

*\*“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”*



**Cultura de Investigación Científica y Formación  
del Capital Humano en la Educación Universitaria**  
Línea de Investigación

Investigación y Extensión Universitaria, Responsabilidad  
Social y TIC en la Educación Superior.

**Equipo de Investigación:**

Dra. Ludmilan Zambrano Steensma  
(Investigador Principal)

(Equipo de Investigación)

Dra Marisol Sarmiento Alvarado  
Dr. Luna Bellido Alberto  
Mg. Chira Martínez Estela Gabriela.  
Dr. Almeyda Vásquez Luis Enrique.

(Colaborador)  
Deysi Mancco Gaitán

Jicamarca, Abril. 2019

## Contenido

<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1 Identificación y determinación del problema</b> .....	1
<b>1.2 El Problema</b> .....	6
<b>1.2.1 Formulación del Problema</b> .....	6
<b>1.3 Objetivos de Investigación General y Específicos</b> .....	18
<b>1.3.1 General</b> .....	18
<b>1.3.2 Específicos</b> .....	19
<b>1.4 Justificación</b> .....	19
<b>1.5 Alcance</b> .....	19
<b>CAPÍTULO II</b> .....	21
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b> .....	21
<b>2.1 Antecedentes Nacionales e Internacionales</b> .....	21
<b>2.2 Bases Teóricas</b> .....	24
<b>2.2.1 Superintendencia de la Educación Superior en Perú (SUNEDU)</b> .....	24
<b>2.2.2 Ejes organizacionales para el desarrollo de las instituciones Educativas. Brunner (2010, p. )</b> .....	25
<b>2.2.3 Desarrollo organizacional y aprendizaje organizacional: Condiciones para una organización inteligente Hellriegel et al. (2005, p. 345)</b> .....	28
<b>2.2.4 Competencias del Docente Investigador y los Roles para trabajar en equipo</b> .....	29
<b>2.2.5 Plan de producción de tareas</b> .....	32
<b>2.2.9 Operacionalización de Variables</b> .....	42
<b>CAPÍTULO III</b> .....	44
<b>METODOLOGÍA</b> .....	44
<b>3.1 Diseño y enfoque de la Investigación</b> .....	44
<b>3.2 Tipo y Nivel de la Investigación</b> .....	45
<b>3.3 Método de la Investigación</b> .....	45
<b>3.4 Población y Muestra</b> .....	45
<i>Población</i> .....	45
<i>Muestra</i> .....	46
<b>3.5 Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos</b> .....	46

3.5.1. <i>Validez y Confiabilidad del Instrumento</i> .....	46
3.6 Técnica de Análisis de los Datos.....	47
3.7 Descripción de los Procedimientos.....	47
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	48
<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	48
4.1 Recursos .....	48
4.2 Presupuestos .....	¡Error! Marcador no definido.
4.3 Cronograma.....	48
<b>Bibliografía</b> .....	48

## **CULTURA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

Dra. Ludmilan Zambrano Steensma  
(Investigador Principal)  
Abril, 2019

### **RESUMEN**

La presente investigación tiene su asidero en la importancia del desarrollo de la investigación científica en el contexto académico, justificación que permite plantear el culturar la sapiencia de la investigación científica y el talento del capital humano de la universidad Santo Domingo de Guzmán, para su desarrollo humanístico, científico y tecnológico; desde la diagnosis de los indicadores que reconocen el desarrollo humanístico, científico y tecnológico en la educación universitaria y que como actores principales de este imperioso desarrollo se debe contar y empoderar al capital humano y su talento, que en este caso en particular son los docentes e investigadores de esta casa de estudio. Metodológicamente se ubica en el diseño no experimental, en el enfoque cuantitativo como una investigación tipo de campo a nivel explicativo y su desarrollo será a través del método de proyecto factible. Se tiene una población de 54 docentes y una muestra probabilística, se utilizará la revisión de fuentes bibliográficas, la observación directa no participante y la encuesta de preguntas cerradas con escala de Likert. El análisis de los datos se revelará utilizando la estadística descriptiva por medio del software estadístico SPSS. Se ansia conocer los indicadores que permitan el desarrollo científico en esta universidad y poder ejecutar un plan de acción o propuesta para capacitar y conseguir la mejora del talento del capital humano universitario como docentes investigadores.

**Palabras clave:** Cultura responsable de investigación, desarrollo humanístico, científico y tecnológico, universidad Santo Domingo de Guzmán.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Identificación y determinación del problema

En los albores de esta sociedad globalizada, del cocimiento transdisciplinar y de la inmediatez de la información, vislumbró que el hombre y las diversas organizaciones, entre ellas las educativas, estarían inmersas en muchos desafíos, estas últimas por ser las responsables socialmente del proceso formativo del ser humano; estos retos deben no solo ser enfrentados, sino también, reinventados en la funcionabilidad de sus acciones a fin de dar respuesta a nuevos y complejos paradigmas, que les permita evolucionar en sus procesos educativos e investigativos con alto nivel de calidad.

En palabras de Arechavala (2011, p. 1) el conocimiento ha sido y sigue siendo el elemento de máximo valor en el desarrollo de un país.

En el orden internacional, el conocimiento es la moneda de cambio, pues por sí mismo es capaz de generar oportunidades económicas y atraer al capital y a la industria para generar más riqueza. Los países que son conscientes de esto desarrollan programas y políticas explícitas de atracción y retención de capital humano.

De igual manera Sarmiento (2011, p. 16, citando a Eulacio) señala que:

Los indicadores de la riqueza de un país no se miden sólo en función de los recursos naturales que dispone, sino también por su capacidad de aprendizaje y sus recursos humanos; capital humano centrado desde el punto de vista de la formación y educación, por lo cual se considera que el conocimiento es y será por mucho tiempo la llave que asegurará el futuro de las personas y de los países. Un país con una población altamente alfabetizada y preparada profesionalmente, le permitirá alcanzar un amplio desarrollo intelectual, cultural, económico y social.

Con base a ello, la función o la responsabilidad de toda nación por generar capital humano bien formado, debe ser una prioridad. Es un gran compromiso establecer las políticas necesarias para que el proceso educativo de una sociedad se desarrolle bajo estándares de calidad. Este proceso educativo comprende los diversos sistemas de educación formal y no formal y en sus distintos niveles, siendo de importancia para esta investigación el desarrollo del proceso educativo en la educación universitaria.

Es así como a nivel mundial la Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (UNESCO, 2008) señala "...en su calidad de fuente permanente de

formación, perfeccionamiento y reciclaje de profesionales. Las instituciones de educación universitaria deberían tomar en consideración sistemáticamente las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los sectores científicos y económicos...” (p.4). Por lo cual demanda una educación integral, en la cual el aprendiz adquiera y desarrolle sus competencias generales y específicas, que el aprendizaje esté centrado en el ser, en el estudiante y que lo prepare para su accionar durante toda la vida.

Este proceso demanda una compleja acción, tal como lo ha manifestado (Delors, 1996), al señalar que:

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, en la elaboración de los programas y en la definición de nuevas políticas pedagógicas. (p.9).

En este proceso invoca algunos aspectos totalmente necesarios, como lo son currículos actualizados, docentes altamente competentes, procesos educativos de calidad, la investigación y su incidencia en el aprendizaje y el dominio y uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Y señala además que:

La educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por la corriente de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él. (p.1).

Pero cómo se está aprendiendo hoy día; en la educación, no se puede transmitir una realidad clasificada o preestablecida, no tendría sentido alguno, ya que la persona que aprende, lo concibe desde sus propias usanzas y emociones, que emergen en su relación consigo mismo y con los demás, con los saberes e ideas del contexto escolar. De modo tal, que es a través de la motivación y del alcance personal, como elementos intervinientes en este proceso, es que el ser humano construye sus propios saberes.

Es decir, el hombre produce un proceso disruptivo, cuando lo que aprende no es de su interés. En definitiva el aprender es un proceso que invita a la participación de la persona que aprende, y esta a su vez debe activar sus propios esquemas mentales cognitivos e integrar nuevas ideas.

En este sentido, Delors (1996) plantea:

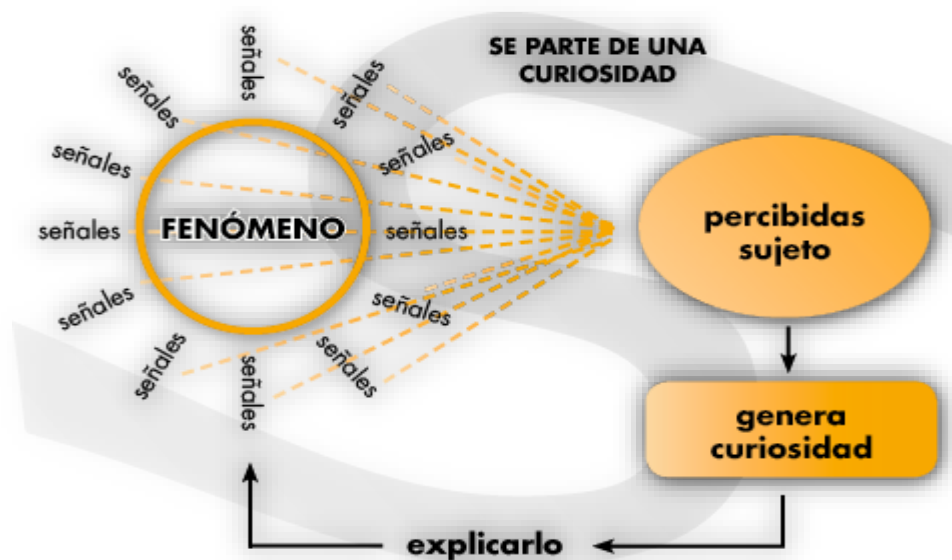
Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio. (p.1).

Por lo tanto, este autor plantea un superior concepto más amplio de la educación que debería transbordar a cada persona a "... descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros...". (p.1). Por lo que la educación debe dejar de ser instrumental, y para suponer su función en toda su plenitud; es decir, la realización de la persona, quien realmente comprende lo que es aprender a ser. Se estaría hablando de un proceso que parte de una necesidad de conocer ese algo, es decir de investigar, de aprender a conocer y de aprender a hacer.

Por lo cual, la investigación se concibe como un proceso sistemático de generación de conocimiento que parte de una curiosidad y que busca explicaciones a los fenómenos universales. Entonces, puede de manera positiva la investigación y la experimentación impactar el aprendizaje. Se dice que ello, permite el desarrollo del aprendizaje de la persona motivada e implicada activamente con sus logros personales, con la toma de decisiones y con el desarrollo del pensamiento crítico, aprender de los otros y con los otros, el desarrollo del dialogo y la tolerancia, que lo conlleva como ser humano a un proceso de socialización humanizado y del reconocimiento de su capacidades individuales, es decir el aprender a vivir juntos.

Investigar despierta la curiosidad cuando esta es conceptualizada como "...la que ha dado lugar al desarrollo de la sociedad, la que ha producido las interrelaciones más creativas de los seres humanos entre sí, y la de estos con el universo...". (Fundación para la investigación socializada, s/f, s/n). Esta fundación, señala que solo la conciencia de existencia sobre un fenómeno, despierta la curiosidad y plantea que mediante la investigación "...se pretende

explicar el contenido, la composición y el comportamiento de dicho fenómeno, teniendo en cuenta que dicha explicación es siempre subjetiva, desde el momento en el que requiere de la interpretación del/a investigador/a...”. Este proceso subjetivo requiere de un proceso sistémico, para que tenga una visión objetiva y se sistematice a través de un método de investigación. Resulta interesante conocer el esquema que con respecto a la investigación y su relación con el aprendizaje que presenta esta fundación.



**Figura 1.** El Proceso de Investigación y el Aprendizaje. Fundación para la investigación socializada, s/f, s/n.

De esta manera, se puede apreciar como desde la visión global de la educación y la investigación en esta sociedad, impera procesos educativos emergentes, teniendo como centro al estudiante y al desarrollo integral de sus capacidades, a la modernización de las instituciones educativas y de sus currículos de formación, asumiendo en consideración el desarrollo de las competencias idóneas y el contar con estructuras y recursos innovadores. Sin embargo aún falta nombrar uno de los elementos que es el responsable de hacer que estos cambios se generen dentro y fuera de las aulas de clase; es decir el docente.

Para Pérez (2000) un docente que esté inmerso en el mundo cambiante, debe gozar y desplegar la habilidad de aprender, desaprender y reaprender; habilidades admitidas "...con base a su formación básica, sólida, amplia e interdisciplinaria, combinada con una gran capacidad de innovación, que le permita no sólo estar abierto a los cambios, sino también un generador de esos cambios...". Entendido "...como un flujo dinámico que está



constantemente modificando la acción y uno u otro aspecto de la vida cotidiana, por lo tanto, ningún saber es inmutable...”. (p. 23). La UNESCO (2008) señala que para vivir, aprender y trabajar con éxito en una sociedad más compleja, rica en información y basada en el conocimiento, los estudiantes y docentes deben utilizar la tecnología digital con eficacia, pero también reivindica en las universidades el rol protagónico de sus docentes, son los profesionales responsables de ejecutar los cambios, ellos deben cumplir y hacer cumplir a la universidad con el desarrollo de sus tres funciones; la docencia, la investigación y la extensión.

Es así, como toda organización educativa, muy a parte de cumplir cabalmente con sus funciones e indicadores de eficacia, debe transformarse en una organización inteligente, estando en un continuo proceso de evaluación y de aprendizaje consigo mismas y con su entorno, sumario que a su vez le permita construir un cambio desde una perspectiva sistémica e innovadora, y en cuyo desarrollo lo presente en forma acertada. Por lo que debe haber una gestión de transformación en el sistema organizacional, desunir lo cotidiano y el azar del verdadero logro del éxito.

