

UNIVERSIDAD DE OTAVALO

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:

**MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PARA EL FORTALECIMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL EN LA
FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024.**

AUTOR:

LANDETA QUILUMBAQUIN JEFERSON HERNAN

TUTOR:

MBA. ADRIÁN MANUEL ANDRADE ORBE

OTAVALO - ECUADOR

2024

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE GRADO



UNIVERSIDAD DE OTAVALO

UNIVERSIDAD DE OTAVALO
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO

Otavalo, 19 de marzo de 2024.

Se aprueba el trabajo de grado con el tema:

**MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL AMBIENTE
LABORAL EN LA FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024.**

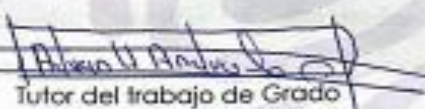
Correspondiente al estudiante:

Nombre: Jeferson Hernan Landeta Quilumbaquin

C.I: 1750415802

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:


Presidente del Tribunal de Grado
Nombre: PHD. Lidia Ines Diaz Gisperl
C.I: 1756687677


Tutor del trabajo de Grado
Nombre: MBA. Adriañ Manuel Andrade Orbe
C.I: 1002841672


Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: PHD. Ramon Cala Aiello
C.I: 1753029998


Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: MSC. Johanna Elizabeth Morocho Terán
C.I: 1003157227

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **JEFERSON HERNAN LANDETA QUILUMBAQUIN**, con C.I. **175041580-2**, de la carrera de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

Declaro que el Trabajo de Titulación “**MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL AMBIENTE LABORAL EN LA FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024.**” es de mi total autoría y que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional.

La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Jeferson Hernan Landeta Quilumbaquin
C.I. 1750415802

CARTA DE CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Fecha: 08/03/2024

Yo, **ADRIÁN MANUEL ANDRADE ORBE**, en mi carácter de tutor del trabajo de titulación: **“MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL EN LA FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024”** realizado por el estudiante **JEFERSON HERNAN LANDETA QUILUMBAQUIN** titular de la cédula de ciudadanía **175041580-2**, declaro mediante presente, que el proyecto del trabajo de titulación cumple con las condiciones mínimas requeridas para ser sometido a su evaluación.

**ADRIAN
MANUEL
ANDRADE ORBE**

Firmado digitalmente por
ADRIAN MANUEL
ANDRADE ORBE
Fecha: 2024.03.08 07:51:58
-05'00'

MBA. Adrián Manuel Andrade Orbe

C.I. 1002841672

INFORME RESUMEN DEL SISTEMA ANTI-PLAGIO



Identificación de reporte de similitud: oid:3117:335848650

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS-JefersonL-Final (4) - copia.pdf

AUTOR

Jeferson Landeta

RECuento DE PALABRAS

21595 Words

RECuento DE CARACTERES

123038 Characters

RECuento DE PÁGINAS

98 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.5MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 28, 2024 11:31 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 28, 2024 11:33 AM GMT-5

● 1% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 1% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 18 palabras)

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza de seguir con mis estudios sin decaer a lo largo de mi vida estudiantil.

A mis padres que son mi más grande inspiración que sin ellos esto no hubiese sido posible, me han dado su apoyo incondicional en todo momento con cariño y paciencia, han sabido guiarme con buenos valores, dándome un ejemplo de constancia y dedicación y enseñándome que quien persevera lo logra. Muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

A mis hermanos que siempre estuvieron dándome su apoyo moral para seguir en adelante con fortaleza en mis estudios.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, tenernos con salud y vida, y por darme la bendición de poder culminar mis estudios.

Al mismo tiempo, agradecer a mis padres por todos sus esfuerzos que han hecho por mí, y por su apoyo incondicional lo cual me ha otorgado inspiración y motivación para seguir hasta conseguir mis objetivos.

A mis hermanos quienes me han dado su apoyo cuando lo he necesitado.

A mis amigos, agradezco a la vida de haber podido coincidir, tener su amistad, su compañía y su ayuda a lo largo de la carrera.

A la Universidad y a mis docentes por darme las herramientas y conocimientos para convertirme en un profesional de conocimientos y valores, haber podido conocer a grandiosas personas con quienes disfruté esta etapa.

Mil gracias.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE GRADO	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
CARTA DE CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iii
INFORME RESUMEN DEL SISTEMA ANTI-PLAGIO	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
1. INTRODUCCIÓN.....	xi
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xiv
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	xvi
1.3 HIPÓTESIS.....	xvi
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	xvi
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	xviii
1.6 ESTRUCTURA CAPITULAR.....	xix
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	1
2.1. Antecedentes de investigación.....	1
2.1.1. Ambiente laboral dentro de empresas florícolas en Latinoamérica	1
2.1.2. Clima laboral dentro de las empresas florícolas en el sector de Cayambe y pedro Moncayo	5
2.1.3. Clima laboral dentro de la finca rosas LAN	6
2.2. BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES.....	7
2.2.2. ¿QUÉ ES UN ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL?.....	9
2.2.3. IMPORTANCIA DEL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL EN UNA EMPRESA.....	9
2.2.4. ¿EN QUÉ AYUDA UN ORGANIGRAMA FUNCIONAL?	10
2.2.5. DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	10
2.2.6. IMPORTANCIA DEL DISEÑO DE FUNCIONES.....	11
2.2.7. IMPORTANCIA DE DEFINICION DE ACTIVIDADES	11

2.2.8.	INGRESO DEL PERSONAL: RECLUTAMIENTO / SELECCION	13
2.2.9.	GESTIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS	13
2.2.10.	IMPORTANCIA DE: REMUNERACIONES JUSTAS / SEGURIDAD LABORAL / CAPACITACIÓN Y DESARROLLO / EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	17
2.2.	BASES NORMATIVAS.....	18
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO		20
3.1.	ENFOQUE	23
3.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLECCIÓN DE DATOS	25
3.4.1.	TÉCNICAS	25
3.5.	POBLACIÓN Y CENSO	26
3.6.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	27
3.6.1.	ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES.....	27
3.6.2.	ANÁLISIS E LA ENTREVISTA AL GERENTE DE LA FINCA ROSAS LAN 38	
CAPÍTULO III. PROPUESTA		44
4.1.	INTRODUCCIÓN.....	44
4.2.	OBJETIVO	44
4.2.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	44
4.2.2.	FILOSOFÍA EMPRESARIAL.....	45
4.3.	DESARROLLO	49
CONCLUSIONES		62
RECOMENDACIONES		64
BIBLIOGRAFÍA		65
ANEXOS		71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	26
Tabla 2 Condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud - Calidad de las relaciones con los compañeros	28
Tabla 3 Flexibilidad laboral - Fomento de la participación de colaboradores	30
Tabla 4 Estrategias y recursos para gestionar el estrés - Estrategias para propender la diversidad en el entorno laboral.....	32
Tabla 5 Prácticas-amigables en la cultura organizacional - Colaboración y apoyo entre los miembros del equipo	33
Tabla 6 Programas para el equilibrio entre vida laboral y personal - Espacios laborales ergonómicos	35
Tabla 7 Prácticas inclusivas y respetuosas en el entorno laboral - Participación activa de los colaboradores en las decisiones	36
Tabla 8 Estado actual de la finca Rosas Lan.....	42
Tabla 9 Relaciones entre compañeros	49
Tabla 10 flexibilidad laboral	51
Tabla 11 Condición laboral y personal	53
Tabla 12 Comunicación.....	55
Tabla 13 Cultura organizacional	57
Tabla 14 Seguridad y salud.....	58
Tabla 15 Operacionalización de variables	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Variedad de rosas.....	21
Gráfico 2 Invernadero de rosas.....	21
Figura 3 Condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud - Calidad de las relaciones con los compañeros.....	29
Figura 4 Flexibilidad laboral - Fomento de la participación de colaboradores.....	31
Figura 5 Estrategias y recursos para gestionar el estrés - Estrategias para promover la diversidad en el entorno laboral.....	32
Figura 6 Prácticas-amigables en la cultura organizacional - Colaboración y apoyo entre los miembros del equipo.....	34
Figura 7 Programas para el equilibrio entre vida laboral y personal - Espacios laborales ergonómicos.....	35
Figura 8 Prácticas inclusivas y respetuosas en el entorno laboral - Participación activa de los colaboradores en las decisiones.....	37
Figura 9 Estructura organizacional de la Finca Rosas LAN.....	46
Figura 10 Estructura funcional de la Finca Rosas LAN.....	46
Figura 10 Modelo de gestión de talento humano.....	46

1. INTRODUCCIÓN

En el actual y dinámico panorama empresarial, la gestión eficaz del talento humano se ha vuelto un componente esencial para el éxito continuado de las organizaciones, es especialmente evidente en sectores como la floricultura en Ecuador, donde la competencia es intensa y las condiciones del mercado son cambiantes. La adopción de un modelo de gestión del talento humano se presenta como un imperativo indispensable en este contexto. Un modelo de gestión del talento humano no solo actúa como un medio para atraer, desarrollar y retener a profesionales y personal operativo, sino que también desempeña un papel esencial como impulsor para mejorar el ambiente laboral en el sector florícola (Gallegos, M., Beltrán, L., Calderón, L., & Guerra, V., 2020).

Las empresas florícolas según Pinto (2023) en Ecuador se enfrentan a desafíos particulares, desde la variabilidad de la demanda estacional hasta la necesidad imperante de contar con un personal altamente competente para garantizar la calidad y frescura de sus productos. En este escenario, la implementación de un modelo de gestión del talento humano específicamente diseñado para este sector se convierte en un requisito estratégico y una inversión fundamental para asegurar un adecuado ambiente laboral y, por ende, el rendimiento sostenible de estas empresas.

El modelo de gestión del talento humano para Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Guzmán, J., (2018), no solo se enfoca en atraer talento altamente calificado, sino también en el continuo desarrollo de habilidades y competencias, así como en la aplicación de estrategias efectivas para retener a colaboradores clave. A través de este enfoque integral, se busca fortalecer no solo la posición competitiva de las empresas florícolas, sino también contribuir a la creación de un entorno laboral estable, donde los colaboradores se sientan apreciados y motivados para contribuir al crecimiento y éxito a largo plazo de la organización. Este documento explorará en detalle los fundamentos de este modelo de gestión del talento humano y su aplicación específica en el contexto singular de las empresas florícolas en Ecuador.

Para el logro de un adecuado ambiente laboral es importante conocer el aporte de un modelo de gestión del talento humano, que es una herramienta que generalmente aplican las empresas en sus departamentos o en toda la organización con el fin de

conseguir objetivos (Pilligua & Artega, 2019). Esta no tiene una fórmula en concreto; sin embargo, su correcta aplicación puede contribuir al éxito de las organizaciones, todas las empresas independientemente de su tamaño, pueden aplicar esta herramienta en sus procesos, en función de su condición y necesidades. La implementación efectiva de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el ambiente laboral no solo impulsa el éxito general de la empresa, sino que también tiene un impacto directo en la estabilidad laboral al abordar áreas clave como desarrollo profesional, comunicación transparente, crecimiento sostenible y adaptabilidad ante cambios.

En este sentido Araya (2017), menciona que el modelo de gestión del talento humano no se limita a un conjunto específico de técnicas o a métodos y procedimientos rígidos, sino en estrategias flexibles que le permitan mejorar el entorno organizacional, enfocándose en el bienestar de los colaboradores. Aunque existen diversos modelos de gestión del talento humano diseñados para su implementación en empresas, es crucial tener en cuenta que estos deben ser cuidadosamente evaluados y adaptados conforme a las condiciones y particularidades de las pequeñas empresas o, en general, al tipo de negocio en el que se busque aplicarlos. En última instancia, el modelo de gestión del talento humano, orientado a mejorar el ambiente laboral, desempeñará un papel fundamental para mejorar y consolidar las condiciones, el entorno y estabilidad laboral de una organización. Este aspecto resulta esencial para mantener a los empleados comprometidos y alcanzar su máxima eficiencia.

En el contexto de una economía innovadora y cambios tecnológicos rápidos, es crucial adoptar nuevas estrategias para mejorar las habilidades del capital humano, así como rescatar la importancia del ambiente laboral. La globalización y la digitalización requieren enfoques de gestión organizacional innovadores, destacando la importancia de potenciar las habilidades de los colaboradores, implementar sistemas de autogestión y promover una cultura organizacional basada en la confianza. La gestión de empleados talentosos, reconocidos por su consistente rendimiento y compromiso con la autoeducación, se vuelve fundamental. La aplicación de herramientas de desarrollo propuestas por expertos en la economía innovadora permite a las empresas alcanzar metas estratégicas, mejorando el desempeño de los empleados y su capital físico e intelectual. Los autores identificaron factores específicos que impulsan la

gestión de empleados talentosos en empresas rusas, proponiendo herramientas como el mapa de desarrollo individual, la motivación a largo plazo, tutorías y autoeducación (Iscandarov, 2018).

La finca ROSAS LAN es una productora de rosas la cual ha tenido una participación muy activa en el mercado internacional. Sin embargo, en los últimos meses entre marzo y octubre del presente año (2023) la finca ha tenido problemas de desabastecimiento de mano de obra debido a un pésimo ambiente laboral. En consecuencia, no existe estabilidad laboral, lo cual afecta negativamente a la finca. En este sentido, dentro de esta investigación, se ha visto la necesidad de crear y proponer un modelo de gestión del talento humano orientado a mejorar el ambiente laboral. Este modelo busca un mejor funcionamiento de la finca específicamente brindando un adecuado ambiente laboral para el personal de la misma, de una forma más ordenada, organizando mejor al personal, estableciendo objetivos y planes de acción a largo plazo.

Un modelo de gestión del talento humano bien estructurado que se establezca en una organización puede desempeñar un papel fundamental en el éxito y crecimiento de la misma. Además, ésta también ayuda a responder de mejor manera a las oportunidades y desafíos que enfrenta la organización, es por ello que conociendo las ventajas que se puede obtener de un modelo de gestión del talento humano, se desea crear y proponer a la finca ROSAS LAN. Proponer un modelo de gestión del talento humano orientado a mejorar el ambiente laboral ayudará a mejorar el entorno y la estabilidad laboral de la finca ROSAS LAN, logrando que los colaboradores se sientan bien en sus puestos de trabajo y sean eficientes. Tener un buen ambiente laboral en una empresa es fundamental, ya que actualmente capacitar a personas nuevas significa un gasto, por lo tanto, mantener al personal antiguo es importante, brindar un adecuado ambiente laboral es fundamental.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con Calero (2021), en el cantón Cayambe las florícolas tienen un impacto alto en la sociedad porque han contribuido al desarrollo, y son la fuente de empleo de una gran parte de la zona. En los últimos años personas de otras provincias también han llegado a la zona de Cayambe atraídas por el empleo. Sin embargo, cuando las florícolas no brindan estabilidad laboral dejan de ser atractivas para las personas y en consecuencia de esto escasean de colaboradores. En este sentido, esto puede tener un impacto negativo dentro de las florícolas ya que sin personal será difícil que las operaciones se efectúen con normalidad lo que a largo plazo en consecuencia de esto la empresa puede tener pérdidas significativas.

Un inadecuado ambiente laboral trae en consecuencia el cambio constante en la nómina de colaboradores, afecta negativamente al funcionamiento y progreso de una empresa. Sin embargo, muchas organizaciones no otorgan la debida importancia a esta problemática, además que esto significa contratiempos y disminución de la productividad (Calero, 2021). Este es el caso de la finca ROSAS LAN que mediante una entrevista se pudo tener la opinión acerca de la finca, para esto se eligió a 5 personas que trabajan actualmente en la finca, las cuales tienen un tiempo significativo trabajando en la misma entre 1 a 3 años, y adicionalmente se entrevistó a 1 persona que ha ingresado recientemente en el mes de octubre de 2023, de lo cual se pudo obtener la siguiente información; La finca dentro de sus instalaciones no provee un adecuado ambiente laboral por lo cual esta finca no brinda estabilidad laboral para su personal. En algunas ocasiones esta empresa se ha encontrado desabastecida de gente para cumplir las tareas de la organización, en consecuencia, esto le genera pérdidas a la finca.

La persistencia del alto índice de renuncia en la Finca ROSAS LAN refleja un ambiente laboral marcado por la insatisfacción y el descontento entre los empleados. Este cambio constante genera un efecto negativo en varios aspectos fundamentales para la estabilidad laboral y el rendimiento general de la finca. Los colaboradores, al percibir condiciones laborales extensas, experimentan un malestar general que contribuye a una falta de compromiso con sus responsabilidades. Este descontento se acentúa aún más debido a una remuneración económica no satisfactoria, creando una dinámica donde la desmotivación se convierte en un factor predominante en la cultura laboral.

La falta de oportunidades de crecimiento profesional en la Finca ROSAS LAN agrava la situación al generar estancamiento y desinterés entre los colaboradores. La ausencia de un modelo de gestión del talento humano limita la capacidad de la finca para maximizar el potencial y la contribución de sus empleados, resultando en un desaprovechamiento de las habilidades individuales. La carencia de políticas claras de crecimiento profesional agrega un componente de incertidumbre, dificultando la retención del talento a largo plazo.

Las jornadas laborales extendidas contribuyen al agotamiento físico y mental, afectando el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Además, la exposición a riesgos laborales, como el manejo de fungicidas, contribuye a la percepción de un ambiente laboral poco peligroso, generando inseguridad y desmotivación. La falta de reconocimiento por el esfuerzo y desempeño individual, junto con la carencia de programas de capacitación, disminuye la motivación de los empleados y afecta la calidad del trabajo.

La ausencia de pausas activas agrava el agotamiento físico y mental de los colaboradores, creando un ambiente poco propicio para el bienestar general. La falta de beneficios no monetarios, como reconocimientos, seguros privados de salud y permisos por calamidad, impacta directamente en la satisfacción y bienestar general de los empleados. Este conjunto de carencias se ve agravado por el incumplimiento de beneficios de ley y la falta de compensación adecuada por horas extras, generando un sentimiento generalizado de injusticia y desequilibrio entre los colaboradores (Soto Rodríguez Y Muñoz Poblete, 2018). En este sentido, la ausencia de un modelo de gestión de talento humano en la Finca ROSAS LAN contribuye a un ambiente laboral menos estable, afectando tanto la satisfacción de los empleados como la eficiencia operativa de la finca a largo plazo. Es fundamental implementar un modelo que aborde estas deficiencias y promueva un enfoque estratégico para la gestión del talento humano, contribuyendo así a la mejorara del clima aboral y al éxito sostenible de la finca.

Resolver este problema requiere la implementación de un modelo de gestión del talento humano que aborde de manera integral las causas identificadas, promoviendo un ambiente laboral estable, justo y gratificante para todos los colaboradores de la Finca ROSAS LAN. En este contexto Martínez (2013) menciona que el inadecuado

ambiente laboral en las empresas florícolas no solo se relaciona con las condiciones de empleo, sino también con factores económicos y estructurales que han configurado un entorno donde la prioridad del modelo empresarial está orientada hacia el mercado mundial, impactando directamente en la estabilidad y calidad de vida de los colaboradores. Las causas como el ambiente laboral tenso por la mala gestión del personal, reduce también la productividad de la florícola por la falta de compromiso y satisfacción laboral, además se dificulta la atracción de nuevo personal al generarse una mala reputación.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo contribuye un modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento del ambiente laboral en la finca ROSAS LAN?

1.3 HIPÓTESIS

Si se diseña un modelo de gestión de talento humano, se fortalece el ambiente laboral en la finca ROSAS LAN, año 2024

1.4 JUSTIFICACIÓN

La implementación de un modelo de gestión del talento humano emerge como un imperativo ineludible en contextos laborales tan dinámicos y especializados como el de la agricultura florícola así lo menciona Ramírez, Espíndola, Ruíz, & Hugueth (2019) “el adoptar la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico, responde al cómo se logrará lo planeado con prácticas innovadoras, para ello, se alinean los propósitos tanto del colaborador como el de la organización, consolidando integralmente las metas empresariales” (p.173). Un modelo de gestión del talento humano hábilmente estructurado no solo posibilitará la identificación precisa de individuos altamente capacitados, sino que también facilitará su desarrollo continuo y, aún más crucial, contribuirá significativamente a la retención de profesionales destacados. Este enfoque no solo busca cultivar un ambiente laboral productivo y eficiente, sino que también aspira a instaurar una sostenibilidad a largo plazo que beneficie tanto a la empresa como a sus colaboradores, alineando sus metas y asegurando un crecimiento conjunto y armonioso (Agudelo, 2021).

