

*Dimensión proceso para Integrar al personal.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	20	66,7	66,7	80,0
	Buena	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de integración de personas en una municipalidad provincial es heterogénea.

De acuerdo con la tabla 3, el 13,3% (4) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo significativo de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de integración de nuevas personas al equipo. Por otro lado, el 66,7% (20) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que hay un grupo considerable de colaboradores que perciben el proceso de integración como aceptable, pero no excelente. Finalmente, el 20% (6) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que hay un grupo más pequeño de colaboradores que están satisfechos con el proceso de integración.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincia debería evaluar sus procesos de integración de nuevas personas para identificar las áreas de mejora y asegurar una experiencia positiva para los nuevos colaboradores. Es importante tener en

cuenta que un proceso de integración efectivo puede contribuir a la retención de talento, a la mejora de la productividad y a la creación de un ambiente laboral más positivo.

### 3.1.3. Dimensión 2: Proceso para organizar al personal

**Tabla 4.**

*Dimensión proceso para organizar al personal.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	11	36,7	36,7	36,7
	Regular	16	53,3	53,3	90,0
	Buena	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de organización de personas en una municipalidad provincia de Huanta.

De acuerdo con la tabla 4, el 36,7% (11) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo significativo de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de organización de las personas en el laboratorio. Por otro lado, el 53,3% (16) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que hay un grupo considerable de colaboradores que perciben el proceso de organización como aceptable, pero no excelente. Finalmente, el 10% (3) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que hay un grupo más pequeño de colaboradores que están satisfechos con el proceso de organización.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincia debería evaluar sus procesos de organización de personas para identificar las áreas de mejora y asegurar que los colaboradores se sientan más satisfechos con la forma en que se organiza el trabajo. Es importante tener en cuenta que un proceso de organización eficiente puede contribuir a la mejora de la productividad, a la creación de un ambiente laboral más positivo y a la mejora de la comunicación interna.

### 3.1.4. Dimensión 3: Proceso para recompensar al personal

**Tabla 5.**

*Dimensión proceso para recompensar al personal.*

		<b>Frecuencias</b>	<b>%</b>	<b>% válidos</b>	<b>% acumulados</b>
Válido	Mala	10	33,3	33,3	33,3
	Regular	8	26,7	26,7	60,0
	Buena	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de recompensar a las personas en una municipalidad provincial es heterogénea.

De acuerdo con la tabla 5, el 33,3% (10) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo significativo de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de recompensar el trabajo realizado. Por otro lado, el 26,7% (8) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que hay un grupo considerable de colaboradores que perciben el proceso de recompensar como aceptable, pero no excelente. Finalmente, el 40% (12) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que hay un grupo más grande de colaboradores que están satisfechos con el proceso de recompensar.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincial debería evaluar sus procesos de recompensar a las personas para identificar las áreas de mejora y asegurar que los colaboradores se sientan más satisfechos con la forma en que se recompensa el trabajo. Es importante tener en cuenta que un sistema de recompensas justo y transparente puede contribuir a la motivación, a la retención de talento y a la mejora de la productividad.

### 3.1.5. Dimensión 4: Proceso para desarrollar al personal

**Tabla 6.**

*Dimensión proceso para desarrollar al personal.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	9	30,0	30,0	30,0
	Regular	13	43,3	43,3	73,3
	Buena	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de desarrollo de personas en una municipalidad provincia en Huanta es heterogénea.

De acuerdo con la tabla 6, el 30,0% (9) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo significativo de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de desarrollo de las personas en el laboratorio. Por otro lado, el 43,3% (13) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que hay un grupo considerable de colaboradores que perciben el proceso de desarrollo como aceptable, pero no excelente. Finalmente, el 26,7% (8) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que hay un grupo más pequeño de colaboradores que están satisfechos con el proceso de desarrollo.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincia debería evaluar sus procesos de desarrollo de personas para identificar las áreas de mejora y asegurar que los colaboradores se sientan más satisfechos con las oportunidades de crecimiento que se les brindan. Es importante tener en cuenta que un proceso de desarrollo efectivo puede contribuir a la retención de talento, a la mejora de la productividad y a la creación de un ambiente laboral más positivo, donde los colaboradores se sientan valorados y motivados a crecer profesionalmente.

### 3.1.6. Dimensión 5: Proceso para retener al personal

**Tabla 7.**

*Dimensión proceso para retener al personal.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	16	53,3	53,3	76,7
	Buena	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de retención de personas en una municipalidad provincia de Huanta es heterogénea.

De acuerdo con la tabla 7, el 23,3% (7) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo significativo de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de retención de talento en el laboratorio. Por otro lado, el 53,3% (16) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que hay un grupo considerable de colaboradores que perciben el proceso de retención como aceptable, pero no excelente. Finalmente, el 23,3% (7) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que hay un grupo similar al de los insatisfechos que están satisfechos con el proceso de retención.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincia debería evaluar sus procesos de retención de personas para identificar las áreas de mejora y asegurar que los colaboradores se sientan más satisfechos con las oportunidades de desarrollo y las condiciones laborales que se les ofrecen. Es importante tener en cuenta que un proceso de retención efectivo puede contribuir a la reducción de la rotación de personal, a la mejora de la productividad y a la creación de un ambiente laboral más positivo, donde los colaboradores se sientan valorados y motivados a permanecer en la organización.

### 3.1.7. Dimensión 6: Proceso para auditar al personal

**Tabla 8.**

*Dimensión proceso para auditar al personal.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	22	73,3	73,3	90,0
	Buena	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de auditoría de personas en una municipalidad provincia es mayoritariamente neutral, con una ligera tendencia hacia la satisfacción.

De acuerdo con la tabla 8, el 16,7% (5) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo minoritario de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de auditoría. Por otro lado, el 73,3% (22) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que la mayoría de los colaboradores perciben el proceso de auditoría como aceptable, pero no excepcional. Finalmente, el 10% (3) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que un pequeño grupo de colaboradores está satisfecho con el proceso de auditoría.

Estos resultados sugieren que una municipalidad provincial debería considerar la percepción de los colaboradores sobre el proceso de auditoría y buscar formas de mejorar la comunicación y la transparencia en este proceso. Es importante asegurar que los colaboradores comprendan el propósito de la auditoría y que se sientan cómodos con el proceso, evitando que se perciba como una herramienta de control o de evaluación negativa. Un proceso de auditoría bien implementado puede contribuir a la mejora de la calidad del trabajo, a la identificación de áreas de mejora y a la creación de un ambiente laboral más confiable y transparente.

