



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Investigación y desarrollo (I+D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología – PCM 2014

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

**BR. JAVIER ALFREDO HUAMÁN ARAGÓN
BR. SANDRA CELIA SÁNCHEZ CAVERO**

ASESOR:

DR. RICARDO MONTALVÁN HUERTA

SECCIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERÚ - 2014

Dedicatoria

Con todo mi afecto a las mujeres de mi vida...
Ellas lo hacen posible todo.

A todas la personas que buscan un país, una
sociedad, una comunidad competitiva,
innovadora, emprendedora.

Javier Alfredo Huamán Aragón

A mi hijo, por ser mi fuente inspiradora de ser
cada día mejor.

A mis padres por sus enseñanzas y su apoyo
constante.

Sandra Celia Sánchez Cavero

Agradecimientos

A nuestros maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo que nos brindaron la oportunidad de afianzar e incrementar nuestros conocimientos.

A nuestro Asesor, por su apoyo, por su generosidad al brindarnos la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentalmente para la concreción de este trabajo

Presentación

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima – Jesús María, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presentamos el trabajo de investigación denominado “investigación y desarrollo (I+D) y gestión del talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología – PCM 2014”.

La investigación presenta como propósito, establecer la relación que se da entre las dos variables en estudio, en la actualidad los países, gobiernos, empresas y organizaciones de éxito consideran la importancia de la investigación y desarrollo (I+D) en el crecimiento y el desarrollo económico. El poder incentivar y llevar adelante este tipo de proyectos promueven el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, sin embargo requiere de políticas y prácticas en cuanto a relaciones humanas, capacidades, y talentos específicos que puedan promover una cultura de investigación, ciencia y tecnología, apoyado en participación activa de los trabajadores que permitan lograr los objetivos organizacionales.

El documento consta de cuatro capítulos los mismos que se presenta en detalle en la introducción del presente trabajo de investigación, que pretende contribuir con la con la investigación, desarrollo y talento humano en el Perú

Los resultados obtenidos en la presente investigación, beneficiaran no solo a la Institución pública donde se llevó a cabo el estudio, también será un termómetro para el gobierno respecto a la I+D y su gestión de recursos humanos y finalmente a todas aquellas organizaciones que deseen informarse acerca de la experiencia, con lo cual el trabajo habrá cumplido con su cometido

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figura	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento de problema	15
1.2. Formulación del problema	23
1.2.1 Problema general	23
1.2.2. Problemas específicos	23
1.3. Justificación	23
1.3.1. Justificación legal	24
1.3.2. Justificación social	25
1.3.3. Justificación metodológica	26
1.3.4. Justificación práctica	26
1.4. Limitaciones	27
1.5. Antecedentes	27
1.5.1. Antecedentes internacionales	27
1.5.2. Antecedentes nacionales	32
1.6. Objetivos	34
1.6.1. Objetivo general	34
1.6.2. Objetivos específicos	34
CAPITULO II MARCO TEORICO	
2.1. Bases teóricas de investigación y desarrollo.	36
2.1.1. Definición conceptual de investigación y desarrollo	36
2.1.2. Fundamentos teóricos de la investigación y desarrollo	36
2.1.3. Dimensiones de la investigación y desarrollo	41

2.1.4. Importancia de la investigación y desarrollo (I+D)	50
2.2. Bases teóricas de la gestión del talento humano.	52
2.2.1. Definición conceptual de la gestión del talento humano	52
2.2.2. Fundamentos teóricos de gestión del talento humano	53
2.2.3. Importancia de la gestión del talento humano	57
2.2.4. Dimensiones de la gestión del talento humano	59
2.3. Definición de términos básicos	73
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	
3.1. Hipótesis	78
3.1.1. Hipótesis general	78
3.1.2. Hipótesis específicas	78
3.2. Variables.	78
3.2.1. Definición conceptual	78
3.2.2. Definición operacional	80
3.3. Metodología	81
3.3.1. Tipo de investigación	81
3.3.2. Diseño de investigación	82
3.4. Población y muestra	83
3.4.1. Población:	83
3.4.2. Muestra	83
3.5. Método de Investigación	84
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	85
3.7. Métodos de análisis de datos.	89
CAPITULO IV RESULTADOS	
4.1. Resultados descriptivos	92
4.2. Resultado inferenciales	97
4.3. Discusión	101
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	
Conclusiones	105
Sugerencias	106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias bibliográficas	108

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de investigación y desarrollo (I+D)	116
Anexo 2. Instrumento de gestión del talento humano	117
Anexo 3. Matriz de consistencia	119
Anexo 4. Ficha de validación	120
Anexo 5. Base de datos	126

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la I+D	80
Tabla 2: Operacionalización de la gestión del talento humano	81
Tabla 3: Validez por Juicio de Expertos	87
Tabla 4: Confiabilidad de I+D y gestión del talento humano	88
Tabla 5: Análisis de confiabilidad de I+D y gestión del talento humano	89
Tabla 6: Distribución de frecuencias de I+D	92
Tabla 7: Distribución de frecuencias de las dimensiones de I+D	93
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano	94
Tabla 9: Distribución de frecuencias de las dimensiones de gestión del talento humano	96
Tabla 10: Análisis de correlación entre I+D y la gestión del talento humano	98
Tabla 11: Análisis de correlación entre generación de conocimiento y gestión del talento humano	99
Tabla 12: Análisis de correlación entre creatividad y la gestión del talento humano.	100
Tabla 13: Análisis de correlación entre enfoque de sistemas y la gestión del talento humano	101

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de percepción de I+D.	92
Figura 2: Nivel de percepción de las dimensiones de I+D.	93
Figura 3: Nivel de percepción de la gestión del talento humano.	95
Figura 4: Nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano.	96

Resumen

El objetivo de la presente Investigación fue determinar la relación que existe entre la investigación y desarrollo (I+D) y la gestión del talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología PCM 2014, en la cual se procedió a evaluar los conceptos antes mencionados y la forma como es llevada a cabo de manera institucional, nacional, internacional y su relación con la gestión del talento humano dentro de la institución.

En el presente estudio se empleó el tipo de investigación básica, con un diseño no experimental transversal correlacional y el método hipotético deductivo. Se analizó a la población de 80 trabajadores de la Unidad Coordinadora el Programa de Ciencia y Tecnología, el instrumento fue un cuestionario, que nos permitió evaluar las dos variables del estudio.

Concluyendo que existe relación significativa entre la investigación y desarrollo y la gestión del talento humano en la Unidad de Coordinación del Programa de Ciencia y Tecnología – PCM 2014, además debido a que el valor de Rho de Spearman es de 0.325, la correlación entre dichas variables es baja moderada, con un p de 0.008, se confirmó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Palabras claves: Investigación y Desarrollo (I+D) – Gestión del Talento Humano

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between research and development (R & D) and the management of human resources in the Coordinating Unit of the Science and Technology PCM 2014, which proceeded to evaluate the concepts above and how it is carried out in an institutional way, national, international and its relation to talent management within the institution.

In the present study the nature of basic research was used with a cross-correlational non-experimental design and hypothesis testing method. We analyzed the population of 80 workers of the Program Coordinator of Science and Technology, Unit instrument was a questionnaire that allowed us to evaluate the two variables of the study.

Concluding that there is significant relationship between research and development and management of human resources in the Coordination Unit of the Science and Technology - PCM 2014, also because the Spearman Rho value is 0.325, the correlation between these variables is low to moderate, with a p of 0.008, the alternative hypothesis was confirmed and the null hypothesis was rejected.

Keywords: Research and Development (R & D) - Human Resource Management