La implementación de un modelo de gestión del talento humano para fortalecer el ambiente laboral beneficiará directamente a los colaboradores de la finca ROSAS LAN

al proporcionarles oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento, y un ambiente laboral más estable y motivador. Además, la finca experimentará beneficios en términos de retención de talento, eficiencia operativa y mejora en la calidad de los productos, como beneficiarios indirectos se encuentran los propietarios de la florícola al mejorar el ambiente laboral se podrá proporcionar estabilidad de los colaboradores y con esto reducir los costos e ineficiencias producidas por la contratación, inducción y capacitación de nuevo personal de manera frecuente.

Un modelo de gestión de talento humano mira hacia el futuro, anticipándose a las necesidades cambiantes del mercado y la industria, permitiendo asegurar que la Finca ROSAS LAN esté preparada para los desafíos y oportunidades que puedan surgir, proporcionando una perspectiva a largo plazo de un excelente ambiente laboral. Se justifica también porque el modelo es viable tanto en términos económicos como operativos. Los beneficios a largo plazo, como la reducción de costos asociados con el cambio de personal y el aumento de la productividad, superarán las inversiones iniciales. Además, la viabilidad operativa se fortalecerá al contar con un equipo más comprometido y calificado (Agudelo, 2021).

Es también trascendente en el ámbito organizacional, contribuirá al desarrollo sostenible de la comunidad laboral, mejorando la calidad de vida de los empleados y fortaleciendo la posición competitiva de la finca ROSAS LAN en la industria florícola ecuatoriana. La personalización del modelo garantiza su efectividad y relevancia en el contexto específico de la empresa.

Es por eso que mediante esta investigación se desea establecer actividades y acciones que brinden un adecuado ambiente laboral para todo el personal de la finca. En este sentido, esta investigación pretende trabajar de la mano con el objetivo 8 de la agenda 2030 de desarrollo sostenible que menciona lo siguiente: “La eficiencia debe medirse en creación de puestos de trabajo estables y protegidos”. En algunos Centros especiales de empleo y en empresas trabajan más de 850 personas con discapacidad que cuentan con una unidad de apoyo para su bienestar laboral, psicológico y social, “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos” (Naciones Unidas, 2018)

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer un modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento del ambiente laboral en la finca ROSAS LAN, año 2024.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las bases teóricas respecto a la gestión del talento humano y al ambiente laboral.
- Diagnosticar los factores internos y externos que influye en la gestión del talento humano y en el ambiente laboral en la finca ROSAS LAN.
- Diseñar un modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento del ambiente laboral en la finca ROSAS LAN, año 2024.

1.6 ESTRUCTURA CAPITULAR

El presente trabajo de investigación abarca como primero la parte introductoria donde se analiza las causas y efectos de la falta de un modelo de gestión del talento humano orientado a fortalecer el ambiente laboral de la finca ROSAS LAN en Cayambe en el año 2024. Se establecen los objetivos generales y específicos, así como la justificación, abordando la importancia, beneficiarios, viabilidad, y prospectiva.

En el primer capítulo se desarrolla el marco teórico, abordando los antecedentes a nivel macro, meso y micro de los modelos de gestión del talento humano, se desarrolla la teoría base como, modelos de gestión del talento humano, importancia, objetivo, ambiente laboral, entre otros, además se aborda la normativa legal que sustenta la realización de este tipo de propuestas.

En el segundo capítulo se muestra la metodología de la investigación, iniciando por el enfoque, tipo, métodos, técnicas, población y muestra. Se aplicará entrevistas y encuestas, aplicando estas herramientas podremos describir de mejor manera que se puede mejorar y como se lo puede hacer.

Por último, se desarrolla el modelo de gestión del talento humano enfocado en fortalecer el ambiente laboral de los colaboradores de la florícola en estudio.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado se desarrollan los antecedentes de investigación, abordando desde la perspectiva del impacto que puede tener un adecuado ambiente laboral en las operaciones de las empresas florícolas en Latinoamérica, en el sector de Cayambe y Pedro Moncayo y el ambiente laboral dentro de la finca ROSAS LAN.

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Ambiente laboral dentro de empresas florícolas en Latinoamérica

Abordando el análisis de ambiente laboral en las empresas florícolas de América Latina puede variar según diversos factores y circunstancias específicas de cada empresa y país, entre los factores que influyen se encuentran la demanda y competitividad de mercado, condiciones climáticas, regulación laboral, sueldos básicos, tipo de cambio, estabilidad económica, tasas de desempleo, migración, riesgo país, entre otros.

El ambiente laboral en consecuencia la estabilidad de los colaboradores en empresas florícolas depende en gran medida de la demanda de flores en los mercados internacionales y la capacidad de la empresa para mantenerse competitiva. Las variaciones en la demanda afectan la estabilidad laboral y con ello el clima laboral ya que las empresas pueden enfrentar fluctuaciones en la producción y la necesidad de ajustar su fuerza laboral, por lo cual hacer recorte de personal no se transmite como un adecuado ambiente laboral. Otro factor está relacionado con las condiciones climáticas y desastres naturales, como sequías, inundaciones o fenómenos climáticos extremos, pueden tener un impacto significativo en la producción de flores. Estos eventos imprevistos pueden llevar a pérdidas y a la necesidad de ajustar la fuerza laboral, lo que puede afectar el ambiente laboral (Riella Y Mascheroni, 2019).

Uno de los factores más relevantes en materia de ambiente laboral es la regulación laboral y sindicatos, influyen porque protegen a los trabajadores y establecen condiciones de empleo, pueden contribuir a una mayor estabilidad. La negociación colectiva a través de sindicatos también puede ser un factor importante en la determinación de las condiciones laborales y la estabilidad. El reemplazo de la mano de obra por la tecnología también es un factor clave para la estabilidad laboral y la generación de conciencia de un ambiente laboral favorable, porque genera incertidumbre en la producción de flores, si las empresas invierten en tecnología para

aumentar la eficiencia, puede llevar a una reducción de la mano de obra y, en algunos casos, a despidos (Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, 2021). En este sentido, las condiciones económicas y las fluctuaciones en los tipos de cambio pueden afectar la estabilidad laboral, y generar incertidumbres que abrumen la mente del trabajador, afectando el ambiente en el que se desenvuelven.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) Y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007), en el ámbito florícola, los trabajadores desempeñan sus labores a cambio de una compensación que puede incluir pagos en especie. Estas formas de remuneración se establecen mediante diversos acuerdos laborales, ya sea directamente con los agricultores o empresas del sector agrícola, así como a través de contratistas o subcontratistas agrícolas. Estos acuerdos laborales no siempre son oficialmente reconocidos como relaciones de empleo, y con frecuencia implican una relación de subordinación y dependencia. Como resultado, los trabajadores asalariados en el sector agrícola enfrentan restricciones en términos de sus derechos laborales y su acceso a la seguridad social, lo que incrementa su vulnerabilidad, esta situación incide en el clima laboral. En este sentido el ambiente laboral es esencial para comprender la dinámica interna de una organización y evaluar cómo afecta el bienestar de los empleados, la productividad y el éxito general de la empresa.

La empresa muestra una fuerte orientación hacia sus valores fundamentales, lo que contribuye a la cohesión y al sentido de identidad entre los empleados, también la colaboración y la comunicación entre los equipos son puntos destacados, promoviendo un ambiente de trabajo integrado y eficiente. La cultura de la empresa destaca la diversidad e inclusión, lo que fomenta la igualdad de oportunidades y un entorno enriquecedor para todos. Estos trabajadores pueden desempeñar roles a tiempo completo, en temporadas específicas, de manera temporal o eventual, ser migrantes, formar parte de comunidades indígenas, trabajar por tarea realizada o participar en una combinación de estas modalidades. Lamentablemente, el trabajo infantil, que se utiliza como una fuente de mano de obra económica, también se encuentra entre los componentes de esta categoría de fuerza laboral asalariada Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) Y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007).

En el contexto de la industria florícola en América Latina, es fundamental reconocer la importancia del ambiente laboral en el éxito y desarrollo sostenible de este sector. Países como México, Colombia, Ecuador, Costa Rica y Perú lideran la producción y exportación de flores, generando empleo tanto para mano de obra calificada como para trabajadores operarios especializados en el cultivo, muchos de los cuales carecen de formación técnica formal (Córdoba, Díaz, Mondragón & León, 2019). El notorio crecimiento que experimenta la industria de floricultura en México se destaca por su diversificación productiva, que abarca desde las emblemáticas margaritas y los radiantes girasoles hasta las flores representativas del Día de Muertos, como los cempasúchiles.

La importancia del ambiente laboral en este escenario radica en su contribución directa a la eficiencia y calidad de los procesos productivos. La mano de obra, desde empleados calificados hasta operarios en el cultivo, desempeña un papel crucial. Un ambiente laboral positivo y bien gestionado no solo asegura la productividad, sino que también influye en la calidad de los productos, la satisfacción de los empleados y, en última instancia, en la competitividad de la industria en los mercados internacionales. Además, el empleo en la floricultura no solo impulsa la economía local, sino que también tiene un impacto significativo en las comunidades, proporcionando oportunidades de desarrollo personal y profesional. La creación de un ambiente laboral saludable, que incluya capacitación continua, condiciones seguras y reconocimiento del trabajo, contribuirá a retener talento y fomentar la lealtad de los empleados (Córdoba et al., 2019).

Por su parte Colombia, es uno de los principales productores y exportadores de flores en América Latina y a nivel mundial, conocido por sus rosas, claveles y flores de exportación, la región de Sabana de Bogotá, especialmente, es un importante centro de producción de flores. En Colombia, la contratación de mano de obra migrante por parte de las empresas florícolas puede generar beneficios económicos debido a los costos más bajos, pero también plantea desafíos significativos. La falta de formalización y regularización en la contratación de trabajadores migrantes expone a las empresas a riesgos legales y sanciones por parte de los entes de control (PROCOLOMBIA, 2019). En este sentido, este panorama puede contribuir a un clima laboral inapropiado, afectando tanto a los trabajadores migrantes como a los hogareños de las zonas donde se encuentran ubicadas las fincas colombianas.

Costa Rica, por otro lado, ha alcanzado renombre mundial en la producción de flores tropicales, como orquídeas y heliconias. La singularidad de la industria florícola costarricense radica en su firme compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad en todas las etapas de producción y exportación. En este caso, la importancia del ambiente laboral se vincula estrechamente con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. La adopción de prácticas laborales éticas y sostenibles contribuye a la creación de un ambiente laboral saludable, donde se valora y respeta a los trabajadores. Además, esta preocupación por la sostenibilidad puede tener un impacto positivo en la percepción de la empresa a nivel nacional e internacional, mejorando su reputación y posicionándola como un referente en la industria (Ministerio de Comercio Exterior, 2022). Además, el aporte que la fuerza laboral da al sector florícola es crucial al contar con la mayor parte de procesos manuales requiriendo la contratación y fidelización de personal.

Así también Perú está experimentando un notable desarrollo en su industria de floricultura, caracterizada por una amplia variedad de flores como: Rosas, Bromelias, Orquídeas y las Hortensias que son apreciadas tanto en el ámbito nacional como en el mercado internacional (Mendoza, 2020). La importancia de gestionar adecuadamente el ambiente laboral radica en la creación de condiciones laborales justas y seguras para todos los empleados, en este sentido Maletta (2020) menciona que “en Perú la mano de obra en el sector agrícola es indispensables y se ven atraídos por el sueldo, la tecnificación y la estabilidad en los puestos de trabajo, las florícolas peruanas tienen el compromiso con su sociedad”, por lo tanto las florícolas peruanas son atractivas por sus buenas condiciones.

En cuanto a Ecuador, se destaca como líder en la industria de la floricultura en América Latina, siendo conocido por la producción de flores de la más alta calidad. Uno de los puntos clave que contribuye a la excelencia de la producción florícola en Ecuador es su ubicación geográfica privilegiada. La región de la Sierra, especialmente en localidades como Tabacundo y Cayambe, ofrece condiciones climáticas y geográficas ideales para el cultivo de flores, particularmente rosas. La proximidad de Ecuador a la línea equinoccial, proporciona una exposición constante a la luz solar y condiciones climáticas estables a lo largo del año. Esto se traduce en una floricultura excepcionalmente exitosa y una calidad superior de flores en comparación con otros

países de América Latina (Morocho, Cisneros & Soto, 2021). Las rosas ecuatorianas, en particular, son apreciadas en todo el mundo por su belleza y durabilidad.

En Ecuador, al igual que en otros países de Latinoamérica, se emplea mano de obra extranjera, en su mayoría con niveles educativos bajos, especialmente en actividades como la siembra, cultivo, fumigación y cosecha. Esta diversidad de personal genera desafíos en el clima laboral debido a las diferencias en pensamiento, cultura, y formas de trabajo. Un clima laboral inapropiado no solo afecta la moral y el compromiso de los trabajadores, sino que también puede tener consecuencias negativas para la imagen y reputación de las empresas en un contexto global cada vez más preocupado por las prácticas laborales éticas (Huaraca-Carhuaricra, 2023).

2.1.2. Clima laboral dentro de las empresas florícolas en el sector de Cayambe y Pedro Moncayo

Abordando el clima laboral en las empresas florícolas del sector Cayambe Pedro Moncayo, según Vega, Garzón, & Morales (2023), se toman en cuenta varios factores tales como la satisfacción laboral, despidos masivos, cargo que desempeñan, en lo que respecta a la satisfacción, es relativa, está relacionada con la necesidad de empleo y la percepción de ingresos que con una estabilidad laboral ideal. La neutralidad de los trabajadores sugiere que la estabilidad laboral se ve influenciada por la necesidad económica.

En cuanto a la presencia de despidos masivos, el factor que tiene un mayor impacto en la estabilidad de los trabajadores es la falta de oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional, un ambiente laboral estable está vinculada a la posibilidad de progresar en el ámbito laboral y mejorar las condiciones de empleo. La estabilidad laboral varía según el tipo de puesto que desempeñan los trabajadores en las florícolas. Aquellos que se dedican a tareas operativas técnicas, como el cultivo y la postcosecha, tienden a disfrutar de una mayor estabilidad laboral en comparación con aquellos que desempeñan funciones más generales, como el mantenimiento y las labores administrativas (Vega et al., 2023). En este sentido el ambiente laboral en el sector florícola del cantón Cayambe está influenciada por factores como la necesidad de ingresos, las oportunidades para el desarrollo profesional y la especialización en roles técnicos, mientras algunos colaboradores experimentan un ambiente laboral

estable, otros se enfrentan a condiciones laborales precarias debido a la falta de oportunidades y a la baja demanda de empleo en la región.

2.1.3. Clima laboral dentro de la finca rosas LAN

Realizar un análisis del clima laboral en la finca Rosas LAN del cantón Cayambe implica considerar diversos factores que influyen en esta situación. Entre estos factores se incluyen los horarios de trabajo, los sueldos, las regulaciones laborales, la motivación de los empleados y la migración de trabajadores. De manera preliminar los horarios de trabajo prolongados impactan negativamente el clima laboral. Aunque la naturaleza de la floricultura a menudo implica jornadas extensas, es imperativo asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales y proporcionar tiempos adecuados de descanso para preservar el bienestar de los colaboradores.

Los salarios insuficientes, por otro lado, generan ambientes poco acogedores y disminuyen la motivación de los colaboradores. En este sentido, la promoción de salarios justos y competitivos se vuelve esencial para retener y motivar al personal. El ambiente laboral en la finca Rosas LAN del cantón Cayambe se ve afectada por diversos factores, desde las condiciones laborales y los salarios hasta la dependencia de mano de obra migrante y la adopción de tecnología, trato, reconocimiento y formas de llamados de atención.

Enfocarse en el bienestar de los trabajadores, ofrecer salarios equitativos, proporcionar oportunidades de desarrollo y gestionar adecuadamente la mano de obra migrante son elementos cruciales para mantener un buen clima laboral en esta finca. La dependencia de trabajadores migrantes contribuye a la rotación de empleados, ya que estos suelen desplazarse en busca de oportunidades laborales, lo que puede amenazar el clima laboral si no se atienden adecuadamente las necesidades de esta fuerza laboral.

La motivación de los empleados desempeña un papel fundamental en la garantía de la estabilidad laboral. Por tanto, es esencial fomentar un entorno de trabajo positivo, brindar oportunidades de capacitación y desarrollo, y reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente para mantener a los trabajadores comprometidos y satisfechos. La integración de tecnología en la producción de flores impacta en el ambiente laboral, ya que la automatización puede reducir la demanda de mano de

obra en ciertas áreas, afectando así la estabilidad. Sin embargo, la tecnología también tiene el potencial de mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES

2.2.1. MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Un modelo de gestión de talento humano es esencial para ayudar a las organizaciones a reclutar, desarrollar, retener y gestionar eficazmente a su fuerza laboral. La implementación de un modelo de gestión de talento humano en empresas florícolas es una estrategia clave para mejorar el ambiente laboral, actúa como una herramienta dinámica y decidida que permite a los empleados expandir sus habilidades y competencias de manera proactiva. Al establecer metas y objetivos de desarrollo específicos, para alcanzar logros significativos. Toma en cuenta el crecimiento del personal mediante capacitaciones y formación continua, vincula a las metas actuales, asegura una conexión coherente entre las responsabilidades diarias y las aspiraciones a largo plazo del empleado, contribuye a una comprensión más clara de cómo su trabajo cotidiano contribuye a su desarrollo general. La inclusión de oportunidades para el seguimiento y autocontrol del desarrollo permite a los empleados evaluar su progreso y ajustar el plan según sea necesario (Iscandarov, 2018).

A criterio de Alves, Santos, Reis, Martinho, Martinho, Correia, Sousa & Au-Yong-Oliveira, (2020), un modelo de gestión del talento humano tiene “la capacidad de la organización para atraer, desarrollar y retener talento será su mayor ventaja competitiva, tanto en tiempos de turbulencia como de estabilidad” (p.21). En este sentido un modelo de gestión del talento humano destaca como la clave para obtener una ventaja competitiva en cualquier organización, enfocándose en la habilidad de atraer, desarrollar y retener talento.

Atraer talento implica identificar y captar individuos altamente calificados que compartan objetivos y valores organizativos. El desarrollo del talento se centra en programas que fomenten el crecimiento y la adquisición continua de habilidades, contribuyendo a la mejora constante de la fuerza laboral. La retención de talento, esencial para la estabilidad a largo plazo, involucra la creación de un entorno favorable y estrategias que fomenten la lealtad y satisfacción del empleado.

Este modelo se vuelve crítico en períodos turbulentos, donde contar con un talento comprometido es vital para la adaptación efectiva. En tiempos de estabilidad, la gestión estratégica del talento sigue siendo esencial para mantener y fortalecer la posición competitiva, permitiendo a la organización anticipar y responder a las demandas cambiantes del mercado y del entorno empresarial (Alves et al., 2020).

Para Huaraca (2023), la gestión del talento se configura como un sistema contextual inserto en uno o más sistemas de macro talento, lo que implica que la eficacia en la gestión del talento organizacional está intrínsecamente ligada a la composición única de los diversos macros talentos. Este enfoque abarca varias dimensiones, como la creación de valor mediante la gestión estratégica de empleados talentosos, atracción, desarrollo de competencias y retención de trabajadores talentosos con el objetivo exclusivo de obtener ventajas competitivas, el logro eficaz de metas organizacionales con eficiencia, flexibilidad, estándares de calidad e innovación y el enfoque en la diferenciación de la fuerza laboral mediante la identificación de puestos críticos, entre otros aspectos.

La gestión del talento humano es un proceso que una organización implementa al integrar nuevos colaboradores a su equipo de trabajo. Esta gestión recae en el departamento de talento humano, que asume la responsabilidad de definir las competencias profesionales, actitudes, aptitudes y experiencias esenciales para que un individuo pueda desempeñar las actividades y cumplir con las funciones específicas asignadas al puesto (Chiavenato, 2009). La gestión del talento humano desempeña un papel significativo en la toma de decisiones de cualquier empresa y ofrece soluciones viables, eficientes y efectivas para mejorar la satisfacción laboral en la organización.

