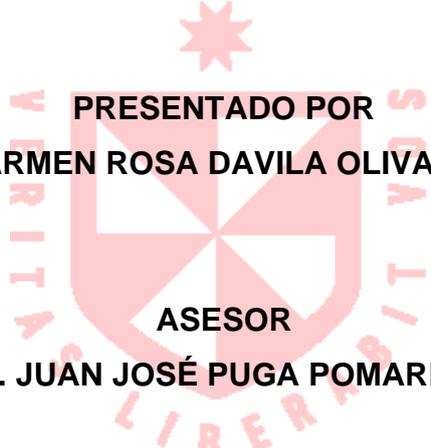


FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES

**GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EL
DESARROLLO EXPORTADOR DE PYME TEXTILES DE
GAMARRA, LIMA METROPOLITANA, 2023**



PRESENTADO POR
CARMEN ROSA DAVILA OLIVARES

ASESOR
DR. JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA

TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

LIMA, PERÚ
2024



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EL DESARROLLO
EXPORTADOR DE PYME TEXTILES DE GAMARRA, LIMA
METROPOLITANA, 2023**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**PRESENTADA POR
CARMEN ROSA DAVILA OLIVARES**

**ASESOR
DR. JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA**

LIMA, PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por otorgarme la fortaleza para afrontar los diversos retos que se han presentado en el camino. A mis queridos padres, de quienes incondicionalmente recibo la fuerza, motivación e inspiración necesaria para concretar este arduo camino profesional, sus consejos para alcanzar nuevas metas y objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a mi asesor, porque mediante sus conocimientos y experiencias, me brindó las herramientas necesarias para continuar con mi tesis, en todo momento colaboró para el buen desarrollo de esta investigación, observando y perfeccionando cada uno de los detalles. Asimismo, a los empresarios textiles que colaboraron respondiendo a las encuestas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
REPORTE DE SIMILITUD	15
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	22
1.1. Antecedentes de la investigación	22
1.2. Bases teóricas	27
1.3. Definición de términos básicos	43
CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES	46
2.1. Formulación de hipótesis general y derivadas	46
2.2. Variables y definición operacional	46
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	50
3.1. Diseño metodológico	50
3.2. Diseño muestral	51
3.3. Técnicas de recolección de datos	53
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	55
3.5. Aspectos éticos	57
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	58
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	79
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
FUENTES DE INFORMACIÓN	87
ANEXOS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable Gestión del Recurso Humano</i>	48
Tabla 2 <i>Operacionalización de variable Desarrollo Exportador</i>	49
Tabla 3 <i>Análisis de fiabilidad</i>	55
Tabla 4 <i>Grado de relación según coeficiente de correlación</i>	56
Tabla 5 <i>(Se realiza un análisis previo de las necesidades de contratación en la organización)</i>	58
Tabla 6 <i>(Se define claramente el perfil del candidato antes de iniciar el proceso de selección)</i>	58
Tabla 7 <i>(Se lleva a cabo un proceso de selección y evaluación riguroso para garantizar la elección del candidato más adecuado)</i>	59
Tabla 8 <i>(Se negocian las condiciones laborales de forma transparente y justa para ambas partes)</i>	59
Tabla 9 <i>(Se realiza una integración efectiva del nuevo empleado en la organización)</i>	60
Tabla 10 <i>(Se realiza un seguimiento y evaluación del desempeño del nuevo empleado durante el período de prueba para garantizar su adaptación y rendimiento en la organización)</i>	60
Tabla 11 <i>(Se identifican las necesidades de capacitación de los empleados de forma periódica)</i>	61

Tabla 12 (Se diseña de forma efectiva las capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los empleados).....	61
Tabla 13 (Se implementan de forma efectiva los programas de capacitación, asegurando su correcta ejecución y el aprendizaje de los empleados).....	62
Tabla 14 (Se evalúa la efectividad en los programas de capacitación, para asegurar su mejora continua y su impacto en la organización).....	62
Tabla 15 (Se realiza una planificación y seguimiento del desarrollo de carrera de los empleados, con el objetivo de fomentar su crecimiento profesional y personal).....	63
Tabla 16 (Se fomenta una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo en la organización, para mejorar las habilidades y competencias de los empleados).....	63
Tabla 17 (Se diseña y administra de forma efectiva sistemas de incentivos y compensaciones, con el objetivo de motivar y retener a los empleados más talentosos).....	64
Tabla 18 (Se diseñan y administran de forma efectiva políticas de beneficios y prestaciones, con el objetivo de garantizar el bienestar de los empleados).....	64
Tabla 19 (Se fomenta un clima laboral positivo y motivador, para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados).....	65
Tabla 20 (Se diseña y administra de forma efectiva programas de salud y bienestar laboral, para garantizar la salud física y mental de los empleados).....	65
Tabla 21 (Se identifican y manejan de forma efectiva los conflictos laborales que puedan surgir en la organización).....	66
Tabla 22 (Se evalúa y mejora de forma periódica el clima laboral y la satisfacción de los empleados, para garantizar un ambiente de trabajo positivo y productivo).....	66

Tabla 23 (<i>Se considera influyente en el desarrollo exportador, la edad del empresario al iniciar un negocio</i>).....	67
Tabla 24 (<i>Se considera relevante para incursionar en un mercado exterior, la experiencia del empresario exportando</i>)	67
Tabla 25 (<i>Se considera influyente en las exportaciones, la cantidad de contactos en el rubro y/o sector del empresario</i>).....	68
Tabla 26 (<i>Se considera determinante para iniciar la internacionalización de su empresa, la actitud frente al riesgo, esto quiere decir, tomar la decisión de ir en la búsqueda de nuevos mercados en el exterior sin tener la seguridad de alcanzar el éxito</i>).....	68
Tabla 27 (<i>Se considera influyente en la internacionalización de la empresa, al nivel educativo del empresario (se toma en cuenta los siguientes niveles: primaria, secundaria, universitario, master, doctor)</i>).....	69
Tabla 28 (<i>Se considera influyente en la decisión de ingresar a nuevos mercados extranjeros, el nivel de ventas locales anuales</i>)	69
Tabla 29 (<i>Se considera influyente en la decisión de exportar, la innovación en sus productos para lograr diferenciarse de la competencia</i>).....	70
Tabla 30 (<i>Se considera decisivo para la internacionalización, el tamaño de la empresa</i>)	70
Tabla 31 (<i>Se considera adecuada la estructura organizacional de su empresa, para tener ventas en un mercado extranjero</i>).....	71
Tabla 32 (<i>Se considera influyente en la decisión de exportar, la competencia local en el sector textil- confección de Lima</i>)	71

Tabla 33 (<i>Se considera adecuada la tecnología actual de su empresa para iniciar con la exportación</i>).....	72
Tabla 34 (<i>Se considera que el clúster de Gamarra incentiva al desarrollo de las empresas</i>).....	72
Tabla 35 (<i>Se considera que la recuperación de las exportaciones del sector textil-confecciones se debe a mecanismos de estímulo a las exportaciones tal como el Drawback</i>)	73
Tabla 36 (<i>Se considera importante para internacionalizarse, la necesidad de conocer las características de la demanda (gustos, necesidades y preferencias del consumidor)</i>).....	73
Tabla 37 <i>Correlación de Spearman entre la Gestión del Recurso Humano y el Desarrollo Exportador</i>	74
Tabla 38 <i>Correlación de Spearman entre la Admisión de Personas y el Desarrollo Exportador</i>	75
Tabla 39 <i>Correlación de Spearman entre el Desarrollo de Personas y el Desarrollo Exportador</i>	76
Tabla 40 <i>Correlación de Spearman entre la Retención de Personas y el Desarrollo Exportador</i>	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Procesos en la Gestión del RR.HH.</i>	30
Figura 2 <i>Dimensiones de la Gestión del RR.HH.</i>	31
Figura 3 <i>Fórmula para hallar muestra de una población finita</i>	51
Figura 4 <i>(Se realiza un análisis previo de las necesidades de contratación en la organización)</i>	109
Figura 5 <i>(Se define claramente el perfil del candidato antes de iniciar el proceso de selección)</i>	109
Figura 6 <i>(Se lleva a cabo un proceso de selección y evaluación riguroso para garantizar la elección del candidato más adecuado)</i>	110
Figura 7 <i>(Se negocian las condiciones laborales de forma transparente y justa para ambas partes)</i>	110
Figura 8 <i>(Se realiza una integración efectiva del nuevo empleado en la organización)</i>	111
Figura 9 <i>(Se realiza un seguimiento y evaluación del desempeño del nuevo empleado durante el período de prueba para garantizar su adaptación y rendimiento en la organización)</i>	111
Figura 10 <i>(Se identifican las necesidades de capacitación de los empleados de forma periódica)</i>	112
Figura 11 <i>(Se diseña de forma efectiva las capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los empleados)</i>	112

Figura 12 (<i>Se implementan de forma efectiva los programas de capacitación, asegurando su correcta ejecución y el aprendizaje de los empleados</i>).....	113
Figura 13 (<i>Se evalúa la efectividad en los programas de capacitación, para asegurar su mejora continua y su impacto en la organización</i>).....	113
Figura 14 (<i>Se realiza una planificación y seguimiento del desarrollo de carrera de los empleados, con el objetivo de fomentar su crecimiento profesional y personal</i>)....	114
Figura 15 (<i>Se fomenta una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo en la organización, para mejorar las habilidades y competencias de los empleados</i>)	114
Figura 16 (<i>Se diseña y administra de forma efectiva sistemas de incentivos y compensaciones, con el objetivo de motivar y retener a los empleados más talentosos</i>)	115
Figura 17 (<i>Se diseñan y administran de forma efectiva políticas de beneficios y prestaciones, con el objetivo de garantizar el bienestar de los empleados</i>).....	115
Figura 18 (<i>Se fomenta un clima laboral positivo y motivador, para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados</i>)	116
Figura 19 (<i>Se diseña y administra de forma efectiva programas de salud y bienestar laboral, para garantizar la salud física y mental de los empleados</i>)	116
Figura 20 (<i>Se identifican y manejan de forma efectiva los conflictos laborales que puedan surgir en la organización</i>)	117
Figura 21 (<i>Se evalúa y mejora de forma periódica el clima laboral y la satisfacción de los empleados, para garantizar un ambiente de trabajo positivo y productivo</i>)	117
Figura 22 (<i>Se considera influyente en el desarrollo exportador, la edad del empresario al iniciar un negocio</i>).....	118

Figura 23 (<i>Se considera relevante para incursionar en un mercado exterior, la experiencia del empresario exportando</i>)	118
Figura 24 (<i>Se considera influyente en las exportaciones, la cantidad de contactos en el rubro y/o sector del empresario</i>)	119
Figura 25 (<i>Se considera determinante para iniciar la internacionalización de su empresa, la actitud frente al riesgo, esto quiere decir, tomar la decisión de ir en la búsqueda de nuevos mercados en el exterior sin tener la seguridad de alcanzar el éxito</i>).....	119
Figura 26 (<i>Se considera influyente en la internacionalización de la empresa, al nivel educativo del empresario (se toma en cuenta los siguientes niveles: primaria, secundaria, universitario, master, doctor)</i>).....	120
Figura 27 (<i>Se considera influyente en la decisión de ingresar a nuevos mercados extranjeros, el nivel de ventas locales anuales</i>)	120
Figura 28 (<i>Se considera influyente en la decisión de exportar, la innovación en sus productos para lograr diferenciarse de la competencia</i>).....	121
Figura 29 (<i>Se considera decisivo para la internacionalización, el tamaño de la empresa</i>)	121
Figura 30 (<i>Se considera adecuada la estructura organizacional de su empresa, para tener ventas en un mercado extranjero</i>).....	122
Figura 31 (<i>Se considera influyente en la decisión de exportar, la competencia local en el sector textil- confección de Lima</i>)	122
Figura 32 (<i>Se considera adecuada la tecnología actual de su empresa para iniciar con la exportación</i>).....	123

Figura 33 (*Se considera que el clúster de Gamarra incentiva al desarrollo de las empresas*)..... 123

Figura 34 (*Se considera que la recuperación de las exportaciones del sector textil-confecciones se debe a mecanismos de estímulo a las exportaciones tal como el Drawback*) 124

Figura 35 (*Se considera importante para internacionalizarse, la necesidad de conocer las características de la demanda (gustos, necesidades y preferencias del consumidor)*)..... 124

RESUMEN

En el trabajo de investigación realizado, se ha definido como objetivo general determinar la correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana, 2023, para ello, el tipo de investigación es básica, tiene como enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental transversal y correlacional, se contó con una muestra de 41 pyme textiles de Gamarra, a los cuales se encuestó mediante una escala de Likert de 5 puntos.

Como resultado de la investigación en el nivel estadístico se utilizó el coeficiente de correlación Spearman para determinar el tipo de relación entre variables, dando como resultado lo siguiente: la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador tienen una alta correlación positiva.

Palabras clave: gestión del recurso humano, desarrollo exportador, pyme textil

ABSTRACT

The general objective of the research work carried out was to determine the correlation between human resource management and the export development of textile SMEs in Gamarra, Lima Metropolitana 2023. For this purpose, the type of research is basic, has a quantitative approach, the design is non-experimental, cross-sectional and correlational, with a sample of 41 textile SMEs in Gamarra, which were surveyed using a 5-point Likert scale.

As a result of the research at the statistical level, the Spearman correlation coefficient was used to determine the type of relationship between variables, resulting in the following: human resource management and export development have a high positive correlation.

Key words: human resource management, export development, textile SMEs.

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS 2024 CARMEN DAVILA OLIVARES
06-02-24 PARA TURNITIN.docx**

RECUESTO DE PALABRAS

21629 Words

RECUESTO DE CARACTERES

118553 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

126 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

806.9KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 19, 2024 3:42 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 19, 2024 3:44 PM GMT-5

● 5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el sector textil constituye una de las actividades económicas más fundamentales en la economía global y se considera uno de los sectores más predominantes al momento de concretar algún acuerdo a nivel internacional, siendo duramente golpeado los años de pandemia COVID-19 paralizando casi en la totalidad de las actividades económicas del sector, lo que decayó en una reducción generalizada de la demanda externa e interna (Kohlmann, 2020). Luego durante postpandemia mercados productores internacionales como Bangladesh que reconocen la gran vinculación internacional en cuanto al mercado textil en torno a marcas como GAP, H&M, Zara o Primark, quienes deciden el grado de producción según la demanda, siendo un caso similar el de China (BGMEA, 2022). Así también, cabe señalar que la evolución en base a la teoría de la gestión del recurso humano se ha centrado en la concepción y práctica en las grandes empresas, y poco acoplable en las pequeñas empresas lo cual ha generado la dificultad en atraer y retener a los empleados (Dundon y Wikilson, 2009).

En Latinoamérica y el Caribe, el sector textil igualmente se vio perjudicado en la pandemia, siendo así uno de los rubros más afectados, junto con confecciones y calzados en un 55%, teniendo como consecutivo el entorno automotriz (CEPAL, 2020). Así también, en áreas de Centroamérica, durante los primeros seis meses del 2020, y en el mismo periodo del año anterior, en Estados Unidos, las exportaciones cayeron en un 34%, de acuerdo a los datos presentados por la Oficina de Textiles y Ropa de la Administración de Comercio Internacional, de igual manera, países como Honduras, El Salvador y Panamá de acuerdo a las pocas ventas que tuvieron, sus

resultados fueron de -49%, -48% y -47%, respectivamente (CentralAmericaData, 2020).

Para el Perú, (Dongo y Pequeño, 2019) explican que el desarrollo exportador es parte importante del crecimiento económico y un aporte relevante al PBI, siendo consecuencia de la labor interna de las mype textiles exportadoras y el recurso humano capacitado que permite ejecutar procesos exportadores eficientes, pero se observa que, actualmente, las mype textiles carecen de un proceso de selección de recursos humanos sustentado en elementos objetivos o criterios de evaluación en torno al sector productivo textil para la exportación de la producción actual, este recurso humano debe contar con un perfil adecuado y *skill's* que le permitan a la mype textil ser más competitiva en el mercado internacional. Mendiolaza (2019) menciona que, el 82% de la rentabilidad de una organización obedece al recurso humano, es decir, con personas capacitadas y con talento, que puedan adaptarse al cambio, ser innovadores y comunicativos, puesto que, una persona competitiva viene con la capacidad para afrontar diversas situaciones en el cual esto le va a permitir que pueda crear activos tangibles tanto como intangibles, es así que, el desafío actual de las mype textiles es lograr que sus colaboradores se sientan socios de la empresa, ya que esto conlleva a reforzar la cooperación activa, permitiéndose sentir que son parte de la organización. Asimismo, la gestión de recursos humanos se considera parte elemental en lo que respecta a la competitividad y productividad, siendo así lo que conduce a que la organización logre las metas propuestas.

En Gamarra, las empresas exportadoras del sector textil, poseen dificultades para ampliar su desarrollo exportador, esto se debe a que no tienen mucho conocimiento sobre la significación de la gestión del recurso humano.

Entre las posibles causas que originan el problema, es el poco conocimiento sobre el área, es decir, el valor que puede tener una persona dentro de la empresa, el saber cuáles son sus habilidades competentes, puesto que, no se viene desarrollando adecuadamente en torno a las nuevas actividades que se estén realizando, o a los nuevos procesos que se estén dando ahora en las organizaciones. Además, dentro de las posibles consecuencias de continuar el problema, es que las pyme sigan contratando a personal no idóneo para las actividades de exportación, ya que se está haciendo una selección que no permite ver más allá sobre los factores internos y externos que tiene un nuevo colaborador, o los mismos empresarios no están totalmente preparados para los nuevos retos que tiene el mercado en las exportaciones, pues es importante estar actualizándose en esta época de la globalización.

El planteamiento del problema de este trabajo de investigación es ¿Determinar si existe correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023?, en el cual se tiene como objetivo de la investigación, “Determinar dicha correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador”, el mismo que permitió comprobar la hipótesis establecida si “Existe correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana, 2023”. Asimismo, se plantea los siguientes objetivos específicos: Medir la correlación entre la admisión de personas y

el desarrollo exportador; medir la correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportado y, evaluar la correlación entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra.

En la investigación también se plantea las siguientes hipótesis específicas: Existe correlación positiva entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles; existe correlación positiva entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles; y, existe correlación positiva entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pymes textiles de Gamarra.

La importancia de esta investigación reside en el aporte que brindará acerca de la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, así como identificar los factores clave en la gestión este recurso, lo que implica que puede ayudar a más pyme peruanas a considerar que el recurso humano tiene un alto grado de importancia y cómo este tiene mucha influencia en el crecimiento y buen desarrollo comercial.

También es relevante a nivel práctico, ya que el estudio proporcionará resultados valiosos para las pyme textiles. A través de los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, para mejorar su desempeño en términos de gestión del recurso humano y desarrollo exportador. Estos resultados, producto de la investigación permitirán a las pyme conocer el valor del recurso humano en las exportaciones, identificar oportunidades y tomar decisiones estratégicas informadas para mejorar su desempeño en el comercio; de esta forma también se beneficiarán los

emprendedores, ya que tendrán más conocimiento de lo que implica que la persona que labora cumpla con el perfil idóneo para realizar negocios.

Además, en el nivel metodológico, este estudio puede aportar conocimientos sobre los instrumentos y metodologías adecuadas para investigar problemas complejos relacionados con el recurso humano y el desarrollo exportador. Los métodos y herramientas utilizados en este estudio servirán como guía para futuras investigaciones en el mismo campo o en otros similares.

Para elaborar la presente investigación se pudo tener la participación de algunas de las pyme textiles de Gamarra, para lo cual se contactó vía telefónica y en otros casos se realizó una visita a su misma galería, para así realizar la recolección de datos.

Asimismo, este estudio no tiene ninguna limitante en cuanto a la función de tiempo, ya que se pudo coordinar con las pyme la visita a sus galerías, en cuanto al aspecto financiero, se cuenta con los medios necesarios para la elaboración del trabajo de investigación.

Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, se tiene como diseño no experimental transversal y correlacional, se transforma la información a números por medio de la herramienta SPSS. Se empleó como técnica, la encuesta, por escala de Likert, que fue aplicada a 41 pyme textiles de Gamarra.

En el capítulo I se presenta la información teórica que explica de manera clara y práctica las variables de gestión del recurso humano y el desarrollo exportador, también, muestra de manera resumida las investigaciones anteriores realizadas, así

como sus resultados, tipo de investigación, aplicación de herramientas para la recolección de datos.

En el capítulo II se plantearon las hipótesis a partir de las bases teóricas, así también, se establecieron principales participaciones de las variables mencionadas, indispensable para el desarrollo de las pruebas estadísticas.

En el capítulo III se determina la metodología, el tipo de investigación, enfoque, diseño, asimismo, se cuenta con una muestra que permitirá ejecutar el instrumento de recolección de datos (encuesta).

Con respecto al capítulo IV se indican los resultados de la hipótesis general, y las específicas planteadas para el estudio.

Por último, en el capítulo V se detalla la discusión de los resultados, relacionando los objetivos e hipótesis planteadas con los resultados en las investigaciones tomadas como antecedentes.

Finalmente, se enumeran las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se detallan aspectos básicos como información teórica de la investigación en el cual se desarrollará los antecedentes de estudios con las mismas variables y descritas por diferentes autores en otro contexto, así también, se reúne información teórica de las variables. Por último, se brindará la definición de términos básicos, ya que son necesarios para poder tener mejor entendimiento del vocablo usado en la investigación.

1.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Nacionales

Para Altez y Arias (2019) en su tesis denominada “Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por mayor y menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, 2018”, tiene como objetivo principal analizar el clima en la organización, y el impacto en el desarrollo laboral. La metodología fue un enfoque mixto. Así también, la población de estudio para la aplicación de las encuestas estuvo compuesta por personas especializadas en el área de recursos humanos y un jefe de tienda en Gamarra. Es así que, se obtiene los resultados, donde define que, en base a la prueba de correlación llamada Pearson, se determina que el clima organizacional si genera un impacto en lo que respecta al desempeño laboral con los trabajadores de la mediana y gran empresa de ventas en prendas de vestir y calzado, lo que indica que,

si hay un clima laboral bueno en su centro de labores, esto genera mayor productividad.

