

**TEMA:** La influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola del cantón Pedro Moncayo en el período 2018-2022.

**AUTOR:** Vallejos Alarcón Luis Gonzalo

**DIRECTOR:** Dra. Sandra Galarza Torres

Sangolquí, 2023



1

Problema

2

Justificación

3

Objetivos

4

Hipótesis

5

Marco Teórico

6

Marco Referencial

7

Metodología

8

Resultados

9

Propuesta

10

Conclusiones y  
Recomendaciones



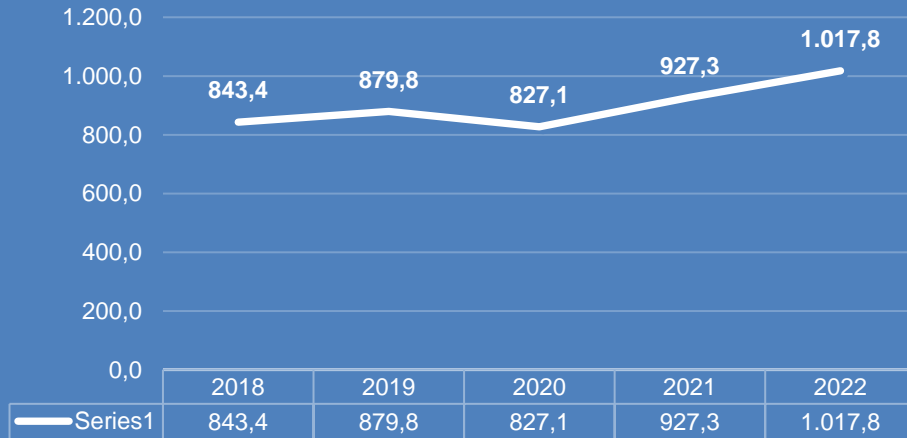
# 1. Problema de investigación

¿La gestión del capital humano está relacionado con la rentabilidad del sector florícola del cantón Pedro Moncayo?



**Figura 1***Exportaciones del sector Florícola Ecuatoriano*

## EXPORTACIONES DEL SECTOR FLORÍCOLA ECUATORIANO (MILLONES DE DÓLARES)



Nota. El gráfico representa las exportaciones del sector florícola ecuatoriano (base de datos BCE)

Al 2018, se exportó \$843.4 millones

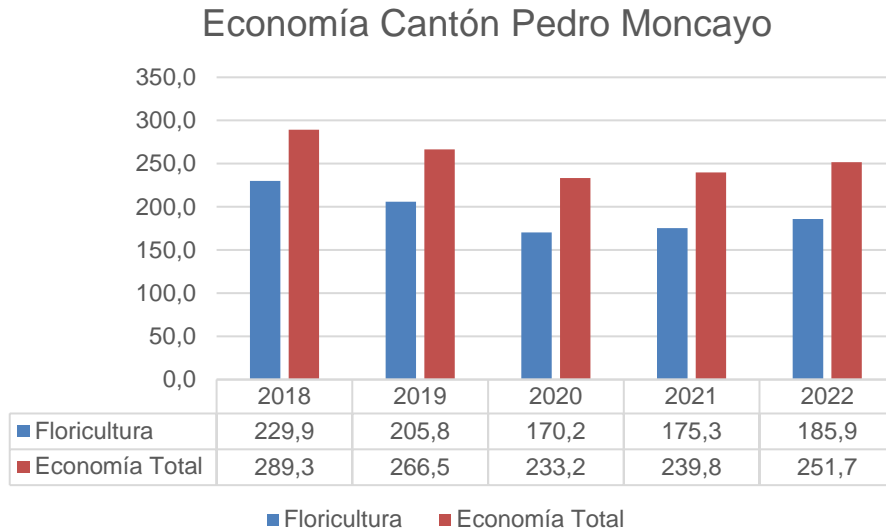
Al 2019, se exportó \$879.8 millones

Entre el año 2020 se exportó \$827.14  
(Péridodo Pandemia)

Para el año 2021 y 2022 se exporta  
\$927.3 y \$1017.8 millones (se alcanza  
un récord de exportación post pandemia)



**ESPE**  
ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO  
CAMINO A LA EXCELENCIA

**Figura 2***Economía del cantón Pedro Moncayo*

Base de datos ESPAC (2018-2019)

En el período 2019-2020 se ve perjudicado el sector debido a las manifestaciones y la pandemia respectivamente

En el período 2021-2022 existe una recuperación del sector

Nota. El gráfico representa la producción florícola frente a la producción total del cantón Pedro Moncayo. (Encuesta de superficie Producción agropecuaria continua)



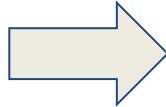
**ESPE**  
 ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO  
 CAMINO A LA EXCELENCIA



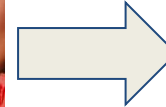
## 2. Justificación



Mejor nivel de competitividad.



Florícolas del Cantón Pedro Moncayo



Impacto directo de la gestión del capital humano.

## General

Determinar la incidencia de la gestión del capital humano en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero del DMQ.

## Específicos

- Identificar los factores clave que influyen en la rentabilidad del sector florícola del Ecuador
- Realizar un análisis comparativo de la situación integral de la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo en el período 2018-2022 (pre y post pandemia)
- Identificar las prácticas de gestión de capital humano utilizadas en el sector florícola del cantón Pedro Moncayo y aquellas que pueden mejorar la rentabilidad dicho sector.





# 4. Hipótesis



H1: El capital humano incide directamente en la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo en el período 2018-2022



H0: El capital humano no incide directamente en la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo en el período 2018-2022.



# 5. Marco Teórico

## Evolución del capital humano

**1776 Adam Smith**  
“La riqueza de las naciones”



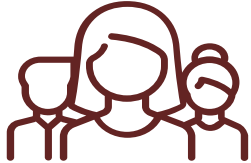
**1964 Becker**  
Teoría del capital humano



**1998 Sen**  
Inversión capital humano- desarrollo sostenible



**1961 Schultz**  
La inversión en la gente



**1974 Mincer**  
El valor de la experiencia



# Conceptualización de las variables



## Capital Humano

Economía del conocimiento y capacidades productivas.



## Rentabilidad

Capacidad de una empresa para hacer rentable su negocio.



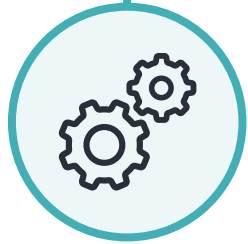
## Modelo de competitividad del capital humano

Innovación, competitividad y desarrollo

# 6. Marco Referencial Capital humano

## 2005

Navarro



Poner en práctica las habilidades y aptitudes adquiridas en la toma de decisiones y optimización en la productividad y competitividad

## 2013

Lináres, Pérez y Perdomo



El capital humano y el trabajo en equipo son los recursos estratégicos más importante dentro de una organización, porque permiten el crecimiento personal y autoestima

## 2018

Ganga & Luna



Enfoque de capital humano que va de la mano con la creación de valor a través de la especialización tomando en cuenta el avance tecnológico en el uso de las TIC'S



## 2018

Ibarra



Relación Costo-Beneficio para determinar la rentabilidad y que indicadores se toman en cuenta para un análisis más completo de un proyecto de producción agrícola en relación a sus gastos y egresos

## 2018

López



Como influyen las operaciones de manera positiva en la rentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas, tomando en cuenta que el desarrollo de la productividad y competitividad esta ligado a las mejoras continuas