Para asegurar una gestión eficiente, la organización debe diseñar un procedimiento que maximice las ventajas, permitiendo que el rendimiento del equipo contribuya al logro de la visión empresarial y facilite su éxito. Cuando este proceso se lleva a cabo de manera efectiva, la empresa puede experimentar una mayor disponibilidad por parte de los empleados, una mayor eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo, un compromiso sólido hacia el cumplimiento de objetivos, una mayor interacción y socialización entre colaboradores, así como un desarrollo personal y profesional

(Torres Y Jaramill, 2014). Como resultado, se alcanzará la plena satisfacción laboral dentro de la organización promoviendo culturas eficaces y armoniosas.

2.2.2. ¿QUÉ ES UN ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL?

Lirio (2018), menciona que un organigrama estructural es una representación visual que exhibe la configuración organizativa de una empresa u organización. Este esquema gráfico ilustra la disposición y las interrelaciones entre diversos departamentos, unidades, funciones y posiciones dentro de la entidad. El propósito primordial de un organigrama estructural es ofrecer una visión nítida y comprensible de la jerarquía y la distribución de responsabilidades en la organización. Los organigramas estructurales reflejan la jerarquía organizativa, representando los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad. Tradicionalmente, las posiciones de mayor autoridad ocupan la parte superior, mientras que las de menor autoridad se sitúan en niveles inferiores.

Las distintas áreas y unidades funcionales se presentan mediante cuadros o rectángulos en el organigrama. Cada cuadro generalmente contiene el nombre del departamento o la posición, y en algunos casos, el título o función de la persona que ocupa dicho puesto. Las líneas que enlazan los cuadros en un organigrama indican las relaciones y vías de comunicación entre las diversas áreas y niveles dentro de la organización. Pueden ser líneas sólidas para representar relaciones formales o líneas punteadas para conexiones menos directas (Pérez, 2016). En este sentido, cada posición en el organigrama está vinculada con roles y responsabilidades específicos, proporciona una comprensión clara de las funciones de cada posición y cómo se integran en la estructura general de la organización.

2.2.3. IMPORTANCIA DEL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL EN UNA EMPRESA

Un organigrama estructural simplifica la comunicación interna al ofrecer una representación visual de la cadena de mando y la estructura organizativa. Para Pérez (2016), un organigrama se concibe como una representación gráfica de la organización de la empresa, de su jerarquía o estructura formal, permite diferenciar tanto las unidades organizativas como las relaciones que existen entre ellas. Proporciona una guía visual que mejora la comprensión interna y ayuda a la empresa

a alcanzar sus objetivos de manera más efectiva. La complejidad puede variar según el tamaño y la estructura de la empresa, desde organigramas simples para pequeñas empresas hasta organigramas más detallados para organizaciones más extensas (p.482). En este contexto un organigrama estructural facilita a los empleados entender la distribución de la autoridad y a quién deben rendir cuentas, los organigramas pueden ajustarse a la naturaleza específica de cada organización.

2.2.4. ¿EN QUÉ AYUDA UN ORGANIGRAMA FUNCIONAL?

Un organigrama funcional es útil para aclarar las funciones y roles dentro de la organización al representar de manera visual la distribución de las diversas responsabilidades entre los departamentos o áreas funcionales. Facilita la estructuración eficiente al agrupar a los empleados con habilidades similares en departamentos específicos, permitiendo que cada unidad funcional se enfoque en tareas específicas y contribuyendo así a una distribución eficaz de recursos y talento. Mejora la coordinación y comunicación interna al visualizar las relaciones y líneas de comunicación entre las áreas funcionales, disminuye la probabilidad de malentendidos y asegura una transmisión fluida de información (Pérez, 2016). Un organigrama funcional fomenta un enfoque en la especialización al agrupar funciones similares bajo una misma unidad, lo que puede aumentar la eficiencia operativa al permitir que los equipos se concentren en sus áreas de experiencia y conocimiento también facilita la identificación de áreas de mejora al mostrar de manera clara las relaciones entre las funciones.

2.2.5. DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La especificación detallada de los roles laborales aporta claridad en relación con las expectativas y responsabilidades vinculadas a cada posición. Este aspecto auxilia a los empleados en comprender las expectativas asociadas a sus funciones y alinear sus esfuerzos con los objetivos de la organización. En cuanto a la selección y contratación eficaz, una definición precisa de las funciones simplifica el proceso al identificar de manera clara las habilidades y competencias necesarias para desempeñar la labor. Aumenta la probabilidad de contratar candidatos que se ajusten adecuadamente a los requisitos del puesto (Instituto de Ciencias Jurídicas, 2020).

La evaluación del desempeño se basa en la descripción detallada de funciones, facilitando la medición y el análisis de la contribución individual de los empleados,

posibilita una retroalimentación objetiva y específica durante el proceso de evaluación. En el ámbito del desarrollo profesional y la planificación de carreras, la definición de funciones resulta esencial. Brinda a los empleados una comprensión clara de las habilidades y competencias que deben cultivar para avanzar en sus roles o ascender a puestos superiores. La prevención de conflictos y ambigüedades se logra al definir de manera clara las responsabilidades y funciones de cada puesto. Este enfoque minimiza las ambigüedades y previene conflictos relacionados con la duplicación de roles, contribuyendo a un entorno laboral más armonioso y eficiente (Carrasco, 2009). En este contexto, la eficiencia operativa se ve favorecida gracias a la definición precisa de funciones asegurando que cada empleado se centre en las tareas más relevantes para su rol, esto evita la dispersión de esfuerzos y mejora la productividad general de la organización.

2.2.6. IMPORTANCIA DEL DISEÑO DE FUNCIONES

Según García, (2012), mencionan que un diseño de funciones eficaz posibilita la optimización de recursos al asignar responsabilidades y tareas de manera eficiente. La claridad en la definición de funciones evita duplicidades de esfuerzos y asegura que cada empleado contribuya de manera significativa hacia el logro de los objetivos de la organización. La mejora de la eficiencia operativa se logra mediante una distribución clara y lógica de las funciones.

En relación con la claridad de roles y expectativas, un diseño adecuado de funciones proporciona transparencia en cuanto a las responsabilidades y expectativas asociadas a cada puesto. Los empleados tienen un conocimiento claro de lo que se espera de ellos, reduciendo la ambigüedad y promoviendo un entorno de trabajo más estructurado. Esto, a su vez, facilita la evaluación del desempeño y el desarrollo de carreras (Ortiz, 2017). Permite que los empleados se concentren en las tareas que mejor se alinean con sus habilidades y responsabilidades, lo que conduce a una ejecución más efectiva de las actividades diarias y a la consecución de los objetivos organizacionales.

2.2.7. IMPORTANCIA DE DEFINICION DE ACTIVIDADES

La confianza entre los miembros de una organización es la base de las relaciones interpersonales, permitiendo así facilitar la participación grupal. Este proceso es esencial para satisfacer las necesidades, aunque no se desarrolla de manera

espontánea; más bien, implica la búsqueda activa de relaciones apropiadas para lograrlo (Blanco, Cerdas & García, 2020). La confianza no solo es un elemento fundamental, sino que también actúa como un facilitador para la participación grupal, puede crear un entorno en el que los colaboradores se sientan cómodos compartiendo ideas y contribuyendo al trabajo en equipo.

Se destaca que este proceso de construcción de confianza es esencial para satisfacer las necesidades dentro de la organización. La confianza puede ser crucial para el logro de objetivos comunes y la creación de un ambiente de trabajo positivo. Es importante mencionar que no surge de manera automática, sino que requiere una búsqueda activa de relaciones adecuadas. La apreciación que los trabajadores mantienen sobre el entorno laboral, un componente vital en toda organización, se halla intrínsecamente ligada a aspectos esenciales como la confianza, la estabilidad, la colaboración en equipo y la sinergia general entre los empleados. Resulta manifiesto que esta percepción, ya sea positiva o negativa, ejerce una influencia directa en el rendimiento productivo de la empresa (Pilligua Y Arteaga, 2019).

Según Pilligua Y Arteaga (2019), refiere seis factores importantes para el clima laboral:

- **Comunicación:** La comunicación en las organizaciones debe ser abierta, horizontal y no limitada por la jerarquía. Un buen comunicador tiene la capacidad de influir y liderar.
- **Colaboración:** Evalúa la madurez, respeto, comunicación, colaboración y compañerismo. La calidad de las relaciones humanas influye en el ambiente laboral y se refleja en la percepción de los clientes.
- **Liderazgo:** Las teorías de liderazgo, aunque diversas, convergen en la transformación de la empresa. La singularidad de cada individuo es reconocida, y el liderazgo efectivo puede lograr resultados a corto plazo.
- **Carrera profesional:** Relacionada con la preparación académica, habilidades y destrezas de los trabajadores para ascensos. Fomentar el desarrollo de la carrera profesional contribuye a la capacidad del personal y a la planificación anual de la empresa.
- **Satisfacción laboral:** Conjunto de actitudes hacia el trabajo. Un ambiente agradable, reconocimiento y motivaciones generan satisfacción. Es crucial para

mantener la productividad y lograr una relación beneficiosa entre la administración y los colaboradores.

- **Condiciones físicas:** Es importante elementos físicos como la iluminación y reducción de ruidos para la productividad. Brindar condiciones físicas adecuadas es esencial para optimizar el rendimiento laboral.

2.2.8. INGRESO DEL PERSONAL: RECLUTAMIENTO / SELECCION

Antes de dar inicio al proceso de reclutamiento, resulta fundamental tener una comprensión exhaustiva de las necesidades presentes y futuras de la organización. En cuanto al diseño de estrategias de reclutamiento, según Bravo Y Delgado (2022), la creación de enfoques que estén en sintonía con los objetivos y la cultura de la empresa, abarca la selección de canales de reclutamiento, la utilización de plataformas de redes sociales, la participación en ferias de empleo, así como la colaboración con instituciones educativas, entre otras acciones. La diversificación de estrategias busca maximizar la visibilidad y el alcance del proceso.

La efectividad del reclutamiento está estrechamente ligada a la capacidad para atraer a candidatos talentosos. Esto implica la redacción de descripciones de trabajo atractivas, la promoción de la marca empleadora y la comunicación transparente de los beneficios y oportunidades que la organización ofrece. Una atracción exitosa asegura la participación de un conjunto diverso y cualificado de postulantes. En relación con la etapa de evaluación y selección, se refiere a la revisión de currículums, entrevistas y pruebas de habilidades con el objetivo de evaluar la idoneidad de los candidatos. Este proceso requiere objetividad y un enfoque basado en las competencias y habilidades específicas necesarias para el puesto (Rodríguez Y Calcerrada, 2016). En este sentido, para un reclutamiento eficaz se debe tener en cuenta los perfiles de habilidades y competencias requeridos, la selección adecuada garantiza que los candidatos elegidos estén alineados con los objetivos y valores de la organización.

2.2.9. GESTIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS

Para Recalde Y Villavicencio (2011), la gestión del personal dentro de las empresas abarca una variedad de áreas críticas que influyen en la eficiencia operativa, la satisfacción de los empleados y el éxito general de la organización. Un enfoque

estratégico y equilibrado en estas áreas es esencial para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno empresarial y mantener un entorno laboral saludable y productivo. El personal debe contar con:

- **Conocimientos Especializados:** En el ámbito de las florícolas, el capital humano aporta experticia en el cuidado, cultivo y manejo de flores. La combinación de experiencia y formación del personal resulta crucial para garantizar la excelencia en la calidad de los productos.
- **Manejo de tecnologías y equipos:** Los trabajadores en las florícolas deben poseer habilidades en el manejo de tecnologías avanzadas y equipos especializados. Esto no solo optimiza los procesos de producción, sino que también asegura la eficiencia operativa.
- **Cuidado y manejo del producto:** El capital humano desempeña un papel fundamental en el adecuado cuidado y manejo de las flores, desde su cultivo hasta su distribución. La comprensión detallada de las condiciones óptimas, la recolección en el momento adecuado y la manipulación cuidadosa son esenciales para preservar la calidad de los productos.
- **Innovación y mejora continua:** El personal en las florícolas puede ser un motor de innovación y mejora continua al identificar prácticas más eficientes, descubrir nuevas variedades de flores o implementar técnicas sostenibles.
- **Relaciones laborales y bienestar del personal:** Un entorno laboral positivo y relaciones laborales sólidas son imperativos para el bienestar del personal en las florícolas. Un capital humano motivado, comprometido y satisfecho contribuye de manera positiva a la productividad.
- **Cumplimiento de normativas y estándares:** La posesión de conocimientos y formación adecuada por parte del capital humano resulta esencial para garantizar el cumplimiento de normativas y estándares. Esto abarca áreas cruciales como la seguridad laboral, la calidad de los productos y las prácticas ambientales.

La atmósfera en la que los empleados llevan a cabo sus labores y las percepciones que tienen acerca de su entorno de trabajo se han convertido en un tema de suma importancia en la actualidad para prácticamente todas las organizaciones. Estas

empresas están enfocadas en mejorar continuamente este aspecto, con el objetivo de aumentar la productividad al dedicar esfuerzos al desarrollo del potencial humano y la calidad de los servicios (Iglesias, Torres, Iglesias & Torres, 2018). La demanda de un clima laboral favorable busca que los trabajadores sean productivos y se sientan satisfechos con sus tareas, permite implementar cambios y llevar a cabo acciones para mejorar las actitudes y conductas de los individuos.

De acuerdo con López Y Castiblanco (2021):

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actividades, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas (p.79).

En la actualidad, un adecuado entorno laboral emerge como un factor de extraordinaria importancia para que las empresas alcancen sus metas organizativas, también ayuda a fomentar y resaltar el uso de habilidades interpersonales. Estas habilidades además de contribuir a un ambiente laboral positivo, guían a todo el equipo hacia el logro efectivo de los objetivos organizacionales.

Para García (2019), Garantizar un entorno laboral positivo no solo depende de una sola persona y tampoco es algo sencillo de conseguir, incluso si se cuenta con el mejor salario, un ambiente negativo y difícil de tolerar puede llevar al abandono del empleo, afectando la productividad de la empresa. Por estas razones, resulta fundamental fomentar un ambiente laboral agradable.

De acuerdo a García (2019), se deben tener en cuenta cuatro aspectos clave:

- **El entorno.** Un ambiente cómodo facilitará la comunicación entre los miembros del equipo y contribuirá a la seguridad, tanto individual como colectiva. Las tensiones, el estrés y el miedo representan obstáculos perjudiciales al intentar llevar a cabo cualquier tarea.

- **El interés.** Colaborar y trabajar en armonía con otras personas en un ambiente agradable, tranquilo y relajado incrementará la motivación para embarcarse en nuevos proyectos.
- **La satisfacción.** La comunicación y el reconocimiento contribuirán a mejorar la felicidad laboral de los empleados.
- **El absentismo.** Se refiere a la frecuencia y duración de las ausencias no programadas de los empleados en el lugar de trabajo.

De acuerdo a Gómez (2023), las características del clima laboral están relacionadas a:

- **Impacto del espacio de trabajo:** enfoca la relevancia del entorno físico en el desarrollo de las actividades laborales, aborda tanto el diseño de las oficinas como la disposición del espacio, influyendo notablemente en la eficiencia y el bienestar de los empleados.
- **Organización y estandarización de procesos:** El espacio de trabajo no solo incide en la disposición física, sino también en la estructura y organización de los procesos laborales. La organización del espacio es determinante para mejorar la eficiencia operativa y estandarizar procedimientos, contribuyendo así a la consistencia y calidad del trabajo.
- **Construcción a través de relaciones laborales:** Este enunciado destaca que el espacio de trabajo va más allá de ser simplemente una estructura física; está modelado por las relaciones entre los empleados. Las dinámicas y conexiones entre colegas contribuyen a la formación de un ambiente laboral único.
- **Influencia en las formas de comunicación interna:** La disposición del espacio de trabajo repercute directamente en la comunicación entre empleados. Un diseño abierto fomenta la comunicación y la colaboración, mientras que una disposición más cerrada puede propiciar una comunicación estructurada y jerárquica.

A medida que se amplifica la importancia del ambiente laboral, se destaca la necesidad de incrementar la atención y los esfuerzos dedicados a optimizar este aspecto. Un entorno laboral positivo no solo es esencial para el bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto directo en la productividad, la

satisfacción laboral y la retención de talento. En consecuencia, se hace imperativo fortalecer las iniciativas y estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable y propicio para el crecimiento y el rendimiento óptimo de los equipos (Pilligua Y Artega, 2019). En este sentido un ambiente laboral adecuado es fundamental para el crecimiento de una organización, mantenerse rentable y competitivo en el mercado.

2.2.10. IMPORTANCIA DE: REMUNERACIONES JUSTAS / SEGURIDAD LABORAL / CAPACITACIÓN Y DESARROLLO / EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La equidad en las remuneraciones desempeña un papel crucial en el mantenimiento de la motivación y la satisfacción de los empleados. Cuando los colaboradores perciben que su compensación es justa y proporcional a sus responsabilidades y aportes, se establece un entorno laboral positivo. Este ambiente favorable puede tener un impacto directo en la productividad, la fidelidad y la retención del talento. Además, las remuneraciones equitativas contribuyen a promover la igualdad dentro de la organización, disminuyendo posibles tensiones y conflictos relacionados con la compensación (Chunga, 2022).

La seguridad en el entorno laboral constituye un elemento fundamental para el bienestar de los empleados y la sostenibilidad exitosa de una empresa. Garantizar un lugar de trabajo seguro no solo cumple con las obligaciones legales, sino que también promueve la confianza y estabilidad entre los trabajadores. La prevención en los ambientes laborales se convierte en un imperativo para mitigar los peligros asociados con la actividad laboral y garantizar el bienestar de los empleados. La prevención de accidentes o lesiones no solo repercute positivamente en los empleados de manera directa, sino que también puede reducir los costos asociados con indemnizaciones y la pérdida de productividad (Blanco López et al., 2020, p.6). La seguridad laboral contribuye a cultivar una reputación positiva para la empresa y puede atraer y retener a empleados de alta calidad los cuales se van a sentir seguros y protegidos en la organización.

Por otra parte, la capacitación de los empleados juega un papel crucial en mejorar su eficiencia en las tareas laborales. Tanto el conocimiento adquirido a través de la educación formal como el certificado por entidades de capacitación profesional

contribuyen significativamente a aumentar la productividad en el trabajo (Bonilla, Macero & Mora, 2018).

En lo referente a la evaluación del desempeño, proporciona una plataforma estructurada para ofrecer retroalimentación a los empleados sobre su rendimiento. Esta retroalimentación no solo reconoce los logros, sino que también identifica áreas de mejora, facilita el desarrollo profesional al establecer metas y brindar orientación para el crecimiento continuo. Los resultados de la evaluación del desempeño son fundamentales para la toma de decisiones en la gestión del talento humano, pueden influir en decisiones relacionadas con promociones, aumentos salariales, asignación de responsabilidades y programas de capacitación (López, 2020). En este sentido, se puede decir que la evaluación del desempeño ayuda a detectar cuellos de botella en los procesos de la organización y por consiguiente tomar decisiones con acciones estratégicas.

2.2. BASES NORMATIVAS

El desarrollo de un modelo de gestión del talento humano para el ambiente laboral de la finca Rosas Lan, permite contribuir a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas, tales como: ODS 1, fin de la pobreza, la mejora del ambiente laboral ayudará a que su personal tenga estabilidad laboral y por consiguiente reducir la pobreza del sector al proporcionar a las personas empleo seguro y bien remunerado. ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, contribuye directamente a la promoción del trabajo decente y al crecimiento económico sostenible, ODS 10: Reducción de las desigualdades, ofrecer oportunidades laborales más equitativas. ODS 16, paz, justicia e instituciones sólidas, permite ser un factor importante para promover la estabilidad social y contribuir a entornos laborales justos y armoniosos (Naciones Unidas, 2018).