Además, Dongo y Pequeño (2019) de acuerdo con su tesis denominada “Factores que influyen en el desarrollo exportador de las pequeñas y medianas empresas (pyme) del sector textil y confecciones en Lima Metropolitana”, tienen como objetivo principal, identificar los factores que influyen de manera positiva en el desarrollo exportador de las pyme del sector textil y confecciones en Lima. La metodología es de enfoque cuantitativo, aplica un estudio concluyente y descriptivo, así también, tiene un enfoque no experimental y transversal. La población de estudio fue de 83 pyme. Para ello, los resultados indican que factores como características del empresario, desarrollo profesional, es lo que permite direccionar a la pyme a una internacionalización temprana, así también, los factores internos como las características del sector, el nivel tecnológico, es lo que origina más competitividad en las empresas, por último, la innovación, punto clave para el crecimiento exportador y diferenciación.

Juárez y Sánchez (2020) en su tesis llamada “Relación entre la gestión de calidad total y el desempeño exportador de Micro y Pequeñas Empresas (mype) exportadoras peruanas de cacao en grano 2020”, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de calidad total y el desempeño exportador de mype peruanas exportadoras de cacao, asimismo, se utilizó un método cuantitativo, de tipo investigación correlacional, con diseño no experimental transversal. La población de estudio fue de 50 empresas peruanas que exportan cacao en grano. Así también, se utilizó un cuestionario como instrumento de medición. De tal modo, se concluye que la gestión

de calidad total se relaciona de forma positiva con el desempeño exportador de las mype exportadoras peruanas de cacao en grano 2020.

Rueda (2021) en su tesis llamada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa exportadora productos vegetales de exportación EIRL en la región de Tacna, en el año 2021, tiene como objetivo determinar la influencia acerca del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa exportadora productos vegetales de exportación en la región de Tacna. Para ello, empleó una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental, así también, se utilizó un cuestionario como instrumento de medición, el cual se dirigió a una población de 30 trabajadores. Lo que concluyó la investigación es que el clima organizacional si influye de manera significativa en el desempeño laboral de la empresa exportadora.

Finalmente, Gutiérrez y Peralta (2022) en su tesis llamada “Calidad, capacitación y tecnología y su relación con el desempeño exportador de las mipyme de los demás t-shirts de algodón para hombres o mujeres de Lima Metropolitana periodo 2017-2020”, presenta como objetivo determinar de qué manera la calidad, capacitación y tecnología se relacionan con el desempeño exportador de las mipyme de las demás T-shirts de algodón. Es así que, aplicó una metodología donde presenta un enfoque mixto de tipo descriptiva-correlacional, con diseño no experimental. Así también, se contó con una población conformada por 35 mipyme ubicadas en Lima Metropolitana, se emplearon encuestas y entrevistas. Se concluye que, de acuerdo a los resultados, la calidad, capacitación, tecnología y el desempeño exportador tienen una correlación positiva lo cual confirmó las hipótesis planteadas.

Antecedentes Internacionales

Para Jimenez et al. (2020) en su investigación llamada “Efecto del capital humano en las exportaciones de productos de alta tecnología en América Latina”, tiene como objetivo considerar el impacto del capital humano en las exportaciones de productos tecnológicos de alta gama, para países de América Latina en el periodo de 2000 a 2016 mediante el uso de datos de panel. Es así que, la metodología que se empleó está basada en la teoría de Heckscher Ohlin, donde señala que un país exporta aquel bien que requiera intensivamente el factor que más abundante posea, esto conlleva a generar una ventaja competitiva. Para tal estudio, se consideró 18 países en América Latina, en el cual, de acuerdo a sus ingresos, fueron clasificados en tres grupos. Por último, se llega a la conclusión que el factor humano es fundamental para el desarrollo de las exportaciones, asimismo, para tener una mejor evolución dentro de un país, considerando así que las exportaciones de productos de alta tecnología contribuyen de manera positiva en un país, pero esto depende de muchos factores directos e indirectos.

Por otro lado, Jusufi y Ramaj (2020) en su investigación llamada “El Impacto de los Recursos Humanos en las pyme de Kosovo”, tiene como objetivo analizar el impacto de las características de los recursos humanos, como la cantidad de trabajadores, el nivel educativo y la asistencia a cursos de formación relacionados con las exportaciones. La metodología que se empleó fue el modelo de Probit para obtener resultados estadísticos. La población de estudio fue de 100 pyme exportadoras de Kosovo, así también se utilizó la técnica de encuesta. La investigación concluye que las de Kosovo pyme deberían invertir más en la mejora de sus recursos humanos, así

como desarrollar procesos innovadores, lo que a su vez mejorará la eficacia en la gestión.

Lema et al. (2022) en su investigación llamada “Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato, Ecuador”, presenta como objetivo examinar la influencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral, en el sector textil de la ciudad de Ambato, así también, empleó una metodología de tipo exploratoria analítica bajo un enfoque mixto. Como técnica de investigación, utilizó la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario en escala de Likert. La población de estudio fue de 30 participantes. Se concluye que la gestión estratégica del talento humano está directamente relacionada con el desempeño laboral, lo que permite, contar con estrategias enriquecedoras de perfeccionamiento y capacitación, así como mejorar el rendimiento, considerando, la programación, planeación, control y seguimiento, lo que genera que, en la empresa, se cumplan las metas a corto plazo.

Campoverde et al. (2022) en su investigación llamada “Competencias de gestión de los directivos que inciden en el cumplimiento de metas de las pyme del sector textil en Cuenca, Ecuador”, tiene como objetivo identificar cuáles son las competencias de gestión de los directivos que logran el cumplimiento de metas de las pyme en la industria textil de la ciudad de Cuenca. El estudio empleó una metodología con enfoque cuantitativo, tiene un alcance exploratorio, descriptivo correlacional y explicativo. Se aplicó la técnica de encuesta a los directivos de las pyme y al directorio de las empresas del INEC, fue un total de 30 encuestas. Para ello, se llega a la conclusión que las pyme abarcan sus esfuerzos en enriquecer los procesos de trabajo

en equipo, liderazgo colaborativo, aspecto motivacional a nivel individual, lo que haría que el cumplimiento de metas incrementa, todo ello, evidencia el efecto positivo en el cumplimiento de metas.

Finalmente, González y Carrillo (2022) en su investigación “La gestión del recurso humano en la innovación y el desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme) de Baja California”, tiene como objetivo dar a conocer acerca de la significancia estadística de las relaciones causales de gestión de recursos humanos, factores de innovación, satisfacción del cliente, bienes de las empresas en el desempeño comercial de las mipyme de Baja California. La metodología que se empleó consiste en 3 modelos estadísticos, como análisis factorial exploratorio, confirmatorio y modelos con estructuras de covarianza. Para ello, cuenta con una muestra de 687 encuestas, el cual se realizó directamente con los encargados de las empresas. Se tiene como resultado que, la gestión del recurso humano influye directa e indirectamente en el desempeño general de las empresas, en el caso de manera directa en la reducción del ausentismo y rotación laboral, innovación, satisfacción con el cliente; por lo cual estos factores influyen en el desempeño de las mipyme.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Gestión del Recurso Humano

La gestión del recurso humano es definida como la agrupación de habilidades, prácticas y técnicas cuyo objetivo es confirmar que el personal de una empresa cuente con las condiciones deseadas para llevar a cabo sus tareas. Así también, dicha gestión está vinculada con la forma en que los colaboradores de la empresa trabajan,

interactúan con los demás, crecen de manera profesional y se comportan en el día a día (Personio, 2023).

Por otro lado, la gestión del recurso humano permite acrecentar la productividad del personal que labora, impulsar su desarrollo profesional, implicar a cada uno de ellos en el día a día de la organización, brindar el apoyo correspondiente y asegurar su bienestar. Por ello, se trata de un punto fundamental mediante el cual las empresas alcancen el éxito, ya que una correcta gestión del recurso humano logra ser de gran utilidad en diversas situaciones laborales que se puedan presentar (Personio, 2023).

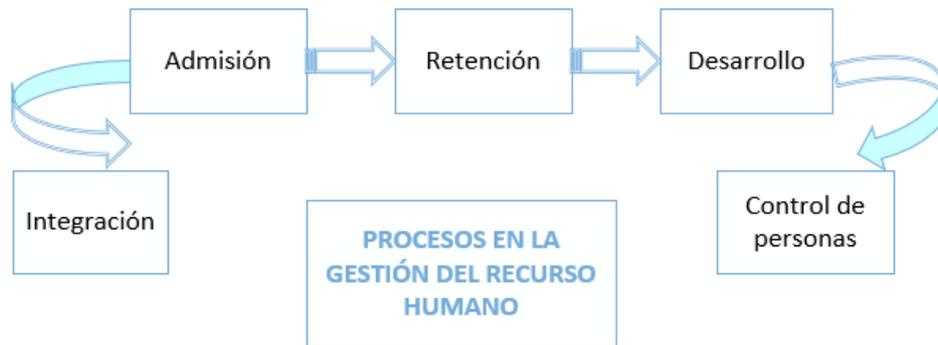
Así también, cabe señalar que las personas pueden aceptar diversas cosas por parte de la organización, ya que quienes la controlan tienen la capacidad de poder o no otorgarlas, para ello, lo que puede ofrecer es clasificado en función a las necesidades humanas, por un lado, se tiene a las necesidades materiales, donde se otorga una retribución económica, cobertura de salud, asignación familiar, una cuenta de gastos, es decir, activos realizables en términos monetarios; por otro lado, se tiene a las necesidades cognoscitivas, en el cual la empresa ofrece otro tipo de bienes, donde se permite el desarrollo de sus empleados en lo que respecta en la capacidad de hacer y de saber, como la toma de decisiones, reconocimiento de méritos y logros, desarrollo profesional, entre otros; por último, las necesidades afectivas, en el cual la empresa puede brindar un cuidado sincero para cada persona, donde identifica a cada uno con nombres y apellidos, mediante el cual se les brinda apoyo en sus problemas personales, evitando dejarlos de lado cuando atraviesan una situación difícil (Ferreiro, 2002).

Acosta (2008) señala que la gestión del recurso humano consiste en estructurar a las personas correctas con capacidades talentosas, el cual permita que sean ubicadas en el puesto apropiado, para esto, el colaborador es reconocido como el activo principal y considerado como una inversión donde se logre alcanzar las metas personales y organizacionales.

La administración del recurso humano hace alusión a las prácticas y políticas indispensables para guiar temas en referencia a los nexos personales de la función gerencial; por consiguiente, hace referencia a los pasos como reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente grato, donde sea de vital importancia, la ética y el trato justo para los empleados (Dessler, 2009).

Chiavenato (2011) menciona que la gestión del recurso humano posee un panorama clave respecto a la competitividad organizacional, puesto que hace referencia a la forma de escoger a las personas, de reclutarlas, integrarlas y guiarlas, así como hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o auditarlas, en otras palabras, la forma de gestionar a las personas, lo que conlleva a afirmar que el factor humano es el que brinda una ventaja competitiva a la organización. Asimismo, la gestión de personas consta de cinco fases interrelacionadas e interdependientes, los cuales son: integración, admisión, retención, desarrollo y control de personas.

Figura 1
Procesos en la Gestión del RR.HH.



Fuente: Adaptado de Administración de RRHH. (p.102), (I. Chiavenato), 2011, Editorial The McGraw-Hill

Revista Talento Humano (2014) define lo siguiente:

La gestión del recurso humano se define como la suma de destrezas y políticas direccionadas en los aspectos de los cargos gerenciales vinculados con las personas, lo que hace referencia a estos puntos: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. (pág. 3)

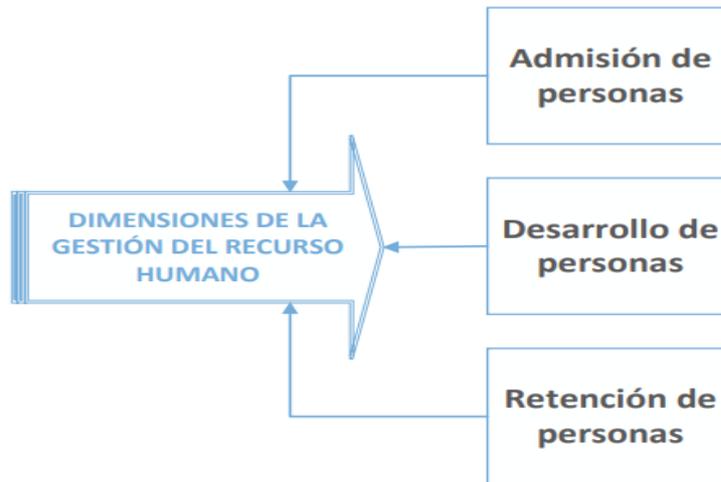
Armijos et al. (2019) afirma lo siguiente:

La gestión del recurso humano en la última década, como parte de las políticas empresariales, se ha convertido en uno de los factores principales, dado que, los colaboradores ya no solo se perciben como el recurso humano, sino también es considerado como el talento humano dispuesto a ser desarrollado en beneficio de la gestión empresarial competitiva. (pág. 163)

En la actualidad, la gestión del recurso humano se sustenta en tres grandes pilares que resumen los diversos procedimientos en admisión, desarrollo y retención, que son casualmente las tres dimensiones de la variable gestión del recurso humano.

Figura 2

Dimensiones de la Gestión del RR.HH.



Fuente: Elaboración propia

1.2.1.1. Admisión de Personas

Sastre et al. (2003) mencionan que la admisión de personas tiene como propósito que las personas que sean incorporadas en la organización, no se consideren solo como las mejores, o posean buenas habilidades y competencias para asumir un cargo, sino que posean la habilidad de adaptarse de manera fácil a la organización, a la cultura, a los procesos y formas de hacer, para así generar valor desde su cargo.

Así también Chiavenato (2011) menciona que los procesos de admisión hacen referencia con la distribución de personas a la organización. Este proceso, es responsable del recurso humano, lo cual comprende el reclutamiento, selección de personal y actividades de investigación de mercado, así como la dotación de tareas organizacionales; para ello, en la organización se trata de sumar al talento humano adecuado para un buen funcionamiento. Es así que, para entender la función de este proceso, es de gran importancia en la organización, reconocer al ambiente en el cual

se desarrolla, así también, es importante saber cómo localizan a las personas para incorporarlas a su sistema.

Por otro lado, Chiavenato (2011) señala los siguientes términos en lo que respecta a la admisión de personas:

- **Necesidad de contratación:** una organización determina lo que necesita de manera pronta, así como sus planes de desarrollo y crecimiento, por ello, comprende sumar nuevos aportes de recursos humanos. De tal manera que, para alcanzar su potencial, necesita contratar a las personas adecuadas para el trabajo, lo cual hace referencia que los gerentes deben tener la seguridad sobre los puestos que están bajo su responsabilidad, para que sean tomados por personas con capacidad de desempeñarlos bien.
- **Perfil del candidato:** el candidato debe cumplir requisitos y características para ocupar el cargo correspondiente, asimismo, la persona que tome el puesto solicitado, debe contar con habilidades y buen comportamiento, lo que permitirá a un buen o mal desempeño.
- **Selección y evaluación:** tiene como objetivo principal, elegir y clasificar a los candidatos correctos de acuerdo a las necesidades de la organización.
- **Empleo y condiciones laborales:** se evalúa el nivel de adaptación de la persona, tanto para el ambiente como para el grupo de trabajo, con el fin de facilitar su desempeño.
- **Integración del nuevo empleado:** abarca la integración a la organización del nuevo trabajador y el diseño del puesto a ejercer.

- **Seguimiento y evaluación del desempeño:** se evalúa la eficacia, atención a los factores de motivación, creatividad, innovación, se considera que los puestos y actividades en la organización pueden cambiar y ser susceptibles de mejora continua.

1.2.1.2. Desarrollo de Personas

Chiavenato (2011) señala que el desarrollo del recurso humano abarca actividades como crecimiento del personal y de la organización, asimismo, la capacitación, lo que representa la inversión en su personal por parte de la organización. Para ello, las personas se distinguen por ser el único factor vivo e inteligente, así como por su mente dinámica, carácter notable y potencial de desarrollo. Es así que, el recurso humano posee una capacidad que le permite adquirir nuevos conocimientos, aprender habilidades, rectificar actitudes y conductas, ampliar conceptos; lo que permite agregar valor a las personas y originar que cuenten con habilidades y aptitudes para el trabajo.

Suárez (2012) señala que el desarrollo de personas posee como objetivo el sostenimiento de la información y el crecimiento de los colaboradores dentro de la empresa, esto debe ser en el ámbito personal y profesional; para ello, la educación, se considera como factor favorecedor de habilidades y destrezas, el cual permite el crecimiento y desarrollo en la organización.

Así también, Chiavenato (2011) señala los siguientes puntos en lo que respecta al desarrollo de personas:

- **Necesidades de capacitación:** como primera etapa de capacitación, hace referencia al diagnóstico preliminar necesario.
- **Programa de capacitación:** conlleva a brindar la forma que permita el aprendizaje, se trata de orientar experiencias en un ámbito positivo y benéfico, lo que implica nutrir el proceso con una actividad planeada donde las personas de las diversas áreas de la empresa puedan incrementar más rápido sus conocimientos.
- **Implementación de capacitación:** es un proceso educativo a corto plazo, en el cual se desarrolla de manera sistemática y organizada, lo que permite que los nuevos colaboradores adquieran conocimientos, desarrollen competencias y habilidades.
- **Efectividad de capacitación:** el éxito de la capacitación se da al notar que empiezan a contribuir de manera positiva en el desarrollo de la organización, así como la mejora de sus competencias individuales.
- **Seguimiento del desarrollo de carrera:** en esta etapa, se supervisa, observa, revisa el desarrollo de las cosas. Por ello, es importante conocer y contar con la información suficiente para controlar un desempeño, ya que esto conlleva a obtener información sobre el caminar de las cosas y de lo que ocurre.
- **Cultura de aprendizaje y desarrollo continuo:** respecto a este proceso, se relacionan dos puntos importantes: la conducta y el desempeño laboral, los cuales constituyen una esencia básica; así también, es relevante, la obediencia

a los reglamentos internos, reglas, horarios de trabajo, faltas, preceptos legales.

1.2.1.3. Retención de Personas

Chiavenato (2011) menciona que la retención de personas requiere de una serie de cuidados importantes, donde resalta los puntos en lo que respecta a la remuneración económica, seguros sociales, higiene y seguridad en el centro laboral. Estos procesos permiten sostener a las personas motivadas y satisfechas; por consiguiente, brindarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales que les permita permanecer en la organización y se comprometan con ella.

Así también, Chiavenato (2011) señala los siguientes puntos en lo que respecta a la retención de personas:

- **Sistema de incentivos y compensaciones:** representa una retribución tangible o intangible, por el cual las personas que laboran se vuelven miembros de la empresa, donde contribuyen con su tiempo, esfuerzo y otros recursos.
- **Políticas de beneficios y prestaciones:** este proceso representa a las facilidades, ventajas, servicios y comodidades que la organización otorga a las personas que laboran, con el fin de evitarles preocupaciones y esfuerzos.
- **Clima laboral positivo:** hace referencia a la manera de tratar a las personas y los movimientos que realizan dentro de la empresa, es decir, las relaciones internas de la empresa con el personal que labora.
- **Programas de salud y bienestar laboral:** hace referencia a actividades que respaldan que el trabajo cuente con condiciones personales y materiales que

permita custodiar un nivel adecuado de salud en los trabajadores, pues representa uno de los factores importantes para sostener la fuerza de trabajo laboral apropiada.

- **Identificación y manejo de conflictos laborales:** los conflictos son discrepancias que se dan entre dos personas u organizaciones, esto surge por diversos intereses, ya sea individuales, abstractos, generales o económicos; para ello, la forma de aclarar una disputa influye en sus resultados, constructivos o destructivos.
- **Clima laboral y la satisfacción de los empleados:** hace referencia a ciertos factores, tales como la satisfacción en el trabajo realizado, ello indica la posibilidad de un futuro a largo plazo en la empresa donde se está laborando, así también, el reconocimiento por los resultados obtenidos, sumado a las relaciones humanas dentro del equipo de trabajo y en la empresa; también es relevante, el ambiente psicológico y físico, el contar con la libertad para dar tu punto de vista, el salario pactado, las prestaciones y otros puntos similares.

1.2.2. Desarrollo Exportador

Johanson y Mattson (1987) señalan que el desarrollo exportador radica en el proceso de adaptación de la estrategia, recursos económicos y estructura de una organización al mercado internacional. Así también, Leonidou (2007) menciona que, desde la perspectiva económica de un país, el desarrollo exportador crea nuevas plazas de trabajo y también se presenta como fuente de divisas y aporta al avance tecnológico, además de mejorar la economía y el nivel de vida del país de destino.

Para Cavusgil y Zou (1994) explican el desarrollo exportador como una respuesta estratégica a la gestión de fuerzas internas y externas. Para ello, los autores constituyen como la medida donde los objetivos de una empresa, tanto por el lado económico como estratégico se encuentran vinculados a la exportación de un bien al mercado extranjero; esto se logra a través de la planificación y ejecución de la estrategia de comercialización de exportaciones. Shoham (1998) menciona que el desempeño exportador es considerado como un resultado de las ventas internacionales.

Así también Escandón y Hurtado (2014) señalan que para evaluar correctamente el desarrollo exportador es necesario recurrir a la evaluación de sus dimensiones como son: características del emprendedor, factores internos de la empresa, características del sector. Asimismo, indican que la formación de empresas exitosas se relaciona con las condiciones del mercado al cual pertenecen, las características del fundador, y con un especial énfasis en las características internas de la empresa como aspecto clave para su creación y consolidación.

