

**UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL
“FABIOLA SALAZAR LEGUÍA” DE BAGUA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
GLOBALES**



Cadena de valor y gestión del talento humano en los trabajadores de la Cooperativa Agraria APROCAM, Amazonas 2025

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS GLOBALES**

Autores:

Br. Vasquez Galvez Jhan Pieer

[\(\[orcid.org/0000-0002-1600-2364\]\(https://orcid.org/0000-0002-1600-2364\)\)](https://orcid.org/0000-0002-1600-2364)

Br. Carrera Centurion Thalia

[\(\[orcid.org/0000-0001-9925-5588\]\(https://orcid.org/0000-0001-9925-5588\)\)](https://orcid.org/0000-0001-9925-5588)

Asesor(a):

Mg. Anita Maribel Valladolid Benavides

[\(\[orcid.org/0000-0001-5656-2748\]\(https://orcid.org/0000-0001-5656-2748\)\)](https://orcid.org/0000-0001-5656-2748)

BAGUA - AMAZONAS – PERÚ

2026

DEDICATORIA

Agradecemos infinitamente a Dios por brindarnos sabiduría, fortaleza, paciencia y salud durante todo el proceso de desarrollo de esta investigación, guiándonos en cada desafío y permitiéndonos culminar satisfactoriamente esta importante etapa académica.

Asimismo, dedicamos esta tesis a nuestros padres y hermanos(as), quienes con su amor, apoyo incondicional, comprensión y constantes palabras de aliento fueron nuestra principal motivación para seguir adelante en los momentos más difíciles. Gracias por acompañarnos en cada paso, confiar en nuestras capacidades y enseñarnos el valor del esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por brindarnos salud y sabiduría durante todos estos años. También a nuestros padres y hermanos por apoyarnos a conseguir un logro más en nuestra vida, por su amor y ayuda condicional. Agradecemos a docentes de la escuela profesional de Administración de Negocios Globales por todos los conocimientos brindados. Y también a la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, de quien siempre estaremos orgullosos y con quien nos sentiremos identificados.

ÍNDICE

CARATULA.....	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE.....	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 Determinación del problema de investigación.....	11
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Objetivos: General y específicos.....	14
1.4 Importancia y alcances de la investigación	14
1.5 Justificación de la investigación	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes del estudio.....	16
2.2. Bases teóricas de la primera y segunda variable.....	19
2.3. Definición de términos básicos	34
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1. Hipótesis	36
3.2. Variables.....	36
3.2.1. Variable independiente	36
3.3. Operacionalización de variables	36
IV. METODOLOGÍA	38
4.1. Enfoque de la investigación	38
4.2. Tipo de investigación	38
4.3. Diseño de investigación	38
4.4. Método.....	39
4.5. Población y muestra	39
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40

4.7.	Validez y confiabilidad de instrumentos	41
4.8.	Contrastación de hipótesis.....	41
V.	RESULTADOS.....	42
5.1.	Presentación de análisis de los resultados	42
5.2.	Discusión de resultados.....	48
VI.	CONCLUSIONES	51
VII.	RECOMENDACIONES.....	52
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	523
	ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de la variable cadena de valor	42
Tabla 2	Niveles de la variable gestión del talento humano.....	43
Tabla 3	Prueba de normalidad	44
Tabla 4	Relación entre la cadena de valor y la gestión del talento humano	45
Tabla 5	Relación entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores	45
Tabla 6	Relación entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores	46
Tabla 7	Relación entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores ..	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Guía del desarrollo de la cadena de valor de la OIT	21
Figura 2	Teoría de la ventaja competitiva sostenible (Michael Porter)	22
Figura 3	Metodología para el fortalecimiento de cadenas de valor	23
Figura 4	Elementos de la cadena de valor.....	24
Figura 5	Niveles de la variable cadena de valor.	42
Figura 6	Niveles de la variable gestión del talento	43

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad, analizar la relación que existe entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa de servicios múltiples Bagua, Amazonas. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, fue de tipo básico, la muestra fue de 123 socios y trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM, se hizo uso del cuestionario como instrumento de compilación de datos. En base a los resultados se ha evidenciado que el 35% de los trabajadores perciben que la cadena de valor se encuentra un nivel bajo, el 34% en niveles intermedios y el 30.9% en niveles altos, por otra parte, el 38.2% de los encuestados considera la gestión del talento humano en un nivel bajo, el 29.3% en nivel medio y el 32.5% en un nivel alto, los resultados inferenciales denotaron un coeficiente de 0.893 con una significancia igual a 0.000 entre la cadena de valor y la gestión del talento humano. Se concluye que hay una vinculación positiva y altamente significativa entre la variable cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa de servicios de Bagua.

Palabras clave: gestión del talento humano, cadena de valor, cooperativa

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between the value chain and human talent management among the workers of the Bagua, Amazonas, multi-service cooperative. Methodologically, it employed a quantitative approach with a non-experimental, basic design. The sample consisted of 123 members and workers of the APROCAM agricultural cooperative, and a questionnaire was used as the data collection instrument. The results showed that 35% of the workers perceived the value chain to be at a low level, 34% at intermediate levels, and 30.9% at high levels. Furthermore, 38.2% of respondents considered human talent management to be at a low level, 29.3% at a medium level, and 32.5% at a high level. The inferential results indicated a coefficient of 0.893 with a significance level of 0.000 between the value chain and human talent management. It is concluded that there is a positive and highly significant relationship between the value chain variable and human talent management among the workers of the Bagua service cooperative.

Keywords: human talent management, value chain, cooperative

INTRODUCCIÓN

El creciente nivel de competitividad en el contexto empresarial que la actualidad debido a los cambios constantes que se vive, incrementa la necesidad de las organizaciones de buscar nuevas estrategias que les permita mejorar y optimizar sus procesos operativos, siendo la cadena de valor y la gestión del talento humano uno de los elementos principales y fundamentales para lograr la estabilidad en las entidades. Específicamente, la organización que desarrolla sus actividades en el sector agrario, puesto que, sus actividades no solo son a nivel nacional, sino a nivel internacional y necesita cumplir con los estándares básicos para su internacionalización.

Ante lo dispuesto, se desarrolló la presente investigación con la finalidad de poder comprender la importancia que tiene la cadena de valor y la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APROCAM ubicada en Amazonas y contribuir favorablemente en el incremento de su nivel competitivo. El análisis se inició con el primer capítulo, denominado como el planteamiento del problema constituido por la determinación del problema de investigación, la formulación de los problemas y objetivos, además de indicar la importancia y la justificación.

En el segundo capítulo, se indica el marco teórico con los antecedentes de la indagación, las bases teóricas y la definición de términos. En cuanto al tercer apéndice, se estipula las hipótesis, desde el ámbito general y específicas, en conjunto con las variables de estudio y su operacionalización.

En el cuarto capítulo, se estructuró el método de estudio con el enfoque, tipo, diseño, la población, muestra, técnicas e instrumentos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y la contratación de las hipótesis.

Respecto al quinto capítulo, denominado como aspectos administrativos, en los cuales se exponen los recursos, servicios, presupuestos y el cronograma de las actividades. En la parte final, se evidencia las referencias y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Determinación del problema de investigación

Se ha demostrado que aquellas empresas que logran una integración eficiente de sus eslabones en la cadena de valor pueden obtener ventajas competitivas sostenibles. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la falta de coordinación en los procesos y la escasa inversión en innovación tecnológica en los países en proceso de desarrollo económico limitan el incremento de la productividad, lo que repercute negativamente en los ingresos y la estabilidad económica de las organizaciones y los trabajadores. De acuerdo con la OIT (2020), aproximadamente el 60% de los trabajadores de sectores productivos en el mundo enfrentan bajos niveles de integración en sus cadenas de valor, lo cual reduce su competitividad y, a largo plazo, incrementa la dependencia de recursos externos, impactando el desarrollo local (Pineta, 2024). La persistencia de estos problemas podría derivar en la exclusión de muchos países de los mercados internacionales, agravando las desigualdades económicas y limitando el crecimiento de las empresas en contextos globales.

La gestión del talento humano (GTH) es otra variable crítica en la estructura y desarrollo de una organización, porque se basa en la medida la capacidad de innovación y adaptación al cambio. En el ámbito mundial, los problemas en la GTH, como la falta de capacitación continua y de programas de bienestar laboral, han generado una creciente desmotivación en la fuerza laboral. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2020) el 40% de los empleados a nivel mundial no recibe la formación adecuada para desempeñar eficientemente sus funciones, lo cual reduce su productividad y afecta la sostenibilidad de las empresas. Este escenario es particularmente alarmante en las naciones que se encuentran en proceso de desarrollo, donde los recursos para formación y bienestar suelen ser limitados. Si esta tendencia persiste, la productividad global podría verse comprometida, incrementando la rotación laboral y afectando la estabilidad económica de millones de familias en el largo plazo (Piñeros, 2022).

En América Latina, la integración y fortalecimiento de la cadena de valor también enfrenta grandes desafíos debido a la falta de infraestructura y a la limitada conectividad en sectores rurales y productivos. Países como México y Brasil, que cuentan con sectores productivos destacados, aún experimentan dificultades para coordinar las etapas de producción, distribución y comercialización, afectando su competitividad en el mercado. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el 35% de las empresas en la región reporta problemas en la eficiencia de sus cadenas de valor, especialmente en sectores agroindustriales (Nahuel y Padilla, 2020). Las deficiencias se incrementan por la falta de políticas públicas que fomenten

una cadena de valor integrada y resiliente. De no abordarse, estas limitaciones podrían restringir la capacidad de exportación de productos locales y reducir las oportunidades de crecimiento económico, profundizando la brecha competitiva con respecto a otras economías desarrolladas y poniendo en riesgo la sostenibilidad de muchas empresas latinoamericanas (Van Hoof, 2022).

La gestión del talento humano enfrenta obstáculos relacionados con la falta de recursos que se basen en la programación de capacitaciones para que aporten en el reforzamiento de las competencias en sectores productivos clave. En países como Colombia y Argentina, los niveles de inversión en desarrollo del talento humano son bajos en comparación con otros países, afectando la competitividad de sus trabajadores y limitando su capacidad de adaptación a las nuevas demandas del mercado. De acuerdo con un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021) sólo el 25% de las entidades en América Latina invierte en capacitación continua para sus empleados, lo cual impacta negativamente en su desempeño y en su capacidad para innovar. La falta de inversión en talento humano no solo reduce la eficiencia de las empresas, sino que también incrementa la desigualdad social, ya que los trabajadores sin formación adecuada se ven relegados a empleos de menor remuneración, perpetuando un ciclo de pobreza y exclusión en la región (Iris-Paho, 2023).

A nivel nacional la cadena de valor es identificada como una herramienta encargada de impulsar el crecimiento económico, especialmente en sectores clave como el agrícola, donde la organización y optimización de cada etapa pueden definir la viabilidad económica de las empresas. Sin embargo, la falta de infraestructura y la escasa adopción de tecnologías han impedido un avance sustancial en la mejora de esta cadena. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) el 45% de las empresas agrícolas enfrenta problemas de integración en sus procesos, impactando en la capacidad de llegar a mercados competitivos. Esta situación se agrava en zonas rurales, donde la falta de caminos adecuados y de sistemas de transporte eficientes limita el acceso a mercados y reduce la rentabilidad de los productores. Si esta problemática persiste, el sector agroexportador peruano podría quedar en desventaja frente a otros países latinoamericanos, disminuyendo su participación en el mercado global y afectando los ingresos de las familias dedicadas a esta actividad (Alfaro y Fernández, 2024).

En Perú, la gestión del talento humano en el sector agrícola y agroindustrial es un reto crítico para mejorar la competitividad del país en el mercado global. La falta de formación específica en técnicas agrícolas y de desarrollo de habilidades para la innovación limita el crecimiento de este sector, afectando tanto a trabajadores como a productores. Según datos del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI, 2021) solo el 30% de los trabajadores en el sector agrícola ha recibido capacitación formal en los últimos cinco años, lo cual disminuye su

productividad y reduce la calidad de los productos peruanos en comparación con los de otros países. La escasa inversión en talento humano podría generar un estancamiento en el crecimiento del sector, afectando la economía nacional y limitando las oportunidades laborales para miles de trabajadores rurales, quienes ya enfrentan condiciones de vulnerabilidad económica y social (Jara y Solorzano, 2024).

La Cooperativa de Servicios Múltiples APROCAM se ha consolidado como una de las principales entidades en Amazonas en la comercialización de cacao en grano y sus derivados. Sin embargo, las limitaciones en el conocimiento sobre la cadena de valor y la falta de personal especializado han generado desafíos en su eficiencia productiva y en la calidad de sus entregas. Las deficiencias se incrementan por la ausencia de prácticas de liderazgo y de programas de desarrollo profesional, lo cual afecta el rendimiento y cohesión del equipo. Estos factores han conducido a la cooperativa a enfrentar déficits económicos y un deterioro en su posicionamiento empresarial, dado que carece de personal calificado capaz de alinearse con los ideales y objetivos estratégicos de la organización. Ante esta realidad, y considerando las áreas de mejora detectadas, se propone la optimización de la cadena de valor como una estrategia para fortalecer la gestión del talento humano y promover el crecimiento sostenible de APROCAM.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025?

¿Cuál es la relación que existe entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025?

¿Cuál es la relación que existe entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025?

1.3 Objetivos: General y específicos

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

La presente indagación tiene una radical importancia, porque se centra en el análisis de la gestión de la cadena de valor y el talento humano en los colaboradores de la entidad, cuyos factores permiten que se optimicen los procesos operativos y productivos en la organización y de la misma manera se evidencie el desempeño del personal de la cooperativa APROCAM, para que se logren los objetivos que se estipulan por cada período. Por consiguiente, la presente investigación es una alternativa para poder lograr un nivel óptimo de eficiencia en la empresa.

Este proyecto se realiza debido a la imperiosa necesidad de conocer la conexión y/o asociación que puede existir entre la cadena de valor y la gestión del talento humano, evaluando el desempeño de los colaboradores de la cooperativa de servicios múltiples. Conocer las actividades que involucran a la cadena de valor permitirá optimizar los procesos empresariales y se podrá conocer la manera de mejorar la capacidad en los trabajadores dentro de la cooperativa; generando que la empresa alcance niveles de eficiencia y eficacia.

