



**La influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola del
Cantón Pedro Moncayo, período 2018-2022**

Vallejos Alarcón, Luis Gonzalo

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial

PhD. Galarza Torres, Sandra Patricia

05 de Septiembre de 2023

Reporte de la herramienta de verificación de similitud de contenidos



El código QR está relacionado con:
SANDRA PATRICIA GALARZA TORRES

PhD. Sandra Galarza Torres



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Certificación

Certifico que el trabajo de titulación: **“La influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo, período 2018-2022”** fue realizado por **Vallejos Alarcón Luis Gonzalo**, mismo que cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la “Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE”, además fue revisado y analizado por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 16 de agosto del 2023



PhD. Galarza Torres, Sandra Patricia

DIRECTORA

C.C: 1717671422



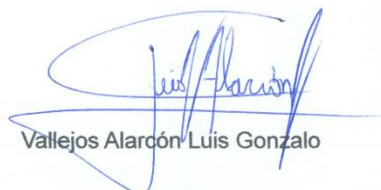
Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Responsabilidad de Autoría

Yo, **Vallejos Alarcón Luis Gonzalo** con cédula de ciudadanía No. 1716075419 declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **“La influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo, período 2018-2022”** es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la “Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE”, respetando los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Sangolquí, 16 de agosto del 2023



Vallejos Alarcón Luis Gonzalo
C.C. 1716075419



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Autorización de Publicación

Yo, **Vallejos Alarcón Luis Gonzalo** con cédula de ciudadanía No. 1716075419 autorizo a la "Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE" publicar el trabajo de titulación "**La influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo, período 2018-2022**" en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Sangolquí, 16 de agosto del 2023

Vallejos Alarcón Luis Gonzalo

C.C. 1716075419

Dedicatoria

A Dios y María Santísima que han sido mi motor de vida y me han dado la oportunidad de continuar y culminar con mi carrera universitaria.

A mi madre Tania Alexandra que con su apoyo me ha motivo día a día a seguir adelante y ha estado conmigo de manera incondicional en todas las etapas que he cursado de manera estudiantil y personal.

A mis abuelitos Fabián y Dolores que han sido mis segundos padres y han sabido criarme con paciencia y cariño.

A mi tío Oscar Fabián que ha sido como mi hermano y mi ejemplo a seguir desde que éramos niños.

A mi tía Adriana Raquel y a mi primo Fabián Andrés que han sido parte fundamental en toda mi vida.

Sobran las palabras para agradecer todo su apoyo, han sido mi inspiración para seguir adelante y a pesar de las adversidades han estado conmigo día a día

Vallejos Alarcón Luis Gonzalo

Agradecimiento

A Dios y a María Santísima que han guiado mi camino de la mano de mi madre Tania Alexandra y de mis abuelitos Fabián y Dolores.

A la vida por permitirme culminar una etapa muy importante en la cual me he formado académicamente y como una gran persona.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE" que ha sido mi alma Mater y me ha permitido crecer en todos los aspectos de la vida y conocer a personas invaluable.

A mi directora de Tesis, Dra. Sandra Galarza Torres que ha aportado de manera valiosa con sus conocimientos y experiencias en la realización del presente trabajo y que ha sabido guiarme con motivación y paciencia durante toda la investigación.

A los docentes que me han ayudado con la validación del instrumento de investigación, Dra. Amparo Martínez, Dra. Angie Fernández y Dr. Marcelo Obando, gracias por aportar con sus conocimientos en la realización del trabajo de investigación.

A todas las personas que han sido parte de este proceso y que me han motivado de una u otra manera para seguir adelante.

Vallejos Alarcón Luis Gonzalo

Índice de Contenidos

Reporte de la herramienta de verificación de similitud de contenidos	2
Dedicatoria	6
Agradecimiento	7
Índice de Contenidos	8
Índice de tablas	11
Índice de Figuras	15
Resumen	17
Abstract	18
Planteamiento del problema	19
Problema de investigación	23
Objetivos de investigación	23
Objetivo general	23
Objetivos específicos	23
Determinación de las variables	25
Hipótesis	27
Justificación	27
Capítulo I	29
Marco teórico y referencial	29
Teoría del capital humano	29
Rentabilidad	31
Teoría de la Cartera de Markowitz	31
Teorías de estructura financiera	32
<i>Teoría de Trade off</i>	32
<i>Teoría de Pecking Order</i>	33
Marco Referencial	33
Capital humano	33
Rentabilidad	39
Capítulo II	44
Metodología	44
Enfoque de la Investigación	44

Modalidad de la Investigación	44
Tipo de Investigación	44
Unidades de Análisis	45
Control de las Variables	45
Dimensión Espacio temporal	45
Población y Muestra	45
Capítulo III	53
Situación del Sector Florícola Ecuatoriano	53
Exportaciones	53
Sector florícola nacional	54
Año 2018	54
Año 2019	57
Año 2020	61
Año 2021	66
Año 2022	69
Situación financiera del Sector Florícola seleccionado	73
Resumen de producción del sector florícola en Pedro Moncayo	105
Resumen de empleabilidad del sector florícola en Pedro Moncayo	107
Resumen de ingresos por ventas del sector florícola en Pedro Moncayo	108
Análisis de la rentabilidad del sector florícola en Pedro Moncayo	110
Rentabilidad del Activo ROA	115
Rentabilidad del Patrimonio ROE	116
Rentabilidad Neta	117
Capítulo IV	119
Resultados y Análisis	119
Aplicación de encuesta	119
Fiabilidad de la encuesta	123
Resultados de la encuesta	124
Materialización de la entrevista	171
Correlación entre las variables de capital humano y rentabilidad	172
Comprobación de la hipótesis	177
Capítulo V	178
Conclusiones y Recomendaciones	178

Conclusiones	178
Recomendaciones	180
Referencias	182

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización.....	25
Tabla 2 Florícolas Activas del Cantón Pedro Moncayo.....	46
Tabla 3 Florícolas Activas del Cantón Pedro Moncayo Certificadas por Flor Ecuador.....	51
Tabla 4 Exportaciones del sector florícola ecuatoriano (miles de dólares).....	53
Tabla 5 Participación de las florícolas por provincia	54
Tabla 6 Emplados de florícolas por tamaño.....	54
Tabla 7 Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa	55
<i>Tabla 8 Provincia de Pichincha.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 9 Cantón Pedro Moncayo</i>	<i>57</i>
Tabla 10 Participación de florícolas por provincia.....	58
Tabla 11 Empleados de florícolas por tamaño.....	58
Tabla 12 Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa	59
<i>Tabla 13 Provincia de Pichincha.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 14 Cantón Pedro Moncayo</i>	<i>61</i>
Tabla 15 Participación de florícolas por provincia.....	62
Tabla 16 Empleados de florícolas por tamaño.....	62
Tabla 17 Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa	63
<i>Tabla 18 Provincia de Pichincha.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 19 Cantón Pedro Moncayo</i>	<i>65</i>
Tabla 20 Participación de florícolas por provincia.....	66
Tabla 21 Empleados de florícolas por tamaño.....	66
Tabla 22 Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa	67

<i>Tabla 23 Provincia de Pichincha</i>	68
<i>Tabla 24 Cantón Pedro Moncayo</i>	69
Tabla 25 Participación de florícolas por provincia.....	70
Tabla 26 Empleados de florícolas por tamaño.....	70
Tabla 27 Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa	71
<i>Tabla 28 Cantón Pedro Moncayo</i>	72
Tabla 29 Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2018.....	73
Tabla 30 Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2019.....	79
Tabla 31 Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2020.....	85
Tabla 32 Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2021.....	92
Tabla 33 Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2022.....	98
Tabla 34 Resumen de Producción Del Sector Florícola De Pedro Moncayo En El Período 2018-2022.....	105
Tabla 35 Resumen De Ingresos Por Ventas Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022	109
Tabla 36 Indicadores de rentabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2020	110
Tabla 37 Indicadores de rentabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2021-2022.....	112
Tabla 38 Indicadores De Rentabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022	115
Tabla 39 Coeficiente Alpha de Cronbach.....	124
Tabla 40 Edad del encuestado	124
Tabla 41 Género de los encuestados	126

Tabla 42 Nivel de educación de los encuestados	127
Tabla 43 Nivel de ingresos de los encuestados.....	128
Tabla 44 Cargo Actual de los encuestados.....	130
Tabla 45 Institución en la que laboran los encuestados	132
Tabla 46 Años que labora en la florícola.....	134
Tabla 47 Cumplimiento de horarios que no afecten el entorno familiar	136
Tabla 48 Satisfacción de desempeño trabajo y hogar	137
Tabla 49 Compromiso con la organización.....	138
Tabla 50 Felicidad laboral al laborar en la empresa toda la vida.....	140
Tabla 51 Talleres o seminarios que promueven la integración laboral y familiar	141
Tabla 52 Flexibilidad laboral, subsidios y guarderías	143
Tabla 53 Flexibilidad laboral asuntos familiares (reuniones y programas escolares).....	144
Tabla 54 Flexibilidad laboral si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas)	146
Tabla 55 Apoyo médico y psicosocial	147
Tabla 56 Lesiones laborales, apoyo por parte de la empresa	149
Tabla 57 Comunicación oportuna de las actividades laborales y encargados de realizar las mismas	150
Tabla 58 Información necesaria para realizar un trabajo de manera efectiva	152
Tabla 59 Relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores	153
Tabla 60 Ambiente laboral y relación de trabajadores con el empleador	155
Tabla 61 Confianza para llevar a cabo las actividades laborales	156
Tabla 62 Delegación de responsabilidades a los trabajadores.....	158

Tabla 63 Capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos y mejorar habilidades y destrezas	159
Tabla 64 Habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso...	161
Tabla 65 Satisfacción y deseo para seguir trabajando a través de incentivos, reconocimientos y ascensos por parte de la empresa	162
Tabla 66 La empresa brinda facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando.....	164
Tabla 67 El ambiente de trabajo (iluminación, equipos y herramientas) son adecuados para llevar a cabo actividades laborales.....	166
Tabla 68 Condiciones del área de trabajo	167
Tabla 69 Horario laboral adecuado.....	169
Tabla 70 Desarrollo personal y familiar a través de la carga laboral diaria	170
Tabla 71 Correlaciones entre dimensiones de capital humano y rentabilidad	172

Índice de Figuras

Figura 1	Árbol de Problemas	22
Figura 2	Resumen de producción del sector florícola en Pedro Moncayo	106
Figura 3	Resumen De Empleabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022.....	108
Figura 4	ROA Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022	116
Figura 5	ROE Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022	117
Figura 6	Rentabilidad neta Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022.....	118
Figura 7	Edad de los encuestados	125
Figura 8	Género de los encuestados.....	126
Figura 9	Nivel de educación de los encuestados	127
Figura 10	Nivel de ingresos de los encuestados	129
Figura 11	Cargo Actual de los encuestados	131
Figura 12	Institución en la que laboran los encuestados.....	133
Figura 13	Años que labora en la florícola	135
Figura 14	Cumplimiento de horarios que no afecten el entorno familiar	136
Figura 15	Satisfacción de desempeño trabajo y hogar	138
Figura 16	Compromiso con la organización	139
Figura 17	Felicidad laboral al laborar en la empresa toda la vida	140
Figura 18	Talleres o seminarios que promueven la integración laboral y familiar	142
Figura 19	Flexibilidad laboral, subsidios y guarderías	143

Figura 20 Flexibilidad laboral asuntos familiares (reuniones y programas escolares)	145
Figura 21 Flexibilidad laboral si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas)	146
Figura 22 Apoyo médico y psicosocial.....	148
Figura 23 Lesiones laborales, apoyo por parte de la empresa.....	149
Figura 24 Comunicación oportuna de las actividades laborales y encargados de realizar las mismas.....	151
Figura 25 Información necesaria para realizar un trabajo de manera efectiva.....	152
Figura 26 Relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores.....	154
Figura 27 Ambiente laboral y relación de trabajadores con el empleador	155
Figura 28 Confianza para llevar a cabo las actividades laborales.....	157
Figura 29 Delegación de responsabilidades a los trabajadores	158
Figura 30 Capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos y mejorar habilidades y destrezas	160
Figura 31 Habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso	161
Figura 32 Satisfacción y deseo para seguir trabajando a través de incentivos, reconocimientos y ascensos por parte de la empresa	163
Figura 33 La empresa brinda facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando.....	165
Figura 34 El ambiente de trabajo (iluminación, equipos y herramientas) son adecuados para llevar a cabo actividades laborales.....	166
Figura 35 Condiciones del área de trabajo.....	168
Figura 36 Horario laboral adecuado	169
Figura 37 Desarrollo personal y familiar a través de la carga laboral diaria.....	170

Resumen

El sector florícola es una industria fuerte y dinámica, se considera un rubro importante generador de divisas en muchos países desarrollados y en vías de desarrollo. En los últimos diecisiete años las empresas florícolas certificadas con Flor Ecuador han estandarizado sus procesos productivos logrando mejorar las condiciones económicas, sociales y laborales de más de veinte y ocho mil familias, promoviendo equidad de género y buenas prácticas ambientales y agrícolas. En el 2020 existen 237 empresas dedicadas al cultivo de flores, de las cuales el 73% están ubicadas en la provincia de Pichincha, siendo el cantón Pedro Moncayo conocido como la capital mundial de las flores. Por esto, la investigación consiste en determinar la influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola del cantón Pedro Moncayo durante el período 2018 - 2022. La metodología que es de tipo mixta, las fuentes de información financiera se localizan en el Banco Central del Ecuador y el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, mientras que, la medición del capital humano se realiza a través de encuestas aplicadas al personal de las florícolas, y se aplican entrevistas a profesionales especialistas en el tema. Los resultados indican que se acepta parcialmente la hipótesis planteada, ya que se han identificado relaciones directas y leves entre los índices de rentabilidad y las dimensiones de capital humano de satisfacción ITF, efectos sobre la salud y satisfacción, mientras que, existen relaciones inversas y bajas entre las otras dimensiones de capital humano y la rentabilidad, debido a la crisis que ha pasado el sector florícola antes, durante y luego de la pandemia por factores externos como el mismo Covid.19 y la guerra rusa ucraniana.

Palabras claves: Capital humano, correlaciones, florícolas, rentabilidad.

Abstract

The floricultural sector is a strong and dynamic industry, it is an important foreign exchange generator in many developed and developing countries. In the last seventeen years, flower companies certified with Flor Ecuador have standardized their production processes, improving the economic, social, and labor conditions of more than twenty-eight thousand families, promoting gender equity and good environmental and agricultural practices. In 2020 there are 237 companies dedicated to the cultivation of flowers, of which 73% are in the province of Pichincha, being the Pedro Moncayo canton known as the world capital of flowers. Therefore, the research consists of determining the influence of human capital on the profitability of the floricultural sector of the Pedro Moncayo canton during the period 2018 - 2022. The methodology, which is of mixed type, the sources of financial information are in the Central Bank of Ecuador and the Ecuadorian Institute of Statistics and Censuses, while the measurement of human capital is carried out through surveys applied to the staff of the floriculturists, and interviews are applied to professionals specialized in the subject. The results indicate that the hypothesis is partially accepted, since direct and slight relationships have been identified between the profitability indices and the dimensions of human capital of satisfaction ITF, effects on health and satisfaction, while there are inverse and low relationships between the other dimensions of human capital and profitability, due to the crisis that the floricultural sector has gone through before, during and after the pandemic due to external factors such as Covid.19 itself and the Ukrainian Russian war.

Keywords: Human capital, correlations, floriculture, profitability.

Introducción

Los continuos cambios del entorno obligan a que las organizaciones se adapten a los efectos que estos producen el manejo interno de los recursos del negocio, de modo que puedan competir y superar crisis a largo plazo (Carrillo, 2018; Montejano et al., 2021). Por ende, es importante incurrir en investigaciones que determinen como se ve afectada la rentabilidad de las empresas por la incidencia del talento humano y en especial del desarrollo de este expresado a través del capital intelectual.

Siendo así, la industria ecuatoriana debe fomentar el perfeccionamiento del capital humano para desarrollar nuevas capacidades que les permitan destacar sobre la competencia, y de esta manera contribuir de mejor manera al desarrollo económico. Es así como, este proyecto estudia la influencia del capital humano en la rentabilidad del Sector Florícola del Cantón Pedro Moncayo que es conocido como la capital mundial de la Rosa por su especialización en el sector.

Planteamiento del problema

Debido al crecimiento acelerado de la competitividad y de la tecnología, muchas empresas se han quedado a la expectativa y han perdido participación en el mercado, especialmente, porque permanecieron en su zona de confort, no capacitaron al personal y, se olvidaron de actualizar las tecnologías de información y comunicación TIC'S. El brote inesperado del COVID-19 mostró estos aspectos desfavorables para las empresas y generaron una lenta velocidad de respuesta para afrontar los efectos de la crisis sanitaria. La pandemia empujo a las empresas adquirir nueva tecnología, y a implementar programas de capacitación y desarrollo del capital humano para que se adapte a la nueva era digital.

La actividad floricultora es el cuarto sector exportador más importante del Ecuador, con ventas cercanas a 1.000 millones de dólares al año. En los últimos 17 años las empresas florícolas certificadas con Flor Ecuador han estandarizado sus procesos productivos logrando mejorar las condiciones económicas, sociales y laborales de más de 28.000 familias, promoviendo equidad de género y buenas prácticas ambientales y agrícolas (Ministerio del Ambiente, 2022). En el 2020, se dedicaron al cultivo de flores 237 empresas, de las cuales el 73% se sitúan en la provincia de Pichincha. Este sector generó 28,775 empleos que en un 34% correspondiente a MiPymes (CFN, 2021).

De igual manera, las empresas grandes proveen la mayor cantidad de empleo (18,851 personas). La producción nacional de flores en 2020 sufrió una disminución del 25% y las exportaciones e importaciones disminuyeron en 6% y 77%, respectivamente, frente al valor FOB reportado en el año 2019. Uno de los principales problemas que enfrenta el sector agrícola ecuatoriano es la competencia de productores de flores en la región como Colombia que tiene costos de producción más bajos y que puede ofrecer precios más competitivos en el mercado internacional.

Estos hechos, y los efectos de la pandemia COVID 19 han provocado una disminución de la demanda de flores ecuatorianas y una reducción en los precios de venta y, que ha incidido en la rentabilidad de los productores de flores (Mackay et al., 2020). Es importante considerar que este problema se centra en dos aspectos fundamentales: el desarrollo empresarial y el crecimiento del personal, mediante inversiones significativas para mantenerse a la vanguardia en el sector.

Esto influye directamente en la cuota de mercado y en el Producto Interno Bruto (PIB) agrícola. Además, la presencia de talento humano altamente especializado muestra una constante competitividad, lo cual es de vital importancia para el sector. Dado que este

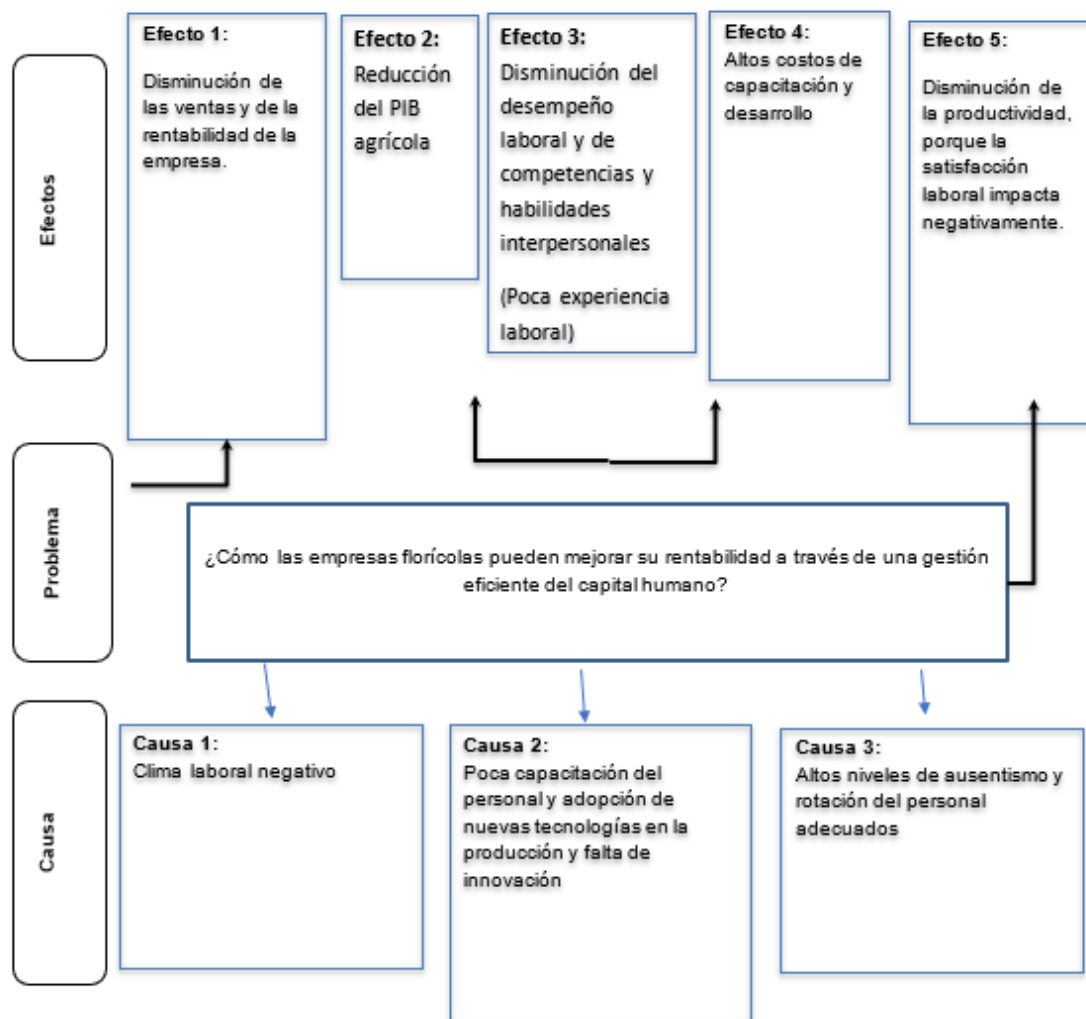
sector representa una parte considerable en el PIB, no brindar la atención adecuada podría dar lugar a problemas sociales y económicos. Por lo mencionado anteriormente, la presencia de capital humano y el desarrollo tecnológico después de la pandemia conllevan la necesidad de llevar a cabo estudios continuos para evaluar el crecimiento del sector económico.

Es crucial tomar como referencia el capital humano, el cual es esencial tanto para el desarrollo tecnológico como para el personal. Esto implica considerar la importancia de centrarse en las personas, basándose en la especialización, el ambiente laboral y emocional, además del crecimiento institucional. Aunque el sector florícola es uno de los principales exportadores en nuestro país, se enfrenta a diversos desafíos, entre ellos el costo laboral y la gestión del capital humano. El problema radica en cómo el sector florícola puede aumentar su rentabilidad al gestionar de manera eficiente su capital humano. A pesar de beneficiarse de la mano de obra, el costo laboral y la falta de capacitación pueden disminuir la rentabilidad.

Diversos factores inciden en la rentabilidad de una empresa, incluyendo el costo laboral, la rotación del personal, la capacitación y el desarrollo de los empleados, así como su motivación y compromiso. Por tanto, la pregunta de investigación formulada es: ¿Cómo pueden las empresas florícolas mejorar su rentabilidad mediante una gestión eficiente del capital humano?

Figura 1

Árbol de Problemas



Nota. Índices de ausentismo y de rotación

El análisis del capital humano y su impacto en la rentabilidad económica y financiera reviste una importancia vital, ya que permite medir la capacidad de generación de utilidades por parte de la empresa. El objetivo es evaluar los resultados económicos del sector florícola en el Cantón Pedro Moncayo, expresando el rendimiento de la empresa en relación con sus

ventas, activos o capital. Un problema adicional de importancia, aunque no sea el foco de esta investigación, es la inestabilidad climática y las condiciones meteorológicas que pueden afectar la calidad y cantidad de la producción de flores, lo que podría llevar a una reducción en la disponibilidad del producto.

Problema de investigación

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

Objetivos de investigación

Objetivo general

Analizar la influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola durante el periodo 2018-2022

Objetivos 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.
- Evaluar la relación entre la gestión del capital humano y la rentabilidad en las florícolas del Cantón Pedro Moncayo (correlación).
- Identificar las mejores prácticas de gestión de capital humano en otros sectores y países que puedan ser aplicadas al sector florícola en el Ecuador para mejorar la rentabilidad.

- Formular una propuesta de mejores prácticas de capital humano orientadas a mejorar la rentabilidad de las empresas en el cantón Pedro Moncayo

Determinación de las variables

Las variables para el análisis del impacto que genera el capital humano en la rentabilidad del sector florícola del cantón Pedro Moncayo durante el año 2018-2022, se definen en:

Variable independiente: Capital Humano

Variable dependiente: Rentabilidad

Tabla 1

Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Capital Humano	• Dimensión Familiar	• Presupuesto destinado hacia el sector florícola	Cuestionarios
	• Dimensión laboral		Entrevistas
	• Monto de inversión de las florícolas	• Monto invertido en capacitaciones para el personal	Base de datos
	• Cobertura de la inversión en capital humano de las florícolas	en competencias y habilidades técnicas e interpersonales	Análisis documental

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
		<ul style="list-style-type: none"> • Monto destinado en la creatividad, innovación y especialización del sector • Número de personas beneficiadas por programas de capacitación y talleres emocionales 	
Rentabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Utilidad • Inversión 	<ul style="list-style-type: none"> • Ventas • Costos • Aumento de capital • Retorno de inversión 	Base de datos, estados financieros obtenidos de la Superintendencia de Compañías.