Por último, se indica que los estudios sobre el desempeño exportador se han desarrollado a lo largo del tiempo, especialmente porque no se ha llegado a un único concepto respecto a las definiciones, ya que son pocos los autores que han presentado ello; de tal forma que es así como surge su conceptualización a partir de la manera en que se dimensionan y se busca medir. Para ello, hay varios sinónimos con los que se puede describir el desempeño exportador como lo es éxito o bien resultado exportador.

1.2.2.1. Características del Emprendedor

Shrader et al. (2000) y Westhead et al. (2001) mencionan a la experiencia preliminar del emprendedor como un aspecto que interviene de manera positiva el comportamiento exportador de una empresa.

Según Andersson et al. (2004) “aspectos como la edad del empresario, nivel educativo y la experiencia empresarial hacen que al emprendedor se le considere una persona capacitada, con disposición a afrontarse a otros riesgos” (pág. 22).

Se considera a la edad como una característica importante, dado que, a través del tiempo refleja cuánto ha adquirido experiencia en el mercado, razón por la cual favorece en la formación de alianzas estratégicas, la cual resulta muy ventajosa cuando se toma el camino de la internacionalización. Por otro lado, el nivel educativo, brinda la posibilidad de adquirir experiencia para desempeñar el papel como empresario, ya sea en el país de origen u otros. Es por ello que, la experiencia obtenida hace posible que el empresario pueda tomar retos que hacen parte del proceso de internacionalización, y con ello, el conocimiento que llegan a adquirir acerca de los mercados internacionales (Andersson et al. 2004).

- **Edad y experiencia exportando:** la edad es un factor fundamental, dado que, indica el período que ha implicado al empresario en obtener más experiencia

en el mercado. Por ello, los jóvenes empresarios tienen más empeño en internacionalizarse. En el caso de la experiencia, permite al empresario a afrontar diversos retos que tiene consigo la internacionalización (Monreal, 2009).

- **Networking:** este factor es de gran importancia puesto que conlleva a crear lazos con empresarios del rubro local o internacional (Monreal, 2009).
- **Actitud al riesgo:** en este punto, la actitud al riesgo es una particularidad subjetiva del empresario, pues se atribuye a la decisión que pueda tomar respecto a las nuevas exportaciones (Monreal, 2009).
- **Formación profesional:** este factor resalta la importancia de la educación que permite tener la posibilidad de obtener experiencia para ejercer un buen rol como empresario, ya que, al estar más preparado, podrá tener buenos resultados en las diversas actividades que realice (Monreal, 2009).

1.2.2.2. Características de la PYME

Cañari (2023) señala que las pyme en el caso del Perú, son aquellas donde sus ventas anuales no exceden las 150 UIT, para ello, en el caso de las microempresas, sus ventas anuales no exceden las 150 UIT, las pequeñas empresas tienen ventas entre 150 y 1700 UIT y las medianas empresas constan con ventas superiores a 2300 UIT (Ley 30056). Así también, se ejecuta una subdivisión cuando se menciona acerca de las pyme, considerando que no es un factor determinante el número de colaboradores,

pero si una aproximación a la realidad: microempresa (consta de 1 a 10 trabajadores), pequeña empresa (de 11 a 50 trabajadores) y mediana empresa (entre 51 a 250 trabajadores).

Beingolea (2021) indica que las pyme en Latinoamérica destacan los puntos relacionados a la productividad, crecimiento, tecnificación, acceso al crédito, tal como las políticas de fomento necesarias para la mejora de sus capacidades y competitividad.

La investigación aplicada de la gestión del talento en las pequeñas empresas, se identifica una inclinación a relacionar el talento a aquellas personas que “empalman” en la organización de una manera social y productiva, con el fin de tener capacidades más amplias y actitudes más flexibles, proactivas, lo que posibilita el desarrollo de las diversas tareas que deben desempeñar en las pyme (Heneman et al., 2006).

Otro punto importante es que estas empresas tienen estructuras orgánicas simples, donde los cargos van estableciéndose a partir del crecimiento del negocio, motivo por el cual dificulta identificar “puestos claves”, dado que, estos se van relacionando a las necesidades de la organización y al número de nuevos colaboradores que se vayan integrando (Krishnan y Scullion, 2016).

1.2.2.3. Factores Internos de la Empresa

Westhead et al. (2001) mencionan que los factores internos en una empresa, determinan su capacidad para internacionalizarse.

Hollenstein (2005) indica que el tamaño de la empresa contribuye a la internacionalización, en caso de que la empresa sea pequeña, hacen frente a limitaciones tanto físicas como financieras.

Las empresas jóvenes cuentan con la capacidad de conseguir un mayor crecimiento que empresas con más años que deciden internacionalizarse. Así también, las empresas tienen como consideración que el acceder a proveedores y mano de obra calificada vienen a ser factores relevantes para la internacionalización (Autio et al. 2000).

Indicadores como nivel de ventas, tamaño de la organización y estructura, permite medir el nivel de internacionalización de las empresas (Horta, 2012).

- **Nivel de ventas:** es un factor influyente a la hora de exportar, dado que la decisión se toma cuando el mercado local está al límite o busca que expandir mercados.
- **Innovación:** la innovación se mide a través de la originalidad, capacidad innovadora y la innovación del sector, esto conlleva a diferenciarse de la competencia (Escandón y Hurtado 2014).
- **Tamaño de la empresa:** las empresas de acuerdo al tamaño, pueden tener ventajas en la exportación al contar con la capacidad de operar eficientemente (Verwaal et al 2002).
- **Estructura organizacional:** las empresas comprometidas con la internacionalización, tienen la capacidad para invertir en áreas especializadas para el desarrollo en el comercio internacional (Horta, 2012).

1.2.2.4. Características del Sector

Oviatt y McDougall (2005) mencionan que el sector al cual pertenece una empresa, no solo interviene en la toma de decisiones estratégicas, también afecta la rapidez con las que nuevas empresas pequeñas se internacionalizan. También, se cuenta con sectores más exportadores, es por ello que, en algunas empresas la capacidad de internacionalización se presenta según el tipo de sector (Westhead et al. 2002).

- **Competencia nacional:** Monreal (2009) señala que la competencia lo conforman empresas que son consideradas como competencia directa, lo cual la convierte en una oportunidad o amenaza, ya que pueden competir entre ellas o formar un acuerdo para ser competitivos en el exterior.
- **Nivel tecnológico:** es un factor importante para el sector ya que permite que las empresas tiendan a invertir y llegar a ser más competitivos.
- **Nivel de desarrollo de clúster:** Porter (1999) señala que los Clúster son una concentración geográfica de empresas, en el cual coinciden el interés por un sector económico y estratégico. Por ello, al emporio de Gamarra se puede considerar un Clúster, ya que concentra a empresas del sector textil.
- **Beneficios tributarios:** SUNAT (2018) menciona que existen beneficios tributarios enfocados en las PYMES, lo cual impulsa a la formalización de estas y contribuir a la economía del país.
- **Características de la demanda:** Monreal (2009) señala que características como el caso del tamaño del mercado y algunas del segmento, pueden fomentar o limitar las exportaciones de una empresa.

1.3. Definición de términos básicos

1. Clima laboral: según Bohorquéz (2015) es el espacio donde los empleados realizan su labor diariamente, se refiere al lugar en el cual, los empleados, ejecutan su labor diariamente, es decir, a la interacción que nace entre ellos, así como la relación con la empresa.

2. Contratación: Naranjo (2012) indica que es un conjunto de procedimientos para acercar a candidatos potencialmente calificados y con la capacidad de asumir algún cargo dentro de la empresa.

3. Cultura de aprendizaje y desarrollo continuo: Huysman (2000) señala que el aprendizaje en la organización permite abordar cambios y transformaciones necesarias, esto se da al solicitar una configuración estructural y cultural que fomente la innovación, la flexibilidad y la mejora.

4. Empleo y condiciones laborales: Chiavenato (2007) indica que las condiciones de trabajo hacen referencia a las circunstancias físicas donde el empleado se encuentra cuando tiene un cargo en la empresa. También es el ambiente físico que lo rodea mientras desempeña un cargo.

5. Emporio de Gamarra: INEI (2017) menciona que es un importante mercado tradicional de gran dinamismo y de considerables transacciones económicas, relacionado al comercio, fabricación de prendas de vestir e industria de la moda, ubicado en el distrito de La Victoria (pág. 9).

6. Exportaciones: ADEX (2023) señala que son los bienes y servicios que se produce en un país y luego se venden a compradores de otro.
7. Gestión: Murray (2002) menciona que la gestión es el proceso de interactuar con las áreas de una organización, por el cual es dirigida a conseguir los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la organización.
8. Industria textil: comprende diversas actividades que van desde el tratamiento de las fibras textiles hasta la elaboración de hilos, así como la confección de prendas de vestir y otros artículos (APTT, 2016).
9. Integración del nuevo empleado: Koontz et al. (2015) señalan que la integración es cubrir y conservar los cargos en la estructura de la empresa. Este proceso se realiza al identificar las necesidades de la fuerza de trabajo.
10. Mype: SUNAT indica que la micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural y jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, la cual busca desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.
11. Necesidades de capacitación: Koontz et al. (2015) indican que se refiere a los programas que favorecen el proceso de aprendizaje, es una actividad para brindar un mayor apoyo en hacer su trabajo a los integrantes de la organización.

12. Perfil del candidato: Según Pérez (2011), se enfoca en la información acerca de la educación con la que debe contar, así como sus metas, sueños, temores y antecedentes.

13. Pyme: Estudio Shaddai indica que una pyme acoge a las pequeñas y medianas empresas, no cuenta con un gran número de facturación, pero aporta mucho en la economía y el desarrollo del país, ya que este tipo de empresas ofrecen mayor empleo.

14. Recurso Humano: se refiere a las personas que se incorporan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea (Chiavenato, 2011).

15. Seguimiento del desarrollo de carrera: Koontz et al. (2015) indican que es un enfoque sistémico, integrado y planeado para contribuir a la mejora de la efectividad de grupos de personas y de toda una organización.

16. Selección y evaluación: este proceso busca dentro de los candidatos seleccionados a los más aptos para los puestos disponibles con la intención de conservar o incrementar la eficiencia y el desempeño del personal (Chiavenato, 2011, pág. 144).

17. Sistema de incentivos: vendría a ser los “pagos” de la organización a sus colaboradores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, reconocimientos, etc. (Chiavenato, 2011, pág. 71).

CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES

En este capítulo se señala la hipótesis de la investigación, general, así como las específicas en relación con las dimensiones.

2.1. Formulación de hipótesis general y derivadas

Hipótesis general

Existe correlación positiva entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

Hipótesis derivadas

HE1: Existe correlación positiva entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

HE2: Existe correlación positiva entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

HE3: Existe correlación positiva entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

2.2. Variables y definición operacional

2.2.1 Definiciones de la Variable Gestión del recurso humano

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2011), indica lo siguiente:

El área de RH tiene una finalidad en las personas y en las organizaciones. Para ello, la forma de escoger a las personas, de poder reclutarlas, integrarlas y orientarlas, así como hacerlas producir, desarrollarlas, poder recompensarlas o evaluarlas y auditarlas, hace referencia a la calidad en la manera de gestionar a las personas en una organización, lo cual es un punto importante en la competitividad organizacional (pág. 100)

Definición Operacional:

Para evaluar correctamente la gestión del recurso humano es necesario recurrir a la evaluación de sus dimensiones como son: admisión de personas, desarrollo de personas y retención de personas. Adicionalmente, se aplica un instrumento para recolectar datos y determinar la situación de cada dimensión y la variable de estudio (Chiavenato, 2011).

2.2.2. Definiciones de la Variable Desarrollo Exportador

Definición conceptual:

El desarrollo exportador hace referencia a ingresar un nuevo producto al mercado, de tal manera que genere un impulso para que el producto se comercialice (Escandón y Hurtado, 2014).

Definición Operacional:

Para evaluar correctamente el desarrollo exportador es necesario recurrir a la evaluación de sus dimensiones como son: características del emprendedor, factores

internos de la empresa, características del sector. Adicionalmente, se aplica un instrumento para recolectar datos y determinar la situación de cada dimensión y la variable de estudio (Escandón y Hurtado, 2014).

2.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del Recurso Humano

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
Admisión de personas	I1. Necesidad de contratación	1	Ordinal
	I2. Perfil del candidato	2	
	I3. Selección y evaluación	3	
	I4. Empleo y condiciones laborales	4	Tipo Likert
	I5. Integración del nuevo empleado	5	
	I6. Seguimiento y evaluación del desempeño	6	
Desarrollo de personas	I7. Necesidades de capacitación	7	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	I8. Programa de capacitación	8	
	I9. Implementación de capacitación	9	
	I10. Efectividad de capacitación	10	
	I11. Seguimiento del desarrollo de carrera	11	
	I12. Cultura de aprendizaje y desarrollo continuo	12	
Retención de personas	I13. Sistemas de incentivos y compensaciones	13	
	I14. Políticas de beneficios y prestaciones	14	
	I15. Clima laboral positivo y motivador	15	
	I16. Programas de salud y bienestar laboral	16	
	I17. Identificación y manejo de conflictos laborales	17	
	I18. Clima laboral y la satisfacción de los empleados	18	

Fuente: elaboración propia

Tabla 2
Operacionalización de variable Desarrollo Exportador

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
Características del emprendedor	I1. Edad y experiencia exportando	1,2	Ordinal
	I2. Networking	3	
	I3. Actitud al riesgo	4	
	I4. Formación profesional	5	
Factores internos de la empresa	I1. Nivel de ventas	6	Tipo Likert
	I2. Innovación	7	
	I3. Tamaño de la empresa	8	
	I4. Estructura organizacional	9	
Características del sector	I1. Competencia nacional	10	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	I2. Nivel tecnológico	11	
	I3. Nivel de desarrollo de clúster	12	
	I4. Beneficios tributarios	13	
	I5. Características de la demanda	14	

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que los resultados serán sometidos a análisis estadísticos, además, este enfoque se fundamenta en teorías y estudios previos y con ello consolidar la hipótesis para establecer perfiles de comportamiento de los encuestados. Las características principales de la metodología cuantitativa es que es secuencial y probatoria. Primero parte por la delimitación del problema, luego se generan los objetivos y preguntas del estudio, se elabora el marco teórico. Después, se construye la hipótesis, se definen las variables, se seleccionan y analizan los datos obtenidos a través de métodos estadísticos y se generan las conclusiones (Hernández & Mendoza, 2018).

Tipo de Investigación

En la investigación se emplea el alcance correlacional, ya que busca evaluar el nivel de relación que exista entre las dos variables gestión del recurso humano y desarrollo exportador. Por lo que, la utilidad de la metodología correlacional es conocer el comportamiento de una variable frente a la otra para predecir con mayor exactitud las magnitudes de asociación, la correlación tiende a ser positiva (Hernández et al., 2014).

Diseño de Investigación

En la investigación se usará el diseño no experimental puesto que las variables gestión del recurso humano y desarrollo exportador no experimentan modificación

alguna. Es decir, no tendrá manipulación deliberada de las variables, en las que se observan situaciones que ya existen y que no son causados por el investigador, para ser analizados en su ambiente natural (Hernández et al., 2014).

3.2. Diseño muestral

Población

Hernández et al. (2018) definen a la población o universo como el conjunto de todos los casos en el cual sus características concuerdan con determinadas especificaciones. Por lo que, se debe de delimitar las características comunes de los encuestados. En la presente investigación la población estudiada está conformada por las pyme textiles de Gamarra, que están constituidos por 68 pyme exportadoras.

Muestra

Hernández et al. (2018) indican que la muestra es el subgrupo de la población o universo que es de interés, mediante el cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población. Para ello, la muestra del estudio se obtuvo con la operación matemática de proporción de poblaciones finitas. La fórmula empleada es la siguiente:

Figura 3

Fórmula para hallar muestra de una población finita

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

Nota. El gráfico representa la fórmula para resolver la muestra de los trabajadores que conforman la población. Elaboración propia.

Donde:

- “n” es el tamaño de la muestra
- “N” es el tamaño de la población finita
- “Z” es el valor crítico de la distribución normal estándar correspondiente al nivel de confianza deseado (para un nivel de confianza del 95%, Z es aproximadamente 1.96).
- “P” es la proporción esperada en la población (en decimal, en este caso, 0.5)
- “Q” es la proporción complementaria a P (en decimal, en este caso, también 0.5).
- “E” es el margen de error deseado (en decimal, en este caso, 0.10).

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$n = [68 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)] / [(0.10)^2 \cdot (68-1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)]$$

1. $n = [68 \cdot (3.8416) \cdot (0.250)] / [(0.01) \cdot (67) + (3.8416) \cdot (0.25)]$

2. $n = 65.3072 / 0.67 + 0.9604$

3. $n = 65.3072 / 1.6304$

4. $n = 40.05 = 41$ MYPES

Dado un nivel de confianza del 95%, un margen de error de 10%, una proporción esperada del 50% y una probabilidad de fracaso del 50% se tiene como muestra una población de 41 pyme textiles.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Descripción de los instrumentos

La técnica de recolección de datos empleada para esta investigación fue la encuesta, que se aplicó en las dos variables de estudio. Se realizó de manera virtual mediante un formulario en *Google forms*.

La encuesta permite obtener información de la muestra de estudio. Esta encuesta se obtiene a través de los cuestionarios anónimos, con la finalidad de entender los comportamientos y tendencias de los encuestados sobre las variables de investigación. Por lo que, el instrumento cuantitativo a emplear en esta investigación es el cuestionario, que es una técnica estructurada y formal para recopilar datos, donde se realiza una serie de preguntas que debe de responder el encuestado, con la finalidad de interpretar los datos obtenidos (Razo, 2011).

Las preguntas cerradas son interrogantes que facilita al encuestado seleccionar una de las respuestas. Permiten obtener respuestas más uniformes, por lo que deben ser completas y excluyentes para obtener una sola respuesta. Asimismo, los ítems del cuestionario se elaboraron en relación a la escala de tipo Likert, donde se mide la intensidad de la escala. En la investigación cada ítem tiene opciones de respuestas con los siguientes valores: 1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en acuerdo, ni en desacuerdo (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo (Vara-Horna, 2012).

El cuestionario de la variable gestión del recurso humano estuvo conformado por 18 ítems y se clasificó en 3 dimensiones: admisión de personas (6 ítems), desarrollo de

personas (6 ítems) y retención de personas (6 ítems). Para ello, cada ítem cuenta con unas alternativas de respuestas de frecuencia de tipo Likert.

El cuestionario de la variable desarrollo exportador estuvo conformado por 14 ítems y se clasificó en 3 dimensiones: características del emprendedor (5 ítems), factores internos de la empresa (4 ítems) y características del sector (5 ítems). Cada ítem cuenta con unas alternativas de respuestas de frecuencia de tipo Likert.

3.3.2. Validez del instrumento

La validez del instrumento se evaluó a través de la validez de contenido para cuantificar si el instrumento realmente mide la variable. Es así que, se presentan los cuestionarios a docentes calificados como expertos, los cuales revisaron y calificaron los ítems de los instrumentos. Para ello, la validez de contenido determinada por el juicio de expertos, se basa en la capacidad de evaluar del especialista si la variable a medir tiene aspectos relevantes en sus ítems (Vara-Horna, 2012).

3.3.3. Confiabilidad del instrumento

El Coeficiente Alfa de Cronbach se utiliza para determinar la fiabilidad del instrumento de medición, en el cual mide la consistencia interna u homogeneidad de cada ítem. Se usa para medir y saber qué tan homogénea y consistente son las alternativas de respuestas en la escala de Likert, sus valores fluctúan de 0 y 1: donde 0 señala que existe una confiabilidad nula y 1 significa confiabilidad total, también, se considera que el instrumento es fiable cuando el valor de alfa es mayor a 0.7 (Vara-Horna, 2012).

Tabla 3*Análisis de fiabilidad*

VAR1: GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	18

VAR2: DESARROLLO EXPORTADOR

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.709	14

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, muestra la fiabilidad de cada variable, gestión del recurso humano y desarrollo exportador. En la primera el alfa de Cronbach es 0.9 y en la segunda es 0.7, lo cual, según el análisis, son aptos para realizar el estudio.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Respecto al proceso de la información se utilizó los siguientes instrumentos: se empleó el programa Excel para realizar las tabulaciones de la data recolectada en la encuesta. La técnica estadística que se aplicó para el procesamiento de los datos se hará a través del programa SPSS. El análisis de correlación fue el coeficiente Spearman, el cual es considerado para pruebas no paramétricas u ordinales.

En la presente investigación se ha realizado la contrastación de la hipótesis, donde se ha utilizado la prueba (Rho), con un nivel de significancia de 0,05. Para ello, dicho cálculo es el primer paso para determinar la relación entre las variables.

PASO 1: Plantear la Hipótesis estadística H0 y H1

Hipótesis Nula (H0)

Hipótesis Alternativa (H1)

PASO 2: Seleccionar el nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Si p. valor < 0.050 RECHAZO H0

PASO 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

PASO 4: Formular la regla de decisión

Si p. valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa

Si p. valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa

PASO 5: Toma de decisión

Se define el p_valor o sig. bilateral comparado con el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, luego se toma en cuenta el valor de Rho Spearman para definir qué tipo de relación hay en las variables, considerando el siguiente cuadro:

Tabla 4

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández Sampieri y Fernández Collado (1998)

3.5. Aspectos éticos

La presente investigación acató las normativas que establece y regula el reglamento de grados y títulos de la USMP. así también, ha podido seguir las normas para citar correctamente, por lo que se respetó la autoría de cada autor debido a que se hizo uso de las normas APA (7^a edición).

