

[DOI 10.35381/cm.v6i10.234](https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.234)

Gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural **Human talent management in rural entrepreneurship cooperatives**

Dianexy Viviana Carreño Villavicencio

dianexy@hotmail.com

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-8393-5036>

Claudia Analía Molina Quiroz

analiamolina@gmail.com

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-7396-3519>

Marco Ivan Granda García

marco.granda@uleam.edu.ec

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta
Ecuador

Valter Francisco Mero Rosado

meroval14@hotmail.com

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta
<https://orcid.org/0000-0002-5371-7174>

Recibido: 5 de agosto de 2019
Aprobado: 3 de septiembre de 2019

RESUMEN

La investigación tuvo por interrogante de investigación ¿Cuál es el efecto de un programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí? Desarrollándose mediante un tipo explicativa y diseño cuasi experimental, la población estuvo conformada por 36 emprendedores para el grupo control y 31 emprendedores para el grupo experimental, quienes recibieron el tratamiento. El grupo experimental ofrece un resultado de ,043 de significancia bilateral,

lo cual demuestra que el tratamiento surtió efecto significativo en la muestra poblacional, por lo tanto se acepta la hipótesis válida. Las cooperativas de investigación se encuentran sensibilizadas y formadas en mantener la formación permanente de su talento humano, lo cual les permitirá la consolidación de su idea de negocio, aunado a la posibilidad de ser efectivos como producto de la educación permanente de su talento humano.

Descriptor: Empresa agroalimentaria, empresa en participación, cooperativa agrícola, organización y gestión.

ABSTRACT

The research was a question of research. What is the effect of a training program in human talent management in rural entrepreneurship cooperatives in the province of Manabí? Developing through an explanatory type and quasi-experimental design, the population was made up of 36 entrepreneurs for the control group and 31 entrepreneurs for the experimental group, who received the treatment. The experimental group offers a result of 0.43 of bilateral significance, which demonstrates that the treatment had a significant effect on the population sample, therefore the valid hypothesis is accepted. Research cooperatives are sensitized and trained in maintaining the permanent formation of their human talent, which will allow them to consolidate their business idea, coupled with the possibility of being effective as a product of the permanent education of their human talent.

Descriptors: Agricultural enterprises, joint ventures, agricultural cooperatives, organization and management.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es importante en una organización o empresa, no siendo la excepción las llamadas cooperativas, es así la necesidad de que el talento humano de las cooperativas se encuentre formado, capacitado, integralmente en la consecución de promover acciones efectivas en la consolidación de las metas – objetivos propuestos en el plan de la organización, de ese modo, las cooperativas deben invertir en formación de sus asociados (talento humano), “el nivel de educación asociado a la potenciación del talento humano es el fundamento del despliegue económico de países como Japón, Corea del Sur y China” (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo & Montoya-Serrano, 2013).

De ese modo, la formación permanente del talento humano no puede ser despreciada por parte de las cooperativas, al contrario es un indicativo de transitar hacia el éxito como ha sucedido en los países asiáticos, en especial cuando se aborda el emprendimiento en el sector rural, por cuanto este históricamente ha sido marginado, a pesar de que la producción generada abastece el sector urbano. Salón & Isea Argüelles (2019), plantean que:

El emprendimiento agroalimentario puede ser generado desde diversos enfoques, estos se pueden desarrollar según la idea de negocio, mercado, rubro, entre otros elementos que debe tener presente el emprendedor a la hora de realizar su plan de inversión, así como adaptarlo a las leyes vigentes que promueven la agroecología como alternativa sustentable para el sostenimiento del ambiente (p. 46).

Es necesario que el emprendedor rural, tenga firmeza en donde invertir, debe conocer las fortalezas, potencialidades, amenazas y debilidades del mercado, qué políticas públicas le amparan, si cuenta con apoyo de la banca privada o de organismos no gubernamentales, siendo necesaria la formación integral, por cuanto las ideas de negocio en el emprendimiento, sobre todo rural, fracasan si no cuentan con el apoyo sostenible en los primeros años, Flores (2018), explica que “1 de cada 3 ecuatorianos, es emprendedor (más que en el resto de países de América Latina); sin embargo, el 90% de los emprendimientos en Ecuador, no llega a los tres años”. Esto implica el alto riesgo que corren los emprendimientos rurales, si no reciben el apoyo y acompañamiento pertinente en fortalecer su idea de negocio.