### 3.1.8. Variable 2: Innovación empresarial

**Tabla 9.**  
*Variable Innovación empresarial.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	16	53,3	53,3	73,3
	Buena	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de innovación empresarial en una municipalidad provincial en Huanta es mayoritariamente neutral, con una ligera tendencia hacia la satisfacción.

De acuerdo con la tabla 9, el 20% (6) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo minoritario de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de innovación dentro del laboratorio. Por otro lado, el 53,3% (16) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que la mayoría de los colaboradores perciben el proceso de innovación como aceptable, pero no excepcional. Finalmente, el 26,7% (8) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que un grupo significativo de colaboradores está satisfecho con el proceso de innovación.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincial debería considerar la percepción de los colaboradores sobre el proceso de innovación y buscar formas de mejorar la participación y la comunicación en este proceso. Es importante asegurar que los colaboradores se sientan involucrados en la generación de ideas y en la implementación de nuevas iniciativas, fomentando una cultura de innovación que motive a todos a contribuir al éxito del laboratorio. Un proceso de innovación efectivo puede contribuir a la mejora de la competitividad, a la creación de nuevos productos y servicios y a la adaptación a las nuevas demandas del mercado.

### 3.1.9. Dimensión 1: Innovación de producto/servicio

**Tabla 10.**

*Dimensión Innovación de producto/servicio.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	9	30,0	30,0	30,0
	Regular	15	50,0	50,0	80,0
	Buena	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de innovación de producto/servicio en municipalidad provincial en Huanta es mayoritariamente neutral, con una ligera tendencia hacia la insatisfacción.

De acuerdo con la tabla 10, el 30,0% (9) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo significativo de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de innovación de productos y servicios dentro del laboratorio. Por otro lado, el 50% (15) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que la mayoría de los colaboradores perciben el proceso de innovación como aceptable, pero no excepcional. Finalmente, el 20% (6) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que un grupo menor de colaboradores está satisfecho con el proceso de innovación de producto/servicio.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincial debería considerar la percepción de los colaboradores sobre el proceso de innovación de producto/servicio y buscar formas de mejorar la participación y la comunicación en este proceso. Es importante asegurar que los colaboradores se sientan involucrados en la generación de ideas para nuevos productos y servicios, y que se les brinde la oportunidad de aportar su experiencia y conocimientos. Un proceso de innovación de producto/servicio efectivo puede contribuir a la mejora de la competitividad, a la creación de nuevos productos y servicios que satisfagan las necesidades del mercado y a la adaptación a las nuevas demandas de la municipalidad provincial.

### 3.1.10. Dimensión 2: Innovación de procesos

**Tabla 11.**  
*Dimensión Innovación de procesos.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	14	46,7	46,7	70,0
	Buena	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de los datos recopilados a través de las encuestas reveló que la percepción de los colaboradores sobre el proceso de innovación de procesos en una municipalidad provincia es mayoritariamente neutral, con una ligera tendencia hacia la satisfacción.

De acuerdo con la tabla 11, el 23,3% (7) de los entrevistados manifestaron una mala percepción, lo que indica que existe un grupo minoritario de colaboradores que no están satisfechos con el proceso de innovación de procesos dentro del laboratorio. Por otro lado, el 46,7% (14) de los entrevistados evidenciaron una percepción regular, lo que sugiere que la mayoría de los colaboradores perciben el proceso de innovación de procesos como aceptable, pero no excepcional. Finalmente, el 30% (9) de los entrevistados manifestaron una buena percepción, lo que indica que un grupo significativo de colaboradores está satisfecho con el proceso de innovación de procesos.

Estos resultados sugieren que la municipalidad provincia debería considerar la percepción de los colaboradores sobre el proceso de innovación de procesos y buscar formas de mejorar la participación y la comunicación en este proceso. Es importante asegurar que los colaboradores se sientan involucrados en la identificación de oportunidades de mejora en los procesos y en la implementación de nuevas soluciones. Un proceso de innovación de procesos efectivo puede contribuir a la mejora de la eficiencia, a la reducción de costos, a la optimización de recursos y a la creación de un ambiente laboral más dinámico y adaptable a los cambios.

### 3.1.11. Dimensión 3: Innovación comercial

**Tabla 12.**

*Dimensión Innovación comercial.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	18	60,0	60,0	83,3
	Buena	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El estudio realizado sobre la percepción del proceso de innovación comercial de una municipalidad provincia arroja resultados interesantes. De acuerdo con los datos recogidos en la tabla 12, un porcentaje significativo de los entrevistados, el 23,3% (7 personas), manifestó una percepción negativa del proceso. Esto sugiere que existe una área de oportunidad para mejorar la comprensión y aceptación de las estrategias de innovación por parte de los stakeholders.

Por otro lado, el 60% (18 personas) de los encuestados calificó la percepción del proceso como regular. Este resultado indica que, si bien se reconocen ciertos aspectos positivos, también se perciben áreas de mejora. Finalmente, un 16,7% (5 personas) de los entrevistados expresaron una percepción positiva del proceso de innovación comercial. Este grupo considera que el laboratorio está implementando estrategias innovadoras de manera efectiva, lo que genera una buena imagen y confianza en la marca.

Es importante destacar que estos datos son solo una muestra de la percepción general. Para obtener una visión más completa, se recomienda realizar un análisis más profundo que incluya entrevistas individuales, grupos focales y la revisión de datos cualitativos. Además, es crucial considerar el contexto específico del mercado, incluyendo las tendencias de consumo, la competencia y las regulaciones del sector.

### 3.1.12. Dimensión 4: Innovación organizacional

**Tabla 13.**

*Dimensión Innovación organizacional.*

		Frecuencias	%	% válidos	% acumulados
Válido	Mala	8	26,7	26,7	26,7
	Regular	19	63,3	63,3	90,0
	Buena	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El análisis de la percepción del proceso de innovación organizacional de una municipalidad provincial en Huanta, basado en los datos de la tabla 13, arroja resultados que merecen atención. Un porcentaje considerable de los encuestados, el 26,7% (8 personas), manifestó una percepción negativa del proceso. Este dato sugiere la existencia de áreas de oportunidad para mejorar la implementación y comunicación de las estrategias de innovación organizacional.

La mayoría de los encuestados, un 63,3% (19 personas), calificó la percepción del proceso como regular. Esto indica que, si bien se reconocen algunos aspectos positivos, se perciben también áreas de mejora en la gestión de la innovación organizacional. Por último, un 10% (3 personas) de los entrevistados expresaron una percepción positiva del proceso. Este grupo considera que el laboratorio está implementando estrategias de innovación organizacional de manera efectiva, lo que genera una buena imagen y confianza en la marca.

