



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Aptitudes gerenciales y gestión del cambio de funcionarios en  
Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica,  
2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTORA:**

Mg. Matos Molina, Edsy

**ASESOR:**

Dr. Reyes Alva, William Armando

**SECCIÓN:**

Ciencias políticas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**TRUJILLO - PERÚ**

**2019**

## Página del Jurado

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi querida madre Epifania Molina Torres, por motivar mi desarrollo profesional y acompañarme en cada etapa de mi vida con paciencia, comprensión, apoyo y sobre todo por mostrarme el significado de amor incondicional.

Edsy.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que amo y estimo, pues ellos motivaron la culminación de mis estudios con éxito y la presentación de ésta tesis; a funcionarios, al Director de la Oficina de Recursos Humanos y al Sub Director de Recursos Humanos de la Sede Central Gobierno Regional Junín y Huancavelica, por permitirme realizar el proceso investigativo; a quienes laboran en la Oficina de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su contribución en mi formación profesional; a mi Asesor de Tesis Dr. William Armando Reyes Alva, por su profesionalismo y colaboración en el desarrollo de ésta tesis.

## Declaratoria de Autenticidad

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Aptitudes gerenciales y gestión del cambio de funcionarios en Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica, 2019”, con la finalidad de comparar la relación existente entre las aptitudes gerenciales y la gestión del cambio de funcionarios del Gobierno Regional Junín y la relación existente entre las aptitudes gerenciales y la gestión del cambio de funcionarios en la Sede Central del Gobierno Regional Huancavelica. Así mismo el trabajo de investigación está dividido de la siguiente manera: Capítulo I, Introducción; Capítulo II, Método; Capítulo III, Resultados; Capítulo IV, Discusión; Capítulo V, Conclusiones; Capítulo VI, Recomendaciones; y Capítulo VII, Referencias bibliográficas y Anexos.

Por lo que el presente trabajo se pone a consideración de los Señores Jurados; dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad; esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Edsy Matos Molina

## ÍNDICE

	Pág.
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Cátatula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xiii
Índice de gráficos	xvi
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xx
<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad Problemática	43
1.2. Trabajos previos	53
1.2.1. Trabajos previos a nivel internacional	53
1.2.2. Trabajos previos a nivel nacional	57
1.2.3. Trabajos previos a nivel local	58
1.3. Teoría relacionada al tema	63
1.3.1. Conceptos básicos	54
1.3.1.1. Desempeño laboral	54
1.3.1.2. Productividad	54
1.3.1.3. Desarrollo Organizacional	54
1.3.2. Teorías	71
1.3.2.1. Teoría clásica de la administración	71
1.3.2.2. Teoría de las relaciones humanas	72
1.3.2.3. Teoría del comportamiento organizacional	73

1.3.2.4.	Teoría estructuralista	73
1.3.2.5.	Teoría del cambio	74
1.3.2.6.	Teoría del desarrollo organizacional	76
1.3.2.7.	Teoría del aprendizaje social	78
1.3.3.	Marco Conceptual	79
1.3.3.1.	Las aptitudes gerenciales	79
1.3.3.2.	Dimensiones de la variable aptitudes gerenciales	84
1.3.3.3.	Gestión del cambio	87
1.3.3.4.	Dimensiones de la variable gestión del cambio	92
1.3.4.	Marco Filosófico	101
1.4.	Formulación del Problema	77
1.4.1.	Problema principal	77
1.4.2.	Problemas específicos	77
1.5.	Justificación del estudio	79
1.5.1.	Conveniencia	103
1.5.2.	Relevancia social	103
1.5.3.	Implicaciones prácticas	104
1.5.4.	Valor teórico	104
1.5.5.	Utilidad metodológica	105
1.6.	Hipótesis	106
1.6.1.	Hipótesis General	106
1.6.2.	Hipótesis Específicas	106
1.7.	Objetivos	108
1.7.1.	Objetivo general	108
1.7.2.	Objetivos específicos	108

## **CAPÍTULO II: MÉTODO**

2.1.	Diseño de investigación	110
2.2.	Variables - Operacionalización	110
2.3.	Población, muestra y muestreo	114



2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento	116
2.5. Método de análisis de datos	120
2.6. Aspectos éticos	121
2.6.1. Confidencialidad	122
2.6.2. Consentimiento informado	123
2.6.3. Libre participación	123
2.6.4. Anonimidad	123