Es necesario sensibilizar sobre la importancia de emprender en el sector rural, Marulanda, Correa & Mejía (2009), justifican que “el emprendimiento es una de las características que determina el crecimiento, la transformación y el desarrollo de nuevos sectores económicos de una región o un país, siendo el ser humano el principal pilar”, (p. 153). No cabe duda la importancia del emprendimiento rural en el progreso del país, aunado que este se sostiene del talento humano que lo integra, por lo cual, en la actual investigación con la finalidad de fortalecer las cooperativas que han nacido del

emprendimiento rural, se mantengan en el tiempo con herramientas que le permitan ser efectivos en el mercado, siendo indispensable acompañarles con formación permanente, en este sentido, se tiene como interrogante de investigación ¿Cuál es el efecto de un programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí? Para lo cual se plantean las siguientes hipótesis:

H1: Existe un efecto significativo del programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí.

H0: No existe un efecto significativo del programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí.

DESARROLLO

Gestión del talento humano

El talento humano de la organización constituye la fuente principal de su crecimiento, Alles (2009) plantea que el talento humano se percibe como “aquella serie de esfuerzos o actividades humanas que incluye conocimientos, experiencias, motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y potencialidades de cada persona que integra a una organización” (p. 76), el cumulo de cualidades planteados, deben ser de pertinencia y eficacia para que la empresa empodere políticas en favor no solo de elevar la productividad, sino, el rendimiento del talento humano por medio de la formación y reconocimiento, entes que permiten construir un ambiente de trabajo al éxito. Por otro lado, Carrión (2009), define a la gestión del talento humano como:

Un enfoque de gestión claramente estratégico cuyo objetivo es crear valor al accionista, al cliente, al empleado y a la sociedad. Para conseguirlo se centra en captar, desarrollar y retener al talento individual y organizado al servicio de la estrategia, los clientes, el mercado y el entorno (p. 428).

El talento humano se consolida como enfoque primordial en la gestión de la empresa, siendo indispensable contar con una filosofía de gestión en capacidad de promover la permanente formación del talento humano, por cuanto así, se generará la posibilidad de

estar en presencia de empresas que crecen integralmente. Chiavenato (2009), establece que la gestión del talento humano está conformada por “las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de individuos para operar y alcanzar el éxito” (p. 56).

Las organizaciones pasan a ser parte del estilo de vida del talento humano, siendo indispensable organizar acciones que permitan focalizar la atención del talento humano en sinergia de su cotidianidad, lo cual implica que promover un clima organizacional motivador para generar en el talento humano la motivación necesaria para estar a la altura de los compromisos establecidos por la organización con el mercado. Alles (2009) plantea que “el trabajador debe de manera integral, estar integrado a la organización más allá de su mera actitud productiva en alguna forma, se busca la convicción del comportamiento de las personas en las organizaciones” (p. 77), para lograr este propósito es necesario fomentar la identidad organizacional, situación que permitirá al talento humano mantener la convicción de establecer un binomio de crecimiento personal y profesional como aspecto de consolidación empresarial.

Navarro (2009), describe que la gestión del talento en cualquier empresa es fundamental, “se ha convertido en una función clave antes, durante y después de cualquier crisis organizacional, en especial porque de manera fundamental son las personas el activo más importante de la organización sin tomar en cuenta el momento del ciclo económico” (p. 63), es así que el principal enfoque de la organización debe estar centrado en el crecimiento integral del talento humano, siendo este el principal rol de la gerencia de la empresa (Borrero, 2019).

Capacitación del personal

La capacitación del personal de una empresa permite que la misma se encuentre en condiciones de asumir retos que impulsen los niveles de productividad y calidad, con lo

cual, la organización puede transitar hacia la excelencia. De ese modo, Hill M (2009) señala que:

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los individuos en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno (p. 329).

La gerencia debe tener entre sus planes de crecimiento, programas de capacitación hacia el talento humano con el fin de que este pueda adquirir competencias que le permitan incentivar la productividad de la empresa. Por lo tanto, capacitación se puede entender como el perfeccionamiento técnico de las personas para que se desempeñen eficientemente en las funciones asignadas, y así solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización o empresa. A través de la capacitación es posible adecuar el perfil del talento humano, conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo. En este sentido, García (2009), expresa que.

Los planes de capacitación ayudan a las personas a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional, además pueden ayudarlos a desarrollar habilidades para responsabilidades futuras, dichos planes cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales se pueden mencionar: Conducir a la empresa a una mayor rentabilidad y a los empleados a tener una actitud más positiva, mejorando el conocimiento del puesto a todos los niveles. Ayudando al personal a identificarse con los objetivos de la empresa, fomentando la autenticidad, la apertura y la confianza (p. 210).