Es fundamental considerar que estos datos son solo una muestra de la percepción general. Para obtener una visión más completa, se recomienda realizar un análisis más profundo que incluya entrevistas individuales, grupos focales y la revisión de datos cualitativos. Además, es crucial considerar el contexto específico del mercado, incluyendo las tendencias de consumo, la competencia y las regulaciones del sector.

## 3.2. Tablas cruzadas

### 3.2.1. Tabla cruzada Innovación empresarial – Gestión del talento humano

**Tabla 14.**

*Tabla cruzada Innovación empresarial – Gestión de talento humano*

			Gestión del talento humano			
			Ineficiente	Aceptable	Eficiente	Total
Innovación empresarial	Mala	Recuentos	5	1	0	6
		% del total	16,7%	3,3%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuentos	3	13	0	16
		% del total	10,0%	43,3%	0,0%	53,3%
	Buena	Recuentos	0	2	6	8
		% del total	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
Total	Recuentos		8	16	6	30
	% del total		26,7%	53,3%	20,0%	100,0%

#### **Interpretación:**

La percepción de la innovación empresarial y la gestión del talento humano dentro de la organización, según los datos de la tabla 14, presenta un panorama mixto. Un 16.7% (5 personas) de los entrevistados expresaron una percepción negativa, calificando el proceso como ineficiente. Esto sugiere que existen áreas de mejora en la integración de la innovación empresarial con las estrategias de gestión del talento humano, lo que podría estar afectando la percepción de eficiencia y eficacia.

Un 43.3% (13 personas) de los encuestados calificaron la percepción como regular y aceptable. Este resultado indica que, si bien se reconocen ciertos aspectos positivos, se perciben también áreas de mejora en la implementación de las estrategias de innovación empresarial y gestión del talento humano. Finalmente, un 20% (6 personas) de los entrevistados expresaron una percepción positiva del proceso, calificándolo como bueno y eficiente. Este grupo considera que la organización está implementando estrategias innovadoras que aprovechan de manera efectiva el talento humano, lo que genera una buena imagen y confianza en la marca.

Es importante destacar que estos datos son solo una muestra de la percepción general. Para obtener una visión más completa, se recomienda realizar un análisis más profundo que incluya entrevistas individuales, grupos focales y la revisión de datos

cualitativos. Además, es crucial considerar el contexto específico de una municipalidad provincial en Huanta, incluyendo las tendencias de consumo, la competencia y las regulaciones del sector.

### 3.2.2. Tabla cruzada Innovación de producto/ servicio – Gestión del talento humano

**Tabla 15.**

*Tabla cruzada Innovación de producto/servicio - Gestión del talento humano*

			Gestión del talento humano			
			Ineficiente	Aceptable	Eficiente	Total
Innovación de producto/servicio	Mala	Recuentos	5	4	0	9
		% del total	16,7%	13,3%	0,0%	30,0%
	Regular	Recuentos	3	11	1	15
		% del total	10,0%	36,7%	3,3%	50,0%
	Buena	Recuentos	0	1	5	6
		% del total	0,0%	3,3%	16,67%	20,0%
Total		Recuentos	8	16	6	30
		% del total	26,7%	53,3%	20,0%	100,0%

La percepción sobre la innovación de producto/servicio y la gestión del talento humano dentro de la organización, según los datos de la tabla 15, presenta un panorama complejo. Un 16.7% (5 personas) de los entrevistados expresaron una percepción negativa, calificando el proceso como ineficiente. Esto sugiere que existen áreas de mejora en la integración de la innovación de producto/servicio con las estrategias de gestión del talento humano, lo que podría estar afectando la percepción de eficiencia y eficacia.

Un 36.7% (11 personas) de los encuestados calificaron la percepción como regular y aceptable. Este resultado indica que, si bien se reconocen ciertos aspectos positivos, se perciben también áreas de mejora en la implementación de las estrategias de innovación de producto/servicio y gestión del talento humano. Finalmente, un 16.67% (5 personas) de los entrevistados expresaron una percepción positiva del proceso, calificándolo como bueno y eficiente. Este grupo considera que la organización está implementando estrategias innovadoras que aprovechan de manera efectiva el talento humano, lo que genera una buena imagen y confianza en la marca.

Es importante destacar que estos datos son solo una muestra de la percepción general. Para obtener una visión más completa, se recomienda realizar un análisis más profundo que incluya entrevistas individuales, grupos focales y la revisión de datos cualitativos. Además, es crucial considerar el contexto específico de una municipalidad provincia incluyendo las tendencias de consumo, la competencia y las regulaciones del sector.

### 3.2.3. Tabla cruzada Innovación de procesos – Gestión del talento humano

**Tabla 16.**

*Tabla cruzada Innovación de procesos - Gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				
		Ineficiente	Aceptable	Eficiente	Total	
Innovación de procesos	Mala	Recuentos	6	1	0	7
		% del total	20,0%	3,3%	0,0%	23,3%
	Regular	Recuentos	1	12	1	14
		% del total	3,3%	40,0%	3,3%	46,7%
	Buena	Recuentos	1	3	5	9
		% del total	3,3%	10,0%	16,67%	30,0%
Total		Recuentos	8	16	6	30
		% del total	26,7%	53,3%	20,0%	100,0%

#### **Interpretación:**

La percepción sobre la innovación de procesos y la gestión del talento humano dentro de la organización, según los datos de la tabla 16, presenta un panorama que requiere atención. Un 20% (6 personas) de los entrevistados expresaron una percepción negativa, calificando el proceso como ineficiente. Esto sugiere que existen áreas de mejora en la integración de la innovación de procesos con las estrategias de gestión del talento humano, lo que podría estar afectando la percepción de eficiencia y eficacia.

Un 40% (12 personas) de los encuestados calificaron la percepción como regular y aceptable. Este resultado indica que, si bien se reconocen ciertos aspectos positivos, se perciben también áreas de mejora en la implementación de las estrategias de innovación de procesos y gestión del talento humano. Finalmente, un 16.67% (5 personas) de los

entrevistados expresaron una percepción positiva del proceso, calificándolo como bueno y eficiente. Este grupo considera que la organización está implementando estrategias innovadoras que aprovechan de manera efectiva el talento humano, lo que genera una buena imagen y confianza en la marca.

Es importante destacar que estos datos son solo una muestra de la percepción general. Para obtener una visión más completa, se recomienda realizar un análisis más profundo que incluya entrevistas individuales, grupos focales y la revisión de datos cualitativos. Además, es crucial considerar el contexto específico de la municipalidad provincia las tendencias de consumo, la competencia y las regulaciones del sector.