Chiavenato (2009), ChiHellriegel y Solcum (2005), se manifiestan en este caso, al señalar que las organizaciones dependen del talento del capital humano, de su socialización o acción grupal y de las responsabilidades individuales; por lo cual, las organizaciones deben permitirse en forma acertada y presta, salir del antagonismo entre los desafíos de una sociedad y las posturas estáticas tradicionales de funcionamiento, para ir hacia lo emergente, de manera efectividad y con calidad. Desde esta cosmovisión, la gestión de hoy día, debe ser capaz de comprender y de apropiarse cómo se desarrollan los procesos de cambio en las organizaciones. Para ello, se debe reconocer la necesidad de cambio, tal como lo plantea Tunnerman (2000):

Que los esfuerzos por lograr la pertinencia de la educación superior en la sociedad del conocimiento y la información exigen a las universidades replantearse - creativamente- su doctrina organizacional, es decir, sus objetivos, la misión y las funciones. Esto es, reinventarlas en su funcionamiento de manera que estén en articulación con las demandas de la época. Las instituciones de educación superior, además de formar personas competitivas, responsables, solidarias, pro-activas y dispuestas a contribuir al desarrollo de la sociedad globalizada, tiene una doble responsabilidad moral: servir al pueblo y formar profesionales responsables, con ética y altos códigos morales.

En palabras de (Brunner, 2010) se exponen los distintos ejes fundamentales a considerar para el desarrollo de las instituciones educativas; Liderazgo innovador, Manejo de

transiciones, Conocimiento del capital humano, Construir y reconstruir el saber, Redes de investigación, Redes de cooperación, Políticas de internacionalización, Calidad y pertinencia educativa, Ofertas innovadoras y Capacidad de comprensión de sí misma en su totalidad y partes.

Diversos investigadores, a nivel nacional e internacional, tales como Vilchez (2018), Mitta y Dávila (2015), Segredo (2015), Pardos y Díaz (2014) y Castañeda y Zuluaga (2014); han desarrollado algunos trabajos de investigación que resulta interesante nombrar, y ampliamente relacionados al logro del éxito, la eficacia de los procesos y la calidad en las organizaciones, teniendo como base al capital humano y su alta capacidad de desempeño. Por lo cual, dentro de una organización es importante no solo contar con un buenos profesionales, sino más aún, lograr que dichos profesionales permanezcan en continua formación y actualización de sus competencias. En el caso de las organizaciones educativas de educación universitaria, son los docentes quienes deben ejercer su praxis educativa a través de una idónea didáctica, con los mejores recursos educativos, el mejor proceso educativo de aprendizaje y, a su vez cumplir con todas las funciones que demanda una universidad; la docencia, la extensión y la investigación.

## **1.2 El Problema**

### **1.2.1 Formulación del Problema**

En Perú, para hablar de investigación, debe nombrarse La Ley Universitaria 30220 y de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2014). Que exponen en su Artículo 1. En el cual muestra como objeto:

Esta Ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura. Asimismo, establece los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad. El Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria.

Y define a las universidades, en su Artículo 3.

La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada

por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley.

La SUNEDU, es un organismo público que nace para proteger el derecho de los jóvenes a recibir una educación universitaria de calidad y, de esta manera, mejorar sus competencias profesionales.

Con más de un año de funciones, la SUNEDU se convirtió –desde el 5 de enero de 2015– en la responsable del licenciamiento para ofrecer el servicio educativo superior universitario. Siendo un organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio de Educación, se encarga también de verificar el cumplimiento de la Condiciones Básicas de Calidad y fiscalizar si los recursos públicos y los beneficios otorgados a través del marco legal son destinados hacia fines educativos y el mejoramiento de la calidad.

La SUNEDU asume la función de administrar el Registro Nacional de Grados y Títulos, bajo la consigna de brindar seguridad jurídica de la información que se encuentra registrada y garantizar su autenticidad.

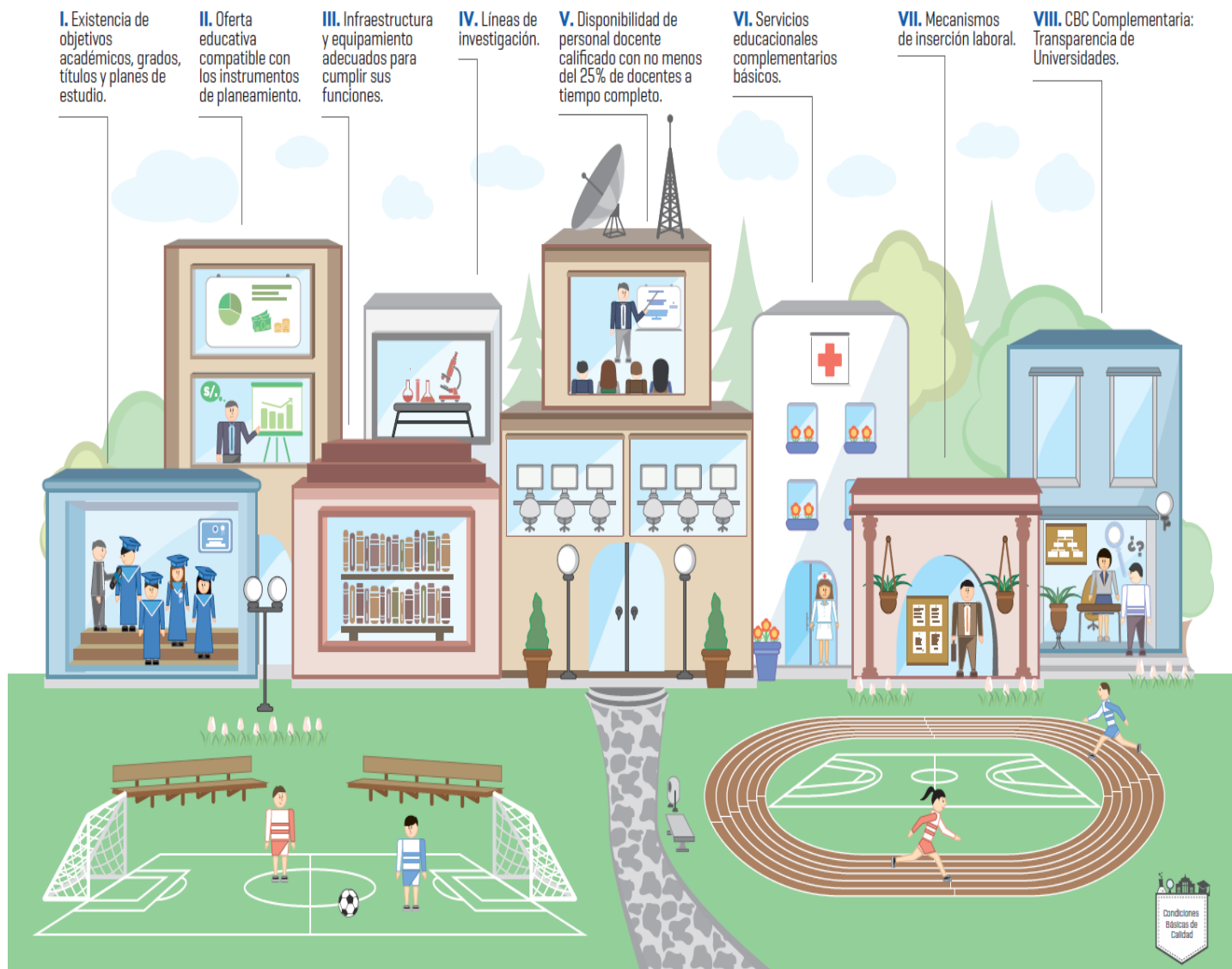
Con un Consejo Directivo elegido por concurso público el 22 de mayo de 2015, la SUNEDU cumple con proyectos de gran envergadura y trascendencia para la educación universitaria, siempre bajo la consigna de llevar la calidad educativa superior a lo más alto.

En su Artículo 12.

Creación servicio educativo superior universitario, entendiéndose el licenciamiento como el procedimiento que tiene como objetivo verificar el cumplimiento de condiciones básicas de calidad para ofrecer el servicio educativo superior universitario y autorizar su funcionamiento. La SUNEDU es también responsable, en el marco de su competencia, de supervisar la calidad del servicio educativo universitario, incluyendo el servicio brindado por entidades o instituciones que por normativa específica se encuentren facultadas a otorgar grados y títulos equivalentes a los otorgados por las universidades; así como de fiscalizar si los recursos públicos y los beneficios otorgados por el marco legal a las universidades, han sido destinados a fines educativos y al mejoramiento de la calidad. La SUNEDU ejerce sus funciones de acuerdo a la normativa aplicable y en coordinación con los organismos competentes en materia tributaria, de propiedad y competencia, de control, de defensa civil, de protección y defensa del consumidor, entre otros. La autorización otorgada mediante el licenciamiento por la SUNEDU es temporal y renovable y tendrá una vigencia mínima de 6 (seis) años

Con base a todo ello, presenta las condiciones básicas de calidad, por las cuales ha de regirse la educación universitaria en Perú:

## Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad Peruana



**Figura2.** Condiciones Básicas de Calidad. (SUNEDU, 2014). Fuente: <https://www.sunedu.gob.pe/condiciones-basicas-de-calidad-2/>

De las ocho (08) condiciones básicas de calidad, la condición IV, es de interés para esta investigación, de allí se tiene Condición IV: Líneas de investigación a ser desarrolladas. La universidad debe desarrollar actividades de investigación bajo la dirección de sus docentes y estudiantes, de modo que se genere un ambiente propicio para la creación de conocimiento.

Con base a esta condición y sus indicadores la Universidad Santo Domingo de Guzmán, ha desarrollado los diferentes aspectos que como indicadores de calidad se han establecido y se detallan a continuación:

Para la universidad Santo Domingo de Guzmán, es importante consolidar los objetivos que tiene como Institución de Educación Universitaria, recordando que como *Misión Institucional* se ha planteado:

Formar profesionales en disciplinas científicas, tecnológicas y humanísticas, de acuerdo a las necesidades del país y de su desarrollo; fomentar la investigación científica y tecnológica, desarrollar la innovación y la creatividad, para contribuir al desarrollo científico, económico y social; y realizar acciones de extensión universitaria y proyección social, a través de la prestación de servicios y de actividades relacionadas con el incremento de la productividad en los sectores empresariales y educativos, para lograr insertarse en la sociedad. (Reglamento General de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2018, p.3).

Y como *Visión Institucional*:

Liderar el saber científico, humanístico y tecnológico, y formar profesionales con sentido cristiano y responsabilidad social, reconocidos nacional e internacionalmente por su excelencia académica y de gestión, por su aporte científico, tecnológico y social; capaz de promover y generar el desarrollo del país. (Reglamento General de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2018, p.3).

Para ello, se define como “...una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanística, científica y tecnológica...”. Que asume una conciencia de cara a las necesidades de un país multicultural y que no solo pretende el desarrollo local como universidad, sino la participar en la evolución de la sociedad peruana y su internalización. Cuenta con una comunidad académica, integrada por docentes, estudiantes, graduados con la participación de sus promotores de acuerdo a Ley. (Reglamento General de la Universidad Santo Domingo de Guzmán 2018, p.7).

En este contexto es de importancia mostrar la orientación a la investigación, en su saber científico y para esto como órgano de la alta dirección ha contemplado el Vicerrectorado de Investigación y que este a su vez se comprende por el Instituto de Investigación y las Unidades de Investigación. El Vicerrectorado de Investigación y sus órganos dependientes; se rigen por el Reglamento de Investigación Científica, Tecnológica e Innovaciones. En el cual el Vicerrectorado de Investigación se define como “...el órgano de más alto nivel en la Universidad en el ámbito de la investigación...” Reglamento de Investigación Científica,

Tecnológica e Innovaciones de la Universidad Santo Domingo de Guzmán (2018, p. 5), está encargado de alinear y desarrollar los proyectos y las actividades de investigación y su difusión; así como también de capacitar y lograr la transferencia tecnológica, es un compromiso con la universidad, con las empresas y la sociedad.

De esta manera, el Vicerrectorado de Investigación, coordina con el Instituto General de Investigación y las Unidades Investigativas, la gestión de los programas y proyectos de investigación y sus publicaciones. Reglamento de Investigación Científica, Tecnológica e Innovaciones (2018, p. 6). El Instituto de Investigación, "...es el órgano encargado de administrar, dirigir y evaluar el cumplimiento de las metas investigativas; las actividades científicas, tecnológicas y culturales relacionadas a la promoción y desarrollo de la zona...". Cuyos esfuerzos permitan la constante capacitación del investigador y la actualización de los productos de investigación.

Es así, como entre estos órganos, desde las Facultades de Investigación junto con el Instituto de Investigación y la supervisión y control del Vicerrectorado de Investigación integran las actividades de investigación; se hace ciencia, se produce innovación, se socializa y se transfiere la tecnológica, a los estudiantes, docentes, comunidad y sector productivo de la localidad. Sin embargo, dichos órganos de investigación tienen la visión de impactar al desarrollo nacional e internacional y de contar con docentes investigadores de alta calidad, y para ello se debe permanecer en constante cambios e innovación.