Un modelo de gestión del talento humano en una florícola es esencial para garantizar el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable

y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Contribuye directamente a proporcionar un ambiente laboral respetuoso, justo y saludable, promoviendo así la realización personal de los trabajadores y fortaleciendo el papel del trabajo como un derecho económico y base de la economía. Además se sustenta en la Secretaría Nacional de Planificación (2021), en el eje económico y generación de empleo, objetivo 1, enfocado a “incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y condiciones laborales”.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 resalta la importancia del trabajo como un derecho fundamental y un deber social, destacando su papel como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Este enfoque subraya la relevancia de un modelo de gestión del talento humano que respalde y garantice los principios establecidos en la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En este contexto, un modelo de gestión del talento humano debe asegurar el pleno respeto a la dignidad de las personas trabajadoras lo cual, implica crear un entorno laboral que promueva el trato justo, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Finalmente, garantizar una vida decorosa para los colaboradores implica no solo la remuneración justa, sino también condiciones de trabajo seguras, saludables y respetuosas. Un modelo de gestión del talento humano debe velar por la calidad de vida de los empleados más allá de las consideraciones salariales. El modelo de gestión del talento humano debe asegurar remuneraciones y retribuciones justas, alineadas con el valor y la contribución de los empleados a la organización. Esto no solo implica salarios competitivos, sino también beneficios equitativos y reconocimiento por el desempeño excepcional.

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico muestra el proceso que llevó la investigación, iniciando con la caracterización de la empresa, la descripción del enfoque, métodos, técnicas e instrumentos, así como la población y la muestra.

3.1. CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La finca Rosas Lan es una microempresa de carácter familiar con incidencia en la provincia de Pichincha, cantón Cayambe, parroquia Ayora, brinda oportunidades de empleo a residentes de la zona en calidad de mantenimiento, riego y fumigación, cosecha y comercialización; es una productora de rosas de diferentes variedades en total 9 las cuales tienen como finalidad la exportación, inició sus actividades en el año 2018, a pesar de tener un duro golpe durante los años de pandemia la finca pudo mantenerse y tener crecimiento ya que cuando inicio sus operaciones solo eran 4 personas que trabajaban en la misma pero actualmente son 12 personas las cuales colaboran en las actividades del día a día de la finca. La finca Rosas Lan está ubicada a las afueras del cantón Cayambe exactamente en un sector rural llamado Jesús del buen poder.

La finca Rosas Lan únicamente se encarga en producir rosas las cuales están controladas con normas de calidad para que el producto cumpla con las expectativas de los clientes del exterior. Las rosas que produce la finca son trasladadas a una sala de procesamiento de la cual el propietario de Rosas Lan es socio. Las principales actividades que se desarrollan para la producción de las rosas dentro de la finca desde el sembrío de la planta hasta cosechar el producto son las siguientes: Regar agua todos los días a las plantas; fumigar insecticidas, acaricidas, foliares, entre otros para el cuidado y crecimiento de las plantas los días: lunes, miércoles y viernes; todos los días alimentar a las plantas por medio de un sistema de riego y selección de follaje de las plantas. Adicionalmente también se realizan actividades de cuidados del suelo, poner abono en las plantas y mantenimiento de los invernaderos.

Gráfico 1 Variedad de rosas



Fuente: Finca Rosas Lan
Elaborado por: Elaboración propia

Gráfico 2 Invernadero de rosas

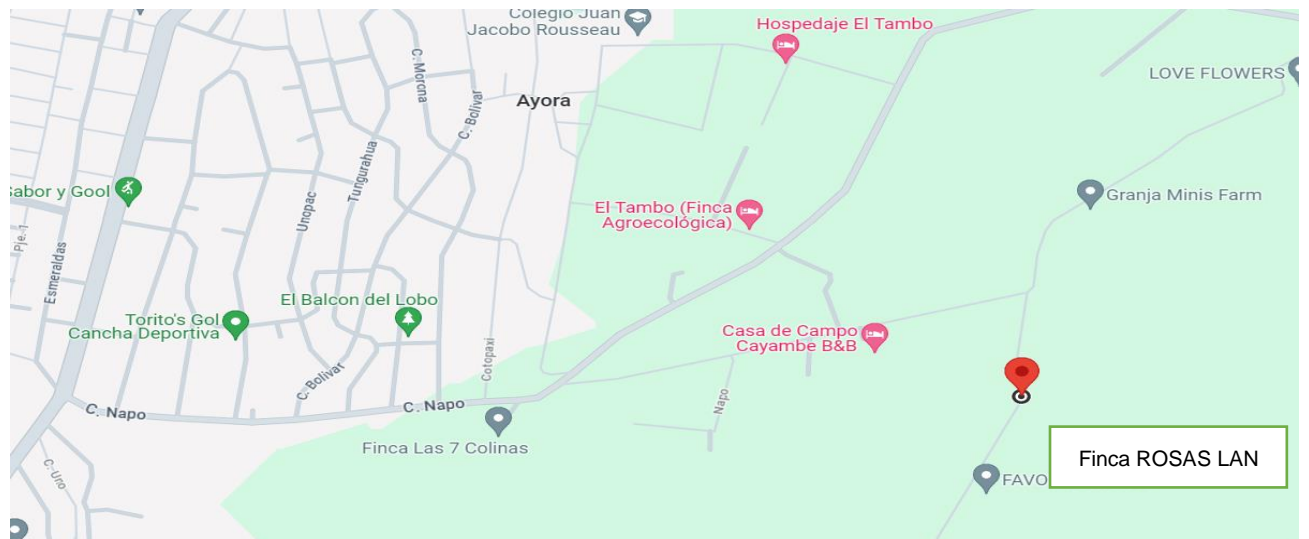
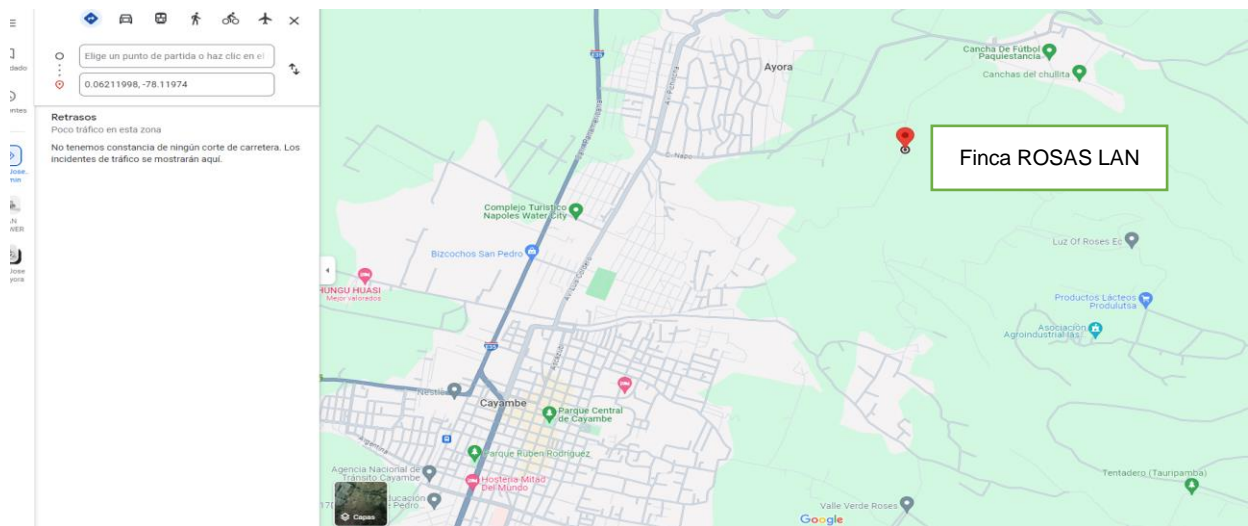




Fuente: Finca Rosas Lan

Elaborado por: Elaboración propia

Gráfico 3 Ubicación de la finca Rosas Lan



Fuente: Google mapas

Elaborado por: Elaboración propia

3.1. ENFOQUE

Con el objetivo de abordar eficazmente la complejidad de la gestión del talento humano y el ambiente laboral en la Finca ROSAS LAN, se implementó un enfoque de investigación mixta que integró elementos cualitativos y cuantitativos. Esta estrategia metodológica se diseñó para proporcionar una comprensión holística de los factores internos y externos que impactan la gestión del talento, así como para informar el diseño de un modelo innovador para fortalecer el ambiente laboral en el año 2024.

El enfoque de investigación cualitativo se llevaron a cabo entrevistas al gerente propietario de la Finca ROSAS LAN. Las entrevistas exploraron percepciones, experiencias y opiniones relacionadas con la gestión del talento y el ambiente laboral. La información cualitativa permitió describir las características de la florícola, conociendo su funcionamiento, organización y desempeño.

En cuanto al enfoque cuantitativo, se emplearon herramientas cuantitativas para recopilar datos objetivos y cuantificables sobre la gestión del talento y el ambiente laboral. Se implementaron encuestas estructuradas a todos los empleados de la finca para recopilar datos numéricos y estadísticas descriptivas. Los datos cuantitativos permitieron conocer el porcentaje de trabajadores que consideran que existe un mal ambiente laboral lo que dificulta el desempeño.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio aplicó un enfoque de investigación multifacético que incorporó elementos de investigación explicativa, descriptiva y proyectiva para analizar la dinámica interna y externa de la Finca Rosas LAN.

En la fase explicativa, se llevó a cabo un análisis detallado de la gestión del talento humano y el ambiente laboral en la finca. Esta etapa tuvo como objetivo identificar variables clave, relaciones causales y posibles factores que influyen en la estabilidad laboral y la eficiencia operativa. La entrevista a profundidad y encuestas desempeñaron un papel fundamental al proporcionar una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los empleados.

La fase descriptiva se centró en documentar y analizar de manera sistemática los factores internos y externos que afectan a la Finca Rosas LAN. Mediante encuestas estructuradas, se recopilaron datos cuantitativos que permitieron obtener una visión

más clara y cuantificable de la satisfacción laboral, la percepción del liderazgo y otros aspectos relevantes para la gestión del talento. Este enfoque proporcionó una panorámica detallada de la situación actual de la finca.

La fase proyectiva tuvo como objetivo diseñar estrategias y proponer un modelo de gestión del talento humano que fortaleciera el ambiente laboral en la Finca Rosas Lan para el año 2024 y años futuros. Integrando los hallazgos de las fases explicativa y descriptiva, se realizaron conclusiones y recomendaciones estratégicas. Este enfoque permitió anticipar posibles escenarios y diseñar soluciones adaptadas a los desafíos identificados.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método inductivo: se utilizó el método inductivo para recopilar información detallada a través de la entrevista con el gerente, analizando documentos históricos y observando directamente el ambiente laboral. Este enfoque permitió la identificación de patrones y tendencias emergentes relacionadas al comportamiento de los colaboradores a partir de datos específicos, tales como desafíos enfrentados por la finca, cultura organizacional, comunicación, políticas, evaluación del desempeño, estrategias de gestión de talento humano, esto contribuyó al entendimiento global de la situación laboral en la finca.

La información inductiva recopilada contribuyó a la generación de ideas y conceptos que, posteriormente, fueron integrados en la formulación del modelo de gestión de talento humano en base a las necesidades detectadas. Las experiencias y percepciones compartidas durante la entrevista y encuestas sirvieron como base para construir estrategias específicas.

Método deductivo: a partir de teorías existentes sobre gestión del talento y ambiente laboral, se establecieron preguntas de investigación iniciales que orientaron el estudio. Se aplicó el método deductivo para desarrollar principios generales basados en teorías de gestión del talento. Estos principios fueron luego adaptados y contextualizados específicamente para las necesidades de la Finca Rosas Lan, proporcionando una base sólida para el modelo de gestión propuesto.

Se analizó las condiciones del ambiente laboral de la florícola, abordando la comunicación, relación entre compañeros, flexibilidad de permisos, filosofía

empresarial, entre otras para llegar a determinar la necesidad de elaborar un modelo de gestión de talento humano.

Método analítico: el método analítico se empleó para descomponer la complejidad del ambiente laboral, examinando componentes individuales como la comunicación, liderazgo y satisfacción laboral. Se aplicó este método en el análisis de las encuestas aplicadas a los trabajadores y al análisis de la entrevista. Este enfoque facilitó la identificación de áreas específicas que requerían intervención. Al analizar detalladamente cada aspecto de la gestión del talento, se crearon estrategias específicas para abordar problemas identificados. La aplicación de este método permitió diseñar un modelo que atendiera eficazmente cada componente relevante.

Método sintético: se utilizó el método sintético para integrar la diversidad de información recopilada durante la entrevista, encuestas y análisis documental. Esto posibilitó la formación de una imagen coherente y comprensiva del ambiente laboral en la finca. Se aplicó la síntesis para combinar principios generales de gestión del talento con las experiencias específicas de la finca, se sintetizó los resultados a manera de conclusiones y recomendaciones.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICAS

Encuesta: De acuerdo a Hernández-Sampieri (2018), las encuestas son técnicas de recolección de datos masivo que se aplica a un grupo representativo de la muestra o población. En este sentido, para evaluar el ambiente laboral en la Finca Rosas Lan, se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a los colaboradores. Este instrumento permitió obtener percepciones directas y opiniones de los empleados sobre diversos aspectos relacionados con su entorno de trabajo.

Entrevista: La entrevista es una técnica de recolección de información cualitativa, realizada a expertos en temas específicos o conocedores a profundidad (Babativa, 2017). Para comprender a fondo el ambiente laboral desde la perspectiva de la alta dirección y evaluar los factores internos y externos que influyen en la finca, se llevó a cabo una entrevista con el gerente. Este enfoque permitió obtener información estratégica y contextualizada sobre la gestión del talento y otros aspectos relevantes.

INSTRUMENTOS

Los instrumentos de investigación fueron, para la encuesta un cuestionario estructurado de 12 preguntas cerradas, para la entrevista un guion de 10 preguntas abiertas.

Encuesta: se desarrolló una encuesta estructurada que abarcaba temas clave, como la satisfacción laboral, la comunicación interna, las relaciones laborales, el liderazgo y la percepción general del ambiente laboral. Se incluyeron preguntas cerradas y escalas de medición para facilitar el análisis cuantitativo.

Ver el anexo 3

Entrevista: se diseñó una guía de preguntas que abarcaba temas como la visión estratégica, los desafíos internos y externos, las políticas de recursos humanos y la percepción de la cultura organizacional. Se buscó equilibrar preguntas abiertas y cerradas para obtener información detallada y específica. La entrevista se centró en la exploración de factores internos, como la cultura organizacional, la estructura de liderazgo y las prácticas de gestión del talento, así como factores externos, como la competencia en el mercado, las tendencias de la industria y la percepción de la finca en el entorno empresarial.

Ver el anexo 4

3.5. POBLACIÓN Y CENSO

La población estuvo conformada por 12 colaboradores de la florícola y un gerente propietario, por ser el número reducido se procedió a aplicar un censo a todos los involucrados y de esta manera obtener información precisa que permita determinar y proponer un modelo de gestión del talento humano para fortalecer el ambiente laboral de la finca ROSAS LAN, año 2024.

Tabla 1 Población

Detalle	Número	Técnica
Colaboradores	12	Encuesta
Gerente propietario	1	Entrevista
Total	13	

Fuente: Finca Rosas Lan

Elaborado por: Elaboración propia

Tabla 3 Áreas funcionales

Área de dirección	1 persona
Área de supervisión	1 persona
Área de cultivo	6 personas
Área de fumigación	3 personas
Área de mantenimiento	2 personas

Fuente: Finca Rosas Lan
 Elaborado por: Elaboración propia

3.6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

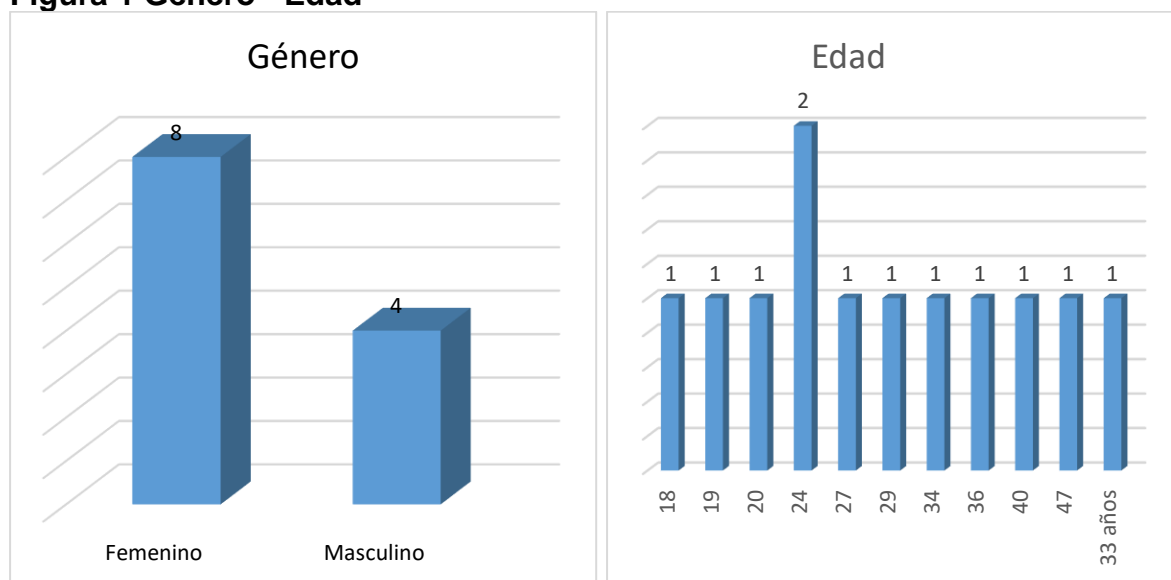
3.6.1. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES

Tabla 4 Género - Edad

Género	Edad							
	18	19	20	24	27	29	34	47
Femenino		1	1	3		1	2	
Masculino	1			1	1	1		1
Total general	1	1	1	4	1	2	2	1

Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Figura 1 Género - Edad



Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

En la Finca Rosas Lan del cantón Cayambe, el género va de acuerdo a la actividad que va a desarrollar dentro de la finca ya que para la ejecución de algunas actividades es necesario netamente el género masculino, así como en otras actividades es netamente necesario el género femenino, con un 65 % de mujeres y un 35% de hombres. La mayoría de los trabajadores tienen edades entre 18 y 47 años, siendo 33 años la edad más común, con un 8% tanto para mujeres como para hombres. La distribución de edad por género muestra que, para las mujeres, las edades más comunes son 20, 29, 34, 36 y 40 años, mientras que, para los hombres, son 18, 24, 27 y 47 años. Aunque hay una distribución relativamente uniforme en general, se observa la ausencia de trabajadores de 33 años entre las mujeres y de ciertas edades (19, 27, 29, 34, 36, 40 años) entre los hombres.

Para mejorar la situación actual, se podrían implementar estrategias de reclutamiento específicas para atraer empleados en las edades mencionadas, tanto para mujeres como para hombres, con el objetivo de lograr una distribución más equitativa y representativa. Además, sería beneficioso fomentar un entorno inclusivo y de igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, independientemente de su edad o género. Esto podría contribuir a fortalecer la diversidad en el lugar de trabajo y promover una cultura organizacional más enriquecedora y equitativa.