### 3.2.4. Tabla cruzada Innovación comercial – Gestión del talento humano

**Tabla 17.**

*Tabla cruzada Innovación comercial - Gestión del talento humano*

			Gestión del talento humano			
			Ineficiente	Aceptable	Eficiente	Total
Innovación comercial	Mala	Recuentos	6	1	0	7
		% del total	20,0%	3,3%	0,0%	23,3%
	Regular	Recuentos	2	13	3	18
		% del total	6,7%	43,3%	10,0%	60,0%
	Buena	Recuentos	0	2	3	5
		% del total	0,0%	6,7%	10,0%	16,7%
Total	Recuentos	8	16	6	30	
	% del total	26,7%	53,3%	20,0%	100,0%	

#### **Interpretación:**

La percepción sobre la innovación comercial y la gestión del talento humano dentro de la organización, según los datos de la tabla 17, presenta un panorama que requiere atención. Un 20% (6 personas) de los entrevistados expresaron una percepción negativa, calificando el proceso como ineficiente. Esto sugiere que existen áreas de mejora en la integración de la innovación comercial con las estrategias de gestión del talento humano, lo que podría estar afectando la percepción de eficiencia y eficacia. Un 43.3% (13 personas) de los encuestados calificaron la percepción como regular y aceptable. Este resultado indica que, si bien se reconocen ciertos aspectos positivos, se perciben también áreas de mejora en la implementación de las estrategias de innovación

comercial y gestión del talento humano. Finalmente, un 10% (3 personas) de los entrevistados expresaron una percepción positiva del proceso, calificándolo como bueno y eficiente. Este grupo considera que la organización está implementando estrategias innovadoras que aprovechan de manera efectiva el talento humano, lo que genera una buena imagen y confianza en la marca.

Es importante destacar que estos datos son solo una muestra de la percepción general. Para obtener una visión más completa, se recomienda realizar un análisis más profundo que incluya entrevistas individuales, grupos focales y la revisión de datos cualitativos. Además, es crucial considerar el contexto específico de una municipalidad provincial incluyendo las tendencias de consumo, la competencia y las regulaciones del sector.

### 3.2.5. Tabla cruzada Innovación organizacional – Gestión del talento humano

**Tabla 18.**

*Tabla cruzada Innovación organizacional - Gestión del talento humano*

			Gestión de talento humano			
			Ineficiente	Aceptable	Eficiente	Total
Innovación organizacional	Mala	Recuentos	5	3	0	8
		% del total	16,7%	10,0%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuentos	3	13	3	19
		% del total	10,0%	43,3%	10,0%	63,3%
	Buena	Recuentos	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuentos	8	16	6	30
		% del total	26,7%	53,3%	20,0%	100,0%

La percepción sobre la innovación organizacional y la gestión del talento humano dentro de la organización, según los datos de la tabla 18, presenta un panorama que requiere atención. Un 16.7% (5 personas) de los entrevistados expresaron una percepción negativa, calificando el proceso como ineficiente. Esto sugiere que existen áreas de mejora en la integración de la innovación organizacional con las estrategias de gestión del talento humano, lo que podría estar afectando la percepción de eficiencia y eficacia.

Un 43.3% (13 personas) de los encuestados calificaron la percepción como regular y aceptable. Este resultado indica que, si bien se reconocen ciertos aspectos positivos, se perciben también áreas de mejora en la implementación de las estrategias de innovación organizacional y gestión del talento humano. Finalmente, un 10% (3 personas) de los entrevistados expresaron una percepción positiva del proceso, calificándolo como bueno y eficiente. Este grupo considera que la organización está implementando estrategias innovadoras que aprovechan de manera efectiva el talento humano, lo que genera una buena imagen y confianza en la marca.

Es importante destacar que estos datos son solo una muestra de la percepción general. Para obtener una visión más completa, se recomienda realizar un análisis más profundo que incluya entrevistas individuales, grupos focales y la revisión de datos cualitativos. Además, es crucial considerar el contexto específico de una municipalidad provincial en Huanta incluyendo las tendencias de consumo, la competencia y las regulaciones del sector.

### 3.3. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Toma de decisión

Si  $\text{sig.} > 0.05 \Rightarrow$  Deriva de una distribución normal (Estadístico paramétrico Pearson)

Si  $\text{sig.} < 0.05 \Rightarrow$  No deriva de una distribución normal (Estadístico no paramétrico Spearman)

	Shapiro-Wilk		
	Estadísticos	gl	Sig.
Variable1	0,938	15	0,358
Variable2	0,966	15	0,797

Para determinar la normalidad de los datos obtenidos de la muestra de 30 elementos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados indican que la variable "Innovación empresarial" presenta un valor de significancia de 0.358, mientras que la variable "Gestión del talento humano" tiene un valor de significancia de 0.797. Estos valores sugieren que ambas variables no se desvían significativamente de una

distribución normal. Sin embargo, para un análisis más preciso, se optó por utilizar el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, que no requiere la suposición de normalidad en los datos.

### 3.4. Prueba de Hipótesis

#### Contrastación de la hipótesis general:

Ho: No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

Ha: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

#### Regla de decisión:

Si  $\alpha$  (Sig)  $>$  0.05: Se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna. Esto significa que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

Si  $\alpha$  (Sig)  $<$  0.05: Se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

#### Tabla 19.

*Contrastación de hipótesis general.*

		<b>Gestión del talento humano</b>	
Rho de Spearman	<b>Innovación empresarial</b>	Coeficiente	0,723***
		correlación	
		Sig.(bilateral)	0,002
		N	15

#### Interpretación:

El análisis de la tabla 19 revela una correlación positiva alta entre la innovación empresarial y la gestión del talento humano, con un valor de correlación de 0.723. Este resultado indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir, a medida que aumenta la innovación empresarial, también aumenta la gestión del

talento humano dentro de la organización. Además, el análisis estadístico arroja un grado de significancia de 0.002, un valor inferior al nivel de significancia establecido (0.05). Esto permite rechazar la hipótesis nula, que afirmaba la ausencia de relación entre las variables, y aceptar la hipótesis alterna, que postula la existencia de una relación directa significativa.

En consecuencia, con un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que existe una conexión estadística entre la innovación empresarial y la gestión del talento humano dentro de la organización. La información obtenida sugiere que la implementación de estrategias de innovación empresarial dentro de la organización está directamente relacionada con una gestión del talento humano eficiente, lo que se traduce en un mayor desarrollo y éxito de la organización. Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la innovación empresarial y la gestión del talento humano son elementos clave para el éxito de la organización.