Nota. Matriz de operacionalización capital humano y rentabilidad

Hipótesis

Dentro del estudio se analizarán las siguientes hipótesis que determinarán la validez o rechazo de las mismas.

Hipótesis general:

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

Justificación

Este estudio resulta fundamental, ya que aborda un tema de gran relevancia en el sector florícola. Su contribución puede ser significativa al propiciar un crecimiento sustancial en la especialización de las empresas florícolas. Esto les permitiría alcanzar un nivel de competencia más alto, sobre todo para las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector. Dicho crecimiento se lograría a través del impacto directo del capital humano.

Esta investigación resultará de gran interés para los líderes y representantes del sector, debido a la importancia que conlleva brindar capacitación y orientación al talento humano que conforma la empresa. Es crucial considerar que, al adquirir y mejorar sus habilidades, los empleados contribuyen a que la organización alcance nuevos objetivos tanto en términos empresariales como en recursos humanos, todo ello mediante la especialización.

El sector florícola, al ser uno de los motores potenciales del desarrollo del país, juega un papel crucial. Alcanza uno de los puestos más altos entre los sectores no petroleros. Por esta razón, resulta esencial identificar los factores que hacen que las empresas florícolas sean más competitivas a nivel nacional.

La gestión de recursos humanos ocupa una posición central en las organizaciones, y consecuentemente, en su personal. Esta gestión posibilita el desarrollo de nuevas aptitudes competitivas y la adquisición de conocimientos adicionales para lograr objetivos. La innovación y el desarrollo empresarial se traducen en mejoras y progreso. De la misma manera, las habilidades individuales contribuyen a la especialización de los procesos tanto internos como externos.

La importancia de esta investigación radica en establecer el vínculo existente entre el capital humano y la rentabilidad del sector florícola en el cantón Pedro Moncayo. Resulta relevante considerar que la rentabilidad de las empresas florícolas y del sector en conjunto se centra en métodos de reorganización, progreso tecnológico y calidad. Por lo tanto, esta investigación se enfoca en determinar si el capital humano ha sido un factor fundamental en el desarrollo del sector y si está correlacionado con su rentabilidad.

Capítulo I

Marco teórico y referencial

Teoría del capital humano

El primer economista clásico en introducir el concepto de capital humano fue Adam Smith en su influyente obra "La riqueza de las naciones", estableció una analogía entre los seres humanos y las máquinas productivas. A lo largo del tiempo, otros autores, como Mill, Bentham y Marshall, ampliaron y desarrollaron el concepto inicial propuesto por Smith, contribuyendo así a su evolución. Aunque autores como Petty, Cantillon, Marshall, Fisher y Von Thuner también exploraron la idea del capital humano, no fue hasta mediados del siglo XX que este concepto comenzó a tomar forma dentro de un marco teórico sólido (Pérez y Castillo, 2016).

La teoría del capital humano es una corriente dentro de la economía que se centra en el papel fundamental del conocimiento, las habilidades y las competencias de los trabajadores en el crecimiento económico y el desarrollo de la sociedad. Theorew Schults, economista y premio Nobel en 1979, sostiene que el capital humano representa una inversión con potencial para generar retornos significativos a largo plazo en términos de productividad y crecimiento económico. De manera similar, Gary Becker, también premio Nobel en Economía (1992), subraya la importancia de la gestión efectiva del capital humano para la creación de valor y la sostenibilidad a largo plazo de las empresas. Amartya Sen, galardonado con el Premio Nobel de Economía en 1998, destaca que la inversión en capital humano es una estrategia esencial para reducir la desigualdad y fomentar un desarrollo sostenible y equitativo (Vargas y García, 2017).

La Teoría del Capital Humano (TCH) es una perspectiva económica que ha evolucionado con el tiempo y ha sido enriquecida por aportes provenientes de diversas

disciplinas. En su núcleo, esta teoría se enfoca en el rendimiento que el recurso humano puede generar tanto para la organización como para el individuo. La TCH se alinea con la economía del conocimiento, en la cual el conocimiento se convierte en un activo generador de riqueza. Según Silva et al. (2020), este enfoque considera que el aprendizaje y el conocimiento son fundamentales para identificar problemas, idear soluciones y promover el desarrollo de las naciones.

En estudios recientes, Vargas y García (2017) señalan que la inversión en educación, desde la perspectiva de la Teoría del Capital Humano, eleva la productividad laboral de los individuos. A mayor nivel educativo, el aumento en los ingresos es notablemente superior en comparación con aquellos que tienen menor formación. La inversión en educación se determina por el punto en el cual el individuo percibe que los beneficios de la educación superan la tasa de retorno de otras inversiones alternativas.

La Teoría del Capital Humano continúa siendo influyente en el ámbito de la globalización, ya que concibe la educación como una inversión generadora de utilidad futura y promueve diversas formas de crecimiento económico. Desde esta perspectiva, la educación impulsa la generación de conocimiento, promoviendo la innovación y el progreso. La investigación aplicada juega un papel crucial en la creación de nuevo conocimiento que contribuye al desarrollo de las naciones (Villalobos y Pedroza, 2009).

Los enfoques actuales relacionan la Teoría del Capital Humano con el crecimiento económico en economías abiertas. La educación, en el contexto de la apertura económica, desempeña un papel esencial en el aumento de la productividad laboral, lo cual impacta directamente en el desarrollo de los países (Villalobos y Pedroza, 2009).

Rentabilidad

Teoría de la Cartera de Markowitz

Markowitz fundamenta su modelo en el supuesto de un comportamiento racional por parte del inversor, quien busca maximizar la rentabilidad y minimizar el riesgo. Según esta perspectiva, una cartera se considera eficiente si ofrece la máxima rentabilidad posible para un nivel dado de riesgo, o si proporciona el menor riesgo posible para una determinada tasa de rentabilidad (Mendizabal et al, 2022).

En 1952, Harry Markowitz publicó un artículo basado en su tesis doctoral titulado "Portfolio Selection" en la revista Journal of Finance. En este artículo, presentó un modelo de comportamiento racional para la selección de carteras de valores con alta liquidez. Más adelante, en 1959, desarrolló con mayor detalle su teoría en el libro "Portfolio Selection, Efficient Diversification of Investments". Aunque su modelo ha tenido un éxito teórico considerable, generando numerosos desarrollos y derivaciones, su aplicación práctica entre gestores de carteras y analistas de inversiones ha sido relativamente limitada en comparación con su éxito en el ámbito teórico.

La teoría de la cartera de Markowitz se basa en la premisa de que el comportamiento del inversor está determinado por su grado de aversión al riesgo y su deseo de maximizar las ganancias (López, 2013). Antes del trabajo de Markowitz, los inversores se enfocaban únicamente en maximizar los rendimientos esperados. Sin embargo, Markowitz demostró que los inversores deberían diversificar sus inversiones en lugar de invertir en un solo activo. Al mantener una cartera diversificada, los inversores pueden reducir su exposición al riesgo sin comprometer el rendimiento esperado.

El concepto de rentabilidad abarca diversas perspectivas y proyecciones. Actualmente, se consideran enfoques económicos, financieros y sociales al analizar este

término en el contexto empresarial. La rentabilidad puede incluir aspectos culturales, medioambientales y otros efectos que una empresa genera en su entorno. Es un aspecto fundamental para la empresa y sus partes interesadas, como los accionistas. La rentabilidad influye en las decisiones de inversión y en el modelo de financiamiento adoptado por la empresa (Amondarain y Zubiaur, 2013).

Es importante comprender que la rentabilidad evalúa la eficacia de una empresa en generar rendimientos a partir de los recursos y capitales invertidos. La gestión de estos recursos conduce a la generación de beneficios y se convierte en un indicador crucial para medir el desempeño empresarial (Amondarain y Zubiaur, 2013).

Teorías de estructura financiera

Modigliani y Miller (1958) establecieron que, en un escenario de mercados financieros perfectos, la forma en que una empresa obtenga financiamiento no afecta al valor de mercado de la compañía. En este contexto, el valor real de una empresa radica en sus inversiones y en los flujos de efectivo generados por sus activos en función de su rentabilidad y riesgo (Jiménez y Palacin, 2005).

La estructura financiera, como señala García (1996), puede definirse como la relación entre el costo de la deuda, que recae sobre los pasivos, y la inversión. Galindo (2005) la describe como el porcentaje de endeudamiento. Contreras y Díaz (2015) indican que las teorías de la estructura financiera comprenden la teoría del Trade off y la teoría Pecking Order.

Teoría de Trade off

La teoría de Trade off, también conocida como teoría estática (Moreira Da Silva y Rodríguez, 2006), postula un equilibrio entre los aspectos positivos y negativos de la deuda en la estructura financiera de una empresa. De acuerdo con Hern y Humberto (2012), la

estructura financiera se define en función del equilibrio óptimo entre los beneficios fiscales de la deuda y los costos relacionados con el financiamiento, como los costos de insolvencia financiera (Mondragón-Hernández y Lozano, 2011).

Teoría de Pecking Order

La teoría de Pecking Order, o teoría de jerarquía de preferencia según Stewart C. Myers (1983), sostiene que no existe una estructura de capital óptima (Moreira Da Silva & Rodríguez Sanz, 2006). La gerencia utiliza esta jerarquía en la toma de decisiones sobre nuevas inversiones, priorizando fuentes internas antes de recurrir a financiamiento externo (Milena y Vargas, 2013; Contreras & Díaz, 2015). Esta teoría se basa en la asimetría de información entre las empresas y los mercados de capitales, lo que genera costos en la emisión de nuevos títulos. Para minimizar estos costos, las empresas jerarquizan sus fuentes de financiamiento (et al., 2004; Correa, 2007; Berlingeri, 2005).

El trabajo de investigación se alinea con las teorías de rentabilidad mencionadas anteriormente, ya que explora la rentabilidad desde diversas perspectivas, incluyendo enfoques económicos, financieros y sociales. Esto permitirá analizar cómo la rentabilidad afecta tanto positiva como negativamente al sector florícola en el Cantón Pedro Moncayo, considerando los aspectos culturales, medioambientales y sociales (Silva, 2007; Moreira Da Silva y Rodríguez Sanz, 2006).

Marco Referencial

Capital humano

Navarro (2005) en su artículo "***Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional***" para la revista Analíticos de Políticas Educativas de la Universidad Estatal de Arizona, cuyo estudio está enfocado en la región de los Lagos en Chile, para dar a conocer la importancia y el desarrollo paulatino del capital humano en el

progreso de las personas y de las instituciones, tanto en el ámbito educativo, social, tecnológico, global e institucional. El objetivo es poner en práctica las habilidades y aptitudes adquiridas en la toma de decisiones y optimización en la productividad y competitividad utilizando una metodología cuantitativa a través de datos secundarios de la CEPAL. La relación que tiene con el trabajo de investigación es dar a conocer y poner en práctica la importancia y el desarrollo paulatino del capital humano en el progreso del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo, tanto en el ámbito de capacitación, innovación e institucional.

Ganga y Luna (2018) en su artículo **“Capital humano (CH): Estudio descriptivo de las publicaciones en la base de datos Scientific Electronic Library online (Scielo)”** para la revista inclusiones de la Universidad Central de Nicaragua, cuyo estudio está enfocado en el alcance del capital humano en Hispanoamérica, donde se dan a conocer cuál es el impacto económico-productivo en las instituciones al aplicar el 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, lo que se traduce en transformación de la cultura organizacional. El objetivo es poner en práctica los niveles de especialización en el ámbito económico y productivo utilizando una metodología cuantitativa a través de datos secundarios de las publicaciones de Scielo. La relación que tiene con el trabajo de investigación dar a conocer la “creación de valor” a través de la especialización que ofrece la aplicación del capital humano y así poner en práctica para el desarrollo del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo, tanto en el ámbito de capacitación, innovación e institucional.

Linares, Pérez y Perdomo (2013) en su artículo **“Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional”** está enfocado hacia el área de gestión de recursos humanos de Cuba, en donde se determina que el capital humano y el trabajo en

equipo son los recursos estratégicos más importante dentro de una organización mostrando que la cultura organizacional como sistema de creencias, valores, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales, estilo de liderazgo, que se desarrollan dentro de una organización permiten el crecimiento personal, la autoestima, la comunicación asertiva dentro de la institución. El objetivo es poner en práctica la cultura organizacional como sistema de creencias, valores, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales, estilo de liderazgo, que se desarrollan dentro de una organización, utilizando una metodología cuantitativa a través de datos biográficos de revistas del capital humano en la gestión académica. La relación que tiene con el trabajo de investigación es dar a conocer la “cultura organizacional” a través del capital humano y el trabajo en equipo como los principales recursos estratégicos dentro de una organización y ponerla en práctica para el desarrollo del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo.

Gallego y Naranjo (2020) en su artículo “***El capital humano de la empresa: una propuesta de mediación***” para la revista Entramado, de la Universidad Libre de Cali-Colombia, cuyo estudio está enfocado en el análisis de una serie de empresas colombianas, en el cual se menciona que el objetivo es conocer los niveles organizativos, estratégico, táctico y operativo de las instituciones con la finalidad de determinar cuál es la importancia que tiene el personal dentro de la organización, haciendo referencia a la implementación de valor a través del capital humano. Utilizando una metodología mixta a través de datos secundarios y la utilización de encuestas. La relación que tiene con el trabajo de investigación es dar a conocer los niveles organizativos, estratégico, táctico y operativo de las instituciones tomando como referencia la importancia del capital humano en la organización y ponerla en práctica para el desarrollo del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo.

Díaz y Toscano (2021) en su artículo **“El capital humano y la productividad de las empresas”** para la revista “Torreón Universitario” de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, en la cual dan a conocer cuál es la relación de la implementación de capital humano con la productividad y el desempeño de las empresas con su entorno externo e interno. El objetivo es conocer la importancia de la evolución en el transcurso del tiempo de las organizaciones y su metodología de talento humano utilizando una metodología cualitativa a través de datos biográficos de revistas del capital humano y productividad. La relación que tiene con el trabajo de investigación es dar a conocer la implementación de capital humano con la productividad tomando en cuenta el desempeño de las florícolas del Cantón Pedro Moncayo en su entorno externo e interno.

Pedraza (2019) en su artículo **“El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas”** para la revista Innovar de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. En el cual se menciona que el objetivo de este artículo es analizar, desde la percepción de los empleados, la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral a través del desempeño. Además, se quiere evidenciar cual es la capacidad estratégica de entidades públicas y privadas y cuál es el valor que aportan a las organizaciones utilizando una metodología mixta con datos secundarios y la aplicación de encuestas. La relación que tiene con el trabajo de investigación es la implementación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que se desempeña en las florícolas del Cantón Pedro Moncayo en su entorno externo e interno.

Ramírez (2022) en su artículo **“Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura”** para la revista Lumina de la Universidad de Investigación y Desarrollo de Bucaramanga, Colombia, cuyo estudio

está enfocado en varias ciudades como México (DF), Arequipa (Perú), Granada (España) y Bucaramanga (Colombia). En el cual se menciona que el objetivo es analizar los factores que mayor impacto tienen en la gestión gerencial eficiente del capital humano por competencias en el contexto empresarial actual, a través de los estilos de gerencia, las competencias y acciones estratégicas sobresalientes en la actividad laboral de las organizaciones. Se utiliza una metodología cualitativa a través de un estudio de carácter descriptivo. Se utilizó la integración y adaptación de la metodología de revisión documental. La relación que tiene con el trabajo de investigación es el impacto que tiene el capital humano con el ámbito empresarial actual enfocado en el sector florícola del Cantón Pedro Moncayo.

Barreto y Azeglio (2013) en su artículo "**La problemática de la gestión del capital humano en las MiPymes de alojamiento turístico de la ciudad de Buenos Aires**" para la revista Estudios y Perspectivas en turismo, donde dan a conocer cuál es la problemática de la gestión del capital humano vinculado a las MiPymes a través de un análisis descriptivo como la formación de los trabajadores y directivos, la estabilidad laboral y la estructura de propiedad en base al crecimiento de las TIC'S en las diferentes organizaciones utilizando una metodología cualitativa a través de la utilización de datos secundarios. La relación que tiene con el trabajo de investigación es la problemática de la gestión del capital humano vinculado a las MiPymes, ya que varias de las florícolas del Cantón Pedro Moncayo pertenecen a las mismas.

González, Torres, Pérez y Varela (2012) en su artículo "**Diseño de un procedimiento para realizar el autocontrol del sistema de gestión integrado de capital humano**" para la Revista Ingeniería Industrial, cuyo estudio está enfocado hacia la ciudad de Cienfuegos, Cuba para conocer los cambios en la actual gestión del capital humano

(GCH) que está dirigido a introducir el enfoque de gestión de procesos, la gestión de competencias e identificar los aspectos de naturaleza intangible, que se establecen hoy como factores determinantes para alcanzar los niveles de competitividad y desafíos éstos planteados por las organizaciones utilizando una metodología cualitativa a través de la utilización de datos biográficos. La relación que tiene con el trabajo de investigación son los niveles de competitividad que el capital humano aumenta con su introducción en los procesos productivo, el cual puede ser desarrollado por las florícolas del Cantón Pedro Moncayo pertenecen a las mismas.

Herrera, Velázquez y Toralbas (2018) en su artículo "**Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas económicas de universidades**" para la revista Ingeniería Industrial, dicho estudio está enfocado a la ciudad de Holguín en Cuba. Para dar a conocer el perfeccionamiento que requiere aplicar el capital humano a través de herramientas avanzadas de direccionamiento como solución permanente, integral y sistemática a las insuficiencias de la actual gestión y en respuesta a los nuevos retos que enfrentan todas las organizaciones y las comunidades universitarias en competencias laborales, capacitación y desarrollo, utilizando una metodología mixta con datos secundarios y la aplicación de encuestas. La relación que tiene con el trabajo de investigación es el perfeccionamiento del capital humano en la sociedad para desarrollar nuevas competencias en las personas, en este caso para el sector florícola del Cantón Pedro Moncayo.

Los estudios expuestos anteriormente, indican la implementación del capital humano en las diferentes regiones de Latinoamérica, para el desarrollo de las personas y de las organizaciones que aplican este concepto para crear valor e innovación. Además, hay que tener en cuenta el enfoque global del mismo con la finalidad de establecer la

importancia de la productividad, desempeño y competencias laborales. Tomando en cuenta estos aspectos se puede elaborar un estudio enfocado en capital humano hacia el sector florícola del Cantón Pedro Moncayo con base a lo mencionado anteriormente.

Rentabilidad

Gaytán (2020) en su artículo "***El plan de negocios y la rentabilidad***" para la revista Mercados y Negocios de México, en el cual se da a conocer el plan de negocios como una herramienta que permite tener rentabilidad y desarrollo de actividades en el futuro a través de la información cuantitativa y cualitativa que debe estar sustentada en propuestas estratégicas, del recurso humano, de operación, comerciales, económicas y financieras, utilizando una metodología cuantitativa con datos secundarios del Banco de México y del Instituto Nacional de Estadística de México. La relación que tiene con el trabajo de investigación es la relación de la rentabilidad con información cuantitativa y cualitativa de propuestas estratégicas del recurso humano, que puede ser aplicado hacia el sector florícola del Cantón Pedro Moncayo.

Iturrino y Paredes (2020) en su publicación la "***Influencia de la gestión logística y de operaciones en la rentabilidad en las micro, pequeñas y medianas empresas***" que está enfocado en el análisis de varios estudios de rentabilidad aplicados en países de la región, mencionan que el objetivo es identificar como las operaciones influyen de manera positiva en la rentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas, tomando en cuenta que el desarrollo de la productividad ayuda a las empresas a ser más competitivas en el mercado mediante mejoras continuas, utilizando una metodología mixta con datos secundarios y a través de la aplicación de encuestas. La relación que tiene con el trabajo de investigación es el análisis de la rentabilidad a las MiPymes, tomando en cuenta el

desarrollo de la productividad y la competitividad en el mercado, ya que varias florícolas del Cantón Pedro Moncayo pertenecen a esta clasificación de empresas.

Ibarra (2018) en su publicación la “**Rentabilidad de la caña de azúcar con manejo orgánico y convencional**” para la revista Idesia de Chile, cuyo estudio está enfocado en el cultivo de caña de varias ciudades de México, donde se da a conocer la importancia de las funciones VAN, TIR y 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, utilizando una metodología cuantitativa a través del uso de datos secundarios. La relación que tiene con el trabajo de investigación es el estudio de la rentabilidad en base a un proyecto de producción agrícola, en este caso el sector florícola que aporta de manera potencial al PIB agrícola del Ecuador.

Fernández (2012) en su estudio de “**Rentabilidad del aprovechamiento del hongo comestible *Suillus luteus* para productores forestales y para familias rurales de la zona cordillerana de la provincia de Chubut, Argentina**” menciona que el objetivo es evaluar la capacidad del hongo comestible para mejorar la rentabilidad del productor forestal, y evaluar el aporte al ingreso familiar que representa la recolección y venta de este producto. Teniendo en cuenta los costos e ingresos de la cosecha estimando los indicadores socioeconómicos de rentabilidad, utilizando una metodología cuantitativa a través del uso de datos secundarios de productividad. La relación que tiene con el trabajo de investigación es la capacidad de evaluar el sector florícola para mejorar la producción y la rentabilidad tomando en cuenta el PIB agrícola con base a indicadores socioeconómicos.

Villada et al, (2018) en su artículo “**Análisis de la Relación entre Rentabilidad y Riesgo en la Planeación de las Finanzas Personales**” para la revista Formación Universitaria, cuyo estudio se basa en varias ciudades de Colombia para analizar la relación

entre rentabilidad y riesgo asociada a las inversiones en el manejo de las finanzas personales, tomando en cuenta los fundamentos del valor del dinero en el tiempo, manejo de presupuestos, inversiones en renta fija y renta variable, optimización de portafolios de inversión, y la forma de lograr metas financieras de mediano y largo plazo, utilizando una metodología mixta a través del uso de datos y la aplicación de encuestas a estudiantes. La relación que tiene con el trabajo de investigación es la aplicación en el manejo de presupuestos e inversiones enfocadas en la rentabilidad, lo que permitirá evaluar de manera integral el sector florícola del cantón Pedro Moncayo.

Lobos (2005) en su artículo "**Indicadores de Rentabilidad y Eficiencia Económica de la Producción de Manzanas cvc. Gala en la Región del Maule, Chile**" menciona que el objetivo es estimar los indicadores de rentabilidad y de eficiencia económica de la producción de manzanas, bajo el supuesto que los productores son dueños de la tierra utilizando datos anuales promedio (situación estándar) de las temporadas agrícolas 1994-1995 a 2003-2004. Para medir la eficiencia económica se calculó el costo medio total (CMET), margen unitario (MU) y la rentabilidad sobre capital (RSC), utilizando una metodología cuantitativa a través del uso de datos secundarios. La relación que tiene con el trabajo de investigación es estimar los indicadores de rentabilidad y de eficiencia económica de la producción de flores, lo que permitirá evaluar de manera integral el sector florícola del cantón Pedro Moncayo.

López et al. (2018), en su artículo el "**Efecto de la innovación en la rentabilidad de las MiPymes en contextos económicos de recesión y expansión**" para la revista Tec Empresarial, cuyo estudio está enfocado en el análisis de varias empresas de fabricación de componentes del sector de automoción español para 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, productividad e importancia de la inversión privada, y el papel de las ayudas públicas o su protagonismo a nivel macro y microeconómico de las MiPymes que innovan para mostrar una mejoría en su rentabilidad, utilizando una metodología cuantitativa a través del uso de datos secundarios y variables independientes en base a registros y documentos oficiales. La relación que tiene con el trabajo de investigación es la innovación con el desarrollo empresarial, diferenciando el periodo económico de recesión y expansión de las MiPymes, en este caso los períodos pre y post pandemia que enfrento el sector florícola del Cantón Pedro Moncayo.

García (2018) en su artículo "***La rentabilidad de la producción de soja en Argentina. Un aporte empírico al debate teórico***", menciona que el objetivo es conocer como los costos de producción y la rentabilidad se estiman a partir de una modelización basada en planillas de gestión de costos de empresas agropecuarias, con la finalidad de aplicar con distintos manejos técnicos para presentar algunos ajustes que realizan las empresas en situaciones de menor rentabilidad, utilizando una metodología mixta a través del uso de datos secundarios y datos de la bolsa de comercio. La relación que tiene con el trabajo de investigación es la modelización de la gestión de costos de las empresas agropecuarias para identificar situaciones de empresas que tienen menor rentabilidad, en este caso las florícolas que se encuentran en el cantón Pedro Moncayo.

Lam (2018) en su estudio "***El control interno de los gastos de personal y su efecto en la rentabilidad de la empresa. una revisión sistemática***", enfocado en el análisis distintas áreas que compone la empresa "Servicios de call center del Perú. La finalidad es subsanar los excesos y los déficits de personal en distintos servicios de la empresa que actualmente se muestran como problemática de incumplimiento de objetivos

generales. Además Identificar el control interno como una fase de la gestión empresarial el cual va acompañado de sus componentes: entorno de control, identificación de riesgos, actividades de control, información, comunicación y supervisión las que facilitan la gestión financiera, administrativa y la gestión en general de la empresa., por tanto, todo lo que haga incidirá en el desarrollo de ésta y en su rentabilidad, utilizando una metodología mixta a través del uso de datos secundarios y estudios descriptivos. La relación que tiene con el trabajo de investigación identificar los excesos y los déficits del personal, como control interno y entorno laboral que influyan directamente en la rentabilidad del sector florícola.