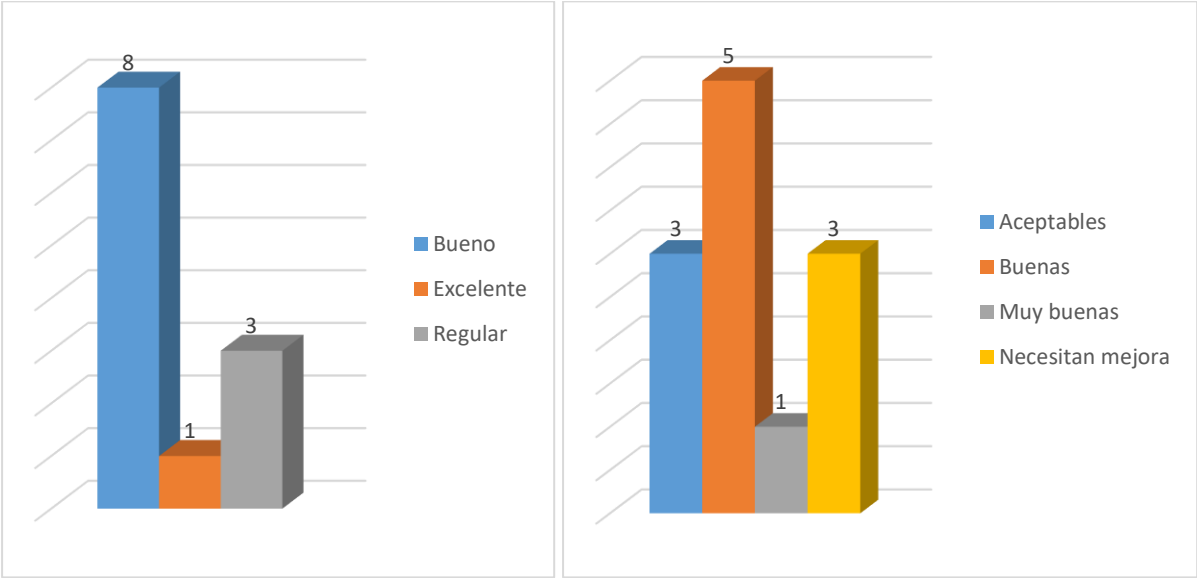
Tabla 2 Condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud - Calidad de las relaciones con los compañeros

Las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud son:	La Calidad de las relaciones entre sus compañeros de trabajo es:			Total general
	Bueno	Excelente	Regular	
Aceptables	1		2	3
Buenas	5			5
Muy buenas		1		1
Necesitan mejora	2		1	3
Total general	8	1	3	12

Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024

Elaborado por: Elaboración propia

Figura 3 Condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud - Calidad de las relaciones con los compañeros



Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

En la Finca Rosas Lan del cantón Cayambe, la evaluación de las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud muestra que la mayoría de los trabajadores (6) las califica como buena y muy buena, mientras que 6 trabajadores consideran que son aceptables y necesitan mejora.

En cuanto a la calidad de las relaciones con los compañeros, la mayoría de los colaboradores la percibe como bueno, un pequeño porcentaje califican como excelente y regular. Se observa una correlación positiva entre la percepción de adecuadas condiciones de trabajo y la calidad de las relaciones con los compañeros. Sin embargo, existen colaboradores quienes expresaron que las condiciones de trabajo necesitan mejora, lo que destaca áreas específicas que requieren atención para mejorar la satisfacción laboral.

Para fortalecer el ambiente laboral en la Finca Rosas Lan del cantón Cayambe, se sugiere implementar una serie de iniciativas. En primer lugar, se deberían organizar actividades y eventos que fomenten la interacción y el compañerismo entre los colaboradores, promoviendo así un sentido de unidad. Además, se propone considerar la implementación de programas de desarrollo de habilidades sociales para mejorar la calidad de las relaciones entre colegas, fortaleciendo la comunicación y la colaboración en el equipo.

Para abordar áreas específicas de mejora identificadas por los colaboradores, se recomienda realizar encuestas adicionales o sesiones de retroalimentación que permitan comprender a fondo las inquietudes y sugerencias de los empleados. Establecer un canal de comunicación abierto de forma regular facilitaría que los colaboradores expresen sus preocupaciones y aporten ideas para la mejora continua. La implementación de programas de mejora continua, que involucren a los empleados en la identificación y solución de problemas, se presenta como una estrategia clave. Reconocer y recompensar las contribuciones de los empleados que proponen ideas para mejorar las condiciones laborales también contribuirá a fomentar una cultura de innovación y excelencia.

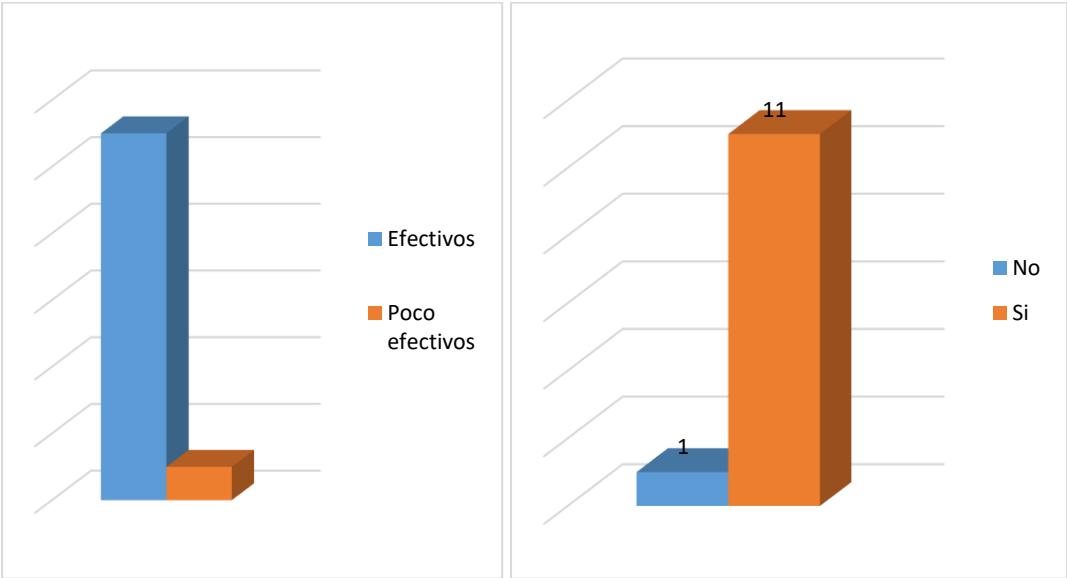
Es esencial establecer mecanismos regulares de retroalimentación para evaluar la satisfacción laboral y realizar ajustes según sea necesario, además de realizar revisiones periódicas de las condiciones de trabajo para garantizar que se mantengan en niveles satisfactorios y se promueva un entorno laboral saludable y motivador.

Tabla 3 Flexibilidad laboral - Fomento de la participación de colaboradores

¿Siente que hay fomento activo de la participación de los colaboradores?			
¿Cómo calificaría los programas de flexibilidad laboral?	No	Si	Total general
Efectivos	1	10	11
Poco efectivos		1	1
Total general	1	11	12

Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Figura 4 Flexibilidad laboral - Fomento de la participación de colaboradores



Fuente: Encuesta a trabajadores Finca Rosas LAN, 2024
Elaborado por: Elaboración propia

La mayoría de los trabajadores sienten que hay fomento de la participación de colaboradores, y la mayoría también percibe flexibilidad laboral. Sin embargo, se puede trabajar en mejorar la percepción de la flexibilidad laboral entre los trabajadores poco efectivos.

Para fortalecer la participación de los colaboradores y mejorar la percepción de la flexibilidad laboral, se recomienda implementar un enfoque integral. En primer lugar, es esencial garantizar una comunicación clara de las políticas de flexibilidad laboral, proporcionando información detallada sobre cómo acceder y aprovechar estas opciones.

A través de sesiones de sensibilización y capacitación, se busca destacar los beneficios de la flexibilidad laboral y ofrecer habilidades para gestionar eficazmente el tiempo y las tareas en entornos flexibles. La personalización de programas de flexibilidad, adaptándolos a las necesidades específicas de los colaboradores menos efectivos, se presenta como una estrategia clave, ofreciendo opciones flexibles que se ajusten a diversos estilos de trabajo. Fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con la flexibilidad, mediante canales de retroalimentación, contribuirá a la adaptabilidad del programa. Además, la implementación de programas de reconocimiento y recompensas para aquellos que

aprovechan eficazmente las opciones flexibles incentivará el rendimiento y la productividad.

Establecer mecanismos de monitoreo continuo permitirá evaluar la efectividad de estas iniciativas, estando preparados para ajustar las políticas según la retroalimentación y las cambiantes necesidades de los empleados. Este enfoque integral busca crear un entorno laboral más participativo, adaptable y favorable para todos los colaboradores.

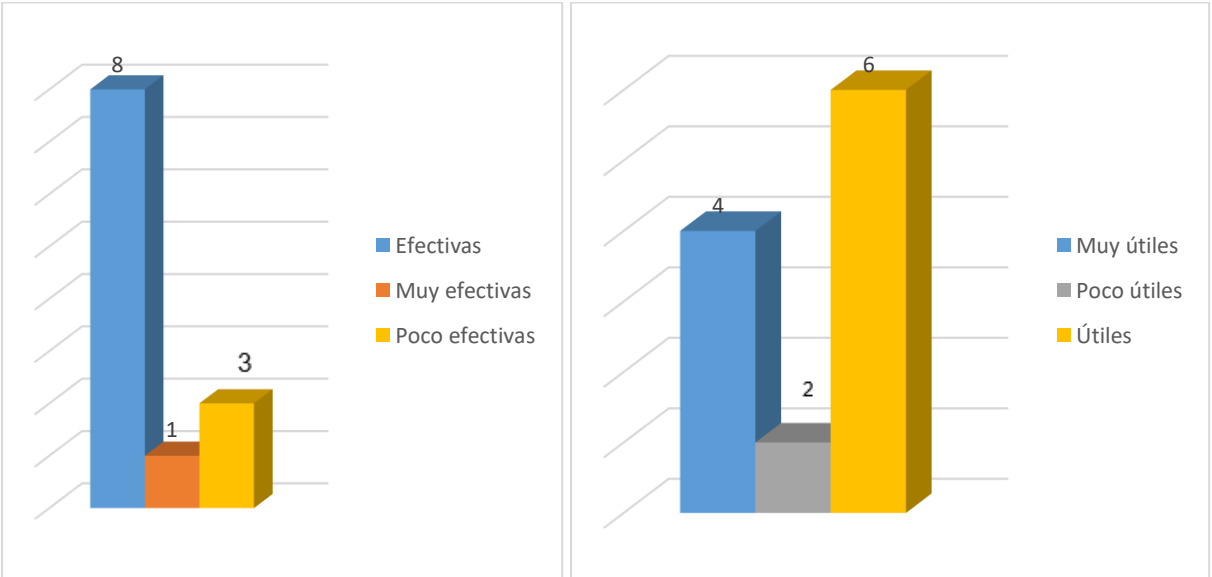
Tabla 4 Estrategias y recursos para gestionar el estrés - Estrategias para propender la diversidad en el entorno laboral

Las estrategias y recursos para gestionar el estrés son:	¿Como evalúa las estrategias para promover la diversidad en el entorno laboral?			Total general
	Efectivas	Muy efectivas	Poco efectivas	
Muy útiles	2		2	4
Poco útiles	1		1	2
Útiles	5	1		6
Total general	8	1	3	12

Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024

Elaborado por: Elaboración propia

Figura 5 Estrategias y recursos para gestionar el estrés - Estrategias para promover la diversidad en el entorno laboral



Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024

Elaborado por: Elaboración propia

En general, los trabajadores de la Finca Rosas Lan del cantón Cayambe muestran una percepción mayoritariamente positiva tanto en las estrategias para gestionar el estrés como en aquellas dirigidas a promover la diversidad en el entorno laboral. Un pequeño porcentaje considera que son muy efectivas y muy útiles las estrategias para gestionar el estrés como en aquellas dirigidas a promover la diversidad en el entorno laboral, también un pequeño porcentaje considera que las estrategias son poco efectivas.

En relación con las estrategias para gestionar el estrés, se requiere fortalecer y promover las estrategias existentes, dado que la mayoría de los colaboradores las considera útiles. Esto podría incluir capacitaciones adicionales, acceso a recursos específicos o la introducción de nuevas prácticas y actividades que complementen las estrategias existentes.

Por otro lado, es crucial explorar áreas de mejora en las estrategias para promover la diversidad, especialmente abordando las percepciones de aquellos colaboradores que las consideran menos efectivas, implica una revisión y ajuste de las políticas de diversidad, la implementación de programas de sensibilización o la promoción de un ambiente inclusivo que garantice una comprensión y aceptación más amplia de la diversidad en el lugar de trabajo. Estas acciones contribuirán a fortalecer el bienestar de los trabajadores y a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

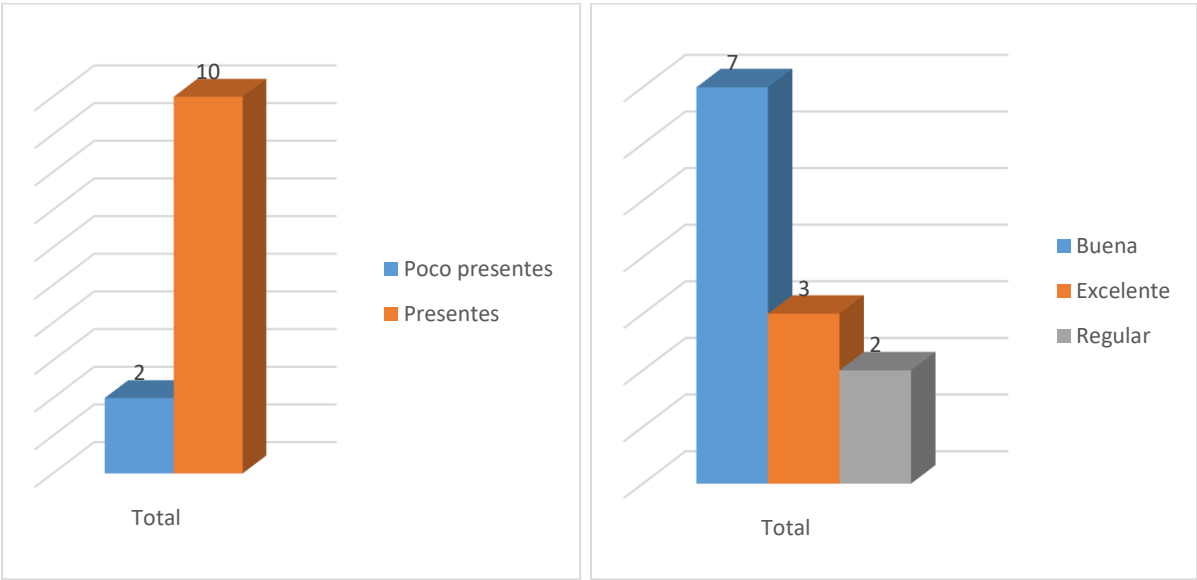
2

Tabla 5 Prácticas-amigables en la cultura organizacional - Colaboración y apoyo entre los miembros del equipo

¿Cómo percibe las prácticas-amigables en la cultura organizacional?	¿Cómo describiría la colaboración y apoyo entre los miembros del equipo?			Total general
	Buena	Excelente	Regular	
Poco presentes			2	2
Presentes	7	3		10
Total general	7	3	2	12

Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Figura 6 Prácticas-amigables en la cultura organizacional - Colaboración y apoyo entre los miembros del equipo



Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Existe una relación entre la percepción de prácticas amigables en la cultura organizacional y la colaboración y apoyo entre los miembros del equipo. Ambas categorías comparten porcentajes similares de presentes. La mayoría de los trabajadores tiene una percepción positiva, ya sea presentes o excelentes, en ambas categorías. Es importante reforzar y promover las prácticas amigables en la cultura organizacional para fortalecer aún más la percepción positiva entre los colaboradores, así como explorar y abordar las áreas que algunos trabajadores perciben como poco presentes o regulares en cuanto a la colaboración y apoyo entre los miembros del equipo.

Basándose en la relación identificada entre la percepción de prácticas amigables en la cultura organizacional y la colaboración y apoyo entre los miembros del equipo en la Finca Rosas Lan, se proponen las siguientes recomendaciones. Es crucial reforzar y promover activamente las prácticas amigables en la cultura organizacional, ya que estas están directamente vinculadas a la percepción positiva entre los colaboradores. Esto podría lograrse mediante iniciativas de comunicación interna que destaquen y celebren las prácticas positivas, así como el desarrollo de programas que fomenten la cohesión y el sentido de pertenencia. Además, es necesario explorar las áreas que algunos colaboradores perciben como poco presentes o regulares en términos de colaboración y apoyo entre los miembros del equipo. Esto implica la implementación

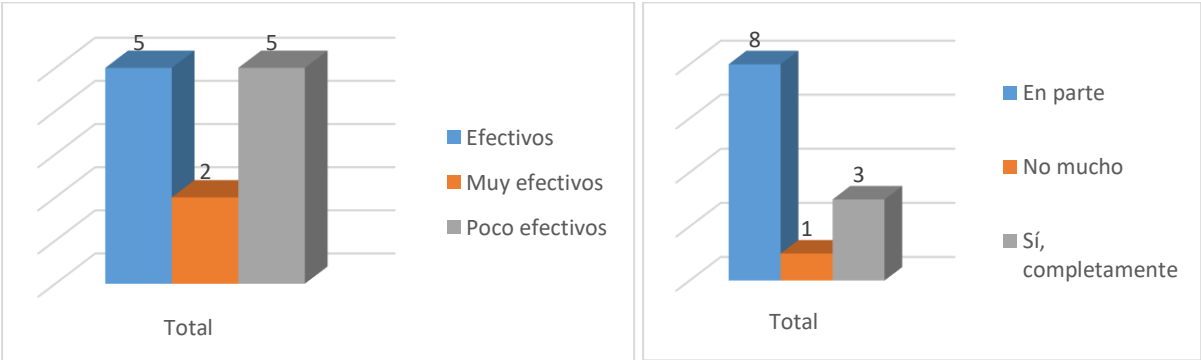
de acciones específicas, como programas de capacitación en habilidades colaborativas, la creación de oportunidades para el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas. Abordar estas áreas de mejora contribuirá a fortalecer aún más la colaboración y el apoyo dentro del equipo, consolidando una cultura organizacional positiva y cohesionada.

Tabla 6 Programas para el equilibrio entre vida laboral y personal - Espacios laborales ergonómicos

¿Qué tan efectivos encuentra los programas para el equilibrio entre vida laboral y personal?	¿Considera que el diseño de los espacios laborales es ergonómico?			Total general
	En parte	No mucho	Sí, completamente	
Efectivos	4		1	5
Muy efectivos			2	2
Poco efectivos	4	1		5
Total general	8	1	3	12

Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Figura 7 Programas para el equilibrio entre vida laboral y personal - Espacios laborales ergonómicos



Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

En la Finca Rosas Lan del cantón Cayambe, la percepción de los trabajadores sobre los programas para el equilibrio entre vida laboral y personal está dividida: un 41.66% los encuentra en parte efectivos, el 16.67% los considera muy efectivos y otro 41.66% los percibe como poco efectivos. En contraste, la mayoría de los trabajadores 58.33% opina que los espacios laborales ergonómicos son efectivos, mientras que el 25% los evalúa como completamente efectivos y el 16.67% como poco efectivos.

La efectividad de los programas para el equilibrio entre vida laboral y personal genera opiniones variadas entre los trabajadores. La percepción mayoritaria de los empleados respecto a los espacios laborales ergonómicos es positiva, con un fuerte 58.33% que los considera efectivos.

Para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal en la Finca Rosas Lan, se recomienda realizar una evaluación exhaustiva de los programas existentes, identificando áreas específicas que requieran ajustes según las opiniones de los empleados.

Facilitar un diálogo abierto y obtener retroalimentación detallada a través de encuestas permitirá comprender mejor las preocupaciones y expectativas de los trabajadores, proporcionando información clave para personalizar los programas según las necesidades y preferencias individuales. Además, se sugiere fortalecer la comunicación, destacando los beneficios de los programas y cómo acceder a ellos mediante campañas de concientización.