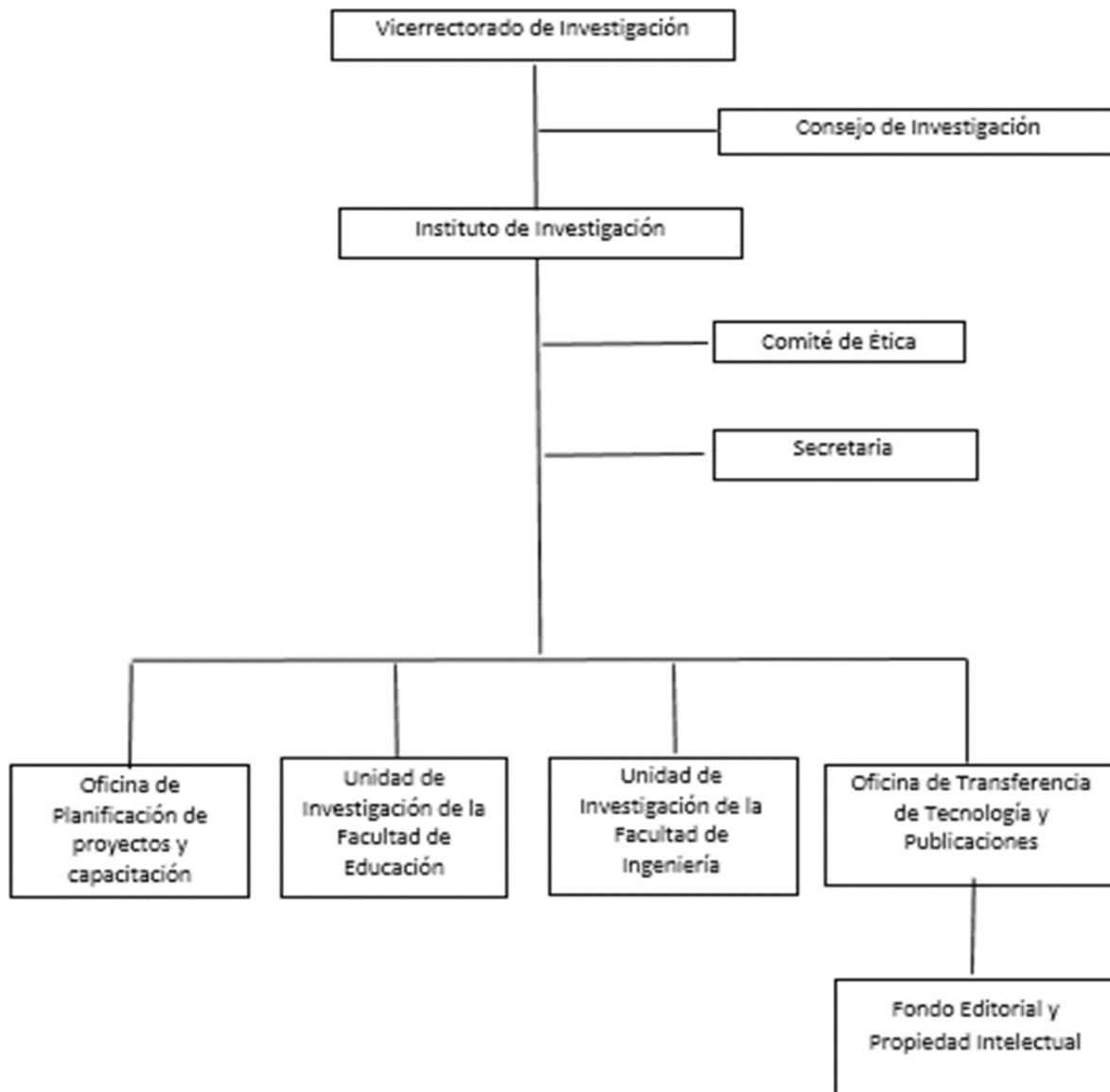
Con base a ello, se ha actualizado su estructura organizativa (Ver Figura 3), y se han creado las diferentes políticas de investigación; el Consejo de Investigación, el Comité de Ética, las Unidades de Investigación, el Reglamento de Propiedad Intelectual, el Reglamento para la Gestión y Monitoreo del Fondo de Inversión y Presupuesto, Reglamento de Semilleros de Investigación y la Difusión y Publicaciones Científicas (Repositorio Institucional y Revista Científica). Asimismo, las líneas de investigación que responden a las necesidades de esta realidad como país, sustentadas desde las dos facultades. El objetivo de las líneas de investigación de la Universidad Santo Domingo de Guzmán es fomentar y fortalecer la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación a través de las unidades y líneas de investigación institucional, tomando como base la Educación y teniendo como prioridad a la sociedad. (Reglamento de Investigación Científica, Tecnológica e Innovaciones, 2018, p. 9):

Líneas de Investigación de la Facultad de Educación:

- Resolución de problemas de aprendizaje, didáctica, pedagogía e inclusión educativa.
- Planificación curricular, educativa y de evaluación. Interculturalidad, ambiente y desarrollo sustentable en la educación.
- Políticas educativas, gestión de calidad de la educación y formación docente.
- Investigación y extensión universitaria, responsabilidad social y TIC en la educación superior.

Líneas de Investigación de la Facultad de Ingeniería (Ingeniería de Sistemas e Informática e Ingeniería de Negocios):

- Tecnologías limpias, energías renovables, desarrollo y emprendimiento.
- Gestión del hardware, redes, comunicaciones, robótica e inteligencia artificial y tendencias tecnológicas (Móvil y cloud computing).
- Software desarrollo, aplicaciones, calidad, auditoria y seguridad.
- Emprendimiento y teoría de la economía nacional e internacional.
- Responsabilidad social empresarial.
- Gestión y procesos de la administración empresarial y el desarrollo sustentable.
- Soluciones empresariales e inteligencia de negocios.
- Marketing, neuromarketing, comercialización, estudios de mercados y publicidad.



**Figura 3.** Estructura Organizativa. Vicerrectorado de Investigación. USDG (2019).

En cuanto a los proyectos de investigación, el Instituto de Investigación, en conjunto con sus Unidades de Investigación, ha propuesto diversos proyectos que bajo la modalidad de concurso, se han establecido los posibles proyectos con financiamiento propio de la universidad.

Cada uno de los productos fortalece de manera científica la planificación, el desarrollo, control y apoyo en todo lo relacionado con la recepción, socialización y ejecución de investigaciones y proyectos, por parte de los docentes investigadores. Estas producciones son publicadas en el Repositorio Institucional de la universidad. En el caso de Universidad



Santo Domingo de Guzmán, “...la información y los contenidos digitales son un importante recurso que abre nuevas posibilidades para la investigación, la docencia y la extensión. Para la comunidad académica, los recursos digitales en Internet tienen un papel fundamental...” (Plan de Implementación del Repositorio Institucional, 2018, p. 2).

La creación de los Repositorios Institucionales y la posterior participación de ellos en la Red en el Perú y en redes internacionales, permitirá un avance grandioso en todos los estamentos de nuestra sociedad, pues se inicia la divulgación de los procesos y productos investigativos de las instituciones, la generación de ciclos de retroalimentación y calificación de la información, el reconocimiento a los autores, la ampliación de las comunidades académicas y la apropiación y aplicación de los conocimientos en los sectores para los cuales han sido concebidos los proyectos. (Plan de Implementación del Repositorio Institucional, 2018, p. 2).

Es de esta manera, que nace el Repositorio Institucional de la Universidad Santo Domingo de Guzmán RI-USDG-(<http://repositorio.usdg.edu.pe/>), teniendo como función desarrollar las acciones necesarias que permitan recuperar, preservar y difundir la producción científica y académica, incrementar la visibilidad y posicionar la Universidad tanto a nivel Nacional e Internacional. (Plan de Implementación del Repositorio Institucional, 2018, p. 3). Para su administración se crea una directiva y es responsabilidad del Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Oficina de Gestión de la Calidad, Oficina de Sistema de Información y Documentación respetando las normas, instancias y procedimientos establecidos.

El repositorio Institucional USDG, se convierte en el medio por el cual se materializan y visibilizan las tres funciones básicas de la Universidad, de formación, investigación y proyección social. Para la comunidad académica es vital conservar y difundir su patrimonio intelectual, por lo que es imperioso generar políticas, mecanismos e incentivos para ello, permitiendo el acceso a ese conocimiento de un mayor número de personas. (Plan de Implementación del Repositorio Institucional, 2018, p. 3).

El RI-USDG, cuenta con una directiva y un personal responsable de su administración y mantenimiento. Los contenidos del Repositorio se encuentran organizados según el formato y contenido de los documentos depositados. Se identifican las siguientes 07 comunidades: Informes de Investigación, Libros, Medios o Recursos Didácticos, Proyectos de Investigación y Monografías, Publicaciones Académicas, Software y BD y Tesis. El software

elegido es D-SPACE, y el metadatos Dublin Core Metadata Initiative, que permite una búsqueda eficiente de los archivos. En cuanto a sus beneficios:

Sirve de plataforma de almacenamiento e intercambio común de información, recoge y conserva toda la producción científica y corporativa y maximiza la visibilidad de la producción científica de los investigadores del Instituto. Asimismo, la conservación de lo que se ha llamado la “memoria institucional” ya que permite la recuperación de cualquier tipo de documentos administrativos, libros, artículos e informes generados por los investigadores o donados a la organización. Además es una herramienta que permite crear y compartir conocimiento, facilitar el aprendizaje organizacional en la medida que todos los involucrados participan en su construcción, implementación y consolidación. Un repositorio institucional incrementa el valor de servicio público de la USDG, la acerca a la sociedad. Sirve como indicador tangible de una entidad de calidad y finalmente fomenta la creación de publicaciones electrónicas. (Plan de Implementación del Repositorio Institucional, 2018, p. 3).

Los documentos depositados son almacenados indefinidamente y el Repositorio asegura permanentemente el acceso y legibilidad de los documentos depositados. Y como política de sus datos; el contenido del Repositorio es de acceso abierto a la comunidad académica y científica y el público en general a nivel nacional e internacional, a menos que el autor indique lo contrario. (Directiva del Repositorio Institucional USDG, 2018, p. 5). El hecho de que los docentes participen activamente en la producción de proyectos, genera la producción científica; para la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

Aunado a ello, el Vicerrectorado de Investigación, cuenta con la publicación científica de la Revista Cátedra Universitaria, emitida desde el año 2018, en su primer año, volumen 1 y 2, como una publicación periódica, lo que ha representado un gran logro, esta está conformada por el acervo científico tanto de los docentes propios de la Universidad, como por investigadores externos invitados. La Revista Cátedra Universitaria, “...es una publicación multidisciplinaria...” y su objetivo es “...la difusión de los avances académicos, científicos, sociales y culturales del quehacer investigativo nacional e internacional. Está concebida como órgano divulgativo en el que se propicia la reflexión, se apoya la innovación y el avance científico...”. (Revista Cátedra Universitaria, 2018, p. 4). (<https://usdg.edu.pe/investigacion/revista>).

Sumando esfuerzos, el Vicerrectorado de Investigación ha incorporado la investigación formativa, a través de las políticas de calidad para investigación en la USDG, entendiéndose que la Investigación es una función esencial y obligatoria de la Universidad. Dichas políticas

responden a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías en concordancia con las necesidades de la sociedad, con especial énfasis a la realidad nacional. (Ley Universitaria 30220, 2014). Así mismo, el objetivo fundamental de las políticas de calidad en investigación, es “...gestionar el desarrollo de proyectos, actividades y eventos de alto nivel científico y tecnológico, ...promover la excelencia académica para la obtención de resultados de alto impacto que contribuyan con el desarrollo social, económico, académico, tecnológico y cultural del país. (Políticas de Calidad en Investigación Formativa, 2018, p. 2).

En este orden de ideas, como Políticas de Calidad en Investigación de la USDG, se estableció:

La investigación de fin de carrera se realizará a partir del 8° ciclo, en todas las carreras de la universidad. Las asignaturas elegidas en cada semestre serán aquellas que son administradas por el Vicerrectorado Académico, forman parte de ésta las relacionadas con Estadística para la investigación, Metodología de la Investigación científica, que son administradas directamente por el Vicerrectorado de investigación. (Políticas de Calidad en Investigación Formativa, 2018, p. 3).

Como evidencia de ello, se establece y ejecuta la investigación como un eje transversal dentro del currículo y planes de estudio y se desarrollan los lineamientos necesarios para cumplir con lo demandado por la Ley Universitaria 30220 (2014). En este caso, se debe cumplir con las condiciones básicas de calidad, expuesta en sus artículos 15.5 y 15.6:

15.5 Normar y supervisar las condiciones básicas de calidad exigibles para el funcionamiento de las universidades, filiales, facultades, escuelas y programas de estudios conducentes a grado académico, así como revisarlas y mejorarlas periódicamente. 15.6 Supervisar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigibles para el otorgamiento de grados y títulos de rango universitario en el marco de las condiciones establecidas por ley.

En su capítulo VI, sobre investigación ha establecido:

Artículo 48. Investigación. La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas.

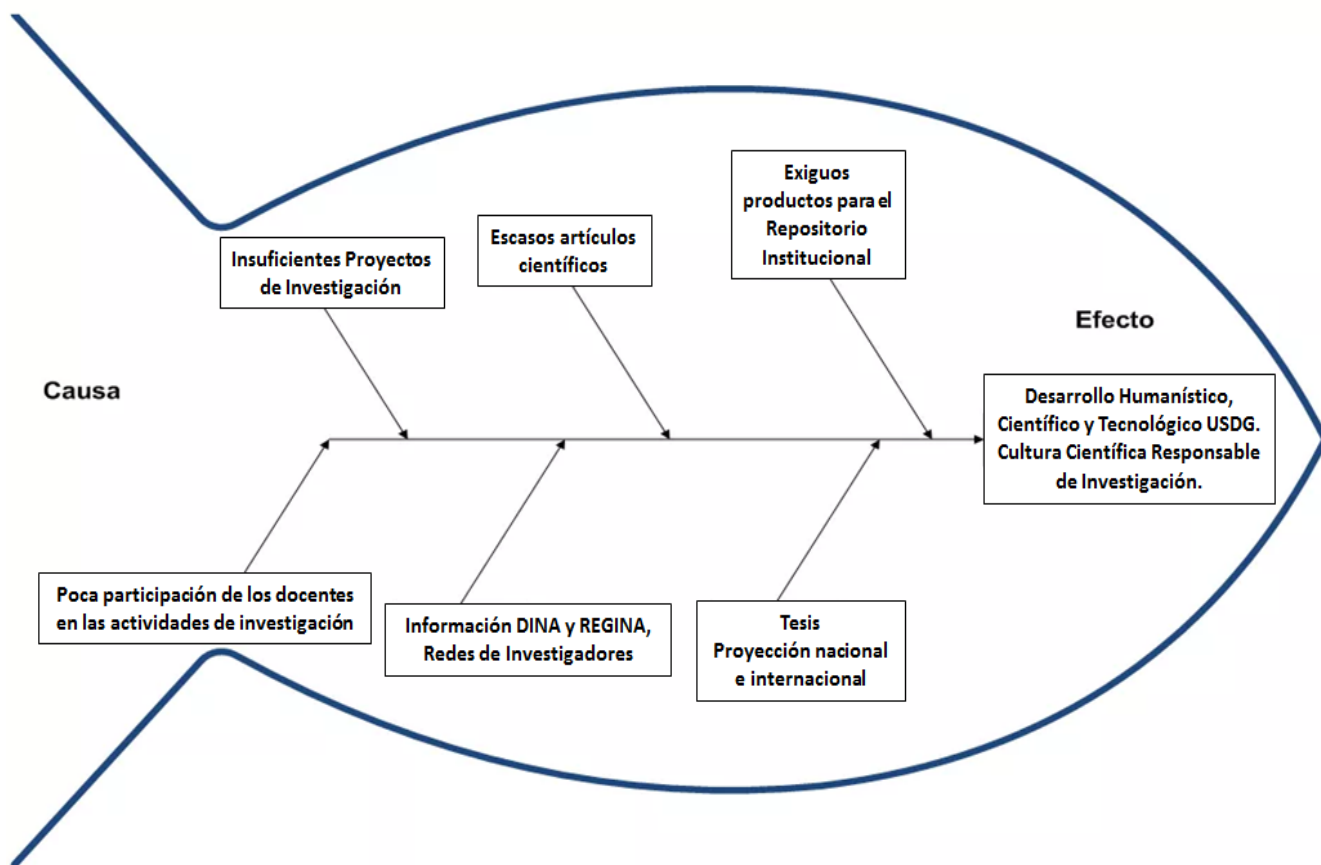
Y para ello, ha establecido el Producto Académico de calidad en Investigación, de esta manera, a lo largo de la formación continua el estudiante se empodera de las herramientas y del conocimiento del saber científico, permitiéndole así la adquisición y desarrollo de las competencias de la investigación científica y la producción académica.