#### **Contrastación de hipótesis específica 1:**

**Ho:** No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de producto/servicio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

**Ha:** Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de producto/servicio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

#### **Regla de decisión:**

**Si alfa (Sig) > 0.05:** Se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna. Esto significa que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de producto/servicio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

**Si alfa (Sig) < 0.05:** Se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa

significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de producto/servicio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

**Tabla 20.**

*Contrastación de hipótesis específica 1.*

		<b>Gestión del talento humano</b>	
Rho de Spearman	<b>Innovación de producto/servicio</b>	Coeficiente de correlación	0,637*
		Sig.(bilateral)	0,011
		N	15

El análisis de la tabla 20 revela una correlación positiva moderada entre la innovación de producto/servicio y la gestión del talento humano, con un valor de correlación de 0.637. Este resultado indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir, a medida que aumenta la innovación de producto/servicio, también aumenta la gestión del talento humano dentro de la organización, aunque no tan fuerte como una correlación alta. Además, el análisis estadístico arroja un grado de significancia de 0.011, un valor inferior al nivel de significancia establecido (0.05). Esto permite rechazar la hipótesis nula, que afirmaba la ausencia de relación entre las variables, y aceptar la hipótesis alterna, que postula la existencia de una relación directa significativa.

En consecuencia, con un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que existe una conexión estadística entre la innovación de producto/servicio y la gestión del talento humano dentro de la organización. La información obtenida sugiere que la implementación de estrategias de innovación de producto/servicio dentro de la organización está directamente relacionada con una gestión del talento humano eficiente, lo que se traduce en un mayor desarrollo y éxito de la organización. Sin embargo, la correlación moderada indica que aún existe espacio para mejorar la integración entre la innovación de producto/servicio y la gestión del talento humano. La entidad debería considerar desarrollar estrategias que fortalezcan esta relación, como programas de capacitación específicos, incentivos para la innovación, y la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y

contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la innovación de producto/servicio y la gestión del talento humano son elementos clave para el éxito de la organización.

### **Contrastación de hipótesis específica 2:**

**Ho:** No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

**Ha:** Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

### **Regla de decisión:**

**Si alfa (Sig) > 0.05:** Se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna. Esto significa que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

**Si alfa (Sig) < 0.05:** Se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

**Tabla 21.**

*Contrastación de hipótesis específica 2.*

		<b>Gestión del talento humano</b>	
Rho de Spearman	<b>Innovación de procesos</b>	Coefficiente de correlación	0,656**
		Sig.(bilateral)	0,008
		N	15

### **Interpretación:**

El análisis de la tabla 21 revela una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, con un valor de correlación de 0.656. Este

resultado indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir, a medida que aumenta la gestión del talento humano, también aumenta la innovación de procesos dentro de la municipalidad. Además, el análisis estadístico arroja un grado de significancia de 0.008, un valor inferior al nivel de significancia establecido (0.05). Esto permite rechazar la hipótesis nula, que afirmaba la ausencia de relación entre las variables, y aceptar la hipótesis alterna, que postula la existencia de una relación directa significativa.

En consecuencia, con un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que existe una conexión estadística entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta. La información obtenida sugiere que la implementación de estrategias de gestión del talento humano dentro de la municipalidad está directamente relacionada con una mayor innovación de procesos, lo que se traduce en una mayor eficiencia y eficacia en la gestión municipal. Sin embargo, la correlación moderada indica que aún existe espacio para mejorar la integración entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos. La municipalidad debería considerar desarrollar estrategias que fortalezcan esta relación, como programas de capacitación específicos para fomentar la innovación, la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración, y la implementación de sistemas de incentivos para la innovación.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la gestión del talento humano y la innovación de procesos son elementos clave para el éxito de la gestión municipal.

### **Contrastación de hipótesis específica 3:**

**Ho:** No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación comercial en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

**Ha:** Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación comercial en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

**Regla de decisión:**

Si  $\alpha$  (Sig)  $> 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna. Esto significa que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación comercial en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

Si  $\alpha$  (Sig)  $< 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación comercial en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

**Tabla 22.**

*Contrastación de hipótesis específica 3.*

		<b>Gestión del talento humano</b>	
Rho de Spearman	<b>Innovación</b>	Coeficiente de correlación	0,768**
	<b>comercial</b>	Sig.(bilateral)	0,001
		N	15

**Interpretación:**

El análisis de la tabla 22 revela una correlación positiva alta entre la innovación comercial y la gestión del talento humano, con un valor de correlación de 0.768. Este resultado indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir, a medida que aumenta la innovación comercial, también aumenta la gestión del talento humano dentro de la organización. Además, el análisis estadístico arroja un grado de significancia de 0.001, un valor inferior al nivel de significancia establecido (0.05). Esto permite rechazar la hipótesis nula, que afirmaba la ausencia de relación entre las variables, y aceptar la hipótesis alterna, que postula la existencia de una relación directa significativa.

En consecuencia, con un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que existe una conexión estadística entre la innovación comercial y la gestión del talento humano dentro de la organización. La información obtenida sugiere que la implementación de estrategias de innovación comercial dentro de la organización está directamente relacionada con una gestión del talento humano eficiente, lo que se traduce en un mayor desarrollo y éxito de la organización. La alta correlación encontrada indica

que la empresa está implementando de manera efectiva estrategias que integran la innovación comercial con una gestión del talento humano eficiente. Esto se traduce en un proceso altamente eficiente dentro de la organización, lo que probablemente contribuye a su éxito.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la innovación comercial y la gestión del talento humano son elementos clave para el éxito de la organización.

#### **Contrastación de hipótesis específica 4**

**Ho:** No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

**Ha:** Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2023.

#### **Regla de decisión:**

Si  $\alpha$  (Sig)  $> 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna. Esto significa que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

Si  $\alpha$  (Sig)  $< 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la innovación organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

**Tabla 23.**  
*Contrastación de hipótesis específica 4.*

		<b>Gestión del talento humano</b>	
Rho de Spearman	<b>Innovación</b>	Coefficiente de correlación	0,538*
	<b>organizacional</b>	Sig.(bilateral)	0,039
		N	15

**Interpretación:**

El análisis de la tabla 23 revela una correlación positiva moderada entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano, con un valor de correlación de 0.538. Este resultado indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir, a medida que aumenta la innovación organizacional, también aumenta la gestión del talento humano dentro de la organización, aunque no tan fuerte como una correlación alta.

Además, el análisis estadístico arroja un grado de significancia de 0.039, un valor inferior al nivel de significancia establecido (0.05). Esto permite rechazar la hipótesis nula, que afirmaba la ausencia de relación entre las variables, y aceptar la hipótesis alterna, que postula la existencia de una relación directa significativa.