Magaña (2010), en su estudio "**Costos y rentabilidad del proceso de producción apícola en México**" menciona que el objetivo es determinar y analizar el nivel y la estructura del costo y la rentabilidad del proceso de producción de la miel de abeja en los siete principales estados productores de México. Tomando como variable fundamental la productividad debido a que es importante tanto en los costos de producción, ingresos y rentabilidad, utilizando una metodología mixta a través del uso de datos secundarios y la aplicación de encuestas y entrevistas. La relación que tiene con el trabajo de investigación es determinar y analizar el nivel y la estructura del costo y la rentabilidad del proceso de producción de flores, teniendo en cuenta la productividad del sector.

Los estudios expuestos anteriormente, indican la implementación de la rentabilidad en las diferentes regiones de Latinoamérica, para el desarrollo productivo de las organizaciones que aplican este concepto innovación. Además, hay que tener en cuenta el enfoque global del mismo con la finalidad de establecer la importancia de la productividad, desempeño y competencias laborales. Tomando en cuenta estos aspectos se puede elaborar un estudio enfocado en la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo con base a lo mencionado anteriormente.

Capítulo II

Metodología

Este segmento tiene como propósito exponer la metodología empleada para analizar la relación entre el capital humano y la rentabilidad de las empresas florícolas en el cantón Pedro Moncayo. Para lograrlo, se describen los elementos clave que guiarán el enfoque, el alcance, las técnicas de recolección de datos, la selección de muestra y el tratamiento de la información.

Enfoque de la Investigación

La presente investigación adopta un enfoque mixto, fusionando datos cualitativos y cuantitativos en un solo estudio. Esta combinación permitirá abordar el problema de manera holística, aprovechando la precisión numérica del enfoque cuantitativo y la riqueza de detalles del enfoque cualitativo. En el enfoque cuantitativo se hace uso de datos numéricos y análisis estadísticos para identificar patrones (Guelmes y Nieto, 2015).

Modalidad de la Investigación

Para establecer el marco de referencia, se utilizará inicialmente la investigación bibliográfica documental, obteniendo información de diversas fuentes bibliográficas. En cuanto a la recolección de datos sobre el capital humano, se aplicarán técnicas de investigación de campo, como encuestas y entrevistas a profundidad, directamente en las empresas florícolas del cantón Pedro Moncayo.

Tipo de Investigación

Este estudio se enmarca en la investigación descriptiva e interpretativa. La naturaleza descriptiva busca identificar características fundamentales de los fenómenos estudiados, mientras que el enfoque interpretativo permitirá comprender cómo el capital humano influye en la rentabilidad de las empresas florícolas en el Cantón Pedro Moncayo.

Este enfoque también busca plantear estrategias de mejora para el sector (Guevara et al, 2020; Hernández, 2020).

Unidades de Análisis

Las unidades de análisis, también conocidas como casos o elementos, se centran en los participantes, objetos, sucesos o comunidades involucrados en el estudio (Hernández, 2020). En este contexto, las personas vinculadas al sector florícola del Cantón Pedro Moncayo son las unidades de análisis, y se emplearán técnicas específicas para recopilar y analizar los datos pertinentes.

Control de las Variables

Este estudio se clasifica como no experimental, ya que se observarán los fenómenos en su entorno natural sin manipulación intencional de variables. Se empleará un enfoque exploratorio, descriptivo y correlacional para analizar la relación entre el capital humano y la rentabilidad de las empresas florícolas en un momento específico (Hernández, 2020).

Dimensión Espacio temporal

La investigación se llevará a cabo en el período comprendido entre 2018 y 2022. Los datos serán recopilados de fuentes como el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la Corporación Financiera Nacional y el Banco Central del Ecuador. Este enfoque transversal se centra en evaluar situaciones y eventos en un momento particular (Hernández, 2020).

Población y Muestra

La población de estudio está compuesta por las empresas florícolas del Cantón Pedro Moncayo. Dado que no es factible abarcar todas, se seleccionará una muestra representativa para generalizar los resultados. La elección de la muestra se basará en

criterios específicos y se aplicarán técnicas de recopilación de datos relevantes, considerando la importancia del sector florícola en la región (Vallejo y Tenesaca, 2021; Corporación Financiera Nacional, 2021; Instituto de Estadísticas y Censos, 2020; Superintendencia de Compañías, 2023).

Esta sección metodológica establece las bases para llevar a cabo un análisis completo y riguroso de la relación entre el capital humano y la rentabilidad en las empresas florícolas del Cantón Pedro Moncayo. A través de enfoques mixtos, descripción de unidades de análisis, técnicas de recolección y análisis de datos, se espera obtener información valiosa para comprender el impacto del capital humano en este importante sector.

Tabla 2

Florícolas Activas del Cantón Pedro Moncayo

N°	Nombre	Ciudad	Capital Suscrito
1	AAASACORPORATION S.A.	Tupigachi	4.280.086,80
2	ABAX INDUSTRIAS & FLORES CIA. LTDA.	Tabacundo	100.000,00
3	AGRICOLA SANTINO-FLOWERS CIA.LTDA.	Tabacundo	30.005,00
4	AGRICOLA TABACUNDO, AGRITAB C.L.	Tabacundo	58.000,00
5	AGRIVALDANI S.A.	Tupigachi	570.800,00
6	AGROFLORA S.A.	Tabacundo	540.000,00
7	ALEXA-FLOWERS S.A.S.	Tabacundo	600
8	AMAZINGROSES CIA.LTDA.	Tupigachi	10.000,00

N°	Nombre	Ciudad	Capital Suscrito
9	ARBUSTA C LTDA	Tabacundo	450.520,00
10	ARCAFLOWER LIFE S.A.S.	Tabacundo	1.000,00
11	AZAYA GARDENS CIA. LTDA.	Tabacundo	3.000,00
12	BOUTIQUE FLOWER'S S.A.	Tabacundo	300.000,00
13	CANANVALLEY FLOWERS S.A.	Tabacundo	2.250.000,00
14	CAPUCHON FLOWERS ESPECIALISTAS EN EMPAQUES PARA FLORES CAPUCHONFLOWERS CIA.LTDA.	Tabacundo	19.000,00
15	CERESFARMS CIA. LTDA.	Tabacundo	300.000,00
16	COLORFULROSES S.A.S.	Tabacundo	500
17	COMPAÑIA DE TRANSPORTE PESADO "TRANSFLOREMEX" S.A.	Tabacundo	2.000,00
18	COMPAÑIA EXPORTADORA DE ROSAS FOREVEROSES CIA.LTDA.	Tabacundo	1.000,00
19	COMPAÑIA RENTA CAR CUNAFLOWERS S.A.	Tabacundo	900
20	CORP ROSES INFINITYCOLORS CIA.LTDA.	Tabacundo	1.000,00
21	DAVINCIROSES EXPORTACIONES CIA. LTDA.	Tabacundo	1.000.000,00
22	DENMAR SA	Tabacundo	5.822.988,76
23	DREAMFARMS CIA. LTDA.	Tabacundo	298.659,00
24	ECUADORIAN&SOUL CIA.LTDA.	Tabacundo	1.000,00
25	ECUAGARDEN CIA. LTDA.	Tabacundo	100.000,00
26	ECUATORIAN FLOWER GRUNKO CIA. LTDA.	Tabacundo	314.880,00

N°	Nombre	Ciudad	Capital Suscrito
27	EXXIDE S. A	Tabacundo	640.000,00
28	FARMBLISSROSE S.A.	Tupigachi	300.000,00
29	FEELFLOWERS CIA. LTDA.	Tupigachi	400
30	FINCA FLORENCANTO CIA. LTDA. FINENFLOR	Tabacundo	23.400,00
31	FLORES LA JULIANA S.A. JULFLORSA	Tabacundo	3.000,00
32	FLORES SELECTAS FLORSEL CIA. LTDA.	Tabacundo	267.000,00
33	FLORES Y FRUTAS FLORIFRUT S.A.	Tabacundo	1.018.000,00
34	FLOREXCELENT S.A.	Tabacundo	500.000,00
35	FLORÍCOLA HAYAT FLOWERS HAYATFLOWERS CIA.LTDA.	Tabacundo	1.000,00
36	FLORICOLA SAN ISIDRO LABRADOR FLORSANI S.A.S.	Tabacundo	656.000,00
37	FLORMANIA COMPANY FMANIA S.A.S.	Tabacundo	100
38	GALAPAGOS FLORES GALAFLORES S.A.	Tabacundo	400.000,00
39	GWFLOWERS S.A.S.	Tabacundo	2.000,00
40	IMPORTAGRIFLOR CIA. LTDA.	Tabacundo	119.112,00
41	JADMAFLOWERS CIA.LTDA.	Tabacundo	400
42	JOSETH & MAXIMILIAN FLOWERS S.A.	Tabacundo	1.000,00
43	KAIZEN'ROSES CIA.LTDA.	Tabacundo	1.000,00
44	KATEFLOWERS S.A.	Tabacundo	25.800,00
45	KIARA-FLOWERS S.A.S.	Tabacundo	1.541.347,00
46	LIBERTYFLOWERS S.A.S.	Tabacundo	400

N°	Nombre	Ciudad	Capital Suscrito
47	LIFEFLOWERS CIA. LTDA.	Tabacundo	299.400,00
48	MAGOFLOWERS S.A.S. SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	Tabacundo	1.000,00
49	MANZANO ETERNAL ROSES MANETROSES CIA.LTDA.	Tabacundo	400
50	MEJIA FLOWERS FLIA S.A.	Tupigachi	805
51	NATBEAUTY S.A.	Tabacundo	180.800,00
52	PICASSOROSSES CIA. LTDA.	Tabacundo	420.000,00
53	PRIMEROSSES PRODUCCION S.A.S.	Malchingui	100
54	PROYECTO HIGHLAND BLOSSOMS S.A.	Tabacundo	94.800,00
55	RADUGAFLOWERS S.A.	Tabacundo	800
56	ROSSFLOR ECUADOR S.A.S.	La Esperanza	1.000,00
57	ROYALFLOWERS S.A.	Tabacundo	2.075.000,00
58	RUMHORAGREENS S.A.	Tabacundo	2.000,00
59	SCHREURS ECUADOR CIA. LTDA.	Tabacundo	366.300,00
60	TABACUNDOFLOWERS S.A.S.	Tabacundo	100
61	TOP FLOWER S.A.S.	Tupigachi	1.000,00

Nota. Adaptado de Superintendencia de compañías 2023

Tomando como referencia la certificación Flor Ecuador se considera como florícolas más representativas del cantón Pedro Moncayo las que cuentan con la misma, ya que son las que cumplen con el marco social, ambiental y de buenas prácticas agrícolas. Expoflores (2023) menciona que la organización cuenta con 185 socios activos a nivel nacional, los

cuales están avalados por la certificación Flor Ecuador. De las 61 florícolas que se encuentran en el Cantón Pedro Moncayo, para el presente estudio se utilizará la base de datos de Expoflores y de la superintendencia de compañías con la finalidad de afianzar la investigación. La certificación FLOR ECUADOR expresa textualmente:

“Con el objetivo de promover un crecimiento sostenible que beneficie a varios actores de la cadena de valor, Expoflores crea Flor Ecuador Certified® en el año 2005, como un esquema de Certificación Socioambiental para empresas de producción y/o exportación, comercialización y/o venta de flores del Ecuador. En 17 años el esquema ha ajustado su normativa y requisitos conforme la realidad de este importante sector, la legislación nacional e internacional, las demandas de los mercados y principalmente con el objeto de promover la mejora continua de las empresas aportando con procesos rigurosos, claros y especializados como un actor clave que está comprometido con la sostenibilidad (Flor Ecuador, 2022).”

La certificación flor Ecuador se alinea a los esfuerzos del Ecuador para formar parte de la transición ecológica para combatir el cambio climático. Lo que permitirá el fortalecimiento de la verificación, control y seguimiento en algunos indicadores de sostenibilidad. Expoflores a través de Flor Ecuador permite a las empresas vinculadas a la organización recibir: apoyo con entidades gubernamentales y empresas vinculadas al sector; capacitaciones y asesoría en temas laborales, tributarios y de comercio exterior y; participación nacional e internacional en ferias exposición y exhibiciones. Así, son 25 florícolas las que se encuentran ubicadas en Pedro Moncayo y cuentan con la certificación de calidad Flor Ecuador.

Tabla 3

Florícolas Activas del Cantón Pedro Moncayo Certificadas por Flor Ecuador

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.

N°	Nombre
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. Adaptado de Superintendencia de compañías 2023

Capítulo III

Situación del Sector Florícola Ecuatoriano

Exportaciones

La ESPAC, siglas que corresponden a la Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua, emerge como la principal fuente oficial de datos en el ámbito del sector agropecuario. Este censo informativo adopta un marco de muestreo alineado con las recomendaciones emanadas de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por su acrónimo en inglés). A través de esta encuesta, se disemina información esencial que abarca aspectos como la superficie plantada y cosechada de 52 cultivos agrícolas específicos, así como datos relevantes sobre ganado, aves y la fuerza laboral involucrada en el sector agropecuario (INEC, 2023).

La cobertura de la ESPAC es amplia y abarca las veinte y tres provincias continentales del país, incorporando incluso las zonas no delimitadas denominadas Las Golondrinas y El Piedrero. No obstante, vale mencionar que la provincia de las Galápagos se excluye de este levantamiento debido a su singularidad y relevancia en el contexto agropecuario. En términos de representatividad, los resultados obtenidos por la encuesta poseen alcance a nivel nacional, así como a nivel regional y provincial, ofreciendo una panorámica completa y detallada de la realidad del sector agropecuario en el Ecuador (INEC, 2018).

Tabla 4

Exportaciones del sector florícola ecuatoriano (miles de dólares)

2018	2019	2020	2021	2022
843.372	879.779	827.142	927.276	1.017.772

Nota. Trade Map 2023

Sector florícola nacional

Año 2018

La Corporación Financiera Nacional (2019), menciona que la mayor concentración de empresas se encuentra en Pichincha (153) y que en el año 2018 existieron 208 empresas registradas las cuales proveían empleo a 33,494 personas a nivel nacional.

Tabla 5

Participación de las florícolas por provincia

Provincia	Participación (%) del # de empresas por provincia
Carchi	2%
Cotopaxi	13%
Imbabura	4%
Guayas	3%
Pichincha	74%
Otras provincias	4%

Nota. Corporación Financiera Nacional (2019)

Tabla 6

Empeados de florícolas por tamaño

Cultivo de flores	#Empresas 2018	#Empleados 2018
Mediana	69	7.646
Microempresa	59	349

Cultivo de flores	#Empresas 2018	#Empleados 2018
Pequeña	35	954
N/D	45	24.545
Total general	208	33.494

Nota. Corporación Financiera Nacional (2019)

En 2018 la superficie plantada con flores en el Ecuador es de 7.508 hectáreas. De los cuales los cultivos de: rosa, gypsophila y girasol ocupan el 84,5 % del total nacional (INEC, 2019).

Tabla 7

Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa

Tipo de Flor	Hectáreas Plantadas	Hectáreas Cosechadas	Total Hectáreas
Rosa	4966	4489	4966
Gysohila	276	275	276
Hypericum	389	387	389
Claveles	140	126	140
Otras flores	1737	1683	1737
TOTAL		6960	7508

Nota. Encuesta de superficie y producción agropecuaria continua ESPAC 2019. Para el 2018 no se obtuvo información de tres florícolas dedicadas principalmente al cultivo de rosas

Según INEC (2019), la superficie plantada de rosas en el año 2018 fue de 4.966 hectáreas representando el 66,1% del total nacional de flores cultivadas. La rosa es la flor de mayor producción con 3.199 millones de tallos cortados a nivel nacional.

Según el Banco Central del Ecuador (2018) el valor agregado bruto del cultivo de flores en la provincia es de \$578.900 miles de dólares, la población económicamente activa es de 1.397.828 personas, la tasa de desempleo representa el 7,54% y la de subempleo el 9,91%. Lo que manifiesta que la tasa de empleo y desempleo no es tan alta. Según el Banco Central del Ecuador (2018) la economía total del cantón Pedro Moncayo es de \$289.271 miles de dólares, de los cuales el sector florícola es el más representativo con \$229.901 miles de dólares. Por ende, el sector florícola es el que más aporta en el valor agregado bruto de Pedro Moncayo y el que más plazas de trabajo ofrece para el desarrollo del mismo sector, del cantón y de la provincia.

Tabla 8

Provincia de Pichincha

DESCRIPCION	TOTAL
Cultivo de flores	\$ 578.900
Población Económicamente activa	1.397.828
Tasa de desempleo	7,54%
Tasa de subempleo	9,91%

Nota. BCE (2018)

Tabla 9*Cantón Pedro Moncayo*

1	Floricultura	229.901	8	Transporte, información y comunicaciones	4.137
2	Explotación de minas y canteras	135	9	Actividades financieras	917
3	Manufactura	3.288	10	Actividades profesionales e inmobiliarias	7.177
4	Suministro de electricidad y de agua	3.224	11	Administración pública	5.654
5	Construcción	2.173	12	Enseñanza	15.213
6	Comercio	5.979	13	Salud	8.837
7	Alojamiento y servicios de comida	1.680	14	Otros servicios	956
ECONOMÍA TOTAL					289.271

Nota. BCE (2018)

Año 2019

Según Corporación Financiera Nacional (2020), el 67% de las declaraciones presentadas a la Superintendencia de Compañías, se tiene que durante el 2019 existieron 181 empresas dedicadas al cultivo de flores, estando la mayoría de las compañías en

Pichincha (74%). Este grupo de compañías generó 25,177 empleos, de los cuales el 72% fueron provistas por las empresas grandes.

Tabla 10

Participación de florícolas por provincia

Provincia	Participación (%) del # de empresas por provincia
Azuay	2%
Carchi	2%
Cotopaxi	13%
Imbabura	4%
Guayas	3%
Pichincha	74%
Otras provincias	2%

Nota. Corporación Financiera Nacional (2020)

Tabla 11

Empleados de florícolas por tamaño

Tamaño de empresa	#Empresas 2019	#Empleados 2019
Grande	32	18.039
Mediana	53	5.689

Tamaño de empresa	#Empresas 2019	#Empleados 2019
Microempresa	53	302
Pequeña	43	1.147
Total general	181	25.177

Nota. Corporación Financiera Nacional (2020)

En 2019 la superficie plantada con flores en el Ecuador es de 9316 hectáreas. De los cuales los cultivos de rosa, hypericum y gypsophila, ocupan el 74,29 % del total de superficie plantada con flores (INEC, 2020).

Tabla 12

Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa

Tipo de Flor	Hectáreas Plantadas	Hectáreas Cosechadas	Total Hectáreas
Rosa	5784	5116	5784
Gysohila	333	333	333
Hypericum	804	792	804
Aster	289	289	289
Otras flores	2106	2088	2106
TOTAL		8618	9316

Nota. Encuesta de superficie y producción agropecuaria continua ESPAC 2020

Según INEC (2020), la superficie plantada de rosas en el año 2019 fue de 5.784 hectáreas representando el 62,09% del total nacional de flores cultivadas. La rosa es la flor de mayor producción con 3.346 millones de tallos cortados a nivel nacional. Según el Banco Central del Ecuador (2019) el valor agregado bruto del cultivo de flores en la provincia es de \$612.623 miles de dólares, la población económicamente activa es de 1.397.828 personas, la tasa de desempleo representa el 8% y la de subempleo el 10%. Lo que manifiesta que la tasa de empleo y desempleo no es tan alta.

Según el Banco Central del Ecuador (2019) la economía total del cantón Pedro Moncayo es de \$266.493 miles de dólares, de los cuales el sector florícola es el más representativo con \$205.806 miles de dólares. Por ende, el sector florícola es el que más aporta en el valor agregado bruto de Pedro Moncayo y el que más plazas de trabajo ofrece para el desarrollo del mismo sector, del cantón y de la provincia.

Tabla 13

Provincia de Pichincha

DESCRIPCION	TOTAL
Cultivo de flores	\$ 612.623
Población Económicamente activa	1.397.828
Tasa de desempleo	8%
Tasa de subempleo	10%

Nota. BCE (2020)

Tabla 14*Cantón Pedro Moncayo*

1	Floricultura	205.8	8	Transporte, información y comunicaciones	4.592
2	Explotación de minas y canteras	162	9	Actividades financieras	966
3	Manufactura	3.599	1	Actividades profesionales e inmobiliarias	8.372
4	Suministro de electricidad y de agua	3.418	1	Administración pública	4.382
5	Construcción	2.016	1	Enseñanza	15.48
6	Comercio	6.358	1	Salud	8.934
7	Alojamiento y servicios de comida	1.471	1	Otros servicios	933
				ECONOMÍA TOTAL	266.4
					93

*Nota. BCE (2020)***Año 2020**

La Corporación Financiera Nacional (2021) Menciona que en el año 2020 existieron 237 empresas que se dedicaron al cultivo de flores, de las cuales la mayoría se encontró

situada en la provincia de Pichincha (73%). Este sector generó 28,775 empleos, siendo el 34% correspondiente a MiPymes.

Tabla 15

Participación de florícolas por provincia

Provincia	Participación (%)
	del # de empresas por provincia
Carchi	4%
Cotopaxi	12%
Imbabura	4%
Guayas	3%
Pichincha	73%
Otras provincias	4%

Nota. Corporación Financiera Nacional (2021)

Tabla 16

Empleados de florícolas por tamaño

Tamaño de empresa	#Empresas	#Empleados
	2020	2018
Grande	35	18.851
Mediana	80	8.074
Microempresa	65	1.502
Pequeña	55	348

Tamaño de empresa	#Empresas	#Empleados
	2020	2018
N/D	2	0
Total general	237	28.775

Nota. Corporación Financiera Nacional (2021)

En 2020 la superficie plantada con flores en el Ecuador es de 5395 hectáreas. De los cuales los cultivos de rosa, hypericum y gypsophila, ocupan el 84,98 % del total de superficie plantada con flores. (INEC, 2021).

Tabla 17

Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa

Tipo de Flor	Hectáreas	Hectáreas	Total
	Plantadas	Cosechadas	Hectáreas
Rosa	3812	3718	3812
Gysohila	333	333	333
Hypericum	446	445	446
Aster	30	30	30
Otras flores	774	566	774
TOTAL		5092	5395

Nota. INEC (2021)

Según la INEC (2021), la superficie plantada de rosas en el año 2020 fue de 3.812 hectáreas representando el 73,06% del total nacional de flores cultivadas. La rosa es la flor de mayor producción con 2.558 millones de tallos cortados a nivel nacional. Según el Banco Central del Ecuador (2020) el valor agregado bruto del cultivo de flores en la provincia es de \$570.404, la población económicamente activa es de 1.397.828 personas, la tasa de desempleo representa el 8% y la de subempleo el 10%, que significa tasas de empleo y desempleo no tan altas.

Según el Banco Central del Ecuador (2020) la economía total del cantón Pedro Moncayo es de \$233.153 miles de dólares, de los cuales el sector florícola es el más representativo con \$170.222 miles de dólares. Por ende, el sector florícola es el que más aporta en el valor agregado bruto de Pedro Moncayo y el que más plazas de trabajo ofrece para el desarrollo del mismo sector, del cantón y de la provincia.

Tabla 18

Provincia de Pichincha

DESCRIPCION	TOTAL
Cultivo de flores	\$ 570.404
Población Económicamente activa	1.397.828
Tasa de desempleo	8%
Tasa de subempleo	10%

Nota. BCE (2021)

Tabla 19*Cantón Pedro Moncayo*

1	Floricultura	170.222	8	Transporte, información y comunicaciones	4.917
2	Explotación de minas y canteras	102	9	Actividades financieras	1.316
3	Manufactura	3.783	10	Actividades profesionales e inmobiliarias	7.830
4	Suministro de electricidad y de agua	4.640	11	Administración pública	5.185
5	Construcción	1.935	12	Enseñanza	15.284
6	Comercio	6.054	13	Salud	9.974
7	Alojamiento y servicios de comida	1.128	14	Otros servicios	783
				ECONOMÍA TOTAL	233.153

Nota. BCE (2021)

Año 2021

La Corporación Financiera Nacional (2022) Menciona que en el año 2021 existieron 278 empresas que se dedicaron al cultivo de flores, de las cuales la mayoría se encontró situada en la provincia de Pichincha (70%). Este sector generó 36,974 empleos, siendo el 23% correspondiente a MiPymes.

Tabla 20

Participación de florícolas por provincia

Provincia	Participación (%) del #
Carchi	4%
Cotopaxi	13%
Imbabura	5%
Guayas	4%
Pichincha	70%
Otras provincias	4%

Nota. Corporación Financiera Nacional (2022)

Tabla 21

Empleados de florícolas por tamaño

Tamaño de empresa	#Empresas 2021	#Empleados 2021
Grande	48	28.538

Tamaño de empresa	#Empresas 2021	#Empleados 2021
Mediana	72	6.264
Microempresa	94	545
Pequeña	64	1.627
Total general	278	36.974

Nota. Corporación Financiera Nacional (2022)

Según INEC (2022), la superficie plantada de rosas en 2021 fue de 6.052 hectáreas representando el 81,08 % del total de flores cultivadas. La rosa es la flor de mayor producción con 3.648 millones de tallos cortados a nivel nacional.

Tabla 22

Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa

Tipo de Flor	Hectáreas Plantadas	Hectáreas Cosechadas	Total Hectáreas
Rosa	6052	5381	6052
Gysohila	197	189	197
Girasoles	109	108	108
Delphinium	104	102	104
Otras flores	1002	983	1002
TOTAL		6763	7463

Nota. INEC (2022)

Según el Banco Central del Ecuador (2021), el valor agregado bruto del cultivo de flores en la provincia es de \$587.514, la población económicamente activa es de 1.397.828 personas, la tasa de desempleo representa el 8% y la de subempleo el 10%. Lo que manifiesta que la tasa de empleo y desempleo no es tan alta. Según el Banco Central del Ecuador (2021) la economía total del cantón Pedro Moncayo es de \$239.846 miles de dólares, de los cuales el sector florícola es el más representativo con \$175.332 miles de dólares. Por ende, el sector florícola es el que más aporta en el valor agregado bruto de Pedro Moncayo y el que más plazas de trabajo ofrece para el desarrollo del mismo sector, del cantón y de la provincia.