En este mismo marco, el Vicerrectorado de Investigación, ha iniciado la conformación de los semilleros de investigación; "...considerados como comunidades de aprendizaje donde estudiantes y profesores bien sea de una o de diferentes áreas manifiestan interés teórico y práctico en relación a actividades investigativas de carácter científico vinculándose con su realidad local regional o nacional...". Creación e Implementación de Semilleros de Investigación en la Universidad Santo Domingo de Guzmán (2019, p.4).

Y tiene como finalidad el desarrollo de competencias investigativas que contribuyan a la formación integral, y "...promuevan la investigación en sus diferentes formas a través de actividades formativas, presentación de experiencias científicas, desarrollo de proyectos, estudio de temáticas científicas, metodologías y el intercambio de experiencias con otros miembros del grupo, del contexto universitario en general...". Creación e Implementación de Semilleros de Investigación en la Universidad Santo Domingo de Guzmán (2019, p.4).

Como se puede apreciar, son muchas las políticas, normativas y acciones que ha establecido el Vicerrectorado de Investigación, con el único objetivo de plantar y mantener una cultura investigativa responsable en esta institución universitaria. Para cada uno de estos señalamientos, se han establecido sus normativas y procedimientos.

No obstante aún, el desarrollo humanista, científico y tecnológico de la universidad Santo Domingo de Guzmán no ha alcanzado el éxito, su cultura de investigación y el trabajo mancomunado entre las Unidades de Investigación y el Vicerrectorado de Investigación, se encuentra incipiente, si bien es cierto, que se tienen algunos productos, no son suficientes, ni demuestran el logro de lo que verdaderamente debe contemplarse como una cultura investigativa universitaria, tal como se muestra en la siguiente figura.



*Figura 4.* Diagrama Causa – Efecto.

Es así, como a continuación se describe los resultados; pocos han sido los proyectos de investigación presentados por parte de los docentes para que sean valorados e incursionen para el concurso de fondos financiables, la mayoría de los proyectos de investigación están inscritos o proceden de la Facultad de Educación y en un menor porcentaje de la Facultad de Ingeniería. Algunos de estos proyectos quedaron en sus fases iniciales y no han sido culminados.

De igual manera, se tiene poca participación en la publicación, tanto de productos académicos, como de productos científicos; no existe la cultura de aprovechamiento de elaboración y validación de estos productos y su publicación en el Repositorio Institucional por parte de la comunidad académica, ha sido en este caso, el Instituto de Investigación quien no solo como función y responsabilidad tiene establecido los medios y procedimientos para la publicación, sino que también de manera insistente procura darle cumplimiento a estos procesos.

Los docentes investigadores, adscritos a la universidad son CTI – VITAE (antiguo DINA), sin embargo al revisar sus registros, los mismos están desactualizados, y aún no se cuenta con docentes investigadores REGINA, si a lo largo de esta investigación, se ha hablado de la producción capital, se necesita empoderar a los docentes de esta universidad en el ámbito de la investigación, a pesar de contar con suficientes líneas de investigación, no se han conformado redes de investigadores institucionales, nacionales e internacionales, excepto a aquellas procuradas de manera personal. La población estudiantil, ha ingresado desde la existencia de la Ley Universitaria 23773, en la cual se promulga que para la obtención del grado de bachiller es directo, sin la presentación de productos o investigaciones científicas (Tesis).

Estos entre otros aspectos, son los resultados que actualmente posee el Vicerrectorado de Investigación, por lo cual es imperiosa la necesidad de innovar en la cultura de investigación científica de esta universidad. Es así, como nacen las siguientes preguntas de investigación:

¿A través de cuáles mecanismos o acciones, esta universidad puede lograr consolidar el desarrollo humanístico, científico y tecnológico?, si a pesar, de que esta universidad cuenta con las diferentes normativas para el desarrollo de la investigación, ¿Cuáles son los elementos o indicadores que están impidiendo tal desarrollo?, ¿Cómo se puede empoderar al docente investigador de las competencias necesarias, a fin de que contribuya de manera activa y efectiva con el desarrollo humanístico, científico y tecnológico de esta universidad?, ¿De qué manera se puede de innovar en la cultura responsable de investigación científica de la universidad Santo Domingo de Guzmán?

A partir de ello, surgen los siguientes objetivos de investigación:

### **1.3 Objetivos de Investigación General y Específicos**

#### **1.3.1 General**

Culturar la sapiencia de la investigación científica y el talento del capital humano de la universidad Santo Domingo de Guzmán, para su desarrollo humanístico, científico y tecnológico.

### **1.3.2 Específicos**

- Indagar sobre los indicadores que están impidiendo el desarrollo humanístico, científico y tecnológico de la universidad Santo Domingo de Guzmán.

- Diseñar un plan de capacitación y de empoderamiento dirigido a los docentes investigadores de las competencias necesarias, que este realmente necesita para el desarrollo humanístico, científico y tecnológico de la universidad Santo Domingo de Guzmán.

- Plantear un plan para la innovación de la cultura de investigación científica, con base a los indicadores necesarios para el desarrollo humanístico, científico y tecnológico de la universidad Santo Domingo de Guzmán.

### **1.4 Justificación**

Desde el ámbito educativo, es una investigación inmersa en el desarrollo del saber y el hacer ciencia, por lo que representa una mejora constante para esta universidad en la búsqueda de la excelencia académica, a través del perfeccionamiento de sus procesos educativos, de enseñanza y de aprendizaje, de actualización de su capital humano, y del hacer investigación. Con el objetivo de lograr el desarrollo de una cultura de investigación, de crear investigadores, de que los estudiantes de la universidad despierten su interés por lo que es la investigación, y se realicen de manera responsable los procesos indagatorios y sus productos científicos.

Desde la investigación, generaría un aporte para esta universidad y el cumplimiento responsable de los indicadores básicos de calidad, establecidos en la Ley de Educación Universitaria vigente. Contribuyendo con los diagnósticos de las necesidades reales de la sociedad peruana, a fin de que las mismas puedan ser subsanadas a través de la ciencia y de la producción de soluciones innovadoras.

De igual manera, es una investigación que a nivel educativo universitario, posiciona esta universidad en el reconocimiento de sus funciones, como lo son la docencia, la extensión y por ende la investigación. Es un marco de referencia para el Vicerrectorado de Investigación de esta universidad.

### **1.5 Alcance**

La universidad Santo Domingo de Guzmán, en su responsabilidad como organización educativa de estudios universitarios, y con capacidad para responder ante los cambios de este mundo complejo y específicamente en Perú, pone de manifiesto su espíritu reflexivo y

analítico para que de manera constante pueda autoevaluarse y generar los cambios que se vienen dando en la sociedad. Se asume como un desafío para esta universidad y su calidad educativa, cumpliendo un rol protagónico en la formación universitaria y en la investigación de excelencia.

De esta manera pretende cultivar la erudición de la investigación científica y el capital humano de la universidad Santo Domingo de Guzmán, para su desarrollo humanístico, científico y tecnológico.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1 Antecedentes Nacionales e Internacionales.

Vilchez (2018). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima.

La presente investigación titulada Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018: tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allccahuaman. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Mitta y Dávila (2015). Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones.

La presente investigación se ha desarrollado a partir de información obtenida de distintos estudios relacionados al tema de los Millennials y su impacto en los centros de trabajo en relación a las políticas de retención que estos vienen aplicando; así como, bibliografía acerca de los recursos humanos y la gestión del capital humano. De este modo, se presentó la situación problemática actual de las áreas de recursos humanos, las hipótesis planteadas, las preguntas y los objetivos de investigación que nos guiarán en el desarrollo del estudio y por último, la relevancia y justificación de la elección de nuestro tema de estudio. Además, se desarrolló el marco teórico que engloba dos factores: la generación Millennials norteamericana y peruana y las teorías de motivación sobre retención del talento humano, especialmente de los jóvenes Millennials norteamericanos.

En este caso estamos definiendo la palabra talento como el conjunto de habilidades, aptitudes y capacidades intelectuales que son predominantes o comunes en una generación específica. (Real Academia Española, 2001) Esta investigación tiene como base el uso de una metodología mixta de estudio, utilizándose herramientas cuantitativas y cualitativas con el fin de obtener la mayor cantidad de información relevante que logre responder a las preguntas planteadas en la investigación. La herramienta cuantitativa (encuesta) fue aplicada a un grupo de jóvenes Millennials universitarios que se encuentran cursando el noveno o décimo ciclo en la Pontificia Universidad Católica del Perú de las carreras de Gestión y Alta Dirección, Economía e Ingeniería Industrial que hayan tenido experiencia laboral, mientras que la herramienta cualitativa (entrevista) fue realizada a los gerentes y/o encargados de las áreas de recursos humanos de un grupo de organizaciones limeñas seleccionadas. Las respuestas que se obtuvieron mediante esas herramientas permitieron conocer el perfil comportamental Millennial de este grupo de universitarios encuestados y las estrategias de retención que este grupo de organizaciones vienen aplicando en sus respectivas áreas, gracias a esta información se pudo identificar una brecha existente entre los resultados obtenidos y el perfil Millennial norteamericano encontrado en los libros de investigación, lo cual significó un hallazgo importante de la investigación porque en la actualidad muchos estudios locales no se han encargado de describir las peculiaridades del comportamiento Millennials peruano. Finalmente, como resultado de la aplicación de herramientas se presentaron las conclusiones y recomendaciones buscando que los gestores de las áreas de recursos humanos del grupo de organizaciones entrevistadas interioricen la importancia de conocer y entender las necesidades de los sus colaboradores Millennials si presentan un perfil similar a los encuestados en esta investigación.

Segredo (2015). En su investigación titulada Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito Académico.

La sociedad moderna está obligada a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la técnica. La clave de una gestión acertada en las organizaciones educacionales, fundamentalmente en los sistemas de salud, está en las personas que participan en ella; en la actualidad, los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva. Los estudios del capital humano en la gestión académica cada vez cobran mayor importancia y están encaminados a hacer más eficientes los sistemas y procesos de gestión, ya que de esta forma se impulsa el rendimiento y desarrollo de la organización educacional. Por lo antes expuesto, es que este trabajo tiene el objetivo de reflexionar sobre el desarrollo organizacional dando una mirada desde el ámbito académico y destacando el papel que desempeña el capital humano en las organizaciones. Se concluye que la gestión del capital humano para el desarrollo organizacional en educación médica es necesario en busca del logro de una mayor calidad y pertinencia de

los procesos que lleva a cabo la institución, lo que se convierte en condición indispensable en el mundo actual. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de las personas en el trabajo.

Pardos y Díaz (2014). En su investigación Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.

El desarrollo organizacional ha sido un movimiento que surge a partir de 1962 como mecanismo educacional que intenta modificar las estructuras, creencias y valores de los individuos que conforman las organizaciones, ya que los grupos están irremediamente sujetos a un proceso de cambio veloz en todos sus ámbitos (Colegio de Bachilleres, 2005). Por otra parte, es este el resultado del cambio organizacional que emerge de una necesidad identificada, la cual ocurre por el interés de modificar una estrategia administrativa centrada en procesos o metas, mejorar el clima organizacional, transformar la cultura, disminuir el impacto de procesos de división o de fusión empresarial y lograr entre otros aspectos, la participación efectiva de sus miembros en las metas organizacionales. Es por esta razón, que el papel del capital humano en todo proceso de cambio organizacional, se enmarca en una visión centrada en analizar, prever y potencializar el comportamiento, así como en las dinámicas internas de las relaciones, el conocimiento y el que hacer de las personas en su contexto. El propósito principal de este estudio consistió en comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los líderes de Gestión Humana. La metodología se basa en un estudio de tipo exploratorio - descriptivo con un alcance correlacional ya que pretende entender mejor aún el fenómeno que se está estudiando. Para tal fin se realizó el diseño y aplicación de entrevista semiestructurada y encuesta como instrumentos para la recolección de la información, mediante los cuales se obtuvieron resultados de una muestra intencional por conveniencia de 81 empresas de Bogotá que han implementado modelos de desarrollo de personal. El resultado esperado es identificar cómo estos programas se han constituido en un factor clave para el desarrollo organizacional.

Castañeda y Zuluaga (2014). Gestión del Talento Humano en las Instituciones Educativas y Calidad de la Educación.