Finalmente se debe mencionar que el presente proyecto de investigación está desarrollado en base a estudios e investigaciones confiables.

1.5 Justificación de la investigación

La indagación se justifica bajo las falencias observadas en la Cooperativa Aprocam tales como; desconocimiento de actividades primarias y secundarias, ausencia de calidad en talento humano y comunicación con los socios. Por ende, la cadena de valor servirá como aporte de conocimiento a los dirigentes y a partir de ellos se puedan realizar estrategias que ayuden a mejorar y eliminar los errores existentes en la empresa, a modo que se puedan alcanzar los objetivos propuestos en un menor tiempo posible y con los recursos mínimos. Asimismo, la presente investigación contribuirá con las cooperativas del sector cacaotero sobre la importancia de tener una cadena de valor óptima en sus procesos internos y externos para poder ser más competitivas en el mercado que se desarrolla y lograr las utilidades previstas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

En antecedentes internacionales, destacan los estudios realizados por Peralta et al. (2020) cuya intención era describir el marketing digital en el sector publicitario de Barranquilla, enfocándose en los factores de competitividad internos y externos que influyen en las empresas medianas. La investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, no experimental y de método transversal. La muestra incluyó a 15 empresas medianas que tenían áreas de marketing digital, todas ubicadas en Barranquilla. Los resultados revelaron una consistencia moderada en la capacidad de respuesta de las empresas frente a factores externos, reflejando una dinámica de adaptación. Se concluyó que estas empresas requieren estrategias para fortalecer sus indicadores internos de competitividad con el fin de responder adecuadamente a los factores cambiantes del entorno externo.

Palacios y Maldonado (2024) analizaron la relación entre la formación basada en competencias y la calidad del servicio en la cooperativa de Transporte Urbano Sultana de Cotopaxi, conformada por 51 socios. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un método descriptivo, además de establecer un nivel correlacional, no experimental y de corte transversal, aplicando encuestas y procesando los datos por el SPSS. Los resultados revelaron una relación positiva moderada entre las variables, con un coeficiente de Pearson de 0,667 y una significancia bilateral de $p = 0,001$ ($< 0,05$), lo cual demostró una repercusión positiva entre la formación por competencias y la calidad brindada en la empresa. En conclusión, la calidad de los servicios se encuentra conectados con las competencias del personal del área logística.

El estudio de Alzoubi et al. (2022) tuvieron como objetivo integrar la gestión de recursos humanos (HRM) con la gestión de la cadena de suministro (SCM) mediante un marco sinérgico utilizando la jerarquía analítica difusa y evaluación de toma de decisiones. Se aplicó un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo. Los resultados indicaron que el criterio educativo fue el más relevante, afectando directamente el HRM. El modelo propuesto mejoró significativamente el desempeño de la cadena de suministro en un 98.9%, la eficiencia en un 97.8%, y la satisfacción de los empleados en un 96.7%, demostrando la viabilidad y efectividad de la integración para optimizar la sostenibilidad organizacional.

Pournader et al. (2021) propusieron analizar el estado actual de la literatura sobre las aplicaciones de la inteligencia artificial (IA) en la gestión de la cadena de suministro (SCM), con el fin de identificar los métodos de IA más investigados y sus contextos de aplicación, así como

explorar posibles direcciones para estudios futuros. Para ello, se utilizó un enfoque multimétodo que incluyó el desarrollo de una taxonomía única de aplicaciones de IA y un análisis bibliométrico exhaustivo. Los resultados revelaron una fragmentación significativa en la investigación de IA, destacando la necesidad de una taxonomía inclusiva para guiar futuras investigaciones. La revisión también identificó patrones en el uso de métodos como el aprendizaje de forma automática y el procesamiento de imágenes y textos. Los hallazgos sugirieron que se analice el aprendizaje profundo de la IA y su aplicación en la cadena de suministros, puesto que, eran factores claves en las empresas.

El objetivo del artículo de Lobo, (2024) fue examinar los aspectos claves de la gestión de la cadena de suministro (SCM) y sugerir que muchas de las herramientas, procesos y tecnologías empleadas en SCM podrían ser útiles para la gestión del talento. En un contexto económico donde el 75% del PIB de EE.UU. está basado en servicios, se observa que las prácticas relacionadas con la producción de bienes están más desarrolladas bajo los parámetros del sector de los servicios. El artículo propone organizar el estudio siguiendo los principales pasos de SCM, como la previsión de la demanda, planificación, gestión de abastecimiento, proveedores y compras/logística de entrada, adaptados a la gestión del capital humano. En este contexto, se destaca la importancia de integrar múltiples áreas funcionales, tener en cuenta la demanda de talento humano y planificar adecuadamente el desarrollo y la adquisición de personas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

El estudio de Cabrera y Pinto (2022) se desarrolló con el propósito de identificar la incidencia de la GTH en la productividad de una cooperativa agropecuaria, para ello, se estipuló un tipo de análisis descriptivo y de nivel correlacional, además empleó una muestra de 42 socios, seleccionados a partir de una población finita de 100 miembros. La variable independiente fue la gestión del talento humano y la dependiente, la productividad, también se utilizó una encuesta de 28 preguntas que fueron validadas y obtuvieron un coeficiente de 0.902 y 0.837. El análisis de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de -0.051 con un valor de significancia de 0.747, indicando que la GTH no incide favorablemente en la productividad. Se concluyó que existen niveles desfavorables de gestión del talento humano y baja productividad en la cooperativa, recomendando mejorar la comunicación con los socios sobre las dificultades actuales y evaluar otros componentes que se encuentran afectando la competitividad de la empresa.

Gonzales e Hidalgo (2022) tuvieron como finalidad establecer la conexión que existía entre el talento humano y el desempeño laboral en una cooperativa de Sullana. La metodología fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transversal correlacional y de enfoque mixto. La

población consistió en 370 trabajadores, seleccionando una muestra de 189 personas, las cuales respondieron a un cuestionario. Los hallazgos revelaron un coeficiente de proporción de 0.007, indicando una relación positiva casi nula entre las variables. En términos específicos, el 99% de los encuestados manifestó aprovechar siempre las oportunidades organizacionales, el 94% percibió reconocimiento a sus logros y condiciones laborales óptimas y el 84% indicó recibir orientación adecuada al iniciar sus labores. En conclusión, el estudio destacó el compromiso laboral de los trabajadores y el impacto favorable en la cooperativa.

Cordova (2022) tuvo como finalidad proponer un plan logístico para aumentar la productividad de una cooperativa cafetalera de Chirinos. La investigación fue cuantitativa, con un nivel descriptivo-propositivo y no experimental. La población y muestra incluyeron a 20 colaboradores, asimismo, emplearon encuestas y análisis documental para la obtención de información. Los resultados mostraron que los procesos logísticos tenían niveles regulares y bajos, mientras que la productividad se encontraba en un nivel medio bajo. Se concluyó que al integrar las actividades logísticas con la productividad, desde compras hasta almacenamiento, la cooperativa lograría mejorar su competitividad y sostenibilidad en el mercado.

González y Herrera (2020) tuvieron por finalidad precisar la conexión que existía entre la cadena de valor y la aplicación de estrategias competitivas en las cooperativas de Amazonas. El estudio fue de tipo aplicado, cuantitativo y correlacional. La población incluyó al personal administrativo y a los 636 socios agricultores, además se utilizaron técnicas como el cuestionario y la guía de observación. Con la aplicación del cuestionario a las personas que fueron seleccionadas, se obtuvo mediante el análisis estadístico un Rho de Spearman = a 0.820, demostrando una clasificación positiva alta entre ambas variables, con una significancia bilateral de 0.001, confirmando la relación positiva entre la cadena de valor y las estrategias competitivas de los colaboradores. En conclusión, las estrategias competitivas de la empresa se encuentran conectadas de manera significativa y positiva con la cadena de valor de la entidad.

Checa (2020) presentó su estudio con el objetivo de brindar a la empresa la estructuración de una GTH para que mejoren los niveles de desempeño en los colaboradores de una entidad de Piura. Se utilizó un diseño descriptivo-propositivo, se aplicó una encuesta a una muestra de 36 personas. Los resultados mostraron la existencia de deficiencias en el crecimiento de las capacidades del personal por la falta de desarrollo de programas que refuercen los conocimientos y habilidades de los colaboradores, asimismo, se identificó problemas de comunicación entre los departamentos de la organización. Con base en estos hallazgos, se propuso una estrategia de cuatro etapas, enfocada en la incorporación, retroalimentación y seguimiento del talento. La

investigación concluyó que una adecuada estrategia de gestión del talento humano contribuiría a mejorar el desempeño laboral de los empleados de la organización.

2.2. Bases teóricas de la primera y segunda variable

2.2.1. Cadena de valor

Se muestran diferentes definiciones en la actualidad y es empleado principalmente como una herramienta estratégica. Entre una de las definiciones más publicadas, según la Organización Internacional del Trabajo, hace referencia a la agrupación de actividades que se necesita para desarrollar un producto o establecer un servicio desde el inicio hasta la entrega a los consumidores finales, por lo que se explica a la brevedad como una cadena de actividad que añade valor en beneficio a los consumidores (Quiroz, 2021).

Para Rojas et al. (2021) comprende una extensa diversidad de actividades necesarias para que un producto o servicio circule, desde su creación hasta la entrega final a los respectivos clientes. El concepto de esta variable comprende todos los procesos (eslabones), que se encuentran conformados por los actores que efectúan alguna actividad vinculada con el proceso productivo de un bien o servicio, así como también su distribución, comercialización y venta. Se conforma de dos actividades que son: básica y de apoyo, la primera se encuentra relacionado con la creación de valor que incluye logística de entrada y salida, operaciones, marketing y servicio al consumidor. La segunda, se emplea para coordinar, administrar e intercambiar información, que implica la infraestructura, recursos humanos, investigación y abastecimiento.

Por su parte, Doumet et al. (2021) consideraron que la cadena de valor es una ventaja competitiva de la empresa, la cual no puede comprenderse como un todo, debido que cada una de las actividades que se efectúan pueden contribuir a la colocación de un costo relativo y diseñar base para su distinción. Por lo tanto, la disgregación de actividades permite valorar el comportamiento de los costos y las bases de diferenciación factible y viable. El término cadena de valor se conceptualiza en una doctrina de diversos enfoques, el cual exige una gama de actividades desde la concepción, para el diseño y elaboración del producto pasando por diversas fases de producción hasta el otorgamiento a los clientes finales. Es por ello, que se define también como un análisis estratégico que permiten a la empresa establecer ventajas competitivas, siendo un medio sistemático que identifica cada una de las acciones que realiza una entidad

En tanto, Analuisa et al. (2022) menciona que las cadenas de valor agrícolas se basan en rutas de transformación de los productos, es decir, a través de procesos para aplicar y controlar el flujo eficiente, además de la rentabilidad de las materias primas, productos finalizados e

información vinculada desde el consumo hasta el origen. Asimismo, menciona que los diversos eslabones empleados en el ciclo de producción hasta arribar al consumidor, se pasa por etapas de manipulación, transformación y venta a las familias generando una problemática colectiva en el sector, considerando como ejemplo la concentración de los nanomateriales como frutas o granos que generan un efecto en los diferentes niveles tróficos.

a. La cadena de valor como herramienta analítica

Se considera un modelo de implementación general, que contribuye a realizar de forma más sistemática las actividades de una organización, basándose en criterios de costo, valor y margen. Además, se compone por una sucesión de fases de agregación de aprecio en las etapas productivas, permitiendo obtener un esquema racional para analizar la posición de la entidad en relación a sus competidores y ofrecer un método para conceptualizar labores encaminadas a efectuar una ventaja competitiva sostenible (Tumbaco et al. 2022).

Es una herramienta de estudio manejado para conocer las actividades de una entidad y describir la interacción entre ellas. Dicho estudio es un elemento que examina a un criterio sectorial, cada eslabón de la cadena de producción, intentando trazar el diagrama del progreso completo, con la finalidad de establecer en qué fase se puede obtener mayor valor. Asimismo, se debe obtener una mayor sucesión productiva para lograr una visión oportuna en la búsqueda necesaria de interrelaciones, expuestas en los diversos sistemas de valor que intentan alcanzar ventajas competitivas. Entonces, se afirma que existen posibilidades de obtener mejoras al efectuar ajustes menores en eslabones de la cadena de valor solicitada (Rojas et al. 2021).

b. Modelo de la cadena de valor según varios autores

- **Cadena de valor de McKinsey**

Este modelo es el primigenio en el fundamento del concepto de la cadena de valor, el cual fue planteado en el año 1980 por la empresa estratégica McKinsey, basándose en un gráfico secuencial que evidencia los elementos fundamentales del sistema de una empresa para la entrega de sus productos o servicios. Fundamenta que las diferentes empresas son una agrupación de acciones que se efectúan desde el ingreso de materia prima, mediante las transacciones o procesos, hasta el servicio posventa. Cada eslabón debe desempeñar un papel esencial en la contribución de la explotación de fuentes potencial de ventajas competitivas sobre los competidores (Quiroz, 2021).

Entonces el modelo mezcla las funciones internas de la entidad y el aspecto global de la misma, enfocando así el denominado “sistema de negocios”; sin embargo, para emplear dicho

modelo en las empresas, se debe clasificar los factores que definen la ventaja competitiva de la organización, interpretándose, como aquellas actividades que sean fundamentales para que brinde satisfacción al cliente, actividades que se diferencian de las competencias y que contribuyan a la generación de valor de la misma. Asimismo, el modelo permitió optimizar el producto productivo, el margen de rentabilidad (disminución de costes) y la eficiencia de los factores de producción (Freile et al. 2023).

Figura 1

Guía del desarrollo de la cadena de valor de la OIT



Nota. Información obtenida de Quiroz (2021).

- **Teoría de la ventaja competitiva (Michael Porter)**

M. Porter desarrolló la cadena de valor en 1985 con la finalidad de analizar y generar efectos positivos en las actividades empresariales. Se enfoca en conocer y optimizar los procesos que corresponden directamente al valor del producto, además de observar las etapas que facilitan la producción de la misma. Se compone de dos actividades: primarias y secundarias, y su desarrollo evalúa las categorías para aumentar la eficiencia y efectividad (Lara, 2024). La primera se considera como aquellas que originan valor directamente mediante las fases de producción y entrega del producto ofrecido; en tanto, la segunda son esenciales para aumentar la eficiencia y efectividad de las actividades primarias, lo conforman la infraestructura de la empresa, gestión de talento humano, desarrollo de tecnologías y la obtención de suministros (Lara, 2024).