Tabla 23

Provincia de Pichincha

DESCRIPCION	TOTAL
Cultivo de flores	\$ 587.514
Población Económicamente activa	1.397.828
Tasa de desempleo	8%
Tasa de subempleo	10%

Nota. BCE (2022)

Tabla 24*Cantón Pedro Moncayo*

1	Floricultura	175.33	8	Transporte, información y	5.458
			2	comunicaciones	
2	Explotación de minas y canteras	96.8	9	Actividades financieras	1.316
3	Manufactura	3.931	1	Actividades profesionales e	7.830
			0	inmobiliarias	
4	Suministro de electricidad y de agua	4.640	1	Administración pública	5.377
			1		
5	Construcción	1.889	1	Enseñanza	15.284
			2		
6	Comercio	6.914	1	Salud	9.974
			3		
7	Alojamiento y servicios de comida	1.128	1	Otros servicios	783
			4		
ECONOMÍA TOTAL					239.84
					6

Nota. BCE (2022)**Año 2022**

La Corporación Financiera Nacional (2023) menciona que en el año 2021 existieron 286 empresas que se dedicaron al cultivo de flores, de las cuales la mayoría se encontró situada en la provincia de Pichincha (71%). Este sector generó 43,625 empleos, siendo el 24% correspondiente a MiPymes.

Tabla 25*Participación de florícolas por provincia*

Provincia	Participación (%) del # de empresas por provincia
Carchi	5%
Cotopaxi	12%
Imbabura	3%
Guayas	4%
Pichincha	71%
Otras provincias	5%

Nota. Corporación Financiera Nacional (2022)

Tabla 26*Empleados de florícolas por tamaño*

Tamaño de empresa	#Empresas 2022	#Empleados 2022
Grande	52	32.740
Mediana	68	8.200
Microempresa	96	795

Tamaño de empresa	#Empresas	#Empleados
	2022	2022
Pequeña	70	1.890
Total general	286	43.625

Nota. Corporación Financiera Nacional (2022)

En 2022 la superficie plantada con flores en el Ecuador es de 7.851 hectáreas. De los cuales los cultivos de: rosa, gypsophila y girasol ocupan el 77,9 % del total nacional. (INEC, 2023).

Tabla 27

Hectáreas plantadas y cosechadas por rosa

Tipo de Flor	Hectáreas	Hectáreas	Total
	Plantadas	Cosechadas	Hectáreas
Rosa	5711	5191	5711
Gysohila	234	228	234
Girasoles	173	173	173
Otras flores	1736	1520	1736
TOTAL		7112	7851

Nota. Encuesta de superficie y producción agropecuaria continua ESPAC 2022

Según el INEC (2023), la rosa es la flor de mayor producción con 2.548 millones de tallos cortados a nivel nacional. La superficie plantada de rosas en 2022 fue de 5.711 hectáreas representando el 72,7 % del total de flores cultivadas. Según el Banco Central del Ecuador (2022) la economía total del cantón Pedro Moncayo es de \$251.696 miles de

dólares, de los cuales el sector florícola es el más representativo con \$185.852 miles de dólares. Por ende, el sector florícola es el que más aporta en el valor agregado bruto de Pedro Moncayo y el que más plazas de trabajo ofrece para el desarrollo del mismo sector, del cantón y de la provincia.

Tabla 28

Cantón Pedro Moncayo

1	Floricultura	185.85	8	Transporte, información y comunicaciones	5.458
2	Explotación de minas y canteras	97.09	9	Actividades financieras	1.316
3	Manufactura	3.981	1	Actividades profesionales e inmobiliarias	7.830
4	Suministro de electricidad y de agua	4.640	1	Administración pública	5.437
5	Construcción	2.079	1	Enseñanza	15.804
6	Comercio	7.074	1	Salud	10.314
7	Alojamiento y servicios de comida	1.128	1	Otros servicios	783
ECONOMÍA TOTAL					251.69
					6

Nota. Encuesta de superficie y producción agropecuaria continua ESPAC 2022

Situación financiera del Sector Florícola seleccionado

En las siguientes tablas se expone información financiera de las empresas seleccionadas en este estudio sobre: número de empleados, ingresos totales, utilidad neta, impuesto a la renta causado, activos, patrimonio, ingresos por ventas, utilidad antes de impuesto y, utilidad del ejercicio de los años 2018 a 2022.

Tabla 29

Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2018

No	Nombre	Empl eados	Ingresos Totales	Utilida d neta	IR		Patrimon io	Ingresos ventas	U.	Utilidad del ejercicio
					Causa do	Activos			de impuest o	
										-
	AAASACORPORATION		7.343.94			9.526.730,	2.997.349	7.312.910,		869.849,6
1	S.A.	420	2,10	0	0	90	,98	94	0	8
	AGRICOLA									-
	TABACUNDO, AGRITAB		7.327.74	48.875,	73.088	5.316.306,	2.614.481	7.216.860,	24.212,	
2	C.L.	460	9,92	84	,10	37	,73	20	26	28.485,01
			2.598.51			945.539,9	426.882,6	2.593.693,		
3	AGRIVALDANI S.A.	148	8,65	0	0	2	8	24	0	-12.304,92

No	Nombre	Empl eados	Ingresos Totales	Utilida d neta	IR		Patrimon io	Ingresos ventas	U. antes de impuest o		Utilidad del ejercicio
					Causa do	Activos			Impuesto	Utilidad	
			4.461.60	36.207,	36.207	4.134.045,	2.775.827	4.411.978,			
4	ARBUSTA C LTDA	229	9,54	38	,38	96	,73	04	0		-6.664,16
	AZAYA GARDENS CIA.		2.668.02	52.439,	19.023	1.746.757,	563.658,7	2.668.026,	71.463,		
5	LTDA.	63	6,04	34	,70	66	3	04	04		84.074,17
	BOUTIQUE FLOWER'S		3.546.61	16.524,	6.204,	3.345.395,	535.690,1	3.546.255,	22.728,		
6	S.A.	201	2,51	12	33	68	2	39	45		26.739,35
	CANANVALLEY		6.878.30	142.62	50.592	5.935.607,	1.379.820	6.699.720,	193.218		227.315,5
7	FLOWERS S.A.	341	3,75	6,13	,06	27	,53	66	,19		2
	CERESFARMS CIA.		8.090.25			4.281.253,	2.484.778	8.012.482,			177.127,5
8	LTDA.	434	4,98	-305,77	305,77	11	,39	07	0		8

No	Nombre	Empl eados	Ingresos Totales	Utilida d neta	IR		Patrimon io	Ingresos ventas	U. antes de impuest o		Utilidad del ejercicio
					Causa do	Activos			Impuesto	Utilidad	
											-
9	DENMAR SA	863	20.164.104,50	174.159,11	174.159,11	18.172.656,10	222.446,77	20.139.199,01	0	1.886.390,00	
10	DREAMFARMS CIA. LTDA.	101	1.708.425,48	0	0	2.006.354,91	365.113,38	1.679.053,64	0	192.270,72	
11	ECUADORIAN&SOUL CIA.LTDA.	4	0	0	0	16.037,34	-5.215,23	0	0	0	
12	ECUAGARDEN CIA. LTDA.	28	387.398,27	9.939,90	3.911,62	1.026.459,92	477.464,77	6.433.793,16	13.851,52	239.223,71	
13	ECUATORIAN FLOWER GRUNKO CIA. LTDA.	350	6.571.458,30	152.429,38	50.910,76	4.973.484,39	2.050.293,53	6.433.793,17	203.340,14	239.223,70	

No	Nombre	Empl eados	Ingresos Totales	Utilida d neta	IR		Patrimon io	Ingresos ventas	U. antes de impuest o		Utilidad del ejercicio
					Causa do	Activos			Impuesto	Utilidad	
			3.765.10	1.374,5	58.978	4.995.190,	1.736.553	3.613.853,	60.352,		
14	EXXIDE S. A	202	6,49	0	,32	77	,13	17	82	71.003,32	
			1.387.68			2.348.149,	778.462,9	1.383.830,			
15	FARMBLISSROSE S.A.	58	9,77	-31,96	31,96	46	4	48	0	-6.715,74	
	FINCA FLORENCANTO		1.380.13			633.925,1		1.377.937,	1.055,8		
16	CIA. LTDA. FINENFLOR	56	5,74	545,76	510,04	6	2.967,38	67	0	1.242,12	
	FLORES LA JULIANA		758.509,	1.396,6	4.450,	424.786,1			3.054,3		
17	S.A. JULFLORSA	52	38	0	99	0	77.722,50	758.506,19	9	3.593,39	
	FLORICOLA SAN										
	ISIDRO LABRADOR		22.289.8	26.848,		7.413.728,	1.210.777	21.492.614	26.848,		
18	FLORSANI S.A.S.	1372	75,40	05	0	48	,53	,19	05	31.586,00	

No	Nombre	Empl eados	Ingresos Totales	Utilida d neta	IR Causa do	Patrimon io	Ingresos ventas	U. antes de Utilidad impuest o del ejercicio		
	GALAPAGOS FLORES		4.041.09	27.777,	7.834,	4.950.946,	1.313.090	4.039.628,	35.612,	
19	GALAFLORES S.A.	217	0,85	64	72	26	,33	56	36	41.896,89
	JOSETH & MAXIMILIAN		2.655.49	112.37	33.398	1.669.426,	740.362,6	2.655.491,	145.774	171.499,4
20	FLOWERS S.A.	148	1,93	5,88	,64	82	6	93	,52	3
	LIFEFLOWERS CIA.		1.963.55	36.046,	34.142	2.599.923,	1.016.706	1.954.179,	70.188,	
21	LTDA.	73	8,31	56	,19	76	,01	60	75	82.575,00
			4.780.09			2.807.539,	1.055.735	4.758.779,		
22	NATBEAUTY S.A.	156	0,49	0	0	54	,18	13	0	-39.913,17
					-					
	PICASSOROSSES CIA.		3.002.10	32.168,	31.193	4.072.026,	616.960,0	2.896.970,		
23	LTDA.	100	4,13	99	,71	73	7	79	-975,28	-36.131,50

No	Nombre	Empl eados	Ingresos Totales	Utilida d neta	IR		Patrimon io	Ingresos ventas	U.	
					Causa do	Activos			de impuest o	Utilidad del ejercicio
	PROYECTO HIGHLAND		1.182.14				1.833.146,		1.181.816,	
24	BLOSSOMS S.A.	44	0,10	0	0	99	47.629,59	48	0	-74.373,06
			18.251.2				26.131.75	11.694.12		3.811.800,
25	ROYALFLOWERS S.A.	2375	64,70	0	0	1,80	7,10	,25	0	40
To			137.203.	285.78	584.94	121.307.1	37.179.68	135.366.62	870.725	6.088.011,
tal		8495	461,33	1,61	3,40	71,40	7,53	9,00	,01	12

Nota. Corporación Financiera Nacional (2018)

Tabla 30*Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2019*

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado	Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes		
								de	Utilidad del ejercicio	
	AAASACORPO		8.101.215,9			8.079.173, 2.957.959	7.975.686,4		1.102.69	
1	RATION S.A.	130	9	0	0	90	,82	6	0	9,52
	AGRICOLA									-
	TABACUNDO,		7.180.585,0	85.133,7		5.384.398, 2.476.082	7.095.451,2	85.133,7	269.276,	
2	AGRITAB C.L.	362	1	9	0	50	,63	2	9	64
	AGRIVALDANI		2.598.460,7	18.193,1		1.101.966, 572.432,6	2.597.185,2	23.228,9	27.328,1	
3	S.A.	145	1	7	5.035,77	72	0	5	4	6
	ARBUSTA C		4.473.930,7	34.174,4	45.278,4	4.213.631, 2.900.367	4.436.044,0	79.452,9	93.474,0	
4	LTDA	195	8	5	8	20	,21	9	3	3

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto del ejercicio	
					Activos	o			de	Utilidad
AZAYA										
5	GARDENS CIA. LTDA.	63	2.843.152,6	20.413,2	1.637.991,3	561.514,8	2.843.152,6	-	0	2.143,91
BOUTIQUE										
6	FLOWER'S S.A.	53	3.867.487,7	2.049,43	2.979.124,5	526.031,4	3.774.905,5	473,05	556,53	
CANANVALLEY										
7	FLOWERS S.A.	341	6.314.769,8	61.068,3	23.783,3	7.324.094,2	2.529.011,81	6.233.207,1	84.851,7	99.825,5
CERESFARMS										
8	CIA. LTDA.	434	8.381.689,7	9.858,71	41.758,3	4.380.580,9	2.644.918,68	8.331.568,2	51.617,1	58.032,8
-										
9	DENMAR SA	879	22.841.214,50	355.664,98	125.333,94	25.122.875,80	5.296.217,25	22.292.464,90	480.998,92	134.968,40

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio Activos	Ingresos ventas	U. antes de impuesto del ejercicio	
	DREAMFARMS		2.221.515,3				2.115.430,368.643,5	2.221.496,7		
10	CIA. LTDA.	116	6	764,71	2.235,96	50	7	6	3.000,67	3.530,20
	ECUADORIAN& SOUL									
11	CIA.LTDA.	4	0	0	0	15.850,53	-5.215,23	0	0	0
	ECUAGARDEN					1.140.141,473.375,5				
12	CIA. LTDA.	162	406.083,22	1.502,89	423,89	18	6	406.083,22	1.926,78	2.266,80
	ECUATORIAN FLOWER									
13	GRUNKO CIA. LTDA.	360	6.441.028,3	67.203,9	21.658,4	4.815.663,70	2.044.303,93	6.430.251,5	88.862,4	104.544,05
			3.708.059,9	40.269,1	55.963,2	5.184.759,1.794.066	3.573.750,5	96.232,3	68.747,8	
14	EXXIDE S. A	210	6	5	3	62	,93	8	8	5

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio Activos	Ingresos ventas	U. antes de impuesto del ejercicio	
										-
	FARMBLISSRO SE S.A.	72	1.513.451,39	0	0	2.197.019,59	740.746,85	1.511.387,16	0	37.716,09
	FINCA FLORENCANTO CIA. LTDA.		1.993.816,5			472.781,4		1.989.125,9		
16	FINENFLOR	47	2	1.591,06	941,31	3	4.364,64	9	2.532,37	2.285,91
	FLORES LA JULIANA S.A.					432.837,6				
17	JULFLORSA	38	687.939,03	0	340,73	9	77.711,26	687.939,03	0	-11,24
	FLORICOLA SAN ISIDRO		25.079.309,	36.975,3	63.632,5	7.863.990,	900.173,0	24.622.908,	100.607,	34.537,5
18	LABRADOR	1293	90	0	7	16	4	80	87	0

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto del ejercicio	
					Causado	Activos			Utilidad	Utilidad
	FLORSANI S.A.S.									
	GALAPAGOS									
	FLORES		4.127.800,9	21.106,1		5.262.505,	1.334.196	4.126.975,7	27.059,2	31.834,3
19	GALAFLORES S.A.	192	1	8	5.953,03	95	,52	0	1	7
	JOSETH & MAXIMILIAN		2.166.178,1			1.508.095,	699.008,4	2.166.178,1		63.173,9
20	FLOWERS S.A.	136	8	0	0	67	6	8	0	1
	LIFEFLOWERS		2.207.055,6	155.155,	55.452,7	2.769.490,	1.179.843	2.206.755,4	210.608,	247.774,
21	CIA. LTDA.	94	3	36	9	54	,97	5	15	29
	NATBEAUTY		4.445.612,3			3.033.895,	982.726,6	4.434.673,3		107.474,
22	S.A.	149	6	0	0	17	3	8	0	26

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto del	
					Utilidad neta	Utilidad neta			Utilidad del ejercicio	Utilidad del ejercicio
	PICASSOROSE		2.932.875,5		11.225,0	4.123.045,	741.134,5	2.891.145,9		13.284,0
23	S CIA. LTDA.	117	9	0	5	63	1	4	0	6
	PROYECTO									
	HIGHLAND									-
	BLOSSOMS					2.327.129,	635.856,3			422.991,
24	S.A.	27	702.171,94	2.844,66	0	45	3	699.327,28	2.844,66	09
	ROYALFLOWER		19.177.909,	224.158,		25.879.07	9.714.764	18.904.468,	224.420,	
25	S S.A.	1020	80	55	262,11	6,40	,43	80	66	1.191,40
	Tot		144.413.315	1.115.66	481.741,	129.365.5	42.150.23	142.452.13	1.563.85	1.377.80
	al	6639	,15	5,27	75	50,34	7,64	3,31	1,63	9,61

Nota. Corporación Financiera Nacional (2019)

Tabla 31

Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2020

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto	Utilidad
					Causado	Activos				del ejercicio
										-
	AAASACORPO		4.305.418,4	4.516.354			5.511.069	1.196.22	4.184.647,	1.565.5
1	RATION S.A.	32	1	,80	0	,14	2,65	63	-4.516.354,80	15,81
	AGRICOLA									-
	TABACUNDO,		4.399.073,6	4.853.400			4.621.774	1.556.75	4.385.395,	920.143
2	AGRITAB C.L.	248	5	,30	0	,49	7,45	71	-4.853.400,30	,85
	AGRIVALDANI		2.498.867,7		10.418,	1.186.344	602.419,	2.498.664,		22.350,
3	S.A.	130	5	8.579,70	61	,01	52	92	18.998,31	95

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto	Utilidad del
					Activos	o				ejercicio
										-
	ARBUSTA C		3.096.069,4	3.158.695			3.815.610	2.423.70	3.088.170,	482.642
4	LTDA	156	7	,20	0	,64	8,54	70	-3.158.695,20	,08
	AZAYA									
	GARDENS CIA.		2.470.255,0		10.606,	1.796.949	574.384,	2.457.968,		53.433,
5	LTDA.	88	0	34.811,88	37	,12	42	34	45.418,25	24
	BOUTIQUE									
	FLOWER'S		4.071.049,1	-	27.791,	4.115.520	530.888,	4.068.235,		4.856,6
6	S.A.	117	0	23.663,11	25	,45	05	67	4.128,14	3
	CANANVALLE									
	Y FLOWERS		5.659.404,9	4.046.428			6.045.996	1.500.26	5.530.159,	13.321,
7	S.A.	334	5	,50	0	,90	9,97	41	-4.046.428,50	86

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR			Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto	Utilidad del
					Causado	Activos	nio				ejercicio
	CERESFARMS		8.239.624,9		45.932,	4.369.503	2.661.14	8.238.847,			64.795,
8	CIA. LTDA.	434	4	9.143,59	73	,67	2,16	38	55.076,32		67
			21.394.543,	121.141,8	175.064	29.914.09	5.608.59	20.999.875			348.477
9	DENMAR SA	1223	20	1	,23	8,60	8,94	,00	296.206,04		,70
	DREAMFARMS		1.844.411,4		1.070,4	1.914.827	334.367,	1.844.398,			5.724,0
10	CIA. LTDA.	92	8	3.795,05	0	,83	63	17	4.865,45		6
	ECUADORIAN										-
	&SOUL				-	959.860,0					21.715,
11	CIA.LTDA.	15	398.029,85	21.715,05	0	1	9.069,72	392.723,12	-21.715,05		05
	ECUAGARDEN				-	5.796,7	1.246.677	466.962,			6.413,0
12	CIA. LTDA.	72	480.000,00	12.209,82	3	,79	47	480.000,00	-6.413,09		9

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio Activos	Ingresos ventas	U. antes de impuesto	Utilidad del
					8	4				ejercicio
	FLORES LA JULIANA S.A.				5.263,4	406.114,1	79.566,7			1.855,4
17	JULFLORSA	34	645.025,52	-3.686,31	8	4	6	645.018,27	1.577,17	9
	FLORICOLA SAN ISIDRO LABRADOR FLORSANI		25.273.866,		116.372	9.627.114	911.544,	24.493.919		199.008
18	S.A.S.	1552	40 52.784,85		,72	,63	41	,80	169.157,57	,90
	GALAPAGOS FLORES GALAFLOR		3.453.195,5	-		5.393.571	1.255.60	3.452.687,		78.588,
19	S.A.	192	5 78.588,51		0	,72	8,07	98	-78.588,51	51

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio Activo	Ingresos ventas	U. antes de impuesto	Utilidad del ejercicio
	JOSETH & MAXIMILIAN		1.974.891,5	-			2.403.779	1.444.16	1.974.891,	35.382,
20	FLOWERS S.A.	116	5	35.970,47	588,47	,08	1,02	55	-35.382,00	00
	LIFEFLOWERS		2.371.934,5	218.127,1	65.770,	2.883.068	1.397.97	2.371.664,		333.997
21	CIA. LTDA.	100	2	0	89	,38	1,06	13	283.897,99	,64
	NATBEAUTY		3.524.438,2		3.896,6	2.945.939	988.928,	3.511.311,		2.358,6
22	S.A.	97	6	-6.255,27	4	,24	96	28	-2.358,63	3
	PICASSOROS		3.038.920,0	452.680,0		4.288.391	431.293,	2.842.774,		452.680
23	ES CIA. LTDA.	143	0	0	0	,38	63	33	-452.680,00	,00

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto	Utilidad
					Causado	Activos				del ejercicio
	PROYECTO									
	HIGHLAND									-
24	S.A.	48	620.237,56	51.877,59	-	1.730.607,44	104.216,38	620.237,56	-51.877,59	51.877,59
					-					-
25	RS S.A.	1103	16.398.299,80	14.203.454,00	0	26.109.006,60	10.586.106,50	15.322.215,30	14.203.454,00	- 279.551,20
					-					-
Tot			128.688.56	31.524.90	522.449	134.978.4	38.775.6	125.100.81	-	3.288.3
al		7073	6,86	1,48	,89	08,89	30,28	6,64	31.002.451,59	68,54

Nota. Corporación Financiera Nacional (2020)

Tabla 32*Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2021*

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado	Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes		
								de impuesto	Utilidad del ejercicio	
	AAASACORPORACION S.A.	30	564.630,7	775.893,4	0	1.816.080	1.014.356	86.473,72	775.893,48	556.804,93
	AGRICOLA TABACUNDO, AGRITAB C.L.	328	4.340.084,86	3.121.551,90	0	2.698.752	1.664.726	3.042.895,12	3.121.551,90	74.172,93
	AGRIVALDANI S.A.	168	3.497.907,89	2.476.122,00	19.619,68	1.683.538	655.400,07	3.485.550,06	2.456.502,30	85.412,04

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto de Utilidad del ejercicio	
					Causado	Activos			Impuesto	Utilidad
4	ARBUSTA C LTDA	138	4.029.158,37	2.377.744,60	26.771,94	3.855.239,63	3.329.973,94	2.503.664,52	2.350.972,60	966.518,41
5	AZAYA GARDENS CIA. LTDA.	100	3.043.177,55	32.231,96	9.218,06	2.145.687,08	606.616,38	3.043.177,55	41.450,02	48.764,73
6	BOUTIQUE FLOWER'S S.A.	117	5.970.752,53	-11.725,75	19.424,75	4.357.118,73	511.425,96	5.968.896,20	7.699,00	9.057,65
7	CANANVALLEY FLOWERS S.A.	347	7.007.538,65	76.866,19	24.704,01	6.234.359,02	1.560.536,72	6.925.038,63	101.570,20	119.494,35
8	CERESFARMS CIA. LTDA.	489	10.769.590,60	70.166,29	48.963,62	4.650.953,50	2.731.996,46	10.755.693,06	119.129,91	140.152,90

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto de Utilidad del ejercicio	
					Causado	Activos			Impuesto	Utilidad
			37.459,88	1.728.269,	235.812	51.548,95	7.196.205	37.177.765	1.964,08	2.310,685
9	DENMAR SA	2244	7,10	72	,72	9,00	,32	,12	2,44	,20
	DREAMFARMS		2.740.583,		9.123,2	4.118.534	2.027.610	2.732.882,	39.050,2	
10	CIA. LTDA.	92	53	29.927,00	7	,63	,77	67	7	45.941,50
	ECUADORIAN&S		1.243.231,			1.218.794		1.242.712,	13.340,7	
11	OUL CIA.LTDA.	104	96	13.340,79	0	,32	-2.454,13	13	9	15.695,05
	ECUAGARDEN		429.971,8		3.448,6	987.428,4	478.970,5		10.495,9	
12	CIA. LTDA.	151	3	7.047,25	6	5	8	429.971,83	1	12.348,13
	ECUATORIAN FLOWER GRUNKO CIA.		7.562.915,	278.965,0	23.388,	4.621.791	2.284.098	7.153.608,	302.353,	355.710,2
13	LTDA.	340	94	0	73	,04	,19	28	73	7

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto de Utilidad del ejercicio	
					Causado	Activos			Impuesto	Utilidad
			3.991.982,		48.967,	5.830.462	1.875.569	3.839.199,	94.131,3	110.742,7
14	EXXIDE S. A	220	29	45.163,98	32	,58	,15	53	0	1
				-					-	
	FARMBLISSROS		2.432.206,	1.784.861,	24.434,	1.966.616	600.110,5	2.428.835,	1.760.42	169.559,2
15	E S.A.	84	19	00	26	,06	8	53	6,80	5
	FINCA									
	FLORENCANTO									
	CIA. LTDA.		2.070.421,		5.663,5	714.467,3		2.070.229,	19.936,1	
16	FINENFLOR	71	68	14.272,61	2	3	42.563,20	96	3	23.454,27
	FLORES LA									
	JULIANA S.A.		842.148,2		3.463,7	456.924,7				
17	JULFLORSA	52	4	1.469,77	4	4	85.370,89	841.966,47	4.933,51	5.804,13