Asimismo, para la continuidad de la investigación se solicitó los permisos correspondientes para la aplicación de la encuesta a las pyme textiles de gamarra. para ello, se procedió a reservar la información recopilada, dado que, es para mantener en discreción las respuestas brindadas por las pyme que participaron en el estudio. Además, la investigación se ha realizado tomando en consideración a la normativa de ética de la USMP.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se detallan a continuación:

4.1. Análisis inferencial

4.1.1. Tablas de frecuencias de la variable Gestión del Recurso Humano

DIMENSIÓN: ADMISIÓN DE PERSONAS

Tabla 5

(Se realiza un análisis previo de las necesidades de contratación en la organización)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	22	53.70
Totalmente de acuerdo	19	46.30
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 5 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de admisión de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 53.70% (22 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 46.3% (19 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 6

(Se define claramente el perfil del candidato antes de iniciar el proceso de selección)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	19	46.30
Totalmente de acuerdo	22	53.70
Total	41	100

En la tabla 6 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de admisión de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 46.30% (19 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y el 53.70% (22 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 7

(Se lleva a cabo un proceso de selección y evaluación riguroso para garantizar la elección del candidato más adecuado)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	16	39.00
Totalmente de acuerdo	25	61.00
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 7 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de admisión de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 39% (16 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 61% (25 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 8

(Se negocian las condiciones laborales de forma transparente y justa para ambas partes)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	16	39.00
Totalmente de acuerdo	25	61.00
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 8 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de admisión de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 39% (16 fr.) de las

pyme se mantienen de acuerdo y 61% (25 fr.) de pyme están totalmente de acuerdo. Estos resultados indicaron que la mayoría de las pyme se mostraron interesadas en la pregunta correspondiente.

Tabla 9

(Se realiza una integración efectiva del nuevo empleado en la organización)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	19	46.30
Totalmente de acuerdo	22	53.70
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 9 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de admisión de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 46.30% (19 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 53.70% (22 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 10

(Se realiza un seguimiento y evaluación del desempeño del nuevo empleado durante el período de prueba para garantizar su adaptación y rendimiento en la organización)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	18	43.90
Totalmente de acuerdo	23	56.10
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 10 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de admisión de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 43.90% (18 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 56.10% (23 fr.) están totalmente de acuerdo.

DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS

Tabla 11

(Se identifican las necesidades de capacitación de los empleados de forma periódica)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	13	31.70
Totalmente de acuerdo	28	68.30
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 11 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de desarrollo de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 31.70% (13 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 68.30% (28 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 12

(Se diseña de forma efectiva las capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los empleados)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	16	39.00
Totalmente de acuerdo	25	61.00
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 12 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de desarrollo de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 39 % (16 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 61% (25 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 13

(Se implementan de forma efectiva los programas de capacitación, asegurando su correcta ejecución y el aprendizaje de los empleados)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	13	31.70
Totalmente de acuerdo	28	68.30
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 13 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de desarrollo de personas de la gestión del recurso humano en las pymes textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 31.70 % (13 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 68.30 % (28 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 14

(Se evalúa la efectividad en los programas de capacitación, para asegurar su mejora continua y su impacto en la organización)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	26	63.40
Totalmente de acuerdo	15	36.60
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 14 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de desarrollo de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 63.40 % (26 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 36.60 % (15 fr.) de las pyme están totalmente de acuerdo.

Tabla 15

(Se realiza una planificación y seguimiento del desarrollo de carrera de los empleados, con el objetivo de fomentar su crecimiento profesional y personal)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	1	2.40
De acuerdo	24	58.50
Totalmente de acuerdo	16	39.00
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 15 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de desarrollo de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 2.40% (1 fr.) de las pyme se mantiene neutral, el 58.50 % (24 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 39 % (16 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 16

(Se fomenta una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo en la organización, para mejorar las habilidades y competencias de los empleados)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	18	43.90
Totalmente de acuerdo	23	56.10
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 16 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de desarrollo de personas de la gestión del recurso humano en las pymes textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 43.90 % (18 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 56.10 % (23 fr.) están totalmente de acuerdo.

DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAS

Tabla 17

(Se diseña y administra de forma efectiva sistemas de incentivos y compensaciones, con el objetivo de motivar y retener a los empleados más talentosos)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	18	43.90
Totalmente de acuerdo	23	56.10
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 17 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de retención de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 43.90 % (18 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 56.10 % (23 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 18

(Se diseñan y administran de forma efectiva políticas de beneficios y prestaciones, con el objetivo de garantizar el bienestar de los empleados)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	23	56.10
Totalmente de acuerdo	18	43.90
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 18 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de retención de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 56.10 % (23 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 43.90 % (18 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 19

(Se fomenta un clima laboral positivo y motivador, para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	12	29.30
Totalmente de acuerdo	29	70.70
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 19 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de retención de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 29.30 % (12 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 70.70 % (29 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 20

(Se diseña y administra de forma efectiva programas de salud y bienestar laboral, para garantizar la salud física y mental de los empleados)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	27	65.90
Totalmente de acuerdo	14	34.10
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 20 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de retención de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 65.90 % (27 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 34.10 % (14 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 21

(Se identifican y manejan de forma efectiva los conflictos laborales que puedan surgir en la organización)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	21	51.20
Totalmente de acuerdo	20	48.80
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 21 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de retención de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 51.20 % (21 fr.) se mantienen de acuerdo y 48.80 % (20 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 22

(Se evalúa y mejora de forma periódica el clima laboral y la satisfacción de los empleados, para garantizar un ambiente de trabajo positivo y productivo)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	21	51.20
Totalmente de acuerdo	20	48.80
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 22 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de retención de personas de la gestión del recurso humano en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 51.20 % (21 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 48.80 % (20 fr.) están totalmente de acuerdo.

Frecuencias de la variable Desarrollo Exportador

DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL EMPRENDEDOR

Tabla 23

(Se considera influyente en el desarrollo exportador, la edad del empresario al iniciar un negocio)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	24	58.50
Totalmente de acuerdo	17	41.50
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 23 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del emprendedor del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 58.50 % (24 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 41.50 % (17 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 24

(Se considera relevante para incursionar en un mercado exterior, la experiencia del empresario exportando)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	22	53.70
Totalmente de acuerdo	19	46.30
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 24 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del emprendedor del desarrollo exportador en las pyme

textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 53.70 % (22 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 46.30 % (19 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 25

(Se considera influyente en las exportaciones, la cantidad de contactos en el rubro y/o sector del empresario)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	24	58.50
Totalmente de acuerdo	17	41.50
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 25 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del emprendedor del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 58.50 % (24 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 41.50 % (17 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 26

(Se considera determinante para iniciar la internacionalización de su empresa, la actitud frente al riesgo, esto quiere decir, tomar la decisión de ir en la búsqueda de nuevos mercados en el exterior sin tener la seguridad de alcanzar el éxito)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	24	58.50
Totalmente de acuerdo	17	41.50
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 26 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del emprendedor del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 58.50 % (24 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 41.50 % (17 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 27

(Se considera influyente en la internacionalización de la empresa, al nivel educativo del empresario (se toma en cuenta los siguientes niveles: primaria, secundaria, universitario, master, doctor))

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	3	7.30
Neutral	14	34.10
De acuerdo	23	56.10
Totalmente de acuerdo	1	2.40
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 27 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del emprendedor del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 7.30% (3 fr.) de las pyme, están en desacuerdo, el 34.10 % (14 fr.) se mantienen neutral, el 56.10 % (23 fr.) están de acuerdo y el 2.40 % (1 fr.) está totalmente de acuerdo.

DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA

Tabla 28 *(Se considera influyente en la decisión de ingresar a nuevos mercados extranjeros, el nivel de ventas locales anuales)*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	2	4.90
De acuerdo	35	85.40
Totalmente de acuerdo	4	9.80
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 28 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de factores internos de la empresa del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 4.90 % (2 fr.) de las

pyme se mantienen neutral, el 85.40 % (35 fr.) están de acuerdo y el 9.80 % (4 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 29

(Se considera influyente en la decisión de exportar, la innovación en sus productos para lograr diferenciarse de la competencia)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	18	43.90
Totalmente de acuerdo	23	56.10
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 29 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de factores internos de la empresa del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 43.90 % (18 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 56.10 % (23 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 30

(Se considera decisivo para la internacionalización, el tamaño de la empresa)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	10	24.40
De acuerdo	30	73.20
Totalmente de acuerdo	1	2.40
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 30 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de factores internos de la empresa del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 24.40 % (10 fr.) de las pyme se mantienen neutral, el 73.20 % (30 fr.) están totalmente de acuerdo y el 2.40 % (1 fr.) está totalmente de acuerdo. pregunta correspondiente.

Tabla 31 (Se considera adecuada la estructura organizacional de su empresa, para tener ventas en un mercado extranjero)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	5	12.20
De acuerdo	26	63.40
Totalmente de acuerdo	10	24.40
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 31 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de factores internos de la empresa del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 12.20 % (5 fr.) de las pyme se mantienen neutral, el 63.40 % (26 fr.) están de acuerdo y el 24.40 % (10 fr.) están totalmente de acuerdo.

DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR

Tabla 32

(Se considera influyente en la decisión de exportar, la competencia local en el sector textil- confección de Lima)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	31	75.60
Totalmente de acuerdo	10	24.40
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 32 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del sector del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 75.60 % (31 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 24.40 % (10 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 33 (Se considera adecuada la tecnología actual de su empresa para iniciar con la exportación)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	30	73.20
Totalmente de acuerdo	11	26.80
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 33 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del sector del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 73.20 % (30 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 26.80 % (11 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 34 (Se considera que el clúster de Gamarra incentiva al desarrollo de las empresas)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	0	0.00
De acuerdo	15	36.60
Totalmente de acuerdo	26	63.40
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 34 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del sector del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 36.60 % (15 fr.) de las pyme se mantienen de acuerdo y 63.40 % (26 fr.) están totalmente de acuerdo.

Tabla 35

(Se considera que la recuperación de las exportaciones del sector textil-confecciones se debe a mecanismos de estímulo a las exportaciones tal como el Drawback)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	16	39.00
De acuerdo	24	58.50
Totalmente de acuerdo	1	2.40
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 35 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del sector del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana, 2023. Se observó que el 39 % (16 fr.) de las pyme se mantienen neutral, el 58.50 % (24 fr.) están de acuerdo y el 2.40 % (1 fr.) está totalmente de acuerdo.

Tabla 36 *(Se considera importante para internacionalizarse, la necesidad de conocer las características de la demanda (gustos, necesidades y preferencias del consumidor)*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Neutral	1	2.40
De acuerdo	9	22.00
Totalmente de acuerdo	31	75.60
Total	41	100.00

Fuente: elaboración propia

En la tabla 36 se presentan los valores según las categorías de la escala de la dimensión de características del sector del desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023. Se observó que el 2.40 % (1 fr.) de las pyme se mantiene neutral, el 22 % (9 fr.) están de acuerdo y el 75.60 % (31 fr.) están totalmente de acuerdo.

4.2. Prueba de hipótesis

Se presenta el análisis de Spearman, a fin de determinar los resultados en la prueba de contrastación de hipótesis conforme se expresó el capítulo anterior.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023.

Ha: Existe correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023.

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: Si $p_valor < 0.050$ RECHAZO H_0

Tabla 37

Correlación de Spearman entre la Gestión del Recurso Humano y el Desarrollo Exportador

		Gestión del Recurso Humano	Desarrollo Exportador
Rho de Spearman	Gestión del Recurso Humano	1	0.715**
		.	0.007
		41	41
	Desarrollo Exportador	0.715**	1
		0.007	.
		41	41

Fuente: elaboración propia

Según la tabla 37 el p_valor calculado es de 0.007, que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente Rho de

Spearman es de 0.715, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra.

4.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

H0: No existe correlación entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

Ha: Existe correlación entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: Si $p_valor < 0.050$ RECHAZO H0

Tabla 38

Correlación de Spearman entre la Admisión de Personas y el Desarrollo Exportador

			Admisión de personas	Desarrollo Exportador
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	1	0.679*
		Sig. (bilateral)	.	0.015
	Desarrollo Exportador	N	41	41
		Coefficiente de correlación	0.679*	1
		Sig. (bilateral)	0.015	.
		N	41	41

Fuente: elaboración propia

Según la tabla 3 el p_valor calculado es de 0.015, que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente Rho de

Spearman es de 0.679, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre la admisión de personas y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra.

4.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

H0: No existe correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

Ha: Existe correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: Si $p_valor < 0.050$ RECHAZO H0

Tabla 39

Correlación de Spearman entre el Desarrollo de Personas y el Desarrollo Exportador

			Desarrollo de personas	Desarrollo Exportador
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1	0.564
		Sig. (bilateral)	.	0.045
		N	41	41
	Desarrollo Exportador	Coeficiente de correlación	0.564	1
		Sig. (bilateral)	0.045	.
		N	41	41

Fuente: elaboración propia

Según la tabla 39 el p_valor calculado es de 0.045, que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,564 lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra.

4.2.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

Hipótesis específica 3

H0: No existe correlación entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana, 2023

Ha: Existe correlación entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana, 2023

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: Si p_valor <0.050 RECHAZO H0

Tabla 40*Correlación de Spearman entre la Retención de Personas y el Desarrollo Exportador*

			Retención de personas	Desarrollo Exportador
Rho de Spearman	Retención de personas	Coeficiente de correlación	1	0.612**
		Sig. (bilateral)	.	0.008
		N	41	41
	Desarrollo Exportador	Coeficiente de correlación	0.612**	1
		Sig. (bilateral)	0.008	.
		N	41	41

Fuente: elaboración propia

Según la tabla 40 el p_valor calculado es de 0.008, que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente rho de Spearman es de 0,612 lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre la retención de personas y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de los resultados, se ha considerado la información de los datos recolectados, luego se procedió al proceso y análisis estadístico, donde se usó el SPSS y los resultados se consignaron en tablas para facilitar su comprensión. Finalmente, se procede con la discusión de los resultados, respaldando lo hallado con las bases teóricas, en el cual se va a mostrar a continuación:

OBJETIVOS	En cuanto al objetivo general determinar la correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	En cuanto al objetivo específico 1, medir la correlación entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	Respecto al objetivo específico 2, medir la correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	De acuerdo al objetivo específico 3, evaluar la correlación entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023
HIPÓTESIS	Existe correlación positiva entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	Existe correlación positiva entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	Existe correlación positiva entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	Existe correlación positiva entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023
RESULTADOS	Se demostró que el coeficiente rho de Spearman es de 0.715, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su	Se demostró según el coeficiente rho de Spearman es de 0.679, lo que indica que la relación entre	Se evidenció según el coeficiente rho de Spearman es de 0,564 lo que indica que	Se demostró según el coeficiente rho de Spearman es de 0,612 lo que indica que la relación entre las

	<p>grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra.</p>	<p>las variables es directa y su grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre la admisión de personas y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra</p>	<p>la relación entre las variables es directa y su grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra</p>	<p>variables es directa y su grado es alto. Se puede afirmar que existe una relación positiva considerable entre la retención de personas y el desarrollo exportador en las pyme textiles de Gamarra.</p>
BASES TEÓRICAS	<p>Dongo y Pequeño (2019) mencionan que los factores como las características del empresario, los factores internos de la empresa y las características del sector, tienen influencia en el desarrollo exportador de las PYMES del sector textil de Lima, ya que dentro de las características que posee el empresario, favorecen a la temprana internacionalización de la empresa y permite tener una mejor perspectiva al enfrentarse al mercado global.</p> <p>Jusufi y Ramaj (2020) mencionan que las PYMES de Kosovo deberían</p>	<p>Campoverde et al. (2022), hacen referencia que las competencias de gestión de los directivos de las PYMES de la industria textil de la Ciudad de Cuenca como es el liderazgo, motivación y trabajo en equipo, permiten mejorar el desempeño administrativo y el cumplimiento de metas.</p> <p>Así también, Jimenez (2020) menciona que el capital humano es una herramienta fundamental para el crecimiento de</p>	<p>Gutierrez y Peralta (2022) señalan que la calidad, capacitación, tecnología y el desempeño exportador tienen una correlación positiva, lo que indica que una empresa con un personal capacitado permite que estos puedan tener mayores conocimientos y así brindar mejores ideas que sumen al crecimiento de la empresa. Asimismo, permitirá que el desarrollo de un colaborador se pueda dar</p>	<p>Altez y Arias (2019) mencionan en su investigación que la estructura, recompensa, desafíos, cooperación, solución de conflictos del clima organizacional, sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa, ya que tienden a tener una mayor productividad si el clima en su centro de labores es bueno.</p> <p>Rueda (2021) menciona que el clima organizacional es un factor importante, ya que tiende a</p>

	<p>invertir más en el recurso humano, así como en la mejora de sus actividades de exportación, lo que permitirá mayor desarrollo en la gestión.</p> <p>Lema et al. (2022), señala que la gestión del talento humano puede adaptarse a las necesidades del entorno de la empresa con metas a lo creativo y conceptual, lo que también, una correcta gestión va a generar una mayor ventaja en lo que respecta a la industria textil.</p>	<p>las exportaciones, lo que conlleva a tener un mejor desarrollo dentro de un país, donde las exportaciones de productos de alta tecnología contribuyen de manera positiva en un país.</p>	<p>de manera progresiva y en conjunto con la empresa.</p> <p>Juarez y Sanchez (2020) señalan que la gestión de calidad implica lo que es liderazgo, estrategias, resultados, procesos, son de gran importancia, ya que permite tener un desempeño exportador favorable, lo cual implica un constante seguimiento de estos elementos, para un buen desarrollo de la .mype</p>	<p>generar efectos directos en el desempeño de los trabajadores, lo que destaca el cumplimiento de sus funciones y características individuales exigidas.</p> <p>González y Carrillo (2022), indican que la gestión eficiente de los recursos humanos (retribución salarial y empoderamiento, influye en el desempeño de las mipyme.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>Se concluye que el recurso humano, al ser un factor importante para el desarrollo de una empresa dedicada a la exportación, debe reunir ciertos requisitos que le permitirán trascender en la empresa y así cumplir con los objetivos propuestos, lo que contribuye positivamente al</p>	<p>De los resultados se deduce que, al sumar a una persona a un equipo, debe reunir ciertas características que estén alineadas con los fines y objetivos de la empresa, ya que ello demostrará la capacidad para desempeñarse bien y lo que</p>	<p>Esto se concluye, indicando que el colaborador debe ser capacitado para el nuevo puesto que va a asumir, es importante brindarle las herramientas adecuadas para que así pueda contribuir de manera óptima en la</p>	<p>Esto implica que, los cuidados y beneficios que se le brinda al colaborador hará que se sienta identificado con la organización y demuestre el compromiso con su propio desempeño en el trabajo y lo que contribuye positivamente al desarrollo exportador.</p>

desarrollo
exportador.

contribuye
positivamente al
desarrollo
exportador.

empresa y
positivamente
al desarrollo
exportador.

Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

Según lo expuesto a lo largo en la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a las investigaciones realizadas en la presente tesis y en base a los resultados de la prueba de correlación de Spearman, se concluye que la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023, tienen una alta correlación positiva, lo cual demuestra que una correcta gestión del recurso humano, considerando todos los aspectos necesarios de su función y rol en una empresa, favorecerá a esta en su entorno global, teniendo a personas comprometidas, capacitadas y preparadas para asumir retos en las empresas exportadoras.
- La admisión de personas y el desarrollo exportador, en base a los resultados de la prueba de correlación de Spearman, tienen una alta correlación positiva, lo cual indica que es importante contar con el perfil idóneo cuando se va a sumar a un colaborador al equipo, asimismo, es de gran importancia que cuente con las habilidades requeridas para el puesto para poder desarrollarse en pyme exportadoras.
- En cuanto al desarrollo de personas y el desarrollo exportador, en base a los resultados de la prueba de correlación de Spearman, también presentan una alta correlación positiva, lo que indica que un colaborador correctamente capacitado tiene mucha probabilidad de ayudar al crecimiento de la organización, lo que también genera aprendizaje y permite contribuir con buenas ideas.

- Por último, la retención de personas y el desarrollo exportador, en base a los resultados de la prueba de correlación de Spearman, también presentan una alta correlación positiva, lo que indica que al colaborador también se le debe brindar beneficios de ley e incentivos que le permita sentirse comprometido con la organización.

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la presente investigación, se considera importante, sugerir algunas recomendaciones:

- De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, es evidente que el recurso humano, posee un gran valor dentro de la organización. Esta correlación positiva demuestra los diversos aspectos con los cuales debe contar una persona que desea sumarse a una empresa. Por lo tanto, se recomienda al empresario tomar en cuenta ciertos aspectos al momento de contratar a una persona, tomar las medidas necesarias para contar con el perfil idóneo, ya que esto permitirá el crecimiento de la pyme textil.
- A partir de la conclusión, se resalta la importancia al momento de admitir a una persona, de las destrezas con las que debe contar, por ello, sugiero que sea necesario hacer un correcto análisis para la contratación de personal, pues la persona que se sumará al equipo debe estar alineado a los objetivos de la empresa, debe tener un perfil adecuado, con los requerimientos necesarios, ya que esto permitirá desempeñarse adecuadamente.
- A partir de la conclusión en cuanto al desarrollo de personas, se resalta que el mantenimiento y desarrollo de los colaboradores es de vital importancia para el buen crecimiento de la pyme, por ello, se recomienda mantener al personal correctamente capacitado, que tenga conocimiento de sus funciones, de los objetivos de la empresa como tal, que pueda sentirse identificado y considerado, que tenga la capacidad de seguir desarrollándose dentro de la empresa y con toda la capacidad de aportar con los conocimientos que posea.

- En cuarto lugar, en cuanto a la retención de personas, se resalta el hecho de que los colaboradores se sientan motivados y satisfechos dentro de la labor que están realizando, esto se dará de acuerdo a los beneficios que la empresa les esté otorgando, por ello, se recomienda, brindarles el apoyo correspondiente desde el primer día de su ingreso, indicarle todos sus derechos y deberes como colaborador, así también, es importante estar atento a cada paso que se esté dando en el puesto ubicado.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acosta, G., (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100.
- Altez, E. y Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/625954>
- Andersson, S., Gabrielsson, J. y Wictor, I. (2004). International activities in small firms: Examining factors influencing the internationalization and export growth of small firms. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 21(1), 22–34
- Arias, A. y Pena, I. (2004). Las pymes manufactureras de la CAPV ante el reto de la internacionalización. *Ekonomiaz*, 55(1), 146–169.
- Alvarado, M., Ullauri, N., y Benítez, F. (2020). Impacto de exportaciones primarias en el crecimiento económico del Ecuador: Análisis econométrico desde Cobb Douglas, período 2000-2017. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 220–231. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1140>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.