La capacitación del talento humano representa una vía para alcanzar el éxito individual y colectivo en la empresa, en este sentido, ninguna organización debe dejar de lado la capacitación de su talento humano, debe incorporar en su presupuesto lo necesario para atender a sus empleados por medio un crecimiento que sea producto de la capacitación. Partiendo de lo expuesto, García (2009):

Los beneficios de la capacitación no es sólo para el trabajador, sino también para la empresa; ya que para ambos constituye la mejor inversión para

enfrentar los retos del futuro. Destacando beneficios como: un trabajo preparado para el manejo de conflictos, la toma de decisiones y la solución de problemas mediante herramientas técnicamente probadas; aumentando así la confianza del individuo (p. 230).

En fin, la capacitación es de suma importancia para inculcar en el talento humano, las competencias necesarias para que puedan tener un óptimo desempeño laboral en la medida que alcanzan un crecimiento personal mediante la obtención de metas personales y organizacionales. Es de destacar, que se puede dar una capacitación conocida como general y otra como específica, en relación a esto se plantea lo siguiente:

- Capacitación general: es sobre lo que debe saber el empleado de la empresa y que hacer para que la misma funcione cada día mejor.
- Capacitación específica: que debe saber el empleado sobre su cargo y área de trabajo para desempeñarse mejor

De acuerdo a lo planteado por García (2009), existen dos clasificaciones de capacitación en la empresa, ambas persiguen el mismo objetivo que es la de mejorar el conocimiento y habilidades del talento humano, solo que una lo hace en modo general y la otra en particular; de ese modo, la gerencia puede programar planes de capacitación de modo grupal, donde participen todo el talento humano, y capacitación donde participe un grupo específico de talento humano a fin de optimizar una determinada área de la empresa.

MÉTODO

La investigación es de tipo explicativo, definida por Hernández, Fernández, y Baptista (2014):

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (95).

De ese modo, se comprobaron las hipótesis de investigación, el diseño empleado es el cuasi experimental de pre prueba, postprueba y grupo control, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), se abordaron dos grupos de emprendedores rurales, aplicándose el programa a uno, mientras que el otro no recibió la formación, sin embargo a ambos grupos se les aplicó una pre y pos prueba con la finalidad de conocer la diferencia entre ambos momentos.

La población estuvo conformada por 36 emprendedores para el grupo control y 31 emprendedores para el grupo experimental, quienes recibieron el tratamiento (programa de formación), de ese modo se compararon las medias al final de la investigación, las personas involucradas son emprendedores rurales pertenecientes a cooperativas agroalimentarias de la provincia de Manabí.

Resultados

Cuadro 1

Prueba de hipótesis

Valor de prueba = 5						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
GC1	-15,740	35	,000	-1,58333	-1,7875	-1,3791
GE1	-13,460	30	,000	-1,61290	-1,8576	-1,3682
GC2	-15,740	35	,000	-1,58333	-1,7875	-1,3791
GE2	-2,108	30	,043	-,12903	-,2540	-,0040

La leyenda se describe del siguiente modo:

GC1 = Grupo control en pre prueba

GE1 = Grupo experimental en pre prueba

GC2 = Grupo control en pos prueba

GE2 = Grupo experimental en pos prueba

La prueba fue realizada para las siguientes hipótesis:

H1: Existe un efecto significativo del programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí.

H0: No existe un efecto significativo del programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí.

Se tiene que al realizar la prueba de comparación de medias se tiene que los grupos control y experimental en el momento de pre prueba poseen ,000 de significancia bilateral, mientras que para el momento de pos prueba, el grupo control mantiene ,000 de significancia bilateral y el grupo experimental ofrece un resultado de ,043 de significancia bilateral, lo cual demuestra que el tratamiento surtió efecto significativo en la muestra poblacional, por lo tanto se acepta la hipótesis válida:

H1: Existe un efecto significativo del programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí.

Rechazándose la hipótesis nula:

H0: No existe un efecto significativo del programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí.

DISCUSIÓN

Al aceptarse la hipótesis válida H1: Existe un efecto significativo del programa de formación en gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural de la provincia de Manabí; lo cual concuerda con los aspectos teóricos propuestos por Alles (2009). De ese modo, se eleva la posibilidad de que las cooperativas de emprendimiento rural, puedan crecer y mantenerse en el mercado desde el aporte generado por el tratamiento aplicado.