## 2020

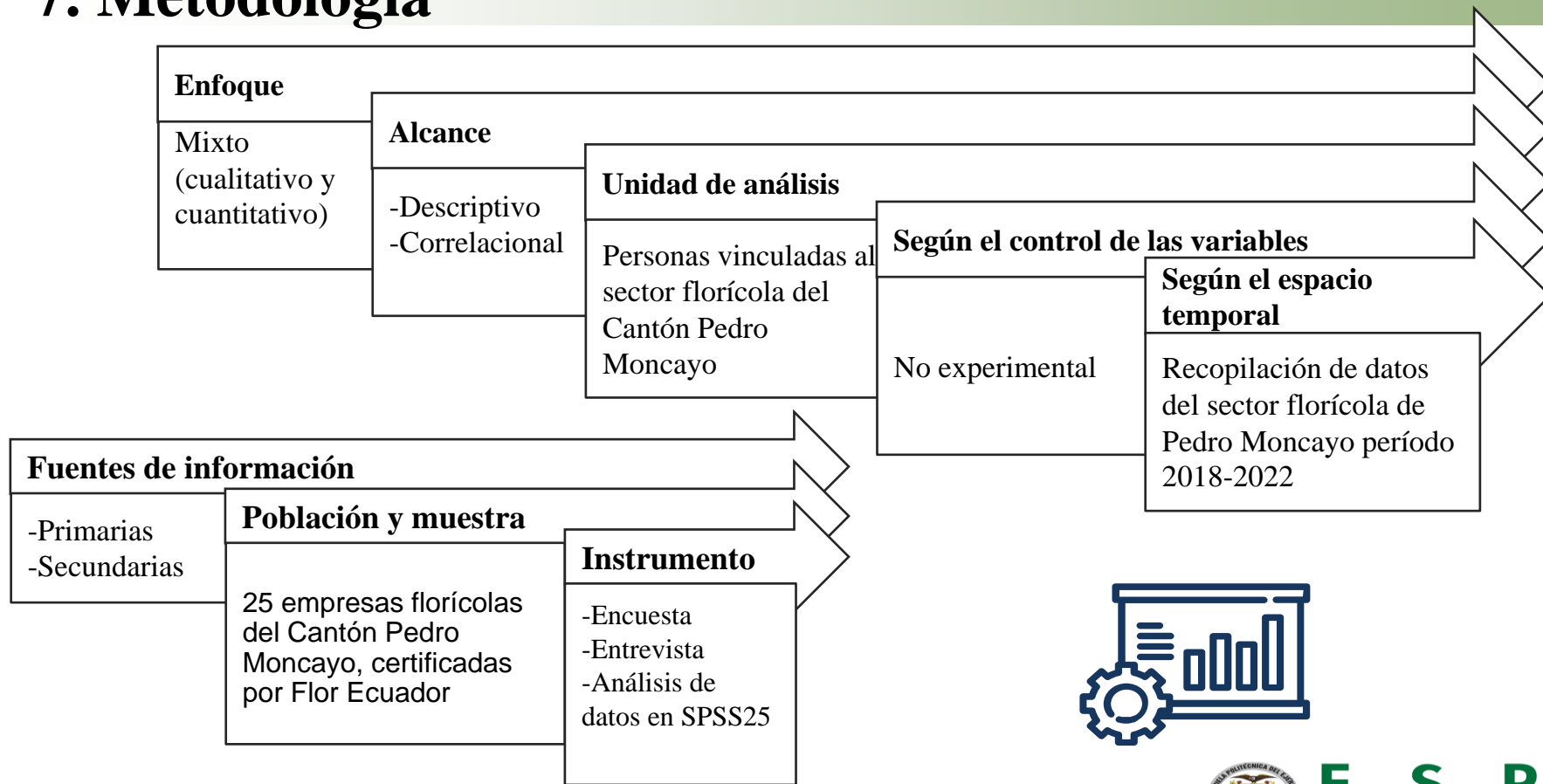
Iturrino & Paredes

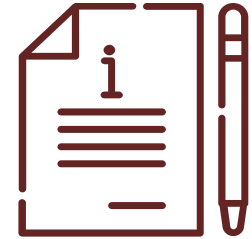
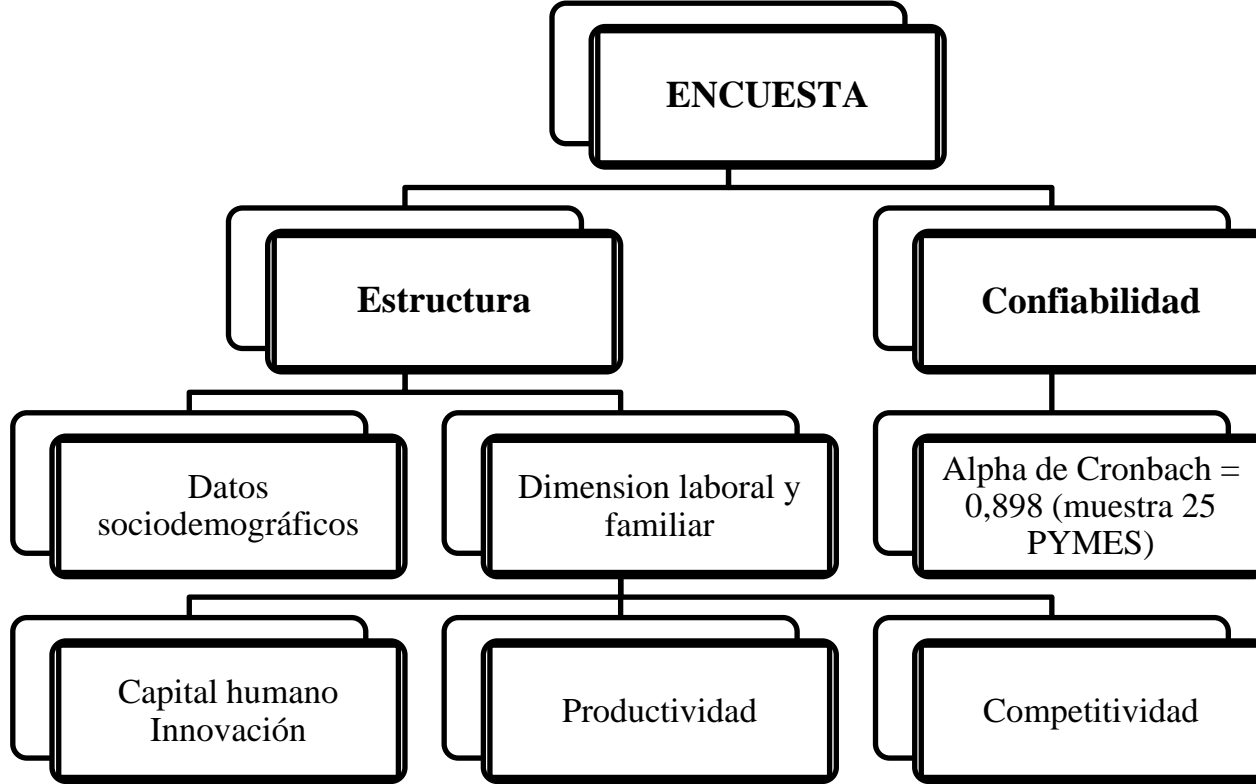


Relacionar la innovación con el resultado empresarial, diferenciando el periodo económico de recesión y expansión, para desarrollar un indicador de divulgación de la intensidad de la innovación y productividad



# 7. Metodología





**Tabla 1***Población de estudio*

N°	Nombre
1	AAASACORPORATION S.A.
2	AGRICOLA TABACUNDO, AGRITAB C.L.
3	AGRIVALDANI S.A.
4	ARBUSTA C LTDA
5	AZAYA GARDENS CIA. LTDA.
6	BOUTIQUE FLOWER'S S.A.
7	CANANVALLEY FLOWERS S.A.
8	CERESFARMS CIA. LTDA.
9	DENMAR SA
10	DREAMFARMS CIA. LTDA.
11	ECUADORIAN&SOUL CIA.LTDA.
12	ECUAGARDEN CIA. LTDA.