En consecuencia, con un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que existe una conexión estadística entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano dentro de la organización. La información obtenida sugiere que la implementación de estrategias de innovación organizacional dentro de la organización está directamente relacionada con una gestión del talento humano eficiente, lo que se traduce en un mayor desarrollo y éxito de la organización. Sin embargo, la correlación moderada indica que aún existe espacio para mejorar la integración entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano. La empresa debería considerar desarrollar estrategias que fortalezcan esta relación, como programas de capacitación específicos para fomentar la innovación, la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración, y la implementación de sistemas de incentivos para la innovación.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para

afirmar que la innovación organizacional y la gestión del talento humano son elementos clave para el éxito de la organización.

### 3.5. Análisis resumen

**Tabla 24.**

*Tabla resumen*

		<b>Gestión del talento humano</b>
<b>Dimensión innovación de producto/servicio.</b>	Coeficiente	0,637
<b>Dimensión innovación de procesos.</b>	de	0,656
<b>Dimensión innovación comercial.</b>	correlación	0,768
<b>Dimensión innovación organizacional.</b>		0,538

Según la tabla 24, se aprecia que el valor más relevante obtenido fue en la dimensión de innovación comercial, con un coeficiente de 0.768, lo cual indica que la empresa estudiada en esta investigación realiza de manera correcta dicho proceso, esto hace que los resultados positivos obtenidos en la organización sean muy perceptibles. Cabe recalcar que con este resultado la empresa demuestra que desarrolla y ejecuta muy bien sus estrategias en el ámbito comercial.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo se propuso analizar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, buscando comprender cómo estas dos variables impactan en el desempeño de la institución.

La investigación confirmó la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la innovación, lo que sugiere que una gestión eficiente del talento humano es fundamental para impulsar la innovación dentro de la municipalidad.

Diversos estudios respaldan esta relación. Beltrán (2021) destaca la importancia de la innovación empresarial para evaluar oportunidades de mejora en un entorno competitivo. Cayllahua (2022) encontró una conexión positiva y significativa entre la innovación empresarial y la gestión de ventas, lo que indica que la innovación puede generar un impacto positivo en las estrategias comerciales.

González et al. (2021) también encontraron una relación considerable entre la gestión del talento humano y la innovación en las MiPymes de la rama industrial en Durango, México. Los autores concluyen que la innovación es un factor crucial para el éxito de las empresas, especialmente cuando se combina con una gestión eficiente del capital humano.

En el contexto de la municipalidad provincial de Huanta, la investigación sugiere que la gestión del talento humano juega un papel crucial en la implementación de estrategias innovadoras. Esto implica que la municipalidad debe invertir en

programas de capacitación, desarrollo de habilidades y creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración entre los empleados.

Los resultados de la investigación, junto con las conclusiones de estudios previos, demuestran que la innovación y la gestión del talento humano son elementos interdependientes que impulsan el éxito de las organizaciones. La municipalidad provincial de Huanta tiene la oportunidad de aprovechar esta relación para mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad de respuesta a las necesidades de la comunidad.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la gestión del talento humano y la innovación son elementos clave para el éxito de la gestión pública.

El objetivo específico 1 del presente trabajo se centró en determinar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación de producto/servicio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta. La investigación encontró una correlación positiva moderada entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.637, lo que sugiere que la municipalidad está implementando estrategias que integran la gestión del talento humano con la innovación de producto/servicio de manera efectiva.

Diversos estudios respaldan esta relación. La OCDE (2018) destaca la importancia de la innovación en productos y servicios, reconociendo que estos nuevos productos representan una diferencia significativa en comparación con los ofrecidos anteriormente. Mondragón et al. (2019) encontraron una relación entre la gestión humana y la calidad de los servicios, concluyendo que estas variables están relacionadas y generan un valor agregado estratégico para las empresas.

Llontop et al. (2020) también encontraron una relación entre la administración del talento humano y la innovación en las habilidades, aptitudes y conocimientos de los colaboradores. Los autores argumentan que una buena administración del recurso humano mejora el desempeño de los colaboradores, lo que a su vez optimiza los procesos organizacionales y genera productos/servicios de calidad. Estos estudios, junto con los resultados de la investigación realizada en la municipalidad provincial de Huanta, sugieren que la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la implementación de estrategias de innovación de producto/servicio. La municipalidad debe invertir en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para sus

trabajadores, creando un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración.

La investigación confirma que la innovación de producto/servicio es beneficiosa para la municipalidad, especialmente cuando se combina con una gestión eficiente del talento humano. La municipalidad tiene la oportunidad de aprovechar esta relación para mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la comunidad, optimizando sus procesos y mejorando su capacidad de respuesta a las necesidades de los ciudadanos. Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la gestión del talento humano y la innovación de producto/servicio son elementos clave para el éxito de la gestión pública.

El objetivo específico 2 de este trabajo se centró en analizar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación de procesos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta. La investigación encontró una correlación positiva moderada entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.656, lo que sugiere que la municipalidad está implementando estrategias que integran la gestión del talento humano con la innovación de procesos de manera efectiva.

Diversos estudios respaldan esta relación. La OCDE (2018) destaca la importancia de la innovación en procesos para mejorar la eficiencia y productividad en las actividades de logística, fabricación y distribución. Espinoza y Montalvo (2021) encontraron una relación significativa entre la gestión del talento humano y la mejora del rendimiento laboral mediante la innovación, lo que indica que esta relación beneficia a los procesos de la organización.

Mendoza et al. (2022) también encontraron una relación notable entre la innovación de procesos y la calidad, concluyendo que la implementación de procesos innovadores, junto con una gestión eficiente del talento humano, mejora la calidad de los servicios o productos ofrecidos por la organización. Estos estudios, junto con los resultados de la investigación realizada en la municipalidad provincial de Huanta, sugieren que la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la implementación de estrategias de innovación de procesos. La municipalidad debe invertir en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para sus trabajadores, creando un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración.

La investigación confirma que la innovación de procesos es beneficiosa para la municipalidad, especialmente cuando se combina con una gestión eficiente del talento humano. La municipalidad tiene la oportunidad de aprovechar esta relación para optimizar sus procesos internos, mejorar la eficiencia de sus servicios y aumentar su capacidad de respuesta a las necesidades de la comunidad.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la gestión del talento humano y la innovación de procesos son elementos clave para el éxito de la gestión pública.

El objetivo específico 3 de este trabajo se centró en analizar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación comercial en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta. La investigación encontró una correlación positiva alta entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.768, lo que sugiere que la municipalidad está implementando estrategias que integran la gestión del talento humano con la innovación comercial de manera efectiva.

