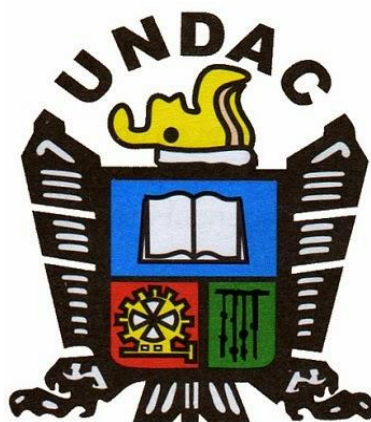


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Fortalecimiento de capacidades y su incidencia en la generación de ventajas competitivas en el personal de la autoridad administrativa del Agua Ucayali
Periodo - 2023**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Jimmy Franz CASO CANCHUMANYA

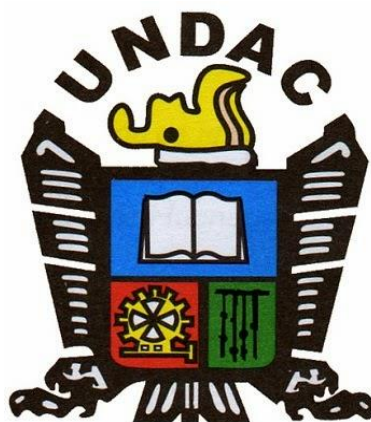
Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Fortalecimiento de capacidades y su incidencia en la generación de ventajas competitivas en el personal de la autoridad administrativa del Agua Ucayali

Periodo - 2023

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA

PRESIDENTE

Dr. Ivan Bruno POMALAZA BUENDIA

MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEÓN

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 065-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Jimmy Franz CASO CANCHUMANYA

Escuela de Posgrado:
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**“FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN LA
GENERACIÓN DE VENTAJAS COMPETITIVAS EN EL PERSONAL DE LA
AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL AGUA UCAYALI PERIODO - 2023”**

ASESOR (A): Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Índice de Similitud:
18%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 20 de mayo del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/05/2024 10:10:23-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios y a mi hermana Roció:

Porque desde el cielo y la dicha de nuestro señor por darme la vida y guiarme en mi camino a través de las metas trazadas.

A mis Padres:

Por ser los soportes y la inspiración para lograr mis objetivos profesionales, a ellos mi gratitud con todo mi amor.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, institución académica de formación profesional.

A la Escuela de Posgrado, por los conocimientos compartidos sobre las ciencias administrativas.

A los docentes de posgrado, por el aporte de los conocimientos para resolver problemas en el contexto social.

Al asesor, por el seguimiento y culminación de la tesis, un especial agradecimiento y estima.

RESUMEN

La investigación titulada “Fortalecimiento de capacidades y su incidencia en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023”, se propone el objetivo de establecer como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la creación de diferenciadores competitivos en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023; para la investigación se examinó el ambiente de la población. objeto de estudio, respecto al fortalecimiento de capacidades y generación de ventajas competitivas.

La investigación con enfoque cuantitativo es de tipo aplicada, a nivel descriptivo correlacional; se empleó el diseño No experimental transeccional, complementado con los métodos: científico, deductivo, descriptivo y correlacional.

En el proceso de recopilar datos o el trabajo de campo, se utilizó la encuesta con la escala de Likert; el formulario se estructuró con 20 preguntas por variable para determinar la relación entre ellas; la población y muestra lo han conformado los 25 empleados que vienen laborando en la institución.

Presentados los resultados del estudio, se demuestra una intensidad de relacionamiento entre las variables ($r=0,776$), por lo que la prueba de hipótesis resulta ser positiva, cumpliéndose así el objetivo general establecido para la investigación.

Palabras claves: Fortalecimiento de capacidades, ventajas competitivas del personal, desarrollo de habilidades y conocimientos, fomento de la colaboración, empoderamiento, monitoreo y evaluación.

ABSTRACT

The research titled “Capacity strengthening and its impact on the generation of competitive advantages in the personnel of the Ucayali Water Administrative Authority period-2023”, aims to establish how capacity strengthening is related to the creation of competitive differentiators. in the staff of the Ucayali Water Administrative Authority period-2023; For the research, the environment of the population was examined. object of study, regarding the strengthening of capabilities and generation of competitive advantages.

Research with a quantitative approach is of an applied type, at a descriptive correlational level; The non-experimental transectional design was used, complemented by the following methods: scientific, deductive, descriptive and correlational.

In the process of collecting data or field work, the survey with the Likert scale was used; The form was structured with 20 questions per variable to determine the relationship between them; The population and sample have been made up of the 25 employees who have been working at the institution.

After presenting the study findings, it is evidenced that there exists a significant intensity of relationship between the variables ($r=0.776$), so the hypothesis test turns out to be positive, thus fulfilling the general objective established for the research.

Keywords: Strengthening capabilities, competitive advantages of personnel, development of skills and knowledge, promotion of collaboration, empowerment, monitoring and evaluation.

INTRODUCCIÓN

El proceso de fortalecimiento de capacidades implica en el progreso de las personas a nivel personal y profesional y consecuentemente de las asociaciones; se trata de un enfoque estratégico que busca mejorar las habilidades, conocimientos y recursos disponibles para enfrentar desafíos, alcanzar metas y adaptarse a un entorno en constante cambio. Estas acciones pueden incluir la formación y capacitación, el acceso a recursos técnicos y financieros, mejorar las habilidades de gestión y liderazgo, y la promoción de una cultura de aprendizaje continuo. La finalidad principal es empoderar a las personas y las entidades para que sean más competentes y efectivas en la consecución de sus objetivos. En resumen, es un proceso dinámico que requiere un compromiso constante con el aprendizaje y la mejora, y puede marcar la diferencia en el logro de metas y el éxito a largo plazo.

En cuanto a las ventajas competitivas del personal, son esenciales para el éxito de cualquier organización; en un entorno empresarial altamente competitivo, un equipo de trabajo bien preparado y motivado puede marcar la diferencia entre el logro y la falta de éxito. Además, se refieren al conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y características únicas que los empleados aportan una organización y que les permiten destacarse en su desempeño laboral y contribuir al éxito de la organización. La experiencia técnica, las habilidades interpersonales, la creatividad, el liderazgo y la implicancia con objetivos y principios de la institución son algunas de las formas en que estos beneficios pueden manifestarse. En resumen, un equipo de trabajo altamente capacitado y comprometido puede tener ventajas competitivas del personal; esto es un activo valioso para cualquier organización.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema.	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos.	4
1.4. Formulación de objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos.	5
1.5. Justificación de la investigación.	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.1.1. A nivel internacional.	7
2.1.2. A nivel nacional.	10
2.2. Bases teóricas – científicas.	13

2.2.1. Fortalecimiento de capacidades.	13
2.2.2. Ventajas competitivas del personal.	20
2.3. Definición de términos básicos.	27
2.4. Formulación de hipótesis.	30
2.4.1. Hipótesis general.	30
2.4.2. Hipótesis específicas.	31
2.5. Identificación de variables.	31
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.	33

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	35
3.2. Nivel de investigación.....	35
3.3. Métodos de investigación.....	36
3.4. Diseño de investigación.	36
3.5. Población y muestra.	37
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos investigados.	38
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	40
3.9. Tratamiento estadístico.	40
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	40

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	42
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	43

4.2.1. Resultados de estadísticas descriptivas de la variable fortalecimiento de capacidades y sus dimensiones.	43
4.2.2. Resultados de estadísticas descriptivas de la variable ventajas competitivas del personal y sus dimensiones.	48
4.2.3. Análisis inferencial.....	52
4.3. Prueba de Hipótesis.....	58
4.4. Discusión de resultados.....	71
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Estadísticos descriptivos de la variable fortalecimiento de capacidades de capacidades y sus dimensiones.....	43
Tabla 2, Distribución de frecuencias del fortalecimiento de capacidades.....	44
Tabla 3, Distribución de frecuencia de dimensiones del fortalecimiento de capacidades	45
Tabla 4, Estadísticos descriptivos de la variable ventajas competitivas del personal y sus dimensiones.	48
Tabla 5, Distribución de frecuencias de las ventajas competitivas del personal.....	49
Tabla 6, Distribución de frecuencia de dimensiones de las ventajas competitivas del personal.....	50
Tabla 7, Prueba de Normalidad para las variables y dimensiones.	53
Tabla 8, Relación entre el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas.	54
Tabla 9, Correlaciones entre las dimensiones de la variable fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas del personal.	56
Tabla 10, Relación entre el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023.....	59
Tabla 11, Frecuencia y porcentajes cruzadas entre fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023	60
Tabla 12, Relación entre el desarrollo de habilidades y conocimientos y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023. ...	62
Tabla 13, Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el desarrollo de habilidades y conocimientos y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.....	63

Tabla 14, Relación entre el fomento de la colaboración y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023	64
Tabla 15, Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el fomento de la colaboración y las ventajas competitivas en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023	65
Tabla 16, Relación entre el empoderamiento y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.....	67
Tabla 17, Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el empoderamiento y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023	68
Tabla 18, Relación entre el monitoreo y evaluación y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023	69
Tabla 19, Frecuencia y porcentajes cruzadas el monitoreo y evaluación y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023 ...	70

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1, Diagrama de la distribución de frecuencias del fortalecimiento de capacidades.	44
Figura 2, Diagrama de la Distribución de frecuencia de dimensiones del fortalecimiento de capacidades.	46
Figura 3, Diagrama de distribución de frecuencias de las ventajas competitivas del personal.....	49
Figura 4, Diagrama de la distribución de frecuencia de dimensiones de las ventajas competitivas del personal.	51
Figura 5, Diagrama de dispersión del fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas del personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023.....	55
Figura 6, Diagrama de dispersión entre las dimensiones de la variable fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas del personal.	57
Figura 7, Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023.	60
Figura 8, Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas el desarrollo de habilidades y conocimientos y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.....	63
Figura 9, Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el fomento de la colaboración y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.....	65
Figura 10, Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas: el empoderamiento y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023	68

Figura 11, Diagrama de frecuencia y porcentajes cruzadas el monitoreo y evaluación y las ventajas competitivas en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023.....70

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La capacidad de hacer que personas e instituciones sean responsables de su propio bienestar se conoce como desarrollo humano. En este tipo de situaciones, es importante distinguir claramente entre los medios y los objetivos. La creación de capacidades propias es un privilegio, ya que el fortalecimiento institucional es una forma más efectiva de acompañar el desarrollo y el crecimiento. Ahora, las intervenciones de cooperación técnica dependen de la contribución de personas, organizaciones y sistemas más amplios para crear, aumentar o mejorar. Esto implica apoyar la solución de dilemas, la fijación y consecución de objetivos y la mejora del desempeño funcional. Desarrollo de capacidades y fortalecimiento institucional requieren un enfoque holístico. Se invierten millones de soles en actividades de capacitación que carecen de monitoreo y no tienen la intención oficial de educar, integrar socialmente y aplicar las nuevas habilidades que los participantes obtienen en ellas.

Si bien el fortalecimiento de capacidades es esencial para generar ventajas competitivas del personal, enfrenta diversas problemáticas que pueden dificultar su implementación efectiva. Estas dificultades asociadas a este proceso con las que se tiene que afrontar, entre otras, son las siguientes:

Los recursos limitados; el fortalecimiento de capacidades a menudo necesita importantes inversiones en cuanto a tiempo, capital y personal se refiere. Las organizaciones pueden enfrentar restricciones presupuestarias que limitan su capacidad para proporcionar formación y desarrollo continuo a sus empleados.

La resistencia al cambio; algunos empleados pueden resistirse al proceso de fortalecimiento de capacidades debido al temor al cambio o a la percepción de que sus habilidades actuales pueden volverse obsoletas. La resistencia puede dificultar la adopción de nuevas prácticas y la internalización de nuevos conocimientos.

Si el desarrollo de habilidades no se alinea con las metas estratégicas de la entidad, puede ser considerado un gasto innecesario. La mejora del desempeño y la creación de una ventaja competitiva están directamente relacionadas con las actividades de desarrollo.

Los desafíos de medición y evaluación; para ello se debe determinar el impacto real del fortalecimiento de capacidades en la generación de ventajas competitivas que pudiera ser difícil de medir. La rotación de personal; ya que las organizaciones pueden invertir en el desarrollo de capacidades de sus empleados solo para enfrentar la rotación de personal, donde los empleados capacitados pueden ser atraídos por otras oportunidades laborales. Esto puede resultar en una pérdida de inversión y conocimientos.

La falta de atención a las habilidades blandas: las habilidades técnicas son importantes, pero trabajar juntos y comunicarse bien y el liderazgo son igualmente importantes. La falta de estas habilidades puede limitar la capacidad de los empleados para aplicar de manera efectiva sus conocimientos técnicos.

Los desafíos tecnológicos; la adopción de nuevas herramientas y tecnologías es esencial en un entorno organizacional en constante cambio. Sin embargo, algunos empleados pueden encontrar difícil adaptarse a tecnologías emergentes, lo que requiere más capacitación.

A pesar de estas problemáticas, es crucial abordarlas de manera estratégica y sistemática para aprovechar al máximo el fortalecimiento de capacidades y generar ventajas competitivas. Esto implica una planificación cuidadosa, la asignación adecuada de recursos, la comunicación efectiva de los beneficios del desarrollo de capacidades y la evaluación constante del impacto en la organización. En última instancia, superar estos desafíos puede llevar a un personal más competente y a una organización más competitiva a lograr sus objetivos institucionales.

1.2. Delimitación de la investigación.

Se ha establecido un límite para la investigación con los subsiguientes criterios:

a) Delimitación espacial.

Comprende el área geográfica y/o espacial de la investigación; es decir, la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

b) Delimitación social.

Refiere a las personas que son parte de la investigación; en el estudio se considera al personal que está laborando en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

c) Delimitación conceptual.

Encamina a el análisis de documentos académicos y especializados; respecto al marco teórico-conceptual sobre las variables del estudio.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿Como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo - 2023?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?
- ¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?
- ¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?

- ¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?

1.4. Formulación de objetivos.

1.4.1. Objetivo general

Establecer como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo - 2023.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

1.5. Justificación de la investigación.

a. Justificación teórica

Analizar y contrastar las teorías y enfoques sobre el desarrollo de habilidades y la creación de beneficios competitivas; para iniciar el vínculo teórico entre las variables de estudio.

b. Justificación práctica.

Con los resultados obtenidos y las propuestas de la investigación; se requiere ponerlo en práctica de parte de los gestores y directivos de la institución, para poder así de alguna manera cambiar la problemática actual en la que se diagnosticó la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

1.6. Limitaciones de la investigación.

En el avance del trabajo no hay restricciones de carácter relevante; excepcionalmente, la poca colaboración de algunos empleados para la aplicación de la encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. A nivel internacional.