13	ECUATORIAN FLOWER GRUNKO CIA. LTDA.
14	EXXIDE S. A
15	FARMBLISSROSE S.A.
16	FINCA FLORENCANTO CIA. LTDA. FINENFLOR
17	FLORES LA JULIANA S.A. JULFLORSA
18	FLORICOLA SAN ISIDRO LABRADOR FLORSANI S.A.S.
19	GALAPAGOS FLORES GALAFLORES S.A.
20	JOSETH & MAXIMILIAN FLOWERS S.A.
21	LIFEFLOWERS CIA. LTDA.
22	NATBEAUTY S.A.
23	PICASSOROSSES CIA. LTDA.
24	PROYECTO HIGHLAND BLOSSOMS S.A.
25	ROYALFLOWERS S.A.

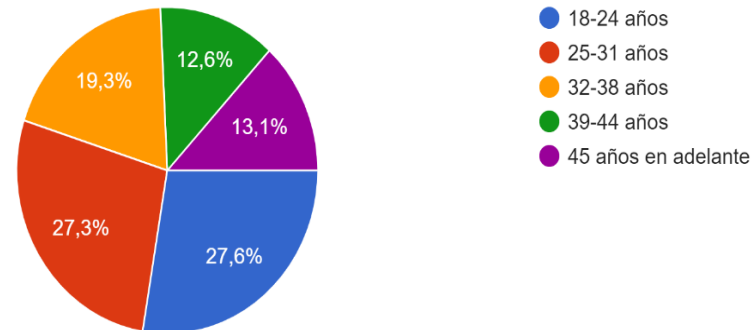
*Nota.* Adpatado de Superintendencia de Compañías 2023





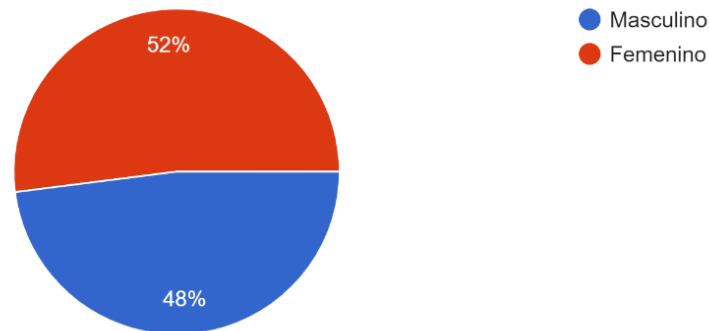
**Figura 3.- Persona a entrevistar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>18 a 24</b>	103	27,6	27,6	27,6
<b>25 a 31</b>	102	27,3	27,3	55,0
<b>32 a 38</b>	72	19,3	19,3	74,3
<b>39 a 44</b>	47	12,6	12,6	86,9
<b>Más de 45 años</b>	49	13,1	13,1	100,0
<b>Total</b>	373	100,0	100,0	

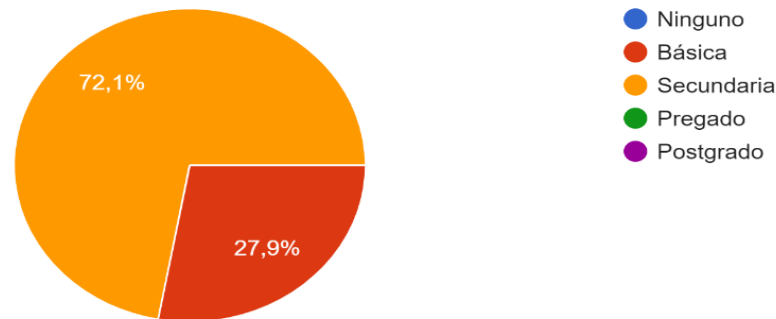


**Figura 4.- Género**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Masculino</b>	179	48,0	48,0	48,0
<b>Femenino</b>	194	52,0	52,0	100,0
<b>Total</b>	373	100,0	100,0	

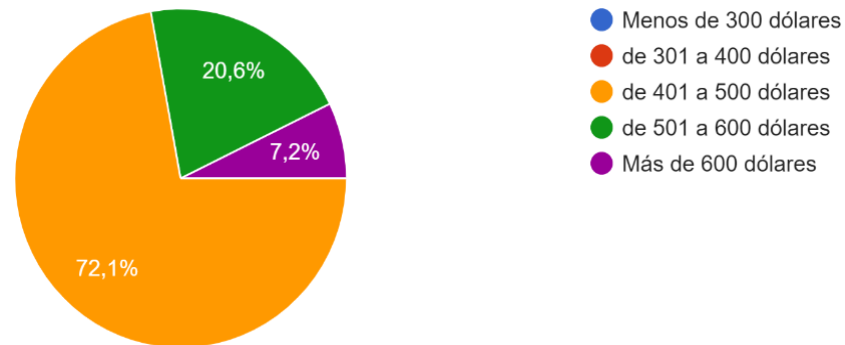


	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básica	104	27,9	27,9	27,9
Secundaria	269	72,1	72,1	100,0
<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

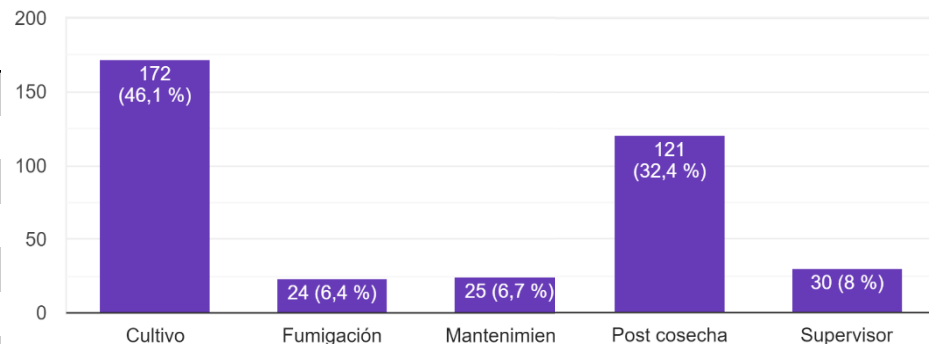


# Figura 6.-Nivel de ingresos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 401 USD a 500 USD	269	72,1	72,1	72,1
De 301 USD a 400 USD	77	20,6	20,6	92,8
De 501 USD a 600 USD	27	7,2	7,2	100,0
<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

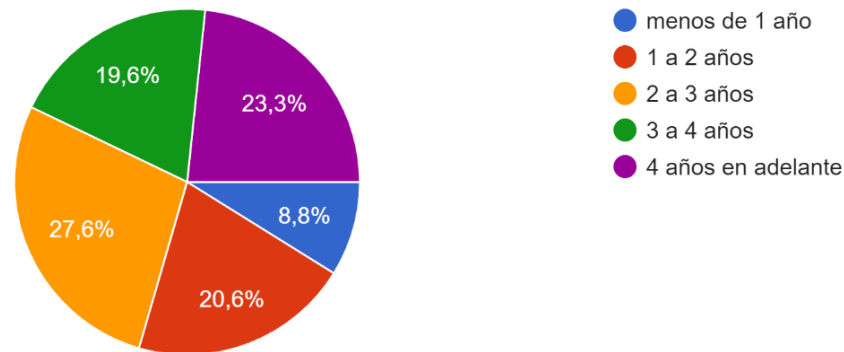


	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cultivo	173	46,4	46,4	46,4
Cosecha	2	,5	,5	46,9
Poscosecha	119	31,9	31,9	78,8
Fumigación	24	6,4	6,4	85,3
Mantenimiento	25	6,7	6,7	92,0
Supervisión	30	8,0	8,0	100,0
<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