Figura 2

Teoría de la ventaja competitiva sostenible (Michael Porter)



Nota. Información obtenida de Quiroz (2021).

c. Tipología de cadenas de valor

Para López et al. (2024) se clasifican de acuerdo a sus tipologías, siendo cuatro formas que evidencian su diversidad y complejidad, las cuales son:

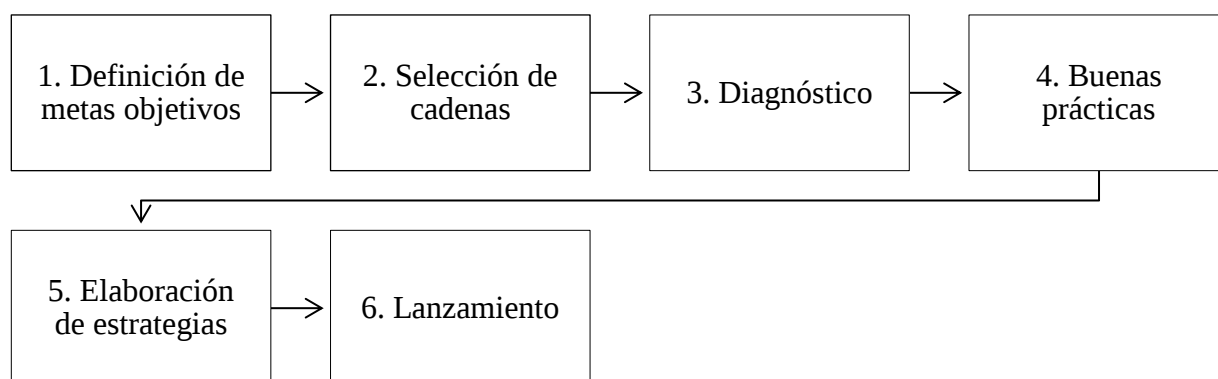
- i) Por el número de actores involucrados: se diferencia por la cantidad de actores involucrados, es decir los participantes de la cadena de valor en los diversos sectores. En el caso del sector automovilístico se requiere de abundantes productos y bienes intermedios diversos, recolectados por una red extendida de proveedores. Por otro lado, en el rubro de hierbas y especias, existen muchos productores diferentes, sin embargo la proporción del producto es parecida, y en el caso del sector minero, existen a menudo una limitada cantidad de proveedores.
- ii) Por los actores que determinan su gobernanza: existen las cadenas de valor designadas por el comprador (buyer-driven) y las designadas por el proveedor (supplier-driven). Aun así, existen otras, tales como la estructura de gobierno con una coordinación limitada y las comerciales en base al mercado que son integradas verticalmente.

- iii) Por su alcance geográfico: se diferencia de las naciones, los empresarios comercializan solamente en la nación donde se producen. En cuanto a las regionales y globales, se entiende que el producto se procesa y comercializa en países diversos.
- iv) Por el grado de transformación del producto: considerando a la producción de frutas frescas, se evidencian limitados procesos de transformación en la cadena de valor, a diferencia de otros bienes, como el algodón, que puede inducir a varias etapas de producción. Es por ello que, esta tipología está vinculada con el grado de desarrollo de la tecnología empleada, siendo en algunas cadenas de valor suficientes los procedimientos tradicionales, en tanto, en otras es indispensable las tecnologías avanzadas.

d. Metodología para el fortalecimiento de cadenas de valor

Figura 3

Metodología para el fortalecimiento de cadenas de valor



Nota. Información obtenida de Rojas et al. (2022)

La figura de la metodología del proyecto CEPAL fue planteada por Padilla y Oddane en el año 2014, presentando de forma sintética el análisis de la cadena de valor y de esa forma conocer acciones específicas para contribuir a su fortalecimiento. El primer paso es la definición de metas objetivos, que deben perseguir el fortalecimiento de la cadena, es decir, encontrarse direccionados con el plan de desarrollo y políticas públicas fundamentales. Posteriormente, se encuentra la selección de cadenas que, debe guiarse por criterio cuantitativo y cualitativo, el cual requiere un enfoque del esfuerzo a los sectores públicos y privados. El tercer paso es la elaboración de diagnóstico, direccionado a conocer minuciosamente las restricciones y oportunidades de los eslabones de la cadena; asimismo, debe comprender un contexto nacional, internacional, desempeño económico, diagnóstico de mercado y gobernanza de la misma (Rojas et al. 2022).

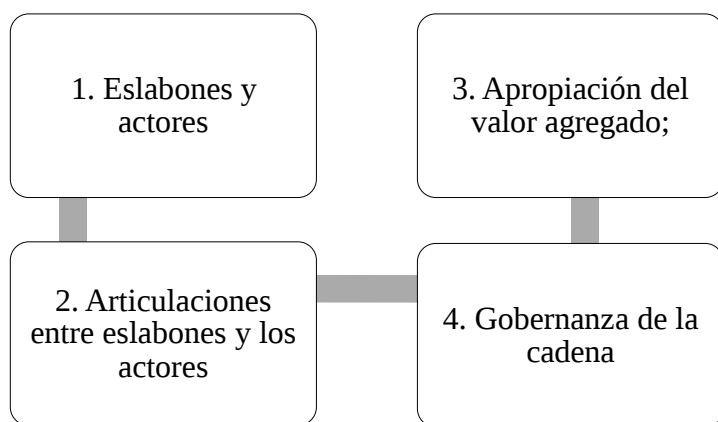
Continuamente, se sigue al análisis de mejores prácticas internacionales que brindaron una base para establecer la distancia de una cadena de valor analizada y similar en otras naciones, con el fin de identificar conocimientos para el diseño de estrategias. Es por ello que, el paso siguiente es la creación de estrategias para el beneficio de las oportunidades; asimismo, identificar el nivel micro y acciones para contribuir al fortalecimiento de los eslabones y la cadena de su conjunto, considerando estrategias como tiempos, recursos y responsables ideales. Por último, el sexto paso es el lanzamiento de la estrategia de fortalecimiento de la cadena, el cual debe ser una presentación activa y con un efecto inmediato de los eslabones de la cadena y publicar los compromisos empleados; asimismo, permite demostrar la efectividad y operatividad de otras cadenas, para que las demás empresas inicien un proceso similar (Rojas et al., 2022).

e. Elementos de la cadena de valor

Existen cuatro elementos relevantes para la cadena de valor, siendo la primera los eslabones y actores que la componen, interpretándose como aquellas etapas de elaboración y entrega de un producto o servicio. El segundo elemento son las articulaciones entre eslabones y actores hace relevancia al adecuado funcionamiento y contribuye a desagregar las actividades. El tercer elemento es la apropiación del valor agregado y en última instancia, la gobernanza de la cadena, como el elemento fundamental para determinar los procedimientos que corresponden adaptarse a los agentes de la cadena. Por lo tanto, la cadena de valor determina las ventajas competitivas, mediante un método para generar valor agregado, brindando utilidades para el productor y beneficio para el consumidor (Linzán et al. 2021).

Figura 4

Elementos de la cadena de valor.



Nota. Información obtenida de Doumet et al. (2021).

f. Los motores de cambio que impulsan al desarrollo de las cadenas de valor

En la economía del mercado, se evidencia diversas competencias una contra la otra, de los cuales se logra conocer varios factores influyentes, tales como:

1. Eficiencia del sistema: cuando se comprueba una relación tanto en la optimización de los costos y el aumento de la eficiencia en el mercado, siempre y cuando los actores grandes y pequeños de la cadena de valor laboren juntos (Tumbaco et al. 2022).
2. Calidad del producto: en los constantes cambios del mercado, la competencia es más intensa; por lo tanto, si los sistemas de producción desean lograr que los productos permanezcan en el mercado, deben aumentar la cuota del mercado, enfatizando que los productos y servicios realizan cambios del mercado y las diversas condiciones de la demanda (Tumbaco et al. 2022).
3. Diferenciación del producto: en tanto existe más ayuda en los involucrados y una mayor duración en la cadena de valor, será más complicado para los competidores imitar el mismo producto y proceso de producción, debido que no sólo es el producto sino también la técnica. Por lo tanto, la diferencia de la entidad, permite alcanzar una ventaja competitiva sobre la competencia (Tumbaco et al. 2022).
4. Normas sociales y ambientales: en mención a los clientes que son más prudentes con las normas sociales y ambientales debido que demandan más productos que enmarcan dichos requerimientos. El tema de realizar negocios de forma responsable es considerar los intereses comerciales de las entidades y las exigencias de los consumidores. Por lo tanto, responder a las normas sociales y ambientes permiten mejorar los escenarios de la cadena de valor (Tumbaco et al. 2022).
5. Entorno empresarial favorable: cuando las cadenas de valor no se encuentran de manera esporádica, sino compuestas por un entorno de alta complejidad social, económica, política y cultural, demostrando el éxito y ventaja de las transacciones comerciales dentro de la cadena. Debido que el mercado se encuentra bajo el dominio de los reglamentos, instituciones e intervenciones que impactan directamente en un sector de manera específica, que a su vez permiten iniciar nuevas oportunidades de mercado (Tumbaco et al. 2022).

g. Estrategias clásicas de la cadena de valor

Según Tumbaco et al. (2022) comprueba tres estrategias clásicas empleadas, descritas a continuación:

1. Estrategias de especialización: se basa cuando una entidad asigna cierta parte de sus patrimonios para el desarrollo e implementación de estrategias competitivas en los productos e incluso mercados de su entorno. Por lo tanto, la aplicación puede realizarse en el alcance del mercado y en los nuevos usos para el mismo producto, el cual se necesita una posición sólida de la entidad (Tumbaco et al. 2022).
2. Estrategias de integración: se refiere a la inversión de recursos estratégicos que servirán para la implementación o innovación de los procesos de producción, siendo de forma horizontal o vertical. De forma horizontal, cuando la entidad integre en su totalidad las líneas de productos con otros semejantes; y de manera vertical, comprenden dos factores; la integración hacia atrás y la integración hacia adelante, la primera cuando la entidad envía sus recursos estratégicos al crecimiento de nuevas empresas que producen insumos y la segunda, cuando la entidad invierte en nuevas actividades que le aproximan al cliente (Tumbaco et al. 2022).
3. Estrategias de diversificación: cuando los recursos estratégicos son empleados con frecuencia, en la medida en que las entidades comienzan a funcionar libremente e intervenir en el mercado abierto. Dicha estrategia comprende el diario labor de las entidades, en su interés o motivación para impactar dentro del mercado y alcanzar un nivel de rentabilidad y sostenibilidad en largo tiempo (Tumbaco et al. 2022).

h. Dimensiones de la variable cadena de valor

- **Actividades primarias**

Para Rojas et al. (2022) son actividades que participan en el origen físico del producto, en su venta y entrega al consumidor, además de la asistencia posterior a la venta. Se agrupan en cinco categorías, las cuales se han considerado como indicadores y se definen de la siguiente manera:

- **Logística de entrada:** actividades asociadas con la recepción, almacenamiento y distribución de insumos que se emplean para la producción del producto tales como la gestión de materiales, supervisión de inventario, programación de vehículo y devoluciones de proveedores.

- **Operaciones:** procedimientos en donde los insumos se convierten en producto, el cual abarca maquinado, empaclado, ensamblaje, mantenimiento de equipos, pruebas y operaciones de planta.
- **Logística de salida:** vinculadas a la distribución de productos hacia los clientes, es decir, el almacenamiento de productos terminados, operaciones de vehículos de reparto, gestión de pedidos y programación.
- **Marketing y ventas:** se realizan a través del uso de medios digitales o físicos para persuadir al cliente la compra de un producto o servicio. En esta categoría se incluye: publicidad, promociones, puntos de ventas, canales y fijación de precios.
- **Servicio post venta:** relacionadas a la conservación del valor del producto o a la mejora del mismo, el cual incluye instalación, reparación, capacitación y ajustes del producto.
- **Actividades secundarias**

Según Terranova et al. (2021) también son conocidos como actividades de apoyo o soporte que, contribuyen a mantener las actividades primarias proporcionando elementos para la creación de valor de la entidad. Estas actividades se agrupan en cuatro categorías, las cuales se han considerado como indicadores y se definen de la siguiente manera:

- **Infraestructura:** abarca aquellas actividades diarias de operación de la entidad, comprendiendo la planificación, financiamiento y estructuración de la asociación con los inversores y grupos de interés externos.
- **Gestión de recursos humanos:** son actividades de procesos que analizan los subsistemas de talento humano que contribuyen a la entidad, tales como selección de personal, capacitación, desarrollo organizacional, formación, evaluación, entre otros.
- **Desarrollo de tecnología:** actividades y procesos relacionados a la innovación de producto y servicios de la entidad, el cual abarca sistema de información, de administración y control de operaciones u otro tipo de actividades o procesos que permitan la innovación de las operaciones de la organización.
- **Compras:** abarca aquellos procesos de adquisición de materia y suministros para el funcionamiento y operación de la entidad, en cada una de sus dimensiones, tanto en las actividades primarias como secundarias.

2.2.2. Gestión del talento humano

Se define como un proceso estratégico aplicado en las organizaciones con el fin de realizar los procesos de reclutamiento, selección, formación y evaluación del personal en una

entidad, los cuales se encuentran involucrados en el logro de las metas, puesto que ,el éxito organizacional depende de los conocimientos habilidades, competencias y capacidades de los colaboradores (Ramírez-Torres, 2023).

De acuerdo con lo dispuesto por Cubas et al. (2022) se define como un elemento esencial en las entidades porque permiten la administración de manera eficiente de las labores que cumple el personal o talento humano de una entidad, ante ello, se evalúa las capacidades, conocimientos y habilidades de los colaboradores para desempeñar sus labores en las empresas, asimismo, contribuyen en mantener un buen clima organizacional en la entidad para reforzar el desarrollo y control del personal.

Para Leyva et al. (2024) en las últimas décadas, la gestión del talento humano es un factor esencial en el sistema económico empresarial, porque genera un impacto no solo en el ámbito interno de la organización, sino también en los factores externos, debido a que con el desarrollo de las funciones de los colaboradores, se puede evidenciar el éxito y la competitividad de la empresa, lo cual le permite tener una superioridad con las demás entidades que desarrollan sus operaciones en el mismo sector.