Medeiros, V., Goncalves, G., Camargo, E. (2019), en la investigación: “Gestión de recursos hídricos y valor económico”. Se realiza un diagnóstico econométrico y comparativo de la competitividad entre naciones en vías de desarrollo, y se identifican los factores que contribuyen a la variación. Para crear medidas de competitividad, se emplea la técnica de analizar los datos circundantes. Los determinantes de la competitividad se obtienen utilizando un modelo Tobit que se basa en la competitividad desde un punto de vista sistémico. Dado el nivel bajo de competitividad promedio, los hallazgos más relevantes indican que muchos de los países incluidos en la muestra deberían enfocarse en mejorar la asignación de recursos. La demanda y el tamaño del mercado, la innovación y la sofisticación del entorno empresarial, así como los elementos del sistema como la infraestructura, La competitividad de los países en desarrollo

puede incrementarse de manera significativa mediante la mejora de la salud, la educación, la formación de la fuerza laboral y el entorno macroeconómico.

En la investigación "Estudio de la importancia de la ventaja competitiva en las organizaciones", **Chuquimarca, C. Lincango y J. Taco (2019)**. El propósito de este estudio es identificar lo crucial que es para las organizaciones crear una ventaja competitiva. Basándose en el éxito de otras organizaciones al desarrollar sus recursos y capacidades, este conocimiento puede ser útil para otras empresas. La investigación de tipo bibliográfico utilizó un enfoque cualitativo, utilizando las bases de datos Emerald y JStore. Se utilizaron categorías de búsqueda, cadena de valor, ventajas competitivas y capacidades organizacionales para encontrar dieciocho artículos académicos sobre el tema. Posteriormente, para identificar los temas de gran interés que jugaron un papel importante en el avance del trabajo, se llevó a cabo una recopilación, revisión y clasificación de la información recopilada. Según un análisis, la ventaja competitiva de una organización depende principalmente de sus recursos y capacidades. Las empresas pueden desarrollar estas capacidades para resistir el fuerte aumento de la competencia. Los hallazgos de la investigación señalan que la obtención de un beneficio competitivo por parte de una organización depende de los recursos que posee, que son esenciales para su éxito o fracaso.

Molina Quintana, Bertha (2019), en la investigación: "Beneficios competitivos mediante la integración de la cadena de suministro en las empresas de la industria alimentaria de Michocán". Las organizaciones establecen vínculos colaborativos y ganancia recíproca entre los integrantes de la cadena de suministro debido a la intensa competencia global. La demanda de una colaboración más estrecha entre cliente, proveedores de servicios se intensifica a

medida que las operaciones de cadena de suministro se distribuye entre estos actores. Dado que la competencia no se limita a las organizaciones, sino que abarca cadenas de suministro, la eficaz administración de la cadena de suministro se ha transformado en un recurso clave potencialmente valiosa para obtener ventajas competitivas y mejorar el rendimiento organizacional. El objetivo de esta investigación es determinar en que medida la integración de la cadena de suministro afecta las ventajas competitivas de las empresas de la industria de alimentos en Michoacán, México, en términos de precio, calidad, entrega, flexibilidad, innovación y tiempo de comercialización. Se utiliza la metodología de los arcos de integración de Frohlich & Westbrook (2001), que se basa en el nivel de integración de la cadena de suministro. De la misma manera, De la Calle Vicente (2015) propuso incluir una descripción del nivel de integración interna en el instrumento de medida utilizado por 93 empresas fabricantes de alimentos de Michoacán para evitar perder una parte importante del significado de la integración de la cadena de suministro, es decir, la integración interna. El análisis factorial, el análisis discriminante, las correlaciones lineales y ordinales, las pruebas "t", las pruebas no paramétricas y el contraste de independencia son programas estadísticos R (R Core Team V 3.6.1) y SPSS utilizados para el análisis de datos y la obtención de resultados válidos. Los resultados incluyen la creación de un método que permite a las empresas evaluar de manera individual su situación en el ámbito de la integración de la cadena de suministro, descubriendo los puntos débiles de sus relaciones con proveedores y clientes, así como su integración interna, y guiando las acciones de mejora para obtener una ventaja competitiva.

2.1.2. A nivel nacional.

Mendoza Caballero, E. (2022), en el estudio denominado "Gestión del emprendimiento empresarial y la competitividad de la empresa Ascenda S.A.C. de Trujillo- Perú, año 2017-2019. La investigación busco evaluar como la gestión del emprendimiento empresarial influyó en la competitividad de la empresa ASCENDA S.A.C. en Trujillo, Perú, de 2017 a 2019. Los métodos teóricos apropiados sirvieron como base para esta investigación. Los datos se recopilaron por encuesta, observación y análisis documental. Se utilizaron varias técnicas para procesar e interpretar los resultados, incluida la clasificación y tabulación de datos, la creación de cuadros y representación estadísticas y la utilización del chi cuadrado para verificar las hipótesis. Por lo tanto, la tesis se desarrollo con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% y la población y la muestra de estudio incluyeron 72 individuos. La metodología de investigación fue básica, cuantitativa y fáctica, de nivel descriptivo-explicativo y transaccional. Se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis principal, según la evaluación estadística de la hipótesis general, que arrojó un valor de 171.64 en comparación con un valor critico de 43.7730. Esto condujo a las siguientes conclusiones generales: La empresa ASCENDA S.A.C. de Trujillo, Perú, se ve afectada por la gestión del emprendimiento empresarial, que incluye la implementación de procesos administrativos, la formación de empleados y la implementación de estrategias de mercado.

Villa Quispe, F. (2020), en el estudio "Factores que contribuyeron al fortalecimiento de las capacidades para la gestión del riesgo de desastres en instituciones educativas del distrito de Lurigancho-Chosica, 2015-2017". En el contexto del Programa de Prevención y Atención de Vulnerabilidades y Desastres

(PREVAED) la tesis se enfoca en analizar los elementos que contribuye al fortalecimiento de las habilidades de gestión del riesgo de desastre en directores y docentes de instituciones educativas del Distrito de Lurigancho -Chosica, a través del programa multisectorial PREVAED Escuela Segura en el ámbito educativo. El propósito fundamental de la investigación es determinar si la ejecución del PREVAED en escuelas seguras ha generado mejoras en las destrezas de los directores y docentes para gestionar el riesgo de desastres y fomentar una cultura de prevención, además de proponer mejoras para optimizar la implementación del programa. Este trabajo cualitativo utilizó observación directa, grupos focales, entrevistas semiestructuradas, el trabajo aborda una revisión documental y el análisis del proceso de elaboración participativa de instrumento de gestión del riesgo, considerándolos como herramientas fundamentales para las instituciones educativas. Además, para esta investigación se analizaron los indicadores que evalúan la participación y compromiso de los comités de gestión del riesgo de desastres en las escuelas objeto de estudio. Los talleres de capacitación, las sesiones de asistencia técnica y el acompañamiento pedagógico han contribuido a incrementar la conciencia entre los actores clave de la comunidad educativa, estableciendo los cimientos para desarrollar una cultura preventiva frente a desastres, entre los hallazgos relevantes para la Gerencia Social. Se ha encontrado evidencia los resultados sugieren que las instituciones educativas han integrado la

Gestión del riesgo en sus procesos de planificación y herramientas de gestión, como los planes de gestión de riesgo y los planes de contingencia para eventos como sismo de alta intensidad y huaycos. Este hallazgo destaca la relevancia de la investigación para la gerencia social porque reconoce la

importancia de aprender habilidades para crear una cultura de mitigación de riesgos en la comunidad educativa. En segundo orden, demostrar que las instituciones educativas no pueden aplicar el PREVAED Escuela Segura.

De Los Godos, L. Rojas, R. Zelaya, M. (2019), en la investigación: "Implementación de las bases de la gestión de recursos humanos para la generación de un beneficio competitiva y sostenibilidad en el Hotel Sonesta El Olivar". La investigación tiene como objetivo determinar la gestión del área de Talento Humano en una organización hotelera es crucial y considera que la implementación de las bases de gestión como parte del área es fundamental. La ejecución respalda de manera estratégica a la organización y al desarrollo empresarial, proporcionando mayores herramientas para asegurar el cumplimiento de los objetivos comerciales. Nuestra intención es destacar que la administración e implementación de pilares esenciales dentro del capital humano marca la distinción y promueve el avance del equipo que integra la empresa. El propósito de este análisis es alinear los procesos de gestión del talento con el plan estratégico del Hotel Sonesta El Olivar.

Flores Huamaní, F. (2018), en el estudio " El personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, ha desarrollado capacidades y ha analizado su relación con el desempeño laboral. Se creó con el objetivo principal de ayudar al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local en Andahuaylas, región Apurímac, a mejorar sus capacidades y mejorar su desempeño laboral en 2018. El estudio agregó hechos de 2018. El nivel pertenece al enfoque transaccional deductivo inductivo y es descriptivo correlacional. La investigación se realizó aplicando los instrumentos a un total de 64 funcionarios administrativos pertenecientes a la Unidad de

Gestión Educativa Local de Andahuaylas, ubicada en la región Apurímac, para el análisis estadísticos, se utilizó un cuestionario que incluyó 25 preguntas que requieren un espacio de escala de Likert, dividido en 15 ítems para las variables de fortalecimiento de capacidades y 10 para el desempeño. Para realizar un análisis de los datos, empleamos la teoría de Alfredo Eduardo, que incluye el análisis del empleado administrativo desde la perspectiva organizacional, así como la teoría de Chiavenato, que incluye la gestión del talento humano, la adaptación del individuo al cargo y el trabajo en equipo, del libro Gestión del talento humano. El alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la confiabilidad del procesamiento de datos, y los instrumentos dieron un valor de 0,892, lo que demuestra una excelente confiabilidad en el procesamiento de datos de investigación. Por otro lado, observamos que la hipótesis general del estudio reveló un valor significativo de 0.000, destacando su importancia. Con esta cifra, se puede afirmar con confianza que el 99% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa local en Andahuaylas, región Apurímac, muestran una fuerte convicción de que el fortalecimiento de capacidades está considerablemente vinculado a su desempeño laboral en 2018. En consecuencia, podemos concluir que cada dimensión de las variables, junto con sus correspondientes elementos secundarios, resulta apropiada y contribuye positivamente a la mejora en el desarrollo de dicha institución.

2.2. Bases teóricas – científicas.

2.2.1. Fortalecimiento de capacidades.

Fortalecimiento de capacidades, también conocido como desarrollo de capacidades o capacitación, es un proceso estratégico y continuo que tiene como objetivo mejorar las habilidades, conocimientos, competencias y recursos de

individuos, grupos, organizaciones o comunidades. Este proceso busca aumentar la capacidad de las personas o entidades para enfrentar desafíos, alcanzar metas y adaptarse de manera efectiva a un entorno en constante cambio. Chiavenato, I. (2014).

Esta capacidad implica proporcionar oportunidades de aprendizaje, adquisición de habilidades y desarrollo de competencias necesarias para mejorar el desempeño en diversas áreas, ya sea en el área de trabajo, educativo, comunitario o individual. Puede involucrar actividades de formación, mentoría, asesoramiento, acceso a recursos y tecnología, entre otras, con el propósito de empoderar a las personas y organizaciones para que sean más competentes, eficientes y resistentes ante los retos que enfrentan. Chiavenato, I. (2014).

2.2.1.1. Importancia del fortalecimiento de capacidades.

Hay varias razones por las que el desarrollo de habilidades es esencial según Chiavenato, I. (2014):

- a) Adaptación al cambio:** En un mundo en constante evolución, las personas y organizaciones deben estar preparadas para enfrentar nuevos desafíos y oportunidades. Fortalecer sus capacidades les permite adaptarse más rápidamente a los cambios.
- b) Mejora del desempeño:** el desarrollo de habilidades y conocimientos puede conducir a un desempeño más eficaz y eficiente en las tareas y responsabilidades cotidianas, lo que puede poseer una influencia positiva en la productividad y los resultados.
- c) Innovación:** El fortalecimiento de capacidades fomenta la creatividad y la innovación, ya que las personas mejor capacitadas

tienen la confianza y las habilidades necesarias para buscar soluciones novedosas a los problemas.

- d) **Empoderamiento:** Mejorar las capacidades de las personas les brinda autonomía y confianza en sí mismas, que les ayuda a tomar decisiones fundamentadas y asumir un papel activo en su desarrollo.
- e) **Resiliencia:** Las personas y organizaciones con capacidades sólidas están mejor preparadas para enfrentar crisis y superar obstáculos, lo que contribuye a su resiliencia en momentos de adversidad.

2.2.1.2. Dimensiones del fortalecimiento de capacidades.

Estas definiciones proporcionan una comprensión básica de los conceptos clave relacionados con el aprendizaje y desarrollo de capacidades el fomento de la colaboración, el empoderamiento, y el monitoreo y la evaluación en diversos contextos y disciplinas. Drucker, P. (2002)

a) Desarrollo de Habilidades y Conocimientos:

- **Desarrollo de Habilidades:** Se refiere al proceso de adquirir, mejorar o perfeccionar habilidades prácticas y específicas que permiten a una persona o entidad llevar a cabo tareas o actividades de manera más eficiente y efectiva. Estas habilidades pueden ser técnicas o blandas y son fundamentales para el desempeño en diversas áreas, como el trabajo, la educación o la vida cotidiana.
- **Desarrollo de Conocimientos:** Implica la adquisición y expansión de información, teoría, datos y comprensión en un área particular. Esto puede incluir el aprendizaje de conceptos,

principios y hechos relevantes que respalden la toma de decisiones informadas y el entendimiento profundo de un tema o disciplina.

b) Fomento de la Colaboración:

Esta expresión se refiere al proceso de estimular y favorecer la colaboración y el trabajo en equipo entre individuos, grupos, organizaciones o comunidades. El fomento de la colaboración implica crear un entorno favorable para compartir recursos, conocimientos y esfuerzos con el objetivo de alcanzar metas comunes. Esto a menudo implica la promoción de la comunicación abierta, la confianza mutua y la alineación de intereses y objetivos.

c) Empoderamiento:

Se refiere al proceso de fortalecer a individuos o grupos para que adquieran control sobre sus vidas, tomen decisiones informadas y desarrollen la confianza y la habilidad de influir en su entorno y tomar decisiones en consecuencia. El empoderamiento busca eliminar barreras y desigualdades, promoviendo la autonomía, la participación activa y la capacidad de acción de las personas.

d) Monitoreo y Evaluación:

- **Monitoreo:** Se refiere al proceso continuo de seguimiento y observación sistemática de actividades, proyectos, programas u operaciones para medir su avance, detectar desviaciones o inconvenientes, y aplicar correcciones de manera inmediata.
- **Evaluación:** Implica un proceso más exhaustivo que busca determinar el impacto y la efectividad de una actividad, proyecto

o programa en relación con sus objetivos y metas. La evaluación generalmente se realiza en un momento específico o al final de una iniciativa y utiliza datos y evidencia para emitir juicios sobre su éxito o fracaso, con el fin de tomar decisiones informadas para el futuro.

2.2.1.3. Procedimiento para el fortalecimiento de capacidades.

Londoño, C (1996) El desarrollo de habilidades es un procedimiento continuo y multifacético que puede incluir:

- a) Formación y capacitación:** Proporcionar oportunidades de aprendizaje formal e informal para adquirir nuevos conocimientos y habilidades.
- b) Mentoría y tutoría:** Facilitar la transferencia de conocimientos y experiencias entre individuos más experimentados y menos experimentados.
- c) Acceso a recursos y tecnología:** Proporcionar acceso a recursos técnicos, financieros y tecnológicos que puedan mejorar las capacidades.
- d) Cultivando una cultura de aprendizaje:** Impulsando una atmósfera organizacional que aprecie y fomente la mejora continua.
- e) Evaluación y retroalimentación:** Medir y evaluar regularmente las capacidades para determinar áreas de mejora y implementar cambios en consecuencia.