# Figura 8.-Años que labora en la florícola

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 1 año	33	8,8	8,8	8,8
De 1 a 2 años	77	20,6	20,6	29,5
2 a 3 años	103	27,6	27,6	57,1
De 3 a 4 años	73	19,6	19,6	76,7
Más de 4 años	87	23,3	23,3	100,0
<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



## Alfa de Cronbach

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.898	.898	25

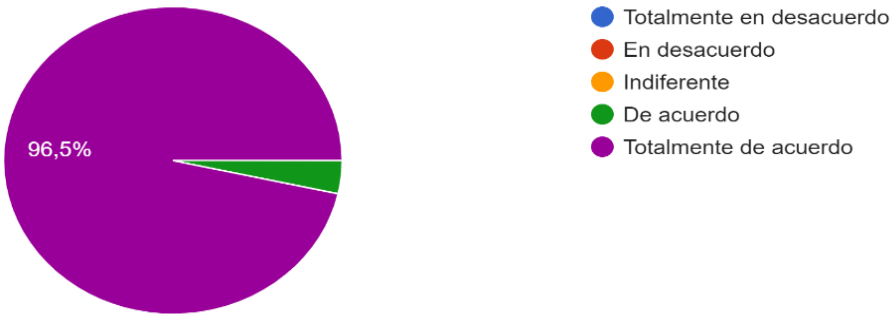
*Nota.* Datos obtenidos en la investigación de campo.

El alfa de Cronbach del presente estudio muestra el nivel de fiabilidad de las puntuaciones de la escala en la muestra siendo para este caso de 0.898

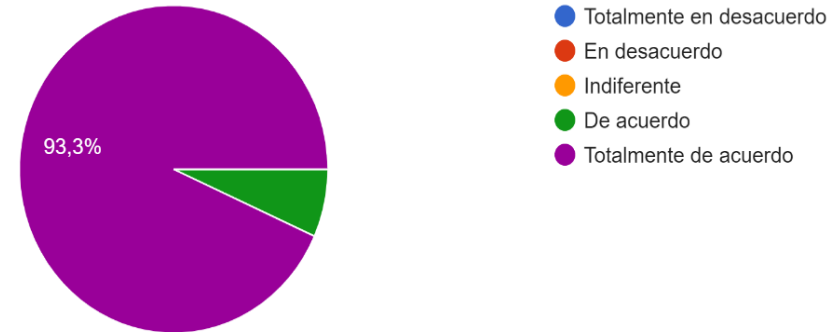
**Pregunta 1.- ¿Se siente satisfecho con el cumplimiento de los horarios establecidos en el aspecto laboral, sin que los mismos afecten el entorno familiar?**

**Pregunta 2.- ¿Se siente satisfecho con su desempeño en el trabajo y con el cumplimiento de sus obligaciones en su hogar?**

**Figura 9.- Frecuencia de la ITF**



**Figura 10.- Frecuencia de la ITF**



*Nota: La figura muestra el nivel de cumplimiento de horarios que no afecten el entorno familiar. Fuente: investigación de campo*

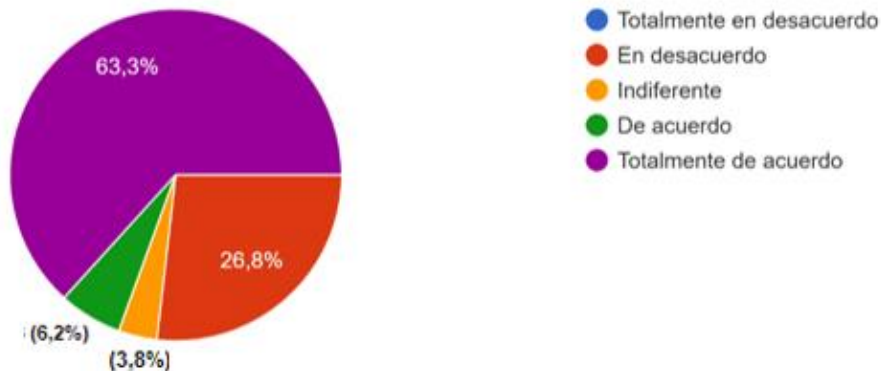
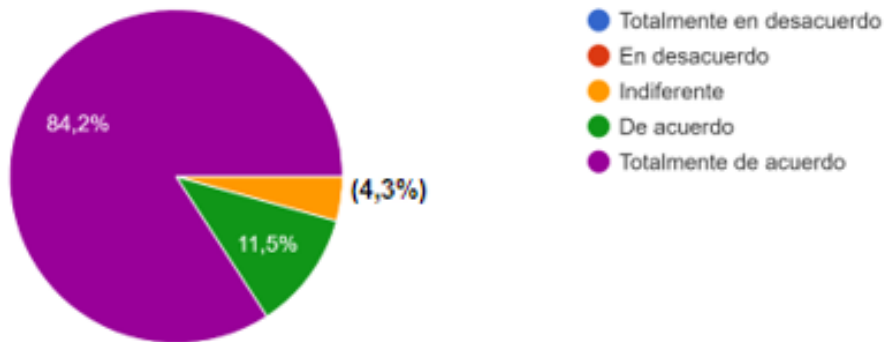
*Nota: La figura muestra el nivel de satisfacción de desempeño en el trabajo y las obligaciones con el hogar. Fuente: investigación de campo*

Pregunta 3.- ¿Emocionalmente se siente comprometido con su organización?

Pregunta 4.- ¿Sería feliz si trabajara el resto de su vida en la empresa?

Figura 11.- Frecuencia compromiso con la organización

Figura 12.- Frecuencia felicidad laboral

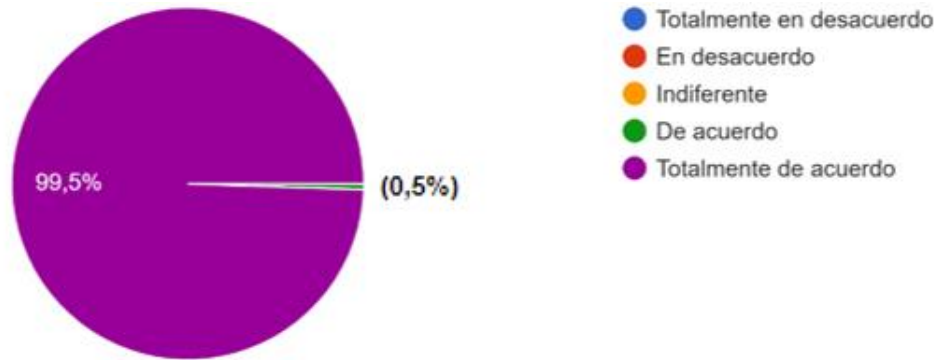


Nota: La figura muestra el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con la organización. Fuente: investigación de campo

Nota: La figura muestra el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con la organización. Fuente: investigación de campo

**Pregunta 5.- ¿Ha recibido talleres o seminarios que promueven la integración de lo laboral y familiar?**

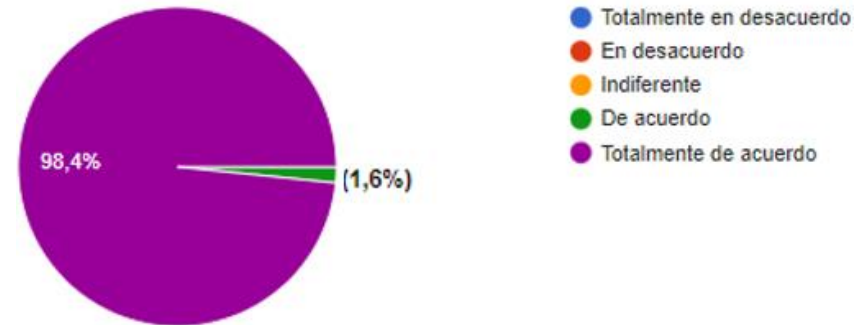
**Figura 13.- Frecuencia talleres o seminario que promueven la ITF**