Según la definición por Chiavenato, se encuentra caracterizada por el cumplimiento de tres procesos, los cuales son la admisión, compensación y el desarrollo, cuando se emite una gestión se tiene una acción que involucra un efecto, por ende, ante un eficiente proceso de gestión del talento humano, se contará en la organización con un adecuado personal para cumplir de manera correcta con cada una de las actividades organizacionales para obtener buenos resultados (Gusman, 2022).

Desde la perspectiva de Tarique (2021) la gestión del talento humano forma parte de la gestión de los recursos humanos que, implica actividades como la dotación del personal, formación, desarrollo, rendimiento, compensación, salud y seguridad de todos los colaboradores que se relacionan en las operaciones laborales de una entidad, siendo importante para mantener una correcta gestión del talento humano, que la empresa mantenga un personal que sepa liderar la entidad, puesto que, es el directivo el encargado de planificar los objetivos de la empresa y en conjunto con los demás supervisores de estipular las actividades que el personal desarrollará en la organización.

Las organizaciones han identificado y corroborado la importancia que tiene diseñar sistemas basada en la gestión del talento humano para llegar a ser superiores a sus competidores, puesto que, es una herramienta básica centrada en la evaluación del talento

humano, cuya responsabilidad es desarrollar las labores de la organización, de acuerdo al talento que cada uno de los colaboradores poseen (Alarcón y Varna, 2024).

a. Teorías de la gestión del talento humano

Se encuentra la teoría del capital humano enunciada por Becker en el año 1975, la cual sustenta que las empresas deben invertir en las personas, de la misma manera, cómo invierten en la mejora de los procesos internos, equipos y fuentes tecnológicas, puesto que, incentivan el crecimiento de la empresa. Con el enfoque de Becker, las organizaciones deben planificar fuentes de inversión que permitan desarrollar actividades que potencien los conocimientos, habilidades y capacidades de los colaboradores, llegando a obtener mayores y mejores resultados en su desempeño, porque se genera un impacto significativo en la productividad de la entidad, logrando de la misma manera incrementar su ventaja competitiva (Quintero, 2020).

Según lo mencionado por Uribe et al. (2023) la teoría de capital humano, otorga a la empresa fuentes de estrategias para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de su talento humano, puesto que, es necesario que el personal cada vez siga actualizando e incrementando sus conocimientos, lo cual favorece a la entidad para que pueda adaptarse a los entornos cambiantes y competitivos que demanda el cumplir con los objetivos empresariales, siendo necesario que para lograr los resultados esperados, se requiere potenciar las habilidades del personal que cumple con las labores en la entidad

Teoría de las competencias de McClelland y Spencer, indicando que las empresas llegan a obtener un elevado éxito, cuando los directivos se preocupan por elevar las capacidades de las personas, puesto que, el personal no solo se debe quedar con los conocimientos académicos para la obtención de su grado académico, sino que durante toda su vida profesional debe continuar buscando nuevas fuentes de conocimiento y actualización que les permita reforzar sus habilidades y volverse más eficientes, de tal forma, que contribuya en el logro de los objetivos empresariales (Iván y Baldoceda, 2023).

Bajo el sustento de la teoría de las competencias, los directivos de la organización tienen mayor interés en el crecimiento e incremento de las habilidades el talento humano desarrollando entrenamientos, capacitaciones y formación con la finalidad de optimizar el trabajo en las personas que cumplen sus funciones en la organización, centra sus evaluaciones en las competencias del talento humano, porque estarán relacionados con el desempeño del personal; es decir que cuando el recursos humano tiene como parte de su cumplimiento laboral procesos

de capacitación y actualización de sus competencias, se llega a obtener un mejor desempeño organizacional por parte de los colaboradores (Armada, 2021).

Teoría de la gestión por objetivos, indicada por Drucker como el proceso que permite que los objetivos de las empresas se encuentren alineados con las habilidades individuales del personal de la empresa, puesto que, son quienes hacen posible el cumplimiento de las operaciones organizacionales y que las entidades logren sus resultados. La gestión del talento humano permite que se establezcan objetivos en la empresa en base a los conocimientos y habilidades del talento humano, siendo importante la planificación de las actividades para que los procesos en la entidad se definan de manera correcta y se llegue a obtener los resultados eficientes e idóneos (Romero et al., 2022).

Según Drucker, las organizaciones que desean obtener un alto nivel de desempeño deben ser lideradas por un personal comprometido, que se enfoque no solo el cumplimiento de los objetivos empresariales, sino también a evaluar la conducta de los colaboradores, puesto que, con el rendimiento de los mismos se podrán lograr todos los procesos y actividades que fueron planificadas en las empresas. El talento humano debe ser reconocido como la fuente principal para el alcance de las metas eficientes en las entidades, dado que, son quienes a través del cumplimiento de sus labores, se encargan del logro de los resultados y niveles de competitividad esperados por los directivos organizacionales (Romero et al., 2022).

b. Procesos de la gestión del talento humano

De acuerdo con las evaluaciones revisadas por Rojas et al. (2021) se puede indicar que la gestión del tanto se basa en potenciar el talento innato que tienen los colaboradores que ingresan a una empresa, siendo importante que la parte administrativa de las entidades se preocupan por brindarles y proporcionarles todos los recursos y herramientas que sean necesarias para que el personal cumpla, no solo con sus labores, sino incrementar sus capacidades, habilidades y conocimientos, para obtener dicha finalidad se sigue un proceso con seis pasos, los cuales son los siguientes:

- **Admisión de personas (Reclutamiento):** Proceso que se sigue para atraer y seleccionar a todo el personal idóneo que cumple con las características indicadas por el área de talento humano de la organización. Las actividades son planificadas para que se lleven a cabo con eficiencia, llegando a tener una calidad en el capital humano de la organización, permitiendo reducir los problemas de rotación del personal.

- **Organización de personas (Cultura corporativa):** Las personas es la fuente principal de la existencia de la empresa y al cumplir con sus funciones se ven en la necesidad de compartir, sus valores, cultura, normas, comportamientos, creencias, entre otros factores que se tienen en cuenta para la estructuración y planificación de los objetivos organizacionales.
- **Compensación de personas (Incentivar y motivar):** Forma parte de las actividades estratégicas que aplica la parte administrativa de una empresa cuando ya cuenta con un personal calificado con el propósito de retenerlo y motivarlos para que sigan formando parte de la empresa.
- **Desarrollo de personas (Capacitación y desarrollo):** Proceso que la empresa planifica para potenciar las capacidades del personal basados en sus competencias, habilidades y conocimientos, de tal manera que se incentive el desempeño laboral.
- **Retener a las personas (Permanencia):** La empresa se preocupa por mantener y crear condiciones internas que permitan motivar al personal para que siga formando parte de su organigrama organizacional y cumplan eficientemente con sus responsabilidades laborales.
- **Evaluación de personas (Medir rendimiento laboral):** Estipular indicadores y criterios de evaluación para conocer los niveles de desempeño de cada talento humano que forma parte de la empresa, permitiendo que se tomen decisiones con referencia a las mejoras o fuentes de compensación y/o motivación.

c. Dimensiones de la gestión del talento humano

Para Pinargote y Pico (2023) la gestión del talento humano, es visto según el fundamento de Chiavenato, como uno de los principales factores del ámbito organizacional e incluso es identificado como el principal determinante del desarrollo y el éxito de una empresa, abarcando su evaluación bajo algunos componentes que son denominados dimensiones que serán explicadas a continuación:

La primera dimensión es la selección del personal: siendo un proceso que tiene como finalidad identificar y atraer a los profesionales más calificados que cumplan con las características solicitadas por la empresa para cumplir un puesto en la entidad. Durante el proceso de selección se evalúan a los candidatos bajo dos expectativas: La primera bajo las exigencias del cargo (perfil/ cumplimiento de las funciones) y las características del personal (capacidades y/o habilidades), siendo necesario de la misma manera que la empresa cuente con

una gestión del talento humano para poder seleccionar a la persona idónea que cumpla las responsabilidades laborales de manera eficiente (Bravo y Delgado, 2022).

Para la selección del personal se emplean técnicas de evaluación para diversas personas y poder identificar al talento humano idóneo que cumpla con las cualidades requeridas por la entidad para que desempeñe sus funciones y actividades. Este proceso se realiza que la empresa pueda contar con una lista de candidatos que desean ser parte de la empresa y puedan pasar cada una de las pruebas que el área de recursos humanos crea conveniente para seleccionar de manera correcta a la persona que aportará en el logro de los objetivos organizacionales (Macías y Franco, 2024).

Los indicadores que evalúan la dimensión de selección del personal son los siguientes: Competencias, son las características individuales de cada una de las personas que permiten que apliquen sus conocimientos teóricos en la práctica durante el cumplimiento de sus labores en una empresa, las cuales son evidenciadas en su rendimiento y el cumplir de los objetivos de la empresa (Zurita et al., 2022). El perfil, centrado en la evaluación de cada uno de los postulantes que desean formar parte de la organización, forma parte del proceso para seleccionar al personal que cumpla con éxito cada una de las funciones que son emanadas por el supervisor a cargo (Vera y Medina, 2023). La experiencia, como parte de la selección del personal, el responsable de las entrevistas, también tiene en cuenta la experiencia de cada una de las personas, el tiempo y las labores que han cumplido durante toda la trayectoria laboral de cada una de las personas (Chaluisa et al., 2023).

La segunda dimensión es la capacitación del personal: Es un proceso educativo que se brinda al personal que ha sido seleccionado para integrarse a la empresa, de tal forma que se involucre con sus responsabilidades a desarrollar en un inicio, sin embargo, las capacitaciones no deben solo ser al inicio, sino durante toda la etapa de existencia de la organización, debido a que este sistema de capacitación permite a la empresa reforzar los conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores para que sigan cumpliendo eficientemente sus labores, mejorar su desempeño y contribuir en la capacidad competitiva de la entidad (Vera y Medina, 2023).

La capacitación del personal contribuye a potenciar el desempeño de los colaboradores, por lo tanto, no debe ser identificado como una pérdida de dinero o tiempo, sino por lo contrario, los directivos de las organizaciones deben conocer que para aumentar los conocimientos y habilidades se deben establecer programas de capacitación de manera continua, porque contribuye no solo con la competitiva de la empresa, sino también con la competitividad,

motivación, desarrollo profesional, mejora en la toma de decisiones satisfacción del personal y de los clientes y a mantener una buena relación entre el personal reforzando el clima y cultura organizacional (Lugo, 2023).

Entre los indicadores que se encargan de evaluar la segunda dimensión, se encuentra: El personal, representando uno de las fuentes principales de supervivencia de la empresa, puesto que, son los encargados de cumplir con las funciones organizacionales en la entidad, basado en sus conocimientos y capacidades, siendo importante que los directivos de las empresas puedan continuar potenciando y reforzando el desarrollo de las habilidades profesionales de su personal (Campoverde, 2024). Profesional, el talento humano que forma parte de la institución o entidad privada debe continuar actualizando sus conocimientos y esto se consigue a través de la programación de capacitaciones para que los colaboradores puedan adquirir nuevos conocimientos y seguir especializándose en sus áreas de trabajo que desarrollan como parte de sus labores en la entidad (Saldaña et al., 2021). El indicador, cuando se desarrollan actividades que permitan incrementar las capacidades y habilidades en los colaboradores, la empresa puede establecer fuentes de evaluación basados en indicadores para medir el desempeño y garantizar que las dichas acciones están obteniendo los resultados esperados (Vargas y García, 2022).

La tercera dimensión, es la evaluación de personal que según lo indica como el proceso continuo que se realiza para poder observar el desempeño de los colaboradores para identificar el cumplimiento de los objetivos planificados que fueron programados en el desarrollo de las capacitaciones e inducciones al personal, los cuales pueden ser evaluados de acuerdo al cumplimiento y eficiencia de los resultados finales de la organización. Cada personal tiene que cumplir con las responsabilidades del puesto de trabajo que le fue asignado de acuerdo a sus conocimientos y capacidades (Castro y Delgado, 2020).

La evaluación del personal es estructurada por el área de recursos humanos para que de acuerdo a las operaciones realizadas en la entidad, cada persona pueda ser evaluado e identificar sus niveles de rendimiento de manera individual y por grupo, este proceso brinda una visión general al responsable de los colaboradores para tomar acciones de mejora cuando el personal no cuenta con las capacidades necesarias que contribuya eficientemente en la empresa o continuar programando actividades que sigan reforzando las capacidades de los colaboradores. La evaluación es necesaria y vital en todas las empresas porque permiten tomar decisiones a los responsables de la organización con referente al personal y desarrollar planes de acción que mejoren en mayor medida las operaciones que son ejecutadas en la entidad, las cuales están dirigidas al talento humano (Guerra et al., 2024).

Para emitir el análisis de la tercera dimensión, se consideran los siguientes indicadores: La supervisión, es un sistema basado en la observación de manera continua que es desarrollado por el supervisor de cada uno de los colaboradores para determinar el desempeño de los colaboradores, para llevar a cabo una eficiente supervisión, el encargado debe planificar sus evaluaciones según categorías para identificar las capacidades que aún necesitan ser reforzadas en el personal (Heredia-Quito y Narváez-Zurita, 2021).

El monitoreo, constituye el análisis y utilización de la información sobre los avances y progresos del talento humano para que se garantice el logro de los objetivos que la entidad ha establecido, de lo contrario, se podrá tomar acciones correctivas para mejorar la situación y se llegue a los resultados esperados (Sánchez y Alvear, 2021). El acompañamiento, es importante para que el personal pueda sentirse apoyado y guiado durante todo el proceso del desarrollo de sus actividades, de esta manera, se puede establecer acciones de orientación y retroalimentación de manera individual o general para que cada colaborador pueda seguir mejorando sus competencias y capacidades profesionales (Cruz y Luján, 2022)

2.3. Definición de términos básicos

- **Eslabones:** hace referencia a la unión sucesiva de diversos materiales que se emplean para una actividad concreta tales como compras, almacén, diseño, producción, ventas, entre otros. Considerando que cada eslabón que se emplea para un producto o servicio debe añadir un valor agregado (Torres y Holguín, 2023).
- **Valor agregado:** es el valor que se añade a un producto o servicio desde el procedimiento de su elaboración hasta la entrega al cliente. Donde dicho valor es un elemento diferenciador para mejorar la experiencia del cliente y obtener una mejor competitividad en el mercado (Avalos et al. 2022).
- **Proveedores:** todo aquel que proporciona a una empresa los recursos materiales, humanos y financieros esenciales para los procesos operacionales diarios. Por lo tanto, son socios de las operaciones y actores clave para alcanzar la satisfacción del cliente (Vázquez et al., 2021).
- **Tecnología:** conjunto de técnicas que generan el aprovechamiento de herramientas digitales para las actividades de producción. Invertir en tecnología contribuye a la cadena de valor, porque estimula de forma permanente el crecimiento de la empresa (Castillo et al., 2022).