En la senda de aspirar a que la institución educativa tenga un desempeño que vaya acorde con las metas y los objetivos propuestos, es necesario conocer y realizar un estudio profundo o minucioso de todos los factores que hacen que la institución educativa u organización pueda ser productiva y dar resultados, en los términos que son de interés para estas, que mejore la calidad de la educación

en el interior del plantel educativo, dentro de estos temas de interés se encuentra el talento humano de las personas que hacen posible que esta pueda funcionar adecuadamente, (y como factor fundamental para que ello se pueda dar), la organización o institución educativa debe llevar a cabo acciones por medio de las cuales se puedan conocer las necesidades y las expectativas de cada una de las personas que hacen parte del talento humano del establecimiento educacional u organización, para con base en este conocimiento previo, buscar que puedan ser útiles y efectivos los programas de formación y de actualización establecidos por la gerencia encargada de la institución educativa o de la organización, en este caso los docentes y directivos como medio de instrucción pedagógica dirigidos a estos, con el fin de que los mencionados puedan realizar sus actividades laborales eficientemente. Esto no es más que la gerencia del talento humano en las instituciones educativas, reconocida por la planeación estratégica realizada por la persona encargada de la creación y ejecución de las acciones, o tareas tendientes a conducir el talento humano de la institución educativa por el camino que el administrador desea (gerencia educativa), buscando los medios necesarios que permiten conocer de manera directa y concreta las habilidades o características personales de cada uno de sus docentes, y haciendo conocer las que deben poseer para realizar un desempeño eficiente y eficaz en cada uno de las diferentes responsabilidades sujetas al puesto de trabajo en el que se van a desempeñar. Y concluye que el talento puede ser visto como las competencias necesarias para realizar eficientemente todas las labores que hacen parte de las responsabilidades sujetas a un puesto de trabajo. La gestión del talento humano es una de las principales herramientas que el gerente educativo debe utilizar, para poder acceder a mejorar los niveles de formación académica y personal; de los individuos que hacen parte del talento humano encargado de labores educativas al interior del plantel estudiantil, o cualquier tipo de empresa u organización. La gestión del talento humano es la que permite que las personas que hacen parte de la institución educativa u organización, puedan acceder al desarrollo de las competencias necesarias para desempeñarse óptimamente, en las responsabilidades que le competen dependiendo del rol que ejerza en la institución u organización. Del nivel de competencias de una persona, es que se puede determinar si es una persona competente o no, en la ejecución de sus tareas laborales. El desarrollo del talento humano es un proceso que permite al individuo adquirir, atenuar, mejorar, potenciar, las diferentes competencias que hacen parte de sus responsabilidades laborales. El desarrollo del talento humano es un proceso que permite que los individuos cambien aspectos personales arraigados en lo más profundo de su ser, con el fin de poder adquirir las características necesarias que se suponen; deben tener el individuo, y que complementan el convertirse en una persona competente.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Superintendencia de la Educación Superior en Perú (SUNEDU, 2014)**

Condición IV. Líneas de investigación a ser desarrolladas.		
Componente	Indicador	Medio de verificación
IV.1 Líneas de investigación	31. Existencia de políticas, normas y procedimientos para el fomento y realización de la investigación como una actividad esencial y obligatoria de la universidad.	Estatuto o Plan Estratégico Institucional, u otro documento pertinente aprobado por la autoridad competente de la universidad.
	32. Existencia de un Órgano Universitario de Investigación cuyo responsable cuenta con un grado de doctor.	Estatuto u otro documento pertinente aprobado por la autoridad competente de la universidad y relación del personal del órgano de investigación.
	33. Existencia de líneas de investigación. Asimismo, se debe indicar el presupuesto asignado para la investigación, equipamiento, personal y otros.	Resolución rectoral que apruebe las líneas de investigación u otro documento pertinente aprobado por la autoridad competente de la universidad. Presupuesto asignado para la investigación, equipamiento, personal y otros.
	34. Código de Ética para la investigación.	Código de ética para el investigador, con su resolución de aprobación correspondiente.
	35. Políticas de protección de la propiedad intelectual.	Resolución u otro documento pertinente en el que se indique las políticas de protección de la propiedad intelectual, aprobado por la autoridad competente de la universidad.
IV.2 Docentes que realizan investigación	36. La universidad cuenta con un registro de docentes que realizan investigación. Asimismo, los docentes deben estar registrados en el DINA.	Padrón de docentes actualizado al periodo vigente, según formato de Relación Docente - SUNEDU, en el que se señale a los docentes que realizan investigación y a aquellos que están registrados en el DINA.
IV.3 Registro de documentos y proyectos de investigación	37. La universidad tiene un registro de documentos de investigación y/o repositorio institucional. Los documentos de investigación incluyen tesis, informes de investigación, publicaciones científicas, entre otros.	Repositorio institucional y nacional (ALICIA) y/o Plan de Implementación para las universidades nuevas.
	38. La universidad tiene un registro de proyecto(s) de investigación en proceso de ejecución.	Registro de proyectos, documento en el que se debe precisar el nombre del proyecto, sus objetivos generales y específicos, investigador principal, recursos humanos, cronograma, presupuesto y entidad que financia. No aplica para universidades nuevas.

Fuente: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/22534/22914>

### 2.2.2 Ejes organizacionales para el desarrollo de las instituciones Educativas. Brunner (2010, p. 25)

1. Liderazgo innovador: Es un liderazgo que responde con propuestas transformadoras, enfocadas hacia el desarrollo según las exigencias de la

modernidad, y oportunas con viabilidad de implementación desde una visión de futuro holística. Además de innovador es independiente y comprometido, actúa con responsabilidad y transparencia. Un liderazgo con visión competitiva ante la complejidad, con un espíritu crítico y capacidad de leer las demandas contextuales en forma acertada. Esta condición le permite asumir un liderazgo estratégico, político, pedagógico. Tiene capacidad para manejar la incertidumbre, los conflictos, la complejidad y tomar acertadas decisiones en estos ambientes desafiantes, así como asumir las consecuencias de las decisiones. Trabaja en forma planificada, lo que le permite hacer un correcto manejo de la incertidumbre, la complejidad y los conflictos, para construir un futuro acertado sobre el presente. Las decisiones son debidamente planificadas, lo que le permite gestionar, direccionar y controlar lo que sea necesario desde los propios procesos internos de gestión, con perspectiva de futuro y sistémica, sin descuidar las dimensiones de corto y mediano plazo. Se asume un liderazgo con capacidad política, destrezas para unir voluntades, que incrementa la capacidad de gestión. Es una gestión con habilidad para la internalización, formación académica satisfactoria, habilidades humanas y altos valores éticos y morales.

2. Manejo de transiciones: Las organizaciones, al igual que toda unidad sistémica, experimenta la incorporación de nuevos miembros en sus estructuras, nuevos líderes. Son transiciones donde la clave no es desplazar en su totalidad una cultura organizacional; por el contrario, el reconocimiento de las experiencias y contribuciones viene a ser un factor estratégico en el éxito del desarrollo organizacional. El liderazgo debe ser capaz de reconocer las riquezas de la organización, los aportes de sus antecesores y sobre este presente construir el futuro deseado. Es obligación del liderazgo organizacional eficiente dejar huellas de crecimiento, de desarrollo en la gestión, pues son las bases sólidas de las nuevas generaciones.

3. Conocimiento del capital humano: El éxito o el fracaso en el desarrollo organizacional, por lo general, está determinado por la habilidad del liderazgo para saber tratar con las distintas personas que conforman la organización. Lograr la interacción entre sus características individuales y grupales es la habilidad del liderazgo para las relaciones interpersonales (Chivanenato, 2009). Esta condición es una base sólida para implementar los cambios requeridos para el desarrollo institucional de las organizaciones educativas.

4. Construir y reconstruir el saber: Son procesos de cambios generados en busca del desarrollo organizacional y la capacidad de la organización de invertir generando espacios para construir y reconstruir el saber en forma continua (Beck, 1999). La organización educativa comprende que sus propuestas curriculares tienen una validez definida, las demandas sociales son cambiantes, razón por la cual es necesario gestionar procesos de actualización y formación profesional de su personal para asegurarse la actualización permanente de sus propuestas curriculares en consecuencia con las demandas, para lo se requiere de equipos de alto nivel que, además de ofrecer respuestas curriculares novedosas, sean capaces de hacer lecturas acertadas de las demandas a las cuales se deben las organizaciones educativas. Se requieren propuestas con carácter transnacional, interdisciplinarios, currículos globales multidimensionales.

5. **Redes de investigación:** Las tendencias mundiales asociadas al fenómeno de la globalización y de la sociedad de la información y el conocimiento han traído consigo, para las organizaciones educativas, desafiantes transformaciones en sus maneras de producir y transmitir conocimiento. El conocimiento ha dejado de tener una perspectiva local para asumir un carácter global, lo que ha generado nuevos procedimientos de construcción desde lo interdisciplinario y global mediante la tecnología emergente, como lo vienen a ser los ya estructurados sistemas de redes de investigación a nivel nacional y mundial. La incorporación de las tecnologías en las organizaciones educativas exigieron una redirección de la gestión de estas instituciones, asumiendo cambios en sus estructuras para implementar procesos de innovación en la producción y transmisión del conocimiento en procura de ofrecer mayores oportunidades al desarrollo social. Las instituciones educativas en su mayoría han incorporado departamentos, coordinaciones, trabajos en equipos que le den sostenibilidad a las redes de investigación según las necesidades del nuevo escenario.

6. **Redes de cooperación:** A finales de la década de los 90 Castells (1997) advertía que la organización de la educación en el futuro, en consecuencia con la configuración social, sería una sociedad en redes, visión futurista acertada. Las transformaciones sociales han impactado en las estructuras organizacionales para producir cambios y desarrollar innovaciones en sus modos de trabajo, lo que supone que las organizaciones educativas han desplazado sus formas de trabajo tradicionales centralizadas, burocráticas, rígidas pasando a una organización en redes, flexible, de cooperación, dinámica, estructuras abiertas, límites no determinados en forma permanente, jerarquías articuladas, descentralizadas, variadas conexiones, ágiles sistemas de comunicación y eficientes, de acuerdo con las necesidades del escenario globalizado.

De esta forma, uno de los cambios implementados en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas en respuesta a la compleja cadena de transformaciones sociales han sido innovaciones en las formas de trabajar, dejando a un lado el trabajo más localizado para darle lugar a formas de trabajar basadas en la cooperación mediante redes; estas no son exclusivamente a nivel institucional, sino que se articulan en forma interinstitucional tanto a escala nacional como internacional. Estas redes de cooperación permiten compartir los conocimientos y apoyar procesos haciendo uso de variados saberes; indistintamente de donde se produzca el intercambio académico, se ha incrementado de manera acelerada con plataformas tecnológicas que también posibilitan estas estructuras de cooperación. Este incremento no parece mermar, al contrario, el futuro de las instituciones educativas se direcciona hacia estas formas de trabajar y, en algunos casos, los espacios físicos dejarán de ocupar el lugar que han tenido.

7. **Políticas de internacionalización:** Traspasar fronteras, mediante la articulación internacional, modificando e implementado cambios para innovar en sus estrategias. En el caso de las universidades, no es la universidad que piensa en sí misma, es desde sí misma hacia lo global, hacia lo internacional, entran redes de gestión, de investigación, de personal académico, movilidad estudiantil y de proyección social. Este componente de internacionalización es cada día más articulado en los otros niveles educativos, como por ejemplo en los programas de

bachillerato internacional en la educación secundaria, auge que ha venido a fomentar importantes innovaciones, producto de los cambios que las organizaciones educativas han tenido que asumir para responderle a las necesidades del complejo entorno.

8. Calidad y pertinencia educativa: La calidad y la pertinencia, más que una aspiración, es una condición. Se requieren renovados planes de desarrollo institucionales donde se consideren los distintos campos del saber que ofrece la institución, lo que implica una apertura flexible a renovar sus estructuras en busca de la pertinencia institucional; estas flexibilidades vienen a representar innovaciones generadas de los cambios en los que se han visto enfrentadas las instituciones educativas. Son importantes políticas de producción del conocimiento con alto valor ético y social, lo mismo que políticas de acceso y equidad educativa.

9. Ofertas innovadoras: Las organizaciones educativas, para asegurar su sostenibilidad, han tenido y tendrán que implementar cambios que les permitan innovar mediante la producción de ofertas educativas acordes con las demandas contextuales. Conforme avanzan las tendencias mundiales asociadas a la globalización y a la sociedad de la información y el conocimiento vienen consigo complejas y variadas transformaciones que requieren de las instituciones de educación superior renovadas ofertas educativas. Estas ofertas demandan una constante actualización para no perder viabilidad social. Esta actualización constante por sí misma es considerada una innovación organizacional que cada institución produce en respuesta a los cambios que debe ofrecer para garantizar su legitimidad y posicionamiento social; de lo contrario, puede llegar a desaparecer.

10. Capacidad de comprensión de sí misma en su totalidad y partes: Senge (1990, citado por Acosta, 2011) le atribuye a las organizaciones capaces de desarrollarse la capacidad de comprender su totalidad desde un enfoque sistémico, de manera que, además de su globalidad, se comprenda cada una de sus partes y su funcionamiento en forma individual e integral.

### **2.2.3 Desarrollo organizacional y aprendizaje organizacional: Condiciones para una organización inteligente Hellriegel et al. (2005, p. 345)**

#### Propuesta

A partir de lo anterior, se proponen los siguientes elementos que serán fundamentales a tomar en cuenta por la administración de la educación en sus procesos de gestión, que permitan a las organizaciones educativas actuar en eficiencia como organización inteligente para lograr los objetivos planteados.

1. *Competitividad*: el aprendizaje permite que la organización sea eficiente, obtenga los resultados por los cuales nació, según sus objetivos, con altos niveles de competitividad de acuerdo con las demandas del contexto a las cuales se debe.
2. *Ambiente permanente de cambio*: La adquisición del aprendizaje es la base para alcanzar el éxito y generar procesos de cambio acertados, se comparte esta posición cognitiva.



3. *Visión holística, sistémica*: Se comprende que toda acción repercute en la organización como un todo y en cada una de sus partes, estas consecuencias son tanto en el presente como el futuro y son acompañadas de una gestión que comparte y ejecuta esta visión.
4. *Visión a futuro*: Se trabaja en el presente en función del futuro, estos principios son comprendidos por la gestión y transmitidos e interiorizados por todos los integrantes de la organización.
5. *Trabajo en equipo*: Fundamental para alcanzar los propósitos organizacionales que por sí mismos no es posible alcanzar en forma individual. No hay organización que con una ejecución unilateral y un trabajo individual de parte de sus integrantes alcance el cumplimiento de sus objetivos en forma adecuada.
6. *Relaciones humanas satisfactorias*: El componente humano es una característica fundamental, que coadyuva a establecer relaciones con ética, creatividad, innovación, respeto. Todos estos elementos desde un enfoque sistémico proporcionan estructuras adecuadas para el desempeño de la organización y deben ser generadas e impulsadas por la gestión.
7. *Alto nivel de compromiso y responsabilidad*: La capacidad organizacional de contar con altos niveles de compromiso y responsabilidad de parte de sus integrantes en función del cumplimiento de la misión es la condición deseada para cualquier organización, que a su vez es un reto de la gestión. Estas condiciones se viven y se modelan desde la gestión y se interiorizan como una cultura laboral.
8. *Gestión del conocimiento*: El conocimiento individual y grupal de una organización es un capital intelectual que lidera el posicionamiento de la organización y, así como otros recursos, este requiere de una eficiente gestión. El conocimiento por sí mismo no se traduce en acciones, requiere de una gestión competitiva que impulse las condiciones necesarias para que el conocimiento que posee la organización se transforme en servicios de alta calidad.