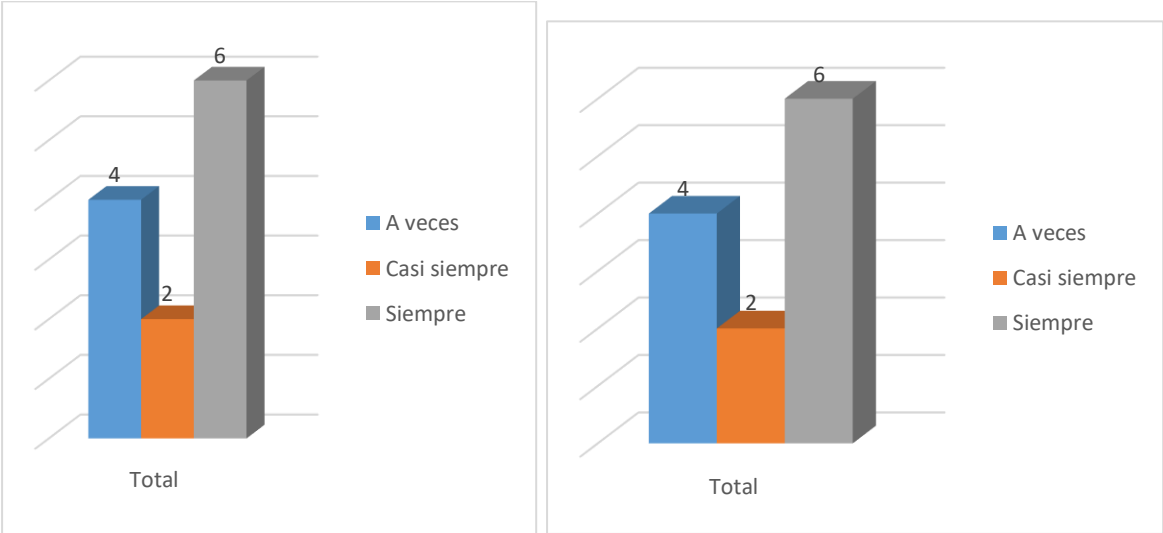
Mantener una evaluación continua de la efectividad de los espacios laborales ergonómicos y realizar ajustes o modificaciones según la retroalimentación contribuirá a optimizar las condiciones de trabajo. Reconocer y celebrar las mejores prácticas que promueven el equilibrio entre vida laboral y personal inspirará a otros, fomentando una cultura de apoyo y bienestar en la organización.

Tabla 7 Prácticas inclusivas y respetuosas en el entorno laboral - Participación activa de los colaboradores en las decisiones

¿Cómo evalúa las prácticas inclusivas y respetuosas en el entorno laboral?	¿Existen iniciativas que promuevan la participación activa y la voz de los colaboradores en la toma de decisiones?			Total general
	A veces	Casi siempre	Siempre	
Efectivas	3	1	4	8
Muy efectivas		1	2	3
Poco efectivas	1			1
Total general	4	2	6	12

Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Figura 8 Prácticas inclusivas y respetuosas en el entorno laboral - Participación activa de los colaboradores en las decisiones



Fuente: Encuesta a colaboradores Finca Rosas Lan, 2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Existe una percepción mayoritariamente positiva tanto en las prácticas inclusivas y respetuosas como en la participación activa de los colaboradores en las decisiones. La participación activa tiene una proporción más alta de calificaciones siempre y muy efectivas" en comparación con las prácticas inclusivas y respetuosas.

La estrategia propuesta para potenciar la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones implica la expansión de programas existentes, reconocimiento de sus contribuciones significativas y la creación de un ambiente donde sus voces sean valoradas. Las sesiones de sensibilización y capacitación complementan este enfoque, al resaltar la importancia de prácticas inclusivas y respetuosas, proporcionando herramientas prácticas para su implementación en la rutina diaria. Además, se enfatiza un diálogo continuo con los colaboradores, facilitando un espacio para comprender sus experiencias, expectativas y sugerencias mediante canales regulares de retroalimentación.

El reconocimiento público de iniciativas y comportamientos que reflejen prácticas inclusivas y respetuosas refuerza la importancia de estos valores en la cultura organizacional, inspirando a otros a seguir ejemplos positivos. La promoción de la diversidad se integra como un componente esencial, impulsando programas para fomentar un ambiente inclusivo que valore diversas perspectivas y experiencias.

Finalmente, la estrategia se completa con mecanismos de monitoreo y evaluación continua para asegurar la efectividad de las prácticas y estar preparados para realizar ajustes según las cambiantes necesidades y expectativas de los colaboradores.

3.6.2. ANÁLISIS E LA ENTREVISTA AL GERENTE DE LA FINCA ROSAS LAN

¿Cuál es su visión estratégica para promover un ambiente laboral positivo y productivo dentro de la empresa?

Incentivar al personal con programas de crecimiento personal, dar bonos al esfuerzo y charlas de motivación y aprendizaje.

¿Cuáles considera que son los principales desafíos internos que afectan el clima laboral en la finca?, Cuáles son los desafíos externos provenientes del entorno empresarial?

La mala comunicación entre compañeros y dar mejoramiento.

Desde su perspectiva ¿Cómo describiría la cultura organizacional actual y cómo influye en la dinámica interna de la empresa?

Actualmente la cultura organizacional esta debilitada debido a comportamiento no adecuados de algunas personas.

¿Como se gestionan actualmente los canales de comunicación interna en la finca, existen iniciativas para mejorar la transparencia y la comunicación entre distintos niveles jerárquicos? ¿Posee la finca algún organigrama?

Actualmente los canales de comunicación se dan entre encargados entre cada área, se maneja controles de supervisión para que la comunicación sea transparente. No poseemos ningún tipo de organigrama.

¿Cuáles son las políticas de talento humano que ha implementado para fortalecer las relaciones laborales y el bienestar de los empleados?

Dar un mejor control a la gestión del talento humano.

En relación a la evaluación del desempeño, ¿cómo se aborda este proceso en la finca?

Cada mes se realiza un cálculo mediante datos de la finca para dar valores estimados al personal con lo cual deben cumplir.

¿Cuáles son las estrategias de gestión del talento humano implementadas para identificar, retener y desarrollar a los empleados con alto potencial?

A todo el personal se está incorporando actividades motivacionales y deportivas.



GERENTE PROPIETARIO FINCA "ROSAS LAN"

Análisis:

La visión estratégica incluye incentivar al personal con programas de crecimiento personal, bonos al esfuerzo y charlas de motivación y aprendizaje. Estas iniciativas pueden contribuir significativamente a crear un ambiente laboral positivo y productivo, promoviendo el desarrollo personal y la motivación. Estas actividades pueden ayudar a mejorar el ambiente laboral, sin embargo, se propone algunas alternativas que pueden ayudar a desarrollar de mejor manera estas actividades como la implementación de un organigrama estructural y organigrama funcional, además se menciona la importancia de la selección del personal, diseño de funciones, la seguridad laboral, entre otras y sobre todo la administración correcta del personal. Se sugiere mejorar la comunicación entre distintos niveles jerárquicos y fortalecer la cultura organizacional. Además, se recomienda un enfoque más integral en la gestión del talento humano, incluyendo iniciativas para identificar, retener y desarrollar empleados con alto potencial.

Los desafíos internos incluyen la mala comunicación entre compañeros y la necesidad de mejoramiento. A nivel externo, no se proporcionaron detalles específicos sobre los desafíos provenientes del entorno empresarial. Según la perspectiva del gerente, la cultura organizacional actual está debilitada debido a comportamientos inadecuados de algunas personas y a condiciones y factores poco adecuados los cuales están en

proceso de mejora. Este señalamiento destaca un área de mejora en la gestión de la cultura organizacional. Para dar solución a esta problemática sería adecuado impartir charlas de la importancia del compañerismo y el trabajo en equipo, además de hablar sobre el impacto que pueden tener comportamientos negativos dentro de la finca.

Actualmente, la comunicación se realiza entre encargados de cada área, y se implementan controles de supervisión para asegurar la transparencia. No obstante, podría considerarse la implementación de iniciativas adicionales para mejorar la comunicación entre distintos niveles jerárquicos y fortalecer la transparencia, para que la comunicación sea más ordenada y eficiente se propone un diseño de un organigrama estructural.

Se menciona un mejor control en la gestión del personal, para ello sería adecuado hacer un análisis de los comportamientos de los colaboradores en el día a día y con ello ubicar mejor al personal, con esta acción se puede lograr mejor rendimiento y eficiencia. Sería beneficioso obtener más detalles sobre las políticas específicas implementadas para fortalecer las relaciones laborales y el bienestar de los empleados. El proceso de evaluación del desempeño se realiza mensualmente utilizando datos de la finca para asignar valores estimados al personal. Sería relevante entender con mayor profundidad los criterios y métricas utilizados en este proceso.

Se está incorporando actividades motivacionales y deportivas para todo el personal como estrategia para identificar, retener y desarrollar a los empleados con alto potencial. Este enfoque holístico hacia el bienestar y el desarrollo personal puede tener impactos positivos en la retención y el rendimiento del personal, estas acciones se ven útiles para gestionar el estrés de los colaboradores, para lo cual se propone incrementar más actividades a las ya existentes como, por ejemplo: actividades de inclusión, actividades de compartir y trabajo en equipo entre todos, días específicos para hacer deporte como por ejemplo los días viernes.

Desagregando los factores críticos de éxito basados en el análisis de las encuestas dirigidas a los colaboradores y la entrevista al gerente de la Finca Rosas Lan, se puede identificarlos de la siguiente manera:

- Diversidad de género y edad en el equipo: Garantizar una distribución equitativa de género y edad en el personal para promover un ambiente inclusivo y representativo.
- Condiciones laborales y relaciones interpersonales: Mejorar la comunicación entre compañeros y fortalecer la colaboración y el apoyo dentro del equipo para optimizar el clima laboral.
- Flexibilidad laboral y participación activa de los colaboradores: Reforzar la percepción de la flexibilidad laboral entre todos los empleados, asegurando una participación activa en los programas de flexibilidad laboral para aumentar la satisfacción y el compromiso.
- Estrategias para gestionar el estrés y promover la diversidad: Optimizar las estrategias existentes para gestionar el estrés y promover la diversidad en el entorno laboral, identificando áreas de mejora y ajustando las iniciativas según las necesidades y percepciones de los empleados.
- Cultura organizacional amigable y colaborativa: Fortalecer las prácticas amigables en la cultura organizacional y fomentar una colaboración efectiva entre los miembros del equipo para mejorar el ambiente de trabajo y la cohesión del equipo.
- Programas para el equilibrio entre vida laboral y personal y espacios laborales ergonómicos: Evaluar y ajustar los programas existentes para el equilibrio entre vida laboral y personal, así como los espacios laborales ergonómicos, para satisfacer las necesidades y preferencias de los empleados y mejorar su bienestar general.
- Visión estratégica y liderazgo: Implementar programas de crecimiento personal, bonos al esfuerzo y charlas de motivación y aprendizaje, liderados por una visión estratégica clara por parte de la gerencia para promover un ambiente laboral positivo y productivo.
- Mejora continua y retroalimentación: Establecer mecanismos regulares de retroalimentación y evaluación para identificar áreas de mejora en todas las dimensiones del ambiente laboral y tomar medidas correctivas de manera oportuna.

- Comunicación efectiva: Mejorar la comunicación entre distintos niveles jerárquicos y promover una cultura de transparencia y apertura para abordar desafíos internos y externos de manera eficaz.
- Gestión del talento humano: Implementar estrategias integrales de gestión del talento humano para identificar, retener y desarrollar empleados con alto potencial, garantizando así un equipo altamente capacitado y comprometido.

Tabla 8 Estado actual de la finca Rosas Lan

Estado actual de la finca Rosas Lan	
Factores	Estado actual
Relaciones entre compañeros	El estado de relación entre los compañeros actualmente se califica como buena con un 74.97%, el otro 25.03% lo califica como regular, en lo cual es un porcentaje significativo que puede estar dando efectos negativos en la finca.
Condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud.	El estado actual de la finca en cuanto a condiciones de trabajo en seguridad y salud, los colaboradores han calificado con 50% bueno y el otro 50% que necesita mejora este aspecto.
Flexibilidad laboral	El estado actual de la finca en cuanto a flexibilidad laboral los colaboradores han calificado en un 91.63% que es positiva y tan solo un 8.37% califica como negativa.
Participación de los colaboradores	En cuanto a participación de los colaboradores dentro de la finca, lo han calificado con un 91.63% que si hay participación activa y tan solo un 8.37% lo califican que no existe participación activa.
Estrategias y recursos para gestionar el estrés	El estado actual de la finca en cuanto a estrategias para gestionar el estrés los colaboradores calificaron con un 83.3% que son efectivas y tan solo un 16.7% lo califican que no son efectivas.
Estrategias para promover la diversidad laboral	En este factor los colaboradores de la finca lo califican con un 74.97% como positivo y un 25.03% lo califican como negativo, en este porcentaje negativo es en el que se va a trabajar para llevarlo a la excelencia en al menos un 99.9%.

Prácticas amigables en la cultura organizacional	En este factor los colaboradores de la finca lo han califica como presentes con un 83.3% y poco presentes con un 16.7% en el cual se tomará acciones.
Colaboración y apoyo entre miembros del equipo	El estado actual de la finca en este factor se encuentra con un 83.3% como buena y tan solo un 16.7% como regular que necesita mejora.
Equilibrio entre vida laboral y personal	En este factor los colaboradores de la finca lo han calificado con un 58.31% como efectivos y un 41.69% como poco efectivos, en lo cual se va a trabajar para agregar estrategias o actividades para mejorar el porcentaje negativo que existe.
Diseño de los espacios laborales es ergonómico	Los colaboradores de la finca han calificado con un 66.64% que los espacios son adecuados para efectuar las actividades, sin embargo, existe un porcentaje negativo de 33.36%. en lo cual se debe aplicar mejoras.
Las prácticas inclusivas y respetuosas en el entorno laboral	En este factor los colaboradores de la finca han calificado con un porcentaje positivo del 91.63% que es efectiva y tan solo un 8.37% lo califico como poco efectiva.
Existen iniciativas que promuevan la participación activa y la voz de los colaboradores en la toma de decisiones	Los colaborados de la finca calificaron con un 66.64% como positivo en este factor, sin embargo, un 33.36% lo calificó como un aspecto negativo en el que se trabajará para generalizar una buena perspectiva de este factor.

CAPÍTULO III. PROPUESTA

4.1. INTRODUCCIÓN

Introducción: En un entorno laboral dinámico y competitivo como el de la Finca Rosas Lan, es fundamental implementar un modelo de gestión del talento humano que promueva el bienestar de los empleados, fomente su desarrollo profesional y personal, y contribuya a la productividad y el éxito organizacional. El siguiente modelo propone una serie de prácticas y estrategias integrales para fortalecer el ambiente laboral y maximizar el potencial de los colaboradores.

El modelo de gestión del talento humano propuesto busca crear un ambiente laboral positivo, inclusivo y estimulante en la Finca Rosas Lan. Al priorizar el desarrollo y el bienestar de los empleados, la empresa puede mejorar la satisfacción y el compromiso de su equipo, lo que a su vez se traduce en un mejor rendimiento organizacional y una mayor retención de talento. Es importante adaptar este modelo a las necesidades y características específicas de la organización, y revisarlo periódicamente para garantizar su efectividad continua.

4.2. OBJETIVO

Mejorar la gestión de talento humano de la finca ROSAS LAN, año 2024, mediante acciones, actividades y estrategias de intervención con los colaboradores para la contribución al ambiente laboral.

4.2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar estrategias de mejoramiento para la relación entre compañeros de trabajo.
- Establecer acciones de flexibilidad laboral a ser implementadas conjuntamente con talento humano y los colaboradores.
- Identificar las necesidades de las condiciones laborales y personales para la toma de decisiones en la finca.
- Mejorar la comunicación entre los colaboradores de la finca.
- Establecer el cumplimiento de la filosofía organizacional mediante prácticas justas con los colaboradores.

- Evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo capacitaciones para que se minimice el riesgo laboral.

4.2.2. FILOSOFÍA EMPRESARIAL

Misión

En Rosas Lan nos comprometemos en producir rosas de la más alta calidad de diferentes variedades para satisfacer a nuestros clientes. Con prácticas sostenibles y respetuosas con la madre naturaleza.

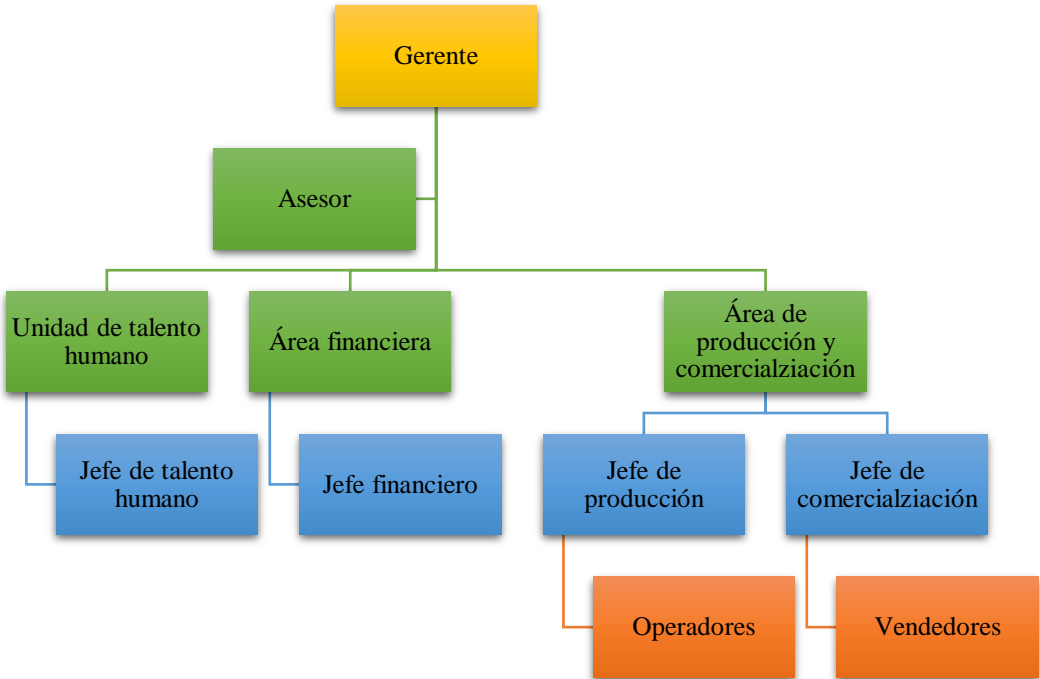
Visión

Como Rosas Lan nos visualizamos con reconocimiento a nivel internacional por excelencia en la calidad de nuestras rosas, llevar felicidad y color desde los cerros del Ecuador al mundo.

Valores

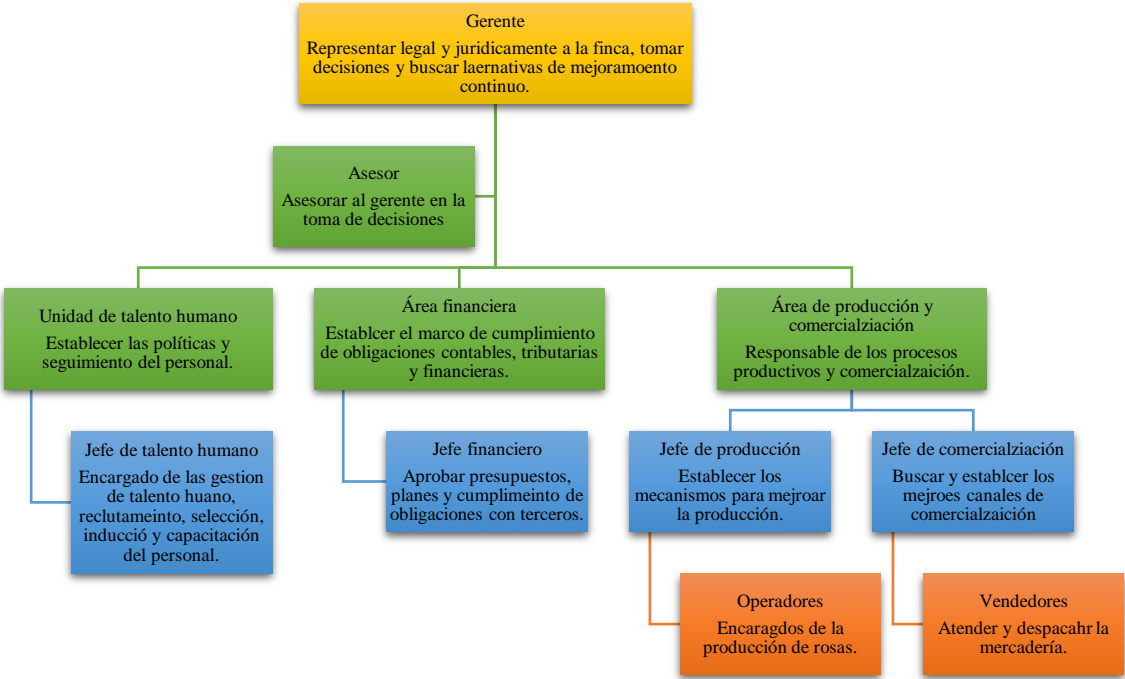
- Responsabilidad social
- Ética
- Transparencia
- Seguridad

Figura 9 Estructura organizacional de la Finca Rosas LAN



Fecha: 5/02/2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Figura 10 Estructura funcional de la Finca Rosas LAN



Fecha: 5/02/2024
 Elaborado por: Elaboración propia

Figura 11
Modelo de gestión de talento humano



Fecha: 5/02/2024
Elaborado por: Elaboración propia

Para analizar cada uno de los aspectos mencionados, es importante considerar cómo cada uno contribuye al ambiente laboral en la finca Rosas LAN y cómo pueden impactar en la satisfacción, el bienestar y la productividad de los empleados.