- **Diversificación:** consiste en la creación de nuevos productos o servicios para reducir riesgos e incrementar las oportunidades de éxito, satisfacer a los consumidores y abarcar mercados más competitivos (Escribano y Urbasos, 2023).
- **Gestión personal:** organizar y simplificar procesos relativos a las relaciones que se efectúan entre los trabajadores y la empresa, mejorando la eficiencia de los colaboradores y en consecuencia la productividad en la empresa en su conjunto (Araujo et al. 2021).
- **Capacidades:** recursos para actuar de forma competente, el cual incluye conocimiento, habilidades y actitudes que presentan los trabajadores para cumplir eficientemente sus responsabilidades (Ramírez, 2023).
- **Conocimientos:** son competencias específicas que una persona adquiere durante su formación y experiencia laboral. Esto es esencial porque ofrece una ventaja competitiva en las actividades de las empresas (Basurto y Yoza, 2022).
- **Desempeño laboral:** la calidad de trabajo que cada colaborador aporta en sus actividades diarias, durante su permanencia en la empresa. Asimismo, son acciones dirigidas hacia un objetivo que manifiesta la capacidad para alcanzarla (Zaragoza et al., 2023).
- **Recursos:** son todos aquellos elementos fundamentales que se emplean para llevar a cabo las operaciones cotidianas y el alcance de las metas establecidas de una empresa (Solis et al. 2022).
- **Herramientas:** son todos aquellos sistemas, plataformas, aplicaciones, controles, tecnologías que se utilizan en una empresa para la eficiencia de sus procesos productivos y el cumplimiento de sus objetivos (Salguero y García, 2022).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

Existe relación entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

Existe relación entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

3.2. Variables

3.2.1. Variable independiente

Cadena de valor

3.2.2. Variable dependiente

Gestión del talento humano

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Definición conceptual

Variable X: Cadena de valor

Hace referencia al conjunto de actividades que son necesarios para desarrollar un producto o establecer un servicio desde el inicio hasta la entrega a los consumidores finales, por lo que se explica a la brevedad como una cadena de actividad que añade valor en beneficio a los consumidores (Quiroz, 2021).

- Definición operacional:

Se encuentra conformada por dimensiones: actividades primarias y secundarias, la primera se encuentra relacionado con el aporte de un valor agregado en la empresa, teniendo en

cuenta la logística en las operaciones, marketing y la atención a los clientes. La segunda, se emplea para coordinar, administrar e intercambiar información (Rojas et al. 2021). Cuanto tiene 18 ítems que serán aplicados a los socios y trabajadores de la cooperativa agraria.

- **Indicadores**

Los indicadores que conforman esta variable son: logística de entrada, logística de salida, operaciones, marketing y ventas, servicios post ventas, infraestructura, gestión de recursos humanos, desarrollo de tecnología y compras.

- **Escala**

Fue medido mediante la escala ordinal

Variable Y: Gestión del talento humano

Es considerado como un elemento importante en las empresas porque garantiza el cumplimiento eficiente de las labores del talento humano, permitiendo evaluar y reforzar sus capacidades, habilidades y conocimientos (Cubas et al., 2022).

- **Definición operacional:**

Según lo mencionado por Chiavenato la gestión del talento humano se encuentra estipulado por tres procesos básicos que son tomados como dimensiones: Selección, capacitación y evaluación (Pinargote y Pico, 2023). La primera dimensión es la selección que se encuentra estructurado por los indicadores: competencias, perfil y experiencias, en cuanto a la segunda dimensión se consideran los indicadores de personal, profesional y social, en la última dimensión, se encuentra la evaluación y sus indicadores son: la supervisión, monitoreo y el acompañamiento. Cuanto tiene 18 ítems que serán aplicados a los socios y trabajadores de la cooperativa agraria.

- **Indicadores**

Los indicadores que conforman esta variable son: logística de entrada, logística de salida, operaciones, marketing y ventas, servicios post ventas, infraestructura, gestión de recursos humanos, desarrollo de tecnología y compras.

- **Escala**

Fue medido mediante la escala ordinal

IV. METODOLOGÍA

4.1. Enfoque de la investigación

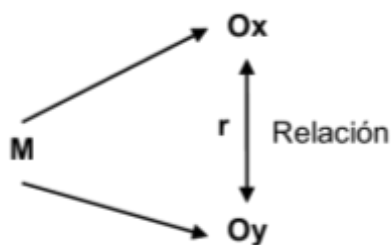
El enfoque de la indagación será cuantitativo, según Vizcaíno et al. (2023) este enfoque se emplea para la medición de datos numéricos para poder interpretar las relaciones que existen entre las variables. Por lo tanto, el estudio pretenderá recolectar y analizar datos numéricos de las variables: Cadena de valor y gestión de talento humano para establecer su nivel de conexión.

4.2. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básico, para Arias et al. (2022) es un estudio que se enfoca en mejorar la comprensión de un fenómeno en particular, asimismo, analiza cómo funcionan los procesos, sin el uso o aplicación de un método práctico. En base a ello, el presente estudio comprende explicar los conocimientos teóricos de las variables cadena de valor y la gestión de talento humano, sin plantear propuestas de acción inmediata.

4.3. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, de acuerdo con Calle (2023) es aquel diseño donde las variables no se manipulan bajo ninguna circunstancia, permitiendo su estudio en su forma natural. Además, se seleccionó un diseño de corte transversal, que según Urréa et al. (2022) explican que este diseño implica la recolección de información en un periodo específico, asimismo la integración de otras personas en el estudio.



Donde:

M: muestra.

Ox: variable independiente.

Oy: Variable dependiente.

r: Relación entre las variables.

4.4. Método

El análisis comprende un método deductivo, debido a que se plantean hipótesis para responder y conocer cuál es la más aceptable si la H_a o la H_0 , de tal manera, es definido por Arias y Covinos (2021) como aquel estudio que se parte de teorías generales o hipótesis y se derivan conclusiones específicas a través de la aplicación de la lógica y la razón, por lo que este método sigue una secuencia ordenada que inicia desde lo general a lo particular.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Según Villanueva (2022) define a la población como aquel conjunto de elementos o factores que comparten las mismas características y hacen posible el desarrollo de la indagación. Por ende, el estudio considero una población de 180 socios y trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM.

4.5.2. Muestra

Según Arroyo (2020) se conceptualiza como un parte del universo o población, en donde se centrará para el análisis de la investigación o problema a evaluar. Asimismo, para el cálculo de la muestra se empleó un muestreo probabilístico simple, que se define como una técnica donde se conoce la probabilidad de cada elemento para integrar la muestra. Por lo tanto, se empleó la fórmula de población finita, siendo la siguiente:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

N =Población total

Z = 1.95 nivel de confianza

p = proporción de éxito (0.5)

q = proporción de fracaso (0.5)

e = error de muestreo (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(180)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(180 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

Entonces la presente investigación tuvo una muestra de 123 personas entre socios y colaboradores de la cooperativa agraria APROCAM.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará la técnica de la encuesta, la cual consistirá en recoger datos de una determinada situación y población. Según Arias y Covinos (2021) manifestaron que esta técnica se encarga de recopilar los datos obtenidos de una determinada muestra, la cual se desarrolla mediante la formulación y aplicación de interrogantes con el propósito de recolectar información necesaria para la obtención de resultados.

Como instrumento será el cuestionario, para Suárez et al.(2022) es una herramienta flexible y su validez se centra en la pertinencia y claridad de cada uno de los ítems, de acuerdo a su campo de uso, se indica que puede ser utilizada en estudios de carácter correlacional, descriptivo y/o explicativos porque su objetivo es medir con valores numéricos las variables. Para el estudio se elaboraron dos instrumentos, el primer cuestionario para la variable cadena de valor que estuvo conformada por 18 preguntas y el segundo cuestionario para la variable gestión del talento humano que se compuso de 18 interrogantes, ambas con escalas de tipo Likert.

Ficha técnica de instrumento 1: Cadena de valor

Nombre: Cuestionario de la cadena de valor

Autor y año: Jhan Pieer Vasquez Galvez y Thalia Carrera Centurión

Año: 2025

Objetivo: Obtener información por medio de la encuesta

Muestra: 123 trabajadores

Forma de aplicación: Presencial

Puntuación: Escala de medición ordinal

Ficha técnica de instrumento 2: Gestión del talento humano

Nombre: Cuestionario de gestión del talento humano

Autor y año: Jhan Pieer Vasquez Galvez y Thalia Carrera Centurión

Año: 2025

Objetivo: Obtener información por medio de la encuesta

Muestra: 123 trabajadores

Forma de aplicación: Presencial

Puntuación: Escala de medición ordinal

4.7. Validez y confiabilidad de instrumentos

Para la validación del instrumento se empleó el juicio de expertos, a través de tres especialistas en el tema, quienes analizaron y evaluaron cada interrogante de los cuestionarios mediante los indicadores de coherencia, claridad y transparencia, con el fin de evidenciar la validez del contenido de los instrumentos para representar las variables analizadas. Posteriormente, se realizó la confiabilidad de los instrumentos a través de la prueba piloto a una muestra de 30 socios y trabajadores de la cooperativa, asimismo, los datos fueron procesados para obtener el alfa de Cronbach y con ello alcanzar un coeficiente cercano a 1 para demostrar que los cuestionarios son confiables para su posterior aplicación.

4.8. Contrastación de hipótesis

Para el desarrollo de este apartado, se iniciará con el tratamiento de los datos sometido a un análisis de estadística descriptiva e inferencial, siendo necesario el apoyo del programa estadístico SPSS para la obtención de resultados finales. En la presentación de los datos descriptivos se muestran mediante porcentajes y frecuencias en relación con las variables de cadena de valor y gestión del talento humano de los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM. La estadística inferencial se utilizó para comparar las hipótesis, estableciendo resultados numéricos no paramétricos que determinaron la relación existente entre las variables de estudio y sus dimensiones correspondientes. Para Sucasaire (2021) las técnicas empleadas para la obtención de información son esenciales para responder a los objetivos e hipótesis que han sido planteadas en la indagación.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de análisis de los resultados

5.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

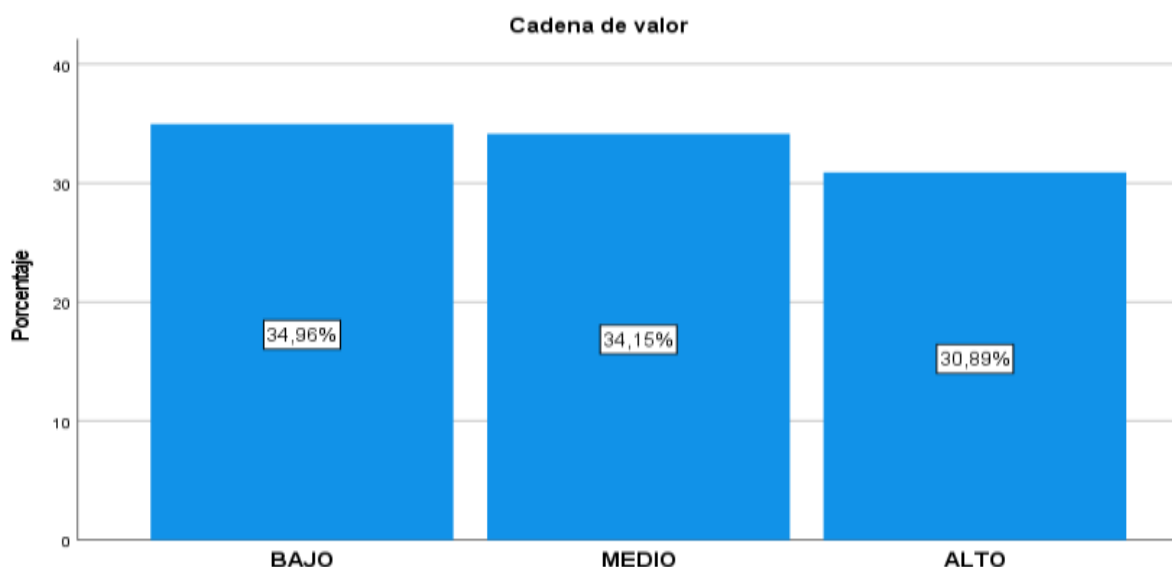
Niveles de la variable cadena de valor

Cadena de valor					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	43	35,0	35,0	35,0
	Medio	42	34,1	34,1	69,1
	Alto	38	30,9	30,9	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia basada en el SPSS V.25

Figura 5

Niveles de la variable cadena de valor.