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes	Utilidad del ejercicio	
					Causado	Activos			de impuesto		
	FLORICOLA SAN ISIDRO LABRADOR		38.689,35	124.015,8			19.566,78	2.748,445	37.220,490	124.015,	145.901,0
18	FLORSANI S.A.S.	2336	6,50	2	0	9,80	,54	,47	82		0
	GALAPAGOS FLORES		3.963.833,			2.862,4	4.347.331	1.050.236	3.960.929,	13.011,2	
19	GALAFLORES S.A.	184	96	10.148,80	8	,42	,55	37	8	15.307,39	
	JOSETH & MAXIMILIAN		2.596.474,	177.742,3	35.092,	2.615.626	1.672.103	2.596.474,	212.835,	250.394,4	
20	FLOWERS S.A.	130	68	4	92	,97	,46	68	26	2	
	LIFEFLOWERS		2.776.630,	248.159,2	51.492,	2.545.525	1.750.502	2.776.135,	299.651,	352.531,7	
21	CIA. LTDA.	100	00	5	72	,49	,79	49	97	3	

Nota. Corporación Financiera Nacional (2021)

Tabla 33

Resumen financiero de las florícolas certificadas con Flor Ecuador 2022

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado	Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto		
								Utilidad del ejercicio	Utilidad del ejercicio	
	AAASACORPO			453.159,		2.482.772,	1.599.108		453.159,	453.159,7
1	RATION S.A.	3	366.127,50	71	0	51	,52	154.305,23	71	1
	AGRICOLA									
	TABACUNDO,		1.943.482,1	1.799.84	62.854,	3.570.322,	3.121.365		1.627.96	1.627.968
2	AGRITAB C.L.	4	9	0,69	86	75	,85	247.785,89	8,49	,49

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto de Utilidad del ejercicio		
						Activos					
	AGRIVALDANI			12.006,6			2.152.553,894.818,3				
3	S.A.	167	0	0	0	61	2	0	0	0	
	ARBUSTA C		2.875.305,0	2.429.91	64.024,	5.178.217,	5.012.308		2.367.26	2.367.267	
4	LTDA	4	8	7,21	86	16	,17	291.324,17	7,20	,20	
	AZAYA										
	GARDENS CIA.		3.494.119,9			2.502.199,	614.155,8	3.494.119,9			
5	LTDA.	96	7	7.539,46	0	20	4	7	0	49.826,55	
	BOUTIQUE		4.932.193,2			5.282.455,	749.563,9	4.924.716,7			
6	FLOWER'S S.A.	84	0	8.222,03	0	82	4	6	8.222,30	8.222,03	
	CANANVALLEY		7.566.431,4	49.736,4	26.014,	6.874.617,	1.669.904	7.327.682,7	118.245,	115.642,0	
7	FLOWERS S.A.	384	3	1	05	21	,03	6	69	6	

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio Activos	Ingresos ventas	U. antes de impuesto de Utilidad del ejercicio	
8	CERESFARMS CIA. LTDA.	506	11.478.564,59	47.739,96	36.036,73	4.668.350,70	2.639.635,00	11.478.564,59		- 25.156,96
9	DENMAR SA	2807	48.575.400,74	3.016.173,78	94.923,16	60.337.199,71	4.732.433,97	47.869.849,42	3.027.324,78	3.027.324,78
10	DREAMFARMS CIA. LTDA.	103	3.005.106,19	26.436,00	11.025,13	4.855.647,62	2.205.562,50	2.715.106,19	37.461,13	21.455.928,08
11	ECUADORIAN& SOUL CIA.LTDA.	71	1.066.979,56	122.633,56		1.538.949,12	91.994,62	1.066.979,56	122.633,56	122.633,56

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado	Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes	
								Impuesto	Utilidad del ejercicio
									-
	ECUAGARDEN					1.875.225,1	1.186.034,6		335.745,0
12	CIA. LTDA.	131	562.105,00	8.955,97	0	26,69	562.105,00	8.955,97	3
	ECUATORIAN								
	FLOWER				-				-
	GRUNKO CIA.		5.183.490,3	704.604,6		4.314.796,1	1.454.616,6	5.183.490,3	704.604,6
13	LTDA.	332	3	67	0	52,66	3	0	7
			4.314.039,3	52.866,7	53.728,6	6.926.650,1	1.900.719,3	4.314.039,3	
14	EXXIDE S. A	209	2	2	94	75,86	2	0	18.254,82
	FARMBLISSRO		2.627.346,6	55.295,3	11.128,6	1.984.628,6	655.405,9	2.627.346,6	60.507,8
15	SE S.A.	92	6	5	75	32,3	6	8	71.185,74
	FINCA		1.441.724,2	14.945,7		617.339,6		1.441.724,2	14.945,7
16	FLORENCANTO	67	4	1	0	1,77.220,54	4	1	14.945,71

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado	Patrimonio Activos	Ingresos ventas	U. antes de impuesto del		
								Utilidad del ejercicio	Utilidad del ejercicio	
	CIA. LTDA. FINENFLOR									
	FLORES LA JULIANA S.A.					498.636,1				
17	JULFLORSA	48	782.129,35	-1.241,27	0	0	84.129,62	8.906,84	0 -1.241,27	
	FLORICOLA SAN ISIDRO LABRADOR FLORSANI		46.753.744,	231.662,	201.226	19.845.00	3.600.912	46.753.744,	218.501,	257.060,3
18	S.A.S.	2096	69	79	,66	4,81	,35	69	29	4
	GALAPAGOS FLORES		3.557.785,5			5.151.340,	1.141.442	3.557.770,7		
19	GALAFLORES S.A.	190	3	1.046,74	295,23	92	,89	3	1.341,97	1.578,79

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado	Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes		
								Impuesto	Utilidad del ejercicio	
	JOSETH & MAXIMILIAN		2.659.354,9	136.451,		2.419.192,	1.498.740	2.659.354,9	153.245,2	
20	FLOWERS S.A.	130	4	37	0	87	,26	4	0	4
	LIFEFLOWERS		2.077.876,9	38.222,9		2.180.949,	1.607.907	2.073.684,4		-
21	CIA. LTDA.	94	5	6	0	59	,35	2	0	34.030,43
	NATBEAUTY		3.671.626,7	327.516,		3.503.520,	821.932,9	3.660.688,6	408.062,	408.062,2
22	S.A.	112	2	69	0	76	9	5	28	8
	PICASSOROSE		3.014.347,1	176.175,		4.395.197,	353.337,2	2.956.613,5		121.803,8
23	S CIA. LTDA.	163	4	71	0	63	9	0	0	4

No	Nombre	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado		Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto del ejercicio	
					Utilidad neta	Utilidad neta			Utilidad neta	Utilidad neta
	PROYECTO									
	HIGHLAND			-					-	-
	BLOSSOMS			636.186,		2.040.916,			638.022,	842.344,2
24	S.A.	44	669.754,43	98	0	48 95.237,62		638.090,53	29	3
				-						-
	ROYALFLOWE		21.979.929,	1.331.35		23.891.15	14.176.85	21.827.764,		1.331.357
25	RS S.A.	1074	86	7,40	0	8,54	6,04	69	0	,40
				-					-	-
Tot			184.598.965	2.292.99	561.258	179.087.8	51.801.35	177.835.75	185.784,	24.484.68
al		9011	,61	2,38	,37	43,57	5,61	9,08	99	5,75

Nota. Corporación Financiera Nacional (2022)

Resumen de producción del sector florícola en Pedro Moncayo

Durante el período 2018-2019 hay un crecimiento en la producción (7508 ha a 9316 ha) y en la cosecha de flores (6960 ha a 8618 ha). Por otro lado, en el período 2019-2020 se puede evidenciar un decremento en la producción (9316 ha a 5395 ha) y en la cosecha (8612 ha a 5092 ha) debido a la pandemia del COVID 19 lo que perjudico notoriamente al sector florícola en la producción, especialización y exportación de flores. En el periodo 2020-2021 hay un crecimiento de producción (5395 ha a 7463 ha) y en la cosecha (5092 ha a 6763 ha) que permite una recuperación en el sector, reafirmandose en el período 2021-2022 en producción (7463 ha a 7851 ha) y cosecha (6763 ha a 7112 ha) en el cual se puede evidenciar el crecimiento paulatino del sector.

De manera general se puede evidenciar que en el período 2018-2022 se han plantado 37533 hectáreas y se han cosechado 34545 hectáreas a nivel nacional lo que representa el crecimiento del sector florícola durante los períodos de análisis, considerando que existió un decremento en el período 2019-2020.

Tabla 34

Resumen de Producción Del Sector Florícola De Pedro Moncayo En El Período 2018-2022

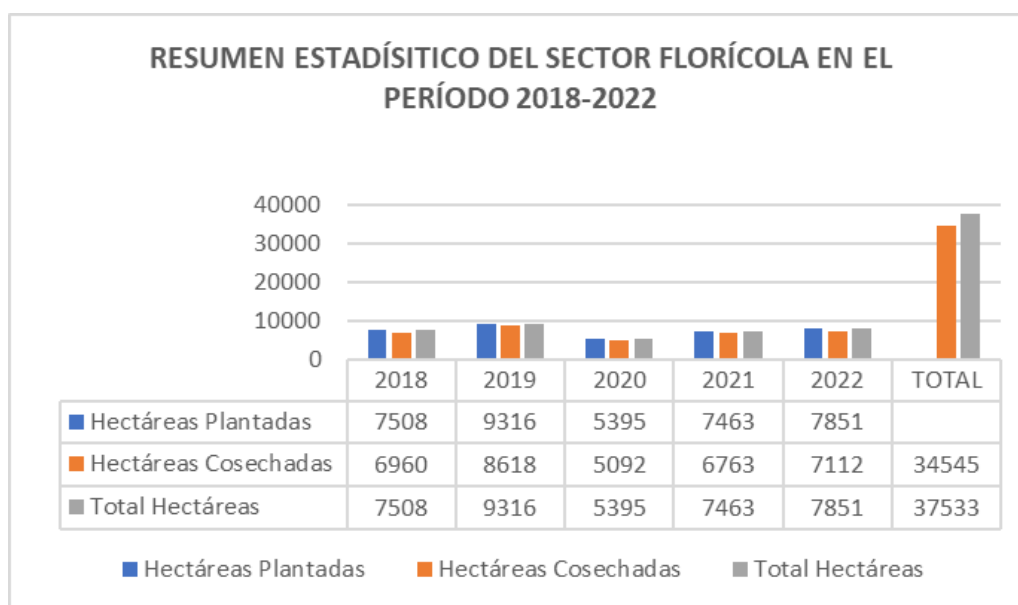
Período	Hectáreas	Hectáreas	Total
	Plantadas	Cosechadas	Hectáreas
2018	7508	6960	7508
2019	9316	8618	9316
2020	5395	5092	5395

Período	Hectáreas Plantadas	Hectáreas Cosechadas	Total Hectáreas
2021	7463	6763	7463
2022	7851	7112	7851
TOTAL		34545	37533

Nota. Resumen de producción del sector florícola

Figura 2

Resumen de producción del sector florícola en Pedro Moncayo



Nota. Resumen de producción del sector florícola

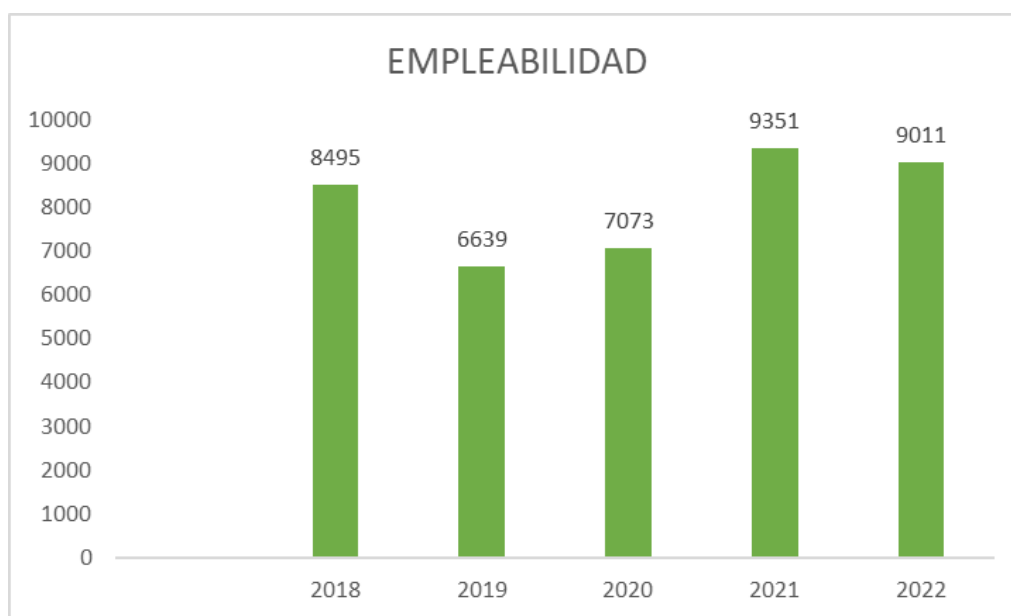
Resumen de empleabilidad del sector florícola en Pedro Moncayo

Durante el período 2018-2019 hay un crecimiento en la empleabilidad que es de 8495 a 9011 empleados. Pero es importante mencionar que en el período 2018-2020 se evidencia un decremento en la empleabilidad de 8495 a 7073 empleados, esto debido a la pandemia del COVID 19, que perjudico notoriamente al sector florícola en la producción, especialización y exportación de flores. En el periodo 2020-2022 hay un crecimiento de empleabilidad de 7073 a 9011, lo que permite una recuperación en el sector referente a mano de obra, en el cual se puede evidenciar la importancia del recurso humano en el crecimiento paulatino del sector.

De manera general se puede evidenciar que en el período 2018-2022 ha existido un alto porcentaje de empleabilidad en el sector florícola del Cantón Pedro Moncayo, lo que representa el crecimiento del sector durante los períodos de análisis, considerando que existió un decrecimiento significativo en el período 2018-2020.

Figura 3

*Resumen De Empleabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo
2018-2022*



Nota. Empleabilidad del sector florícola

Resumen de ingresos por ventas del sector florícola en Pedro Moncayo

De manera general durante el período 2018-2022 hay un crecimiento en los ingresos por ventas totales lo que permite evidenciar que hay una tendencia al crecimiento cada año, pero esta se vio interrumpida en el período 2019-2020 debido a la pandemia del COVID 19, ya que se dejó de exportar a los principales mercados internacionales. De manera específica en el período 2018-2019 el sector florícola de Pedro Moncayo tuvo un crecimiento del 5%, lo que representa que el sector tenía una tendencia a crecer, pero en el período 2019-2020 se presenta un decrecimiento del 12% por el motivo anteriormente expuesto.

El período 2020-2021 hay una recuperación del 37% y en el período 2021-2022 del 4%, lo que evidencia una recuperación del 41% en el total de ventas del sector. Es importante mencionar que los ingresos del sector florícola del cantón Pedro Moncayo en los períodos siguientes a la pandemia aumentan nuevamente lo que ayuda a la economía del sector y del país. Se puede evidenciar que en el período 2018-2022 ha existido un crecimiento en el total de ingresos que aporta el cantón al sector florícola, además se puede establecer que este crecimiento también ayuda al fortalecimiento de la empleabilidad y de la especialización de cada una de las florícolas.

Tabla 35

Resumen De Ingresos Por Ventas Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022

Año	Ingreso por ventas	Porcentaje de participación	Variación relativa	Porcentaje
2018	135.366.629,00	18%	2018-2019	5%
2019	142.452.133,31	19%	2019-2020	-12%
2020	125.100.816,64	17%	2020-2021	37%
2021	171.177.712,87	23%	2021-2022	4%
2022	177.835.759,08	24%		
Total de ventas	751.933.050,90	100%		

Nota. Resumen de Ingresos por ventas del Sector Florícola

Análisis de la rentabilidad del sector florícola en Pedro Moncayo

En las siguientes tablas se presentan los indicadores de rentabilidad ROA, ROE y Rentabilidad neta de cada una de las florícolas estudiadas en este proyecto. Logo, se exponen los promedios de los índices de rentabilidad calculados desde el 2018 a 2022 como resultado de los índices de cada florícola estudiada.

Tabla 36

*Indicadores de rentabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo
2018-2020*

No.	Empresa	2018			2019			2020		
		ROA	ROE	R. neta	ROA	ROE	R. neta	ROA	ROE	R. neta
										-
1	AAASACORPORATION S.A.	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	-82%	378%	108%
	AGRICOLA TABACUNDO,			-				-	-	-
2	AGRITAB C.L.	-1%	-2%	0,7%	2%	3%	1%	105%	312%	111%
3	AGRIVALDANI S.A.	0%	0%	0,0%	2%	3%	1%	1%	1%	0%
				-						-
4	ARBUSTA C LTDA	-1%	-1%	0,8%	1%	1%	1%	-83%	130%	102%
5	AZAYA GARDENS CIA. LTDA.	3%	9%	2,0%	0%	0%	0%	2%	6%	1%
6	BOUTIQUE FLOWER'S S.A.	0%	3%	0,5%	0%	0%	0%	-1%	-4%	-1%
	CANANVALLEY FLOWERS									-
7	S.A.	2%	10%	2,1%	1%	2%	1%	-67%	270%	-73%

No.	Empresa	2018			2019			2020		
		R.			R.			R.		
		ROA	ROE	neta	ROA	ROE	neta	ROA	ROE	neta
8	CERESFARMS CIA. LTDA.	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
				-						
9	DENMAR SA	-1%	78%	0,9%	1%	7%	2%	0%	2%	1%
10	DREAMFARMS CIA. LTDA.	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
	ECUADORIAN&SOUL								-	
11	CIA.LTDA.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-2%	239%	-6%
12	ECUAGARDEN CIA. LTDA.	1%	2%	2,6%	0%	0%	0%	-1%	-3%	-3%
	ECUATORIAN FLOWER									
13	GRUNKO CIA. LTDA.	3%	7%	2,4%	1%	3%	1%	-10%	-36%	-11%
14	EXXIDE S. A	0%	0%	0,0%	1%	2%	1%	0%	1%	0%
15	FARMBLISSROSE S.A.	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	-1%	-1%	-1%
	FINCA FLORENCANTO CIA.									
16	LTDA. FINENFLOR	0%	18%	0,0%	0%	36%	0%	2%	40%	1%
	FLORES LA JULIANA S.A.									
17	JULFLORSA	0%	-2%	0,2%	0%	0%	0%	-1%	-5%	-1%
	FLORICOLA SAN ISIDRO									
18	LABRADOR FLORSANI S.A.S.	0%	2%	0,1%	0%	4%	0%	1%	6%	0%
	GALAPAGOS FLORES									
19	GALAFLORES S.A.	1%	2%	0,7%	0%	2%	1%	-1%	-6%	-2%
	JOSETH & MAXIMILIAN									
20	FLOWERS S.A.	7%	15%	4,2%	0%	0%	0%	-1%	-2%	-2%

No.	Empresa	2018			2019			2020		
		R.			R.			R.		
		ROA	ROE	neta	ROA	ROE	neta	ROA	ROE	neta
21	LIFEFLOWERS CIA. LTDA.	1%	4%	1,8%	6%	13%	7%	8%	16%	9%
22	NATBEAUTY S.A.	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0%	-1%	0%
				-						-
23	PICASSOROSSES CIA. LTDA.	-1%	-5%	1,1%	0%	0%	0%	-11%	105%	-16%
	PROYECTO HIGHLAND									
24	BLOSSOMS S.A.	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	-3%	-50%	-8%
										-
25	ROYALFLOWERS S.A.	0%	0%	0,0%	1%	2%	1%	-54%	134%	-93%
Total		0,24%	1%	0,2%	1%	3%	1%	-23%	-81%	-25%

Nota. Indicadores de rentabilidad del sector florícola

Tabla 37

Indicadores de rentabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo
2021-2022

No.	Nombre	2021			2022		
		R.			R.		
		ROA	ROE	Neta	ROA	ROE	Neta
				-			-
				897		-	294
1	AAASACORPORATION S.A.	-43%	-76%	%	18%	-28%	%

No.	Nombre	2021			2022		
		ROA	ROE	R. Neta	ROA	ROE	R. Neta
		-	-	-			
	AGRICOLA TABACUNDO, AGRITAB	116	188	103			726
2	C.L.	%	%	%	50%	58%	%
		-	-				
		147	378				
3	AGRIVALDANI S.A.	%	%	-71%	1%	1%	0%
							834
4	ARBUSTA C LTDA	-62%	-71%	-95%	47%	48%	%
5	AZAYA GARDENS CIA. LTDA.	2%	5%	1%	0%	1%	0%
6	BOUTIQUE FLOWER'S S.A.	0%	-2%	0%	0%	1%	0%
7	CANANVALLEY FLOWERS S.A.	1%	5%	1%	1%	3%	1%
8	CERESFARMS CIA. LTDA.	2%	3%	1%	-1%	-2%	0%
9	DENMAR SA	3%	24%	5%	-5%	-64%	-6%
10	DREAMFARMS CIA. LTDA.	1%	1%	1%	1%	1%	1%
				-			
			544			133	
11	ECUADORIAN&SOUL CIA.LTDA.	1%	%	1%	-8%	%	-11%
12	ECUAGARDEN CIA. LTDA.	1%	1%	2%	0%	1%	2%
	ECUATORIAN FLOWER GRUNKO CIA.					-	
13	LTDA.	6%	12%	4%	16%	-48%	-14%
14	EXXIDE S. A	1%	2%	1%	1%	3%	1%

No.	Nombre	2021		2022			
		ROA	ROE	R. Neta	RO A	ROE	R. Neta
			-				
			297				
15	FARMBLISSROSE S.A.	-91%	%	-73%	3%	8%	2%
	FINCA FLORENCANTO CIA. LTDA.						
16	FINENFLOR	2%	34%	1%	2%	19%	1%
17	FLORES LA JULIANA S.A. JULFLORSA	0%	2%	0%	0%	-1%	-14%
	FLORICOLA SAN ISIDRO LABRADOR						
18	FLORSANI S.A.S.	1%	5%	0%	1%	6%	0%
	GALAPAGOS FLORES GALAFLOR						
19	S.A.	0%	1%	0%	0%	0%	0%
	JOSETH & MAXIMILIAN FLOWERS						
20	S.A.	7%	11%	7%	-6%	-9%	-5%
21	LIFEFLOWERS CIA. LTDA.	10%	14%	9%	-2%	-2%	-2%
22	NATBEAUTY S.A.	0%	2%	0%	-9%	-40%	-9%
			-				
			469				
23	PICASSOROSSES CIA. LTDA.	-14%	%	-19%	-4%	-50%	-6%
						-	-
	PROYECTO HIGHLAND BLOSSOMS						
24	S.A.	0%	0%	0%	31%	%	%
25	ROYALFLOWERS S.A.	0%	-1%	0%	-6%	-9%	-6%

No.	Nombre	2021		2022			
		ROA	ROE	R. Neta	ROA	ROE	R. Neta
Tota							
I		-5%	-18%	-5%	-1%	-4%	-1%

Nota. Indicadores de rentabilidad del sector florícola

Tabla 38

Indicadores De Rentabilidad Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022

Año	ROA	ROE	R. Neta
2018	0,24%	1%	0,2%
2019	1%	3%	1%
2020	-23%	-81%	-25%
2021	-5%	-18%	-5%
2022	-1%	-4%	-1%

Nota. Indicadores de rentabilidad período 2018-2022

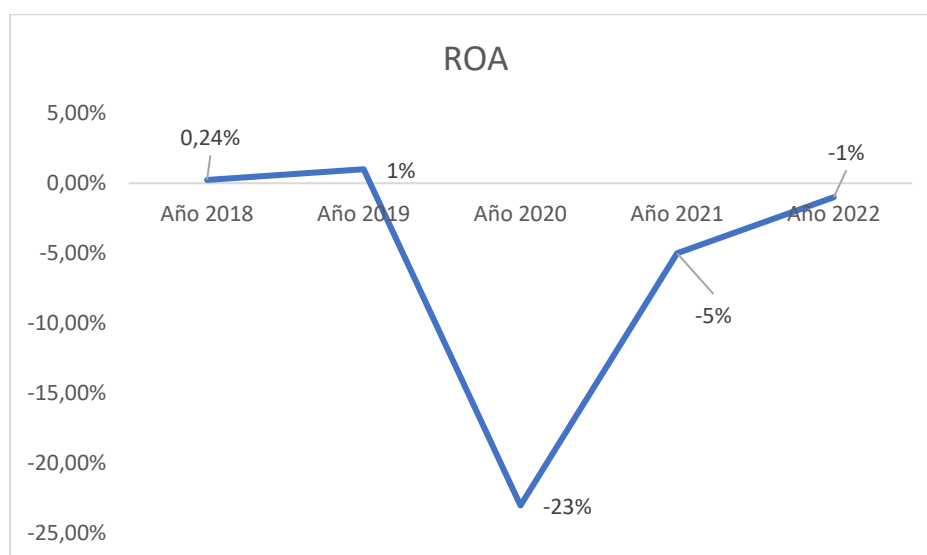
Rentabilidad del Activo ROA

En el período 2018-2019 el ROA del sector florícola de Pedro Moncayo tuvo un crecimiento del 0,76% en sus activos totales, lo que representa que el sector tenía una tendencia a crecer, pero en el período 2019-2020 se presenta un decrecimiento del 24% en sus activos debido a la pandemia del COVID 19. En el período 2020-2021 hay una recuperación del 28%, pero de igual manera el ROA se presenta negativo (-5%) lo que

representa que el sector en este período no ha tenido beneficios. En el período 2021-2022 hay una recuperación del 4%, lo que evidencia una tendencia al crecimiento de los activos totales del sector, pero al ser el ROA (-1%) todavía no existen beneficios en el sector florícola del cantón Pedro Moncayo.