Autio, E., Sapienza, H. y Almeida, J. (2000). Effects of age at entry, knowledge intensity, and imitability on international growth. *Academy of Management Journal*, 43(59), 909–924

Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador).

Campoverde, R., Mendoza, J., & Marcillo, J. (2022). Competencias de gestión de los directivos que inciden en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil en Cuenca, Ecuador. *Innovaciones de Negocios*, 19(37), 129–147. <https://doi.org/10.29105/revin19.37-388>

Cavusgil, T. y Zou, S. (1994), Marketing strategy performance relationship: An investigation. *Journal of Marketing*, 58 (1), 1-21.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGrawHill.

CentralAmericaData (2020). *Sector textil con ingresos de subsistencia*. https://www.centralamericadata.com/es/article/home/Sector_textil_con_ingresos_de_subsidencia

CentralAmericaData (2020). *Vestimenta: Pronósticos para el negocio en Nicaragua*. https://www.centralamericadata.com/es/article/home/Vestimenta_Pronstico_para_los_negocios_en_Nicaragua

- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management* (5th ed). Pearson/Prentice Hall.
- Dongo, M., y Pequeño, J. (2019). *Factores que influyen en el desarrollo exportador de las PYMES del sector textil y confecciones en Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)). Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/626002>
- Dundon, T. y Wilkinson A. (2009). Human Resource Management in a small and medium-sized enterprises (SMEs). *Human Resource Management. A critical approach*. 123-147.
- Escandón, D. y Hurtado, A. (2014). Factores que influyen en el desarrollo exportador de las pymes en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 172–183.
- Ferreiro, P. (2002). *Gobierno de personas en la empresa* (1a ed.). Editorial Ariel.
- Gezim, J. y Vehbi, R. (2020). The impact of human resources on the export performance of Kosovo Smes. *Ekonomski Vjesnik*, 2(2020), 575-588
- Guillen, P. (2019). *Metodología de la Investigación*. Instituto para la calidad de la Educación. Universidad de San Martín de Porres.
- González, R., y Carrillo, S. (2022). La gestión del recurso humano en la innovación y el desempeño de las Mipymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales. *Paradigma económico*, 14(1), 233-267. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431569869017>

Gutiérrez, M. y Peralta, M. (2022). *Calidad, Capacitación y Tecnología y su relación con el desempeño exportador de las MIPYMES de las demás t- shirts de algodón para hombres o mujeres de Lima Metropolitana periodo 2017-2020*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)). Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/659900>

Heneman, R., Tansky, J. y Camp, M. (2000). Human Resource Management Practices in Small and Medium-Sized Enterprises: Unanswered Questions and Future Research Perspectives. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(1), 11-26. doi: <https://doi.org/10.1177/104225870002500103>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (First edition). McGraw-Hill Education.

Horta, R. (2012). Algunos determinantes internos y externos del resultado exportador a nivel de firma: análisis de empresas agroindustriales uruguayas. *Cuaderno de economía*, (1), 67-84. Recuperado de: <http://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cuadernodeeconomia/article/view/427/405>

Huysman, M. (2000). An organizational learning approach to the learning organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 133-145.

Infobae (2023). Mypes del sector textil y calzado pierden S/ 9 millones diarios por altas temperaturas. *Revista Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2023/03/31/exportaciones-textiles-peruanas-alcanzan-su-mayor-valor-desde-2012-con-envios-por-usd-144-millones-en->

Lema, J., González, L. y Guerrero, C. (2022). Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato. *Zenodo*, 7 (3), 1-15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7626044>

Murray, P. (2002). Gestión - Información - Conocimiento. *Biblios*, 4(14).

Oviatt, B. y McDougall, P. (2005). Defining international entrepreneurship and modeling the speed of internationalization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(2), 537–553.

Razo, C. M. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de Tesis* (2ª ed.). Pearson. <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>

Revista Administrativa Gestión. (2014). *Revista Administrativa de Talento Humano*, 1 (1), 2-13. <http://www.calameo.com/read/0040432985ff303403b67>

Rueda, K. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa exportadora productos vegetales de exportación EIRL en la región de Tacna, en el año 2021*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna). Repositorio UPT
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2090/Rueda-Portugal-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shrader, R., Oviatt, B. y McDougall, P. (2000). How new ventures exploit trade-offs among international risk factors: Lessons for the accelerated internationalization of the 21st century. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1227–1247.

Westhead, P., Wright, M. y Ucbasaran, D. (2001). The internationalization of new and small firms: A resource-based view. *Journal of Business Venturing*, 16(4), 333–358.

Westhead, P., Binks, M., Ucbasaran, D. y Wright, M. (2002). Internationalization of SMEs: A research note. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 9(1), 38–48

Vara-Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Determinar si existe correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023? Problemas específicos	Determinar la correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023 Objetivos Específicos	Existe correlación positiva entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023 Hipótesis Específicas	Variable X: Gestión del recurso humano Dimensiones - Admisión de personas - Desarrollo de personas - Retención de personas	Tipo de investigación: Básica Enfoque de investigación: Cuantitativo Método de investigación: Hipotético deductivo Diseño de investigación No experimental, Transversal y correlacional
¿Determinar si existe correlación entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023?	Medir la correlación entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	Existe correlación positiva entre la admisión de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	Variable Y: Desarrollo exportador Dimensiones - Características del emprendedor	Población: 68 Muestra: 41
¿Determinar si existe correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023?	Medir la correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023	Existe correlación positiva entre el desarrollo de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023		

<p>¿Determinar si existe correlación entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023?</p>	<p>Evaluar la correlación entre la retención de personas y el desarrollo exportador de pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023</p>	<p>Existe correlación positiva entre la retención de personas y el desarrollo exportador de las pyme textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023</p>	<p>- Factores internos de la empresa -Características del sector</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	---	--	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente (VI): Gestión del recurso humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
Gestión del recurso humano (GRH)	Chiavenato (2011) menciona que el área de RH tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas	Según Chiavenato (2011), consideró que para evaluar correctamente la gestión del recurso humano es necesario recurrir a la evaluación de sus dimensiones como son: admisión de personas,	Admisión de personas	I1. Necesidad de contratación I2. Perfil del candidato I3. Selección y evaluación I4. Empleo y condiciones laborales I5. Integración del nuevo empleado I6. Seguimiento y evaluación del desempeño	1 2 3 4 5 6	Ordinal Tipo Likert
			Desarrollo de personas	I7. Necesidades de capacitación I8. Programa de capacitación I9. Implementación de capacitación I10. Efectividad de capacitación I11. Seguimiento del desarrollo de carrera I12. Cultura de aprendizaje y desarrollo continuo	7 8 9 10 11 12	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

	<p>producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas, es decir, la calidad en la manera de gestionar a las personas en la organización es un aspecto crucial en la competitividad organizacional (pág. 100)</p>	<p>desarrollo de personas, retención de personas. Adicionalmente se aplica un instrumento para recolectar datos y determinar la situación de cada dimensión y la variable de estudio.</p>	<p>Retención de personas</p>	<p>I13. Sistemas de incentivos y compensaciones I14. Políticas de beneficios y prestaciones I15. Clima laboral positivo y motivador I16. Programas de salud y bienestar laboral I17. Identificación y manejo de conflictos laborales I18. Clima laboral y la satisfacción de los empleados</p>	<p>13 14 15 16 17 18</p>	
--	--	---	------------------------------	---	---	--

Operacionalización de la variable dependiente (VD): Desarrollo exportador

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
Desarrollo Exportador	El desarrollo exportador hace referencia a ingresar un nuevo producto al mercado, de tal manera que genere un impulso para que el producto se comercialice (Escandón y Hurtado, 2014).	Según Escandón y Hurtado (2014), consideró que para evaluar correctamente el desarrollo exportador es necesario recurrir a la evaluación de sus dimensiones como son: características del emprendedor, factores internos de	Características del emprendedor	I1. Edad exportando I2. Experiencia exportando I3. Networking I4. Actitud al riesgo I5. Formación profesional	1 2 3 4 5	Ordinal Tipo Likert
			Factores internos de la empresa	I6. Nivel de ventas I7. Innovación I8. Tamaño de la empresa I9. Estructura organizacional	6 7 8 9	

		<p>la empresa, características del sector. Adicionalmente se aplica un instrumento para recolectar datos y determinar la situación de cada dimensión y la variable de estudio.</p>	<p>Características del sector</p>	<p>I10. Competencia nacional I11. Nivel tecnológico I12. Nivel de desarrollo de clúster I13. Beneficios tributarios I14. Características de la demanda</p>	<p>10 11 12 13 14</p>	
--	--	--	-----------------------------------	--	---------------------------------------	--

Anexo 3. Instrumentos de investigación

Estimado Empresario:

Este cuestionario está dirigido a las empresas textiles de Gamarra, el objetivo es determinar la correlación entre la gestión del recurso humano y el desarrollo exportador de MYPES textiles de Gamarra, Lima Metropolitana 2023.

Esta información será tratada con confidencialidad, utilizada única y exclusivamente con fines de investigación, en el marco de la elaboración de mi tesis para obtener mi licenciamiento en la Universidad de San Martín de Porres.

Le agradezco de antemano su participación

Cuestionario de la variable Gestión del recurso Humano

Valoración: 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo; 4. De acuerdo; 5. Totalmente de acuerdo

Dimensiones e ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
D1 Admisión de personas					
1. Se realiza un análisis previo de las necesidades de contratación en la organización					
2. Se define claramente el perfil del candidato antes de iniciar el proceso de selección					
3. Se lleva a cabo un proceso de selección y evaluación riguroso para garantizar la elección del candidato más adecuado					
4. Se negocian las condiciones laborales de forma transparente y justa para ambas partes					

5. Se realiza una integración efectiva del nuevo empleado en la organización					
6. Se realiza un seguimiento y evaluación del desempeño del nuevo empleado durante el período de prueba para garantizar su adaptación y rendimiento en la organización					
D2 Desarrollo de personas					
7. Se identifican las necesidades de capacitación de los empleados de forma periódica					
8. Se diseña de forma efectiva las capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los empleados					
9. Se implementan de forma efectiva los programas de capacitación, asegurando su correcta ejecución y el aprendizaje de los empleados					
10. Se evalúa la efectividad en los programas de capacitación, para asegurar su mejora continua y su impacto en la organización					
11. Se realiza una planificación y seguimiento del desarrollo de carrera de los empleados, con el objetivo de fomentar su crecimiento profesional y personal					
12. Se fomenta una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo en la organización, para mejorar las habilidades y competencias de los empleados					
D3 Retención de personas					
13. Se diseña y administra de forma efectiva sistemas de incentivos y compensaciones, con el objetivo de motivar y retener a los empleados más talentosos					
14. Se diseñan y administran de forma efectiva políticas de beneficios y prestaciones, con el objetivo de garantizar el bienestar de los empleados					
15. Se fomenta un clima laboral positivo y motivador, para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados					
16. Se diseña y administra de forma efectiva programas de salud y bienestar laboral, para garantizar la salud física y mental de los empleados					

17. Se identifican y manejan de forma efectiva los conflictos laborales que puedan surgir en la organización					
18. Se evalúa y mejora de forma periódica el clima laboral y la satisfacción de los empleados, para garantizar un ambiente de trabajo positivo y productivo					

Cuestionario de la variable Desarrollo Exportador

Valoración: 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo; 4. De acuerdo; 5. Totalmente de acuerdo

Dimensiones e ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
Cuestionario adaptado de Dongo Huanca, M., & Pequeño Arteaga, J. M. (2019). Factores que influyen en el desarrollo exportador de las PYMES del sector textil y confecciones en Lima Metropolitana (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)). https://doi.org/10.19083/tesis/626002					
D1 Características del emprendedor					
1. Se considera influyente en el desarrollo exportador, la edad del empresario al iniciar un negocio					
2. Se considera relevante para incursionar en un mercado exterior, la experiencia del empresario exportando					
3. Se considera influyente en las exportaciones, la cantidad de contactos en el rubro y/o sector del empresario					
4. Se considera determinante para iniciar la internacionalización de su empresa, la actitud frente al riesgo, esto quiere decir, tomar la decisión de ir en la búsqueda de nuevos mercados en el exterior sin tener la seguridad de alcanzar el éxito.					

5. Se considera influyente en la internacionalización de la empresa, al nivel educativo del empresario (se toma en cuenta los siguientes niveles: primaria, secundaria, universitario, master, doctor)					
D2 Factores internos de la empresa					
6. Se considera influyente en la decisión de ingresar a nuevos mercados extranjeros, el nivel de ventas locales anuales					
7. Se considera influyente en la decisión de exportar, la innovación en sus productos para lograr diferenciarse de la competencia					
8. Se considera decisivo para la internacionalización, el tamaño de la empresa					
9. Se considera adecuada la estructura organizacional de su empresa, para tener ventas en un mercado extranjero					
D3 Características del sector					
10. Se considera influyente en la decisión de exportar, la competencia local en el sector textil- confección de Lima					
11. Se considera adecuada la tecnología actual de su empresa para iniciar con la exportación					
12. Se considera que el clúster de Gamarra incentiva al desarrollo de las empresas					
13. Se considera que la recuperación de las exportaciones del sector textil-confecciones se debe a mecanismos de estímulo a las exportaciones tal como el Drawback					
14. Se considera importante para internacionalizarse, la necesidad de conocer las características de la demanda (gustos, necesidades y preferencias del consumidor)					

Anexo 4. Juicio de expertos

Instrucciones:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basada en la presente rúbrica.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

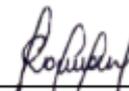
Formato de validación de cada experto

6

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Romani Torres Rocio
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	Candidato a Doctor Gestión Estratégica Empresarial Centrum PUCP Licenciado Químico Farmacéutico
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro () Doctor (c) (X)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Pontificia Universidad Católica del Perú (Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial) Adesfinandes Consultorías
Cargo actual:	Pontificia Universidad Católica del Perú : Docente Tiempo Parcial Adesfinandes Consultorías: Director Ejecutivo
Área de especialización	Emprendimiento – Investigación de Mercado – Gestión Empresarial
Nº telefónico de contacto	952-303319
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: rromani@pucp.pe ; rocio.romani@adesfinandes.org
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico PUCP (x)



Firma Validador Experto

Formato de validación de cada experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	URIBE CABALLERO, KATHERINE VANESSA
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	ADMINISTRADORA
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 (X) De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	INDEPENDIENTE
Cargo actual:	MARKETING AND PRODUCT DEVELOPMENT CONSULTANT
Área de especialización	MARKETING
Nº telefónico de contacto	+(51) 987716696 / +1 (480) 9329947
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: kuribe18@hotmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)



Firma Validador Experto

Formato de validación de cada experto

6

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input type="checkbox"/>) Externo (<input checked="" type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	TALAVERANO GARCIA, JULIO CESAR
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	INGENIERO INDUSTRIAL
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	REDES OPTICAS DEL PERU SAC
Cargo actual:	JEFE DE GESTION DE PROCESOS
Área de especialización	OPERACIONES, CALIDAD
N° telefónico de contacto	999957191
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:jtalaverano@uni.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input checked="" type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)

Firma Validador Experto

Anexo 5. Base de datos

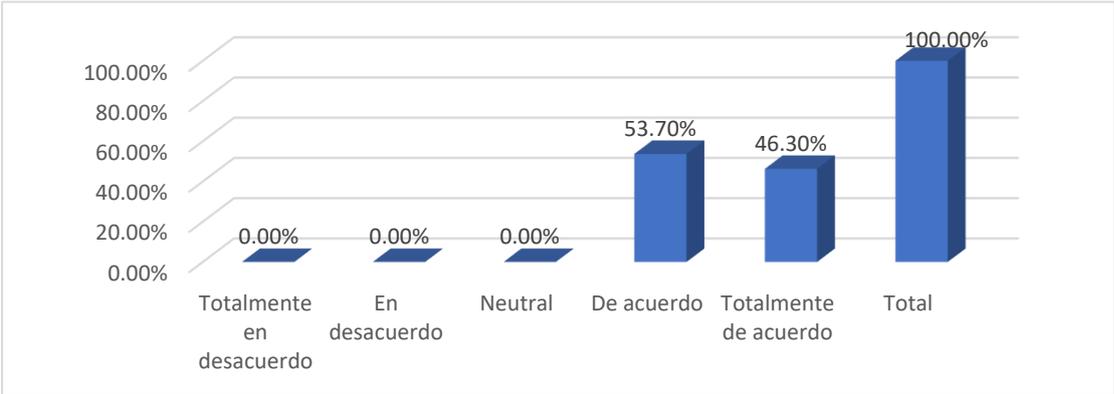
Nombre de la mype:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32		
ANAZER	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5		
ALGOTEX GROUP SAC	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
Carolain Export EIRL	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5		
R&M LOGISTIC INTERNATIC	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5		
ABLIMATEX EXPORT SAC	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
Corfecoiones Ayoxa SAC	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5		
TEXTIL BEST SAC	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4		
EINCOSUR	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5		
MANUFACTURAS CHRISTIC	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Julutex SRL	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
corporacion JPL SAC	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	
PROYECTOS E INVERSIONE	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5		
Consortio textil alpacaemic	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5		
IMPORT&EXPORT STEVALL	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5		
Exportaciones textil latina	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5		
AKDEMA IMPORT EXPORT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
GRUPO GORROLANIDIA EIR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
M&S PIMA COTTON SAC	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
CORPORACION TEXTIL GA	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
Textiles izumi Sac	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	
AJM TEXTIL	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Yma export sac	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	3	4	4	4	3	5	
COTTON FLY	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
TEXMAYA EIRL	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	
Negyser Peru SAC	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
EXPORT LUWYTEX S.A.C.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
Inversiones textiles moda SRL	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
CORPORACION STEALTH S	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	3	3	4	5	3	3	5	
EXPORTACIONES F&S	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
TJK INVERSIONES EIRL	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
PIMACOC EIRL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5		
Intinellas SAC	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	
COTTASH EIRL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	
MAQUITEXL EIRL	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	
CORPORACION AMERIC&JE	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	
Textimundo latino sac	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	
R&M LOGISTIC INTERNATIC	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	
ANLAY IMPORT & EXPORT	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	
Dhais Exportaciones	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
EXPORT MYM 2016	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	
DOCOTEX	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	

Anexo 6. Resultados en gráficos de barras, de la encuesta realizada a los empresarios de las PYMES textiles de Gamarra.

Variable Gestión del Recurso Humano

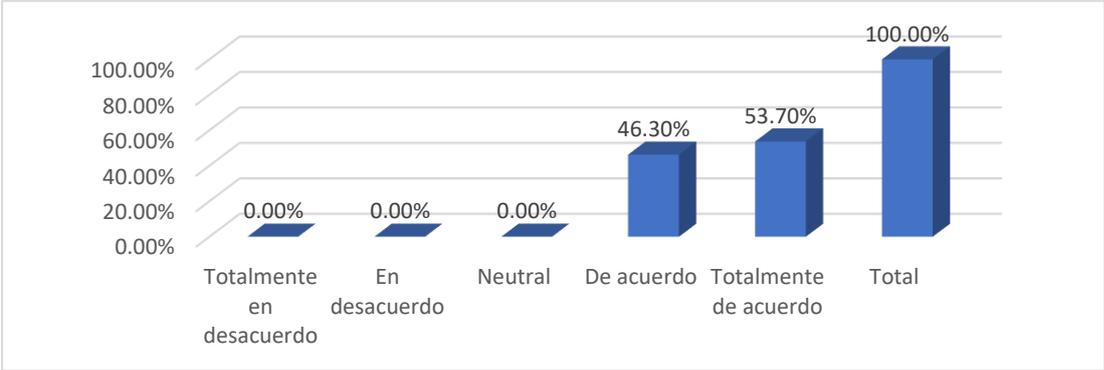
DIMENSIÓN: ADMISIÓN DE PERSONAS

Figura 4 (Se realiza un análisis previo de las necesidades de contratación en la organización)



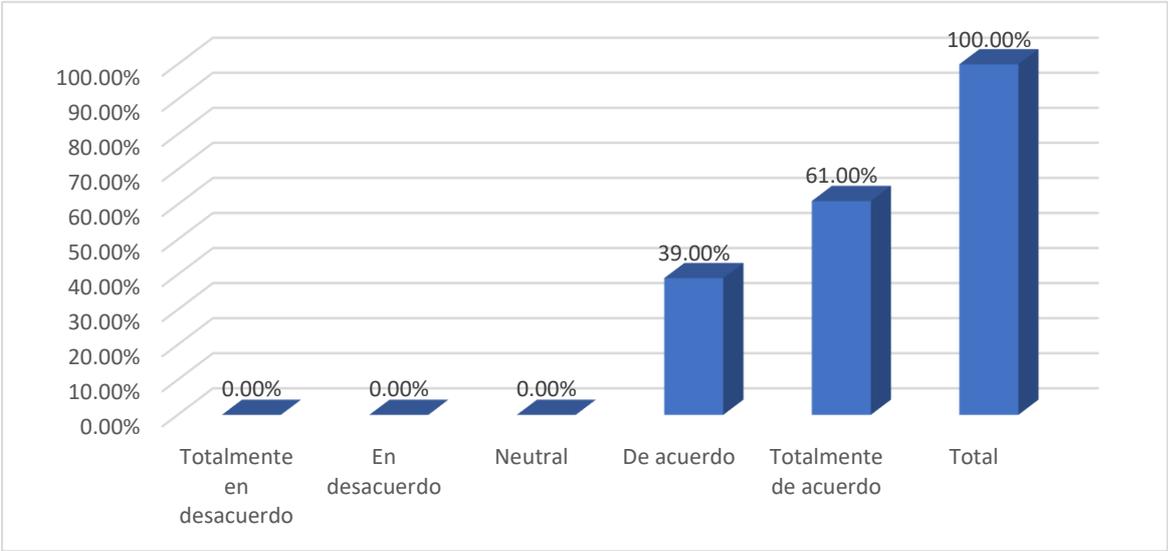
Fuente: elaboración propia

Figura 5 (Se define claramente el perfil del candidato antes de iniciar el proceso de selección)