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

3.1. Descripción de resultados por cada dimensión de la variable aptitudes gerenciales – Sede Central de Gobierno Regional Junín	123
3.1.1. Resultados de la dimensión aptitudes conceptuales – Sede Central de Gobierno Regional Junín	123
3.1.2. Resultados de la dimensión aptitudes humanas – Sede Central de Gobierno Regional Junín	126
3.1.3. Resultados de la dimensión aptitudes técnicas – Sede Central de Gobierno Regional Junín	129
3.2. Descripción de resultados por cada dimensión de la variable gestión del cambio – Sede Central de Gobierno Regional Junín	131
3.2.1. Resultados de la dimensión descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	131
3.2.2. Resultados de la dimensión cambio – Sede Central de Gobierno Regional Junín	134
3.2.3. Resultados de la dimensión congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	136
3.3. Descripción de resultados agrupados por cada variable – Sede Central Gobierno Regional de Junín	139
3.3.1. Resultado agrupado de la variable aptitudes gerenciales – Sede Central de Gobierno Regional Junín	139

3.3.2. Resultado agrupado de la variable gestión del cambio – Sede Central de Gobierno Regional Junín	141
3.4. Descripción de resultados por cada dimensión de la variable aptitudes gerenciales – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	119
3.4.1. Resultados de la dimensión aptitudes conceptuales – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	120
3.4.2. Resultados de la dimensión aptitudes humanas – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	122
3.4.3. Resultados de la dimensión aptitudes técnicas – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	125
3.5. Descripción de resultados por cada dimensión de la variable gestión del cambio – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	127
3.5.1. Resultados de la dimensión descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	127
3.5.2. Resultados de la dimensión cambio – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	130
3.5.3. Resultados de la dimensión congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	132
3.6. Descripción de resultados agrupados por cada variable – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	135
3.6.1. Resultado agrupado de la variable aptitudes gerenciales – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	135
3.6.2. Resultado agrupado de la variable gestión del cambio – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	137
3.7. Análisis de resultado agrupado de la variable aptitudes gerenciales y resultado agrupado de la variable gestión del cambio - Sede Central de Gobierno Regional Junín y Huancavelica	139
3.8. Contrastación de hipótesis	141
3.8.1. Hipótesis general	141
3.8.2. Hipótesis específica N° 1	144
3.8.3. Hipótesis específica N° 2	147

3.8.4. Hipótesis específica N° 3	149
3.8.5. Hipótesis específica N° 4	152
3.8.6. Hipótesis específica N° 5	155
3.8.7. Hipótesis específica N° 6	158
3.8.8. Hipótesis específica N° 7	161
3.8.9. Hipótesis específica N° 8	164
3.8.10. Hipótesis específica N° 9	167

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN**

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES**

## **CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES**

## **CAPÍTULO VII: PROPUESTA**

## **CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Matriz de validación

Anexo N° 03: Base de datos de variable 1 y variable 2 del instrumento de investigación, aplicado en la Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica

Anexo N° 04: Base de datos de prueba piloto de validez y confiabilidad del instrumento de investigación, aplicado en la Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica

Anexo N° 05: Instrumento de investigación aplicado en la Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica

Anexo N° 06: Solicitud de aplicación de instrumento de investigación en la Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica

Anexo N° 07: Aprobación de aplicación de instrumento de investigación en la Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica

Anexo N° 08: Fotografías de aplicación de instrumento de investigación en la Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos	97
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	98
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos	98
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad	98
Tabla 5: Aptitudes conceptuales – Sede Central de GRJ	100
Tabla 6: Aptitudes humanas – Sede Central de GRJ	102
Tabla 7: Aptitudes técnicas – Sede Central de GRJ	105
Tabla 8: Descongelamiento – Sede Central de GRJ	107
Tabla 9: Cambio – Sede Central de GRJ	110
Tabla 10: Congelamiento – Sede Central de GRJ	112
Tabla 11: Aptitudes gerenciales – Sede Central de GRJ	115
Tabla 12: Gestión del cambio – Sede Central de GRJ	117
Tabla 13: Aptitudes conceptuales – Sede Central de GRHVCA	120
Tabla 14: Aptitudes humanas – Sede Central de GRHVCA	122
Tabla 15: Aptitudes técnicas – Sede Central de GRHVCA	125
Tabla 16: Descongelamiento – Sede Central de GRHVCA	127
Tabla 17: Cambio – Sede Central de GRHVCA	130
Tabla 18: Congelamiento – Sede Central de GRHVCA	132
Tabla 19: Aptitudes gerenciales – Sede Central de GRHVCA	135
Tabla 20: Gestión del cambio – Sede Central de GRHVCA	137
Tabla 21: Prueba de correlación entre aptitudes gerenciales y gestión del Cambio – Sede Central de Gobierno Regional Junín	142
Tabla 22: Prueba de correlación entre aptitudes gerenciales y gestión del Cambio – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	142
Tabla 23: Prueba de correlación entre aptitudes conceptuales y descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	145