La relación entre compañeros, se centra en promover relaciones positivas entre los trabajadores. Un ambiente donde los compañeros se llevan bien y se apoyan mutuamente puede mejorar significativamente la moral y la motivación en el trabajo. Las actividades propuestas, como eventos sociales regulares, programas de mentoría y actividades de construcción de equipos, fomentan la colaboración y el compañerismo, lo que puede aumentar la cohesión del equipo y reducir los conflictos interpersonales.

La flexibilidad laboral es crucial para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados y promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Las actividades propuestas, como horarios flexibles y teletrabajo, ofrecen a los empleados la autonomía para gestionar su tiempo y cumplir con sus responsabilidades de manera más efectiva. Esto puede aumentar la satisfacción laboral y reducir el estrés, lo que a su vez puede mejorar la productividad y la retención del personal.

El bienestar físico, mental y emocional de los empleados es fundamental para un ambiente laboral saludable y productivo. Las actividades propuestas, como programas de bienestar integral y apoyo psicosocial, están diseñadas para promover la salud y el bienestar de los empleados. Al proporcionar acceso a recursos y servicios de apoyo, la empresa puede demostrar su compromiso con el cuidado y el desarrollo integral de su personal, lo que puede aumentar la lealtad y el compromiso de los empleados.

Una comunicación abierta y efectiva es esencial para el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Las actividades propuestas, como sesiones de retroalimentación periódica y herramientas de comunicación interna, facilitan el intercambio de información y promueven un ambiente de transparencia y colaboración. Una comunicación clara y transparente puede ayudar a prevenir malentendidos, mejorar la coordinación entre equipos y fortalecer las relaciones entre colegas y la gerencia.

La cultura organizacional refleja los valores, creencias y comportamientos compartidos dentro de una empresa. Una cultura positiva puede inspirar a los empleados, fomentar la innovación y mejorar la satisfacción laboral. Las actividades propuestas, como sesiones de alineación de valores y eventos culturales, están diseñadas para fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia de los empleados. Al alinear la cultura organizacional con los objetivos y valores de la empresa, se puede crear un ambiente donde los empleados se sientan valorados y motivados para contribuir al éxito de la organización.

La seguridad y la salud ocupacional son fundamentales para proteger el bienestar de los empleados y garantizar un entorno de trabajo seguro. Las actividades propuestas, como capacitaciones en seguridad ocupacional y programas de bienestar físico y mental, buscan prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como promover hábitos saludables entre los empleados. Al priorizar la seguridad y la

salud de los trabajadores, la empresa puede minimizar los riesgos laborales y crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros y valorados.

4.3. DESARROLLO

Tabla 9 Relaciones entre compañeros

Indicador	Actividades	Tiempo de realización	Recursos	Responsable	Presupuesto
Relación entre compañeros	1. Eventos sociales regulares: Organizar eventos sociales periódicos, como almuerzos, cenas o actividades recreativas, donde los empleados tengan la oportunidad de interactuar en un ambiente relajado fuera del entorno laboral.	4 veces al año	Materiales	Jefe de talento humano	200
	2. Programas de mentoría cruzada: Establecer un programa de mentoría donde empleados de diferentes departamentos o áreas de experiencia puedan ser emparejados para compartir conocimientos, experiencias y consejos profesionales.	Una vez por año	Viáticos		100
	3. Actividades de construcción de equipos: Realizar actividades específicas de construcción de equipos, como juegos, retos o ejercicios al aire libre, que fomenten la colaboración, la comunicación y la resolución de problemas en grupo.	2 veces al año	Materiales		100
	4. Grupos de interés común: Facilitar la creación de grupos de interés común dentro de la empresa, donde los empleados puedan reunirse para discutir y participar en actividades relacionadas con sus intereses compartidos,	Trimestralmente	Materiales		50

	como clubes de lectura, grupos deportivos o clases de arte.				
5.	Reuniones informales: Promover reuniones informales, como cafés o encuentros breves al final del día, donde los empleados puedan conversar libremente, compartir ideas y fortalecer sus relaciones personales.	Una vez al año	Materiales		50
6.	Celebraciones de logros: Reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos de los equipos de trabajo, ya sea mediante ceremonias formales o pequeños gestos de aprecio, como felicitaciones públicas o premios simbólicos.	Una vez al año	Materiales		50
7.	Rotación de equipos: Implementar la rotación de equipos en proyectos o tareas específicas para que los empleados tengan la oportunidad de trabajar con diferentes colegas, ampliar sus redes de contacto y desarrollar nuevas habilidades interpersonales. Esta estrategia no afecta el código sectorial debido a que se respeta el cumplimiento de horarios y beneficios de ley.	Una vez al año	Materiales		100
8.	Sesiones de resolución de conflictos: Ofrecer sesiones de capacitación en resolución de conflictos y habilidades de comunicación efectiva para ayudar a los empleados a manejar los desacuerdos de manera constructiva y fortalecer sus relaciones laborales.	Permanente	Materiales		0
9.	Programas de voluntariado corporativo: Organizar actividades de voluntariado corporativo	Una vez al año			

	<p>donde los empleados puedan colaborar en proyectos de servicio comunitario o actividades de responsabilidad social corporativa, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y camaradería.</p> <p>10. Feedback 360 grados: Implementar un sistema de feedback 360 grados donde los empleados reciban retroalimentación no solo de sus superiores, sino también de sus colegas, promoviendo así una cultura de colaboración, apertura y mejora continua entre compañeros.</p>	Semestral	Materiales		100
			Materiales		50
Sub total					750

Elaborado por: Elaboración propia

Tabla 10 flexibilidad laboral

Indicador	Actividad	Tiempo de realización	Recursos	Responsable	Presupuesto
Flexibilidad laboral	<p>1. Horarios flexibles: Permitir a los empleados ajustar su horario de entrada y salida dentro de ciertos límites establecidos, para que puedan adaptarse mejor a sus responsabilidades personales y familiares.</p> <p>2. Teletrabajo o trabajo remoto: Implementar políticas que permitan a los empleados trabajar desde casa o desde lugares alternativos en determinados días de la semana, lo que les brinda mayor</p>	Según requerimiento	Materiales	Jefe de talento humano	100

	<p>autonomía y reduce el estrés relacionado con el desplazamiento. Esta estrategia está dirigida únicamente al personal administrativo ya que son los únicos colaboradores que pueden hacer sus actividades a través de un computador.</p> <p>3. Jornadas comprimidas: Ofrecer la opción de trabajar un número mayor de horas por día durante menos días a la semana, permitiendo así a los empleados disfrutar de días libres adicionales y mejorar su equilibrio entre vida laboral y personal.</p> <p>4. Banco de horas: Establecer un sistema de banco de horas donde los empleados puedan acumular horas extras trabajadas para luego utilizarlas como tiempo libre remunerado o flexibilidad en sus horarios.</p> <p>5. Flexibilidad de ubicación: Permitir a los empleados elegir el lugar desde donde desean trabajar en ciertos días, ya sea desde la oficina, desde casa o desde espacios de trabajo compartidos, según sus necesidades y preferencias.</p> <p>6. Días libres por motivos personales: Otorgar días libres adicionales o flexibles para que los empleados puedan</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>atender citas médicas, compromisos familiares o necesidades personales sin tener que utilizar su tiempo de vacaciones.</p> <p>7. Rotación de turnos: Implementar un sistema de rotación de turnos que permita a los empleados alternar entre diferentes horarios de trabajo, evitando la monotonía y adaptándose mejor a sus ritmos biológicos y necesidades personales.</p> <p>8. Flexibilidad en la duración del almuerzo: Permitir a los empleados tomar un tiempo de almuerzo flexible, donde puedan decidir la duración según sus necesidades individuales, ya sea para realizar actividades personales, hacer ejercicio o descansar adecuadamente.</p>				
--	---	--	--	--	--

Elaborado por: Elaboración propia

Tabla 11 Condición laboral y personal

Indicador	Actividad	Tiempo de realización	Recursos	Responsable	Presupuesto
Condición laboral y personal	<p>1. Programas de bienestar integral: Organizar sesiones periódicas de ejercicio físico, clases de yoga o meditación, así como ofrecer consejos sobre nutrición y salud mental para</p>	2 veces al año	Materiales	Jefe de talento humano	200

	<p>promover el bienestar integral de los empleados.</p> <p>2. Apoyo psicosocial: Proporcionar acceso a servicios de apoyo psicológico y asesoramiento, ya sea a través de sesiones individuales con un profesional de la salud mental o mediante grupos de apoyo para aquellos que enfrentan desafíos personales o laborales.</p>	Evaluación anual	Profesional	Psicólogo	1000
	<p>3. Flexibilidad en los permisos: Implementar políticas que permitan a los empleados tomar licencias remuneradas o no remuneradas para atender emergencias familiares, cuidar de familiares enfermos o manejar situaciones personales difíciles sin temor a perder su empleo.</p>	Según evaluación	Materiales	Jefe de talento humano	0
	<p>4. Programas de desarrollo personal: Ofrecer talleres y cursos sobre habilidades personales y profesionales, como gestión del tiempo, resolución de conflictos, habilidades de comunicación y manejo del estrés, para ayudar a los empleados a crecer tanto en el ámbito laboral como personal.</p>	Una vez al año	Espacio físico	Capacitador	100

	<p>5. Espacios de descanso y recreación: Crear áreas designadas dentro de la florícola donde los empleados puedan relajarse durante sus descansos, como salas de descanso equipadas con juegos de mesa, libros, música relajante o áreas verdes para tomar un respiro al aire libre.</p> <p>6. Asesoramiento financiero: Brindar acceso a sesiones de asesoramiento financiero para ayudar a los empleados a gestionar sus finanzas personales, planificar su futuro económico y mejorar su bienestar financiero a largo plazo.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Infraestructura</p>	<p>Jefe de talento humano</p>	<p>0</p>
		<p>Permanente</p>	<p>Personal</p>	<p>Financiero</p>	<p>0</p>
Sub total					<p>1300</p>

Elaborado por: Elaboración propia

Tabla 12 Comunicación

Indicador	Actividad	Tiempo de realización	Recursos	Responsable	Presupuesto
Comunicación	<p>1. Sesiones de retroalimentación periódica: Organizar reuniones regulares donde los equipos puedan proporcionar retroalimentación sobre procesos, proyectos y relaciones interpersonales, fomentando un</p>	<p>Mensual</p>	<p>Materiales</p>	<p>Jefe de talento humano</p>	<p>0</p>

	<p>diálogo abierto y constructivo.</p> <p>2. Programas de entrenamiento en habilidades de comunicación: Ofrecer talleres y cursos que enseñen técnicas efectivas de comunicación, escucha activa y resolución de conflictos para mejorar las interacciones entre colegas.</p>	Anual	Humano	Capacitador	50
	<p>3. Implementación de herramientas de comunicación interna: Utilizar plataformas digitales como aplicaciones de mensajería instantánea, intranets o software de gestión de proyectos para facilitar la comunicación rápida y transparente entre los equipos.</p>	Permanente	Materiales	Personal de tics	50
	<p>4. Sesiones de team building: Organizar actividades fuera del entorno laboral, como juegos de equipo, actividades al aire libre o eventos sociales, para fomentar la camaradería y fortalecer los lazos entre los trabajadores.</p>	Semestral	Materiales Humanos	Talento humano	50
	<p>5. Grupos de discusión temáticos: Crear grupos de discusión sobre temas específicos relacionados con el trabajo, donde los</p>	Semestral	Materiales	Talento humano	0

	empleados puedan intercambiar ideas, compartir mejores prácticas y resolver problemas en un entorno colaborativo.				
Sub total					150

Elaborado por: Elaboración propia

Tabla 13 Cultura organizacional

Indicador	Actividad	Tiempo de realización	Recursos	Responsable	Presupuesto
Cultura organizacional	1. Sesiones de alineación de valores: Organizar sesiones periódicas donde se discutan y refuercen los valores fundamentales de la empresa, asegurando que todos los empleados comprendan y se identifiquen con la misión, visión y principios éticos de la organización.	Anual	Materiales	Talento humano	0
	2. Eventos culturales y festivos: Celebrar eventos culturales y festivos que reflejen la diversidad y la inclusión dentro de la empresa, como días temáticos, celebraciones de festividades locales o internacionales, promoviendo el sentido de pertenencia y la camaradería entre los trabajadores.	Anual	Materiales	Talento humano	100
	3. Programas de reconocimiento de logros: Implementar programas formales de	Anual	Materiales	Talento humano	100

	<p>reconocimiento que valoren los logros individuales y de equipo, destacando comportamientos y resultados alineados con la cultura organizacional deseada, y recompensando a aquellos que contribuyen positivamente al clima laboral.</p> <p>4. Comunicación transparente y accesible: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes donde se comparta regularmente información sobre decisiones importantes, cambios organizacionales y eventos relevantes, promoviendo la confianza y la participación de los empleados en la vida de la empresa.</p>	Permanente	Materiales	Talento humano	0
Sub total					200

Elaborado por: Elaboración propia

Tabla 14 Seguridad y salud

Indicador	Actividad	Tiempo de realización	Recursos	Responsable	Presupuesto
Seguridad y salud	1. Capacitaciones en seguridad ocupacional: Impartir sesiones regulares de capacitación sobre prácticas seguras en el lugar de trabajo, incluyendo el manejo adecuado de equipos, el uso de equipos de protección personal	Anual	Humanos	Experto en salud ocupacional	50

	(EPP), y procedimientos de emergencia, para aumentar la conciencia y reducir los riesgos de accidentes.				
2.	Programas de bienestar físico y mental: Ofrecer programas que promuevan el bienestar físico y mental de los empleados, como sesiones de ejercicios, actividades de relajación y mindfulness, y acceso a recursos de salud mental, para ayudar a reducir el estrés y mejorar la calidad de vida en el trabajo.	Anual	Humanos	Talento humano	100
3.	Evaluaciones ergonómicas: Realizar evaluaciones ergonómicas en los puestos de trabajo para identificar y corregir posibles riesgos ergonómicos, proporcionando mobiliario y equipos ergonómicos adecuados para prevenir lesiones relacionadas con la postura y el movimiento repetitivo.	Anual	Humanos	Experto en salud ocupacional	50
4.	Campañas de prevención de lesiones: Lanzar campañas de sensibilización sobre la prevención de lesiones en el trabajo, destacando los riesgos comunes y proporcionando consejos prácticos para evitar accidentes, como técnicas de levantamiento seguro	Semestral	Humanos Materiales	Talento Humano	50

	y prácticas de trabajo seguras.	Anual	Humanos		100
5.	Promoción de hábitos saludables: Promover hábitos de vida saludables entre los empleados, ofreciendo información sobre nutrición, actividad física y manejo del estrés, así como acceso a opciones de alimentación saludable y áreas para realizar ejercicio durante los descansos.	Anual	Humanos	Nutricionista	50
6.	Revisiones médicas periódicas: Facilitar revisiones médicas periódicas para los empleados, que incluyan exámenes de salud preventivos y evaluaciones de riesgos ocupacionales, con el fin de detectar y abordar tempranamente posibles problemas de salud relacionados con el trabajo.	Anual	Humanos	Experto en salud ocupacional	0
7.	Creación de un Comité de Seguridad y Salud: Establecer un Comité de Seguridad y Salud conformado por representantes de la empresa y los trabajadores, encargado de identificar y abordar preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la participación y colaboración de todos los empleados.	Anual	Humanos	Talento humano	0
8.	Sistema de reporte de incidentes: Implementar un sistema de reporte de incidentes que permita	Permanente	Humanos	Delegado de seguridad y salud	0

	a los empleados informar de manera segura y confidencial cualquier accidente, lesión o situación de riesgo en el lugar de trabajo, facilitando la rápida intervención y la implementación de medidas correctivas.				
Sub total					400

Elaborado por: Elaboración propia

Indicadores de mejora

Para medir la mejora de la productividad laboral mediante la implementación de este modelo de gestión, se pueden utilizar varios indicadores. Sin embargo, el indicador más fuerte será la calidad de los productos. Este modelo de gestión tiene el objetivo de mejorar el ambiente laboral y dar el sentimiento de pertenencia entre los colaboradores y la finca, hacer que se sientan bien en sus puestos de trabajo ya que cuando una persona se siente bien y tiene amor por lo que hace, las actividades lo ejecutan de la mejor manera, y ese es el objetivo que los colaboradores elaboren productos bien hechos y especialmente con mucha calidad ya que los clientes de la Finca Rosas Lan eso es lo que buscan. Podremos medir la eficacia del modelo de gestión en algo tan simple, en la calidad de los productos ya que con un adecuado ambiente laboral los colaboradores tendrán el sentido de compromiso de ejecutar bien sus actividades.

Además, para evaluar la eficacia de las actividades y estrategias propuestas se hará seguimientos y controles de que estas estén bien ejecutadas, así como se propone en el modelo de gestión. Se podría medir el nivel de participación en eventos sociales y programas de mentoría. Esto se podría hacer a través de encuestas de satisfacción de empleados o mediante el seguimiento de la asistencia a eventos y programas. Además, se puede considerar la retroalimentación directa de los empleados sobre cómo estas actividades han afectado su nivel de colaboración, comunicación y satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

- El marco teórico abordado revela la importancia fundamental de establecer y mantener un ambiente laboral favorable en las empresas florícolas de Latinoamérica, particularmente en Ecuador en el sector de Cayambe y Pedro Moncayo, como evidenciado en el estudio del clima laboral en la finca Rosas LAN. Este ambiente laboral positivo se sustenta en una sólida gestión del talento humano, la cual se apoya en un modelo integral que incluye la definición de estructuras organizativas claras, como los organigramas estructurales y funcionales, así como la correcta definición de puestos de trabajo y el diseño de funciones. La gestión del personal dentro de estas empresas implica procesos cruciales como el reclutamiento, la selección y la definición de actividades, que son fundamentales para asegurar la incorporación y el desarrollo adecuado de los trabajadores. Además, se resalta la importancia de aspectos como la remuneración justa, la seguridad laboral, la capacitación y el desarrollo continuo, así como la evaluación del desempeño, todos los cuales contribuyen significativamente al bienestar y la productividad de los empleados. Este enfoque de gestión del talento humano se encuentra alineado con las bases normativas establecidas, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Constitución de la República del Ecuador de 2008, que promueven el desarrollo integral de las personas y el cumplimiento de los principios de equidad y justicia social en el ámbito laboral.
- El marco metodológico empleado en esta investigación proporcionó un enfoque integral y riguroso para abordar eficazmente la gestión del talento humano y el ambiente laboral en la Finca Rosas Lan. A través de una caracterización detallada del objeto de estudio, se pudo comprender la estructura, funcionamiento y desempeño de la empresa, así como su contexto socioeconómico y geográfico. La combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos permitió obtener una comprensión holística de los factores internos que influyen en la gestión del talento y el ambiente laboral en la finca. La entrevista con el gerente propietario proporcionó información valiosa sobre percepciones y experiencias, mientras que las encuestas a los colaboradores permitieron recopilar datos objetivos y cuantificables. El tipo de investigación multifacético aplicado, que incluyó elementos explicativos, descriptivos y

proyektivos, permitió analizar en profundidad la dinámica laboral en la finca, identificando variables clave y relaciones causales.