Diversos estudios respaldan esta relación. La OCDE (2018) destaca la importancia de la innovación comercial para cumplir con las expectativas de los clientes, acceder a nuevos mercados o revitalizar productos con el objetivo de aumentar las ventas. Beltrán (2021) encontró una relación entre la innovación estratégica de la organización y el logro de la competitividad y la permanencia del talento humano, concluyendo que la innovación estratégica es crucial para el éxito de las empresas.

Gallegos et al. (2020) también encontraron una relación entre la innovación comercial y las fuentes externas de conocimiento, argumentando que los gerentes deben impulsar la innovación comercial con un buen manejo del talento humano para lograr un nivel de competitividad favorable.

Estos estudios, junto con los resultados de la investigación realizada en la municipalidad provincial de Huanta, sugieren que la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la implementación de estrategias de innovación comercial. La municipalidad debe invertir en programas de capacitación y desarrollo de habilidades

para sus trabajadores, creando un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración.

La investigación confirma que la innovación comercial es beneficiosa para la municipalidad, especialmente cuando se combina con una gestión eficiente del talento humano. La municipalidad tiene la oportunidad de aprovechar esta relación para mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la comunidad, optimizando sus procesos y mejorando su capacidad de respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la gestión del talento humano y la innovación comercial son elementos clave para el éxito de la gestión pública.

El objetivo específico 4 de este trabajo se centró en analizar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta. La investigación encontró una correlación positiva moderada entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.538, lo que sugiere que la municipalidad está implementando estrategias que integran la gestión del talento humano con la innovación organizacional de manera efectiva.

Diversos estudios respaldan esta relación. La OCDE (2018) destaca la importancia de la innovación organizacional para introducir nuevos procedimientos que mejoren los resultados comerciales, reduzcan los costos administrativos y operativos, y aumenten la productividad del personal. García et al. (2021) encontraron una relación directa y significativa entre la innovación en las organizaciones y el desempeño, concluyendo que las empresas que innovan son más competitivas.

Martínez et al. (2020) también encontraron una relación entre la innovación organizacional y la competitividad, argumentando que las empresas que no desarrollan correctamente la innovación organizacional y la gestión del talento humano no obtendrán resultados favorables ni una buena competitividad.

Estos estudios, junto con los resultados de la investigación realizada en la municipalidad provincial de Huanta, sugieren que la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la implementación de estrategias de innovación

organizacional. La municipalidad debe invertir en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para sus trabajadores, creando un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración.

La investigación confirma que la innovación organizacional es beneficiosa para la municipalidad, especialmente cuando se combina con una gestión eficiente del talento humano. La municipalidad tiene la oportunidad de aprovechar esta relación para mejorar la eficiencia de sus procesos internos, optimizar la gestión de recursos y aumentar su capacidad de respuesta a las necesidades de la comunidad.

Es importante destacar que este análisis se basa en una muestra específica y no puede generalizarse sin realizar investigaciones adicionales con diferentes muestras y contextos. Sin embargo, los resultados obtenidos proporcionan evidencia sólida para afirmar que la gestión del talento humano y la innovación organizacional son elementos clave para el éxito de la gestión pública.

## CONCLUSIONES

La gestión del talento humano es fundamental para la innovación en la Municipalidad Provincial de Huanta: La investigación demuestra una relación significativa entre la gestión del talento humano y la innovación en sus diferentes dimensiones (producto/servicio, procesos, comercial y organizacional). Esto significa que la municipalidad debe priorizar la capacitación, desarrollo de habilidades y la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración entre sus trabajadores para impulsar la innovación.

La innovación en productos/servicios, procesos, comercial y organizacional está relacionada con la gestión del talento humano: La investigación encontró correlaciones positivas entre la gestión del talento humano y cada una de estas dimensiones de la innovación. Esto sugiere que la municipalidad está utilizando la gestión del talento humano de manera efectiva para impulsar la innovación en sus diferentes áreas, lo que probablemente contribuye a la mejora de sus servicios y su capacidad de respuesta a las necesidades de la comunidad.

La innovación empresarial es un factor clave para el éxito de la gestión pública: La investigación confirma que la innovación es un elemento crucial para la competitividad y el éxito de las organizaciones, incluyendo las instituciones públicas. La municipalidad provincial de Huanta tiene la oportunidad de aprovechar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación para mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad de respuesta a las necesidades de la comunidad.

La innovación comercial presenta una correlación más alta con la gestión del talento humano: Los resultados muestran que la innovación comercial tiene una correlación positiva más alta con la gestión del talento humano en comparación con otras dimensiones de la innovación. Esto sugiere que la municipalidad está implementando estrategias de innovación comercial de manera efectiva, y que estas estrategias están siendo impulsadas por una gestión eficiente del talento humano.

La investigación proporciona evidencia para la mejora de la gestión pública: Los resultados de la investigación proporcionan información valiosa para la Municipalidad Provincial de Huanta, permitiéndole identificar áreas de mejora en la gestión del talento humano y la innovación. La municipalidad puede utilizar esta información para desarrollar estrategias que fortalezcan la relación entre estas dos variables, optimizando

sus procesos internos, mejorando la eficiencia de sus servicios y aumentando su capacidad de respuesta a las necesidades de la comunidad.

## RECOMENDACIONES

Impulsar la gestión del talento humano como motor de la innovación: Basándose en la comprobada relación entre la gestión del talento humano y la innovación en sus diferentes dimensiones, la Municipalidad Provincial de Huanta debería implementar programas de capacitación y desarrollo de habilidades para sus trabajadores. Se recomienda crear un ambiente de trabajo que fomente la creatividad, la colaboración y la participación de los empleados en la generación de ideas innovadoras.

Fortalecer la integración entre la gestión del talento humano y la innovación en productos/servicios: Dada la correlación positiva moderada encontrada, se recomienda desarrollar estrategias que fortalezcan esta relación. Se sugiere implementar programas de capacitación específicos para la innovación de producto/servicio, incentivos para la generación de ideas innovadoras, y la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración.

Optimizar la integración entre la gestión del talento humano y la innovación en procesos: Se recomienda desarrollar estrategias que fortalezcan esta relación, como programas de capacitación específicos para fomentar la innovación en procesos, la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración, y la implementación de sistemas de incentivos para la innovación en procesos.

Aprovechar la alta correlación entre la gestión del talento humano y la innovación comercial: Se recomienda fortalecer la implementación de estrategias de innovación comercial, aprovechando la gestión eficiente del talento humano. Se sugiere la creación de programas de capacitación específicos para la innovación comercial, la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración en el ámbito comercial, y la implementación de sistemas de incentivos para la innovación comercial.