En resumen, el fortalecimiento de capacidades es un procedimiento crucial que ayuda a individuos, grupos y organizaciones a crecer y resistir en un mundo en constante cambio. Es un enfoque

estratégico que Impulsa el crecimiento, la creatividad y la prosperidad. En un entorno competitivo y dinámico, puede marcar el éxito o la supervivencia.

2.2.1.4. Aspectos relacionados al fortalecimiento de capacidades.

Según Sastre, M (2003) La potenciación de competencias es un proceso complejo con muchos factores relacionados. Para comprender y llevar a cabo con éxito el desarrollo de habilidades y conocimientos en individuos, grupos u organizaciones, estos elementos son esenciales. A continuación, se enumeran algunos de los elementos clave relacionados con el desarrollo de capacidades:

- a. Diagnóstico de necesidades:** Es importante hacer un análisis completo de las necesidades antes de implementar cualquier programa de fortalecimiento de capacidades. Esto implica identificar las brechas en las habilidades y conocimientos existentes y determinar qué competencias son esenciales para alcanzar los objetivos.
- b. Diseño de programas:** Una vez identificadas las necesidades, se deben diseñar programas de fortalecimiento de capacidades específicos y adecuados. Esto incluye la planificación de contenidos, métodos de entrega, recursos necesarios y la duración de las actividades de desarrollo.
- c. Metodología de aprendizaje:** Se deben seleccionar enfoques de aprendizaje adecuados para el público objetivo y los objetivos de desarrollo. Esto podría incluir capacitación presencial, aprendizaje en línea, mentoría, tutoría, aprendizaje experiencial, entre otros.

- d. Personalización:** Cuando se adapta a las necesidades y características individuales o grupales, el fortalecimiento de capacidades es más efectivo. La personalización implica reconocer y adaptar las diferencias en el proceso de aprendizaje.
- e. Recursos:** Garantizar el acceso a recursos adecuados es esencial. Esto puede incluir material de capacitación, herramientas tecnológicas, recursos financieros y acceso a expertos en la materia.
- f. Evaluación del progreso:** Medir el progreso es crucial para evaluar la efectividad del fortalecimiento de capacidades. Esto implica realizar un seguimiento regular del desempeño, recibir retroalimentación y encontrar áreas de mejora.
- g. Cultura de aprendizaje:** Es fundamental promover una cultura empresarial que aprecie el proceso de aprendizaje constante. Esto incluye la promoción de la curiosidad, el reconocimiento del esfuerzo y la creación de un entorno que aliente a los individuos a buscar oportunidades de desarrollo.
- h. Sostenibilidad:** El fortalecimiento de capacidades debe ser sostenible a largo plazo. Esto implica la planificación para garantizar que las habilidades y conocimientos adquiridos se mantengan y se sigan fortaleciendo con el tiempo.
- i. Evaluación de impacto:** Además de la evaluación del progreso, es importante llevar a cabo evaluaciones de impacto que determinen cómo las capacidades fortalecidas han contribuido a los objetivos y resultados deseados.

- j. Inclusividad y equidad:** Para promover la equidad y la diversidad, es esencial asegurarse de que el fortalecimiento de capacidades sea accesible para todas las personas, autónomamente de su edad, género, origen étnico u otras características.
- k. Adaptabilidad:** Dado que los entornos y las necesidades cambian con el tiempo, es importante que los programas de fortalecimiento de capacidades sean adaptables y puedan ajustarse a las circunstancias cambiantes. Estos aspectos están interconectados y deben considerarse de manera integral al crear e implementar programas efectivos para mejorar las capacidades. El enfoque en estas áreas puede apoyar a las personas y organizaciones a superar su rendimiento, adaptabilidad y capacidad para alcanzar sus objetivos.

2.2.2. Ventajas competitivas del personal.

Galicia, F (2000) Las ventajas competitivas se reconocen como atributos, recursos, habilidades, o técnicas o tácticas que una empresa o entidad emplea para sobresalir y superar a sus rivales en un mercado concreto. Estas ventajas proporcionan a la organización una posición única o superior que le permite ofrecer productos o servicios de manera más efectiva, eficiente o atractiva para los clientes, lo que aumenta su resistencia y éxito en el comercial.

En el sector comercial y organizacional, la capacidad de tener ventajas competitivas es crucial, ya que les permite destacar en un entorno social. Sin embargo, es importante reconocer que las ventajas competitivas no son permanentes y pueden cambiar debido a cambios en el mercado, avances tecnológicos u otras circunstancias. Por lo tanto, para mantener y fortalecer su

ventaja competitiva a lo largo del tiempo, las organizaciones deben ser adaptables y adaptables.

Perez, J (1990). Las ventajas competitivas pueden manifestarse de diversas formas, tales como:

- a. **Costo mas bajo:** Una empresa puede tener ventajas competitivas al producir bienes o servicio a un costo inferior en comparación con sus competidores, lo que le permite ofrecer precios más competitivos.
- b. **Diferenciación:** La capacidad de una entidad para proporcionar bienes o servicios únicos o de alta calidad que son valorados por los clientes puede generar una ventaja competitiva.
- c. **Acceso a recursos únicos:** La gestión o disposición de recursos exclusivos, como tecnología patentada o materias primas de primera calidad o una ubicación estratégica, puede proporcionar ventajas competitivas significativas.
- d. **Tecnología y procesos eficientes:** La adopción de tecnología avanzada y procesos eficientes puede reducir costos, mejorar la calidad y acelerar la producción, lo que brinda una ventaja competitiva.
- e. **Marca y reputación:** Una empresa con una sólida reputación puede diferenciarse en el mercado y atraer clientes fieles.
- f. **Red de distribución y logística:** Una red eficaz de distribución y logística puede posibilitar que una empresa entregue productos o servicios de forma rápida y fiable, lo cual puede constituir una ventaja competitiva.
- g. **Capacidad de innovación:** la competencia organizacional para innovar y adaptarse rápidamente a las cambiantes necesidades del mercado puede ser una ventaja competitiva importante.

- h. Capacidad de respuesta al cliente:** Una empresa puede diferenciarse de la competencia brindando un excelente servicio al cliente y satisfaciendo las necesidades de manera eficiente.

2.2.2.1. Dimensiones de las ventajas competitivas.

a. Conocimientos y Habilidades:

- **Conocimientos:** Los conocimientos se refieren al archivo de datos, hechos y conceptos que un individuo ha adquirido a través del estudio, la experiencia o la educación. Estos conocimientos pueden englobar una diversidad de temas y disciplinas
- **Habilidades:** Las habilidades son la capacidad práctica y la destreza para realizar tareas específicas o llevar a cabo actividades con eficacia. Pueden incluir habilidades cognitivas (como la resolución de problemas), habilidades técnicas y habilidades blandas.

b. Trabajo en Equipo y Colaboración:

- **Trabajo en Conjunto:** Se refiere a la participación y la coordinación de esfuerzos entre individuos o miembros de un grupo de individuos para lograr un objetivo compartido. Implica compartir las responsabilidades, tomar decisiones de manera colaborativa y aprovechar las fortalezas individuales en beneficio del equipo.
- **Colaboración:** La colaboración es la acción de trabajar en conjunto con otros para lograr un objetivo o tarea. Puede incluir la contribución activa de cada persona, la

comunicación efectiva y la capacidad de adaptarse a las dinámicas del grupo.

c. Comunicación Efectiva:

Es la habilidad para transmitir información, pensamientos o sentimientos de manera clara, precisa y comprensible a un receptor o audiencia. Implica la capacidad de escuchar activamente, expresarse de manera adecuada y comprender las necesidades y perspectivas del interlocutor.

d. Liderazgo y Habilidades de Gestión:

- **Liderazgo:** El término "liderazgo" se refiere a la capacidad de influir, guiar y motivar a un grupo o equipo para que alcance sus metas. Tiene que ver con la dirección estratégica, la inspiración, la determinación y capacidad de administrar personas y recursos de manera efectiva.
- **Habilidades de Gestión:** Se refiere a la capacidad de planificar, organizar, coordinar, gestionar los recursos y procesos para lograr metas y objetivos. Esto incluye capacidades de gestión de proyectos, gestionar el tiempo, administrar el equipo, tomar decisiones basadas en datos y analizar.

2.2.2.2. Importancia de las ventajas competitivas.

Las organizaciones deben tener ventajas competitivas para una variedad de razones. A continuación, se detallan factores principales por las cuales las ventajas competitivas son cruciales:

- a) **Innovación continua:** Las empresas con ventajas competitivas a menudo tienen la capacidad de invertir en investigación y desarrollo para mantener su posición de liderazgo. Esto fomenta la innovación y la mejora constante.
- b) **Atracción de talento:** Las empresas con ventajas competitivas pueden ser más atractivas para los empleados talentosos, lo que facilita la adquisición y retención de talento clave.
- c) **Acceso a recursos y alianzas estratégicas:** Las ventajas competitivas pueden facilitar el acceso a recursos financieros y alianzas estratégicas con otras instituciones, lo que puede potenciar aún más la ventaja competitiva.
- d) **Mayor capacidad de adaptación:** Las empresas con ventajas competitivas sólidas a menudo tienen la flexibilidad y los recursos para adaptarse a los cambios sociales, como las tendencias del usuario, las nuevas tecnologías o las regulaciones gubernamentales.
- e) **Sostenibilidad a largo plazo:** Las ventajas competitivas bien gestionadas pueden ayudar a una organización a mantener su éxito y relevancia en la sociedad a lo largo del tiempo, lo que es esencial para su existencia a largo plazo.

En resumen, las ventajas competitivas son esenciales para la supervivencia y el éxito de una organización. Ayudan a diferenciar a la institución, atraer y retener a los usuarios, aumentar y mantener la relevancia social, lo que contribuye al crecimiento y la prosperidad a largo plazo. Por lo tanto, para las empresas que buscan el éxito a largo plazo,

identificar, desarrollar y aprovechar las ventajas competitivas es una prioridad clave.

2.2.2.3. Relación entre el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas.

El éxito de las organizaciones en un entorno dinámico y competitivo depende de la conexión entre el desarrollo de capacidades y las ventajas competitivas. Aquí se explica cómo el fortalecimiento de capacidades ayuda a crear y mantener una ventaja competitiva:

- a) Mejora del desempeño y la eficiencia:** Cuando una organización invierte en el fortalecimiento de habilidades y competencias de su personal, sus miembros se vuelven más competentes y eficientes en sus roles y responsabilidades. Esto se traduce en un mejor desempeño individual y colectivo, lo que puede resultar en una producción más rápida, una mayor calidad y una reducción de costos, elementos clave para la ventaja competitiva.
- b) Innovación y adaptabilidad:** El fortalecimiento de capacidades fomenta la creatividad y la innovación al proporcionar a los empleados las habilidades y el conocimiento necesarios para identificar oportunidades, plantear soluciones novedosas y adaptarse a los cambios sociales. Las organizaciones innovadoras tienen una ventaja competitiva, ya que pueden introducir productos, servicios o procesos nuevos y mejores.
- c) Diferenciación:** Las capacidades mejoradas pueden permitir a una organización diferenciarse al ofrecer un mayor valor a los usuarios. Esto puede manifestarse a través de una atención excelente o

excepcional, servicios únicos y una experiencia superior en general, lo que puede resultar en lealtad del usuario.

- d) Agilidad y respuesta rápida:** Un personal con capacidades sólidas está mejor preparado para tomar decisiones rápidas y acertadas en situaciones cambiantes. Esto significa que la organización puede reaccionar con mayor agilidad ante nuevas oportunidades o amenazas, lo que es esencial para mantenerse relevante en un contexto social en constante evolución.
- e) Liderazgo y gestión efectiva:** El desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión es esencial para dirigir equipos y recursos de manera eficaz. Un liderazgo sólido puede inspirar a los empleados, alinearlos con los objetivos de la organización y motivarlos a dar lo mejor de sí mismos, lo que contribuye a un mejor rendimiento y resultados superiores.
- f) Cultura de aprendizaje y mejora continua:** El fortalecimiento de capacidades fomenta una cultura de aprendizaje en la que los empleados buscan continuamente oportunidades para mejorar y desarrollarse. Esto fomenta la mejora continua en todas las facetas de la compañía y puede conducir a un beneficio competitivo duradera.

En líneas generales, el fortalecimiento de capacidades proporciona a las organizaciones las herramientas necesarias para mejorar su desempeño, innovar, diferenciarse en el contexto social, ser ágiles en su respuesta y liderar en su sector. Estas capacidades fortalecidas son la base sobre la cual se construyen y mantienen las ventajas competitivas, lo que facilita a las entidades prosperar en un entorno muy competitivo y cambiante de manera coherente y sostenible. Identificando y

desarrollando líderes potenciales dentro de la organización; esto incluye el entrenamiento en habilidades de liderazgo, gestión y toma de decisiones.

2.3. Definición de términos básicos.

- **Autoridad Nacional del Agua (ANA):** Es el organismo encargado y la máxima autoridad técnica y normativa del Sistema Nacional de Gestión de los Recursos Hídricos.
- **Autoridades Administrativas del Agua:** Son entidades desconcentradas de la Autoridad Nacional del Agua en el país, encargadas de supervisar y llevar a cabo la gestión de los recursos hídricos a nivel de las cuencas.
- **Compromiso institucional:** Se describe como el punto de vista psicológico de los miembros del equipo y su relación con el lugar de trabajo. Involucramiento de los trabajadores es esencial para determinar si los empleados se mantendrán por más tiempo y realizarán esa tarea con la dedicación adecuada para alcanzar los objetivos.
- **Comunicación efectiva:** Proceso mediante el cual se transmite un mensaje de manera que sea comprensible, preciso y claro para que el receptor comprenda completamente el contenido, el propósito y las intenciones del mensaje. Para lograr una comprensión mutua y, en algunos casos, una influencia en el comportamiento o la toma de decisiones, implica la transmisión exitosa de información, ideas, pensamientos, sentimientos o datos de una persona a otra.
- **Conocimiento:** El conjunto de conocimientos, experiencias, ideas, datos, conceptos y destrezas que una persona adquiere a lo largo de su vida mediante la exploración y el estudio. la experiencia, la observación y la interacción con su entorno. Es el resultado de la capacidad cognitiva humana para

comprender, procesar y asimilar información; se almacena en la mente de las personas para su uso posterior.