*Nota: La figura muestra si los trabajadores reciben talleres o seminarios que promueven la integración laboral y familiar*

**Pregunta 6.- ¿Se siente respaldado por la empresa en cuanto a flexibilidad laboral, subsidios y guarderías?**

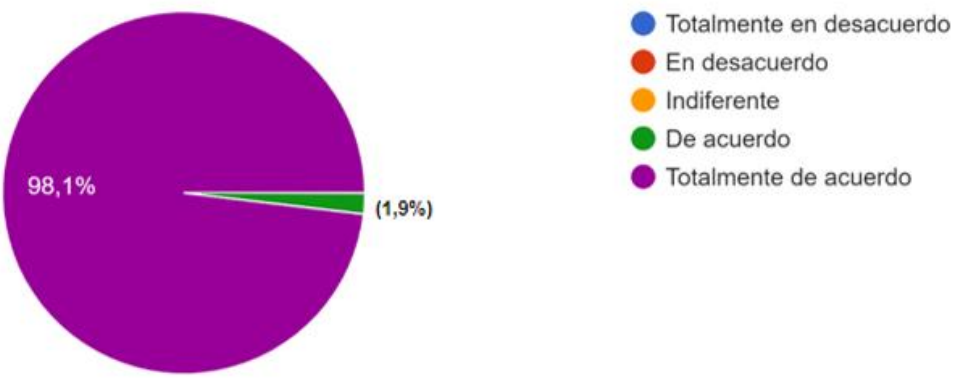
**Figura 14.- Frecuencia flexibilidad laboral, subsidios y guarderías**



*Nota: La figura muestra el nivel de flexibilidad laboral, subsidios y guarderías por parte de la empresa*

Pregunta 7.- ¿Recibe por parte de empresa flexibilidad laboral si se presentan asuntos familiares (reuniones y programas escolares)?

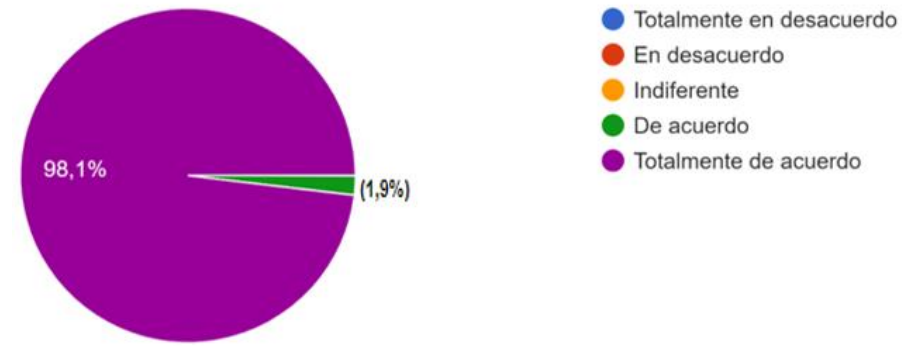
Figura 15.- Flexibilidad laboral asuntos familiares (reuniones y programas escolares)



Nota: La figura muestra el nivel de flexibilidad laboral asuntos familiares (reuniones y programas escolares)

Pregunta 8.- ¿Se siente respaldado por la empresa en cuanto a flexibilidad laboral, subsidios y guarderías?

Figura 16.- Frecuencia flexibilidad laboral, subsidios y guarderías



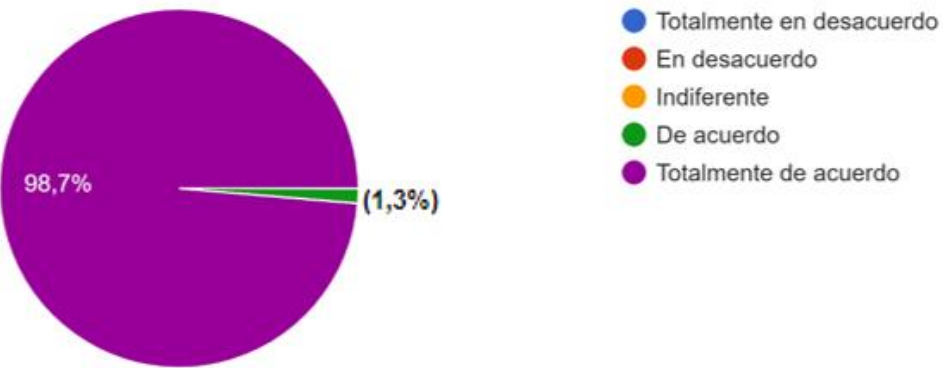
Nota: La figura muestra el nivel de flexibilidad laboral si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas)





Pregunta 9.- ¿Recibe por parte de la empresa apoyo médico y psicosocial?

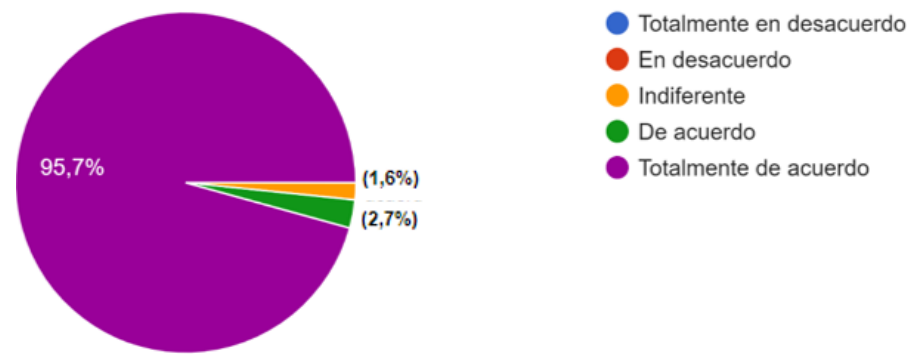
Figura 17.-Frecuencia apoyo médico y psicosocial



Nota: La figura muestra el nivel de apoyo médico y psicosocial que reciben los trabajadores por parte de la empresa

Pregunta 10.- ¿Si ha sufrido una lesión en el trabajo, ha recibido apoyo por parte de la empresa?

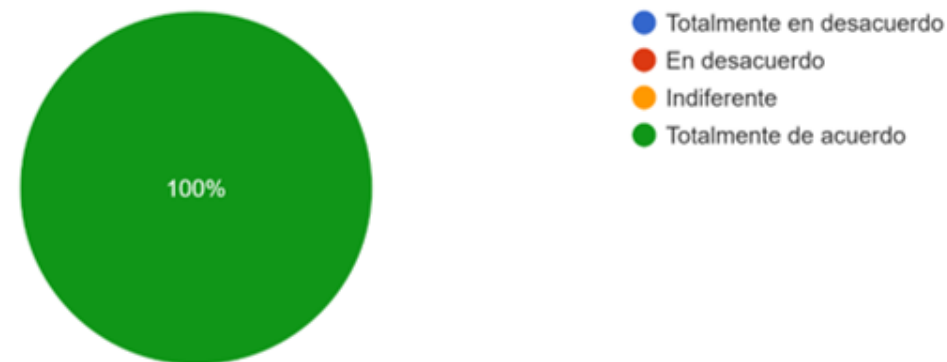
Figura 18.- Frecuencia apoyo por parte de la empresa



Nota: La figura muestra el nivel de apoyo por parte de la empresa, si los trabajadores tienen lesiones laborales

Pregunta 11.- ¿Se comunica de manera oportuna, las actividades laborales que se realizan y quien es el encargado de realizar las mismas?