Figura 4

ROA del Sector Florícola Certificado en el Cantón Pedro Moncayo 2018-2022



Nota. ROA del Sector Florícola Certificado 2018-2022

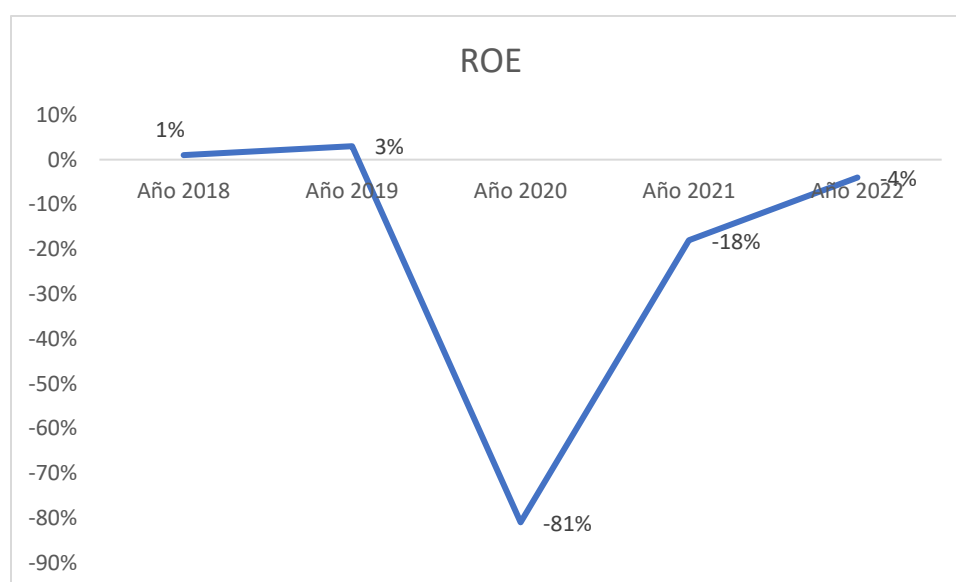
Rentabilidad del Patrimonio ROE

En el período 2018-2019 el ROE del sector florícola de Pedro Moncayo tuvo un crecimiento del 2% lo que representa que el sector tenía una tendencia a crecer en su rentabilidad financiándose con sus propios recursos, pero en el período 2019-2020 se presenta un decrecimiento del 84% en sus recursos debido a la pandemia del COVID 19.

En el período 2020-2021 hay una recuperación del 63%, pero de igual manera el ROE se presenta negativo (-18%) lo que representa que el sector en este período no ha podido financiarse con sus propios recursos. En el período 2021-2022 hay una recuperación del 22%, lo que evidencia una tendencia al crecimiento de los recursos del sector, pero al ser el ROE (-4%) todavía no existen beneficios en el sector florícola del cantón Pedro Moncayo.

Figura 5

ROE Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022



Nota. ROE del Sector Florícola Certificado 2018-2022

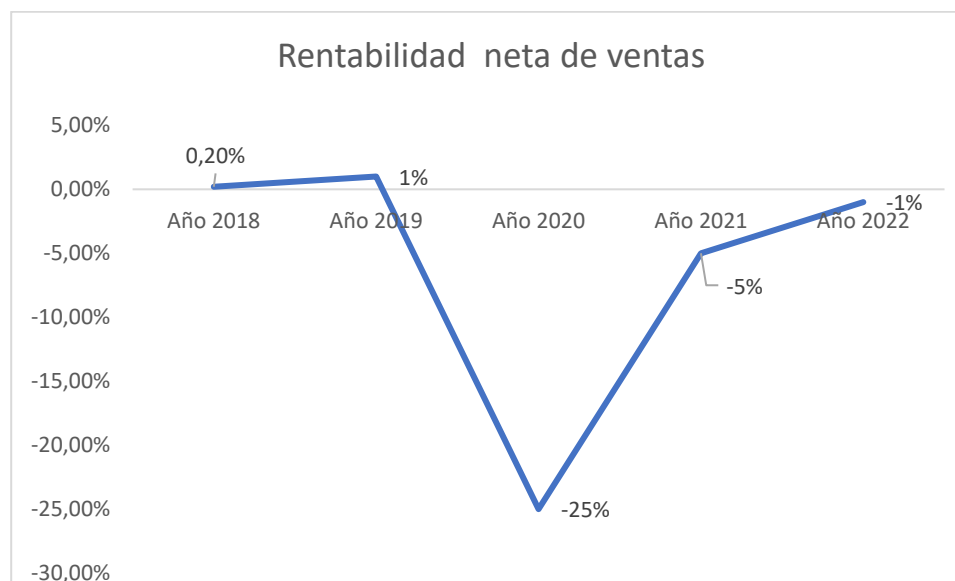
Rentabilidad Neta

En el período 2018-2019 la rentabilidad neta de ventas en el sector florícola de Pedro Moncayo tuvo un crecimiento del 0,80% lo que representa que el sector está generando buenas ganancias en relación con sus ingresos totales, pero en el período 2019-2020 se presenta un decrecimiento del 24% debido a la pandemia del COVID 19. En el período 2020-2021 hay una recuperación del 20%, pero de igual manera la rentabilidad neta de ventas se presenta negativa (-5%) lo que representa que el sector sigue teniendo pérdidas.

En el período 2021-2022 hay una recuperación del 4%, lo que evidencia una tendencia al crecimiento en los ingresos del sector, pero al ser la rentabilidad neta de ventas (-1%) el sector florícola del cantón Pedro Moncayo no puede generar ganancias referentes a sus ingresos totales.

Figura 6

Rentabilidad neta Del Sector Florícola Certificado En El Cantón Pedro Moncayo 2018-2022



Nota. Rentabilidad neta del Sector Florícola Certificado 2018-2022

En consecuencia, se observa que los indicadores de rentabilidad de ROA, ROE y Rentabilidad Neta para el sector florícola analizado, en el año 2019 son favorables porque son positivos y, en el año 2020 caen debido a la pandemia por el cierre de la logística de transporte en mercado internacionales, sin embargo, en 2021 y 2022 empiezan a

recuperarse, pero aún siguen siendo indicadores negativos. Por ende, el sector florícola ecuatoriano no resulta atractivo financieramente al año 2022.

Capítulo IV

Resultados y Análisis

Aplicación de encuesta

Navarro (2005) Menciona que es importante establecer un modelo de análisis conceptual con base empírica del tema del Capital Humano, que ayuden a implementar políticas más integrales en el ámbito global, pero también y especialmente en el regional y local como objetivo principal de esta propuesta se debe analizar:

- **Nivel de educación:** se puede medir a través del número de años de educación formal, diplomas y certificaciones.
- **Experiencia laboral:** se puede medir a través del número de años de experiencia en el campo de trabajo y la cantidad de proyectos y responsabilidades asumidas.
- **Competencias y habilidades técnicas:** se pueden medir mediante pruebas de conocimiento y habilidades específicas relacionadas con el campo de trabajo.
- **Competencias y habilidades interpersonales:** se pueden medir a través de encuestas de clima laboral, evaluaciones de desempeño, retroalimentación de colegas y supervisores.
- **Nivel de compromiso y motivación:** se pueden medir a través de encuestas de clima laboral, evaluaciones de desempeño, tasas de rotación de personal y absentismo laboral.

- **Creatividad e innovación:** se pueden medir a través de la evaluación de proyectos y propuestas de mejora, la participación en iniciativas de innovación y el grado de aplicación de ideas novedosas.
- **Desempeño laboral:** se puede medir a través de indicadores de eficiencia, productividad y calidad del trabajo, así como el cumplimiento de objetivos y metas establecidas.
- **Desempeño familiar:** Términos como “conciliación”, “equilibrio”, “balance” entre trabajo y familia, son los adecuados para disminuir los conflictos laborales y del hogar.

Para la investigación se ha tomado en cuenta la dimensión laboral y familiar de manera más profunda, pero sin dejar de lado los demás factores antes mencionados.

Para la dimensión familiar se ha tomado el estudio realizado por Cachutt & Ortiz (2015) acerca de la Integración Trabajo familia en el que se menciona que “Integrar la vida laboral y la vida familiar significa tomar conciencia de los efectos que las decisiones laborales pueden tener en la calidad de vida de las personas y en sus familias, impactando positiva o negativamente en el desarrollo de sus integrantes”.

Variables ITF

- a) **Satisfacción ITF (SITF):** Nivel de satisfacción personal, en relación a la habilidad para integrar las responsabilidades laborales y familiares
- b) **Compromiso (C):** Nivel de apego a la organización y deseos de permanecer en ella, debido a la valoración que recibe, tanto en lo personal, como familiar
- c) **Apoyo a la ITF (AITF):** Apoyo ofrecido por la organización, en cuanto a políticas de conciliación Trabajo-Familia, así como de formación y asesoría en ITF

- d) **Doble Presencia (DP):** Necesidad de atender simultáneamente las exigencias de trabajo y asuntos familiares
- e) **Efectos sobre la salud (ES):** Alteración de la salud física o emocional, que afectan el cumplimiento de los deberes en el trabajo y el hogar

Para la dimensión laboral se ha tomado como referencia a Arteaga y Pilligua (2019) que mencionan que el clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Además, mencionan que Reyes (2010) describe seis factores de evaluación para el clima laboral:

Variables de la dimensión laboral

a) Comunicación

La comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persigue la empresa, las necesidades y los logros obtenidos.

b) Colaboración

En este factor, se evalúa el grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse, el grado de colaboración y compañerismo existente. Este tiene como resultado, la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa, que será percibida por los clientes.

c) Liderazgo

El liderazgo es una transformación para la empresa u organización; el liderazgo en sí, involucra al personal que dirige y aquellos que tienen responsabilidades en cada área.

d) Carrera profesional

La carrera profesional se relaciona con el nivel de preparación académica, habilidades y destrezas que tengan los trabajadores para optar por un ascenso laboral, el mismo que repercute en mejor calidad de vida, confort, sueldos considerables y puestos acordes al desempeño, que se reflejen en la evaluación de desempeño laboral.

e) Satisfacción

Conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.

f) Condiciones físicas

Los ambientes, la iluminación, la reducción de ruidos, herramientas y equipos para los empleados son elementos sustanciales (condiciones físicas), y que toda organización debe brindar a sus trabajadores para que sean más productivos.

g) Carga laboral

La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad.

Para realizar el estudio se ha aplicado una encuesta de 31 preguntas que están enfocadas al estudio del capital humano, en base a los parámetros generales y de las dimensiones laboral y familiar mencionadas anteriormente. Las mismas fueron aplicadas en las florícolas certificadas con Flor Ecuador del Cantón Pedro Moncayo con la finalidad

de establecer como se maneja en el sector florícola el capital humano, y como influyen las mismas en el desarrollo de la industria y de las personas que están vinculadas a la misma de manera directa o indirecta.

Fiabilidad de la encuesta

El coeficiente Alpha de Cronbach es una medida estadística utilizada para evaluar la consistencia interna o la confiabilidad de un conjunto de ítems o preguntas en una escala de medición. Esta medida se aplica comúnmente en el campo de la psicometría y la investigación social para determinar cuán bien los ítems de una prueba o cuestionario miden una característica o constructo específico de interés.

La consistencia interna es fundamental en la creación y validación de instrumentos de medición, como cuestionarios o escalas. Un coeficiente Alpha alto indica que los ítems dentro de una escala están correlacionados de manera positiva y fuerte, lo que sugiere que miden de manera coherente la misma característica o constructo. Un Alpha bajo podría indicar problemas de coherencia en los ítems y la necesidad de revisar o eliminar ciertos elementos.

El valor del coeficiente Alpha oscila entre 0 y 1. Un valor cercano a 1 sugiere una alta consistencia interna, lo que implica que los ítems están correlacionados positivamente entre sí. Un valor mayor o igual a 0.7 se considera generalmente aceptable en muchos contextos de investigación, pero los investigadores también deben considerar el propósito del instrumento y el campo de estudio. En la aplicación de la encuesta diseñada en este proyecto se tiene un coeficiente de fiabilidad alto igual a 0,898.

Tabla 39*Coefficiente Alpha de Cronbach*

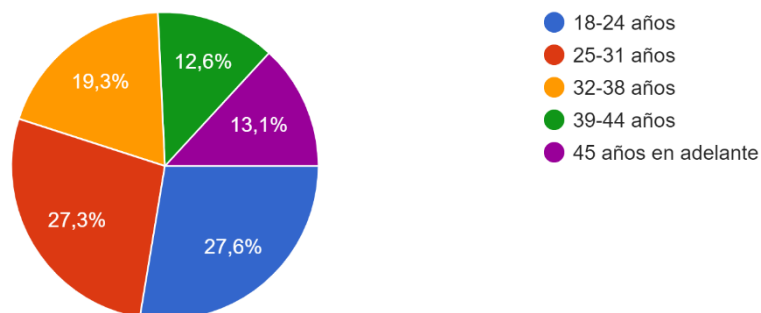
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,898	25

Nota. Elaborado de acuerdo con el tratamiento de datos en SPSS

Resultados de la encuesta**Análisis de la Dimensión laboral y Familiar****1. Edad del encuestado****Tabla 40***Edad del encuestado*

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

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 7*Edad de los encuestados*

Nota. La figura muestra la edad de las personas entrevistadas. Fuente: investigación de campo.

Tomando como referencia las encuestas aplicadas se puede establecer que las edades donde se agrupa un mayor porcentaje son de las personas entre 18 y 24 años, por el 27,6%. Por otro lado, hay algún predominio de personas a entrevistadas con edades de 25 a 31 años con un 27,3%. También se puede observar a personas con edades entre 32 a 38 años, 39 a 44 años y 45 años en adelante con porcentajes de participación del 19,3%, 12,6% y 13,1% respectivamente. Lo que demuestra que las personas de 18 a 31 años son las que en mayor porcentaje trabajan en las florícolas del cantón Pedro Moncayo.

2. Género de los encuestados

Tabla 41

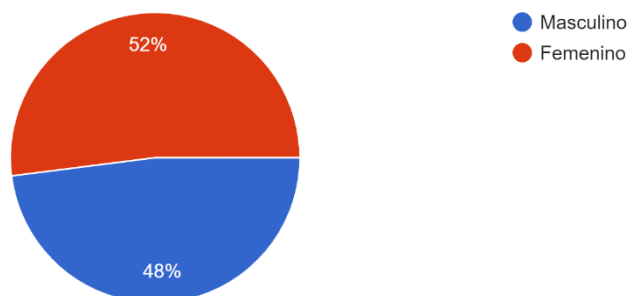
Género de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	179	48,0	48,0	48,0
Femenino	194	52,0	52,0	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 8

Género de los encuestados



Nota. La figura muestra el género de las personas entrevistadas. Fuente: investigación de campo.

De acuerdo con los resultados obtenidos al aplicar la encuesta se evidencia que el género de la población se divide en masculino representado por el 48% y femenino con un 52%. Por lo que se puede determinar que no hay una brecha muy amplia entre las personas

encuestadas. Además, cabe recalcar que el género femenino es el que más labora en el sector florícola de Pedro Moncayo.

3. Nivel de educación de los encuestados

Tabla 42

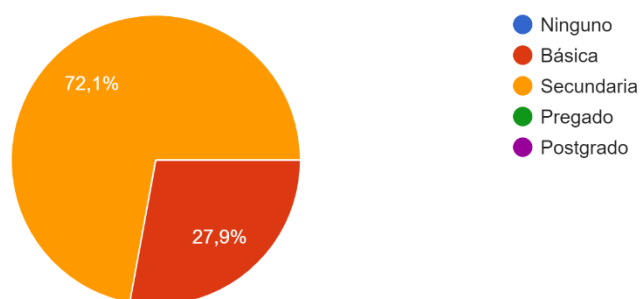
Nivel de educación de los encuestados

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

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 9

Nivel de educación de los encuestados



Nota. La figura muestra el nivel de educación de las personas entrevistadas. Fuente: investigación de campo

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que en mayor porcentaje del grado de instrucción de las personas encuestadas se enfoca en un 72,1% referente a instrucción secundaria. Por otro lado, el porcentaje que le sigue se enfoca en estudios de primaria con un 27,9%. Lo que manifiesta que la mayor parte de la población encuestada posee estudios de secundaria. Es importante recalcar que la encuesta se aplicó solo al nivel operativo de las florícolas del cantón Pedro Moncayo.

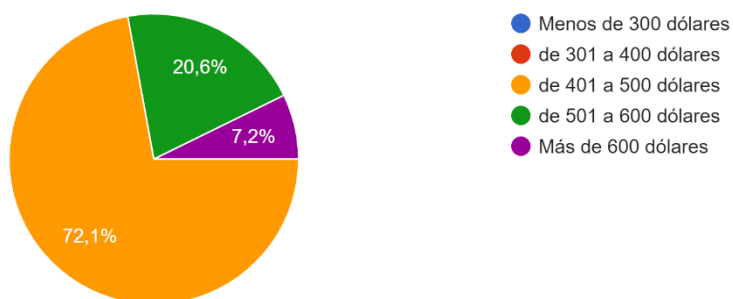
4. Nivel de ingresos

Tabla 43

Nivel de ingresos de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 401 USD a 500 USD	269	72,1	72,1	72,1
De 401 USD a 500 USD	77	20,6	20,6	92,8
De 501 USD a 500 USD	27	7,2	7,2	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 10*Nivel de ingresos de los encuestados*

Nota. La figura muestra el nivel de ingresos de las personas entrevistadas. Fuente: investigación de campo

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el mayor porcentaje en base a nivel de ingresos de las personas encuestadas es de \$401 a \$500 con un 72,1%. Por otro lado, el porcentaje que le sigue se enfoca en un 20,6%. En un sueldo de \$501 a \$600. Y en un porcentaje mayor se evidencia un sueldo de más de \$600 correspondiente al 7,2%. Lo que manifiesta que la mayor parte de la población encuestada posee estudios de secundaria. Es importante recalcar que la encuesta se aplicó solo al nivel operativo de las florícolas del cantón Pedro Moncayo.

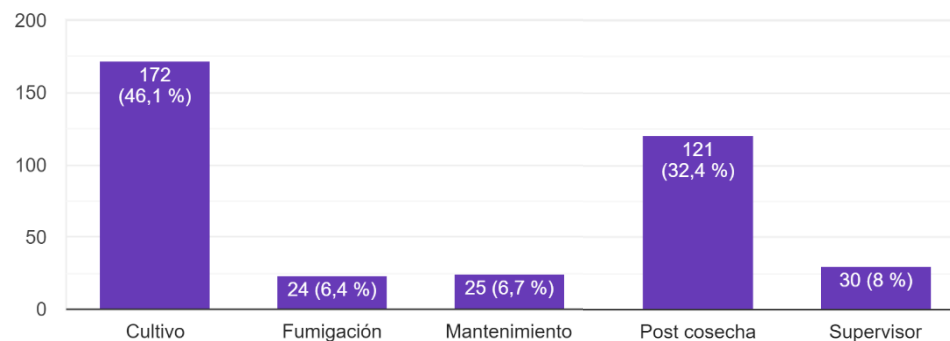
5. Cargo actual de los encuestados

Tabla 44

Cargo Actual de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cultivo	173	46,4	46,4	46,4
Cosecha	2	,5	,5	46,9
Postcosecha	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
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 11*Cargo Actual de los encuestados*

Nota. La figura muestra el nivel de ingresos de las personas entrevistadas. Fuente: investigación de campo

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el mayor porcentaje en el cargo actual de los encuestados es cultivo con 46,1%, seguido de post cosecha con 32,4%, supervisor 8%, mantenimiento 6,7%, y fumigación 6,4%.

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que la mayor parte de los trabajadores se encuentran realizando actividades de cultivo y de post cosecha, que son las actividades más importantes de la actividad florícola, seguidas de las demás actividades que también son necesarias para el desarrollo del sector.

6. Institución en la que laboran los encuestados

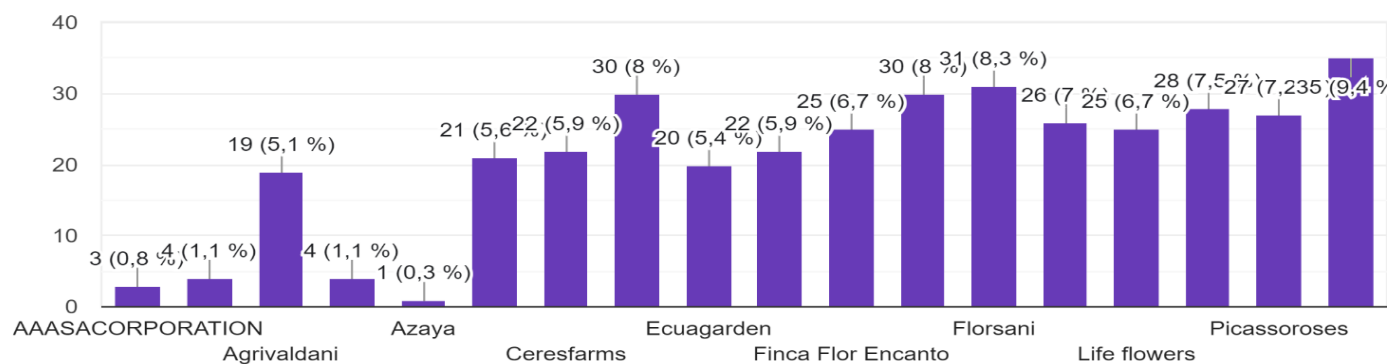
Tabla 45*Institución en la que laboran los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Royal flowers	35	9,4	9,4	9,4
Agrivaldani	19	5,1	5,1	14,5
Denmar	30	8,0	8,0	22,5
Ecuagarden	20	5,4	5,4	27,9
AAASACORPORATION	3	,8	,8	28,7
Arbusta	4	1,1	1,1	29,8
Life flowers	25	6,7	6,7	36,5
Finca Flor Encanto	25	6,7	6,7	43,2
Flores la Juliana	30	8,0	8,0	51,2
Exxide	22	5,9	5,9	57,1
Ceresfarms	22	5,9	5,9	63,0
Natbeauty	28	7,5	7,5	70,5
Azaya Gardens	22	5,9	5,9	76,4
Galafior	26	7,0	7,0	83,4
Picassoroses	27	7,2	7,2	90,6
Florsani	31	8,3	8,3	98,9
Agritab	4	1,1	1,1	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 12

Institución en la que laboran los encuestados



Nota. La figura muestra el nivel de ingresos de las personas entrevistadas. Fuente: investigación de campo

Las encuestas se aplicaron a 18 de las 25 florícolas certificadas del cantón Pedro Moncayo por motivo de que las 7 florícolas faltantes no dieron apertura a que se realice la investigación de campo. Pero al realizar las encuestas a más de la mitad de las florícolas a investigar se puede establecer que los resultados son representables, además que se realizó la encuesta a 373 personas que laboran en las diferentes florícolas, siendo un número razonable para obtener resultados.

De las Florícolas que dieron apertura se encuentran las que tienen más trabajadores como Denmar que cuenta con 2807 trabajadores, Florsani con 2096 trabajadores y Royal Flowers con 1074 trabajadores. Y también pequeñas florícolas que cuentan con menos trabajadores como AAASACorporation con 3 trabajadores, Agritab con 4 y Arbusta con 4 trabajadores.

Las demás florícolas tienen entre 40 y 200 trabajadores.

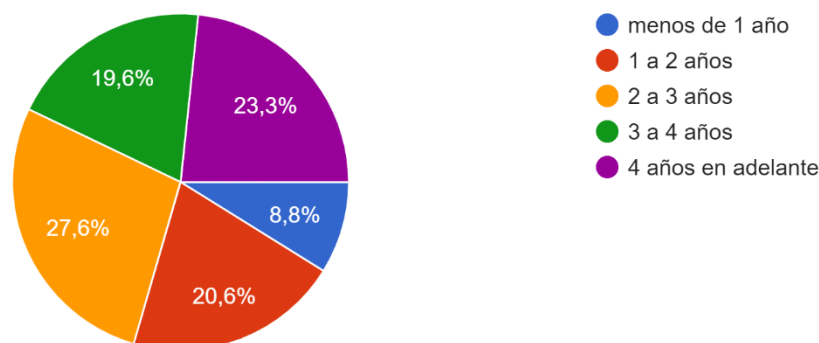
7. Años que labora en la florícola

Tabla 46

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
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 13*Años que labora en la florícola*

Nota. La figura muestra el nivel de ingresos de las personas entrevistadas. Fuente: investigación de campo

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el mayor porcentaje de años que las personas laboran en una florícola es de 2 a 3 años con un porcentaje de 27,6%, seguido un 23,3% que representa 4 años en adelante, el porcentaje de las personas que laboran de 1 a 2 años es de 20,6%, de 3 a 4 años 19,6% y menos de 1 año 8,8%.

Es importante considerar que el porcentaje de personas que laboran menos de 1 año representan las edades de 18 años a 25 años porque es el personal que no se siente satisfecho y que no desea crear una carrera profesional.

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que la mayor parte de los trabajadores se encuentran trabajando de 2 a 3 años, seguido por un porcentaje considerable de personas que laboran más de 4 años, del cual se puede considerar que existe especialización y profesionalización en la actividad florícola del cantón Pedro Moncayo.