- **Desarrollo de conocimientos:** Se refiere al proceso de adquirir, acumular, comprender y aplicar información, datos, conceptos y comprensión en una variedad de campos o disciplinas. Esto implica la adquisición de información y la capacidad de utilizarla de manera significativa. El desarrollo de conocimientos es fundamental para resolver problemas y aprender, puede involucrar la educación formal, la investigación independiente, la experiencia laboral y la exposición a diferentes fuentes de información.
- **Desarrollo de habilidades:** Se refiere al proceso de adquirir, mejorar y perfeccionar las capacidades, destrezas y competencias necesarias para llevar a cabo tareas específicas con eficiencia y eficacia. Estas habilidades pueden ser de naturaleza técnica, cognitiva, interpersonal o práctica, y pueden aplicarse en diversos contextos, como en el trabajo, la educación, la vida cotidiana y otras áreas.
- **Desempeño:** Conductas laborales del trabajador mientras cumple con sus responsabilidades, también conocidas como desempeño laboral o méritos laborales. El desarrollar las responsabilidades y actividades de un empleado en relación con los principios y metas de la organización también se conoce como desempeño. Los logros en productividad o resultados alcanzados, así como las actitudes y el compromiso del trabajador, contribuyen al desempeño.
- **Eficacia:** Es el grado de avance y/o realización de la normativa a efectos de evaluación, variables relacionadas con la programación prevista

- **Empoderamiento:** Permite participar activamente en la decisión al darles el control sobre sus propias circunstancias y decisiones. Al dar a las personas la capacidad de cambiar sus propias vidas y la sociedad en general, el empoderamiento ayuda a nivelar el campo de juego y promover la igualdad de oportunidades.
- **Evaluación del desempeño:** Los jefes inmediatos realizan un proceso técnico conocido como evaluación del desempeño de los trabajadores de forma sistemática, completa y continua. Este proceso analiza el comportamiento laboral, desempeño y actitudes de los empleados en su conjunto mientras desempeñan su cargo y cumplen con las funciones.
- **Fomento de la colaboración:** Se refiere a la promoción, estímulo o impulso de la cooperación y el trabajo conjunto entre individuos, grupos, organizaciones o entidades con el objetivo de lograr metas, objetivos o resultados compartidos. En diversos contextos, puede implicar la creación de un entorno favorable para que las personas colaboren de manera efectiva, el establecimiento de incentivos para colaborar o la implementación de estrategias y herramientas que faciliten la comunicación y la coordinación entre diferentes partes.
- **Habilidades de gestión:** Un conjunto integral de conocimientos, destrezas y capacidades necesarias para gestionar de manera eficaz los recursos y actividades de una organización, abarcando la planificación, organización, dirección y control o proyecto para lograr sus objetivos y metas. Estas habilidades son necesarias para liderar y supervisar en empresas, gobiernos, organizaciones no gubernamentales y otros lugares.

- **Liderazgo:** Es el impacto que una persona tiene sobre otra en una situación dada mediante la interacción comunicativa entre ambas para lograr uno o más objetivos específicos.
- **Monitoreo:** Refiere al acto de observar, supervisar, seguir de cerca o registrar sistemáticamente una situación, proceso, actividad o conjunto de datos a lo largo del tiempo. El propósito principal del monitoreo es recopilar información actualizada y precisa para evaluar el progreso, el rendimiento o el estado de un sistema, proyecto, programa o actividad en particular.
- **Responsabilidad:** capacidad de medir y evaluar los efectos de un hecho dado cuando se produce en plena libertad y conciencia.
- **Trabajo en equipo:** Se refiere a la colaboración y el apoyo entre un grupo de personas para alcanzar un objetivo común. Para obtener resultados más eficientes y efectivos, los integrantes del equipo colaboran en lugar de trabajar de manera individual.
- **Ventaja competitiva:** Se trata de una característica distintiva y sostenible a lo largo del tiempo que no está presente en otras empresas que operan en el mismo ambiente de desarrollo.

2.4. Formulación de hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general

El fortalecimiento de capacidades se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.

2.4.2. Hipótesis específicas.

- El fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- El fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- El fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- El fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

2.5. Identificación de variables.

- Variable (1).

Fortalecimiento de capacidades.

- Dimensiones.

- Desarrollo de habilidades y conocimientos.
- Fomento de la colaboración.
- Empoderamiento.
- Monitoreo y evaluación.

- Variable (2).

Ventajas competitivas del personal.

- **Dimensiones.**

- Conocimientos y habilidades.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Comunicación efectiva.
- Liderazgo y habilidades de gestión.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Medición
Fortalecimiento de Capacidades (1)	Facilita y fomenta procesos de transformación o cambio que permiten a las personas, grupos y sociedades desarrollar sus habilidades individuales y colectivas para realizar tareas, resolver problemas y establecer y alcanzar sus propios objetivos Hough (2006) .	El proceso de potenciar las habilidades de individuos, grupos u organizaciones busca mejorar su rendimiento de manera continua, basado en la escala de Likert para evaluar y comprender mejor las capacidades y necesidades de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de Habilidades y Conocimientos • Fomento de la Colaboración • Empoderamiento • Monitoreo y Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de formación • Evaluación de rendimiento • Innovación y creatividad • Comunicación entre equipos • Herramientas de colaboración • Equipos de trabajo • Toma de decisiones • Autonomía • Desarrollo profesional • Comunicación abierta • De resultado • De eficiencia • De impacto • De sostenibilidad 	<p>Escala de Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

<p style="text-align: center;">Ventajas Competitivas del Personal (2)</p>	<p>Ansoff (1965) refiere La ventaja competitiva se refiere a "las características o propiedades únicas de los mercados de productos individuales que dan una firma de una fuerte posición competitiva". Las empresas pueden mantener su liderazgo en el mercado manteniendo una posición competitiva como resultado de esto. Sigalas (2015).</p> <p>Porter (1985) "La capacidad de crear valor para sus compradores es donde se deriva la ventaja competitiva", afirma. El valor se refiere a la oferta de bienes o servicios a precios más bajos, pero con beneficios únicos o similares a los de la competencia o a precios altos. Sigalas (2015).</p>	<p>Se refiere al desarrollo de conocimientos, habilidades, liderazgo y desarrollo de colaboración y trabajo en equipo para poder atender los servicios que brinda la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos y Habilidades • Trabajo en Equipo y Colaboración • Comunicación Efectiva • Liderazgo y Habilidades de Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de conocimiento • Análisis de casos • Evaluación de desempeño • Evaluación en equipo • Participación activa • Comunicación efectiva • Resolución de conflictos • Apoyo mutuo • Claridad del mensaje • Frecuencia • Canal • Feedback • Motivación del equipo • Desarrollo de talentos • Planificación y organización • Asignación de recursos • Supervisión y monitoreo 	<p>Escala de Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
--	---	---	--	--	---

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

De tipología Aplicada con enfoque cuantitativo.

Las investigaciones aplicadas buscan resolver problemas, hechos o fenómenos útiles en el mundo real. Estos estudios se basan en los resultados de la investigación fundamental. Gomero y Moreno (1997).

3.2. Nivel de investigación.

Se presenta a nivel descriptivo correlacional.

Los estudios a nivel descriptivo recopilan, identifican y miden la información para describir lo que se investiga; los estudios a nivel descriptivo, por otro lado, se enfocan en caracterizar las características y aspectos destacados de una persona o grupo que se analiza. Sampieri R. (2014).

El objetivo de los estudios de nivel correlacional es evaluar la relación que puede haber entre dos o más conceptos, categorías o variables de estudio en el contexto del estudio. Sampieri R. (2014).

3.3. Métodos de investigación.

a) Método general.

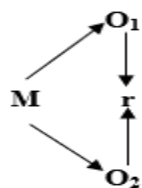
- **Método científico:** Este enfoque guía el desarrollo de la investigación cuantitativa, lo que permite explicar hechos, sucesos, establecer relaciones, establecer normas que expliquen los sucesos físicos en la naturaleza y su aplicación útil al ser humano.

b) Métodos Específicos.

- **Método deductivo:** Es un enfoque lógico de razonamiento que parte de una premisa general o una teoría amplia para llegar a conclusiones específicas y concretas. En otras palabras, implica el uso de principios generales para inferir resultados específicos. Este enfoque se basa en la idea de que, si una premisa general es verdadera y se aplican reglas lógicas adecuadas.
- **Método descriptivo:** Consiste en precisar los rasgos de uno o más sujetos o hechos que se someten a un estudio; permitiendo describir y evaluar de manera organizada la relación o relación entre eventos que tienen lugar en un tiempo determinado.
- **Método correlacional:** Consiste en conocer la relación entre dos o más variables de estudio, determinando así el grado de relación.

3.4. Diseño de investigación.

Es el No experimental: transeccional- descriptivo- correlacional; cuya grafica se presenta como:



Donde:

M= muestra.

O1= observación de la variable 1.

O2= observación de la variable 2.

R= relación de variables.

3.5. Población y muestra.

a) Población y muestra:

La población se describe como un conjunto de unidades de observación bien definidas con rasgos comunes y observables que se agrupan para un fin de investigación. Una población se considera bien definida cuando tiene una circunscripción temporal y espacial.

La muestra, que se selecciona mediante una técnica de muestreo probabilística o no probabilística para estudiar características y luego aplicar los hallazgos a la población, se conoce como muestra.

Montero (2011) refiere que: "No será necesario extraer una muestra debido a la escasez de sujetos; Se trabajará con una muestra censal para representar al 100% de la población.

Por lo que, la población y muestra en la investigación lo conforman los 25 servidores que vienen laborando en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

b) Muestreo.

Cuando no se puede acceder a la población completa, se realizan muestreos. Como la investigación no utilizó ningún criterio de selección probabilística, Por conveniencia, se utilizó un muestreo no probabilístico, lo conforman los

25 servidores que vienen laborando en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

a. Técnicas de recolección de datos.

- **Encuesta:** Cea (1999) afirma que: "Es la ejecución en el mismo lugar de las preguntas a las personas indicadas para recoger la información define la encuesta como la aplicación o puesta en práctica de la encuesta de manera escrita y oral". Utilizando esta estrategia, podemos determinar cuantitativamente la relación entre las variables examinadas.
- **Análisis documental:** Se revisó y analizó la información bibliográfica respecto a la definición de variables y dimensiones por medio de las fichas bibliográficas, con el cual se resumió los datos importantes de textos especializados.

b. Instrumentos de Recolección de Datos.

Para la bibliografía especializada, guías y fichas de análisis documental.

- **Cuestionario:** para organizar la encuesta.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos investigados.

La validez y la confiabilidad son dos elementos esenciales que el instrumento de recopilación de datos debe cumplir.

a. Validez del Instrumento:

La validez, en este contexto, implica la revisión de la presentación del contenido y la comparación de los indicadores con las variables correspondientes. Se considera que una prueba es válida cuando está concebida, elaborada y aplicada de manera que mida de manera precisa lo que se pretende evaluar. Sánchez, H. y. (2017).

b. Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento de medición para ser utilizado en una o varias ocasiones con una persona o grupo en distintos momentos, y obtener resultados consistentes en cada aplicación. Sánchez, H. y. (2017).

Se empleo el coeficiente alfa de Cronbach para describir las estimaciones de confiabilidad, considerando la relación promedio entre los reactivos dentro de una prueba, Sánchez, H. y. (2017, indica que un coeficiente de confiabilidad será más significativo a medida que se aproxime a uno (1), lo que implica un menor margen de error en la medición.

Confiabilidad para la variable Fortalecimiento de capacidades

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	25

Confiabilidad para la variable Ventajas competitivas del personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	25

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

- Las variables fueron obtenidas tanto en frecuencias como en porcentajes.
- Se construyeron las tablas y diagramas en función de las percepciones del encuestado.
- Se crearon gráficos para mostrar los resultados.
- El coeficiente de relación de “r” de Pearson, se utilizó para llevar a cabo el análisis inferencial.

3.9. Tratamiento estadístico.

El coeficiente de relación de la “r” de Pearson se utilizó para encontrar la prueba de hipótesis, que se procesó utilizando el programa estadístico SPSS. V 28.0.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Establece el cumplimiento estricto de los estándares para el desarrollo de la investigación:

- Respeto irrestricto a los derechos humanos.
- Integridad de la información presentada

- Honestidad en el procedimiento de la investigación.
- Cumplimiento con la normativa establecida.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se han medido las variables del estudio después de crear y validar el instrumento de medición de variables, “Fortalecimiento de capacidades y su incidencia en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023”, de acuerdo con el diseño de investigación, se llevó a cabo la medición de las variables utilizando el instrumento de medición definido para el presente estudio.

La medición de las variables implica recopilar datos a través de un cuestionario luego codificarlos para crear el modelo de datos en una matriz de 25 registro (filas) que equivalen a la cantidad de unidades de análisis y 40 columnas. De estas columnas, veinte corresponden a la variable ventajas competitivas del personal y veinte corresponden a la variable fortalecimiento de capacidades.

Después de construir la matriz correspondiente, los datos se procesaron se empleó estadística descriptiva, que incluyó medidas de tendencia central, medidas de dispersión, tablas de frecuencia y diagramas de barras, así como la

prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Además, se utilizó estadística inferencial para determinar la relación entre las dos variables, utilizando el coeficiente "r" de Pearson y la prueba de significancia para indicar la captación de recursos (prueba de hipótesis)

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Resultados de estadísticas descriptivas de la variable fortalecimiento de capacidades y sus dimensiones.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de la variable fortalecimiento de capacidades de capacidades y sus dimensiones.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Fortalecimiento de capacidades	25	67	98	82,88	8,074
Desarrollo de habilidades y conocimientos	25	17	25	21,60	2,500
Fomento de la colaboración	25	13	25	21,72	2,762
Empoderamiento	25	15	25	20,48	2,756
Monitoreo y evaluación	25	16	24	19,08	2,100
N válido (por lista)	25				

Nota. Base de datos.

Descripción:

En la Tabla 1 se puede observar que la dimensión que presenta mayor distancia (rango) entre el mínimo valor (13) y el máximo (25) es la dimensión fomento de la colaboración la cual presenta una desviación estándar de 2.762, esto quiere decir que los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali encuestados perciben la existencia de dificultades en lo que respecta al fortalecimiento de capacidades. Por otro lado, la dimensión monitoreo y evaluación (2.100) que presenta menor diferencia (rango) entre el valor mínimo

(16) y máximo (24) presentando una desviación estándar de 2.100, es decir casi la mayoría de los empleados perciben cierto fortalecimiento.

4.2.1.1. Análisis de los resultados: cuestionario aplicado a los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023 acerca del fortalecimiento de capacidades.

Tabla 2.