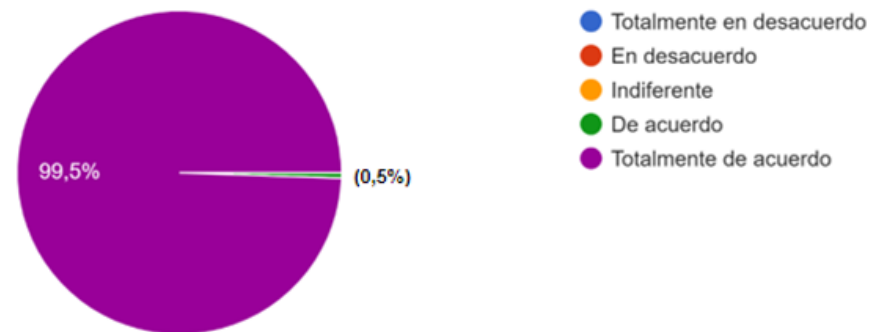
Figura 19.-Frecuencia comunicación oportuna para realizar las actividades



Nota: La figura muestra el nivel de comunicación oportuna en la realización de actividades y la denominación de los encargados de realizar las mismas.

Pregunta 12.- ¿Considera que se comparte la información necesaria para que se realice un trabajo de manera efectiva?

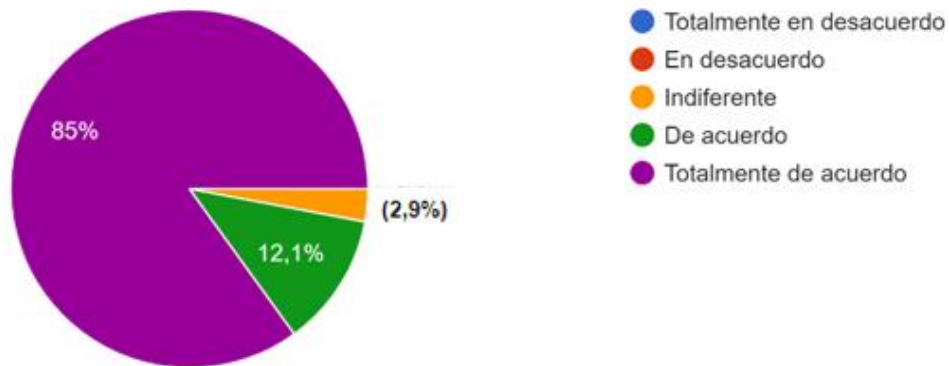
Figura 20.- Frecuencia información necesaria para realizar trabajos de manera oportuna



Nota: La figura muestra el nivel de información necesaria que trasmite la empresa para que los trabajadores realicen un trabajo de manera efectiva.

Pregunta 13.- ¿Considera que la relación de compañerismo y colaboración con los demás trabajadores es buena?

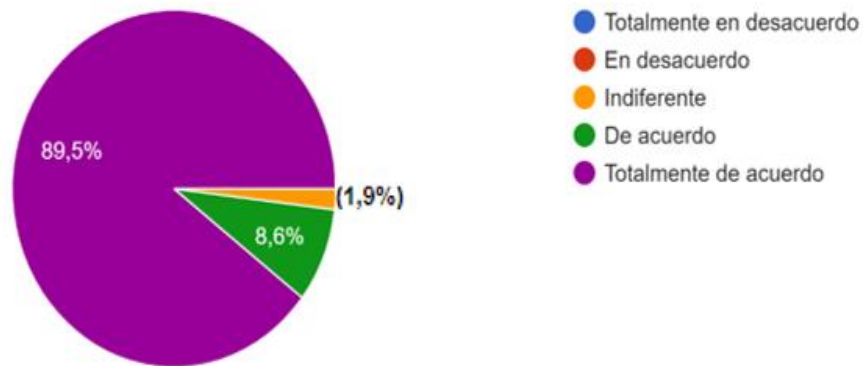
Figura 21.-Frecuencia de relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores



Nota: La figura muestra el nivel de relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores que existe en la organización

Pregunta 14.-¿Considera que se comparte la información necesaria para que se realice un trabajo de manera efectiva?

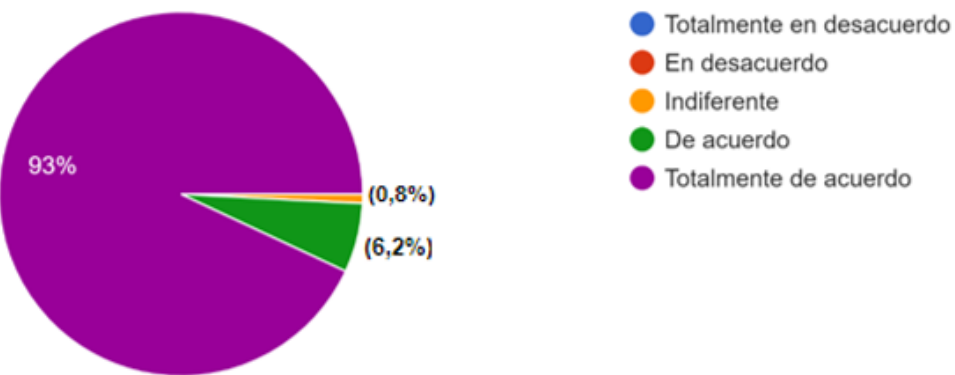
Figura 22.-Frecuencia de relación trabajadores y empelador (ambiente laboral)



Nota:La figura muestra el nivel de relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores que existe en la organización

Pregunta 15.- ¿Los encargados de cada área transmiten confianza a los demás para que lleven sus labores de la mejor manera?

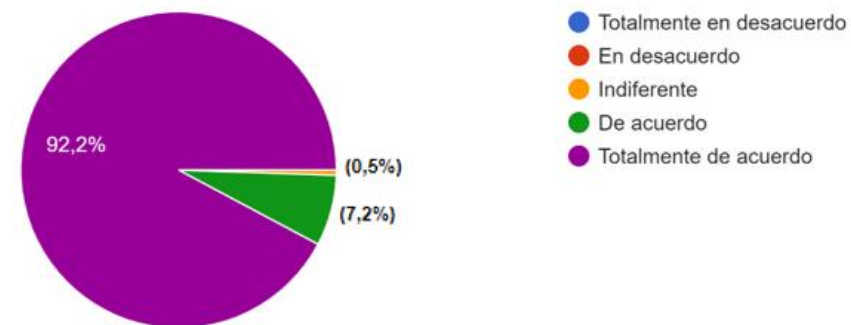
Figura 23.-Frecuencia de confianza con la que se lleva a cabo las actividades laborales



Nota: La figura muestra el nivel de confianza para llevar a cabo las actividades laborales

Pregunta 16.-¿Los encargados de cada área delegan responsabilidades a los trabajadores?

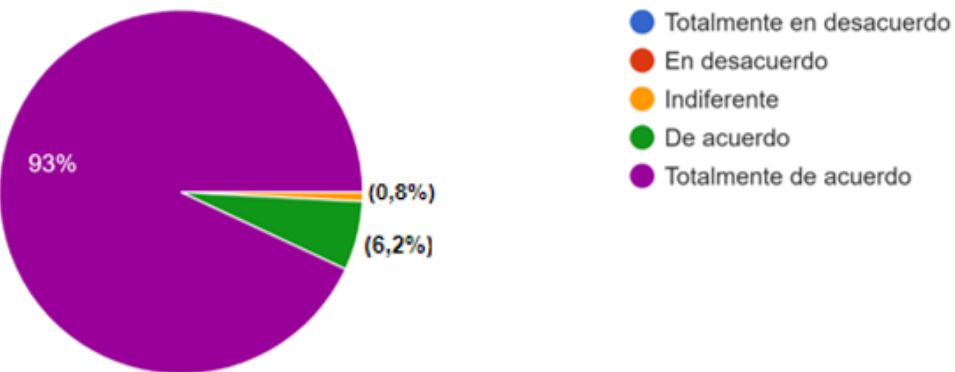
Figura 24.-Frecuencia de delegación de responsabilidades a los trabajadores