Dimensión Familiar

Satisfacción ITF (INTEGRACIÓN TRABAJO-FAMILIA)

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

Tabla 47

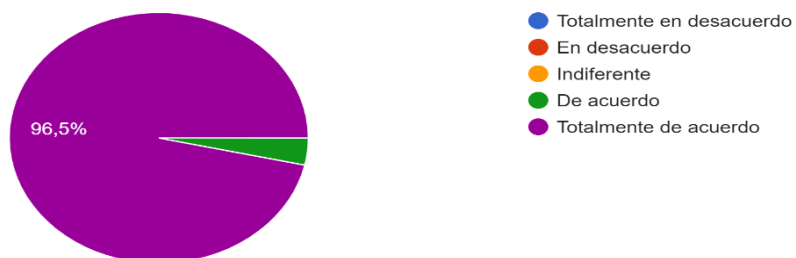
Cumplimiento de horarios que no afecten el entorno familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	13	3,5	3,5	3,5
Totalmente de acuerdo	360	96,5	96,5	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 14

Cumplimiento de horarios que no afecten el entorno familiar



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 96,5% de los trabajadores están de acuerdo con el horario de trabajo de 8hrs, ya que no afecta su entorno familiar. Es importante mencionar que el horario de trabajo en las florícolas encuestadas es de 7h00 am a 15h00 pm, o de 8h00 am a 16h00 pm de lunes a viernes, cumpliendo con los horarios de 8hrs establecidos por la ley.

9. ¿Se siente satisfecho con su desempeño en el trabajo y con el cumplimiento de sus obligaciones en su hogar?

Tabla 48

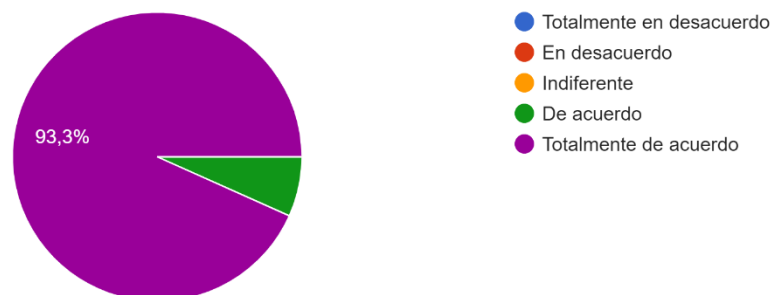
Satisfacción de desempeño trabajo y hogar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	6,7	6,7	6,7
Totalmente de acuerdo	348	93,3	93,3	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 15

Satisfacción de desempeño trabajo y hogar



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 93,3% de los trabajadores están de acuerdo con su desempeño en el trabajo y las obligaciones en su hogar, ya que no afecta su entorno familiar.

Compromiso

10. ¿Emocionalmente se siente comprometido con su organización?

Tabla 49

Compromiso con la organización

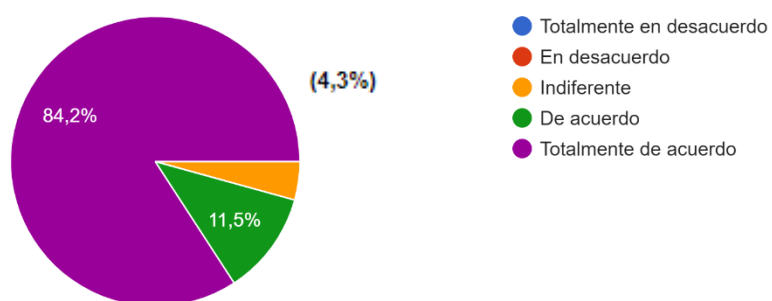
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	16	4,3	4,3	4,3
De acuerdo	43	11,5	11,5	15,8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	314	84,2	84,2	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 16

Compromiso con la organización



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 84,2% están totalmente comprometidos con la organización, el 11,5% están de acuerdo trabajando en la organización y el 4,3% de los trabajadores les parece indiferente su compromiso con la florícola. Hay que tener en cuenta que el porcentaje más bajo está vinculado a las personas que tienen de 18 a 25 años que son los que más rotan en las plazas laborales y que no están comprometidos al realizar su trabajo.

11. ¿Sería feliz si trabajara el resto de su vida en la empresa?

Tabla 50

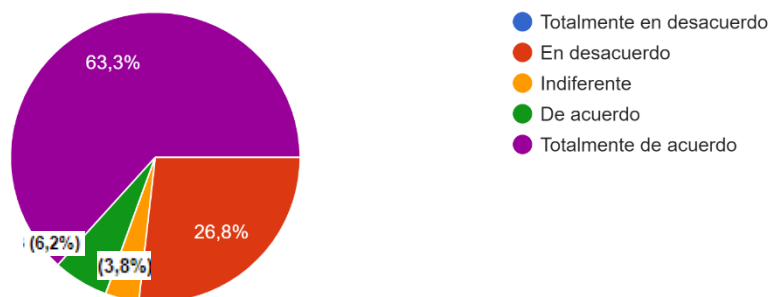
Felicidad laboral al laborar en la empresa toda la vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	14	3,8	3,8	3,8
De acuerdo	123	33,0	33,0	36,7
Totalmente de acuerdo	236	63,3	63,3	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 17

Felicidad laboral al laborar en la empresa toda la vida



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 63,3% serían totalmente felices si trabajaran el resto de su vida en la organización, el 26,8% están en desacuerdo si trabajaran el resto de su vida en la organización, el 6,2% de los trabajadores están de acuerdo al trabajar toda su vida en la organización y el 3,8% les parece indiferente trabajar toda su vida en la florícola. Hay que tener en cuenta que el porcentaje más bajo está vinculado a las personas que tienen de 18 a 25 años que son los que más rotan en las plazas laborales y que no desean empezar una carrera laboral.

Apoyo a la ITF (Integración Trabajo-Familia)

12. ¿Ha recibido talleres o seminarios que promueven la integración de lo laboral y familiar?

Tabla 51

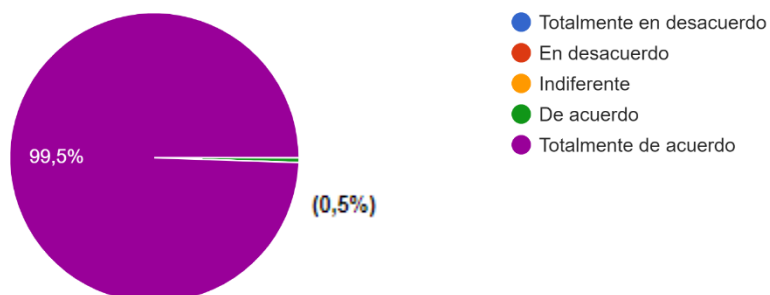
Talleres o seminarios que promueven la integración laboral y familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	2	,5	,5	,5
Totalmente de acuerdo	371	99,5	99,5	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 18

Talleres o seminarios que promueven la integración laboral y familiar



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

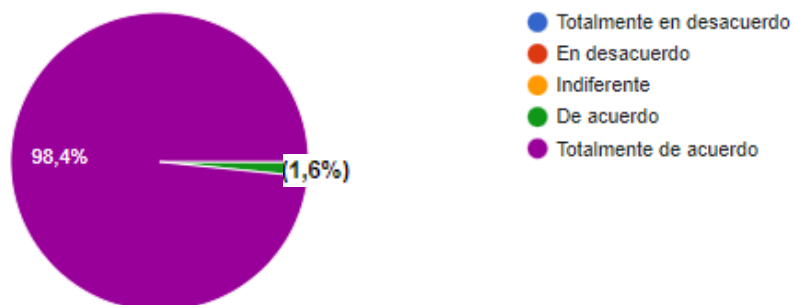
Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 99,5% de los trabajadores han recibido talleres o seminarios que promueven la integración laboral y familiar, y el 0,5% están de acuerdo que han recibido algún tipo de taller o seminario. Hay que tener en cuenta que el porcentaje del 99,5% es representativo en el ámbito de la integración laboral y familiar ya que permite a los trabajadores sentirse a gusto en su trabajo y en su hogar, y no descuidar ninguno de los dos ámbitos.

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

Tabla 52*Flexibilidad laboral, subsidios y guarderías*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	6	1,6	1,6	1,6
Totalmente de acuerdo	367	98,4	98,4	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 19*Flexibilidad laboral, subsidios y guarderías*

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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 98,4% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el respaldo que han recibido por parte de la empresa en relación a flexibilidad laboral, subsidios y guarderías. El 1,6% están de acuerdo con el respaldo que han recibido de la florícola. Hay que tener en cuenta que las florícolas cumplen varios parámetros para obtener una certificación y uno de estos es el cumplimiento estricto de la ley. Por otro lado, es importante que exista esta interrelación con la empresa y los trabajadores porque crea un vínculo de confianza entre ambas partes.

Doble presencia

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

Tabla 53

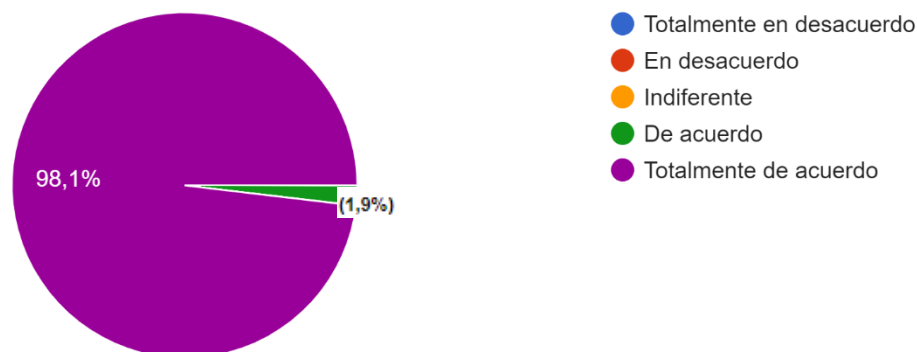
Flexibilidad laboral asuntos familiares (reuniones y programas escolares)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	1,9	1,9	1,9
Totalmente de acuerdo	366	98,1	98,1	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 20

Flexibilidad laboral asuntos familiares (reuniones y programas escolares)



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 98,1% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el respaldo que han recibido por parte de la empresa en relación a flexibilidad laboral, si se presentan asuntos familiares (reuniones y programas escolares). El 1,9% están de acuerdo con el respaldo que han recibido de la florícola. Hay que tener en cuenta que las florícolas cumplen varios parámetros para obtener una certificación y uno de estos es el cumplimiento estricto de la ley. Por otro lado, es importante que exista esta interrelación con la empresa y los trabajadores porque crea un vínculo de confianza entre ambas partes.

15. ¿Recibe por parte de empresa flexibilidad laboral si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas)?

Tabla 54

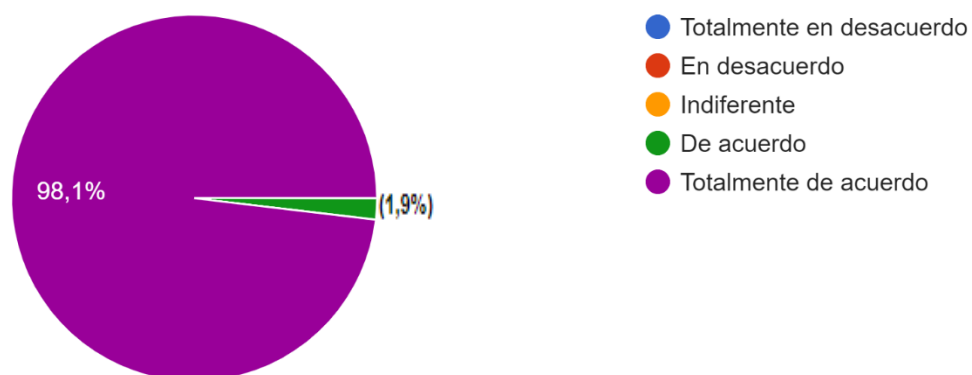
Flexibilidad laboral si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	1,9	1,9	1,9
Totalmente de acuerdo	366	98,1	98,1	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 21

Flexibilidad laboral si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas)



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 98,1% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el respaldo que han recibido por parte de la empresa en relación a flexibilidad laboral, si se presentan emergencias familiares (atenciones médicas). El 1,9% están de acuerdo con el respaldo que han recibido de la florícola. Hay que tener en cuenta que las florícolas cumplen varios parámetros para obtener una certificación y uno de estos es el cumplimiento estricto de la ley. Por otro lado, es importante que exista esta interrelación con la empresa y los trabajadores porque crea un vínculo de confianza entre ambas partes.

Efectos sobre la salud

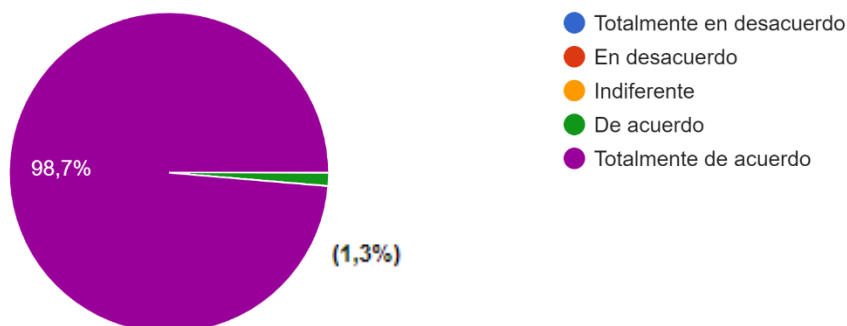
16. ¿Recibe por parte de la empresa apoyo médico y psicosocial?

Tabla 55

Apoyo médico y psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	5	1,3	1,3	1,3
Totalmente de acuerdo	368	98,7	98,7	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 22*Apoyo médico y psicosocial*

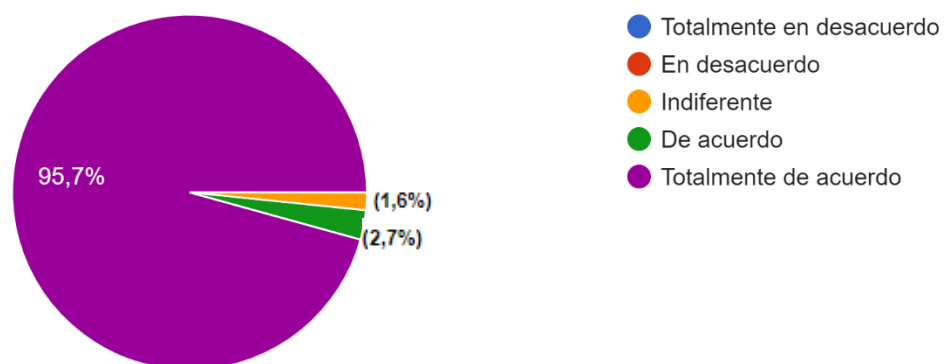
Nota. La figura muestra el nivel de apoyo médico y psicosocial que reciben los trabajadores por parte de la empresa

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 98,7% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el respaldo que han recibido por parte de la empresa en relación a apoyo médico y psicosocial. El 1,3% están de acuerdo con el respaldo que han recibido de la florícola. Hay que tener en cuenta que las florícolas afilian a todos sus trabajadores para que tengan todos los beneficios de ley y así puedan acceder a servicios de salud. Es importante que exista esta interrelación con la empresa y los trabajadores porque crea un vínculo de confianza entre ambas partes.

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

Tabla 56*Lesiones laborales, apoyo por parte de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	6	1,6	1,6	1,6
De acuerdo	10	2,7	2,7	4,3
Totalmente de acuerdo	357	95,7	95,7	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo**Figura 23***Lesiones laborales, 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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 95,7% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el respaldo de la empresa si se presentara alguna lesión laboral. El 2,7% están de acuerdo con el respaldo que recibirían por parte de la empresa y el 1,6% les parece indiferente el respaldo que recibirían de la florícola. Hay que tener en cuenta que las florícolas afilian a todos sus trabajadores para que tengan todos los beneficios de ley y así puedan acceder a servicios de salud. En este ámbito la florícola otorga los permisos necesarios, por este motivo mayoritariamente los trabajadores están totalmente de acuerdo con la florícola.

Dimensión Laboral

Comunicación

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

Tabla 57

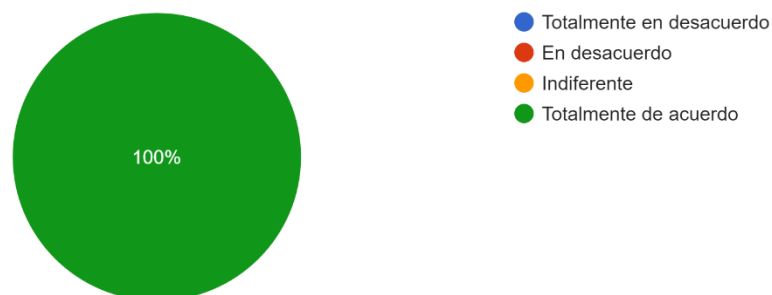
Comunicación oportuna de las actividades laborales y encargados de realizar las mismas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	373	100,0	100,0	100,0

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 24

Comunicación oportuna de las actividades laborales y encargados de realizar las mismas



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 100% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la comunicación oportuna para realizar las actividades y quien es el encargado de realizar las mismas. Este enfoque es importante porque la comunicación en una organización es fundamental para el desarrollo de la misma y de cada uno de sus colaboradores. Si existe una buena comunicación por parte del jefe y los trabajadores todo el trabajo fluirá de la mejor manera.

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

Tabla 58

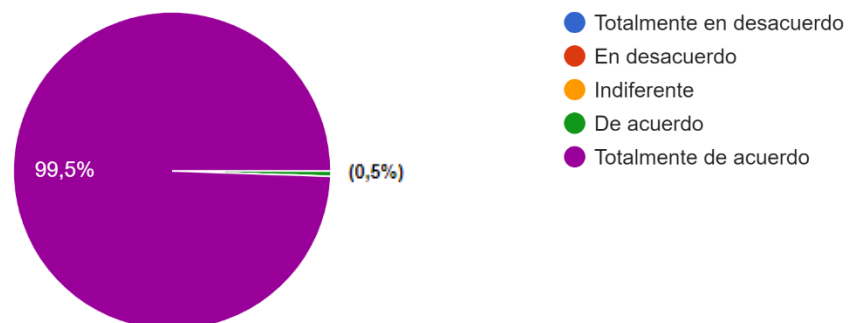
Información necesaria para realizar un trabajo de manera efectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	2	,5	,5	,5
Totalmente de acuerdo	371	99,5	99,5	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 25

Información necesaria para realizar un trabajo de manera efectiva



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 99,5% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la información necesaria que transmite la empresa para que se realcen los trabajos de manera efectiva. El 0,5 están de acuerdo con la información que brinda la organización. Este enfoque es importante porque la brindar información de manera oportuna permite realizar las actividades laborales de manera efectiva.

Colaboración

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

Tabla 59

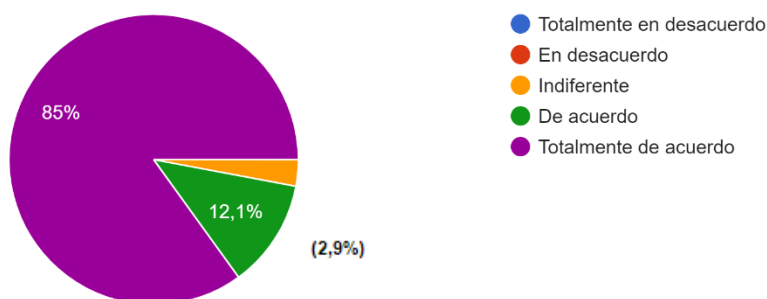
Relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	11	2,9	2,9	2,9
De acuerdo	45	12,1	12,1	15,0
Totalmente de acuerdo	317	85,0	85,0	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 26

Relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores



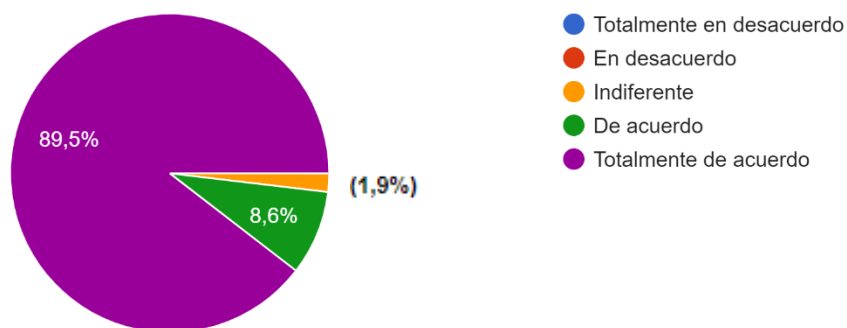
Nota. La figura muestra el nivel de relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores que existe en la organización

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 85% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la relación de compañerismo y colaboración entre trabajadores. El 12,1% están de acuerdo con la relación de compañerismo y colaboración que hay en la organización. Y al 2,9% de los trabajadores les parece indiferente la relación de compañerismo y colaboración con los demás. Es importante mencionar que la relación de compañerismo en una organización es fundamental, porque permite un mejor desempeño y crea un vínculo de trabajo en equipo.

21. ¿Considera que el ambiente laboral y la relación de trabajadores y empleador es buena?

Tabla 60*Ambiente laboral y relación de trabajadores con el empleador*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	7	1,9	1,9	1,9
De acuerdo	32	8,6	8,6	10,5
Totalmente de acuerdo	334	89,5	89,5	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo**Figura 27***Ambiente laboral y relación de trabajadores con el empleador*

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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 89,5% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la relación con su empleador. El 8,6% están de acuerdo con la relación con su empleador. Y al 1,9% de los trabajadores les parece indiferente el ambiente laboral y la relación con su empleador. Es importante mencionar que el ambiente laboral y la relación de empleador con sus trabajadores debe ser buena para que se lleve a cabo un mejor desempeño en las actividades diarias de la florícola.

Liderazgo

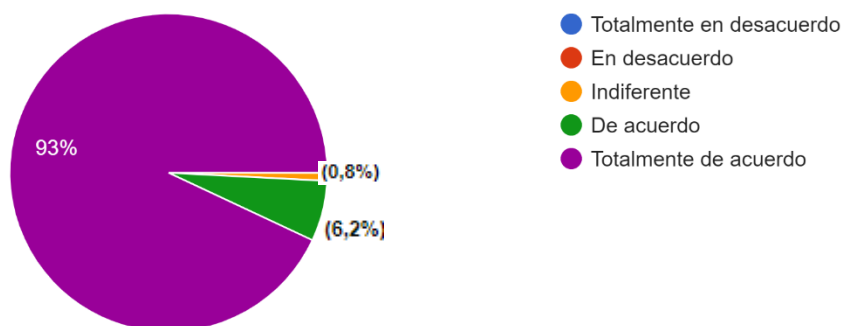
22. ¿Los encargados de cada área transmiten confianza a los demás para que lleven sus labores de la mejor manera?

Tabla 61

Confianza para llevar a cabo las actividades laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	3	,8	,8	,8
De acuerdo	23	6,2	6,2	7,0
Totalmente de acuerdo	347	93,0	93,0	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 28*Confianza para llevar a cabo las actividades laborales*

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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 93% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la confianza que transmiten los encargados para llevar a cabo las actividades laborales. El 6,2% están de acuerdo con la confianza que transmiten los encargados. Y al 0,8% de los trabajadores les parece indiferente la confianza que transmiten los encargados para llevar a cabo las actividades. Cabe mencionar que la confianza que hay entre trabajadores y la confianza que transmiten los encargados son fundamentales para que exista un buen ambiente laboral y un gran desempeño.

23. ¿Los encargados de cada área delegan responsabilidades a los trabajadores?

Tabla 62

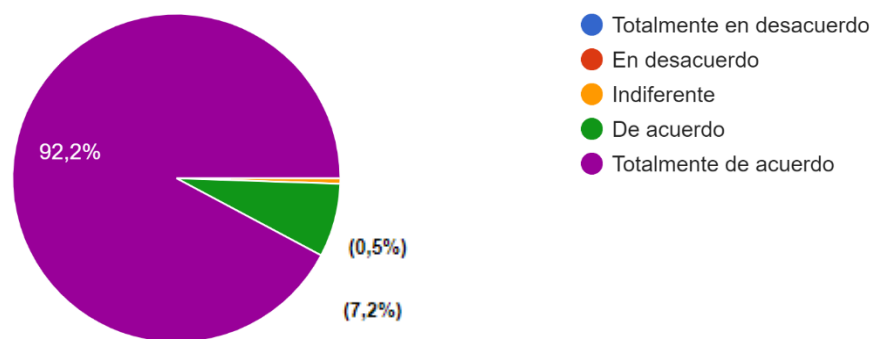
Delegación de responsabilidades a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	2	,5	,5	,5
De acuerdo	27	7,2	7,2	7,8
Totalmente de acuerdo	344	92,2	92,2	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 29

Delegación de responsabilidades a los trabajadores



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 92,2% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la delegación de responsabilidades por parte de los encargados. El 7,2% están de acuerdo con la delegación de responsabilidades. Y al 0,5% de los trabajadores les parece indiferente la delegación de responsabilidades llevar a cabo las actividades. Cabe mencionar que la confianza que hay entre trabajadores y la confianza para delegar responsabilidades es fundamental para que exista un buen ambiente laboral y un gran desempeño, porque los demás trabajadores se sienten respaldados y tienen confianza en sus superiores.

Carrera Profesional

24. ¿Ha recibido capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus habilidades y destrezas para realizar su trabajo?