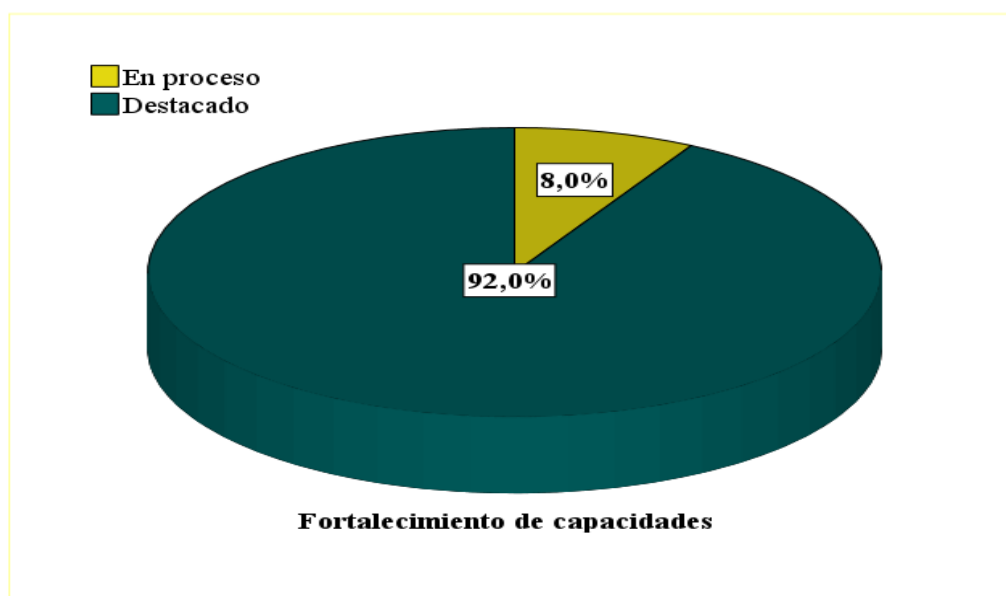
Distribución de frecuencias del fortalecimiento de capacidades.

Nivel del fortalecimiento de capacidades	Cantidad	%
En inicio	-	-
En proceso	2	8,0
Destacado	23	92,0
Total	25	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali, periodo 2023.

Figura 1.

Diagrama de la distribución de frecuencias del fortalecimiento de capacidades.



Nota. Tabla 2.

Descripción:

De la Tabla 2 y Figura 1 del total de 25 servidores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023, notamos que, el nivel que mas prevalece es el nivel “destacado”, alcanzando el 92.0% /23(, y el nivel que tiene poca prevalencia es el nivel “en proceso”, alcanzando el 8,0% (2). Lo que implica que en el ámbito de estudio el fortalecimiento de capacidades es destacado que sobresalta en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023.

- **Resultados porcentuales por dimensiones.**

Tabla 3.

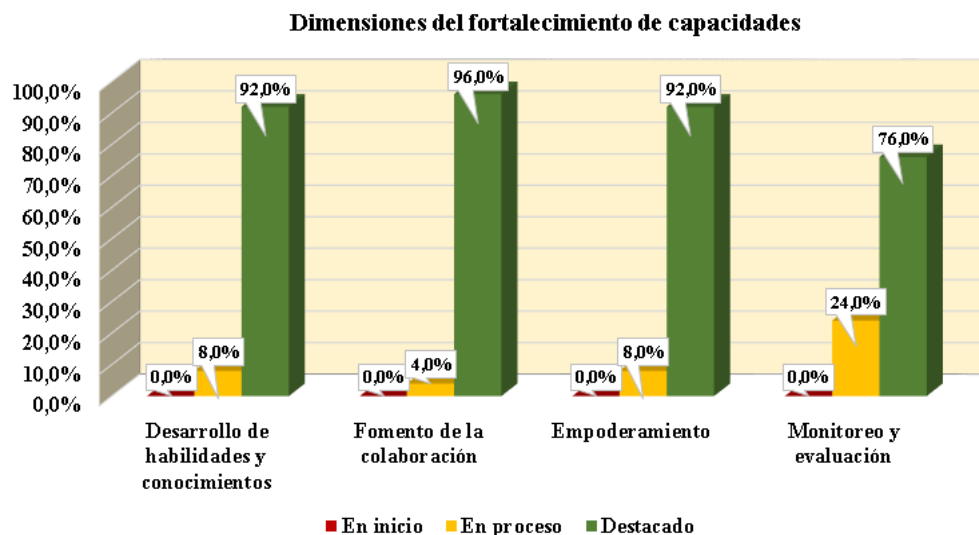
Distribución de frecuencia de dimensiones del fortalecimiento de capacidades

Dimensiones del fortalecimiento de capacidades	En inicio		En proceso		Destacado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Habilidades y conocimientos	-	-	2	8,0	23	92,0	25	100
Fomento de la colaboración	-	-	1	4,0	24	96,0	25	100
Empoderamiento	-	-	2	8,0	23	92,0	25	100
Monitoreo y evaluación	-	-	6	24,0	19	76,0	25	100

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023.

Figura 2.

Diagrama de la Distribución de frecuencia de dimensiones del fortalecimiento de capacidades.



Nota. Tabla 3.

Descripción:

De la Tabla 3 y Figura 2 del total de 25 empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali, periodo 2023, se muestran los resultados: Para la dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos. Se observa que el 92,0% (23) de los empleados consideran que el nivel del desarrollo de habilidades y conocimientos es destacado, en tanto el 8,0% (2) de los empleados consideran en un nivel en proceso. Lo que implica que en el ámbito de estudio el desarrollo de habilidades y conocimientos del fortalecimiento de capacidades es destacado debido a que se está poniendo mas énfasis en lo respecta, a los programas de formación, la evacuación de rendimientos y la innovación y creatividad, para la dimensión fomento de la colaboración. Se observa que el 96.0% (24) de los empleados consideran que el nivel del fomento de la

colaboración es destacado, en tanto el 4,0% (1) de los empleados consideran en un nivel en proceso. Lo que implica que en el ámbito de estudio el fomento de la colaboración del fortalecimiento de capacidades es destacado debido a que se está poniendo más énfasis en lo respecta, a la comunicación entre equipos, las herramientas de colaboración y los equipos de trabajo. Para la dimensión empoderamiento. Se observa que el 92,0% (23) de los empleados consideran que el nivel del empoderamiento es destacado, en tanto el 8,0% (2) de los empleados consideran en un nivel en proceso. Lo que implica que en el ámbito de estudio el empoderamiento del fortalecimiento de capacidades es destacado debido a que se está poniendo más énfasis en lo respecta, a la toma de decisiones, la autonomía, el desarrollo profesional y la comunicación abierta. Por último, para la dimensión monitoreo y evaluación. Se observa que el 76,0% (19) de los empleados consideran que el nivel del monitoreo y evaluación es destacado, en tanto el 24,0% (6) de los empleados consideran en un nivel en proceso. Lo que implica que en el ámbito de estudio del monitoreo y evaluación del fortalecimiento de capacidades es destacado debido a que se está poniendo más énfasis en lo respecta, del resultado, de eficiencia, de impacto y de sostenibilidad.

4.2.2. Resultados de estadísticas descriptivas de la variable ventajas competitivas del personal y sus dimensiones.

Tabla 4.

Estadísticos descriptivos de la variable ventajas competitivas del personal y sus dimensiones.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Ventajas competitivas del personal	25	73	89	80,00	4,330
Conocimientos y habilidades	25	19	25	22,40	1,708
Trabajo en equipo y colaboración	25	16	25	19,64	2,464
Comunicación efectiva	25	17	24	20,16	2,211
Liderazgo y habilidades de gestión	25	13	22	17,80	2,041
N válido (por lista)	25				

Nota. Base de datos.

Descripción:

En la tabla 4, se evidencia que la dimensión que exhibe la mayor variabilidad (rango) entre el valor mínimo (13) y el máximo (22) es la dimensión de liderazgo y habilidades de gestión, la cual muestra una desviación estándar de 2.041, indicando así que los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali encuestados perciben la existencia de dificultades en las vventajas competitivas del personal. Por otro lado, la dimensión conocimientos y habilidades (1.708) Que muestra una variación menor (rango) entre el valor mínimo (19) y máximo (25), y presenta una desviación estándar de 1.708, lo que implica que la mayoría de los empleados encuestados perciben ciertas ventajas competitivas del personal.

4.2.2.1. Análisis de los resultados: cuestionario aplicado a los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023 acerca de las ventajas competitivas del personal.

Tabla 5.

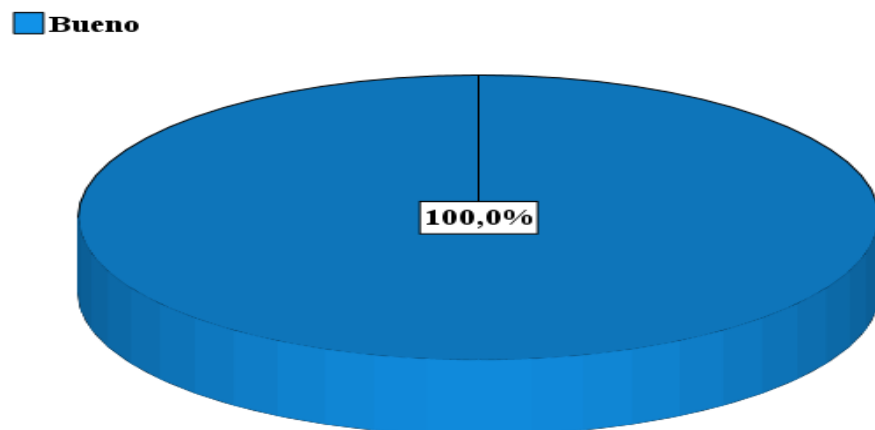
Distribución de frecuencias de las ventajas competitivas del personal

Nivel de las ventajas competitivas del personal	Cantidad	%
Malo	-	-
Regular	-	-
Bueno	25	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023.

Figura 3.

Diagrama de distribución de frecuencias de las ventajas competitivas del personal.



Ventajas competitivas del personal

Nota. Tabla 5.

Descripción:

De la Tabla 5 y Figura 3 del total de 25 empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023, observamos que el nivel predominante es el nivel “bueno”, alcanzado el 100,0% (25). Lo que implica que en el ámbito de estudio las ventajas competitivas del personal son buenos que afecta positivamente a la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

- Resultados Porcentuales por dimensiones.

Tabla 6.

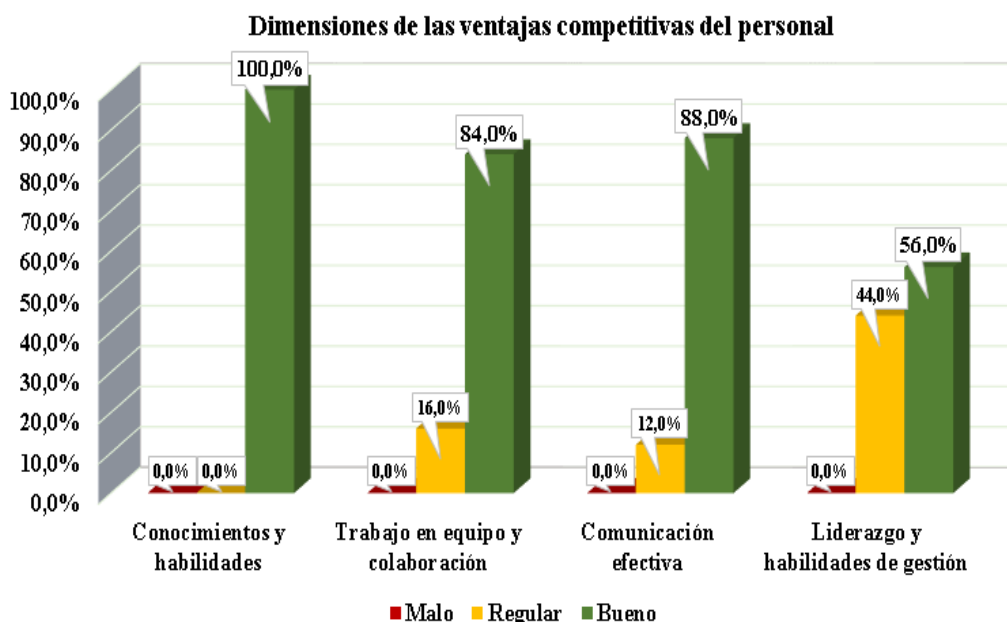
Distribución de frecuencia de dimensiones de las ventajas competitivas del personal

Dimensiones de las ventajas competitivas del personal	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Conocimientos y habilidades	-	-	-	-	25	100,0	25	100
Trabajo en equipo y colaboración	-	-	4	16,0	21	84,0	25	100
Comunicación efectiva	-	-	3	12,0	22	88,0	25	100
Liderazgo y habilidades de gestión	-	-	11	44,0	14	56,0	25	100

Nota. Cuestionario aplicado a los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023.

Figura 4.

Diagrama de la distribución de frecuencia de dimensiones de las ventajas competitivas del personal.



Nota. Tabla 6.

Descripción:

De la Tabla 6 y Figura 4 del total de 25 empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali, periodo 2023, se muestran los resultados: Para la dimensión conocimientos y habilidades. Se observa que el 100,0% (25) de los empleados consideran que el nivel de los conocimientos y habilidades es bueno. Lo que implica que en el ámbito de estudio los conocimientos y habilidades de las ventajas competitivas del personal es bueno debido a que se está poniendo más énfasis en lo respecta a las pruebas de conocimiento, el análisis de casos, la evaluación de desempeño y la evaluación en equipo. Para la dimensión trabajo en equipo y colaboración. Se observa que el 84,0% (21) de los empleados

consideran que el nivel del trabajo en equipo y colaboración es bueno, en tanto el 16,0% (4) de los empleados consideran en un nivel regular.

Lo que implica que en el ámbito de estudio del trabajo en equipo y colaboración de las ventajas competitivas del personal es bueno debido a que se está poniendo más énfasis en lo respecta a la participación activa, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el apoyo mutuo. Para la dimensión comunicación efectiva. Se observa que el 88,0% (22) de los empleados consideran que el nivel de la comunicación efectiva es bueno, en tanto el 12,0% (3) de los empleados consideran en un nivel regular. Lo que implica que en el ámbito de estudio la comunicación efectiva de las ventajas competitivas del personal es bueno debido a que se está poniendo más énfasis en lo respecta a la claridad del mensaje, la frecuencia el canal y el feedback. Por último, para la dimensión liderazgo y habilidades de gestión. Se observa que el 56,0% (14) de los empleados consideran que el nivel del liderazgo y habilidades de gestión es bueno, en tanto el 44,0% (11) de los empleados consideran en un nivel regular. Lo que implica que en el ámbito de estudio del liderazgo y habilidades de gestión de las ventajas competitivas del personal es bueno debido a que se está poniendo más énfasis en lo respecta a la motivación del equipo, el desarrollo de talentos, la planificación y organización, la asignación de recursos y la supervisión y monitoreo.

4.2.3. Análisis inferencial.

Evaluación de la idoneidad de los puntajes en relación con la formalización del uso del agua y la captación de recursos. Al examinar los resultados de la prueba de normalidad para conjuntos de datos inferiores a 50, se

decide la utilización de la prueba de Shapiro Wilk con un nivel de significancia del 5% (consultar tabla 7). En esta, se constata la falta de normalidad en los datos, y, por lo tanto, para la evaluación de la relación en la presente investigación, se opta por la prueba no paramétrica de relación de r coeficiente de correlación de Pearson, al observar valores $p < 0.05$ con un nivel de significancia del 5%.

Tabla 7.

Prueba de Normalidad para las variables y dimensiones.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Fortalecimiento de capacidades	,976	25	,788
Desarrollo de habilidades y conocimientos	,936	25	,118
Fomento de la colaboración	,879	25	,200
Empoderamiento	,956	25	,334
Monitoreo y evaluación	,931	25	,092
Ventajas competitivas del personal	,958	25	,376

Nota. Base de datos.