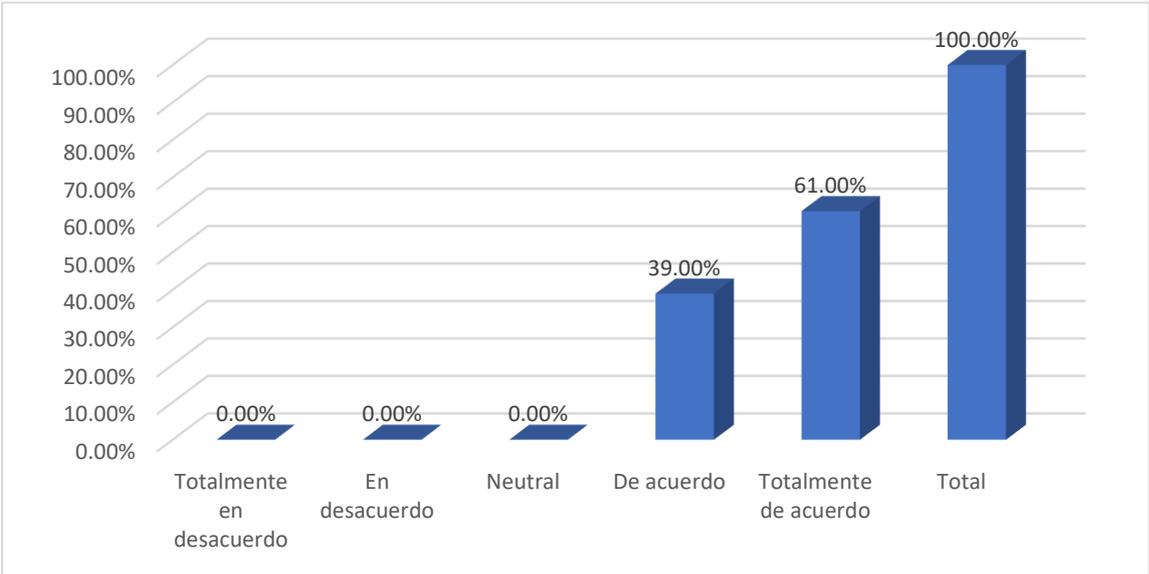
Fuente: elaboración propia

Figura 6 (Se lleva a cabo un proceso de selección y evaluación riguroso para garantizar la elección del candidato más adecuado)



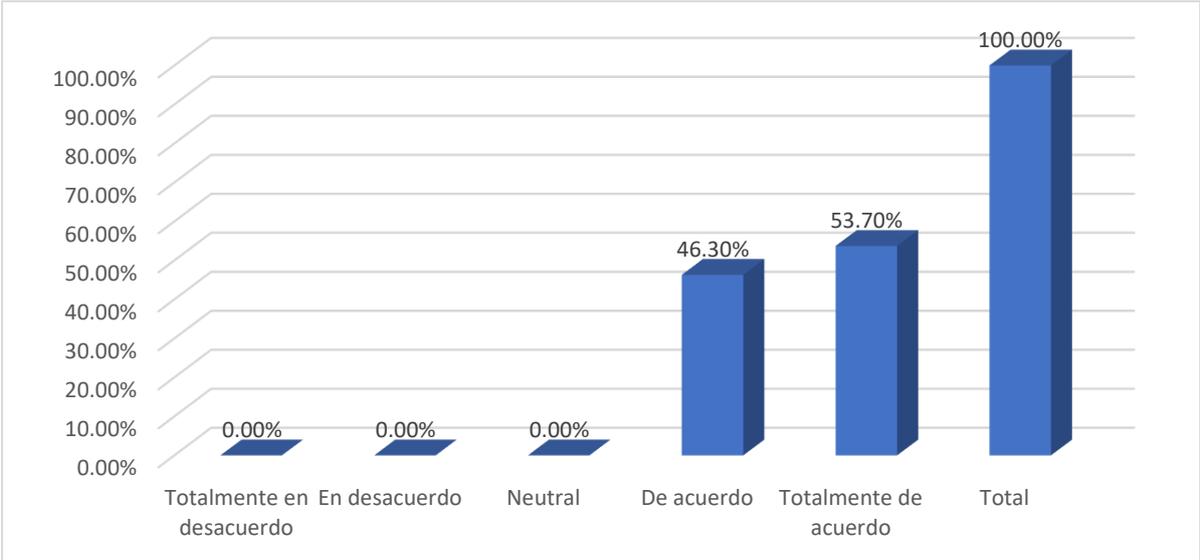
Fuente: elaboración propia

Figura 7 (Se negocian las condiciones laborales de forma transparente y justa para ambas partes)



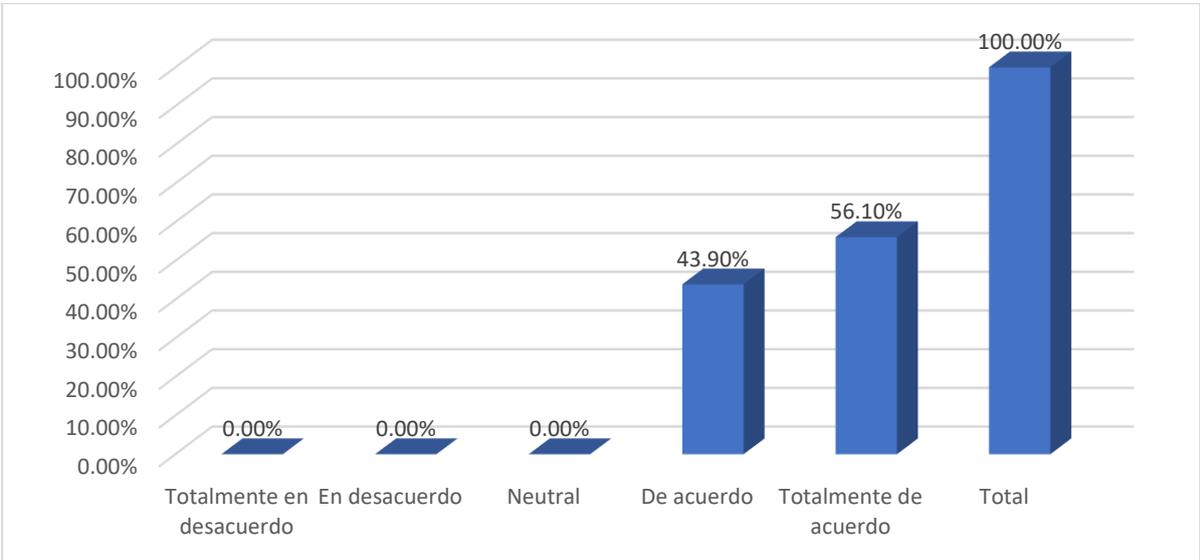
Fuente: elaboración propia

Figura 8 (Se realiza una integración efectiva del nuevo empleado en la organización)



Fuente: elaboración propia

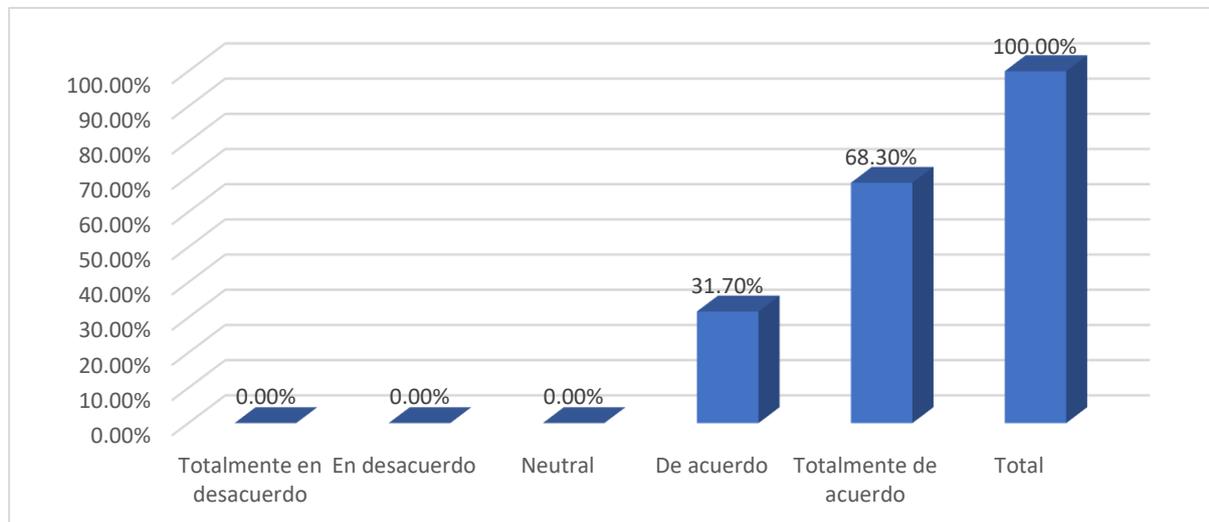
Figura 9 (Se realiza un seguimiento y evaluación del desempeño del nuevo empleado durante el período de prueba para garantizar su adaptación y rendimiento en la organización)



Fuente: elaboración propia

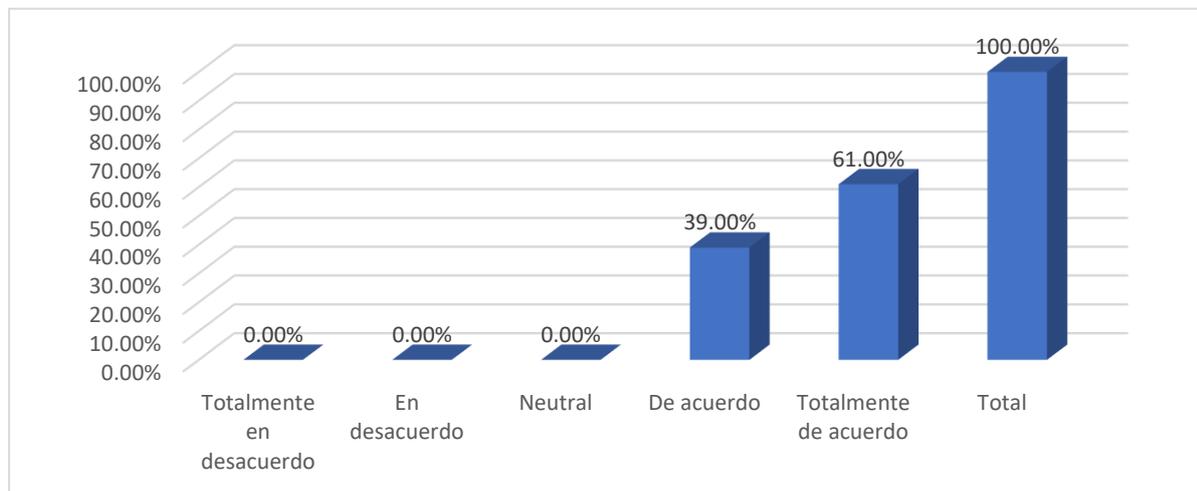
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS

Figura 10 (Se identifican las necesidades de capacitación de los empleados de forma periódica)



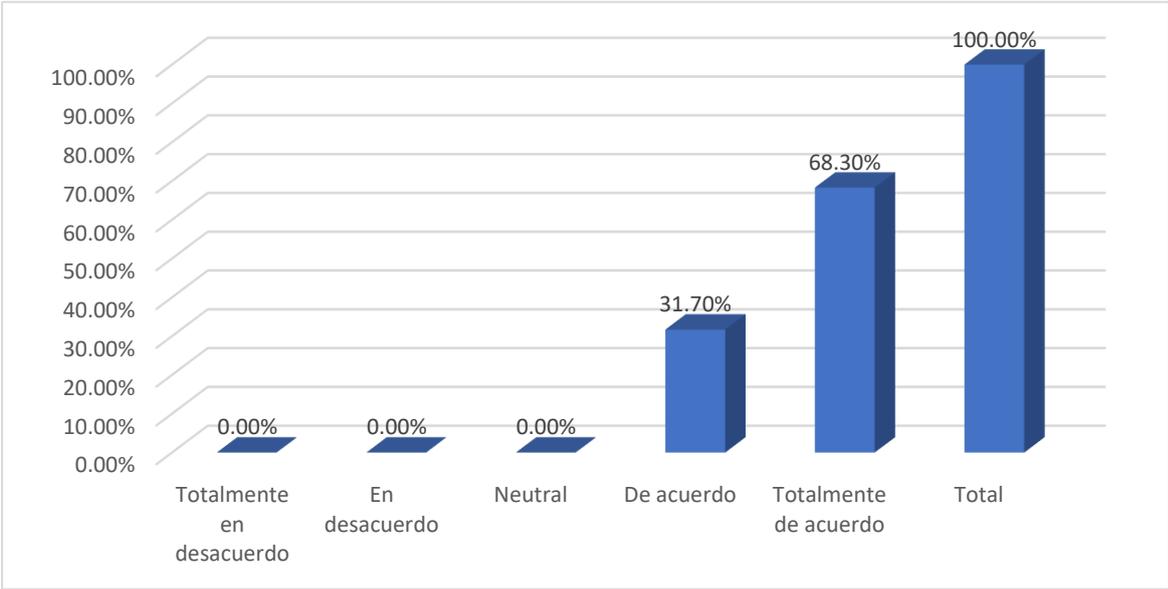
Fuente: elaboración propia

Figura 11 (Se diseña de forma efectiva las capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los empleados)



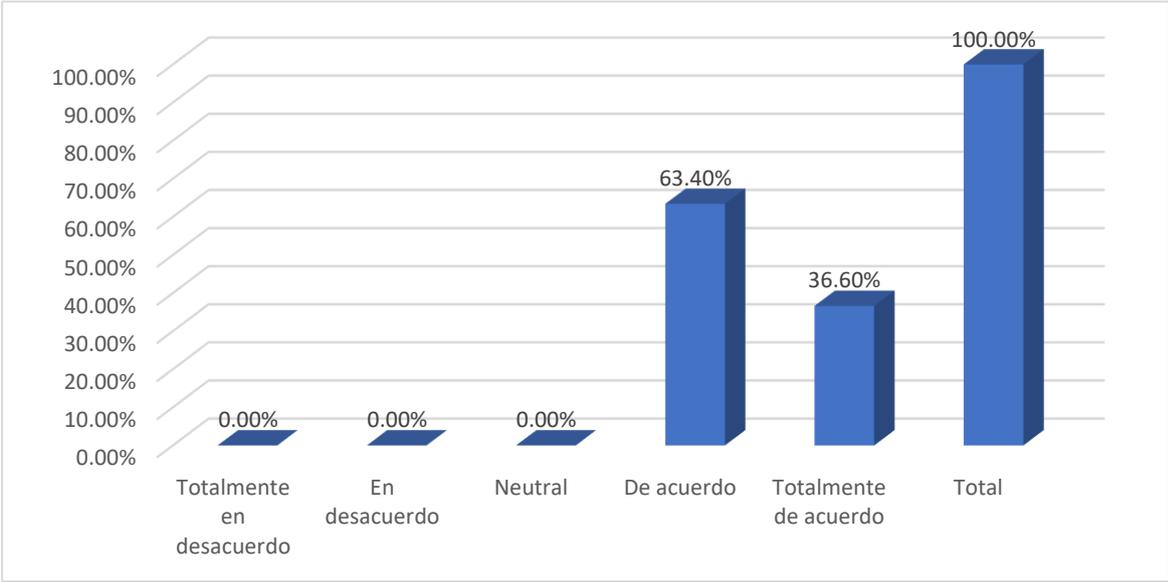
Fuente: elaboración propia

Figura 12 (Se implementan de forma efectiva los programas de capacitación, asegurando su correcta ejecución y el aprendizaje de los empleados)



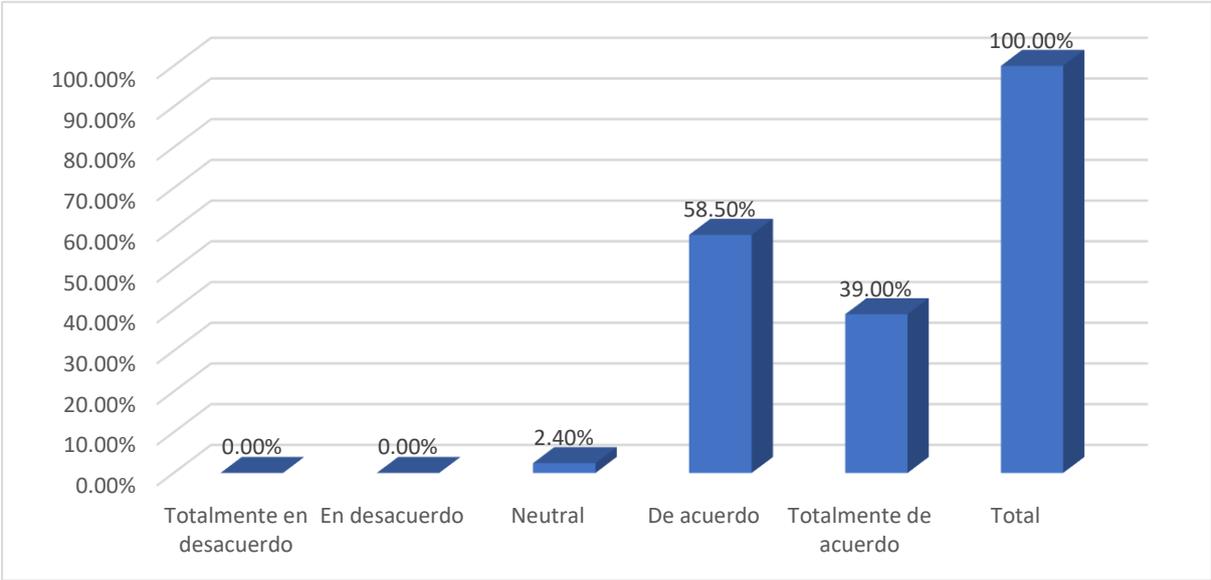
Fuente: elaboración propia

Figura 13 (Se evalúa la efectividad en los programas de capacitación, para asegurar su mejora continua y su impacto en la organización)



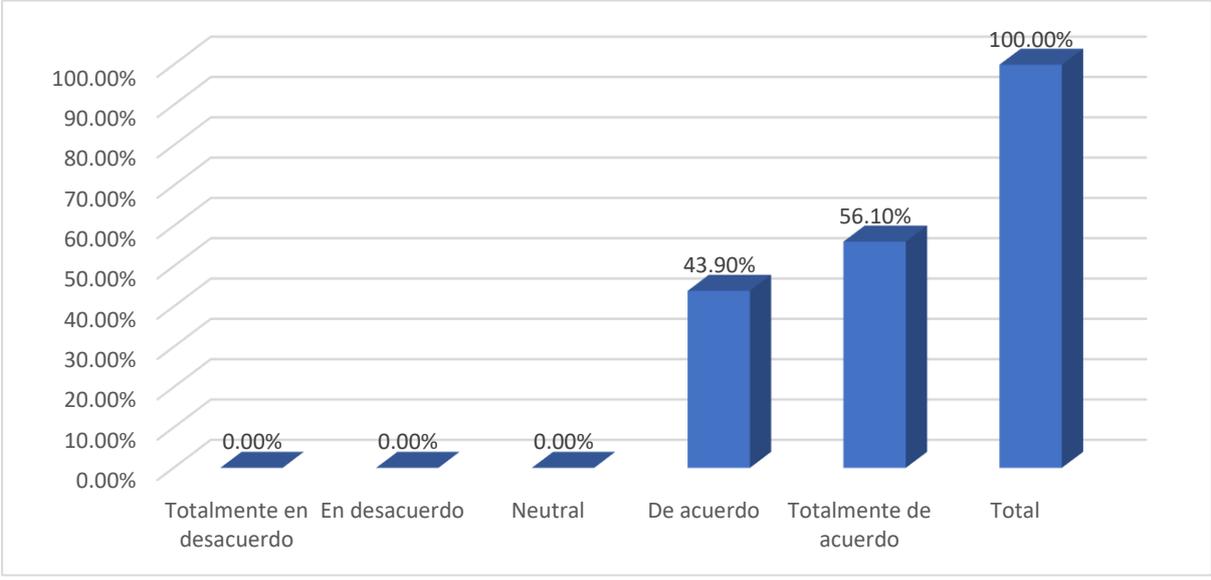
Fuente: elaboración propia

Figura 14 (Se realiza una planificación y seguimiento del desarrollo de carrera de los empleados, con el objetivo de fomentar su crecimiento profesional y personal)



Fuente: elaboración propia

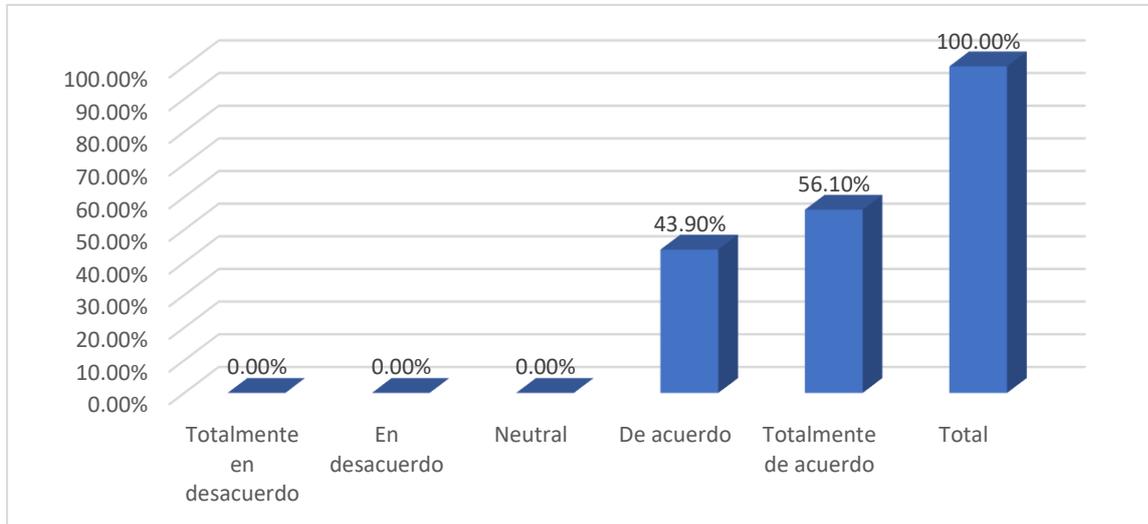
Figura 15 (Se fomenta una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo en la organización, para mejorar las habilidades y competencias de los empleados)