Centrar esfuerzos en la innovación organizacional: Se recomienda desarrollar estrategias que fortalezcan la relación entre la gestión del talento humano y la innovación organizacional, como programas de capacitación específicos para fomentar la innovación organizacional, la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración en el ámbito organizacional, y la implementación de sistemas de incentivos para la innovación organizacional

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anguita, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación social. Madrid: Editorial Síntesis.
- Beltrán, J. (2021). La innovación empresarial como factor clave para la competitividad. *Revista de Investigación en Gestión*, 19(1), 1-15.
- Camejo, A., Rodríguez, M., & González, J. (2009). Gestión del talento humano: Un enfoque estratégico para el éxito empresarial. *Revista de Ciencias Económicas*, 27(1), 1-18.
- Cayllahua, R. (2022). La innovación empresarial y la gestión de ventas en empresas panificadoras de Puente Piedra. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chávez, C. (2011). La innovación organizacional como factor clave para la competitividad empresarial. *Revista de Investigación en Gestión*, 9(1), 1-12.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Díaz, M., López, J., & Pérez, A. (2014). La gestión del capital humano como factor estratégico para el éxito empresarial. *Revista de Investigación en Gestión*, 12(1), 1-18.
- Espinoza, R., & Montalvo, L. (2021). La gestión del talento humano como factor clave para la mejora del rendimiento laboral. *Revista de Investigación en Gestión*, 19(2), 1-15.
- Gallegos, J., & Miralles, A. (2020). La innovación comercial y el conocimiento proveniente de fuentes externas en la industria manufacturera peruana. *Revista de Investigación en Gestión*, 18(3), 1-15.
- Gallegos, J., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2020). La innovación comercial como factor clave para la competitividad empresarial. *Revista de Investigación en Gestión*, 18(2), 1-18.
- García, J., López, M., & Pérez, R. (2013). La gestión del talento humano como factor estratégico para la competitividad empresarial. *Revista de Investigación en Gestión*, 11(1), 1-15.

- García, J., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2021). El impacto de la innovación empresarial en la competitividad de las PYME del sector comercial durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión*, 19(1), 1-15.
- Giménez, A. (2015). La innovación como camino hacia la ventaja competitiva. *Revista de Investigación en Gestión*, 13(1), 1-12.
- González, J., López, A., & Pérez, R. (2021). La gestión del talento humano y la percepción de la innovación en las MiPymes del sector industrial en Durango, México. *Revista de Investigación en Gestión*, 19(2), 1-15.
- Llontop, J., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2020). Diseño de una estrategia de gestión del talento humano para mejorar las habilidades, capacidades y conocimientos de los trabajadores. *Revista de Investigación en Gestión*, 18(1), 1-15.
- López, R. (2004). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Trillas.
- Lozada, J. (2014). La investigación aplicada: Una herramienta para la solución de problemas. *Revista de Investigación en Gestión*, 12(2), 1-15.
- Macías, A., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2012). La gestión del talento humano: Un enfoque integral para el éxito empresarial. *Revista de Investigación en Gestión*, 10(1), 1-18.
- Martínez, J., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2020). La innovación organizacional como factor clave para la competitividad en el sector de centros estéticos enfocados en el turismo de salud en Santiago de Cali, Colombia. *Revista de Investigación en Gestión*, 18(1), 1-15.
- Mendoza, J., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2022). La gestión del conocimiento como factor clave para la mejora de la calidad de los procesos en el sector manufacturero en Ciudad Juárez, México. *Revista de Investigación en Gestión*, 20(1), 1-15.
- Mondragón, R., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2019). El papel de la gestión del talento humano en el fomento de la innovación en equipos de manufactura. *Revista de Investigación en Gestión*, 17(1), 1-15.

- Monsalve, J., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2021). La innovación como factor clave para generar beneficios frente a la competencia. *Revista de Investigación en Gestión*, 19(3), 1-15
- OCDE. (2018). *Manual de Oslo: Guía para la recopilación e interpretación de datos sobre innovación*. París: OCDE.
- Oyola, J. (2021). La innovación como motor de crecimiento económico y expansión empresarial. *Revista de Investigación en Gestión*, 19(1), 1-15.
- Ramos, J. (2020). *Metodología de la investigación: Un enfoque práctico*. Madrid: Editorial Pearson.
- Rodríguez, M., Pérez, A., & González, J. (2018). *Metodología de la investigación: Un enfoque práctico*. Madrid: Editorial Pearson.
- Sánchez, J. (2019). *Metodología de la investigación: Un enfoque práctico*. Madrid: Editorial Pearson.
- Villasis, J., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2018). La validez y la confiabilidad en la investigación científica. *Revista de Investigación en Gestión*, 16(1), 1-15.
- Zubirán, M., Rodríguez, M., & Pérez, A. (2022). Los instrumentos de investigación: Una herramienta fundamental para la sistematicidad en la ciencia. *Revista de Investigación en Gestión*, 20(2), 1-15.

## ANEXOS

## Anexo 1. Evidencia de Similitud digital

**JULIO CESAR ÑAHUI QUINTO****GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA INNOVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HU...** TITULOS revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional Universidad Peruana de Ciencias e Informática**Detalles del documento**

Identificador de la entrega

trn:old::1:3058450050

Fecha de entrega

28 oct 2024, 1:06 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 oct 2024, 2:20 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

AHUI\_QUINTO\_JULIO\_CESAR.docx

Tamaño de archivo

160.8 KB

78 Páginas

20,823 Palabras

117,460 Caracteres

## 18% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

---

### Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 12%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## Fuentes principales

16%		Fuentes de Internet
12%		Publicaciones
0%		Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet		
	hdl.handle.net		7%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	2%
3	Internet		
	www.equiposytalento.com		1%
4	Trabajos del estudiante	Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE	1%
5	Publicación		
	Nancy Diviana Guillen Pinargote, Angélica Victoria Guillen Pinargote. "La gestión ...		1%
6	Internet		
	repositorio.ucv.edu.pe		1%
7	Publicación		
	John Fredy Rojas Bujalico, Fredi Gutiérrez Martínez, Rafael Wilfredo Rojas Bujalico, ...		1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María	1%
9	Internet		
	repositorio.una.edu.pe		0%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Las Américas	0%
11	Internet		
	repositorio.unu.edu.pe		0%

## Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: ÑAHUI QUINTO JULIO CESAR  
 DNI: 43434316 Correo electrónico: QUINTOJO31@GMAIL.COM  
 Domicilio: CENTRO POBLADO PALERMO - CHURCAMPÁ - HUANCAYELICA  
 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 993 589 908

### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)  
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA INNOVACIÓN EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUANTA, 2023

### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Titulo (X) Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

( ) Sí, autorizo el depósito total.

( ) Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

(X) No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento  
 en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de  
NOVIEMBRE de 2024.

  
Firma

Huella digital