4.2.3.1. Relación entre el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023

Empleando el software SPSS 28, se ha identificado la conexión entre el fortalecimiento de capacidades y su impacto en la creación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023. Asimismo, se ha determinado las correlaciones entre las 4 dimensiones de la variable 1 con variable 2 en cumplimiento de objetivos, tabla 9.

Tabla 8.

Relación entre el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas.

		Fortalecimiento de capacidades	Ventajas competitivas del personal
Fortalecimiento de capacidades	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Ventajas competitivas del personal	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

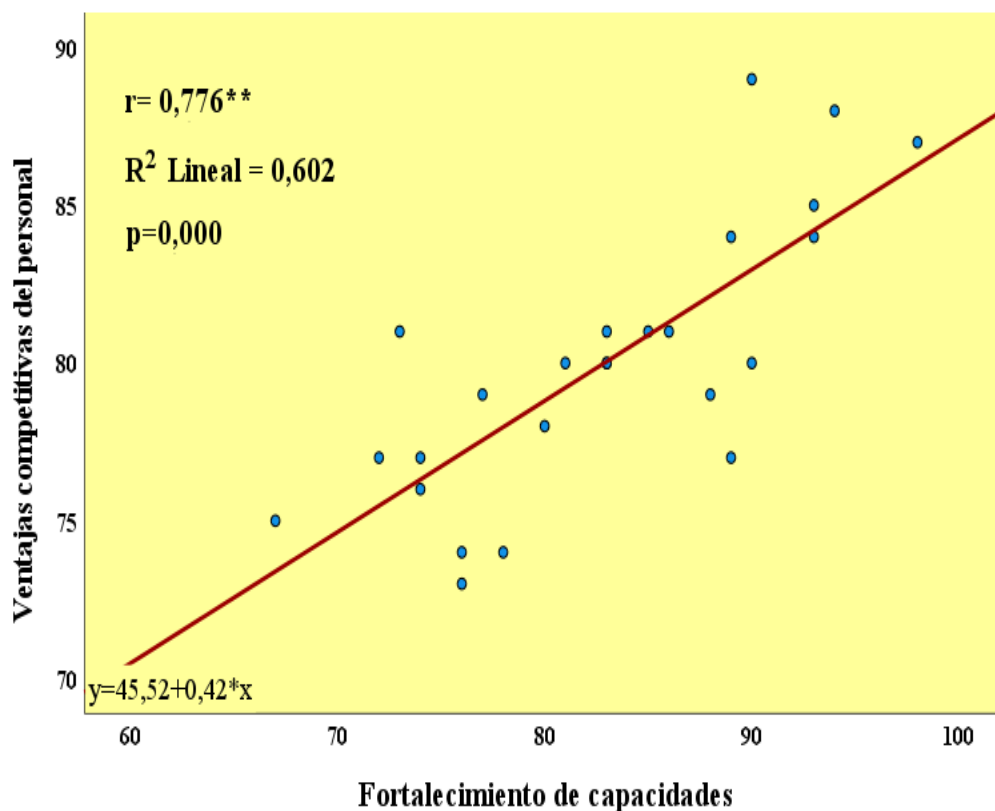
Nota. Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 8 se exhiben los resultados de la asociación entre los pares de valores de cada unidad de análisis, específicamente del puntaje correspondiente a la variable fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas, en donde se evidencia que el valor del coeficiente de relación de Pearson cuyo calor es ($r=0.776^{**}$) con una significancia cuyo valor es de $\text{sig}=0.000 < \alpha=0.05$, por lo que preliminarmente podemos concluir que es viable el fortalecimiento de capacidades y su incidencia en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023.

Figura 5.

Diagrama de dispersión del fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas del personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023.



Nota. Tabla 8.

Interpretación:

Según la representación gráfica en la figura 5, se verifica que la conexión entre las variables es positiva, ya que la pendiente de la línea de regresión es positiva. Al calcular el índice de relación entre ambas variables, se establece que es del 77,6% y también es positivo.

Tabla 9.*Correlaciones entre las dimensiones de la variable fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas del personal.*

		Desarrollo de habilidades y conocimientos	Fomento de la colaboración	Empoderamiento	Monitoreo y evaluación	Ventajas competitivas del personal
Desarrollo de habilidades y conocimientos	Correlación de Pearson	1	,569**	,731**	,371	,739**
	Sig. (bilateral)		,003	,000	,068	,000
	N	25	25	25	25	25
Fomento de la colaboración	Correlación de Pearson	,569**	1	,484*	,363	,693**
	Sig. (bilateral)	,003		,014	,074	,000
	N	25	25	25	25	25
Empoderamiento	Correlación de Pearson	,731**	,484*	1	,512**	,615**
	Sig. (bilateral)	,000	,014		,009	,001
	N	25	25	25	25	25
Monitoreo y evaluación	Correlación de Pearson	,371	,363	,512**	1	,569**
	Sig. (bilateral)	,068	,074	,009		,003
	N	25	25	25	25	25
Ventajas competitivas del personal	Correlación de Pearson	,739**	,693**	,615**	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,003	
	N	25	25	25	25	25

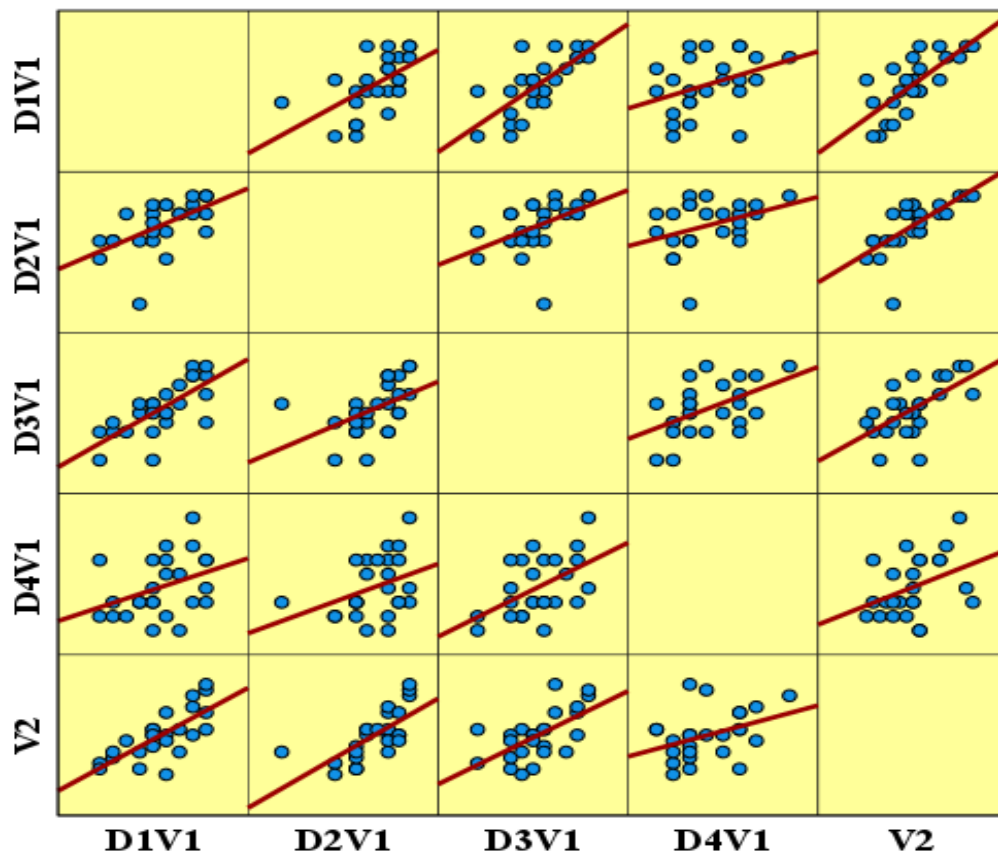
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Base de datos.

Figura 6.

Diagrama de dispersión entre las dimensiones de la variable fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas del personal.



Nota. Tabla 9.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 6 se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de la variable 1 fortalecimiento de capacidades y la variable 2 ventajas competitivas del personal en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023, basado en la estadística “r” de Pearson. Utilizando el mismo criterio en la tabla 9 para este caso se consideró las dimensiones (desarrollo de habilidades y conocimientos, fomento de la colaboración, empoderamiento, monitoreo y evaluación) de la variable 1

(fortalecimiento de capacidades) y la variable 2 ventajas competitivas estos resultados que hemos presentado fueron fundamentales para corroborar las hipótesis específicas de la investigación, revelando que los valores del coeficiente de correlación de Pearson, que son r (0,739**; 0,693**; 0,615** y 0,569**respectivamente), indican con una significancia cuyo valores en todos los casos de Sig.((0,000), (0,000), , (0,000) y(0,003)) menores $\alpha = 0.05$ lo que evidencia que es significativo. Asimismo, en la figura apreciamos que todas las líneas de relación son positivas.

4.3. Prueba de Hipótesis.

Se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson (r) para demostrar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la variable 1 (fortalecimiento de capacidades) y la variable 2 (ventajas competitivas del personal), según se detalla en la tabla 8. A continuación, se expone el análisis de los resultados.

a. Hipótesis general.

- Hipótesis alterna H_1 .

H_1 : El fortalecimiento de capacidades se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.

- Hipótesis Nula H_0 .

H_0 : El fortalecimiento de capacidades no se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.

- **Regla de decisión**

Se acepta la hipótesis nula (H_0) si la significancia es >0.05

Se acepta la hipótesis alternativa (H_1) si la significancia es <0.05 .

Tabla 10.

Relación entre el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023.

		Fortalecimiento de capacidades	Ventajas competitivas del personal
Fortalecimiento de capacidades	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Ventajas competitivas del personal	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Interpretación:

En la tabla 10 se observa el coeficiente de Relación de r de Pearson cuyo valor obtenido es ($r=0,776^{**}$) de ahí se deduce que hay una relación positiva con un nivel de significancia ($p \text{ valor}=0,000 \alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , afirmando, el fortalecimiento de capacidades se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.

Tabla 11.

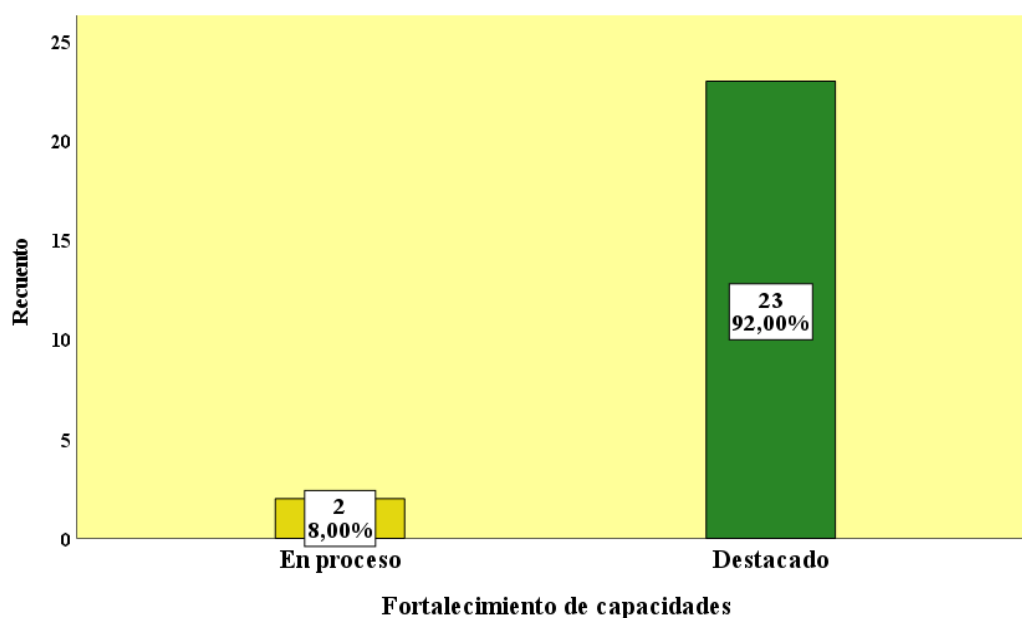
Frecuencia y porcentajes cruzadas entre fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023

		Ventajas competitivas del personal		
		Bueno	Total	
Fortalecimiento de capacidades	En proceso	Recuento 2 % del total 8,0%	2	8,0%
	Destacado	Recuento 23 % del total 92,0%	23	92,0%
Total		Recuento 25 % del total 100,0%	25	100,0%

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Figura 7.

Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas el fortalecimiento de capacidades y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo-2023.



Nota. Tabla 11.

Interpretación:

De la Tabla 11 y Figura 7 se logra apreciar que el 92.0% de los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023 se ubicó en la categoría destacado del fortalecimiento de capacidades, mientras que el 100,0% se estableció en la categoría de las ventajas competitivas del personal como bueno.

b. Hipótesis específicas.

➤ Hipótesis específica 1.

- **Hipótesis alterna H_1 1:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Hipótesis nula H_0 1:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos no se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Regla de decisión**
Se acepta la hipótesis nula (H_0) si la significancia es >0.05
Se acepta la hipótesis alternativa (H_1) si la significancia es <0.05 .

Tabla 12.

Relación entre el desarrollo de habilidades y conocimientos y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023.

		Desarrollo de habilidades y conocimientos	Ventajas competitivas del personal
Desarrollo de habilidades y conocimientos	Correlación de Pearson	1	,739**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Ventajas competitivas del personal	Correlación de Pearson	,739**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Interpretación:

En la Tabla 12 se observa el coeficiente de relación de r Pearson cuyo valor obtenido es ($r=0.739^{**}$) de ahí se deduce que hay una relación positiva con un nivel de significancia ($p \text{ valor}=0.000 < \alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , afirmando, el fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

Tabla 13.

Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el desarrollo de habilidades y conocimientos y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad

Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.

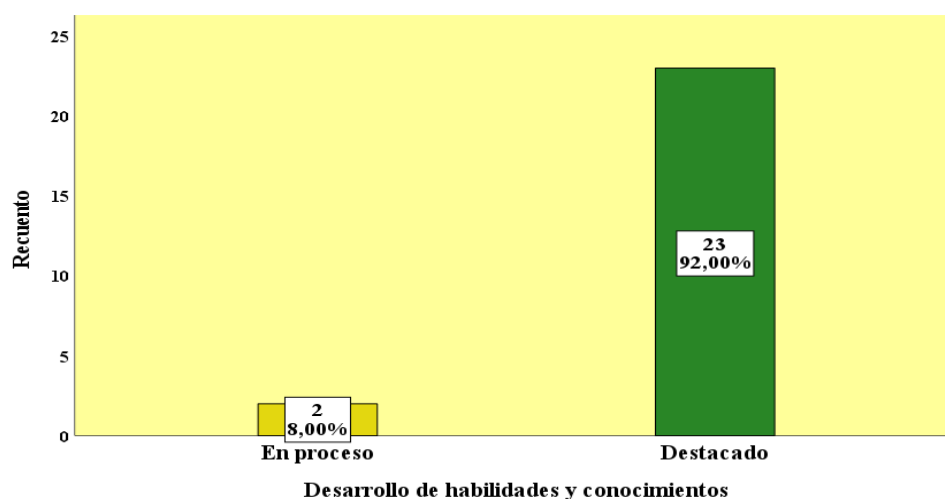
		Ventajas competitivas del personal		
		Bueno	Total	
Desarrollo de habilidades y conocimientos	En proceso	Recuento % del total	2 8,0%	2 8,0%
	Destacado	Recuento % del total	23 92,0%	23 92,0%
Total		Recuento % del total	25 100,0%	25 100,0%

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Figura 8.

Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas el desarrollo de habilidades y conocimientos y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad

Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.



Nota. Tabla 13.

Interpretación:

De la Tabla 13 y Figura 8 se logra apreciar que el 92.0% de los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023 se ubicó en la categoría destacado del desarrollo de habilidades y conocimientos, mientras que el 100,0% se estableció en la categoría de las ventajas competitivas del personal como bueno.

➤ Hipótesis específica 2

- **Hipótesis alterna H₁ 2:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Hipótesis nula H₀ 2:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración no se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Regla de decisión**
Se acepta la hipótesis nula (H₀) si la significancia es >0.05
Se acepta la hipótesis alternativa (H₁) si la significancia es <0.05.

Tabla 14.

Relación entre el fomento de la colaboración y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023

		Fomento de la colaboración	Ventajas competitivas del personal
Fomento de la colaboración	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Ventajas competitivas del personal	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

**-. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Interpretación:

En la tabla 14 se observa el coeficiente de Relación de r de Pearson cuyo valor obtenido es ($r=0.693^{**}$) de ahí se deduce que hay una relación positiva con un nivel de significancia ($p\text{-valor}=0.000\alpha =0.05$) Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la H_1 , es decir, el fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento se relaciona positivamente con las ventajas competitivas.

Tabla 15.

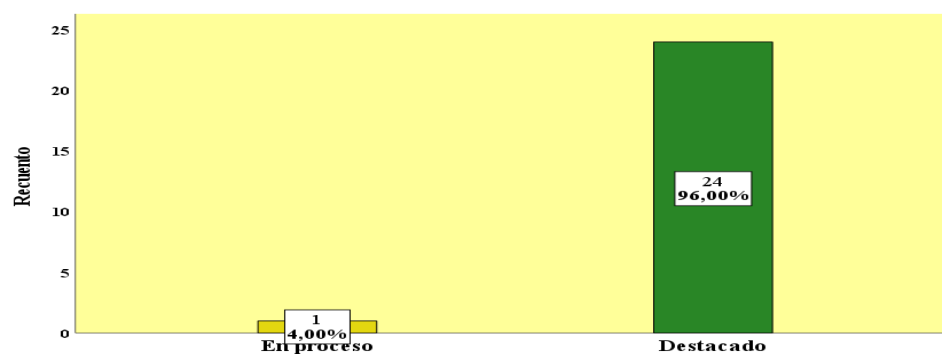
Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el fomento de la colaboración y las ventajas competitivas en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023

		Ventajas competitivas del personal		
			Bueno	Total
Fomento de la colaboración	En proceso	Recuento % del total	1 4,0%	1 4,0%
	Destacado	Recuento % del total	24 96,0%	24 96,0%
Total		Recuento % del total	25 100,0%	25 100,0%

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Figura 9.

Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el fomento de la colaboración y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.



Nota. Tabla 15.

Interpretación:

De la Tabla 15 y Figura 9 se logra apreciar que el 96.0% de los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023 se ubicó en la categoría destacado del fomento de la colaboración, mientras que el 100,0% se estableció en la categoría de las ventajas competitivas del personal como bueno.

➤ **Hipótesis específica 3**

- **Hipótesis alterna H_1 3:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Hipótesis nula H_0 3:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento no se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Regla de decisión**
Se acepta la hipótesis nula (H_0) si la significancia es >0.05
Se acepta la hipótesis alternativa (H_1) si la significancia es <0.05 .

Tabla 16.

Relación entre el empoderamiento y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023

		Empoderamiento	Ventajas competitivas del personal
Empoderamiento	Correlación de Pearson	1	,615**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
Ventajas competitivas del personal	Correlación de Pearson	,615**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Interpretación:

En la Tabla 16 se observa el coeficiente de Relación de r de Pearson cuyo valor obtenido es ($r=0,615^{**}$) de ahí se deduce que hay una relación positiva con un nivel de significancia ($p\text{-valor}=0.000\alpha =0.05$) Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la H_1 , es decir, el fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento se relaciona positivamente con las ventajas competitivas.

Tabla 17.

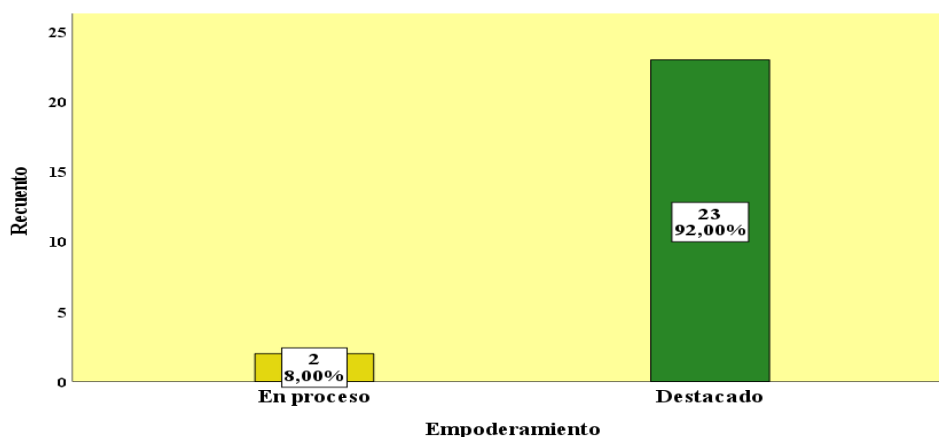
Frecuencia y porcentajes cruzadas entre el empoderamiento y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023

		Ventajas competitivas del personal	
		Bueno	Total
Empoderamiento	En proceso	Recuento	2
		% del total	8,0%
	Destacado	Recuento	23
		% del total	92,0%
Total		Recuento	25
		% del total	100,0%

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Figura 10.

Diagrama de Frecuencia y porcentajes cruzadas: el empoderamiento y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023



Nota. Tabla 17.

Interpretación:

De la Tabla 17 y Figura 10 se logra apreciar que el 92.0% de los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023 se ubicó en la categoría destacado del empoderamiento, mientras que el 100,0% se estableció en la categoría de las ventajas competitivas del personal como bueno.

➤ **Hipótesis específica 4.**

- **Hipótesis alterna H₁ 4:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Hipótesis nula Ho 4:** El fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación no se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.
- **Regla de decisión**
 Se acepta la hipótesis nula (H₀) si la significancia es >0.05
 Se acepta la hipótesis alternativa (H₁) si la significancia es <0.05.

Tabla 18.

Relación entre el monitoreo y evaluación y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023

			Monitoreo y evaluación	Ventajas competitivas del personal
Correlación de Pearson	Monitoreo y evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	25	25
	Ventajas competitivas del personal	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	25	25

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Interpretación:

En la Tabla 18, se aprecia el coeficiente de relación de Pearson (r=0,559**) indicando una relación positiva significativa con un p-valor de 0.000 (p=0,05). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), afirmando, el fortalecimiento de capacidades en su

dimensión monitoreo y evaluación se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

Tabla 19.

Frecuencia y porcentajes cruzadas el monitoreo y evaluación y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023

		Ventajas competitivas del personal		
		Bueno	Total	
Monitoreo y evaluación	En proceso	Recuento % del total	6 24,0%	6 24,0%
	Destacado	Recuento % del total	19 76,0%	19 76,0%
Total		Recuento % del total	25 100,0%	25 100,0%

Nota. Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS 28.

Figura 11.

Diagrama de frecuencia y porcentajes cruzadas el monitoreo y evaluación y las ventajas competitivas en la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-2023.



Nota. Tabla 19.

Interpretación:

De la Tabla 19 y Figura 11 se logra apreciar que el 76.0% de los empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo 2023 se ubicó en la categoría destacado del monitoreo y evaluación, mientras que el

100,0% se estableció en la categoría de las ventajas competitivas del personal como bueno.

4.4. Discusión de resultados.

Después de evaluar los análisis estadísticos de relación de Pearson utilizando el programa SPSS 28, se determina que "El fortalecimiento de capacidades se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023".

En cuanto a la hipótesis general, la Tabla 10 muestra el coeficiente de relación de r de Pearson, cuyo valor obtenido es ($r=0,776^{**}$), de ahí se deduce que hay una relación positiva con un nivel de significancia ($p \text{ valor}=0,000 < \alpha = 0.05$). Por lo tanto, concluimos que el fortalecimiento de capacidades está positivamente relacionado con las ventajas competitivas del personal.

En relación con la hipótesis específica 1, el calor de la tabla 12 muestra el coeficiente de relación de r de Pearson, cuyo valor es ($r=0.739^{**}$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 afirmando el fortalecimiento de las capacidades en su dimensión de desarrollo de habilidades y conocimientos está positivamente relacionado con las ventajas.

Respecto a la hipótesis específica 2, al revisar los resultados en la Tabla 14, se nota que el coeficiente de relación de r de Pearson es de ($r=0.693^{**}$). esto implica una relación positiva con el nivel de significancia ($p \text{ valor}=0,000 < \alpha = 0.05$). por ende, se descarta la hipótesis nula y se acepta la H_1 , afirmando, el fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

En cuanto a la hipótesis 3 el valor obtenido en la Tabla 16 se observa el coeficiente de relación de r de Pearsn cuyo valor obtenido es ($r=0.615^{**}$) de ahí se deduce que hay una relacion positiva con un nivel de significancia ($p\text{ valor}=0,003 < \alpha = 0.05$). en consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, afirmando, el fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento se relaciona se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

Y por último, para la hipótesis especifica 4 el valor obtenido en la Tabla 18 se observa el coeficiente de relación de r de Pearson cuyo valor obtenido es ($\rho=0,569^{**}$) de ahí se deduce que hay una relación positiva con un nivel de significancia ($p\text{ valor}=0,003 < \alpha = 0.05$). En consecuencia, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se respalda la hipótesis alternativa (H_1)., afirmando, el fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.

De esta manera, al comparar con algunas investigaciones relacionadas con el tema en estudio, identificamos a Chuquimarca y colaboradores, entre otros. (2019), en su investigación manifiesta la economía en relación con los problemas ambientales. ellos también deberían ofrecer soluciones para la entrega desde una perspectiva ambiental. Regulación de los recursos y precios del agua. Además, Soto (2013), en su investigación manifiesta que, a través del progreso de la investigación, se establece la relevancia de forjar una ventaja competitiva en las organizaciones al concentrarse en sus recursos, factores cruciales que inciden directamente en el éxito o el fracaso de la entidad. Del mismo modo Molina

(2019), concluyendo que, los hallazgos incluyen el desarrollo de una metodología que permite a las empresas obtener un diagnóstico personalizado de su situación en el ámbito de la integración de la cadena de suministro, identificando los puntos débiles de su relación con los proveedores y clientes y de su integración interna, orientando así las acciones de mejora para obtener ventajas competitivas. Asimismo, Mendoza (2022), en la investigación, la confirmación estadística de la hipótesis general arrojó un resultado de 171.64, en comparación con un valor crítico de 43.7730. Este resultado sugiere la necesidad de rechazar la hipótesis nula y, en su lugar, aceptar la hipótesis principal. En consecuencia, en resumen, se deduce globalmente que la administración del emprendimiento empresarial, enfocada en la implementación del proceso administrativo, el entrenamiento del personal y las estrategias de mercado, tiene un impacto significativo en la competitividad de la empresa ASCENDA S.A.C. en Trujillo, Perú.

Además, en referencia Villa (2020), entre los descubrimientos destacados para la Gerencia Social, se destaca que los talleres para el desarrollo de habilidades, las sesiones de apoyo técnico y el acompañamiento pedagógico han logrado generar una sensibilización significativa entre los participantes clave de la comunidad educativa, sentando así las bases para la creación de una cultura preventiva frente a los riesgos de desastres. A partir de la

Evidencia recopilada, se puede afirmar que las instituciones educativas han logrado incorporar la gestión de riesgo en sus procesos de planificación, así como en herramientas de gestión como los planes de gestión específico para cada institución y los planes de contingencia para eventos sísmicos de altas intensidad y deslizamiento, la relevancia de la investigación para la Gerencia Social se centra, en primera instancia, se destaca la relevancia de mejorar las habilidades

como un medio para promover una mentalidad preventiva ante el riesgo de desastres dentro de la comunidad educativa. Asimismo, se observan dificultades en las instituciones educativas para llevar a cabo de manera efectiva el programa PREVAED Escuela Segura. Además, De los Godos et al. (2019), la ejecución de esta implementación proporciona respaldo estratégico a la organización y al progreso del negocio, ofreciendo un conjunto más amplio de herramientas para asegurar el alcance de los objetivos empresariales. Pretendemos demostrar que la administración e implementación de elementos fundamentales dentro del recurso humano marca la diferencia y, al mismo tiempo, impulsa el crecimiento del equipo que forma parte de la empresa. El propósito principal de este estudio es alinear los procedimientos de gestión del talento con el plan estratégico de la organización en el Hotel Sonesta El Olivar. De igual modo con Flores (2018). Para analizar los datos, se evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, y los instrumentos demostraron una confiabilidad excelente con un valor de 0,892. Además, al considerar la hipótesis general del estudio, se obtuvo un valor significativo de ,000, lo que indica una elevada significancia.

Con este resultado, es válido afirmar que existe una relación positiva y significativa alta entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, en 2018, con un nivel de confianza del 99%. Por lo tanto, se determina que cada dimensión de las variables, junto con las segundas variables, tiene un impacto significativo, es adecuada y contribuye positivamente al crecimiento de la institución. Por último, Cunya (2016), Según la investigación, los jefes administrativos mejoraron su desempeño al descubrir que sus habilidades se adaptaron mejor a sus puestos y que conocían las metodologías

necesarias para cumplir con las metas de sus áreas, lo que mejoró el desempeño. Se sugiere llevar a cabo evaluaciones regulares del rendimiento del personal con el fin de detectar de manera anticipada las actuales demandas de formación.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el fortalecimiento de capacidades está vinculado con la creación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua de Ucayali para el período de 2018 a 2023. La hipótesis nula fue descartada, y la hipótesis general de la investigación fue aceptada, dado un valor de relación de $r=0,776^{**}$ con un nivel de significancia de 0,000, que es inferior a ($p < 0,05$).
2. Se determinó la conexión entre el desarrollo de habilidades en el ámbito del desarrollo de habilidades y conocimientos y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali. Se validó la hipótesis 1 y se descartó la hipótesis nula 1 en el estudio cuando se encontró un valor de relación de $0,739^{**}$ y un nivel de significancia de 0.000 menor que ($p < 0.05$).
3. Se estableció la relación vinculada al desarrollo de habilidades y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali en su dimensión de fomento de la colaboración. Se validó la hipótesis Alternativa 2, descartándose la hipótesis nula 2 de la investigación, con un coeficiente de correlación de $0,693^{**}$ y un nivel de significancia de 0.000 el cual es inferior a ($p < 0,05$).
4. Se determinó la relación entre el fortalecimiento de capacidades en su dimensión de empoderamiento y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali. Se descarto la hipótesis nula y se aceptó específica 3 del estudio con un valor de relación de $0,615^{**}$ y un nivel de significancia de 0.000 menor que ($p < 0,05$).
5. Se encontró una relación entre el desarrollo de habilidades y competencia en el aspecto de monitoreo y evaluación y las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali. Se descarto la hipótesis nula y se aceptó

la hipótesis específica 4 de la investigación con un valor de relación rho de 0,569**
y un nivel de significancia de 0.003 menor que ($p < 0,05$).