#### **2.2.4 Desarrollo de una Cultura**

En palabras de Fernández García y otros (2010, p. 57) y su estudio sobre *Propuesta de un Plan de Comunicación para Perfeccionar la Aplicación del Programa de Desarrollo Cultural del Municipio Colombia para la Etapa 2011-2013*. Se presenta la conceptualización sobre desarrollo y cultura y diversas dimensiones:

En cuanto a desarrollo;

El desarrollo, en general, como proceso multidimensional de transformaciones, abarca desde las estructuras productivas para generar el crecimiento económico, hasta las más diversas esferas de la vida espiritual. Hay autores que hacen énfasis en lo económico y otros en lo social.

En cuanto a Cultura;

Para la mayoría de los lingüistas la palabra cultura tiene su origen latino, de deriva del latín colere coui que significa cultivo, cuidado, significando en un principio (cuidado, cultivo del suelo, trabajo agrícola). Posteriormente en las cartas de Marco Tulio Cicerón (poeta, pensador, político, orador romano) a Túskirlo, aparece con otra connotación: cultivo de la razón. En estas cartas del orador romano se dice que el espíritu, la razón, es necesario cultivarlos, así como es necesario cultivar la tierra. Hablar de cultura hoy en día es postular una multiplicidad de significados:

- Es saber (el saber es un proceso es cultura acumulada). Si somos los que somos no es solo por lo que hacemos sino por lo que tenemos a nuestras espaldas.
- Es un fenómeno múltiple, una concepción antropológica (parte de la acción humana). Como habla, razona, viste, su nivel de conciencia.
- Abarca todas las ideas, bienes que el hombre es capaz de producir en su acción; es todo lo que el hombre crea, organiza.
- Es también inscripción, la huella que de si deja plasmada para siempre un país, un pueblo y permite a los demás que lo identifiquen y reconozcan como tal.
- Es lo que nos forma, conforma y transforma.
- La cultura inspira las metas que dan sentido a nuestra existencia.
- La cultura es toda realización pretérita, presente, tangible, espiritual creada por la humanidad.
- La cultura no fue ni es pasatiempo. Tampoco es mero ahorro, ha sido y es parte esencial de la economía y la sociedad.
- La cultura es mucho más que un término, es manifestación y es resultado de la conciencia social, resultado de la memoria histórica de la nación y de su historia, de los sueños, anhelos y realidades de los hombres que la han generado y la sociedad en que han vivido.
- Es el conjunto de valores (materiales y espirituales) creados por hombre a lo largo de su paso por la historia.
- Es todo lo creado, hecho, desarrollo, mejorado por el hombre a diferencia de todo lo creado por la naturaleza.
- Todo lo crea el hombre al interactuar con su medio físico, natural y social es adoptado por toda la sociedad como producto histórico.
- La cultura es un tesoro que hay que defender, preservar.
- Es la fuente misma de nuestra energía creadora y el vector el progreso humano. No se puede relegar, subordinar al crecimiento, sino restituirle en el lugar que le corresponde en el centro mismo de la dinámica del desarrollo.
- Es la cultura la que determina los valores a los que estamos apegados.

#### **Características de las culturas:**

- Es social: se refiere a los comportamientos de un grupo, no comportamientos individuales.
- No es biológico: no se hereda, se trasmite de generación en generación y se aprende a lo largo de la vida.
- Es acumulativa: por lo tanto de índole histórico, es fruto de los conocimientos y experiencias e un grupo.

- Es dinámica: está en permanente transformación, la cultura que ha sido transmitida como producto histórico no se mantiene estática que se crea y recrea constantemente.
- Es un rasgo distintivo del ser humano: él la crea, la usa y es afectado por ella. La cultura no existe sin los hombres, aunque se han realizado experimentos con animales y estos han sido capaces de aprender ciertas formas de comportamientos este aprendizaje es limitado, pues no están en capacidad de comunicar sus experiencias ni de acumularla. La capacidad del hombre de aprender, transmitir y acumular conocimientos se debe a la posibilidad de simbolizar que lo distingue de las especies biológicas. Esta capacidad de simbolizar se expresa en el lenguaje que es el que le permite la comunicación.

Para José Martí: La cultura tenía tres conceptos o tres niveles: Cultura como realización humana, cultura como conocimiento y cultura como creación artística – literaria. Y para Bonfill Batalla los tipos de programas son los siguientes: Programas promovidos por la comunidad, Programas inducidos, Programas de un fin concreto, Programas de fines múltiples y Programas locales, regionales y nacionales.

### **2.2.5 Competencias del Docente Investigador y los Roles para trabajar en equipo**

En palabras de Berkeley (2004, p. 12), un investigador se define desde varios ámbitos:

De manera poética: alguien que busca la verdad. De forma escéptica alguien que busca respuestas a los problemas que observa y que desconfía de sus respuestas. De manera burocrática un profesor que ha sido acreditado como doctor. En forma filosófica es alguien que ama el conocimiento. Usando la teoría de la complejidad alguien que busca pequeñas evidencias que den un poco de luz a una realidad esquivada, compleja y cambiante y muchas veces caótica. Un investigador, dicho de manera menos poética pero más universal, es una persona que crea conocimiento original.

De igual manera, establece que el investigador debe tener competencias y habilidades que pueden ser desarrolladas. Es verdad que hay personas que nacen con alguna predisposición para el trabajo de investigador, sin embargo, como escribiera hace años Ramón y Cajal, el talento en la ciencia es 1% de inspiración y 99% de transpiración. Es decir, es producto de un esfuerzo personal constante e inagotable.

Con base a ello, este autor presenta un cuadro comparativo sobre las competencias del Investigador.

**Cuadro 1. Competencias del Investigador**

Modelo de Berkeley (2004)	Modelo de Partington (2002)	Modelo LART
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tener un conocimiento especializado sobre su disciplina</li> <li>2. Saber de áreas relacionadas con la disciplina</li> <li>3. Dominio de aspectos filosóficos sobre la epistemología</li> <li>4. Habilidades de búsqueda de literatura</li> <li>5. Estrategia de diseño de investigaciones y la capacidad de llevarlas a cabo</li> <li>6. Conocimiento de métodos para la obtención de datos cuantitativos</li> <li>7. Conocimiento sobre la obtención de datos cualitativos</li> <li>8. Habilidad para entender y aplicar métodos cualitativos y cuantitativos</li> <li>9. Habilidades textuales escritura, hacer resúmenes, gestión de textos</li> <li>10. Habilidades retóricas: como persuadir y crear argumentos lógicos</li> <li>11. Habilidades para la expresión oral</li> <li>12. Habilidades computacionales</li> <li>13. Habilidades para la planeación y gestión del tiempo</li> <li>14. Saber cómo trabajar efectivamente con un supervisor</li> <li>15. Saber ganar apoyo de colegas, sujetos de investigación y otros apoyos</li> <li>16. Habilidad para participar en redes y crear contactos</li> <li>17. Conciencia de estándares: qué hace una buena o mala investigación</li> <li>18. Habilidad creativa, originalidad e innovación</li> <li>19. Inteligencia emocional</li> <li>20. Constancia: habilidad de mantener un alto ritmo durante grandes periodos de tiempo</li> <li>21. Habilidad de improvisar, encontrar los caminos para superar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencias sobre filosofía y epistemología</li> <li>2. Competencias sobre el proceso de la investigación</li> <li>3. Competencias sobre técnicas de investigación</li> </ol>	<p><b>HABILIDADES</b></p> <p>Plantear un problema de investigación  Desarrollar un marco contextual  Saber revisar el estado del arte  Saber crear y validar modelos  Saber crear y validar instrumentos de recolección de datos  Saber presentar una ponencia en un congreso científico</p> <p><b>CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Saber manejar las técnicas de análisis de datos cuantitativos y cualitativos  Saber estructurar un trabajo científico y conocer las técnicas de escritura científica  Tener dominio de idiomas y conocimientos sobre arte y cultura universales</p>

Fuente: Berkeley (2004).

### 2.2.6 Plan de producción de tareas

Un plan de proyecto o plan de producción es una herramienta que se utiliza para planificar un proyecto y para reflejar las decisiones tomadas en relación con todos los componentes de un proyecto (tareas, perfiles y calendario). En el plan de producción se desglosa cada tarea en subtareas, de forma que cada una de las nuevas subtareas implique un único proceso que deba ser acometido por una única tipología de perfiles.

<https://www.marketingandweb.es/emprendedores-2/plan-de-trabajo/>.

La elaboración del plan de producción requiere un proceso de ingeniería donde deberemos tener en cuenta diversas variables. Un plan de producción se puede elaborar siguiendo los pasos que se enumeran a continuación:

- Determinar todos los documentos finales.
- Desglosar en subtareas las tareas a realizar para la consecución de cada documento final.
- Prever las interrelaciones entre tareas.
- Asignar a cada tarea los perfiles adecuados y el número de recursos necesarios para realizarla en el tiempo de ejecución estimado, sin descuidar las dedicaciones establecidas para el resto de proyectos en curso.
- Establecer el calendario definitivo de ejecución del proyecto.

La elaboración del plan de producción se puede llevar a cabo de distintas formas. Siempre deberemos tener en cuenta las tareas, los plazos y las interrelaciones entre todas ellas.

Si elaboramos un plan de producción con cualquier herramienta informática que facilite la gestión, en el momento de realizar correcciones o ajustes la actualización puede ser directa y sencilla.

### **2.2.7 Líneas de Investigación de la Universidad Santo Domingo de Guzmán**

A. Líneas de Investigación de la Facultad de Educación (Inicial, Primaria y Secundaria): Fomentar y fortalecer la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación dentro de las líneas de investigación institucional, tomando como base la Educación y teniendo como prioridad a la sociedad.

- Resolución de problemas de aprendizaje, didáctica, pedagogía e inclusión educativa.

Objetivos:

-El fin primordial de esta línea de investigación es desarrollar estudios de acuerdo con los diagnósticos y metodológicas a emplear, que tiendan a buscar en opciones de respuesta y solución a las situaciones problemáticas que puedan presentarse en los contextos académicos intra y extrauniversitario, de acuerdo a su campo de acción, en relación con el aprendizaje, la didáctica, la pedagogía y la inclusión educativa.

-Comprender la función, las posibilidades y los límites de la educación en la sociedad actual y las competencias fundamentales que afectan a los colegios de educación primaria y a sus profesionales.

-Conocer modelos de mejora de la calidad con aplicación a los centros educativos.

-Diseñar espacios de aprendizaje en contextos de diversidad y que atiendan a la igualdad de género, a la equidad y al respeto a los derechos humanos que conformen los valores de la formación ciudadana, en la sociedad actual.

➤ Planificación curricular, educativa y de evaluación.

Objetivos:

-Conocer las áreas curriculares de la Educación Primaria y Educación Inicial, la relación interdisciplinar entre ellas, los criterios de evaluación y el cuerpo de conocimientos didácticos en torno a los procedimientos de enseñanza y aprendizaje respectivos, en atención a los procesos de planificación curricular y adaptaciones curriculares, con base en las normativas vigentes.

-Diseñar, planificar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje, tanto individuales como en colaboración con otros docentes y profesionales del área de educación primaria e inicial, así como otras áreas.

- Conocer a través de la investigación, la organización de las instituciones educativas de educación primaria y la diversidad de acciones que comprende su funcionamiento.

-Desarrollar procesos metodológicos de carácter científico tomando en consideración y como ejes principales la investigación, el seguimiento e innovación en el marco del reconocimiento de los diversos problemas del entorno de la formación docente

➤ Interculturalidad, ambiente y desarrollo sustentable en la educación.

Objetivos:

Abordar situaciones de aprendizaje de lenguas en contextos multiculturales y plurilingües.

-Fomentar la lectura y el comentario crítico de textos de los diversos dominios científicos y culturales contenidos en el currículo escolar, de acuerdo con el programa de estudio.

-Diseñar propuestas que contribuyan con el cuidado del ambiente y prácticas ecológicas responsables a través de la concreción de proyectos de investigación desde las diferentes asignaturas y tesis.

-Promover el desarrollo sustentable a partir de diagnósticos y propuestas, contextualizadas en las necesidades de la colectividad y la ciudadanía, como aporte a la investigación del país.

-Valorar la responsabilidad individual y colectiva en la consecución de un futuro sostenible.

➤ Políticas educativas, gestión de calidad de la educación y formación docente.

Objetivos:

-Desarrollar estudios que propendan la colaboración entre los distintos sectores de la comunidad educativa y del entorno social.

-Asumir la dimensión educadora de la función docente y fomentar la educación democrática para una ciudadanía, el derecho y el conocimiento.

-Mantener una relación crítica y autónoma respecto de los saberes, los valores y las instituciones sociales públicas y privadas.

-Reflexionar sobre las prácticas de aula para innovar y mejorar la labor docente. –Diseñar estudios que permitan adquirir hábitos y destrezas para el aprendizaje autónomo y cooperativo y promoverlo entre los estudiantes.

➤ Investigación y extensión universitaria, responsabilidad social y TIC en la educación superior.

Objetivos:

- Desarrollar estudios que permitan y promuevan la aplicación de las tecnologías de la información y de la comunicación en las aulas e instituciones de educación superior.

-Discernir selectivamente la información audiovisual que contribuya a los aprendizajes, a la formación cívica y a la riqueza cultural del país.

-Promover estudios que tiendan a la concatenación y relación de la comunidad con la universidad a través de prácticas y de acciones articuladas.

-Identificar las acciones socialmente responsables a corto y largo plazo dentro de los objetivos estratégicos de la institución, en atención a los planes de Responsabilidad Social de la Universidad.

B. Líneas de Investigación de la Facultad De Ingeniería (Ingeniería de Sistemas e Informática e Ingeniería de Negocios). Fomentar y fortalecer la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación dentro de las líneas de investigación institucional, tomando como base la Educación y teniendo como prioridad a la sociedad.