- El análisis de los diferentes aspectos del ambiente laboral en la Finca Rosas Lan revela la necesidad de fortalecer la comunicación y la colaboración entre los trabajadores para mejorar las relaciones. Asimismo, se destaca la importancia de implementar medidas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, así como de continuar promoviendo la flexibilidad y la participación activa de los colaboradores, también, se reconoce la importancia de revisar y ajustar las estrategias para gestionar el estrés y promover la diversidad laboral, con el fin de crear un ambiente inclusivo y saludable para todos los colaboradores. La percepción sobre el equilibrio entre vida laboral y personal está dividida, con un porcentaje significativo de colaboradores considerándolo poco efectivo. Esto puede estar influenciado por factores como la carga laboral o la falta de políticas que promuevan este equilibrio. Es necesario implementar estrategias para mejorar este aspecto y garantizar el bienestar de los trabajadores. En lo que respecta a la calidad de las relaciones entre compañeros, la mayoría de los empleados la considera buena, con un pequeño porcentaje que la califica como excelente o regular. Se ha observado una relación positiva entre la percepción de condiciones laborales adecuadas y la calidad de las relaciones entre compañeros. No obstante, algunos colaboradores han expresado la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, lo que resalta áreas específicas que requieren atención para incrementar la satisfacción laboral.
- Se diseñó un modelo de gestión del talento humano que aborda las áreas de oportunidad identificadas en el diagnóstico. El modelo propone estrategias para mejorar la selección, capacitación, evaluación, compensación y motivación del personal. La implementación de un modelo de gestión de talento humano es crucial para mejorar el ambiente laboral en la finca Rosas LAN. Los diversos aspectos evaluados, como las relaciones entre compañeros, las condiciones de trabajo, la flexibilidad laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal, muestran áreas que requieren atención y mejoras. Un enfoque integral en la gestión del talento humano permitirá abordar estas áreas, fortaleciendo la comunicación, promoviendo la seguridad y el bienestar de los empleados, fomentando la participación y la diversidad, y diseñando espacios laborales

ergonómicos. Esto no solo mejorará la satisfacción laboral, sino que también impulsará la productividad y el rendimiento general de la finca

RECOMENDACIONES

- Socializarse con el modelo propuesto y aplicarlo en la finca ayudará a mejorar algunos aspectos que tienen falencias, este modelo tiene el objetivo de mejorar el ambiente laboral con acciones, actividades y estrategias aplicables.
- Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, realizar evaluaciones periódicas de riesgos laborales, proporcionar equipos de protección adecuados, ofrecer programas de bienestar y salud mental, y promover hábitos de vida saludables entre los empleados.
- Promover la flexibilidad y la participación activa de los colaboradores, implementar políticas actualizadas de flexibilidad laboral las cuales ayuden al fortalecimiento del ambiente laboral, opciones de trabajo remoto cuando sea posible, y programas de participación en la toma de decisiones para fomentar un sentido de autonomía y empoderamiento entre los empleados.
- Gestionar el estrés y promover la diversidad laboral, monitorear permanentemente las actividades y estrategias propuestas para ver cómo va evolucionando el manejo del estrés, implementando programas de apoyo emocional y psicológico, a la vez promover la inclusión y diversidad en todos los niveles de la organización para crear un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.
- Mantenerse al tanto de teorías del buen funcionamiento empresarial, especialmente de la gestión del talento humano para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal ya que este es un factor bastante impactante cuando hablamos de pertenencia y compromiso en el trabajo

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, A. (2021). *Análisis financiero corporativo* (Universidad Nacional de Colombia).
http://www.fadmon.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/investigacion/centro_editorial/libros/libros2021/analisis_financiero_corporativo-comprimido.pdf
- Alves, P., Santos, V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Correia Sampaio, M., José Sousa, M., & Au-Yong-Oliveira, M. (2020). Strategic Talent Management: The Impact of Employer Branding on the Affective Commitment of Employees. *Sustainability*, 12(23), Article 23. <https://doi.org/10.3390/su12239993>
- Araya, A. (2017). Modelos de planeación estratégica en las empresas familiares (Models of strategic planning in the family business). *TEC Empresarial*, 11(1), 23. <https://doi.org/10.18845/te.v11i1.3093>
- Babativa, C. A. B. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fondo editorial Areandino.
<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2021). *Empleo VS tecnología*.
<https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/03/el-dilema-empleo-versus-tecnologia/>
- Blanco López, S., Cerdas Montano, V., & Garcia Martínez, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: Un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 183-199.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). *LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO*. 14(63), 268-273.

- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). *Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. Las pruebas psicológicas*. 9(34), 41-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Calero, D. (2021). Florícolas: ¿motores de la expansión urbana? El caso de Cayambe, Ecuador. *EUTOPÍA, Revista de Desarrollo Económico Territorial*, 20, 52-72.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Constitución De La Republica Del Ecuador. (2008). *Constitución De La Republica Del Ecuador* (Registro Oficial 449 de 20-oct-2008). Asamblea Nacional. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Córdoba, O. V., Díaz, B. M., Mondragón, R., & León, N. S. (2019). Percepción sobre la tecnología florícola. Análisis de su construcción a partir de las interacciones sociales entre los actores involucrados en la floricultura en Zinacantán, Chiapas. *Sociedad y Ambiente*, 20, 103-123. <https://doi.org/10.31840/sya.v0i20.1994>
- Gallegos, M., Beltrán, L., Calderón, L., & Guerra, V. (2020). *La diferenciación como estrategia de competitividad en el sector florícola del Cantón Cayambe (Ecuador)*. 41(10), 1-9.
- García, J. P. (2019). *La importancia del clima organizacional: Un ambiente agradable*. <https://www.amitai.com/es/tipos-de-clima-organizacional/>
- Gómez, D. (2023). *Clima laboral: Definición, importancia, factores y tipos*. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>

- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huaraca-Carhuaricra, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), Article 18.
<https://doi.org/10.29105/pgc9.18-10>
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Iscandarov, R. R. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Revista San Gregorio*, 25, Article 25.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i25.757>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Lirio, F. A. L. (2018). *Organigramas: Técnicas y Métodos*. BNP.
https://books.google.com.ec/books?id=gSDxDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- López, N., & Castiblanco, K. A. (2021). *CLIMA LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD: CASO UNIÓN SOLUCIONES S.A.S*. 78-91.

- Maletta, H. (2020). *Requerimiento de mano de obra en la agricultura peruana*. (CIUP).
<https://core.ac.uk/download/pdf/51208968.pdf>
- Martínez, L. (2013). *Flores, trabajo y territorio: El caso Cotopaxi*. 4, 75-100.
- Mendoza, K. (2020). *Análisis de la floricultura en Lima y modalidades de consumo*.
UCAL.
[https://repositorio.ucal.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12637/383/Floricultura
%20en%20Lima.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucal.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12637/383/Floricultura%20en%20Lima.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ministerio de Comercio Exterior. (2022). *Sector: Flores y plantas ornamentales*.
https://www.comex.go.cr/media/9436/15-floresplantasecu_msc_-web.pdf
- Morocho, N., Cisneros, M., & Soto, C. (2021). *EL COVID 19 y su impacto financiero en el sector florícola ecuatoriano. Análisis comparativo | 593 Digital Publisher CEIT*. 6(3), 146-157.
- Naciones Unidas. (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenibles*. Unión Internacional de los Trabajadores. <https://www.fao.org/3/bp976s/bp976s.pdf>
- Pérez, M. (2016). *La importancia del organigrama en la empresa*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/235859997.pdf>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

- Pilligua, C., & Artega, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.*
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Pinto Álvarez, J. F. (2023). *Análisis de los desafíos que enfrenta la Industria Florícola del Ecuador para mantener su nivel de competitividad en el mercado global de flores por el período 2000-2020* [bachelorThesis, PUCE - Quito].
<http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/22039>
- PROCOLOMBIA. (2019). *¿Cómo funciona el sector floricultor en Colombia?*
<https://www.colombiatrader.com.co/noticias/como-funciona-el-sector-floricultor-en-colombia>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Recalde Barrionuevo, M. F., & Villavicencio Espinales, B. G. (2011). *Diseño del departamento de recursos humanos en una empresa florícola con aplicabilidad en selección y capacitación.* [bachelorThesis].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/2414>
- Riella, A., & Mascheroni, P. (2019). La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: Origen, trayectoria y perspectivas. *Mundo Agrario*, 20(43), e104. <https://doi.org/10.24215/15155994e104>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador | Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo.*

https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf

Soto Rodríguez, F., & Muñoz Poblete, C. (2018). Percepción del Beneficio del Ejercicio para la Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos. Una Perspectiva del Trabajador. *Ciencia & trabajo*, 20(61), 14-18. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000100014>

Torres, J. L., & Jaramill, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: Herramienta para la gestión del talento humano* (1.^a ed.). Editorial Universidad del Norte. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1c3pxdw>

Vega, E. A. V., Garzón, W. A. G., & Morales, Y. P. (2023). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas del cantón Cayambe. *Dominio de las Ciencias*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3509>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 15 Operacionalización de variables

Variables	Tipo de variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Modelo de gestión de talento humano	Dependiente	Un modelo de gestión de talento humano es un marco estratégico que busca identificar, atraer, desarrollar y retener talento en una organización .	Elección y Contratación:	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos y criterios para la selección de nuevos empleados. • Evaluación de habilidades y competencias. • Estrategias para atraer y retener talento.
			Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitación y desarrollo. • Oportunidades de aprendizaje continuo. • Planes de carrera y sucesión.
			Evaluación del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos y criterios para evaluar el desempeño. • Retroalimentación efectiva y procesos de revisión. • Vinculación del desempeño con el crecimiento profesional.
			Motivación y Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos y beneficios para motivar a los empleados. • Sistemas de reconocimiento y recompensas. • Estrategias para fomentar un ambiente de trabajo positivo.

			Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación efectivos. • Transparencia y apertura en la comunicación. • Mecanismos para abordar preocupaciones y sugerencias.
			Liderazgo y de Gestión de Equipos	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de liderazgo y habilidades de gestión. • Desarrollo de habilidades de liderazgo entre supervisores y gerentes. • Fomento de la colaboración y el trabajo en equipo.
			Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y principios fundamentales. • Integración de la cultura en prácticas diarias. • Adaptabilidad cultural a medida que la organización evoluciona.
Ambiente laboral	Independiente	El término ambiente laboral hace referencia al contexto físico, social	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de las relaciones entre colegas. • Colaboración y apoyo entre los miembros del equipo. • Manejo constructivo de conflictos.
			Condiciones Físicas y Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo seguras y saludables. • Diseño ergonómico de

		y psicológico en el cual los trabajadores realizan sus tareas dentro de una entidad organizativa.		<p>los espacios laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones para promover el bienestar físico.
			Equilibrio entre Vida Laboral y Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de flexibilidad laboral. • Apoyo para el equilibrio entre la vida laboral y personal. • Estrategias para prevenir el agotamiento laboral.
			Participación y Empoderamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la participación activa de los empleados. • Grado de empoderamiento en la toma de decisiones. • Iniciativas que promuevan la voz de los empleados.
			Reconocimiento de Diversidad e Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para promover la diversidad en el entorno laboral. • Prácticas inclusivas y respetuosas. • Programas para garantizar igualdad de oportunidades.
			Gestión del Estrés y Bienestar Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Programas y recursos para gestionar el estrés. • Apoyo emocional y recursos para el bienestar mental. • Estrategias para mantener un ambiente

				emocionalmente saludable.
			Impacto Ambiental y Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente. • Compromiso con la responsabilidad social corporativa. • Integración de prácticas eco-amigables en la cultura organizacional.

Anexo 2 Fotografias de la finca





Anexo 3 Encuesta dirigida a colaboradores de la Finca Rosas LAN

Objetivo: Identificar el ambiente laboral de la finca ROSAS LAN.

Género

Masculino

Femenino

Edad

De 18 a 28

De 28 a 38

De 38 a 48

Mas de 48

Cuestionario

1. La calidad de las relaciones entre sus compañeras de trabajo es:

- a) Excelente
- b) Buena
- c) Regular
- d) Deficiente

2. Las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud son:

- a) Muy buenas
- b) Buenas
- c) Aceptables
- d) Necesitan mejora

3. ¿Cómo calificaría los programas de flexibilidad laboral?

- a) Muy efectivos

- b) Efectivos
- c) Poco efectivos
- d) No existen

4. ¿Siente que hay fomento activo de la participación de los colaboradores?

Si

No

5. ¿Cómo evalúa las estrategias para promover la diversidad en el entorno laboral?

- a) Muy efectivas
- b) Efectivas
- c) Poco efectivas
- d) No existen

6. Las estrategias y recursos para gestionar el estrés son:

- a) Muy útiles
- b) Útiles
- C) Poco útiles
- d) No existen

7. ¿Cómo percibe las prácticas-amigables en la cultura organizacional?

- a) Muy presentes
- b) Presentes
- c) Poco presentes
- d) Ausentes

8. ¿Cómo describiría la colaboración y apoyo entre los miembros de equipo?

- a) Excelente
- b) Buena

- c) Regular
- d) Deficiente

9. ¿Considera que el diseño de los espacios laborales es ergonómico?

- a) Sí, completamente
- b) En parte
- c) No mucho
- d) No es ergonómico

10. ¿Qué tan efectivos encuentra los programas para el equilibrio entre vida laboral y personal?

- a) Muy efectivos
- b) Efectivos
- C) Poco efectivos
- d) No existen

11. ¿Existen iniciativas que promuevan la participación activa y la voz de los colaboradores en la toma de decisiones?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- C) A veces
- d) Nunca

12. ¿Cómo evalúa las prácticas inclusivas y respetuosas en el entorno laboral?

- a) Muy efectivas
- b) Efectivas
- c) Poco efectivas
- d) No existen

Anexo 4 Entrevista dirigida al gerente de la Finca Rosas Lan

Objetivo: identificar el ambiente laboral de la finca Rosas Lan.

1) ¿Cuál es su visión estratégica para promover un ambiente laboral positivo y productivo dentro de la empresa?

2) ¿Cuáles considera que son los principales desafíos internos que afectan el clima laboral en la finca? ¿Cuáles son los desafíos externos provenientes del entorno empresarial?

3) Desde su perspectiva ¿Cómo describiría la cultura organizacional actual y cómo influye en la dinámica interna de la empresa?

4) ¿Como se gestionan actualmente los canales de comunicación interna en la finca, existen iniciativas para mejorar la transparencia y la comunicación entre distintos niveles jerárquicos? ¿Posee la finca algún organigrama?

5) ¿Cuáles son las políticas de talento humano que ha implementado para fortalecer las relaciones laborales y el bienestar de los empleados?

6) ¿En relación a la evaluación del desempeño, ¿cómo se aborda este proceso en la finca?

7) ¿Cuáles son las estrategias de gestión del talento humano implementadas para identificar, retener y desarrollar a los empleados con alto potencial?

8) ¿Existen iniciativas específicas de bienestar para apoyar la salud física y mental de los empleados?

9) ¿Cómo percibe el impacto de factores externos, como la competencia en el mercado y las tendencias de la industria, en el clima laboral de la finca?

10) ¿Cómo se mide actualmente el clima laboral en la finca, y cuales son las iniciativas de mejora continua que se están implementando o considerando para fortalecer el ambiente interno?

Anexo 5 Entrevista a colaboradores de la Finca Rosas Lan

¿Podría mencionar algunas de las falencias que hay dentro de la finca?

¿La finca posee alguna forma de gestionar el talento humano?

¿Según su opinión que factores son los que afectan el entorno laboral?

¿Considera que es peligroso el entorno en el que se realizan los trabajos?

¿Podría dar su punto de vista en que le gustaría que se agregue o se cambie en la finca?

Anexo 6 Carta de validación de expertos



Carta de Validación

Yo, *Abdon Macael Simón Villacres*, titular de la cédula de identidad No. *1001325252*, profesor a tiempo completo de la carrera de *Administración de Empresas* mediante la presente hago constar que el instrumento *Ensayo* utilizado para el desarrollo del Proyecto de Titulación: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL AMBIENTE LABORAL EN LA FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024, elaborado por el estudiante de la Universidad de Otavalo.

Nombres y Apellidos	NO. de cédula
Jeferson Hernan Landeta Quilumbaquin	175041580-2

Reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, y, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos propuestos que se plantean, de acuerdo con el siguiente detalle.

Ítems	Deficiente 20%	Aceptable 40% al 60%	Bueno 61% al 80%	Muy bueno 81% al 90%	Excelente 91% al 100%
Congruencia de ítems					✓
Amplitud de contenidos					✓
Redacción de ítems					✓
Claridad de precisión					✓
Pertinencia					✓

Promedio de la valoración: *100* / 100%

Observaciones y/o comentarios:

Para la constancia del presente, se firma en la ciudad de *Havana*..., a los
...*20*... días del mes de *Diciembre*.... del año *2023*..



Firma

Nombre. *Msc. Narciso Simón V.*

Garta de Validación

Yo, Lizandro Manuel Veraojachi S. titular de la cédula de identidad No. 100186826-2 profesor a tiempo completo de la carrera de Contabilidad y Auditoría mediante la presente hago constar que el instrumento Encuesta..... utilizado para el desarrollo del Proyecto de Titulación: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL AMBIENTE LABORAL EN LA FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024, elaborado por el estudiante de la Universidad de Otavalo.

Nombres y Apellidos	NO. de cédula
Jeferson Hernan Landeta Quilumbaquin	175041580-2

Reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, y, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos propuestos que se plantean, de acuerdo con el siguiente detalle.

Ítems	Deficiente 20%	Aceptable 40% al 60%	Bueno 61% al 80%	Muy bueno 81% al 90%	Excelente 91% al 100%
Congruencia de ítems					✓
Amplitud de contenidos					✓
Redacción de ítems					✓
Claridad de precisión					✓
Pertinencia					✓

Promedio de la valoración: 100% / 100%

Observaciones y/o comentarios:

Ninguna

Para la constancia del presente, se firma en la ciudad de Ofarato, a los 30 días del mes de Diciembre del año 2023.

L. Perugachi

Firma

Nombre. *Lizandro Perugachi*



Carta de Validación

Yo, Abdon Norberto Simbana Villarreal, titular de la cédula de identidad No. 1901925797..... profesor a tiempo completo de la carrera de Administración..... mediante la presente hago constar que el instrumento Entrevista..... utilizado para el desarrollo del Proyecto de Titulación: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL AMBIENTE LABORAL EN LA FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024, elaborado por el estudiante de la Universidad de Otavalo.

Nombres y Apellidos	NO. de cédula
Jeferson Hernan Landeta Quilumbaquin	175041580-2

Reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, y, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos propuestos que se plantean, de acuerdo con el siguiente detalle.

Ítems	Deficiente 20%	Aceptable 40% al 60%	Bueno 61% al 80%	Muy bueno 81% al 90%	Excelente 91% al 100%
Congruencia de ítems					✓
Amplitud de contenidos					✓
Redacción de ítems					✓
Claridad de precisión					✓
Pertinencia					✓

Promedio de la valoración: 100 / 100%

Observaciones y/o comentarios:

Para la constancia del presente, se firma en la ciudad de Otoch..., a los 10 días del mes de Diciembre del año 2013.



Firma

Nombre.

Gre. Norberto Simbón V.



Carta de Validación

Yo, Lizandro Manuel Rosaguchi S. titular de la cédula de identidad No. 100186836-2 profesor a tiempo completo de la carrera de Contabilidad y Auditoría mediante la presente hago constar que el instrumento Carta de Validación utilizado para el desarrollo del Proyecto de Titulación: **MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL AMBIENTE LABORAL EN LA FINCA ROSAS LAN, CAYAMBE 2024**, elaborado por el estudiante de la Universidad de Otavalo.

Nombres y Apellidos	NO. de cédula
Jeferson Hernan Landeta Quilumbaquin	175041580-2

Reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, y, por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos propuestos que se plantean, de acuerdo con el siguiente detalle.

Ítems	Deficiente 20%	Aceptable 40% al 60%	Bueno 61% al 80%	Muy bueno 81% al 90%	Excelente 91% al 100%
Congruencia de ítems					✓
Amplitud de contenidos					✓
Redacción de ítems				✓	
Claridad de precisión					✓
Pertinencia					✓

Promedio de la valoración: *97%* 100%

Observaciones y/o comentarios:

Ninguna

Para la constancia del presente, se firma en la ciudad de *Oaxaca*, a los *20* días del mes de *Diciembre* del año *2023*



Firma

Nombre. *Ezequiel Romo*