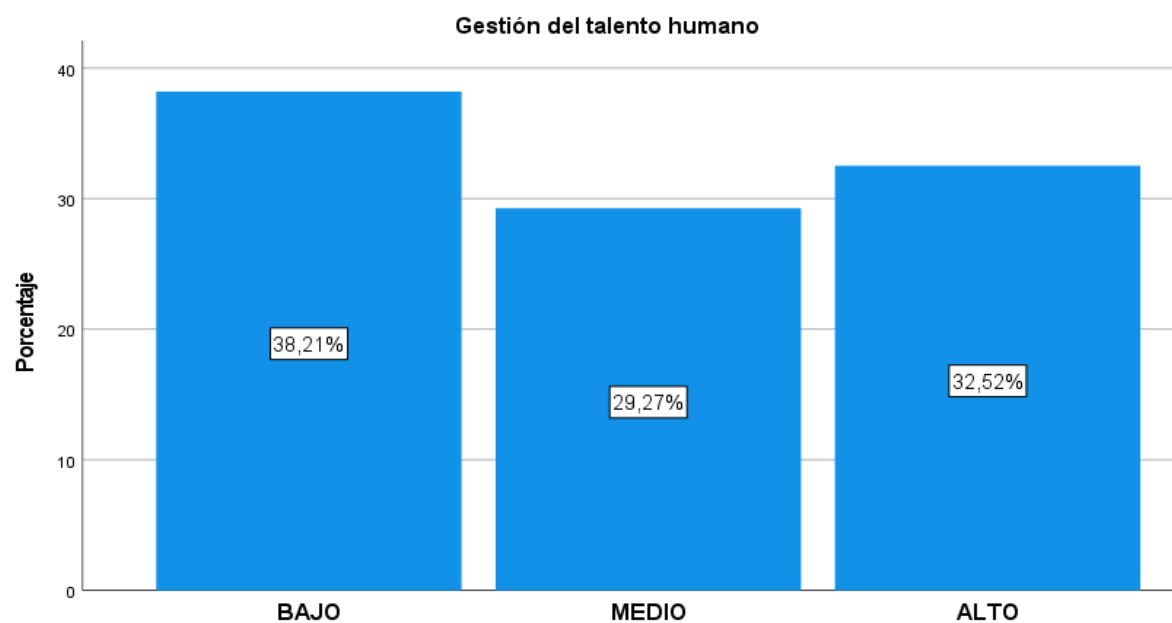


En la tabla 1, se evidenció que el 35% de los trabajadores perciben que la cadena de valor se encuentra un nivel bajo, el 34% en niveles intermedios y el 30.9% en niveles altos, esto indica que la mayoría de ellos lo percibe en un nivel inferior, lo que podría estar indicando que las actividades que se están tomando en cuenta, no se encuentran plenamente consolidadas, por lo cual se pone en evidencia que hay una necesidad de fortalecer dichas estrategias organizacionales enfocadas en la cadena de valor, para que de este modo se puedan optimizar los procesos.

Tabla 2*Niveles de la variable gestión del talento humano*

Gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	38,2	38,2	38,2
	Medio	36	29,3	29,3	67,5
	Alto	40	32,5	32,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia basada en el SPSS V.25

Figura 6*Niveles de la variable gestión del talento*

En la tabla 2 y figura 6, se ha encontrado que el 38.2% de los encuestados considera la gestión del talento humano en un nivel bajo, el 29.3% en nivel medio y el 32.5% en un nivel alto, esto refleja que la mayor parte de los trabajadores percibe a este tipo de gestión como poco eficiente, pues esto denota que hay limitaciones y deficiencias en su desarrollo, lo que podría estar relacionado con aspectos como la planificación, por otro lado, esto permite analizar que al encontrarse niveles altos e intermedios aún existe la posibilidad de una mejora, si es que se llegan a implementar políticas y estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión humana.

5.1.2. Análisis inferencial

- Normalidad de datos

Prueba de Hipótesis:

Ho: Los datos siguen una distribución normal.

H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Además:

Si $n > 50$ aplica Kolmogorov –Smirnov

Si $n < 50$ aplica Shapiro – Wilk

Estadístico de prueba:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la Ho.

Si $p\text{-valor} > 0,05$ se acepta la Ho y se rechaza la H1

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cadena de valor	,125	123	,000	,966	123	,004
Gestión del talento humano	,092	123	,012	,968	123	,005

Nota. Elaboración propia basada en el SPSS V.25

En la tabla 3, la prueba de normalidad se realizó a una muestra de 123 participantes, ya que esta representa una cantidad mayor a 50 es por eso que se va a analizar con la prueba kolmogorov dónde para la primera variable se obtuvo una significancia de 0.00 y para la segunda se obtuvo un valor de 0.012, evidenciando que en ambos casos estos valores son menores a 0.05, de este modo se optó por usar el coeficiente de correlación de spearman.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa de servicios múltiples, Bagua, Amazonas, 2025.

Tabla 4

Relación entre la cadena de valor y la gestión del talento humano

			Cadena de valor	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Cadena de valor	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota. Elaboración propia basada en el SPSS V.25

De acuerdo a la tabla 4, los resultados determinaron que entre las variables existe una vinculación significativa y alta, esto significa que cuando la cadena de valor mejora dentro de una organización, también la gestión del talento humano tiende a mejorar, esto se interpreta que cuando hay una adecuada organización de las actividades, ya sean estratégicas u operativas, estas llegan a influir de manera importante en cómo se gestionan los recursos dentro de una institución.

HE 1: Existe relación entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores en la cooperativa de servicios múltiples, Bagua, Amazonas, 2025.

Tabla 5

Relación entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores

			Cadena de valor	Selección de los trabajadores
Rho de Spearman	Cadena de valor	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Selección de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota. Elaboración propia basada en el SPSS V.25

En la tabla 5, se ha encontrado que hay un nexo muy significativo positivo y elevado entre ambos pares analizados, lo que quiere decir que cuando hay una gestión adecuada de la cadena de valor, esto se encuentra asociada con procesos de selección de personal más eficientes, ya que cuando en una empresa logra desarrollar actividades estratégicas de acuerdo a los recursos con los que cuenta también se tienden a implementar mejores mecanismos para la contratación del personal.

HE 2: Existe relación entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores en la cooperativa de servicios múltiples, Bagua, Amazonas, 2025.

Tabla 6

Relación entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores

			Cadena de valor	Capacitación de los trabajadores
Rho de Spearman	Cadena de valor	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Capacitación de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota. Elaboración propia basada en el SPSS V.25

En la tabla 6, se ha encontrado una relación muy significativa y alta entre la variable y dimensión analizada, esto quiere decir que la cadena de valor se encuentra estrechamente vinculada con la implementación de procesos de capacitación, por tanto, esto subraya la importancia del fortalecimiento de las capacidades del personal como parte de la mejora de procesos internos para la generación de valor dentro de una institución.

HE 3: Existe relación entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores en la cooperativa de servicios múltiples, Bagua, Amazonas, 2025.

Tabla 7

Relación entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores

			Cadena de valor	Evaluación de los trabajadores
Rho de Spearman	Cadena de valor	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Evaluación de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota. Elaboración propia basada en el SPSS V.25

De acuerdo a la tabla 7, se ha encontrado un vínculo significativo y positivamente alto entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores, esto quiere decir que se encuentran asociados, ya que cuando se implementan procesos más eficientes para la evaluación del desempeño de trabajadores, la cadena de valor tiende ser más positiva, por ello, la evaluación del desempeño es un elemento clave para la gestión del talento humano, ya que permite que se identifiquen ciertas áreas de mejora, lo que contribuye a un mejor desempeño.

5.2. Discusión de resultados

En base al objetivo general, se ha evidenciado un coeficiente de 0.893 con una significancia igual a 0.000, esto subraya la existencia de un nexo positivo y elevadamente significativo, determinando de tal modo que cuando se fortalece la cadena de valor dentro de una organización también tiende a mejorarse la gestión del talento del recurso humano, ya que estadísticamente ambos factores se encuentran estrechamente vinculados, este resultado llega a coincidir con el estudio de González y Herrera (2022) quienes en su investigación, identificaron una relación positiva entre la cadena de valor y las estrategias de la gestión humana en una cooperativa amazónica, ya que obtuvieron un $r=0.820$ confirmando de tal modo que la cadena de valor es un elemento muy influyente en los procesos organizacionales

Por otro lado, se compara con el estudio de Alzoubi et al. (2022) quienes determinaron que la integración de la gestión del recurso humano y los procesos de la cadena de suministro hacen que se mejore significativamente el desempeño dentro de una organización, ya que si ambos trabajan de la mano hace que se aumenta la eficiencia y la satisfacción de los empleados y de los clientes. Teóricamente los resultados refuerzan la teoría de la ventaja competitiva de Porter, ya que esta precisa que la cadena de valor permite que se analicen las diferentes actividades estratégicas para que se logre una mejor posición competitiva, asimismo se hace mención a la teoría del capital humano de Becker, la cual subraya que la inversión en el desarrollo de las capacidades del personal hace que se pueda mejorar el desempeño organizacional, por ende se alcancen mayores niveles de competitividad. Lo mencionado anteriormente evidencia que, si hay un planeamiento adecuado en cuanto a la gestión de la cadena de valor, esta contribuye positivamente a la gestión del talento humano, debido a que ambos se encuentran interconectados dentro de una estructura organizacional.

En referencia al objetivo específico uno, en el cual se obtuvo como hallazgo un $r=0.605$ y un $p=0.000$, denotando de esta manera una vinculación significativamente positiva entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores de la cooperativa. Este resultado guarda relación con la investigación de Checa (2020) quien determinó que la implementación de una adecuada gestión del talento humano contribuye a la mejora de un desempeño eficiente por parte de los colaboradores, ya que fortalece los procesos de incorporación del personal dentro de las organizaciones,

Por otra parte, se relaciona con la indagación de Palacios y Maldonado (2024) quienes encontraron en su estudio relaciones positivas entre las variables, denotando que el desarrollo

de competencias del personal influye directamente en el desempeño organizacional de una empresa de transportes. Teóricamente, los resultados refuerzan lo especificado por Chiavenato quién precisó que la gestión del talento humano incluye dentro de sus procesos a la admisión de personas, la cual consiste en la identificación de candidatos con competencias y conocimientos, adicionalmente es preciso mencionar a la teoría de las competencias de McClelland y Spencer, los cuales mencionan que las empresas obtienen mayores niveles de éxito cuando la selección de sus colaboradores están alineados a sus objetivos organizacionales. De este modo, se ha logrado evidenciar que la cadena de valor influye en los procesos de selección de personal, debido a que cuando hay una adecuada planificación de las actividades, esto permite identificar de manera eficiente las necesidades del talento humano, las cuales son fundamentales para que se puedan cumplir las metas empresariales.

Tomando en cuenta el objetivo específico dos, se han encontrado un coeficiente de 0.876 y una significancia inferior al 0.05, lo que quiere decir que hay conexión alta y significativa entre la capacitación de los trabajadores y la cadena de valor. Lo mencionado con anterioridad, guarda concordancia con lo estudiado por Palacios y Maldonado (2024) los cuales han identificado que la formación que se basa en competencias se vincula estrechamente con la calidad del servicio ofrecido de una compañía, de esta manera se evidencia que la capacitación llega a contribuir al desempeño organizacional, asimismo se tiene a la indagación de Alzoubi et al. (2022) dónde demostró que cuando se integra la gestión del talento humano con los procesos de la cadena de suministros, estos permiten que se pueda mejorar el desempeño de la empresa, por ende, la satisfacción de los trabajadores incrementa y con ello se puede llegar al fortalecimiento de las competencias del personal.

Éstos hallazgos se sustentan con la teoría del capital humano de Becker, dado a que la inversión en la formación de los colaboradores hace que se incrementa la productividad, y, por ende mejore los resultados institucionales, también es preciso mencionar a la teoría de las competencias de McClelland dónde el autor sostiene que las capacitaciones son aquellas que permiten que se fortalezcan las habilidades del talento humano y con ellos se genera un mejor desempeño y un mayor logro de objetivos, además Lugo (2023) menciona que la capacitación continua mejora el desempeño de los colaboradores, ya que fortalece sus conocimientos, por ende esta debe ser vista como un elemento clave y estratégico para la mejora de la eficiencia de los procesos.

En base al objetivo específico tres se han encontrado un $\rho = 0.770$ y un $p = 0.000$, lo que quiera decir que hay vínculos significativamente, altos y positivos entre la evaluación de los

trabajadores y la cadena de valor, esto coincide con la investigación de Checa (2020) el cual preciso que cuando se implementan ciertas estrategias respecto a la gestión humana, éstas son las que contribuyen a que se eleve el rendimiento laboral de los colaboradores, y esto se puede conseguir mediante procesos de seguimiento del personal, por otro lado, Cabrera y Pinto (2022) señalan que cuándo hay deficiencias en el talento humano y en la gestión del mismo, esto repercute en el desenvolvimiento de las actividades empresariales, por ello, en su estudio resalta la importancia de potenciar los procesos de seguimiento del personal dentro de las organizaciones.

Por otra parte, es preciso mencionar que refuerza lo especificado por Guerra et al. (2024) precisa que el desempeño es un proceso importante en la gestión humana, ya que este permite que se mida el rendimiento de los colaboradores y en base a este tomar decisiones que fortalezcan sus capacidades para que se lleven a cabo de manera eficiente sus funciones, los hallazgos mencionados refuerzan, la teoría de la gestión por objetivos de Drucker, la cual establece que las organizaciones deben alinear todos sus objetivos de acuerdo a las capacidades con las que cuentan, ya sea en términos de recursos materiales o humanos, de esta manera se puede evaluar continuamente su desempeño para que puedan cumplir con sus objetivos trazados. En consecuencia, todos estos resultados han evidenciado que la cadena de valor se vincula con los procesos de evaluación, ya que cuando hay una gestión de las actividades, esta permite que se puedan establecer mecanismos de supervisión que contribuyen al mejoramiento del rendimiento del personal.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que hay una vinculación positiva y altamente significativa entre la variable cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa de servicios de Bagua, este hallazgo demuestra que cuando se refuerzan las actividades que conforman la cadena de valor dentro de una empresa, esto se vincula estrechamente con una mejor gestión del recurso humano, lo que llega a contribuir con un desarrollo organizacional enfocado en eficiencia de procesos en el cumplimiento de objetivos

Se determina que existe un vínculo significativamente estadístico y positivo entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores de la cooperativa de servicios de Bagua, dado a que se ha encontrado que cuando hay una adecuada gestión de la cadena de valor, está aporta a qué se refuerzan los procesos de selección de personal, ya que permite que se identifiquen y capten colaboradores competentes para el desempeño eficiente de funciones dentro de una organización

Se concluye que hay una interconexión fuertemente positiva y significativamente estadística entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores, ya que cuando se potencia la cadena de valor, también esto debe estar enfocado en la mejora de la capacitación de los colaboradores puesto a que ambos se asocian porque contribuyen a un incremento del desempeño laboral

Finalmente, se llegó a la conclusión que hay una relación estadísticamente significativa y alta entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores en la cooperativa de Bagua, evidenciando que una adecuada gestión de la cadena, favorece que se implementa en procesos de evaluación del desempeño, permitiendo monitorear y proporcionar un acompañamiento al desarrollo de las actividades del personal, para que de esta manera se puedan identificar aquellas oportunidades de mejora en el rendimiento de sus actividades

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la cooperativa que potencia en la gestión de su cadena de valor, implementando estrategias organizacionales que integren actividades necesarias para que se optimiza el desempeño laboral, y con ello se contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos, dichas actividades deben estar enfocadas en potenciar al recurso humano, ya sean capacitaciones o charlas motivacionales que apoyen al mejoramiento de su desempeño.