Fuente: elaboración propia

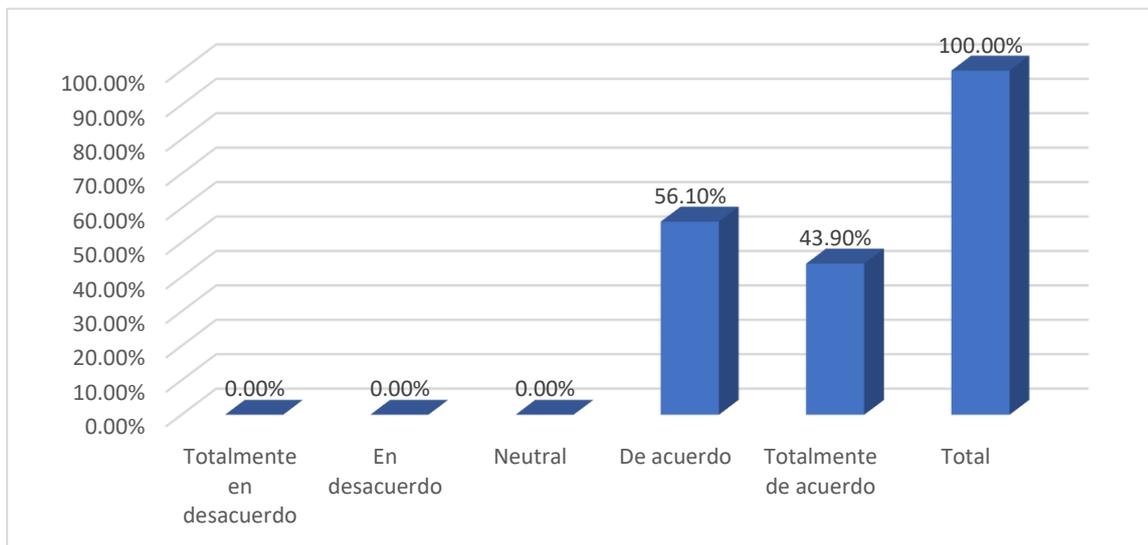
DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAS

Figura 16 (Se diseña y administra de forma efectiva sistemas de incentivos y compensaciones, con el objetivo de motivar y retener a los empleados más talentosos)



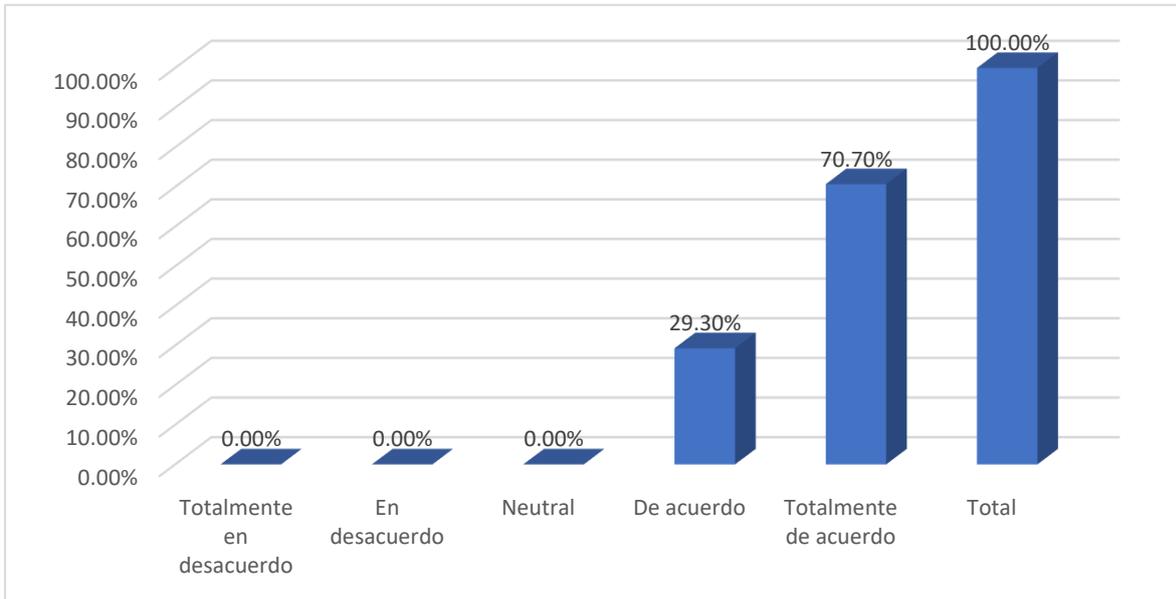
Fuente: elaboración propia

Figura 17 (Se diseñan y administran de forma efectiva políticas de beneficios y prestaciones, con el objetivo de garantizar el bienestar de los empleados)



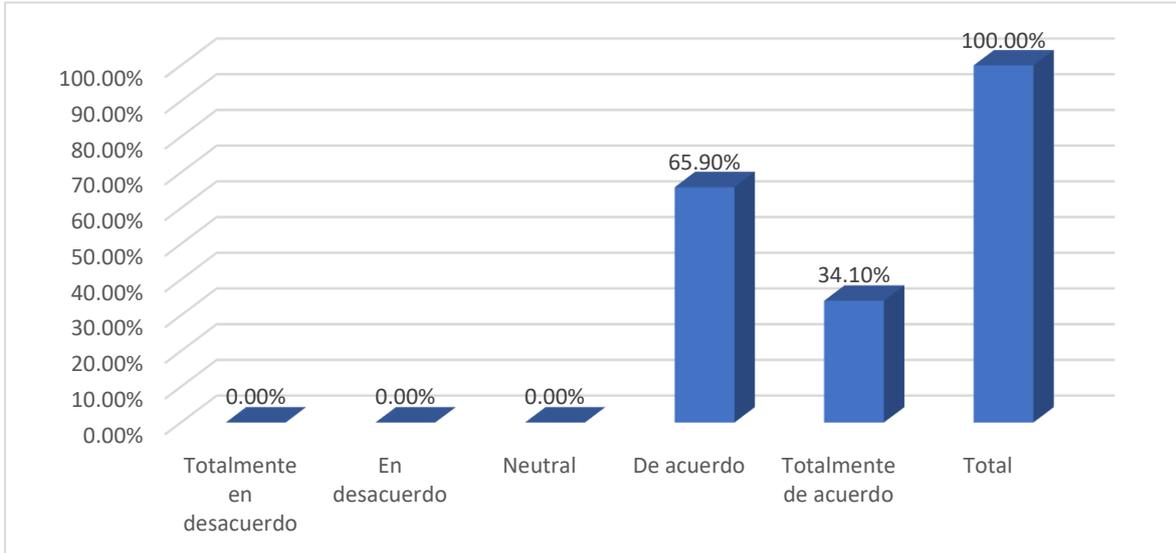
Fuente: elaboración propia

Figura 18 (Se fomenta un clima laboral positivo y motivador, para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados)



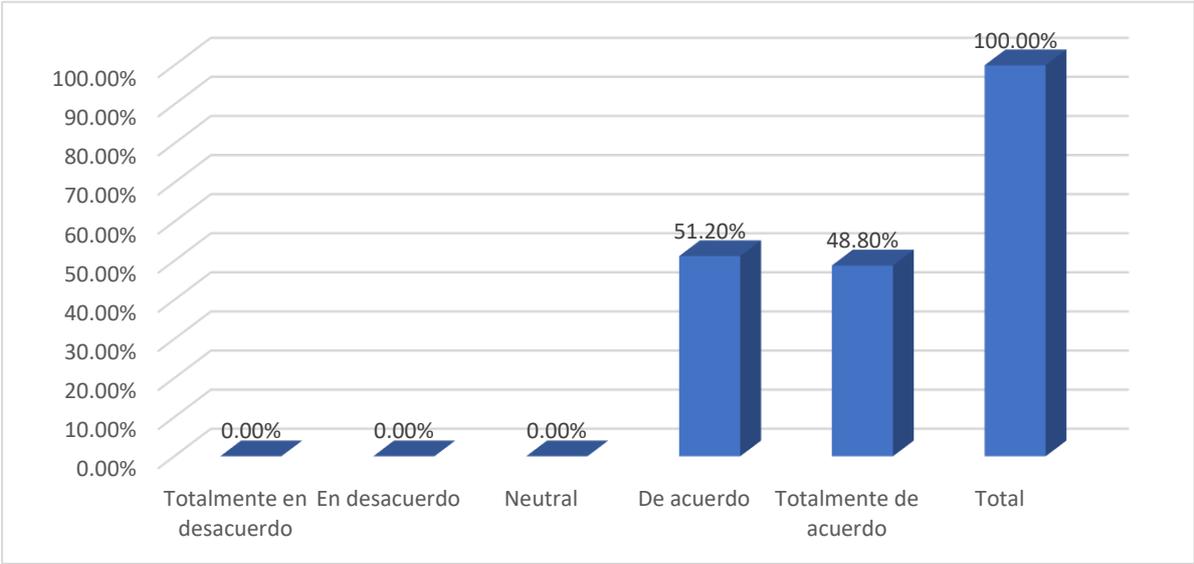
Fuente: elaboración propia

Figura 19 (Se diseña y administra de forma efectiva programas de salud y bienestar laboral, para garantizar la salud física y mental de los empleados)



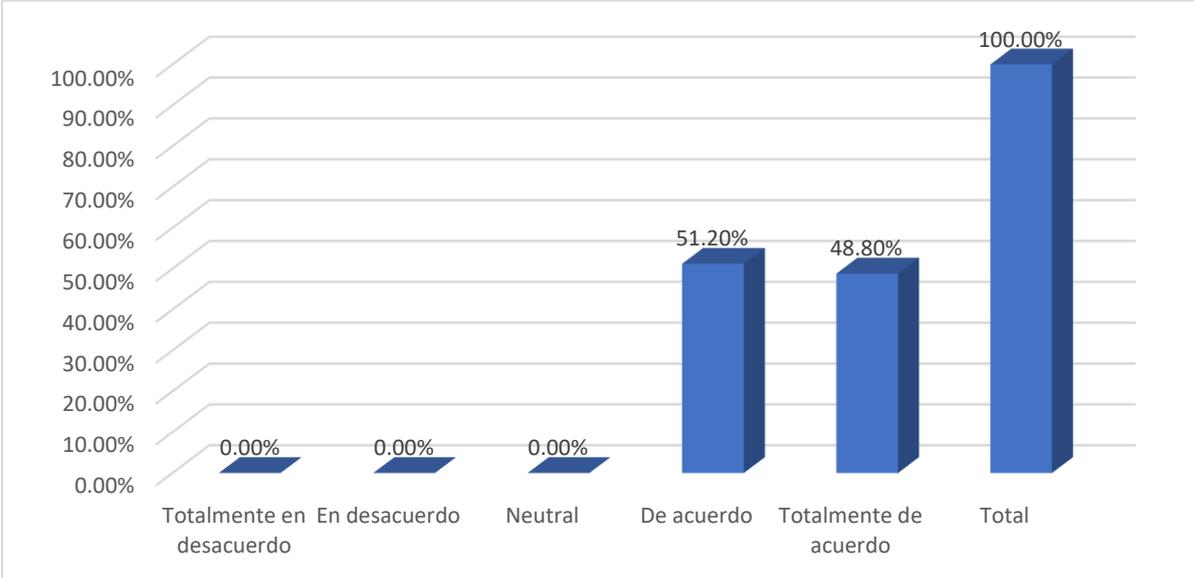
Fuente: elaboración propia

Figura 20 (Se identifican y manejan de forma efectiva los conflictos laborales que puedan surgir en la organización)



Fuente: elaboración propia

Figura 21 (Se evalúa y mejora de forma periódica el clima laboral y la satisfacción de los empleados, para garantizar un ambiente de trabajo positivo y productivo)

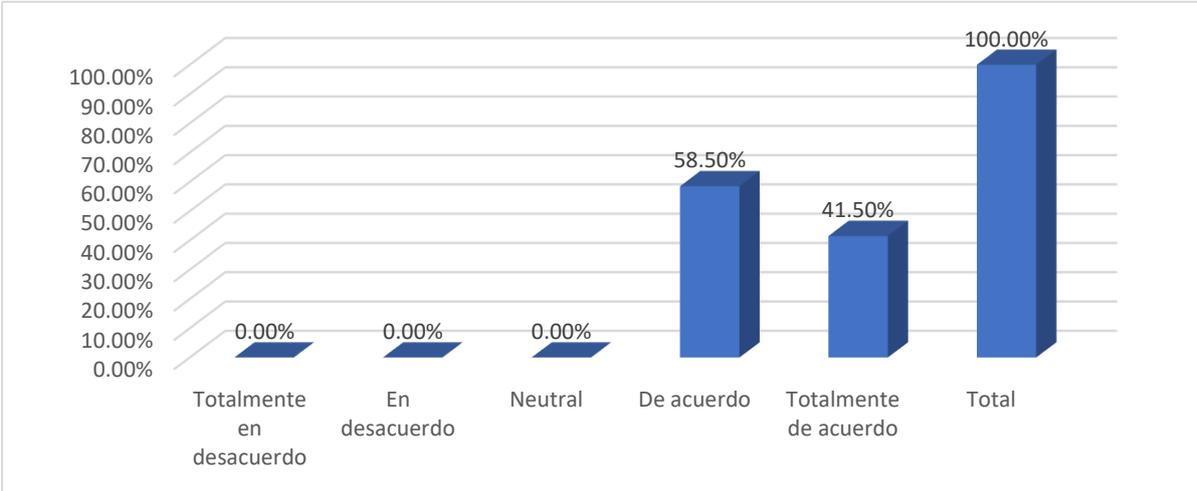


Fuente: elaboración propia

Variable Desarrollo Exportador

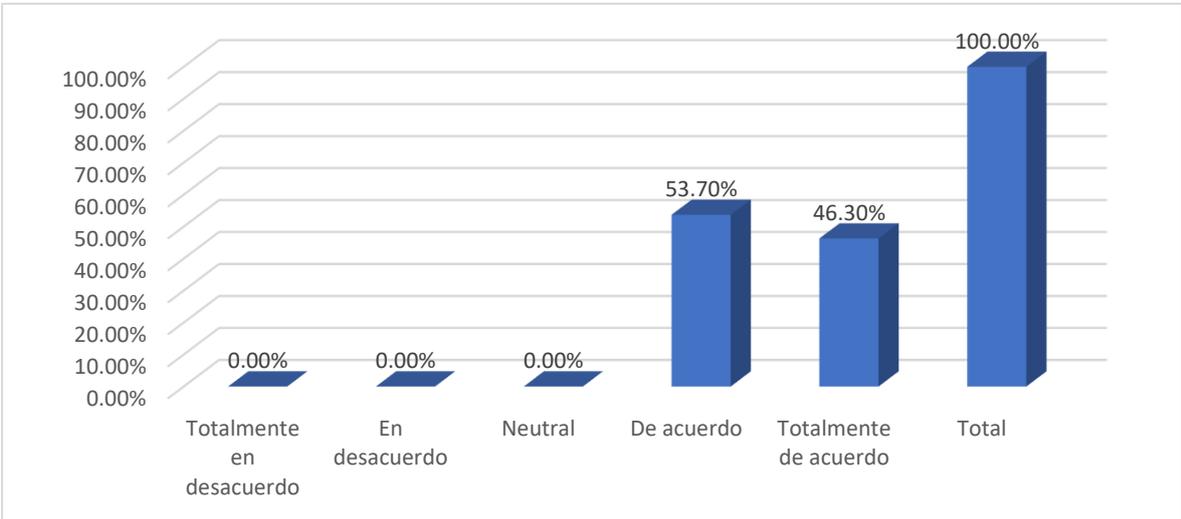
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL EMPRENDEDOR

Figura 22 (Se considera influyente en el desarrollo exportador, la edad del empresario al iniciar un negocio)



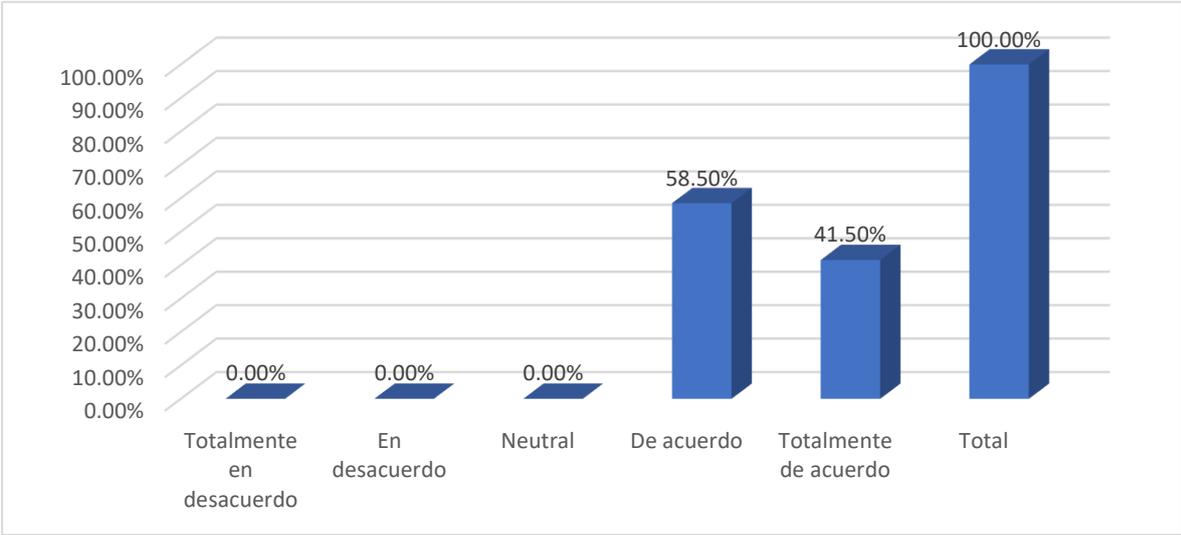
Fuente: elaboración propia

Figura 23 (Se considera relevante para incursionar en un mercado exterior, la experiencia del empresario exportando)



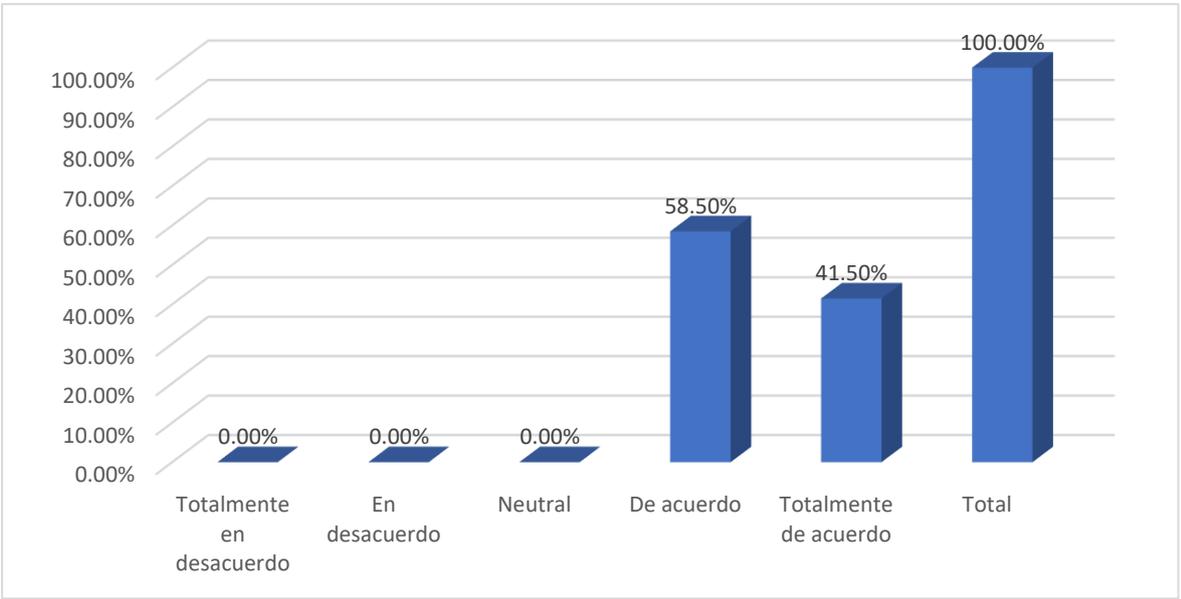
Fuente: elaboración propia

Figura 24 (Se considera influyente en las exportaciones, la cantidad de contactos en el rubro y/o sector del empresario)