Nota: La figura muestra el nivel de confianza para llevar a cabo las actividades laborales

**Pregunta 15.-¿Ha recibido capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus habilidades y destrezas para realizar su trabajo?**

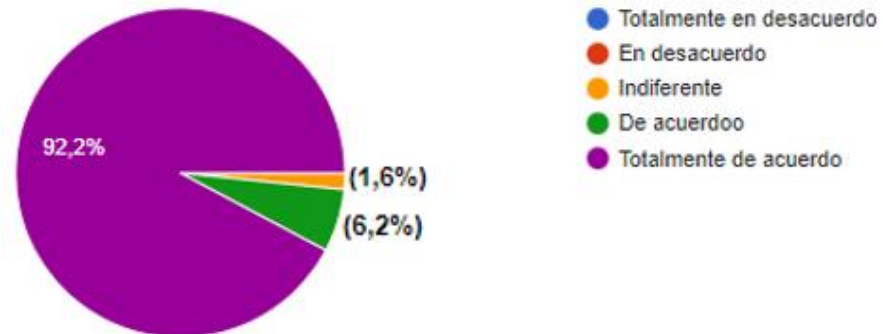
**Figura 25.-Frecuencia de capacitaciones que reciben los trabajadores para adquirir nuevos conocimientos y mejorar habilidades y destrezas**



*Nota: La figura muestra el nivel de capacitaciones que han recibido los trabajadores para adquirir nuevos conocimientos y mejorar habilidades y destrezas*

**Pregunta 16.-¿Se toma en cuenta las habilidades, destrezas y preparación académica que tienen los trabajadores para optar por un ascenso laboral?**

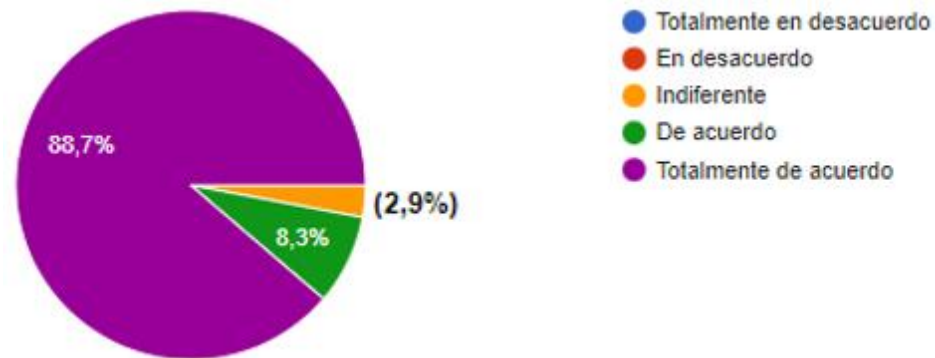
**Figura 26.-Frecuencia en consideración de habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso**



*Nota: La figura muestra si se toma en cuenta las habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso*

**Pregunta 17.- ¿Los incentivos, reconocimientos y ascensos por parte de la empresa le generan satisfacción y deseo para seguir trabajando?**

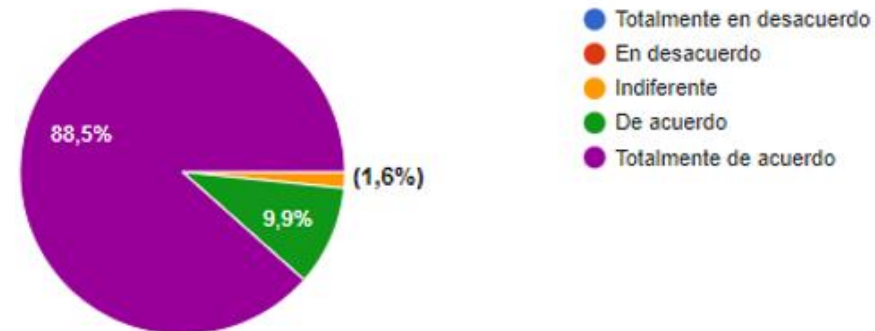
**Figura 27.-Frecuencia de satisfacción y deseo en los trabajadores para seguir laborando a través de incentivos, reconocimientos y ascensos por parte de la empresa**



*Nota: La figura muestra si existe satisfacción y deseo en los trabajadores para seguir laborando a través de incentivos, reconocimientos y ascensos por parte de la empresa*

**Pregunta 18.-¿Considera que la empresa brinda las facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando de la mejor manera?**

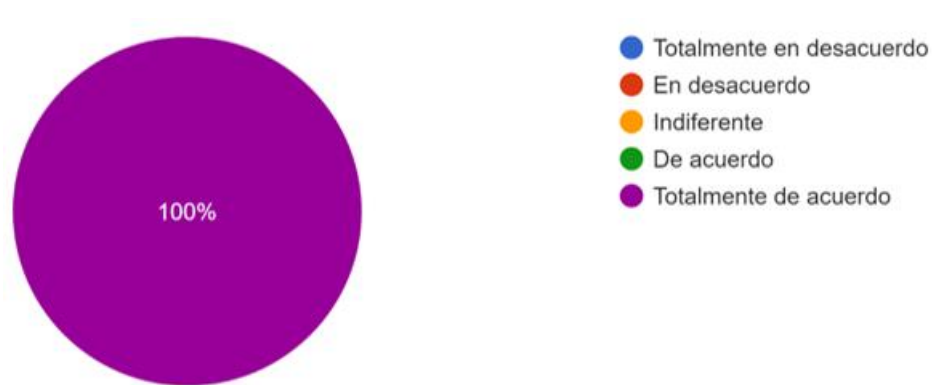
**Figura 28.-Frecuencia como la empresa brinda facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando**



*Nota: La figura muestra si la empresa brinda facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando*

**Pregunta 19.- ¿El ambiente de trabajo como iluminación, equipos y herramientas son las adecuadas para llevar a cabo las actividades laborales?**

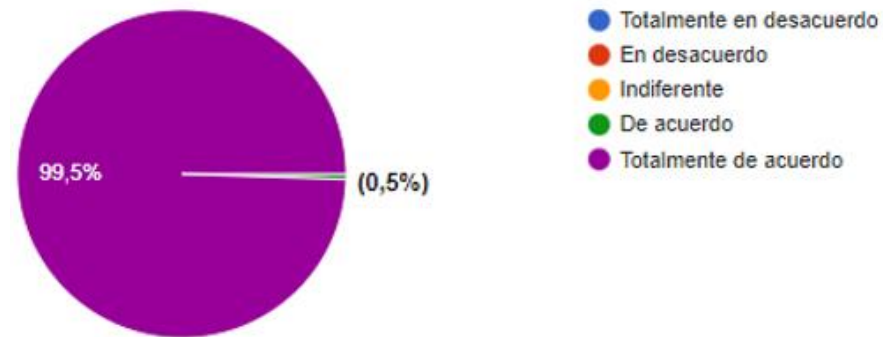
**Figura 29.-Frecuencia del manejo del ambiente de trabajo (iluminación, equipos y herramientas) son adecuados para llevar a cabo actividades laborales**



*Nota: La figura muestra el ambiente de trabajo (iluminación, equipos y herramientas) son adecuados para llevar a cabo actividades laborales*