Asimismo, se sugiere a los responsables del área de recursos humanos que fortalezcan sus procesos de selección de personal, que apliquen criterios técnicos basados en competencias, para que de esta manera se identifiquen a los candidatos más idóneos para cada puesto laboral, asimismo se le sugiere que establezcan perfiles que estén alineados a las necesidades de la organización, esto, con el propósito de que se garantice que el personal que se seleccione contribuye de manera eficiente, al desarrollo de las actividades de la cadena de valor.

Por otra parte, se recomienda la cooperativa que implemente programas de capacitación que estén dirigidos a los trabajadores, para que de este modo potencien sus competencias y mejoren su desempeño, de esta manera se promoverá un desarrollo organizacional más sostenible.

Finalmente, se llega recomendar que implementan mecanismos de evaluación más eficientes, mediante sistemas de monitoreo y retroalimentación continua, con los resultados que se obtengan de dichas evaluaciones, se podrán diseñar estrategias de mejora a fin de qué se incrementa la eficiencia dentro de la organización.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, C., y Varna, J. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. Análisis Crítico: Human Talent Management Models. Critical Analysis. *Revista Científica Ecociencia*, 11(1), 1-17. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.111.847>
- Alfaro, J. R., y Fernandez, J. E. (2024). Dinámicas del Sector de Consultoría en Lima, Perú: Explorando Oportunidades y Desafíos. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/675375>
- Alzoubi, H. M., Ghazal, T. M., Sahawneh, N., y Al-kassem, A. H. (2022). Fuzzy assisted human resource management for supply chain management issues. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04472-8>
- Analuisa, I., Jimber, J., Sorhegui, R., y Vergara, A. (2022). Cadenas de Valor Agrícola: Revisión y análisis bibliométrico. *Revista de ciencias sociales*, 28(4), 79-95.
- Araujo, O., Guerrero, P., Matabanchoy, S., y Bastidas, C. (2021). Revisión sistemática: Eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud*, 23(3), 351-365. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.249>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Editorial Inudi. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Armada, J. (2021). Gestión por competencias: Propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú. *Revista de Filosofía*, 38(98), 310-325. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5527593>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5402>
- Avalos, J., Cepeda, P., Costales, R., y Slusarczyk, M. (2022). Las Cadenas de Valor con Enfoque de Economía Popular y Solidaria y su Contribución al Desarrollo Económico Rural. Caso Cadena de la Papa en Riobamba. Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 1464-1475. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i2.3658>

- Basurto, R., y Yoza, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141.
- BID. (2021). *BID | América Latina y el Caribe debe invertir en talento para impulsar transformación digital*. <https://www.iadb.org/es/noticias/america-latina-y-el-caribe-debe-invertir-en-talento-para-impulsar-transformacion-digital>
- Bravo, W., y Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56.
- Cabrera, G., y Pinto, E. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad en la cooperativa agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110238>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Campoverde, A. (2024). Capacitación del personal administrativo para la mejora del rendimiento laboral. *ResearchGate*. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i39.1134>
- Castillo, A., Fernández, C., Camones, O., y Guerra, M. (2022). *Digitalización de la cadena de suministro y la competitividad de las empresas peruanas del sector minorista*. 6(2), 77-95. <https://doi.org/10.26495/re.v6i2.2297>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chaluisa, E., Ruilova, E., Campaña, D., Cando, K., Remache, D. I. P., y Barrera, K. E. G. (2023). Proceso de Selección y Reclutamiento de Personal de Servicio en la Empresa KEIDS.A. *Reincisol.*, 2(4), 1-15. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V2\(4\)1-15](https://doi.org/10.59282/reincisol.V2(4)1-15)
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – Agencia Balta*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7278/Checa%20Llontop%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cordova, E. L. (2022). Proceso logístico para incrementar la productividad en la cooperativa agraria cafetalera la prosperidad de Chirinos, 2022. *Repositorio Institucional - USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10568>
- Cruz, J., y Luján, G. (2022). Parámetros predictores de gestión de acompañamiento para fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12648-12673. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4269
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De La Cruz, R., Gonzales, E., y Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2). <https://doi.org/10.37787/t4jd0891>
- Doumet, A., Ruiz, A., y Sánchez, A. (2021). Cadena de valor del cultivo del árbol de balsa. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 539-551. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.1950>
- Escribano, G., y Urbasos, I. (2023). ¿Por qué importa América Latina a la UE en energía? Diversificación, compañeros de transición y nuevas cadenas de valor. *Real Instituto Elcano*. <https://media.realinstitutoelcano.org/wp-content/uploads/2023/03/por-que-importa-america-latina-a-la-ue-en-energia.-diversificacion-companeros-de-transicion-y-nuevas-cadenas-de-valor-real-instituto-elcano.pdf>
- Freile, I., Intriago, A., Santana, N., y Vera, D. (2023). *La producción de cacao en la provincia de Manabí: Un enfoque de cadena de valor*. 8(5), 166-185. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Gonzales, D. J., y Hidalgo, M. M. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97698>
- González, C. E., y Herrera Del Pino, N. (2020). Estrategias competitivas y cadena de valor de las Cooperativas Cafetaleras Agroexportadoras de Lonya Grande-Amazonas para el mercado alemán, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60210>
- Guerra, J., Vimos, K., Esparza, S., y Ramírez, N. (2024). Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral. *Código*

- Gusman, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1). <https://doi.org/10.37787/66f80704>
- Heredia-Quito, M., y Narváez-Zurita, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- INEI. (2023). *Producción NACIONAL*. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-produccion-nacional-abr-2023.pdf>
- Iris-Paho. (2023). *La situación de los cuidados a largo plazo en América Latina y el Caribe*. OPS y BID. <https://doi.org/10.37774/9789275326879>
- Iván, J., y Baldoce, Y. (2023). Gestión del talento humano y competencias laborales: Fundamentos y análisis para el área administrativa del seguro social de salud (EsSalud) – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 2987-3009. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7150
- Jara, A., y Solorzano, S. (2024). Estrategias Comerciales en las Pymes Ecuatorianas del Sector Agroindustrial, para pertenecer a los Clústeres de Franquicias Internacionales en el Ecuador en el Año 2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13663
- Lara, O. (2024). La cadena de valor en las empresas: The value chain in businesses. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 12. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2736>
- Leyva, K., Jacobo, C., y Flores, J. (2024). El efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 49(2), 132-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9353099>
- Linzán, L., Ruiz, S., y Murillo, M. (2021). Caracterización de la cadena de valor del cacao en Manabí y sus mejoras. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(3), 17-26.

- Lobo, A. (2024, marzo 7). Human Capital Management Finds Value Using Supply Chain Management Tactics. *SCM Talent Group*. <https://scmtalent.com/human-capital-management/>
- López, J., Márquez, C., Vásquez, B., y Aguirre, J. (2024). Integración vertical a la cadena productiva forestal por ejidos de la región Chignahuapan-Zacatlán en Puebla. *Madera y bosques*, 30(1). <https://doi.org/doi:10.2189/myb.2024.3012532>
- Lugo, L. (2023). Importancia y beneficios de la capacitación del personal en los spas de Guasave, Sinaloa, México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9586-9604. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5160
- Macías, F., y Franco, F. (2024). *Selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de Envamet S. A.* 27(3), 159. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i3.2680>
- MINAGRI. (2021). *Informe de evaluación de resultados 2021*. <https://www.minagri.gob.pe/portal/images/pcm/2022/eval-resultados-pna2021-2030.pdf>
- Nahuel, O., Y Padilla, R. (2020). *Fortalecimiento de cadenas de valor rurales*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42077-fortalecimiento-cadenas-valor-rurales>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2020). *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*.
- Organización para la Cooperación y EL Desarrollo Económicos. (2020). *Organización para la Cooperación y EL Desarrollo Económicos*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2007/02/human-capital_g1gh7c78/9789264064652-es.pdf
- Palacios, K., y Maldonado, P. (2024). “*Capacitación por competencias y la calidad del servicio en el área logística de la cooperativa de transporte urbano Sultana de Cotopaxi*” [Ecuador : Latacunga : Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)]. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12647>
- Peralta, P., Salazar-Araujo, E., Álvarez, Z. V., y Ortiz Cardona, J. (2020). *Marketing digital, elementos de la cadena de valor generadores de competitividad del sector publicitario en Barranquilla, (Colombia)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/5011>

- Pinargote, J., y Pico, M. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: Revisión bibliográfica. *RECIMUNDO*, 7(2), 117-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.117-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131)
- Pineta, A. (2024). *Propuesta de estrategias para fomentar la competitividad de la cadena de valor de los aceites esenciales naturales de Guatemala*. <https://repositorio.uvg.edu.gt/xmlui/handle/123456789/5653>
- Piñeros, J. (2022). *Lumieres—Repositorio institucional Universidad de América: Retos y desafíos que tiene Colombia en la metodología de vinculación de empleados públicos*. <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8937>
- Pournader, M., Ghaderi, H., Hassanzadegan, A., y Fahimnia, B. (2021). Artificial intelligence applications in supply chain management. *International Journal of Production Economics*, 241, 108250. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108250>
- Quintero, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: Una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), Article 88. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Quiroz, A. (2021). Evaluación de la cadena de valor de la producción del aceite de palta peruana y propuestas competitivas. *Ingeniería Industrial*, 41(41), 139-163. <https://doi.org/10.26439/ing.ind2021.n41.5543>
- Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: Una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.
- Ramírez-Torres, W. (2023). *Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: Una revisión bibliográfica*. 8(2), 93-106.
- Rojas, Cespedes, y Bambaren. (2021). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco -2015. *Balance's*, 8(11), Article 11.
- Rojas, D., Espinosa, E., y Pelegrín, A. (2021). Propuesta de cadena de valor en la fabricación de paneles fotovoltaicos | Escritos Contables y de Administración. *Escritos Contables Y De Administración*, 12(2), 68-98. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2021.2654>

- Rojas, D., Espinosa, E., Pelegrín, A., Menoya, S., y Rojas, D. (2022). Metodología para diseñar la cadena de valor de paneles fotovoltaicos como soporte en la gestión financiera. *Costos y gestión*, 102, 13-44.
- Romero, E., Villalobos, C., Montero, M., Velasquez, E., y Mendez, L. (2022). *Análisis crítico del aporte de Peter Drucker a la Ciencia Administrativa | Economía & Negocios*. 4(2), 280-296. <https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1265>
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C., y Delgado, J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto—Región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5835-5863. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727
- Salguero, N., y García, C. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual. *Ñeque, Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 5(12), 423-434.
- Sánchez, J., y Alvear, S. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Contaduría y administración*, 66(1). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>
- Solis, M., Palomino, M., Alanya, J., y Vera, G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos Perú. *República Bolivariana de Venezuela*, 28(5). <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845017/28071845017.pdf>
- Suárez, I., Varguillas, C., y Ronceros, C. (2022). *Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa* (Primera Edición digitalizada). FEDUPEL - Fondo Editorial UPEL. <https://publicacionesipb.investigacion-upelipb.com/index.php/libros/catalog/book/17>
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados* (Primera edición digital). Biblioteca Nacional. <https://repositorio.concytec.gob.pe/server/api/core/bitstreams/b2017a33-d545-e076-55ec-76bf553b9cbf/content>
- Tarique, I. (2021). *Contemporary Talent Management: A Research Companion*. Routledge. https://www.google.com.pe/books/edition/Contemporary_Talent_Management/mCM_EA

AAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Contemporary+Talent+Management++A+Research+Companion++Edited+by+Ibraiz+Tarique&printsec=frontcover

- Terranova, G., Mora, P., y Maridueña, J. (2021). Modelo estratégico para optimizar la productividad de la empresa M&D Catering. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 21(30). <https://doi.org/10.47189/rcct.v30i30.444>
- Torres, Y., y Holguín, D. (2023). Cadenas de valor en los países miembros de la Alianza Pacífico durante el año 2020: Análisis de los efectos del Covid 19. *Revista Estrategia Organizacional*, 12(1), 123-137.
- Tumbaco, G., Villafuerte, W., y Soledispa, X. (2022). *Las cadenas de valor como estrategias de desarrollo microempresarial*. 7(1), 65-87.
- Uribe, D., Mera, L., y Espinoza, R. (2023). La Generación de Capital Humano en los Trabajadores, una Necesidad para la Ventaja Competitiva de las Empresas en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 8702-8714. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7584
- Urréa, H. R., Cotto, J. J. R., Sánchez, J. L. O., Díaz, G. E. G., y Saldarriaga, G. (2022). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Van Hoof, B. (2022). *Metodología para la evaluación de avances en la economía circular en los sectores productivos de América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/04aba7b9-eae9-4240-b89b-5316806c61e4>
- Vargas, T., y García, B. (2022). *Sistema de indicadores para evaluar la gestión de la capacitación para el turismo sostenible—Dialnet*. 10(2), 261-286. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8599490>
- Vázquez, M., Aguilar, J., y Palacios, M. (2021). Cadena de valor de la industria cervecera en México. *Nova scientia*, 13(27). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2778>
- Vera, S., y Medina, V. (2023). Métodos utilizados para el Reclutamiento del personal en las pymes en el sector comercial de la Localidad de Alberdi. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 6370-6388. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8230

- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&ots=WHEQ-LLAco&sig=hzc1BjpE5H1SFIRn37gOfvgkbrg#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). *Metodología de la investigación científica: Guía práctica* | *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 7(4).
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., y Silva, G. (2023). *Desempeño Laboral. Revisión literaria*. 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zurita, N., Chancha, T., Quispe, R., y Solórzano, J. (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1919-1944.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3648

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cadena de valor	Hace referencia al conjunto de actividades que se necesita para desarrollar un producto o establecer un servicio desde el inicio hasta la entrega a los consumidores finales, por lo que se explica a la brevedad como una cadena de actividad que añade valor en beneficio a los consumidores (Quiroz, 2021).	Se conforma de actividades primarias y secundarias, la primera se encuentra relacionado con la creación de valor que incluye logística de entrada y salida, operaciones, marketing y servicio al cliente. La segunda, se emplea para coordinar, administrar e intercambiar información, que implica la infraestructura, gestión de recursos humanos, desarrollo de tecnología y compras (Rojas et al. 2021)	Actividades primarias	Logística de entrada	1,2	Nominal
				Logística de salida	3,4	
				Operaciones	5,6	
				Marketing y ventas	7,8	
				Servicio post venta	9,10	
			Actividades secundarias	Infraestructura	11,12	
				Gestión de recursos humanos	13,14	
				Desarrollo de tecnología	15,16	
				Compras	17,18	
Talento humano	Es considerado como un elemento importante en las empresas porque garantiza el cumplimiento eficiente de las labores del talento humano, permitiendo evaluar y reforzar sus capacidades, habilidades y conocimientos (Cubas et al., 2022).	Según lo mencionado por Chiavenato la gestión del talento humano se encuentra estipulado por tres procesos básicos que son tomados como dimensiones: Selección, capacitación y evaluación (Pinargote y Pico, 2023).	Selección	Competencias	19,20	
				Perfil	21,22	
				Experiencia	23,24	
			Capacitación	Personal	25,26	
				Profesional	27,28	
				Social	29,30	
			Evaluación	Supervisión	31,32	
				Monitoreo	33,34	
				Acompañamiento	35,36	

ANEXO 2. Matriz de consistencia

Cadena de valor y gestión del talento humano en los trabajadores para mejorar la producción en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.