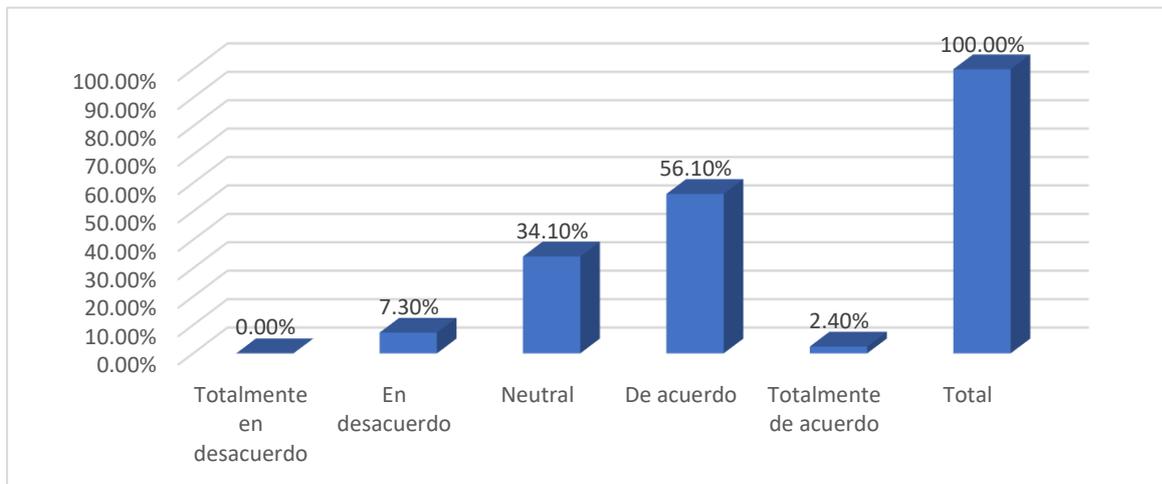
Fuente: elaboración propia

Figura 25 (Se considera determinante para iniciar la internacionalización de su empresa, la actitud frente al riesgo, esto quiere decir, tomar la decisión de ir en la búsqueda de nuevos mercados en el exterior sin tener la seguridad de alcanzar el éxito)



Fuente: elaboración propia

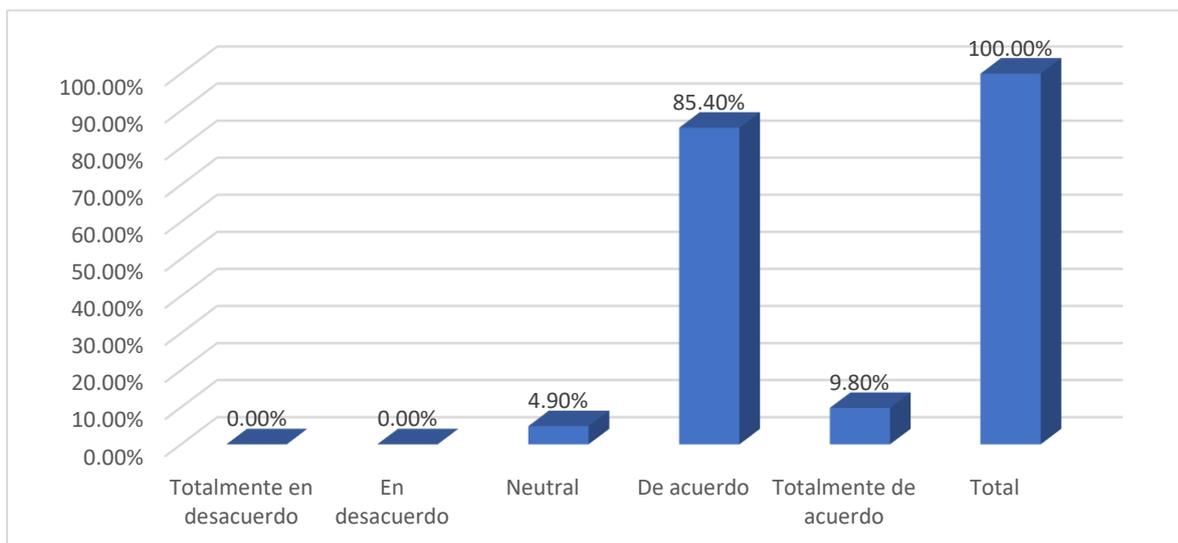
Figura 26 (Se considera influyente en la internacionalización de la empresa, al nivel educativo del empresario (se toma en cuenta los siguientes niveles: primaria, secundaria, universitario, master, doctor))



Fuente: elaboración propia

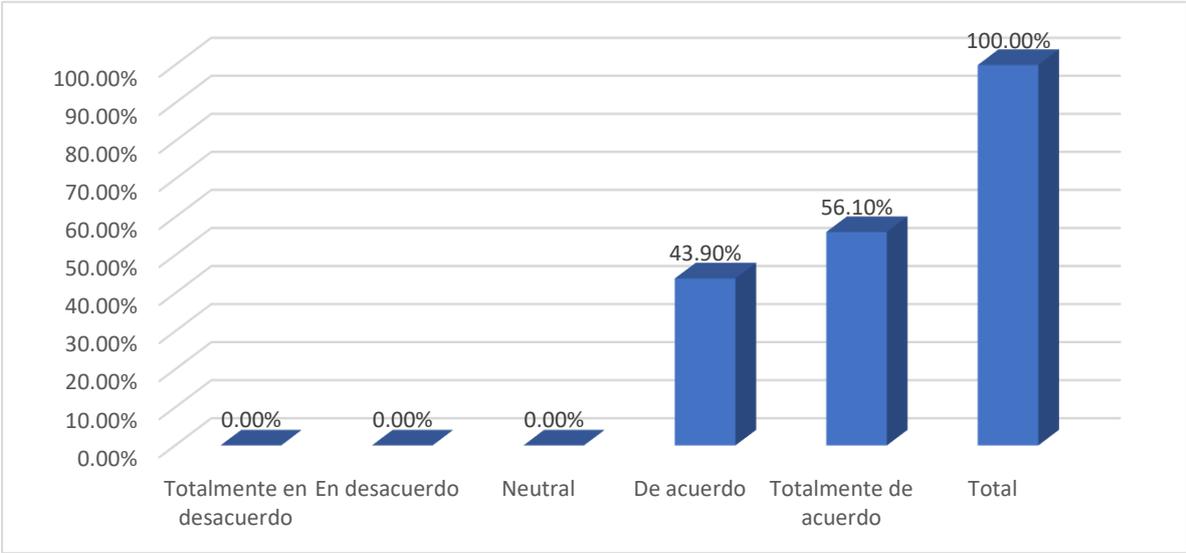
DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA

Figura 27 (Se considera influyente en la decisión de ingresar a nuevos mercados extranjeros, el nivel de ventas locales anuales)



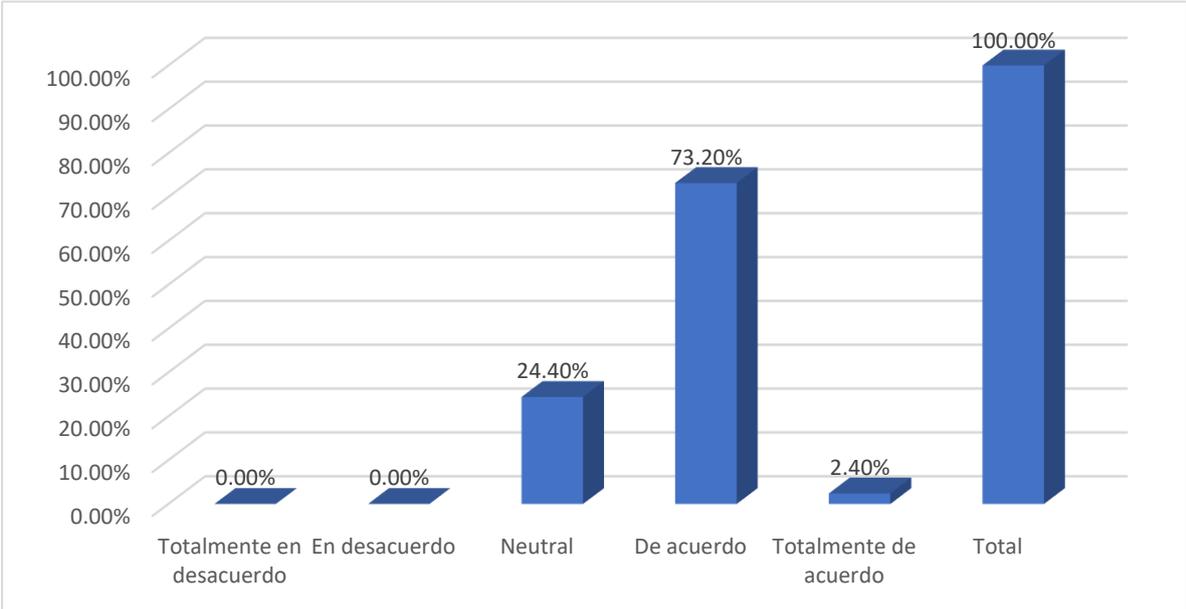
Fuente: elaboración propia

Figura 28 (Se considera influyente en la decisión de exportar, la innovación en sus productos para lograr diferenciarse de la competencia)



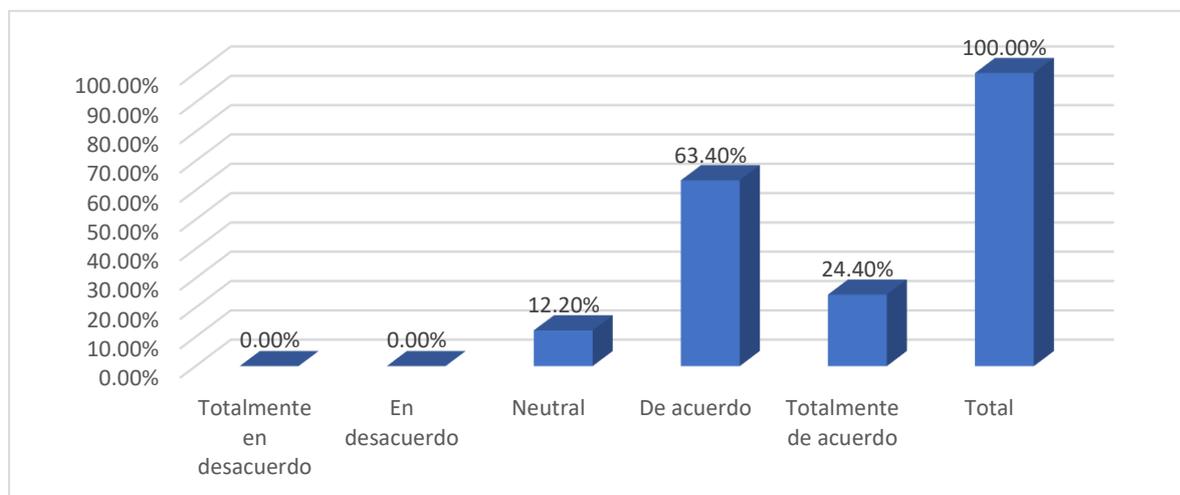
Fuente: elaboración propia

Figura 29 (Se considera decisivo para la internacionalización, el tamaño de la empresa)



Fuente: elaboración propia

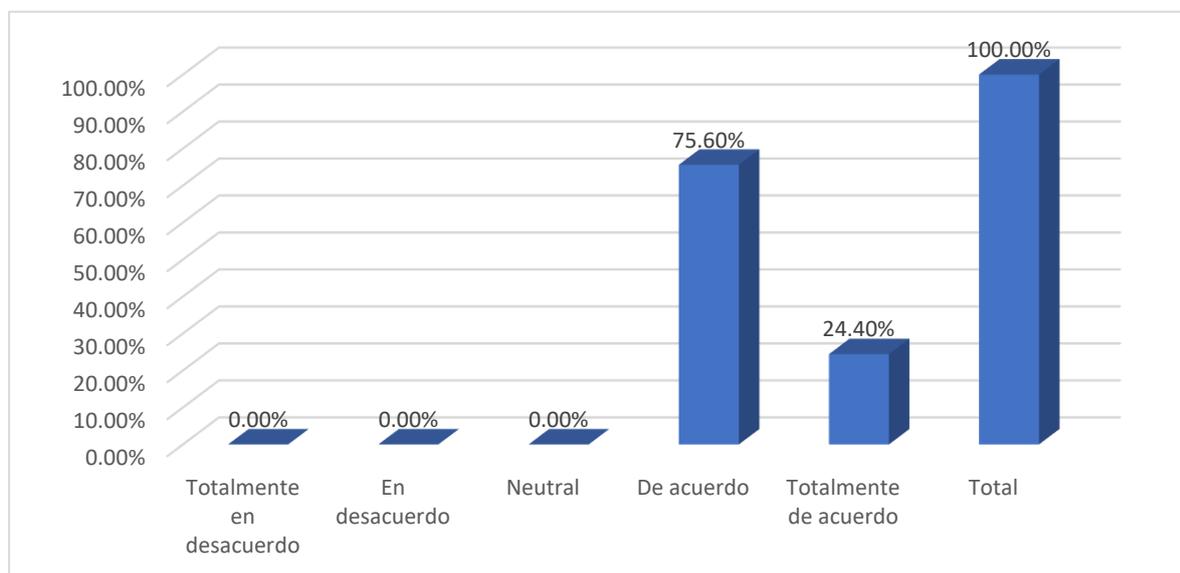
Figura 30 (Se considera adecuada la estructura organizacional de su empresa, para tener ventas en un mercado extranjero)



Fuente: elaboración propia

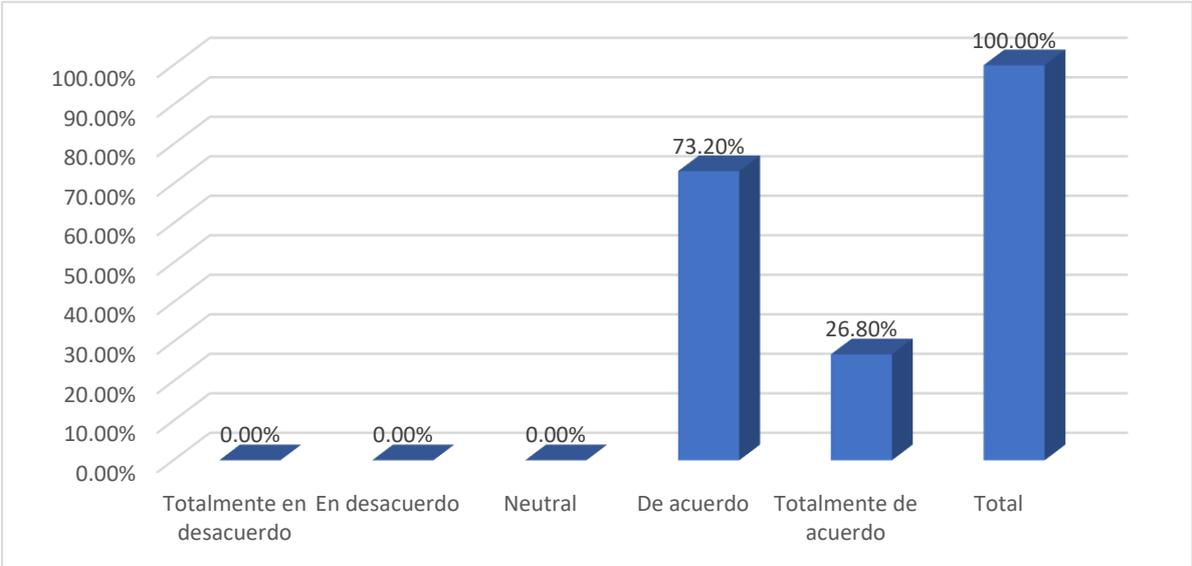
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR

Figura 31 (Se considera influyente en la decisión de exportar, la competencia local en el sector textil- confección de Lima)



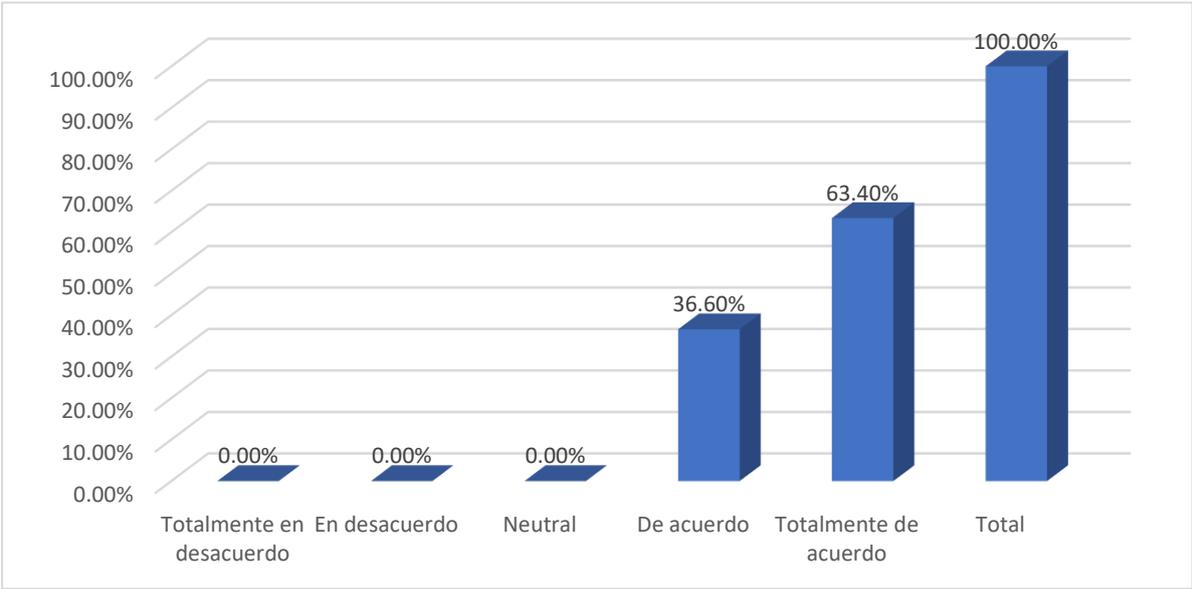
Fuente: elaboración propia

Figura 32 (Se considera adecuada la tecnología actual de su empresa para iniciar con la exportación)



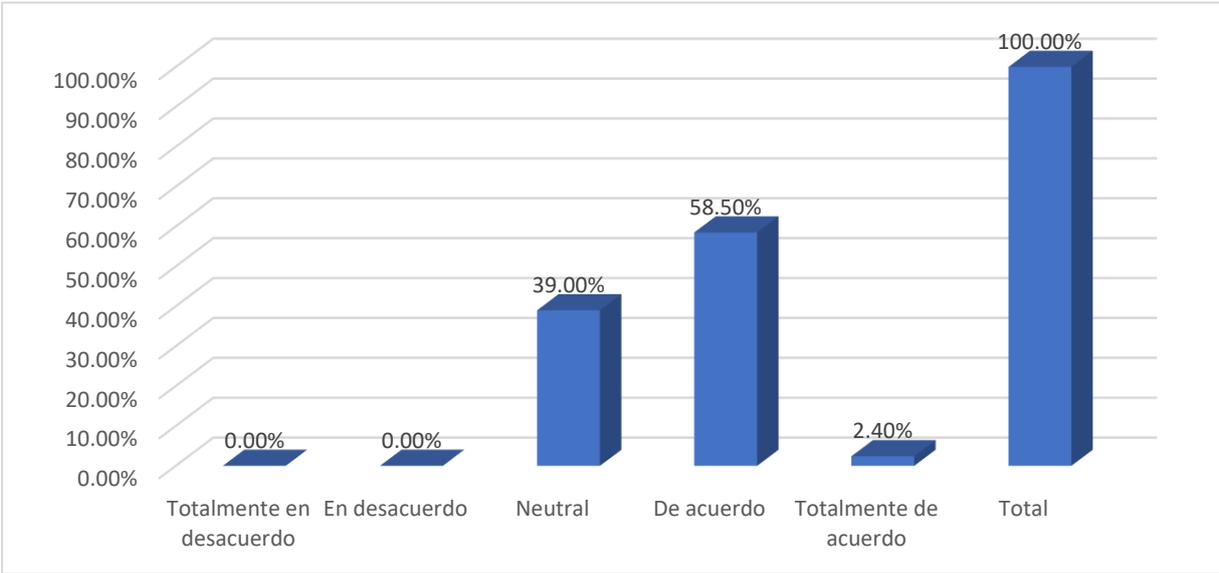
Fuente: elaboración propia

Figura 33 (Se considera que el clúster de Gamarra incentiva al desarrollo de las empresas)



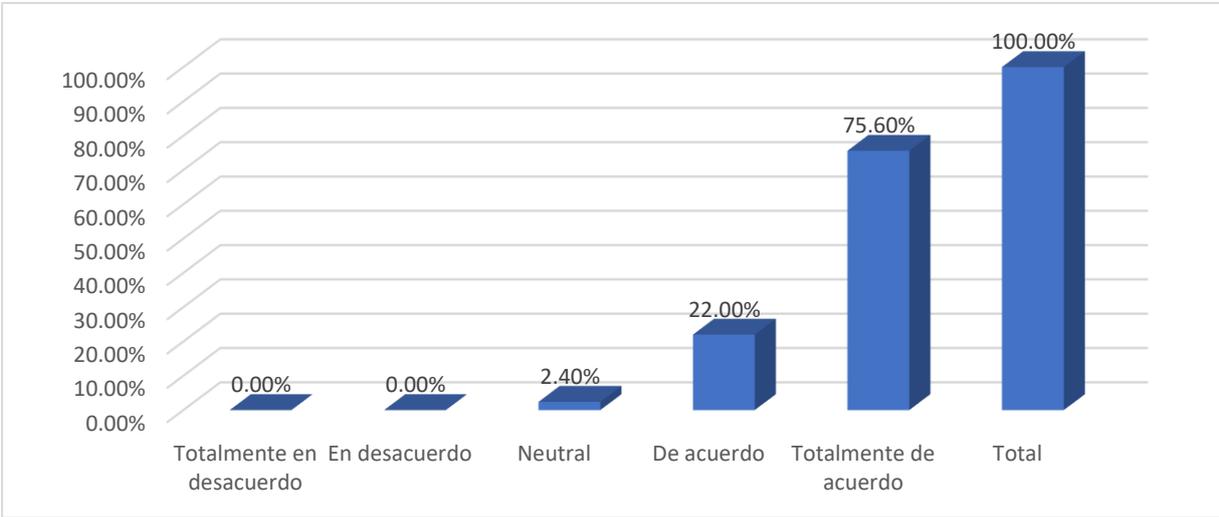
Fuente: elaboración propia

Figura 34 (Se considera que la recuperación de las exportaciones del sector textil-confecciones se debe a mecanismos de estímulo a las exportaciones tal como el Drawback)



Fuente: elaboración propia

Figura 35 (Se considera importante para internacionalizarse, la necesidad de conocer las características de la demanda (gustos, necesidades y preferencias del consumidor))



Fuente: elaboración propia