



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión del cambio y desarrollo del potencial humano en la Unidad
de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Mg. SAUÑE SIERRA Lucho

ASESOR:

Dr. CPC. Reyes Alva Williams Armando

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ

2019

Página del Jurado

Agradecimientos

Al Dr. César Acuña Peralta, por la oportunidad brindada a través de la Universidad César Vallejo, gracias a la cual se ha logrado alcanzar los objetivos profesionales.

Al Dr. CPC. Williams Armando Reyes Alva, nuestro querido asesor, al Dr. Luis Alberto Aguirre Bazan, Dr. Marco Quispe Barra y a los docentes del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad por compartir y afianzar nuestro perfil profesional

A todo el personal que labora en las Unidades de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta, por el apoyo recibido en la ejecución del trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

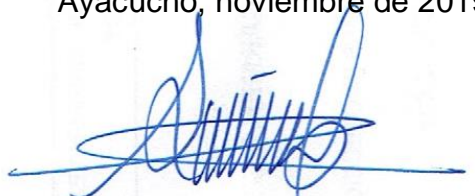
Yo, SAUÑE SIERRA Lucho, identificado con DNI N°28293107, participante del Programa de Doctorado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Gestión del cambio y desarrollo del potencial humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, noviembre de 2019



SAUÑE SIERRA LUCHO
DNI N° 28293107

Declaratoria de Autenticidad

Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos	3
Declaratoria de Autenticidad	4
Presentación.....	5
Índice	6
Resumen	9
Abstract.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. En el ámbito internacional:.....	16
1.2.2. En el ámbito nacional	21
1.2.3. A ámbito local	25
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.3.1. Conceptos básicos.....	27
1.3.2. Teorías	30
1.3.2.1. Teoría del desarrollo humano	30
1.3.2.2. Teoría del modelo de adaptación.....	30
1.3.2.3. Teoría del modelo de escenario	31
1.3.2.4. Teoría del modelo de metamorfosis.....	31
1.3.2.5. Teoría de las necesidades de Maslow	32
1.3.2.6. Teoría sistémica de la administración	32
1.3.2.7. Teoría de la mejora continua	33
1.3.3. Marco conceptual	34

1.3.3.2. Gestión del talento humano	38
1.3.4. Marco filosófico.....	42
1.4. Formulación del problema.....	43
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos.....	46
II. MÉTODO	47
2.1. Marco paradigmático de la investigación.....	47
2.2. Diseño de investigación	47
2.3. Variables, operacionalización.....	48
2.2.1. Variables.....	48
2.2.2. Operacionalización de variables	49
2.4. Población y muestra.....	50
2.3.1. Población.....	50
2.3.2. Muestra.....	50
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad.....	50
2.4.1. Técnica	51
2.4.2. Instrumento.....	51
2.4.3. Validez.....	51
2.4.4. Confiabilidad	51
2.6. Método de análisis de datos.....	52
2.7. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	54
3.1. A nivel descriptivo	54
3.2. A nivel inferencial	59
3.2.1. Prueba de normalidad	59

3.2.2. Prueba de hipótesis	60
3.2.2.1. Para la hipótesis general.....	60
3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1	62
3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2	64
3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3	66
A NIVEL CUALITATIVO	68
DISCUSIÓN	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	76
PROPUESTA.....	77
CADENA DE VALOR	80
REFERENCIAS	81
ANEXOS.....	85
Matriz De Consistencia.....	86
Matriz De Triangulación	87
Validación de instrumentos de expertos.....	91
Cuadro de Validez, confiabilidad de Instrumentos de recolección de datos.....	131
Cartas de Autorización.....	133
Galería fotográfica.....	135

Resumen

La gestión del cambio actualmente es concebida como un modelo gerencial cuyo propósito es dinamizar y sistematizar con criterio técnico cada uno de los procesos que se programan en la organización para así asegurar el logro de sus objetivos institucionales, teniendo como soporte y sustento la gestión del talento humano, la mismas que valora y reconocer el capital humano que poseen las instituciones. El objetivo general formulado para desarrollar el estudio ha sido formulado de la siguiente manera: Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desarrollo del potencial humano en las Unidades de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta en el año 2019. El enfoque de investigación utilizado en el desarrollo del trabajo de investigación es el cuantitativo por lo que se ha utilizado criterios estadísticos para presentas y sistematizar los resultados. El diseño de investigación empleado en el proceso de ejecución de la tesis viene a ser el descriptivo correlacional, mientras que la muestra consideró a 46 trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta. La técnica utilizada en el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento elaborado y aplicado con la intención de registrar los datos fue el cuestionario. Los resultados registran que el 68% de encuestados considera que la gestión del cambio y el desarrollo del potencial humano son regulares, mientras que las conclusiones afirman que, existe relación directa y significativa entre las variables en la medida que el valor de $Tau_b=0.526$, mientras que al ser el $p_valor=0.00$ se ha asumido aceptar la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula.

Palabras claves: gestión del cambio, desarrollo del potencial humano.

Abstract

Change management is currently conceived as a management model whose purpose is to dynamize and systematize with technical criteria each of the processes that are programmed in the organization to ensure the achievement of its institutional objectives, having as support and support the management of talent human, the same that values and recognize the human capital that the institutions possess. The general objective formulated to develop the study has been formulated as follows: Determine the relationship between change management and human potential development in the Local Education Management Units of Huamanga and Huanta in 2019. The research approach used in the development of the research work is the quantitative reason why statistical criteria have been used to present and systematize the results. The research design used in the thesis execution process becomes the correlational descriptive, while the sample considered 65 workers working in the Local Educational Management Unit of Huamanga and Huanta. The technique used to collect the information was the survey and the instrument developed and applied with the intention of recording the data was the questionnaire. The results record that 68% of respondents consider that change management and human potential development are regular, while the conclusions state that there is a direct and significant relationship between the variables to the extent that the value of $Tau_b = 0.526$, while being $p_value = 0.00$ it has been assumed to accept the alternative hypothesis and the null hypothesis has been rejected.

Key words: change management, human potential development.