Tabla 24: Prueba de correlación entre aptitudes conceptuales y descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	145
Tabla 25: Prueba de correlación entre aptitudes conceptuales y cambio – Sede Central de Gobierno Regional Junín	147
Tabla 26: Prueba de correlación entre aptitudes conceptuales y cambio – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	148
Tabla 27: Prueba de correlación entre aptitudes conceptuales y congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	150
Tabla 28: Prueba de correlación entre aptitudes conceptuales y congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	151
Tabla 29: Prueba de correlación entre aptitudes humanas y descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	153
Tabla 30: Prueba de correlación entre aptitudes humanas y descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	154
Tabla 31: Prueba de correlación entre aptitudes humanas y cambio – Sede Central de Gobierno Regional Junín	156
Tabla 32: Prueba de correlación entre aptitudes humanas y cambio – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	157
Tabla 33: Prueba de correlación entre aptitudes humanas y congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	159
Tabla 34: Prueba de correlación entre aptitudes humanas y congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	160
Tabla 35: Prueba de correlación entre aptitudes técnicas y descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	162
Tabla 36: Prueba de correlación entre aptitudes técnicas y descongelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	163

Tabla 37: Prueba de correlación entre aptitudes técnicas y cambio – Sede Central de Gobierno Regional Junín	165
Tabla 38: Prueba de correlación entre aptitudes técnicas y cambio – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	166
Tabla 39: Prueba de correlación entre aptitudes técnicas y congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Junín	168
Tabla 40: Prueba de correlación entre aptitudes técnicas y congelamiento – Sede Central de Gobierno Regional Huancavelica	169

## Índice de gráficos

	Pág.
Figura 1. Histograma de las aptitudes conceptuales – Sede Central de GRJ	100
Figura 2. Distribución de frecuencia de las aptitudes conceptuales – Sede Central de GRJ	101
Figura 3. Histograma de las aptitudes humanas – Sede Central de GRJ	103
Figura 4. Distribución de frecuencia de las aptitudes humanas – Sede Central de GRJ	103
Figura 5. Histograma de las aptitudes técnicas – Sede Central de GRJ	105
Figura 6. Distribución de frecuencia de las aptitudes técnicas – Sede Central de GRJ	106
Figura 7. Histograma de descongelamiento – Sede Central de GRJ	108
Figura 8. Distribución de frecuencia de descongelamiento – Sede Central de GRJ	108
Figura 9. Histograma de cambio – Sede Central de GRJ	110
Figura 10. Distribución de frecuencia de cambio – Sede Central de GRJ	111
Figura 11. Histograma de congelamiento – Sede Central de GRHVCA	113
Figura 12. Distribución de frecuencia congelamiento – Sede Central de GRHVCA	113
Figura 13. Histograma de aptitudes gerenciales – Sede Central de GRHVCA	115
Figura 14. Distribución de frecuencia de las aptitudes gerenciales – Sede Central de GRHVCA	116
Figura 15. Histograma de las aptitudes técnicas – Sede Central de GRHVCA	118
Figura 16. Distribución de frecuencia de las aptitudes técnicas – Sede Central de GRHVCA	118
Figura 17. Histograma de las aptitudes conceptuales – Sede Central de GRHVCA	120
Figura 18. Distribución de frecuencia de las aptitudes conceptuales – Sede Central de GRHVCA	121

Figura 19. Histograma de aptitudes humanas – Sede Central de GRHVCA	123
Figura 20. Distribución de frecuencia de aptitudes humanas – Sede Central de GRHVCA	123
Figura 21. Histograma de las aptitudes técnicas – Sede Central de GRHVCA	125
Figura 22. Distribución de frecuencia de las aptitudes técnicas – Sede Central de GRHVCA	126
Figura 23. Histograma de descongelamiento – Sede Central de GRHVCA	128
Figura 24. Distribución de descongelamiento – Sede Central de GRHVCA	128
Figura 25. Histograma de cambio – Sede Central de GRHVCA	130
Figura 26. Distribución de cambio – Sede Central de GRHVCA	131
Figura 27. Histograma de congelamiento – Sede Central de GRHVCA	133
Figura 28. Distribución de congelamiento – Sede Central de GRHVCA	133
Figura 29. Histograma de aptitudes gerenciales – Sede Central de GRHVCA	135
Figura 30. Distribución de aptitudes gerenciales – Sede Central de GRHVCA	136
Figura 31. Histograma de gestión del cambio – Sede Central de GRHVCA	138
Figura 32. Distribución de gestión del cambio – Sede Central de GRHVCA	138



## RESUMEN

En el marco de línea de investigación “Modernización y políticas públicas”, se desarrolló la investigación denominada: Aptitudes gerenciales y gestión del cambio de funcionarios en Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica, 2019; que establece como objetivo general, determinar la relación que existe entre aptitudes gerenciales y gestión del cambio de funcionarios de Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica en el año 2019. Así mismo se planteó como hipótesis que: existe relación directa entre aptitudes gerenciales y gestión del cambio de funcionarios en Sede Central del Gobierno Regional Junín y Huancavelica en el año 2019.