RECOMENDACIONES

1. Para mantener, desarrollar y competir como institución, los líderes y empleados de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali deben fomentar la creatividad con el propósito de sacar provecho de manera constante las posibilidades que se presenten, generando beneficios, económicos o logro empresarial.
2. Para contribuir al mejoramiento de la competitividad, los directivos y colaboradores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali deben tener la Compromiso laboral y perseverancia para sacar adelante ideas creativas e innovadoras dentro del contexto de las ventajas competitivas del personal.
3. Los líderes de la Autoridad Administrativa del Agua de Ucayali deben desarrollar programas de capacitación para fortalecer las capacidades y mejorar la aptitud para integrarse a nuevas circunstancias
4. Los directivos de la Autoridad Administrativa del Agua de Ucayali deben implementar estrategias para desarrollar ventajas estratégicas, aclarando los conceptos para comunicar y socializar las políticas, que permitan un eficaz fortalecimiento de capacidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albers, H. (1997). *Principios de Organización y Dirección*. México: Ciencia y técnica, S.A.
- Ansoff, I. (1965). *The corporate strategy*. New York, USA: McGraw-Hill.
- Cea, E. (1999). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8a. ed.). Santa Fe de Bogotá: Mc. Graw – Hill.
- Chuquimarca, C., Lincango, J., & Taco, J. (2019). Estudio de la importancia de la ventaja competitiva en las organizaciones.
- De Los Godos, L., Rojas, R., & Zelaya, M. (2019). Implementación de las bases de la gestión de recursos humanos para la generación de un beneficio competitivo y sostenibilidad en el Hotel Sonesta El Olivar.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá.: Norma.
- Flores Huamaní, F. (2018). El personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, ha desarrollado capacidades y ha analizado su relación con el desempeño laboral.
- Galicia, F. (2000). *Administración del Recurso Humano para el Alto Desempeño*. México.: Trillas.
- Gomero, G., & Moreno, J. (1997). *Proceso de la investigación científica*. Lima, Perú: Fakir Ediciones.
- Gordón, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. Price hall internacional.
- Guzmán Napuri, C. (2004). *La Administración Pública y el procedimiento Administrativo General*. (1° Ed) Lima, Perú, Editorial: Ara EIRL.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill education.
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Londoño, C. (1996). *Un enfoque para la capacitación gerencial*. Revista Universidad Eafit.
- Medeiros, V., Gonçalves, G., & Camargo, E. (2019). Gestión de recursos hídricos y valor económico.
- Mendoza Caballero, E. (2022). Gestión del emprendimiento empresarial y la competitividad de la empresa Ascenda S.A.C. de Trujillo- Perú, año 2017-2019.
- Molina Quintana, B. (2019). Beneficios competitivos mediante la integración de la cadena de suministro en las empresas de la industria alimentaria de Michoacán.
- Mondy, W. y. (2005). *Administración de recursos humanos*. México.: Pearson Educación.
- Nash, M. (1989). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Colombia: Norma.
- Pérez, J. (1997). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones*. México.: Prentice Hall.
- Porter, M. E. (1990). *Ventaja competitiva: Creación y sostenimiento de un rendimiento superior*. Continental S.A. ISBN: 978-9682607637
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento organizacional*. México.: Pearson Educación.
- Ruiz, P. (2013). *Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial*. Revista El Mueble y la Madera.
- Sánchez, H. y. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima.

- Sánchez, H. y. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: BSA.
- Sastre, M. y. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid.: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica. ISBN: 978-8475772942
- Sigalas, C. (2015). Ventaja competitiva: El concepto desconocido. Gestión de la decisión.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning.
- Sosa, M., & Hough, G. (2006). Sensory expectations of children from different household incomes for a branded confectionary product. *Journal of Sensory Studies*, 21(2), 155–164. <https://doi.org/10.1111/j.1745-459X.2006.00058.x>
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2004). *Liderazgo con propósito: Lecciones de liderazgo basadas en talentos*. McGraw-Hill. ISBN: 978-9701057702
- Villa Quispe, F. (2020). Factores que contribuyeron al fortalecimiento de las capacidades para la gestión del riesgo de desastres en instituciones educativas del distrito de Lurigancho-Chosica, 2015-2017.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de Recolección de datos
Fortalecimiento de Capacidades

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutro
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Ítem	DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Categorías				
		1	2	3	4	5
1	Las actividades de formación que he participado han sido relevantes para mi crecimiento profesional					
2	Soy capaz de aplicar las habilidades y conocimientos que he desarrollado en situaciones laborales reales					
3	He notado una mejora en mi capacidad para resolver problemas en mi área de trabajo					
4	Mi capacidad para trabajar en equipo y colaborar con colegas ha mejorado después de mi desarrollo					
5	Considero que mi desarrollo de habilidades y conocimientos ha contribuido al éxito general de mi organización					
	FOMENTO DE LA COLABORACIÓN					
6	Se promueve activamente la colaboración entre los equipos y departamentos en mi organización					
7	Existe una comunicación abierta y transparente que facilita la colaboración entre los miembros del equipo					
8	Los líderes y supervisores alientan y reconocen el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados					
9	Se fomenta la retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo para mejorar la colaboración					
10	Creo que el trabajo en equipo y la colaboración son esenciales para el logro de los objetivos de la organización					
	EMPODERAMIENTO					
11	Tengo la autoridad para tomar decisiones importantes relacionadas con mi trabajo					
12	Siento que tengo autonomía para organizar mi trabajo y tomar la iniciativa.					
13	Tengo acceso a la información necesaria para tomar decisiones informadas					
14	Recibo los recursos y herramientas necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva					
15	Recibo retroalimentación y reconocimiento regular por mi trabajo y contribuciones					
	MONITOREO Y EVALUACIÓN					
16	Los indicadores de resultado son claramente definidos y medibles					
17	Los indicadores de eficiencia permiten evaluar el uso adecuado de los recursos					
18	La evaluación de impacto se basa en indicadores relevantes para los objetivos del programa/proyecto/actividad					
19	Se establecen indicadores para medir la sostenibilidad a largo plazo de los resultados					
20	La evaluación proporciona información valiosa para la toma de decisiones informadas					

Ventajas Competitivas del Personal

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutro
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Ítem	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Categorías				
		1	2	3	4	5
1	Las pruebas y evaluaciones me ayudaron a comprender mejor los conceptos clave del proceso de gestión					
2	Siento que puedo aplicar el conocimiento adquirido en gestión a situaciones del mundo real					
3	Me siento capaz de aplicar las habilidades adquiridas en gestión en situaciones reales					
4	Las simulaciones y tareas prácticas en gestión me ayudaron a desarrollar mis habilidades					
5	Las evaluaciones de habilidades en gestión reflejaron con precisión mi nivel de competencia					
	TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN					
6	Los miembros del equipo participan activamente en las discusiones y actividades					
7	La comunicación entre los miembros del equipo es clara y efectiva					
8	Las tareas y responsabilidades se distribuyen de manera justa entre los miembros del equipo					
9	El equipo aborda y resuelve conflictos de manera constructiva					
10	Los miembros del equipo se brindan apoyo mutuo en situaciones desafiantes					
	COMUNICACIÓN EFECTIVA					
11	Los mensajes que recibimos son claros y comprensibles					
12	La comunicación se realiza con la frecuencia adecuada para mantenernos informados					
13	Se utilizan los canales de comunicación apropiados para llegar a todos los destinatarios					
14	Se utilizan ejemplos concretos para respaldar la comunicación y mejorar la comprensión					
15	Recibimos feedback y respuestas a nuestras comunicaciones de manera regular					
	LIDERAZGO Y HABILIDADES DE GESTIÓN					
16	El líder comunica una visión inspiradora y motivadora para el equipo					
17	El líder identifica y desarrolla el potencial de crecimiento de los miembros del equipo					
18	El líder planifica y organiza las tareas y recursos de manera eficiente					
19	El líder prioriza tareas y administra su tiempo de manera efectiva					
20	El líder es hábil en la negociación y la colaboración con otros equipos					

Anexo 2: Base de datos

	Fortalecimiento_de_capacidades	Desarrollo	Fomento	Empoderamiento	Monitoreo_evaluación	Ventajas_comp.	Conocimientos	Trabajo_equipos	Comunicación	Liderazgo_y_habilidades	Formación	Desarrollo	Fomento	Empoderamiento	Monitoreo_evaluación	Ventajas_comp.	Conocimientos	Trabajo_equipos	Comunicación	Liderazgo_y_habilidades
1	90	24	24	24	18	80	23	22	21	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	80	21	20	21	18	78	25	16	19	18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	89	23	23	23	20	77	23	19	19	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	67	17	18	15	17	75	19	18	18	20	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
5	86	25	21	19	21	81	23	18	20	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	81	21	23	18	19	80	23	20	20	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7	83	23	23	21	16	81	21	21	21	18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	98	24	25	25	24	87	25	24	22	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
9	93	25	23	24	21	84	24	25	18	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	78	20	20	20	18	74	20	18	17	19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
11	76	22	18	19	17	73	23	16	17	17	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
12	83	22	21	20	20	80	21	20	22	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	94	25	25	25	19	88	23	24	22	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	93	24	23	24	22	85	24	22	19	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	90	25	25	22	18	89	24	21	24	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	73	21	21	15	16	81	22	16	21	22	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
17	85	21	22	21	21	81	23	19	21	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	76	17	20	18	21	74	20	20	17	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
19	74	18	20	18	18	76	20	19	18	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	74	18	20	19	17	77	23	19	18	17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2

	Fortalecimiento_de_capacidades	Desarrollo	Fomento	Empoderamiento	Monitoreo_evaluacion	Ventajas_comp	Conocimientos	Trabajo_e_eq	Comunicacion	Liderazgo_y_habilidades	Formacion	Desarrollo	Fomento	Empoderamiento	Motivacion	Ventajas_comp	Comunicacion	Trabajo_e_eq	Comunicacion	Liderazgo_y_habilidades
21	77	19	23	18	17	79	23	20	18	18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	83	21	24	20	18	80	23	19	23	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	89	22	24	22	21	84	23	19	23	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	88	22	24	20	22	79	23	20	23	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	72	20	13	21	18	77	19	16	23	19	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3

Anexo 3

Planillas Juicio de Expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación “Fortalecimiento de Capacidades y su incidencia en la Generación de Ventajas Competitivas en el Personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo - 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración.

ÁREA DE EXPERIENCIA: Gestión pública

TIEMPO: 5 años

CARGO ACTUAL: Docente Universitario

INSTITUCIÓN: UNDAC

Objetivo de la investigación: Establecer como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | Menos de | 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100 |
|--|------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | () () () () (X) () |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? | () () () () () (X) |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? | () () () () () (X) |
| 4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? | () () () () (X) () |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? | () () () () () (X) |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras? | () () () () (X) () |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha:20/10/22.....

Validado por: ... Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

Firma: 

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

Planillas Juicio de Expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación “Fortalecimiento de Capacidades y su incidencia en la Generación de Ventajas Competitivas en el Personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo - 2023”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karim FUSTER GOMEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración.

ÁREA DE EXPERIENCIA: Elaboración de tesis

TIEMPO: 4 años **CARGO ACTUAL:** Docente Universitario

INSTITUCIÓN: UNDAC

Objetivo de la investigación: Establecer como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | | Menos de | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|--|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?


.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha:20/10/22.....

Validado por: Mg. Karim FUSTER GOMEZ

Firma:


Mg. Karim FUSTER GOMEZ

Planillas Juicio de Expertos 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación “Fortalecimiento de Capacidades y su incidencia en la Generación de Ventajas Competitivas en el Personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali Periodo - 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración.

ÁREA DE EXPERIENCIA: Estadística

TIEMPO: 20 años **CARGO ACTUAL:** Docente Universitario

INSTITUCIÓN: UNDAC

Objetivo de la investigación: Establecer como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | Menos de | 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100 |
|--|------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | () () () () (X) () |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? | () () () () () (X) |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? | () () () () () (X) |
| 4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? | () () () () (X) () |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? | () () () () () (X) |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras? | () () () () (x) () |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha:20/10/22.....

Validado por:Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA.....

Firma:


Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

Anexo 4: Matriz de Consistencia

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN LA GENERACIÓN DE VENTAJAS COMPETITIVAS EN EL PERSONAL DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL AGUA UCAYALI PERIODO – 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL.	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo - 2023?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali?</p>	<p>Establecer como el fortalecimiento de capacidades se relaciona en la generación de ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo - 2023.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p> <p>Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p> <p>Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p> <p>Determinar la relación del fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p>	<p>El fortalecimiento de capacidades se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali periodo-2023.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>El fortalecimiento de capacidades en su dimensión desarrollo de habilidades y conocimientos se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p> <p>El fortalecimiento de capacidades en su dimensión fomento de la colaboración se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p> <p>El fortalecimiento de capacidades en su dimensión empoderamiento se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p> <p>El fortalecimiento de capacidades en su dimensión monitoreo y evaluación se relaciona positivamente con las ventajas competitivas en el personal de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p>	<p>Fortalecimiento de capacidades (1)</p> <p>Ventajas Competitivas del Personal (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de Habilidades y conocimientos Fomento de la colaboración. Empoderamiento Monitoreo y evaluación Conocimiento de habilidades. Trabajo en Equipo y Colaboración Comunicación Efectiva Liderazgo y habilidades de Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de formación. Evaluación de rendimiento. Innovación y creatividad. Comunicación entre equipo. Herramienta de colaboración. Equipo de trabajo. Toma de decisiones. Autonomía. Desarrollo profesional. Comunicación abierta. De resultados. De eficiencia. De impacto. De sostenibilidad. Prueba de conocimiento. Análisis de casos. Evaluación de desempeño Evaluación en equipo Participación activa. Comunicación efectiva Resolución de conflictos Apoyo mutuo. Claridad del mensaje. Frecuencia. Canal Feedback Motivación del equipo. Desarrollo de talentos. Planificación y organización. Asignación de recursos Supervisión y monitoreo. 	<p>Enfoque y tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuantitativo Aplicativo <p>Investigación de nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ddescriptivo Correlacional <p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental, descriptivo, transversal, descriptivo correlacional.</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- O2 </pre> <p>M = muestra O₁=Fortalecimiento de capacidades. O₂=Ventajas Competitivas del Personal. r= relación de variables</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>La población es de 25 servidores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali.</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnica e Instrumento de Recolección de Datos Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta Cuestionario de preguntas. <p>Procesamiento y análisis de Datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estadística descriptiva. Estadística inferencial