➤ Tecnologías limpias, energías renovables, desarrollo y emprendimiento.

Objetivos:

- Desarrollar estudios que promuevan la creatividad, la innovación y el emprendimiento en los estudiantes, para un mayor crecimiento económico duradero que, a la vez, mitigue los riesgos del cambio climático y la degradación de recursos naturales, para la propuesta de soluciones tangibles y reusables.

- Promover la minimización de uso para la generación de residuos (promoviendo su aprovechamiento y reutilización).

-

➤ Gestión del hardware, redes, comunicaciones, robótica e inteligencia artificial y tendencias tecnológicas (Móvil y cloud computing).

Objetivos:

- Identificar las principales tendencias (cloud computing, big data e IoT a la cabeza), de cara a obtener información de primera mano útil y eficaz para la toma de decisiones por parte de los principales usuarios.

- Proponer soluciones de equipamiento tecnológico, software y cloud computing.

- Consolidar la participación de los investigadores en la producción de la actividad económica y el crecimiento de este sector para la mejora de la economía.

➤ Software desarrollo, aplicaciones, calidad, auditoria y seguridad.

Objetivos:

- Integrar medidas organizativas y técnicas en el marco del desarrollo de una Cultura de la Seguridad y Calidad de la Información en la empresa y en los diversos contextos tecnológicos, para las soluciones computacionales, informáticas y telemáticas.



- Proponer software que faciliten y optimicen el desarrollo de procesos de calidad, auditoría y seguridad en las empresas.

- Emprendimiento y teoría de la economía nacional e internacional. Responsabilidad social empresarial.

Objetivos:

- Evidenciar mediante las investigaciones de los profesionales las competencias del emprendimiento, innovación, creatividad, toma de decisiones y el análisis económico, que favorezcan toda iniciativa que se origina en la empresa.

- Promover la concreción de investigaciones orientadas a la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, desde la responsabilidad social.

- Gestión y procesos de la administración empresarial y el desarrollo sustentable. Soluciones empresariales e inteligencia de negocios.

Objetivos:

- Contribuir con el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en el mercado global como una prioridad para el crecimiento económico del país a través de la optimización de procesos de administración empresarial.

- Favorecer propuestas para el desarrollo de negocios con base en los principios éticos y apegados a la ley, a través de estudios empresariales que adopten una visión responsable en torno al impacto de sus operaciones.

- Marketing, neuromarketing, comercialización, estudios de mercados y publicidad.

Objetivos:

- Estudiar las ciencias de la Neuroeconomía para la determinación de las decisiones macro y microeconómicas.

- Comprender mediante la investigación, las acciones de identificación, recopilación, análisis y difusión de información con el propósito de la mejora en la toma de decisiones de marketing.

- Aplicar los estudios de mercado para la propuesta y diseño de la publicidad adaptada a los requerimientos del mercado actual de carácter nacional e internacional.

## 2.2.8 Proyecto de Investigación de la Universidad Santo Domingo de Guzmán 2018

**Cuadro 2. Relación de Proyectos de Investigación-2018**

Nº	Proyecto – Objetivo de la Investigación	Línea de Investigación
PI-1	Situación económica socio-cultural y educativa de los estudiantes de la USDG	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Políticas educativas, Gestión de calidad de la educación y Formación docente.
PI-2	El uso de las TIC'S en la formación de competencias en educación superior	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Investigación y extensión universitaria, Responsabilidad social y TIC en la educación superior.
PI-3	Relación de la inteligencia emocional en el marco del desempeño profesional del docente de la USDG	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Investigación y extensión universitaria, Responsabilidad social y TIC en la educación superior.
PI-4	Eficacia de la gestión por procesos y el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad de la USDG - Agosto - Diciembre 2018	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Resolución de problemas de aprendizaje, didáctica, pedagogía e inclusión educativa.
PI-5	Efectividad de la aplicación del cuadro de mando integral BSC en el modelo de acreditación SINEACE, USDG.	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Políticas educativas, Gestión de calidad de la educación y Formación docente.
PI-6	El uso de las TIC'S en la formación de competencias en la facultad de educación de la USDG	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Investigación y extensión universitaria, Responsabilidad social y TIC en la educación superior.
PI-7	Actividades Lúdicas para el Aprendizaje de la Matemática En Estudiantes del 4º Grado de la I.E. “Francisco Bolognesi” de Jicamarca Agosto – Diciembre – 2018	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Resolución de problemas de aprendizaje, didáctica, pedagogía e inclusión educativa.
PI-8	Proyecto de Inversión: Tratamiento De Aguas Residuales para su Reúso y Aprovechamiento en la Universidad “Santo Domingo De Guzmán” 2018.	Facultad de Ingeniería: Línea de Investigación: Tecnologías limpias, Energías renovables, Desarrollo y Emprendimiento.
PI-9	Perfil por Competencias del Ingeniero en Sistemas e Informática	Facultad de Ingeniería: Línea de Investigación: Software desarrollo, aplicaciones, calidad, auditoría y seguridad.
PI-10	La Inteligencia Emocional y su Relación con el Rendimiento Académico de la Asignatura Liderazgo y Emprendimiento en los Estudiantes de la Universidad Santo Domingo De Guzmán, Periodo Académico 2018	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Planificación curricular, educativa y de evaluación.
PI-11	Implementación de un Jardín Botánico De Plantas Medicinales en la “Universidad Santo Domingo de Guzmán”	Facultad de Ingeniería: Línea de Investigación: Gestión y Procesos de la administración empresarial y el desarrollo sustentable. Soluciones empresariales e inteligencia de negocios.
PI-12	Proyecto de Inversión: Goteo en La Universidad “Santo Domingo De Guzmán” 2018.	Facultad de Ingeniería: Línea de Investigación: Emprendimiento y Teoría de la economía nacional e internacional. Responsabilidad social empresarial.
PI-13	Plan de Formación para la Escritura Académica en Estudiantes de la Universidad “Santo Domingo De Guzmán” 2018.	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Resolución de problemas de aprendizaje, didáctica, pedagogía e inclusión educativa.
PI-14	Capacitación para el Desarrollo de Habilidades de Comunicación en la Universidad “Santo Domingo De Guzmán” 2018.	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Políticas educativas, Gestión de calidad de la educación y Formación docente.

Nº	Proyecto – Objetivo de la Investigación	Línea de Investigación
PI-15	Diseño y ejecución de un plan de mejoramiento para la captación de alumnos en la facultad de ingeniería de negocios de la Universidad Santo Domingo de Guzmán sector el valle Jicamarca 2018.	Facultad de Ingeniería: Línea de Investigación: Marketing, Neuromarketing, comercialización, estudios de mercados y publicidad.
PI-15	Capacitación tecnológica en la Universidad “Santo Domingo De Guzmán” 2018.	Facultad de Ingeniería: Línea de Investigación: Gestión del hardware, redes, comunicaciones, robótica e inteligencia artificial y Tendencias tecnológicas (Móvil y cloud Computing).
PI - 16	Programa fortaleciendo el capital intelectual en la mejora de la calidad de la formación integral de los estudiantes de educación de la Universidad Santo Domingo de Guzmán	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Políticas educativas, Gestión de calidad de la educación y Formación docente.
PI - 17	Plan de mejora para favorecer estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios.	Facultad de Educación: Línea de Investigación: Políticas educativas, Gestión de calidad de la educación y Formación docente.

**Fuente:** Instituto de Investigación USDG – 2018.

## 2.2.9 Investigación Formativa de la Universidad Santo Domingo de Guzmán

**Cuadro 3. Carrera de Ingeniería de Sistemas e Informática**

CICLO	ASIGNATURA	PRODUCTO ACADEMICO	INVESTIGACIÓN	DEPENDENCIA A CARGO
I	Estrategia de estudio Universitario	Monografía	Investigación Formativa	VRIC
II	Técnicas de Elocución y Redacción	Ensayo o Artículo	Investigación Formativa	VRAC
III	Estadística Descriptiva y Probabilidades	Estudio de caso	Investigación Formativa	VRI
IV	Estadística Inferencial	Informe de inferencias de una población	Investigación Formativa	VRI
V	Gerencia	Propuesta de plan de gerencia de TI (hardware, software y comunicaciones)	Investigación de fin de carrera	VRAC
VI	Marketing Digital	Plan de Marketing Digital	Investigación de fin de carrera	VRAC
VII	Investigación Operativa I	Proyecto de optimización de recursos	Investigación Formativa	VRAC
VIII	Metodología de la Investigación Científica	Tesina	Investigación Formativa	VRI
IX	Seminario de Tesis I	Proyecto de Investigación	Investigación de fin de carrera	VRI
X	Seminario Tesis II	Informe Final de Tesis	Investigación de fin de carrera	VRI

**Fuente:** Políticas de Calidad en Investigación Formativa (2018).

**Cuadro 4. Carrera de Ingeniería de Negocios**

CICLO	ASIGNATURA	PRODUCTO ACADEMICO	INVESTIGACIÓN	DEPENDENCIA A CARGO
I	Estrategias de Estudio Universitario	Monografía	Investigación Formativa	VRAC

II	Técnicas de Elocución y Redacción	Ensayo	Investigación Formativa	VRAC
III	Estadística	Informe estadístico	Investigación Formativa	VRI
IV	Estadística Aplicada a los Negocios	Estudio de casos	Investigación Formativa	VRI
V	Gestión del Talento Humano	Informe de Investigación de Gestión del Talento Humano Aplicado a la investigación	Investigación Formativa	VRAC
VI	Calidad Total	Elaboración de indicadores aplicados a la calidad total en investigación	Investigación Formativa	VRAC
VII	Gestión y Sistemas de Calidad	Proyecto de un SGC	Investigación de fin de carrera	VRAC
VIII	Metodología de la Investigación Científica	Tesina	Investigación de fin de carrera	VRI
IX	Seminario Tesis I	Proyecto de Investigación	Investigación de fin de carrera	VRI
X	Seminario Tesis II	Informe Final de Tesis	Investigación de fin de carrera	VRI

**Fuente:** Políticas de Calidad en Investigación Formativa (2018).

### Cuadro 5. Carrera de Educación Inicial

CICLO	ASIGNATURA	PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DEPENDENCIA A CARGO
I	Estrategias de Estudio Universitario	Monografía	Monográfica	VRAC
II	Técnicas de Elocución y Redacción	Ensayo	Descriptiva y Cualitativa	VRAC
III	Teorías y Fundamentos de la Educación Inicial	Monografía Descriptiva	Descriptiva y Cualitativa	VRAC
IV	Diseño Curricular	Monografía Descriptiva	Descriptiva y Cualitativa	VRAC
V	Estrategias Didácticas	Monografía Descriptiva	Descriptiva y Cualitativa	VRAC
VI	Estadística	Informe estadístico	Descriptiva y Cualitativa	VRI
VII	Metodología de la Investigación	Artículo de Investigación	Descriptiva y Cualitativa	VRI
VIII	Seminario de Investigación I	Tesina	Investigación de fin de carrera	VRI
IX	Seminario de Investigación II	Proyecto de Investigación	Investigación Cualitativa, Explicativa y/o Analítica	VRI
X	Seminario de Investigación III	Informe Final de Tesis	Investigación de fin de carrera	VRI

**Fuente:** Políticas de Calidad en Investigación Formativa (2018).

### Cuadro 6. Carrera de Educación Primaria

CICLO	ASIGNATURA	PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DEPENDENCIA A CARGO
I	Estrategias de Estudio Universitario	Monografía	Monográfica	VRAC
II	Técnicas de Elocución y Redacción	Ensayo	Descriptiva y Cualitativa	VRAC

III	Teorías y Fundamentos de la Educación Primaria	Monografía Descriptiva	Descriptiva y Cualitativa	VRAC
IV	Diseño Curricular	Monografía Descriptiva	Descriptiva y Cualitativa	VRAC
V	Estrategias Didácticas	Monografía Descriptiva	Descriptiva y Cualitativa	VRAC
VI	Estadística Aplicada a la Educación	Informe estadístico	Descriptiva y Cualitativa	VRI
VII	Metodología de la Investigación	Artículo de Investigación	Descriptiva y Cualitativa	VRI
VIII	Seminario de Investigación I	Tesina	Investigación de fin de carrera	VRI
X	Seminario de Investigación II	Proyecto de Investigación	Investigación de fin de carrera	VRI
X	Seminario de Investigación III	Informe Final de Tesis	Investigación de fin de carrera	VRI

**Fuente:** Políticas de Calidad en Investigación Formativa (2018).

### 2.2.10 Glosario de términos

**Desarrollo:** Es un proceso gradual de cambios.

**Cultura:** Eusebio Leal: “La cultura es un suceso de participación y un espejo donde se reflejan las virtudes internas del ser humano”.

**Desarrollo científico:** Institucionalización de la evolución del conocimiento profundo a través de los estudios científicos y sociales de la ciencia y la tecnología desde una perspectiva interdisciplinaria.

**Investigación científica:** Es la actividad de búsqueda que se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metódica; tiene por finalidad obtener conocimientos y solucionar problemas científicos, filosóficos o empírico-técnicos, y se desarrolla mediante un proceso.  
<https://www.ecured.cu/Investigación>

**Talento:** en el contexto laboral, es la capacidad de hacer un trabajo más ágil, más expeditamente y sobresaliente

**Capital humano:** es el conjunto de recursos humanos con los que cuenta una empresa para desarrollar su actividad. El capital humano es por lo tanto, una forma de valorar y cuantificar las habilidades personales de cada miembro de la empresa.