CONCLUSIONES

El programa de formación en gestión del talento humano, conformado en crecimiento personal, fundamentos de la gerencia sustentable, administración y contabilidad, marketing empresarial, planes de inversión, visión estratégica de mercado, atención al

cliente; al tener un aporte significativo en la población de investigación, puede ser aplicado a poblaciones similares con la finalidad de promover el crecimiento socio económico desde el emprendimiento rural.

La investigación al ser significativa, cumple con las políticas públicas del Ecuador, relacionadas al buen vivir y a la promoción de una cultura empresarial, enfocada en consolidar una visión sostenible y sustentable, en conformidad de establecer una filosofía de gestión país con base a la consolidación de crecer integralmente como sociedad, siendo pertinente focalizar el programa formativo como un plan piloto en pro de gestionar el crecimiento de los emprendedores rurales.

Las cooperativas de investigación se encuentran sensibilizadas y formadas en mantener la formación permanente de su talento humano, lo cual redundará en brindar un servicio de calidad tal como plantean Aldana & Piña (2017), por consiguiente podrán generar acciones consecuentes de proseguir en otras áreas no abordadas en la actual investigación, lo cual les permitirá la consolidación de su idea de negocio, aunado a la posibilidad de ser efectivos como producto de la educación permanente de su talento humano.

REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Aldana, J., & Piña, J. (2017). Calidad del servicio prestado al cliente por los instructores de gimnasios. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 2(3), 172-197. Recuperado de <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/46>
2. Alles, M. (2009). Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias. Ciudad Buenos Aires AR., Granica.
3. Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
4. Carrión, J. (2009). Estrategia: de la visión a la acción. 2da edición. ESIC Editorial.

Madrid.

5. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3ra Edición. Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S. A. De C. V. México.
6. Flores, F. (2018) ¿Por qué fracasan los emprendimientos en Ecuador? Recuperado de <http://programas.edes.ec/blog/por-que-fracasan-los-emprendimientos-en-ecuador>
7. García (2009). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Documento en línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmg1.html>. Revisado el 25-11-12
8. Hill, M (2009). Formación, Capacitación, Desarrollo de RR.HH y su Importancia en las Organizaciones. México McGraw-Hill
9. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc – Graw – Hill Interamericana. Sexta edición.
10. Marulanda, J. Correa, G., y Mejía, L. (2009). Emprendimiento: Visiones desde las teorías del comportamiento humano. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 66, mayo-agosto, 2009 pp. 153-168. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20620269008.pdf>.
11. Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es.
12. Navarro, E. (2009). Quieres Salvar Tu Empresa. Editorial Planeta (gestión 2000).
13. Salón, M., & Isea Argüelles, J. (2019). El emprendimiento agroalimentario y políticas públicas en Venezuela. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 24-53. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.235>

REFERENCES CONSULTED

1. Aldana, J., & Piña, J. (2017). Quality of service provided to the client by gym instructors. *Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*, 2 (3), 172-197. Recovered from <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/46>
2. Alles, M. (2009). *Development of Human Talent Based on competencies*. City Buenos Aires AR., Granica.
3. Borrero, R. (2019). Human talent management processes in the management education sector of Colombia. *Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*, 4 (7), 293-307. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
4. Carrión, J. (2009). *Strategy: from vision to action*. 2nd edition. ESIC Editorial. Madrid.
5. Chiavenato, I. (2009). *Human talent management*. 3rd edition. Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. De C. V. México.
6. Flores, F. (2018) Why do businesses in Ecuador fail? Recovered from <http://programas.edes.ec/blog/por-que-fracasan-los-emprendimientos-en-ecuador>
7. Garcia (2009). The training process, its stages and implementation to improve the performance of human resources in organizations. Online document Available at: <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>. Revised 11-25-12
8. Hill, M (2009). *Training, Training, HR Development and its Importance in Organizations*. Mexico McGraw-Hill
9. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Investigation methodology*. Mexico: Editorial Mc - Graw - Interamerican Hill. Sixth edition.
10. Marulanda, J. Correa, G., and Mejía, L. (2009). Entrepreneurship: Visions from theories of human behavior. *School of Business Administration Magazine*, no. 66, May-August, 2009 pp. 153-168. Recovered from <https://www.redalyc.org/pdf/206/20620269008.pdf>.
11. Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). The factor of human talent in organizations. *Industrial Engineering*, 34 (1), 2-11. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=en&tlng=en.

12. Navarro, E. (2009). You want to save your company. Editorial Planeta (management 2000).

13. Salón, M., & Isea Argüelles, J. (2019). Agrifood entrepreneurship and public policies in Venezuela. Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía, 4 (8), 24-53. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.235>