Acorde a la naturaleza del problema, se optó por realizar una investigación básica cuyo diseño es correlacional comparativo; por muestra censal, se determinó como muestra a 17 funcionarios que se desempeñan en la Sede Central del Gobierno Regional Junín y 17 funcionarios que se desempeñan en la Sede Central del Gobierno Regional Huancavelica, se recopiló información necesaria de la muestra por medio de la técnica denominada “Encuesta” y el instrumento denominado “Cuestionario”, y se logró el procesamiento de los datos por medio de la utilización de programas estadísticos: SPSS v\_25 y la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2013.

Conforme a los resultados obtenidos del procesamiento de datos se concluye que: con una correlación positiva muy fuerte (con un valor de 0,827), existe relación directa entre las aptitudes gerenciales y gestión del cambio de funcionarios en Sede Central del Gobierno Regional Junín, 2019; con una correlación positiva muy fuerte (con un valor de 0.808), existe relación directa entre las aptitudes gerenciales y gestión del cambio de funcionarios en Sede Central del Gobierno Regional Huancavelica, 2019.

**Palabras claves:** aptitudes gerenciales, gestión del cambio, aptitudes conceptuales, aptitudes humanas, aptitudes técnicas, descongelamiento, cambio, congelamiento.

## ABSTRACT

Within the framework of the “Modernization and public policies” line of research, research was carried out: Management skills and change management of officials at the Headquarters of the Regional Government Junín and Huancavelica, 2019; which establishes as a general objective, to determine the relationship that exists between managerial skills and management of the change of officials of the Headquarters of the Junín and Huancavelica Regional Government in the year 2019. Likewise, it was hypothesized that: there is a direct relationship between managerial skills and management of the change of officials at the Headquarters of the Junín and Huancavelica Regional Government in 2019.

According to the nature of the problem, it was decided to carry out a basic investigation whose design is comparative correlational; by census sample, it was determined as a sample to 17 officials who work at the Headquarters of the Regional Government Junín and 17 officials who work at the Headquarters of the Regional Government Huancavelica, necessary information was collected from the sample through the technique called “Survey” and the instrument called “Questionnaire”, and the data processing was achieved through the use of statistical programs: SPSS v\_25 and the Microsoft Excel 2013 spreadsheet.

According to the results obtained from the data processing it is concluded that: with a very strong positive correlation (with a value of 0.827), there is a direct relationship between managerial skills and change management of officials at Headquarters of the Regional Government Junín, 2019; With a very strong positive correlation (with a value of 0.808), there is a direct relationship between managerial skills and change management of officials at Headquarters of the Huancavelica Regional Government, 2019.

**Keywords:** management skills, change management, conceptual skills, human skills, technical skills, defrosting, change, freezing.

## RESUMO

No âmbito da linha de pesquisa “Modernização e políticas públicas”, foram realizadas pesquisas: Habilidades de gestão e gerenciamento de mudanças de funcionários na sede do governo regional Junín e Huancavelica, 2019; que estabelece como objetivo geral determinar a relação existente entre habilidades gerenciais e gestão da mudança de funcionários da sede do governo regional de Junín e Huancavelica no ano de 2019. Da mesma forma, foi levantada a hipótese de que: existe uma relação direta entre habilidades gerenciais e gestão da mudança de funcionários na sede do governo regional de Junín e Huancavelica em 2019.

De acordo com a natureza do problema, foi decidido realizar uma investigação básica cujo design é correlacional comparativo; por amostra do censo, foi determinado como amostra para 17 funcionários que trabalham na sede do governo regional Junín e 17 funcionários que trabalham na sede do governo regional Huancavelica, as informações necessárias foram coletadas da amostra por meio da técnica chamada “Survey” e o instrumento denominado “Questionnaire”, e o processamento dos dados foi realizado por meio do uso de programas estatísticos: SPSS v\_25 e planilha do Microsoft Excel 2013.

De acordo com os resultados obtidos no processamento de dados, conclui-se que: com uma correlação positiva muito forte (com um valor de 0,827), existe uma relação direta entre habilidades gerenciais e gerenciamento de mudanças de funcionários na sede do governo regional Junín, 2019; Com uma correlação positiva muito forte (com um valor de 0,808), há uma relação direta entre habilidades gerenciais e gerenciamento de mudanças de funcionários na sede do governo regional de Huancavelica, 2019.

**Palavras-chave:** habilidades de gerenciamento, gerenciamento de mudanças, habilidades conceituais, habilidades humanas, habilidades técnicas, degelo, mudança e congelamento.