### 2.2.11 Operacionalización de Variables

**Cuadro 7. Operacionalización de variables**

<b>Problema de investigación</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
¿A través de cuáles mecanismos o acciones, esta universidad puede lograr consolidar el desarrollo humanístico, científico y tecnológico?	Culturar la sapiencia de la investigación científica y el talento del capital humano de la universidad Santo Domingo de Guzmán, para su desarrollo humanístico, científico y tecnológico.	Desarrollo de la cultura científica	Cultura como realización humana  Cultura como conocimiento	Comportamientos de un grupo  Identidad diferenciadora de un individuo
¿Cuáles son los elementos o indicadores que están impidiendo tal desarrollo?	Indagar sobre los indicadores que están impidiendo el desarrollo humanístico, científico y tecnológico de la universidad Santo Domingo de Guzmán.	Desarrollo de la cultura científica	Cultura como realización humana  Cultura como conocimiento	Comportamientos de un grupo  Identidad diferenciadora de un individuo
¿Cómo se puede empoderar al docente investigador de las competencias necesarias, a fin de que contribuya de manera activa y efectiva con el desarrollo humanístico, científico	Diseñar un plan de capacitación y de empoderamiento dirigido a los docentes investigadores de las competencias necesarias, que este realmente necesita para el desarrollo	Competencias de Investigación para el Talento de Capital Humano	Modelo de Berkeley (2004)	21 competencias en investigación

y tecnológico de esta universidad?	humanístico, científico y tecnológico de la universidad Santo Domingo de Guzmán.			
¿De qué manera se puede de innovar en la cultura responsable de investigación científica de la universidad Santo Domingo de Guzmán?.	Plantear un plan para la innovación de la cultura de investigación científica, con base a los indicadores necesarios para el desarrollo humanístico, científico y tecnológico de la universidad Santo Domingo de Guzmán.	Plan de Cultura en investigación científica	Programas inducidos Programas de un fin concreto	Proceso de ingeniería, tareas y subtarear. Logro de los objetivos develados.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

La metodología de la investigación incluye el diseño, tipo, nivel y modalidad, además se determina la población que será estudiada y la muestra seleccionada para la misma, también se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de la información con su respectiva validez y confiabilidad, se describen los procedimientos de cada etapa que serán usadas para llevar a cabo la investigación y posteriormente un cronograma de actividades que responda al cumplimiento de cada fase. En este capítulo se muestra "cómo" se realizó el estudio para responder al problema planteado tomando en cuenta que la presente investigación está enmarcado en el enfoque cuantitativo y bajo el paradigma positivista.

Según Arias (2004) “la metodología del proyecto incluye el conjunto de técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación, es decir el cómo se realizará el estudio para así resolver el problema planteado” (p. 23).

#### **3.1 Diseño y enfoque de la Investigación**

En cuanto al diseño es no experimental, ya que no se manipulan deliberamente las variables. En relación al enfoque de la investigación Palella y Martins (2006) destaca que el enfoque cuantitativo “se caracteriza por darle privilegio al dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad” (p.39). Es importante la medición numérica ya que permite fundamentar una hipótesis.

En el paradigma explicativo o modelo de las ciencias naturales, Tamayo y Tamayo (2004), señala que se “trata de explicar los fenómenos de la realidad social que estudia, a través del método científico matemático lógico” (p.21). Los fundamentos filosóficos del paradigma explicativo se encuentran en el empirismo y en el realismo científico, especialmente en este último caso, en el realismo científico y crítico. Ambas escuelas afirman la existencia de cosas reales, independientes de la conciencia. Sin embargo, se reconoce que el objeto percibido no



es una mera reproducción de la realidad, pues en el proceso del conocimiento se combinan la percepción y el pensamiento.

### **3.2 Tipo y Nivel de la Investigación**

La investigación es tipo de campo (In Situ) será de carácter explicativo, donde se considerarán experiencias de los participantes o discentes quienes son estudiantes, profesionales docentes y gerentes educativos, para obtener información de los indicadores o elementos que hasta no se han podido desarrollar en la universidad y establecer el avance de la ciencia. Se puede apreciar claramente, que este tipo de investigación se cohesiona a los objetivos de este trabajo, puesto que se ajusta a los requerimientos: humanos, materiales técnicos y económicos que dispondrán para el desarrollo del mismo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

### **3.3 Método de la Investigación**

El proyecto factible, tiene como propósito la utilización inmediata, la ejecución de la propuesta. La UPEL (2016) define el proyecto factible como un estudio "...que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales..." (p.7). La propuesta que lo define puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos, que sólo tienen sentido en el ámbito de sus necesidades. Fases del Método; comprende cinco fases: diagnóstico, factibilidad, diseño de la propuesta, aplicación de la propuesta y evaluación de la propuesta.

### **3.4 Población y Muestra**

#### ***Población***

Con respecto a la población, según Tamayo y Tamayo (2004), la define como: "...la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidades de población poseen características en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación". (p. 114). La población a estudiar en la presente investigación estará constituida por 54 docentes.

### ***Muestra***

Según Sabino (2002). “La muestra es una parte de todo aquello que llamamos universo y que sirve para presentarse”. (p. 25). De igual manera, según Tamayo (Ob. cit), al hablar de la muestra expresa: “Que al seleccionar algunos de los elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están tomados, nos referimos a ese grupo de elementos como la muestra”. (p. 115). Así se dice que: “Son aquellas en que cada uno de los elementos tiene la misma posibilidad de ser elegido en los que la selección de un elemento no afecta la posibilidad de elección de cualquier otro” (p. 18).

Con la finalidad de seleccionar la muestra, se utilizará el muestreo probabilístico. Esta muestra se considerara significativa, homogénea y representativa de la población en virtud de:

1. Todos son posibles participantes para cultivar la sapiencia de la investigación científica y el talento del capital humano de la universidad Santo Domingo de Guzmán, para su desarrollo humanístico, científico y tecnológico.
2. Todos son profesionales en sus áreas respectivas.

## **3.5 Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos**

En esta investigación se utilizará la encuesta por medio del cual se evaluaron los niveles de conocimientos y competencias de los docentes investigadores, sus participaciones y productos investigativos desarrollados dentro y fuera de la universidad, según las normativas de investigación establecidas por el estado y en la universidad. Es un cuestionario con preguntas cerradas y con escala de Likert.

### ***3.5.1. Validez y Confiabilidad del Instrumento***

Para demostrar la validez del instrumento se utilizará el juicio de expertos y para su confiabilidad se aplicará la fórmula de Alpha de Cronbach.

### **3.6 Técnica de Análisis de los Datos**

A continuación se describe la técnica y el procedimiento que se utilizará para la recolección de los datos y su análisis: se procesarán los datos luego de la aplicación de la encuesta, y su tratamiento estadístico con el Paquete Estadístico Computarizado denominado Statystcal Package For The Social Sciencies. Versión 7.0. Chicago S.P.S.S. (1995), y utilizando los estadísticos ( $\Sigma$ , f, %,  $\bar{x}$ , s ). el software SPSS. A través de la estadística descriptiva se operacionalizarán los datos tabulados para obtener la frecuencia y el porcentaje, cada operación será representada en cuadros con sus respectivos y concernientes gráficos a fin de evidenciar su interpretación y análisis.

Al referirse a los proyectos educativos Chávez (1993) los conceptualiza como "...el conjunto coherente de operaciones y acciones que permiten modificar una situación educativa inicial determinada en una situación objetiva, caracterizada por un conjunto de factores de orden social que permiten mejorar las condiciones educativas del contexto y de la población donde se interviene" (p. 13).

### **3.7 Descripción de los Procedimientos**

En este trabajo se desarrollará en siete fases, tomando en cuenta los objetivos.

*Fase I.* Revisión Bibliográfica y Documental, en la cual se fichará, organizará y analizará el material teórico relacionado con la temática en estudio.

*Fase II.* Visita Institucional.

*Fase III.* Elaboración del Instrumento y aplicación del Instrumento. .

*Fase IV.* Procedimiento descriptivo.

*Fase V.* Tabulación de los Datos y análisis de los Resultados.

*Fase VI.* Presentación de Conclusiones y Recomendaciones.

*Fase VII.* Planteamiento y ejecución de la Propuesta.

## CAPÍTULO IV

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 4.1 Recursos

##### Humanos

1. Profesional: Elaboración de proyecto
2. Profesional, Técnico, campo: Implementación de proyecto

##### Financieros

Implementados por la Universidad “Santo Domingo de Guzmán”

#### 4.2 Cronograma

Detalle	Año 2019					
	Mes 1 (Julio)	Mes 2 (Agosto)	Mes 3 (sept)	Mes 4 (Oct)	Mes 5 (Nov)	Mes 6 (dic)
Diagnóstico de la problemática	→					
Elaboración del proyecto	→	→				
Recolección de datos	→	→	→			
Análisis estadístico			→	→		
Propuesta				→	→	
Ejecución de la Propuesta				→	→	→
Obtención de resultados					→	→
Prueba piloto en regadío de áreas verdes						→
Funcionamiento del proyecto				→	→	→

## Bibliografía

- Arechavala, R. (2011). Las universidades y el desarrollo de la investigación científica y tecnológica en México: una agenda de investigación. *Revista de la Educación Superior* issn: 0185-2760. Vol. XL (2), No. 158, Abril - Junio de 2011, pp. 41-57.
- Arias, F (2004). *El Proyecto de Investigación*. 3ª. ed. Caracas: Editorial Episteme.
- Berkeley, A. (2004). *Research skills for management studies*. New York: Routledge.
- Brunner, J. (2010). *Educación superior en América Latina*. Santiago: Centro de Políticas Comparadas en Educación.
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). *Gestión del Talento Humano en las Instituciones Educativas y Calidad de la Educación*. Universidad Católica de Manizales. Colombia. Tesis para optar al título de Especialista en Gerencia Educativa.
- Delors, J. (1996.). “Los cuatro pilares de la educación” en *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2 Ed.), México: Mc-Graw Hill.
- Fernández García y otros (2010). *Propuesta de un Plan de Comunicación para Perfeccionar la Aplicación del Programa de Desarrollo Cultural del Municipio Colombia para la Etapa 2011-2013*.
- Fundación para la investigación avanzada. (S/F). El blog de las ciencias sociales y la investigación social. Disponible: <http://isdfundacion.org/2017/10/04/el-proceso-de-investigacion-y-niveles-de-conocimiento/>
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Solcum, J. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (10 Ed.). México: McGraw-Hill de México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación* (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- Mitta, D. y Dávila, C. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones*. Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis Para optar el título de Licenciado en Gestión Empresarial. Disponible: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6948>
- Morín, E. (2003). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona: Ed Gedisa.
- Palella S. y Martins, F. (2006). *La Investigación Cuantitativa*. Consultores Unidos, Caracas.
- Pardos, C. y Díaz, O. (2014). En su investigación *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.* *Revista ScienceDirect. Suma de Negocios* Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 39-48. Disponible: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Plan de Implementación del Repositorio Institucional (2018). Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Políticas de Calidad en Investigación Formativa (2018). Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Reglamento General de la Universidad Santo Domingo de Guzmán (2018). Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Reglamento de Investigación Científica, Tecnológica e Innovaciones (2018). Universidad Santo Domingo de Guzmán.

- Reglamento de Propiedad Intelectual, el Reglamento para la Gestión y Monitoreo del Fondo de Inversión y Presupuesto (2018). Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Reglamento de Semilleros de Investigación (2019). Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Ros, M. (2010) *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Sarmiento, M. (2011).
- Sabino, C. (2002). El proceso de investigación. Una Introducción Teórica más Práctica. Caracas. Editorial Panapo de Venezuela.
- Segredo, P.A.(2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y aplicación en salud pública.
- Revista Cubana de Salud Pública, 41(1), 115-129.
- Sen, H. (2010). “*Administración y Gerencia de Empresas en la Gerencia Social*”. South-Western Publishing U. S. A.
- SUNEDU (2014). Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). El Proceso de la Investigación Científica. Colombia. Limaza.
- Tünnerman, C. (2000). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de políticas de educación superior. *Educación Superior Sociedad* 11(1), 181-196. Recuperado de <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/viewArticle/364>.
- UNESCO (2008). Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas "La Educación Inclusiva: El Camino Hacia El Futuro". Disponible: [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Policy\\_Dialogue/48th\\_ICE/General\\_Presentation-48CIE-4\\_\\_Spanish\\_.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Policy_Dialogue/48th_ICE/General_Presentation-48CIE-4__Spanish_.pdf)
- UPEL (2016). Manual de Trabajos de Grado de Especialización Maestría y Tesis. Editorial FEDEUEL. Venezuela
- Vilchez, S. (2018). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima. Universidad Privada Norbert Wiener. Tesis para optar al título de Maestro en Gestión de Salud. Disponible: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

<b>PROYECTO DE INVESTIGACIÓN No. PI-01-2019</b>								
<b>TEMA:</b>		CULTURA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA						
<b>DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>								
<b>TIEMPO: 6</b>		<b>INICIO: Julio 2019</b>		<b>FIN: Diciembre 2019</b>		<b>APROBADO:</b>		
<b>INTEGRANTES</b>								
<b>PRINCIPAL</b>		Dra. Ludmilan Zambrano Steensma						
<b>Asociado</b>		Dra. Marisol Sarmiento Alvarado						
<b>Asociado</b>		Mg. Chira Estela Gabriela						
<b>Asociado</b>		Dr. Alberto Luna Bellido						
<b>Asociado</b>		Dr. Luis Almeyda Vasquez						
<b>DETERMINACIÓN DE COSTOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>								
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>		<b>HORAS ASIGNADAS</b>			<b>COSTO X HORAS</b>	<b>TOTAL</b>		
		<b>CANT. MESES</b>	<b>HORA POR MES</b>	<b>TOTAL</b>				
Principal	Dra Ludmilán Zambrano	6	20	120	14.58	1,749.60		
Asociado	Dra. Marisol Sarmiento	6	12	72	15.62	1,124.64		
Asociado	Mg. Chira Estela Gabriela	6	8	48	13.73	659.04		
Asociado	Dr. Luna Bellido	6	8	48	16.66	799.68		
Asociado	Dr Almeyda Vásquez	6	8	48	16.66	799.68		
								5,132.64
<b>COSTO DE OTROS CONCEPTOS:</b>								
<b>RUBROS</b>		<b>CANT. MESES</b>		<b>COSTO X MES</b>		<b>TOTAL</b>		
MATERIALES E INSUMOS		2		100		200.00		
EQUIPOS								
MOVILIDAD LOCAL		2		20		40.00		
REFRIGERIOS								
SERVICIOS A TERCEROS		1		610		610.00		
UTILES DE ESCRITORIOS		2		50		100.00		
MATERIAL DE CONSULTA		2		250		500.00		
OTROS						-		
								<b>TOTAL COSTO DE MATERIALES</b>
								1,450.00
<b>* ESTOS GASTOS DEBERAN SER SUSTENTADOS CON FACTURAS</b>								
								<b>COSTO TOTAL</b>
								6,582.64