Problema general	Objetivos	Marco Teórico	Hipótesis general	Metodología	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación que existe entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025?	General: Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025. Específicos: Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la selección de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025. Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la capacitación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025. Determinar la relación que existe entre la cadena de valor y la evaluación de los trabajadores en la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.	Variable 1: Cadena de valor Hace referencia al conjunto de actividades que se necesita para desarrollar un producto o establecer un servicio desde el inicio hasta la entrega a los consumidores finales (Quiroz, 2021). Variable 2: Gestión del talento humano Es considerado como un elemento importante en las empresas porque garantiza el cumplimiento eficiente de las labores del talento humano, permitiendo evaluar y reforzar sus capacidades, habilidades y conocimientos (Cubas et al., 2022).	Existe relación significativa entre la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM, Amazonas 2025.	Enfoque de la investigación Cuantitativa Método: Tipo de investigación Tipo básico Diseño de investigación No experimental, corte transversal Población 180 socios y colaboradores Muestra 123 socios y colaboradores Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuesta	X1: Cadena de valor	Actividades primarias	Logística de entrada
							Logística de salida
							Operaciones
							Marketing y ventas
							Servicio de post venta
						Actividades secundarias	Infraestructura
					Gestión de recursos humanos		
					Desarrollo de tecnología		
					Compras		
					Y1: Gestión del talento humano	Selección de personal.	Competencias
							Perfil
							Experiencia
						Capacitación de personal	Personal
Profesional							
Social							
Evaluación del personal	Supervisión						
	Monitoreo						
	Acompañamiento						



ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL FABIOLA SALAZAR LEGUÍA DE BAGUA

Nombre del encuestador: _____

Lugar donde se aplica: _____

Ciudad o municipio: _____ Estado: _____

Fecha: _____ N° de cuestionario: _____

Queridos trabajadores:

La finalidad de la siguiente encuesta es recopilar información de la cadena de valor y la gestión del talento humano en los trabajadores de la cooperativa agraria APROCAM. La información obtenida se usará con fines netamente académicos. La encuesta es anónima por lo que te invitamos a contestar con sinceridad.

Datos iniciales:

Edad: _____ años Sexo: _____ Estado civil: _____

Grado de instrucción: _____

Cargo: _____

Tiempo trabajando: _____

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las opciones y marque con una “X” la opción que valla de acuerdo con su opinión con respecto a la cadena de valor y la gestión del talento humano en la cooperativa. No existen respuestas correctas o incorrectas. Las preguntas se valorarán de la siguiente manera:

Cuestionario N°1: Cadena de valor

V1: Cadena de valor						
		Escala valorativa				
No	Dimensión 1: Actividades primarias	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Logística de entrada						
1	¿Realiza la cooperativa una correcta recepción de materias primas?					
2	¿Se lleva un control adecuado en el almacenamiento de la materia prima?					
Logística de salida						
3	¿Realiza APROCAM una distribución adecuada de sus productos terminados?					
4	¿Realizan un adecuado control en la transformación de su materia prima?					
Operaciones						
5	¿Con que frecuencia se lleva a cabo la elaboración del chocolate?					
6	¿La cooperativa lleva un control de calidad del cacao para la elaboración del chocolate?					
Marketing y ventas						
7	¿APROCAM realiza campañas de marketing para sus productos?					
8	¿La cooperativa utiliza las redes sociales para marketear su producto?					
Servicio de post ventas						
9	¿APROCAM mantiene una constante comunicación con sus clientes?					
10	¿La cooperativa atiende las sugerencias y quejas de sus clientes?					
Dimensión 2: Actividades secundarias		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Infraestructura						
11	¿Realiza APROCAM mejoramiento de infraestructura?					
12	¿La cooperativa ofrece los servicios necesarios para la realización de sus actividades?					
Gestión de recursos humanos						
13	¿Con que frecuencia APROCAM realiza capacitaciones a sus trabajadores?					
14	¿APROCAM lanza convocatorias de trabajo exigiendo un nivel de instrucción y tiempo de experiencia determinado?					
Desarrollo de la tecnología						
15	¿Implementa APROCAM el uso de los tics en el desarrollo de sus actividades?					

16	¿La cooperativa utiliza herramientas tecnológicas para realizar sus estudios de mercado?					
Compras						
17	¿APROCAM realiza compras de maquinaria necesaria para la elaboración de sus productos?					
18	¿APROCAM realiza compras de insumos necesarios para la elaboración de sus productos?					

Cuestionario N°2: Gestión del talento humano

V2: Gestión del talento humano						
No	Dimensión 1: Selección de personal	Escala valorativa				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Competencias					
19	¿La selección del personal prioriza las competencias del postulante para obedecer a las demandas del puesto de trabajo?					
20	¿Los colaboradores de APROCAM poseen las competencias que requiere el puesto de trabajo?					
	Perfil					
21	¿El perfil profesional es un requisito fundamental en la selección del personal?					
22	¿El perfil del profesional de los trabajadores se encuentra relacionado con las funciones y responsabilidades de un determinado puesto de trabajo?					
	Experiencia					
23	¿El perfil profesional del postulante está respaldado por la experiencia que posee el postulante?					
24	La experiencia profesional del trabajador de APROCAM es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.					
	Dimensión 2: Capacitación de personal					
	Personal					
25	¿Las capacitaciones que se desarrollan en la cooperativa APROCAM permiten mejorar las habilidades personales de los colaboradores?					
26	¿Considera que la capacitación a nivel personal del colaborador contribuye a un buen clima en la cooperativa APROCAM?					
	Profesional					
27	¿La capacitación a nivel profesional de los trabajadores de APROCAM contribuyen a una mejor calidad de atención a los socios?					

28	¿La capacitación a nivel profesional de los colaboradores permite una mejor formación para cumplir eficientemente con sus responsabilidades?					
Social						
29	¿La capacitación a nivel social de los trabajadores de APROCAM permite una mejor interrelación con los socios?					
30	¿La capacitación a nivel social del personal de APROCAM, contribuye a una comunicación efectiva entre los colaboradores?					
Dimensión 3: Evaluación del personal		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Supervisión						
31	¿Se supervisa a las actividades programadas en la cooperativa APROCAM?					
32	¿La supervisión realizada permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de APROCAM?					
Monitoreo						
33	¿Los procesos de monitoreo son realizados de forma constante?					
34	¿Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas?					
Acompañamiento						
35	¿El acompañamiento permite mejorar los niveles de productividad de los colaboradores en la cooperativa de APROCAM?					
36	¿El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la cooperativa?					

ANEXO 4. Validación de instrumentos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: Cadena de valor y gestión del talento humano en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Aprocam, Amazonas 2025				
Línea de investigación:				
Apellidos y nombre: Valentin Puma Manuel Tiberio				
Años de experiencia profesional:	30	Grado académico	Doctor	
Área de formación académica	Social	Institución Educativa	Universidad Tiberio Rodríguez de Tumbaco UNIFSL-B	
El instrumento de medición de medición pertenece a la variable		Cadena de valor y Gestión del talento humano		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

SUGERENCIAS:

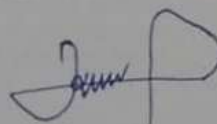
[Firma]
Firma del Experto
DNI: 22265932

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: Cadena de valor y gestión del talento humano en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Aprocam, Amazonas 2025				
Línea de investigación:				
Apellidos y nombre: Jorge Antonio Malca Florindes				
Años de experiencia profesional		Grado académico	Doctor	
Área de formación académica	Social		Institución Educativa	
El instrumento de medición de medición pertenece a la variable			Cadena de valor y Gestión del talento humano	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

SUGERENCIAS:



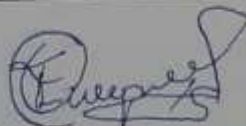
Firma del Experto
DNI: 16670872

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: Cadena de valor y gestión del talento humano en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Aprocam, Amazonas 2025				
Línea de investigación:				
Apellidos y nombre: Tito Edinson Quispe Campos				
Años de experiencia profesional		Grado académico	Doctor	
Área de formación académica	Social		Institución Educativa	
El instrumento de medición de medición pertenece a la variable			Cadena de valor y Gestión del talento humano	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

SUGERENCIAS:



Firma del Experto
DNI: 27427911

ANEXO 5. Consentimiento informado



"COOPERATIVA AGRARIA APROCAM"
Carretera Bagua - Copallin, Km 4. ½ Tomaque, Bagua – Amazonas
Cel (+51) 921-154-665; email: gerencia@aprocamperu.org



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Bagua, 19 de enero del 2026

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS.

Señores: Thalia Carrera Centurión y Jhan Pieer Vásquez Gálvez
Bachilleres de la Universidad Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua.

De mi especial consideración:

Reciban un cordial saludo mediante la presente de parte de la Cooperativa Agraria APROCAM. Por este medio me permito comunicar que los bachilleres, **Thalia Carrera Centurión y Jhan Pieer Vásquez Gálvez**, han sido aceptados para realizar su proyecto de tesis titulado: **"Cadena de valor y gestión del talento humano en los trabajadores de la Cooperativa Agraria APROCAM, Amazonas 2025"**, en nuestra institución. Para tal efecto, se les brindarán las facilidades necesarias para el ingreso a las instalaciones y la aplicación de encuestas al personal de la cooperativa, con el fin de recolectar la información requerida para su estudio. Asimismo, se establece que los estudiantes se comprometen a respetar los reglamentos internos de la cooperativa y a hacer entrega de un ejemplar de los resultados finales de la investigación para el beneficio de nuestra comunidad agraria.

Sin otro en particular aprovecho la oportunidad para expresarles las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



COOPERATIVA AGRARIA APROCAM
Freddy Mendoza Reap
GERENTE GENERAL

ANEXO 6. Reporte Turnitin

Jhan Pieer Vasquez Galvez

CADENA DE VALOR Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA APROC...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::1:3383823460

Fecha de entrega

23 oct 2025, 11:38 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 oct 2025, 11:41 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

PIEER_THALIA_TESIS.pdf

Tamaño del archivo

1018.1 KB

57 páginas

13.147 palabras

72.986 caracteres



Página 1 de 64 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::1:3383823460



Página 2 de 64 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:old::1:3383823460

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

19%  Fuentes de Internet

1%  Publicaciones

9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

19%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
9%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	www.coursehero.com	2%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte	2%
5	Trabajos del estudiante	Mountain Lakes High School	<1%
6	Internet	repositorio.unibagua.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas	<1%
10	Internet	documentop.com	<1%
11	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%

12	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua	<1%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Ricardo Palma	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco	<1%
15	Internet	www.theibfr.com	<1%
16	Trabajos del estudiante	Fundación Universitaria Católica del Norte	<1%
17	Internet	core.ac.uk	<1%
18	Internet	moam.info	<1%
19	Internet	www.slideshare.net	<1%
20	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
21	Internet	issuu.com	<1%
22	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
23	Internet	shadia146.wixsite.com	<1%
24	Internet	documents.mx	<1%
25	Internet	somosdelmismobarro.blogspot.com	<1%

26	Internet	theibfr.com	<1%
27	Internet	www.amidibiblioteca.amidi.mx	<1%
28	Internet	dspace.esPOCH.edu.ec	<1%
29	Internet	www.cep-cr.org	<1%
30	Trabajos del estudiante POSGRADO		<1%
31	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
32	Trabajos del estudiante Pontificia Universidad Catolica del Peru		<1%
33	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	<1%
34	Internet	www.freshplaza.es	<1%
35	Internet	1library.co	<1%
36	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
37	Trabajos del estudiante Universidad Mariano Gálvez de Guatemala		<1%
38	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
39	Internet	www.jeaustin.com	<1%

40	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Cajamarca	<1%
41	Internet	datos.gob.es	<1%
42	Internet	ldoc.pub	<1%
43	Internet	repositorio.uta.edu.ec	<1%
44	Internet	www.mraccuracyreports.com	<1%
45	Internet	bibliotecavirtualoducal.uc.cl	<1%
46	Internet	bibvirtual.ucb.edu.bo	<1%
47	Internet	candidates.jobandtalent.com	<1%
48	Internet	einstein.uab.es	<1%
49	Internet	es.slideshare.net	<1%
50	Internet	menteplus.com	<1%
51	Internet	otdchile.org	<1%
52	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	<1%
53	Internet	www.expoknews.com	<1%

54	Internet	www.guanajuato.gob.mx	<1%
55	Internet	www.pnte.cfnavarra.es	<1%
56	Internet	pt.slideshare.net	<1%
57	Internet	qdoc.tips	<1%
58	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
59	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
60	Internet	search.bvsalud.org	<1%
61	Internet	sired.udenar.edu.co	<1%
62	Internet	www.clubensayos.com	<1%
63	Internet	www.eumed.net	<1%

ANEXO 7. Fotos de encuestas realizadas