**Pregunta 20.-¿Las condiciones del área de trabajo son las adecuadas para llevar las actividades laborales?**

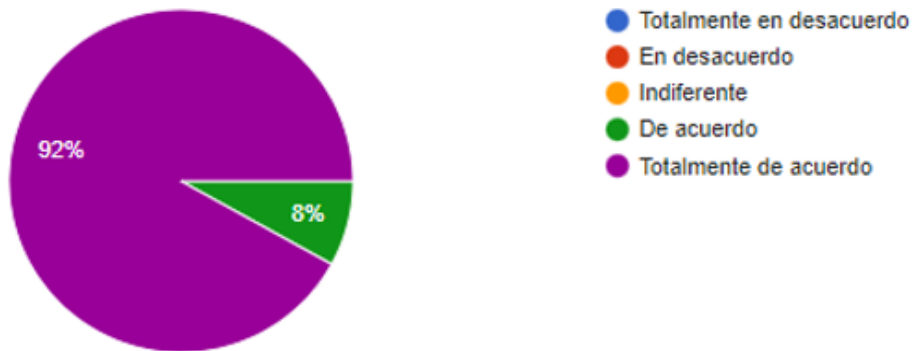
**Figura 30.-Frecuencia como las condiciones del área de trabajo de la empresa son las adecuadas para llevar las actividades laborales**



*Nota: La figura muestra si las condiciones del área de trabajo de la empresa son las adecuadas para llevar las actividades laborales*

**Pregunta 21.-¿Considera que el horario laboral es el adecuado para la actividad que usted realiza día a día?**

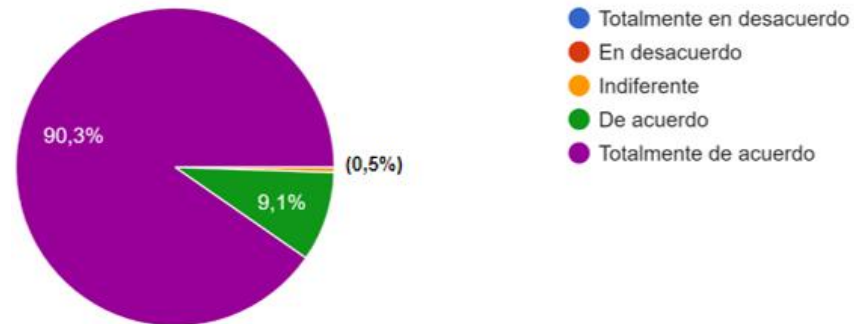
**Figura 31.-Frecuencia si el horario laboral es el adecuado para realizar las actividades**



*Nota: La figura muestra si el horario laboral es el adecuado para realizar las actividades*

**Pregunta 22.-¿La carga laboral diaria le permite desarrollarse de manera personal y familiar?**

**Figura 32.-Frecuencia como la carga laboral diaria le permite al trabajador desarrollarse de manera personal y familiar**



*Nota: La figura muestra si la carga laboral diaria le permite al trabajador desarrollarse de manera personal y familiar*



Dimensiones	Capital Humano	Rentabilidad		
	Variables	ROA	ROE	R_NETA
SATISFACCIÓN ITF	¿Se siente satisfecho con el cumplimiento de los horarios establecidos en el aspecto laboral, sin que los mismos afecten el entorno familiar?	,191 **	0,054	,120 *
APOYO A LA ITF	¿Se siente respaldado por la empresa en cuanto a flexibilidad laboral, subsidios y guarderías?	-,260 **	-,107 *	-,250 **
DOBLE PRESENCIA	¿Recibe por parte de empresa flexibilidad laboral si se presentan asuntos familiares (reuniones y programas escolares)?	-,348 **	-0,087	-,352 **
	¿Recibe por parte de empresa flexibilidad laboral si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas)?	-,216 **	-0,038	-,229 **

	¿Recibe por parte de la empresa apoyo médico y psicosocial?	,281**	-0,091	,276**
EFFECTOS SOBRE LA SALUD				
	¿Si ha sufrido una lesión en el trabajo, ha recibido apoyo por parte de la empresa?	0,088	,196**	0,028
SATISFACCIÓN	¿Considera que la empresa brinda las facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando de la mejor manera?	,107*	,131*	-0,089
CARGA LABORAL	¿La carga laboral diaria le permite desarrollarse de manera personal y familiar?	-,120*	-,125*	-,116*



**Tabla 5***Crterios de interpretación de la correlación de Pearson*

Rango	Interpretación
0 a 0.25	Correlación positiva débil
0.25 a 0.75	Correlación positiva intermedia
0.75 a 1	Correlación positiva fuerte
1	Correlación positiva perfecta

**Tabla 6***Crterios de interpretación del nivel de significación*

Rango	Interpretación
Sig. $\leq$ 0.05	r= significativo
Sig. $\leq$ 0.01	r= muy significativo



## General

Determinar la incidencia de la gestión del capital humano en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero del DMQ.

## Específicos

- Identificar los factores clave que influyen en la rentabilidad del sector florícola del Ecuador
- Realizar un análisis comparativo de la situación integral de la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo en el período 2018-2022 (pre y post pandemia)
- Identificar las prácticas de gestión de capital humano utilizadas en el sector florícola del cantón Pedro Moncayo y aquellas que pueden mejorar la rentabilidad dicho sector.



# 9. Propuesta- Objetivo Específico 4

4. Crear espacios de retroalimentación donde se tome en cuenta las ideas creativas, comentarios y sugerencias de cada uno de los colaboradores.

3. Realizar seguimientos trimestrales del capital humano

2. Incentivar la profesionalización académica de los trabajadores a través de alianzas estratégicas

1. Incentivar el apoyo de la Integración trabajo y familia en el sector florícola (doble presencia)



8. Crear convenios gubernamentales para la adopción de nueva tecnología (innovación) y crear una especialización más profunda del sector.

7. Realizar un control de calidad de los productos para determinar el nivel de productividad de los empleados.

6. Permitir al personal cada cierto tiempo calificar el desempeño de sus superiores.

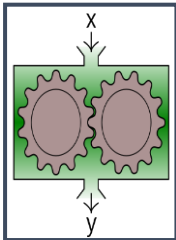
5. Ofrecer a empleados con más experiencia la posibilidad de ascender a puestos de supervisión u otros cargos.



Referente al capital humano el sector tiene una alta participación con la comunidad a través de plazas de trabajo y capacitaciones a nivel de floricultura. El aspecto débil en esta dimensión es la falta de preparación académica del sector operario debido a que solo han cursado primaria y secundaria.



El efecto apalancamiento de los indicadores de productividad ROA y ROE es positivo en los años 2018 y 2019 para todo el sector, pero en los años 2020, 2021 y 2022 es negativo por lo que se concluye que el costo de deuda general es mayor a la rentabilidad obtenida, lo que reitera la mala situación del sector debido a la presencia del COVID 19. Pero hay que tomar en cuenta que en el año 2021 y 2022 existe una recuperación, pero los niveles siguen siendo negativos..



El estadístico de correlación de Pearson dio como resultado .898 lo que indica una correlación directa y baja entre indicadores de rentabilidad y las dimensiones de Satisfacción ITF, Efectos Sobre la Salud y Satisfacción, mientras que, la relación entre rentabilidad y las otras dimensiones es baja pero indirecta o inversa, por eso, se ACEPTA PARCIALMENTE la hipótesis señalando que este hecho se presenta por la crisis del sector florícola durante y después de la pandemia generando pérdidas en sus resultados financieros.

# Recomendaciones



Ampliar la muestra a nivel nacional y por provincia para un posterior estudio sobre la rentabilidad y el capital humano del sector florícola.



Crear planes de emergentes que ayuden al sector de manera económica si se vuelve a presentar alguna crisis como la de la Pandemia del COVID 19, y así fomentar al crecimiento del mismo y que no vuelva a decaer dejando desamparadas a todas las familias que están vinculadas al sector.



Las florícolas deben enfocar la especialización del capital humano no solo en especialización laboral, también a nivel académico para que el personal que está vinculado al mismo crezca de manera educativa y así garantizar mayores niveles de sostenibilidad.



Es importante que el estado y los municipios implementen proyectos educativos para las personas y familias que están vinculadas al sector, ya que este es uno de los principales sectores no petroleros que aportan al PIB nacional.

**GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN**



**E S P E**  
ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO  
CAMINO A LA EXCELENCIA