Tabla 63

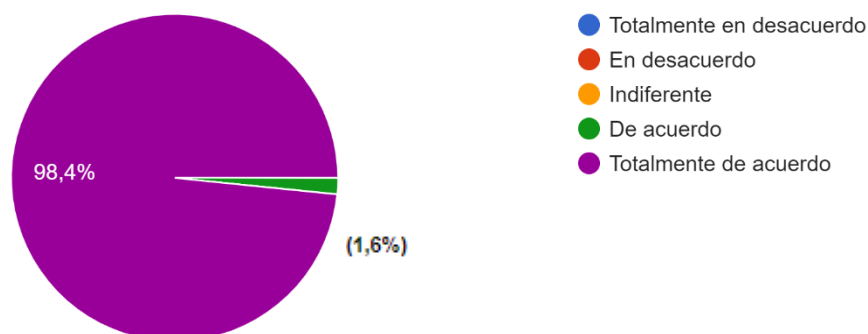
Capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos y mejorar habilidades y destrezas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	6	1,6	1,6	1,6
Totalmente de acuerdo	367	98,4	98,4	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 30

Capacitaciones 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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 98,4% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con las capacitaciones que han recibido para adquirir nuevos conocimientos y mejorar habilidades y destrezas. El 1,6% están de acuerdo con las capacitaciones que han recibido. Es importante mencionar que las capacitaciones que han recibido para adquirir nuevos conocimientos y mejorar habilidades y destrezas son fundamentales para el desarrollo del personal, de la florícola y del sector, porque de una u otra manera se están especializando y profesionalizando en su actividad laboral.

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

Tabla 64

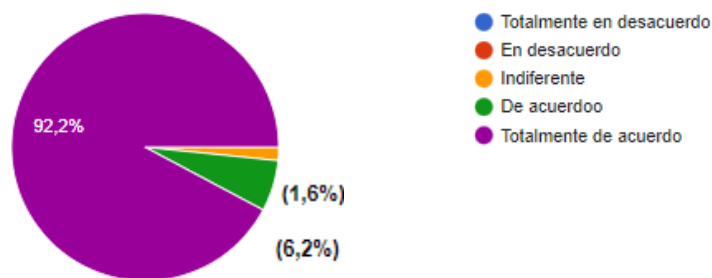
Habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	6	1,6	1,6	1,6
De acuerdo	23	6,2	6,2	7,8
Totalmente de acuerdo	344	92,2	92,2	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 31

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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 92,2% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que se tome en cuenta las habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso laboral. El 6,2% están de acuerdo que se tome en cuenta las habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso. Y el 1,6% les parece indiferente que se tome en cuenta las habilidades, destrezas y preparación académica para optar por un ascenso. Es importante que las florícolas incentiven a sus trabajadores con ascensos laborales, porque esto transmite confianza y seguridad a cada uno de ellos para que continúen trabajando de la mejor manera y sigan preparándose y especializándose en el aspecto laboral.

Satisfacción

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

Tabla 65

Satisfacción y deseo para seguir trabajando a través de incentivos, reconocimientos y ascensos por parte de la empresa

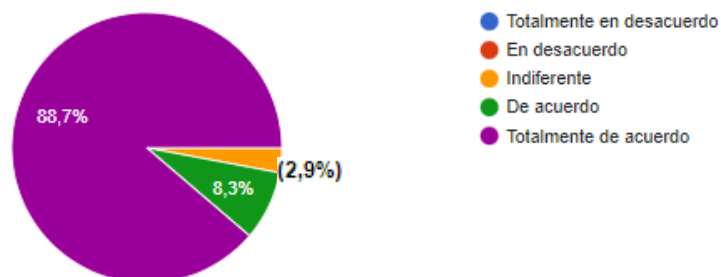
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	11	2,9	2,9	2,9
De acuerdo	31	8,3	8,3	11,3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	331	88,7	88,7	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 32

Satisfacción y deseo para seguir trabajando 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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 88,7% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con los incentivos, reconocimientos y ascensos por parte de la empresa, ya que les generan satisfacción y deseo para seguir trabajando. El 8,3% están de acuerdo con los incentivos,

reconocimientos y ascensos por parte de la empresa Y al 2,9% de los trabajadores les parece indiferente la satisfacción y deseo para seguir trabajando a pesar de los incentivos y reconocimientos por parte de la empresa. Es importante que las florícolas incentiven a sus trabajadores con ascensos laborales y reconocimientos, porque esto transmite confianza y seguridad a cada uno de ellos, generándoles satisfacción y deseo por permanecer en la organización.

27. ¿Considera que la empresa brinda las facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando de la mejor manera?

Tabla 66

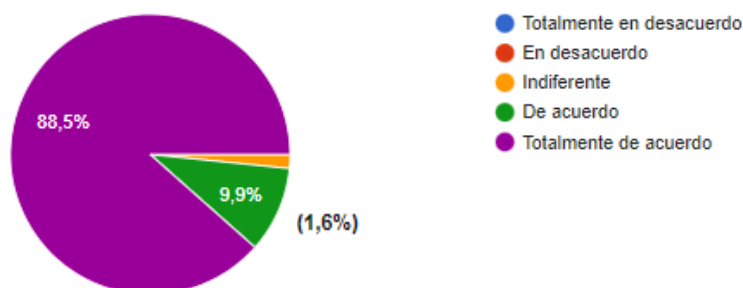
La empresa brinda facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	6	1,6	1,6	1,6
De acuerdo	37	9,9	9,9	11,5
Totalmente de acuerdo	330	88,5	88,5	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 33

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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 88,5% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con las facilidades que brinda la empresa para crecer de manera laboral y continuar trabajando. El 9,9% están de acuerdo con las facilidades que brinda la empresa para crecer de manera laboral y continuar trabajando. Y al 1,6% de los trabajadores les parece indiferente las facilidades que brinda la empresa para crecer de manera laboral. Es importante que las florícolas brinden facilidades para que los trabajadores crezcan de manera laboral y continúen laborando, ya que esto permite contar con personal especializado y así continúe creciendo la empresa y el sector.

Condiciones físicas

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

Tabla 67

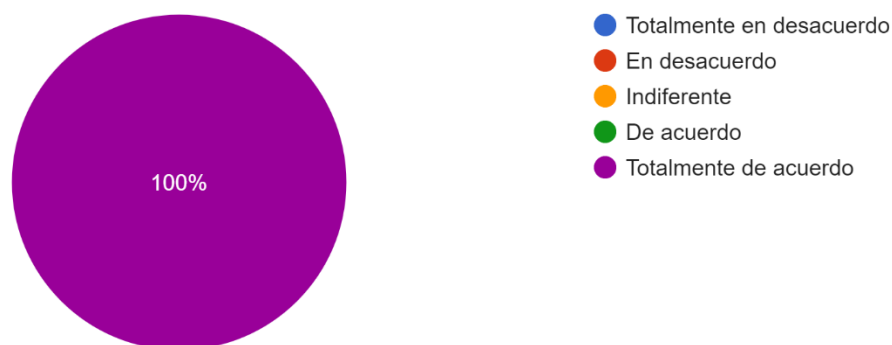
El ambiente de trabajo (iluminación, equipos y herramientas) son adecuados para llevar a cabo actividades laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	373	100,0	100,0	100,0

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 34

El 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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 100% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el ambiente de trabajo como iluminación, equipos y herramientas, ya que mencionan que son las adecuadas para llevar a cabo las actividades laborales. Es importante que las florícolas cuenten con la infraestructura adecuada para que los trabajadores lleven a cabo las actividades laborales de la mejor manera.

29. ¿Las condiciones del área de trabajo son las adecuadas para llevar las actividades laborales?

Tabla 68

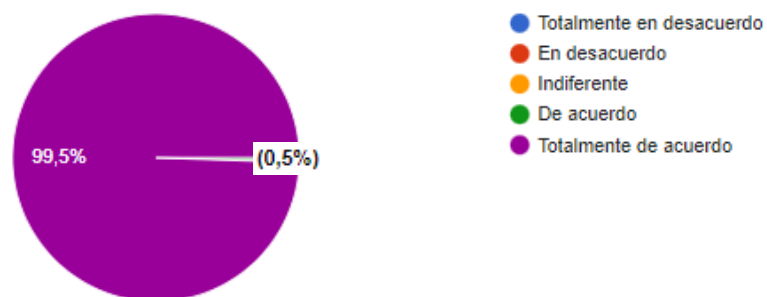
Condiciones del área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	2	,5	,5	,5
Totalmente de acuerdo	371	99,5	99,5	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 35

Condiciones del área de trabajo



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 99,5% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que las condiciones del área de trabajo son las adecuadas para llevar las actividades laborales. El 0,5% están de acuerdo con las condiciones del área de trabajo. Es importante que las florícolas cuenten con las condiciones de trabajo adecuadas para que los trabajadores lleven a cabo las actividades laborales de la mejor manera.

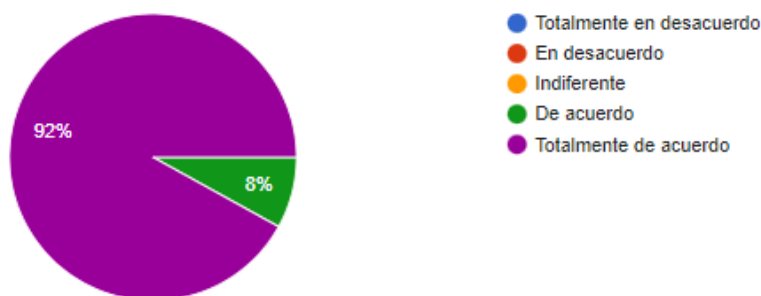
Carga laboral

30. ¿Considera que el horario laboral es el adecuado para la actividad que usted realiza día a día?

Tabla 69*Horario laboral adecuado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	30	8,0	8,0	8,0
Totalmente de acuerdo	343	92,0	92,0	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 36*Horario laboral adecuado*

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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 92% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el horario laboral, ya que es el adecuado para realizar las actividades diarias. El 8% están de acuerdo con el horario laboral. Es importante mencionar que las florícolas deben cumplir con las 8hrs de trabajo lo establecidas por la ley.

31. ¿La carga laboral diaria le permite desarrollarse de manera personal y familiar?

Tabla 70

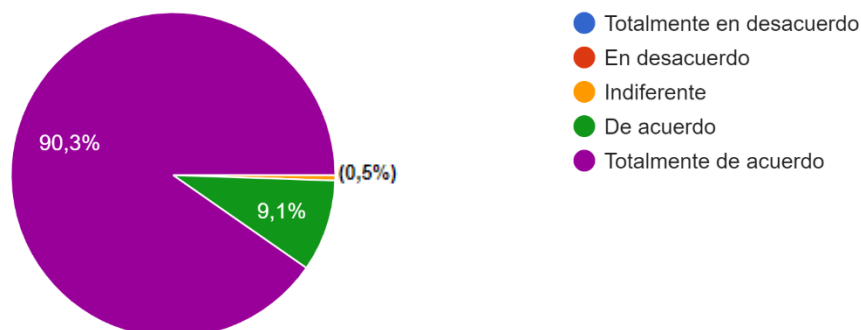
Desarrollo personal y familiar a través de la carga laboral diaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	2	,5	,5	,5
De acuerdo	34	9,1	9,1	9,7
Totalmente de acuerdo	337	90,3	90,3	100,0
Total	373	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo

Figura 37

Desarrollo personal y familiar a través de la carga laboral diaria



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

Tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se evidencia que el 90,3% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la carga laboral diaria les permite desarrollarse de manera personal y familiar. El 9,1% están de acuerdo que la carga laboral diaria les permite desarrollarse de manera personal y familiar. Y al 0,5% de los trabajadores les parece indiferente el desarrollo personal y familiar a través de la carga familiar diaria. Es importante mencionar que las florícolas deben cumplir con lo establecido por la ley referente a carga laboral y horarios de trabajo. Además, al cumplir con estos parámetros los trabajadores se sienten respaldados por la empresa y trabajan de la mejor manera.

Materialización de la entrevista

Según la entrevista realizada a Cañizares (2023) es importante realizar capacitaciones para el sector floricultor, abarcando todas las áreas de una finca florícola con el objetivo de mejorar sus competencias mediante el aprendizaje y que esto sirva de herramienta para el desarrollo laboral de los trabajadores.

Además, se debe tomar en cuenta las necesidades que tiene el sector florícola para realizar diferentes capacitaciones dirigidas a los mandos medios y nivel operario, ya que es fundamental la constante capacitación de las personas que están vinculadas a la floricultura.

Por otro parte no solo se realizan capacitaciones enfocadas a cultivo y post cosecha, sino que también se vela por el bienestar del personal y se trata de temas de seguridad y salud, lo cual es fundamental para el desarrollo del sector, porque no solo se piensa en el bienestar de las empresas, sino también en el bienestar de su personal y por ende de sus familias.

Correlación entre las variables de capital humano y rentabilidad

Mediante la aplicación del Coeficiente de correlación de Pearson a los datos tabulados en el paquete estadístico SPSS Versión 24, se establecen las relaciones directas e inversas entre las variables de Rendimiento del Activo ROA, Rendimiento del Patrimonio ROE y Rentabilidad Neta con las diferentes variables de Capital Humano. Así, considerando un nivel de significancia menor a 0,05 se han identificado correlaciones entre los indicadores de rentabilidad y las dimensiones de satisfacción ITF, apoyo a la ITF, doble presencia, efectos sobre la salud, satisfacción y carga laboral, como se expone en la siguiente tabla.

Tabla 71

Correlaciones entre dimensiones de capital humano y rentabilidad

Capital Humano		Rentabilidad		
Dimensiones	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**

Capital Humano		Rentabilidad		
Dimensiones	Variables	ROA	ROE	R_NETA
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**
EFFECTOS SOBRE LA SALUD	¿Recibe por parte de la empresa apoyo médico y psicosocial?	,281**	-0,091	,276**
SATISFACCIÓN	¿Si ha sufrido una lesión en el trabajo, ha recibido apoyo por parte de la empresa?	0,088	,196**	0,028
	¿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*

Nota. Elaborado de acuerdo con el tratamiento de datos en SPSS

En consecuencia, se determinan las siguientes relaciones:

- **SATISFACCIÓN ITF y RENTABILIDAD**

Se identifica una *relación directa y baja* entre la dimensión de Satisfacción ITF expresada en la variable ¿Se siente satisfecho con el cumplimiento de los horarios establecidos en el aspecto laboral, sin que los mismos afecten el entorno familiar? y los indicadores de rentabilidad ROA y Rentabilidad neta, por tanto:

Si el talento humano se siente satisfecho con el cumplimiento de los horarios establecidos en el aspecto laboral, sin que los mismos afecten el entorno familiar, entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA y Rentabilidad neta crecen levemente. Por el contrario, si el talento humano no se siente satisfecho con el cumplimiento de los horarios establecidos en el aspecto laboral, y estos afectan al entorno familiar, entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA y Rentabilidad neta bajan levemente.

- **APOYO A LA ITF y RENTABILIDAD**

Se identifica una *relación inversa y baja* entre la dimensión de Apoyo a la ITF expresada en la variable ¿Se siente respaldado por la empresa en cuanto a flexibilidad laboral, subsidios y guarderías? y los indicadores de rentabilidad ROA, ROE y Rentabilidad neta, por ende:

Si el talento humano se siente respaldado por la empresa en cuanto a flexibilidad laboral, subsidios y guarderías, entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA, rentabilidad del patrimonio ROE y Rentabilidad neta disminuyen levemente. Por el contrario, si el talento humano no se siente respaldado por la empresa en cuanto a flexibilidad laboral, subsidios y guarderías, entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA, rentabilidad del patrimonio ROE y Rentabilidad neta se incrementen levemente. Asimismo, este aspecto

se presenta debido a la presencia de la pandemia en el 2020 que provocó pérdidas en los resultados de la mayoría de las empresas del sector.

- **DOBLE PRESENCIA y RENTABILIDAD**

Se identifica una **relación inversa y baja** entre la dimensión de Doble Presencia expresada en ¿Recibe por parte de empresa flexibilidad laboral si se presentan asuntos y emergencias familiares (reuniones y programas escolares, y atenciones médicas)? y los indicadores de rentabilidad ROA y Rentabilidad neta, por tanto:

Si el talento humano recibe por parte de empresa flexibilidad laboral cuando se presentan asuntos y emergencias familiares (reuniones y programas escolares y, atenciones médicas), entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA y Rentabilidad neta baja levemente. Por el contrario, si el talento humano no recibe por parte de empresa flexibilidad laboral cuando se presentan asuntos y emergencias familiares (reuniones y programas escolares y, atenciones médicas), entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA y Rentabilidad neta crece levemente. Esta relación se identifica debido a la presencia de la pandemia en el 2020 que provocó pérdidas en los resultados de la mayoría de las empresas del sector.

- **EFFECTOS SOBRE LA SALUD Y RENTABILIDAD**

Se identifica una **relación positiva y baja** entre la dimensión de Efectos sobre la Salud expresada en ¿Recibe por parte de la empresa apoyo médico y psicosocial? y los indicadores de rentabilidad ROA y Rentabilidad neta, por tanto: Si el talento humano recibe por parte de la empresa apoyo médico y psicosocial, entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA y Rentabilidad neta aumentan levemente. Por el contrario, si el talento

humano no recibe por parte de la empresa apoyo médico y psicosocial, entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA y Rentabilidad neta disminuyen levemente.

Además, se identifica una **relación directa y baja** entre la dimensión de Efectos sobre la Salud expresada en ¿Si ha sufrido una lesión en el trabajo, ha recibido apoyo por parte de la empresa? y el indicador de Rentabilidad ROE, por tanto: Si el talento humano ha sufrido una lesión en el trabajo y, ha recibido apoyo por parte de la empresa, entonces, el nivel de rentabilidad neta crece levemente. Por el contrario, si el talento humano ha sufrido una lesión en el trabajo y, no ha recibido apoyo por parte de la empresa, entonces, el nivel de rentabilidad neta baja levemente.

- **SATISFACCIÓN y RENTABILIDAD**

Se identifica una **relación directa y baja** entre la dimensión de Satisfacción expresada en ¿Considera que la empresa brinda las facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando de la mejor manera? y los indicadores de rentabilidad ROA y ROE, por tanto:

Si la empresa brinda al talento humano las facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando de la mejor manera, entonces, los niveles de rentabilidad ROA y ROE se incrementan levemente. Por el contrario, si la empresa no brinda al talento humano las facilidades para crecer de manera laboral y continuar trabajando de la mejor manera, entonces, los niveles de rentabilidad del activo ROA y ROE decrecen levemente.

- **CARGA LABORAL y RENTABILIDAD**

Se identifica una **relación inversa y baja** entre la dimensión de Carga Laboral expresada ¿La carga laboral diaria le permite desarrollarse de manera personal y familiar? y los indicadores de rentabilidad ROA, ROE, y Rentabilidad neta, por tanto:

Si la carga laboral diaria permite que el talento humano se desarrolle de manera personal y familiar, entonces, los niveles de rentabilidad ROA, ROE y Rentabilidad neta bajan levemente. Por el contrario, si la carga laboral diaria no permite que el talento humano se desarrolle de manera personal y familiar, entonces, los niveles de rentabilidad ROA, ROE y Rentabilidad neta crecen levemente. Esta relación se identifica debido a la presencia de la pandemia en el 2020 que provocó pérdidas en los resultados de la mayoría de las empresas del sector.

Comprobación de la hipótesis

El estudio plantea como hipótesis “El capital humano incide directamente en la rentabilidad del sector florícola del Cantón Pedro Moncayo en el período 2018-2022”, de acuerdo con el análisis de la correlación de Pearson se puede concluir que se identifica 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 o en su defecto se **RECHAZA PARCIALMENTE** la hipótesis, señalando que este hecho se presenta por la crisis que atravesaba el sector florícola antes de la pandemia y se ahondó aún más durante y luego de la pandemia generando pérdidas en sus resultados financieros.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Al recolectar los datos de capital humano y aplicar los índices de rentabilidad para el sector florícola del cantón Pedro Moncayo, se cumplió con el objetivo general de determinar si existe o no relación entre las dos variables.
- El sector florícola de Pedro Moncayo presenta en el período 2018-2019 una rentabilidad neta positiva lo que representa el crecimiento paulatino del sector debido que es el tercer sector no petrolero que más aporta a la balanza comercial del Ecuador. Pero en el período 2020-2022 se presenta una utilidad neta negativa debido a que ha existido pérdidas por la pandemia del COVID 19 que perjudicó a la actividad florícola.
- El año con mejores niveles de rentabilidad es el 2019 con un 1%, mientras que los más bajos son 2020 con -25% y 2021 con -5% mientras que en el 2022 se mantuvo con un porcentaje negativo del -1%, pero se visualiza una recuperación del sector.
- 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.
- 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.

- En el análisis de la encuesta se puede evidenciar que el 27,6% de los trabajadores tienen una edad entre 18 y 24 años, y los años que laboran en la florícola es menos de 1 año con 8,8% y de 1 a 2 años con el 20,6% y esto se traduce en una rotación laboral de más o menos del 30%, porque los trabajadores de este rango de edad manifestaron que no están de acuerdo en trabajar toda la vida en la empresa. Esto también hace que las florícolas pierdan recursos en capacitación y especialización que no será devengada por parte de las personas que ya no estarán en la organización.
- En el análisis de la encuesta se puede evidenciar que el 59,2% de los trabajadores tienen una edad entre 25 y 44 años, el 13,1% de los trabajadores tienen más de 45 años. La mayoría trabajan de 2 años en adelante lo que es importante para las florícolas, ya que la inversión que hacen en capacitaciones y especialización laboral rinde frutos paulatinamente y permite el desarrollo del personal que desea crear una carrera profesional dentro de la empresa. Además, esto permite el crecimiento del sector florícola en el cantón Pedro Moncayo.
- En el aspecto de profesionalización a través de capacitaciones que reciben las personas que están vinculadas al sector florícola se puede evidenciar que el 98,4% han formado parte de estas capacitaciones de profesionalización laboral. Lo que permite la especialización del sector y de las personas que forman parte del mismo. Es muy importante mencionar que las capacitaciones del sector florícola están avaladas por la certificación Flor Ecuador, además de las capacitaciones y cursos

que son dictados de manera interna en cada florícola con la finalidad de contar con un personal capacitado.

- La dimensión familiar reconoce que de manera general la empresa debe cumplir con los aspectos establecidos por la ley empleando esfuerzos para permitir que exista doble presencia (integración trabajo y familia) por parte de las personas que están vinculadas al sector florícola.
- En la dimensión laboral el sector tiene un alto cumplimiento ya que cumple con los parámetros establecidos por la ley en el tema salarial, seguridad social y familiar. Como se menciona en el marco teórico las dimensiones y principios del capital humano se relaciona con los objetivos de desarrollo sostenible de las personas que están vinculadas al sector en base a su desarrollo laboral.

Recomendaciones

- Ampliar la muestra a nivel nacional y por provincia para un posterior estudio sobre la rentabilidad y el capital humano del sector florícola.
- Buscar apoyo financiero a través de los distintos ministerios para fomentar un crecimiento sostenible del sector florícola, no solo de Pedro Moncayo, si no a nivel nacional, Ya que este genera plazas de trabajo y vincula de una u otra manera a la sociedad de manera económica.
- 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.
- Implementar planes de profesionalización a las personas que están en un rango de edad de 18 a 24 años para que deseen crear una carrera profesional en el sector florícola y bajar los niveles de rotación laboral. Todo esto a través de facilidades educativas que les permita perfeccionarse de manera académica y laboral, y así transmitan sus conocimientos a las nuevas personas que se vinculan a la floricultura.
- 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.
- Más florícolas del cantón Pedro Moncayo deben buscar la certificación Flor Ecuador ya que menos de la mitad son las que cuentan con la misma.
- Las florícolas seleccionadas para la investigación deben incrementar sus esfuerzos para abrir más puestos de trabajo a pesar que el sector florícola de Pedro Moncayo es el que mayor plazas de trabajo ofrece a la comunidad.
- Se debe realizar por parte de Expoflores y demás entidades vinculadas al sector florícola un análisis laboral, familiar y empresarial cada año para no descuidar el capital humano de la industria y así también corregir pequeños detalles en base a especialización de cada una de las florícolas.

Referencias

- Amondarain, J., & Zubiaur, G. (2013). Análisis de la Rentabilidad.
- Arteaga, F., & Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso Harpedex CIA. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de administración.
- Banco Central del Ecuador. (2018). Cuentas Nacionales Regionales (Cantoniales).
- Banco Central del Ecuador. (2018). Informe Cuentas Nacionales Regionales (Provinciales).
- Banco Central del Ecuador. (2019). Cuentas Nacionales Regionales (Cantoniales).
- Banco Central del Ecuador. (2021). Informe de Cuentas nacionales trimestrales (Provinciales).
- Banco Central del Ecuador. (2022). Informes de resultados cuentas nacionales trimestrales.
- Banco Central del Ecuador. (2019). Informe Cuentas Nacionales Regionales (Provinciales).
- Banco Central del Ecuador. (2020). Cuentas Nacionales Regionales (Cantoniales).
- Barreto, A., & Azeglio, A. (2013). La problemática de la gestión del capital humano en las MiPymes de alojamiento turístico de la ciudad de Buenos Aires.
- Cachutt, C., & Ortiz, F. (2015). Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones. *Industrial Data (Revista de investigación)*.
- Carrillo, A. (2017). Globalización: revolución industrial y sociedad de la información. *Revista Ciencia*, v.19, n. 2, p. 269-284.
- Carrillo Punina, Álvaro, Galarza Torres, S., & Tipán Tapia, L. (2022). CLAVES DE LAS FINANZAS EMPRESARIALES. *Revista De Investigación En Modelos Financieros*, 2, 34-59. [https://doi.org/10.56503/rimf/Vol.2\(2022\)p.34-59](https://doi.org/10.56503/rimf/Vol.2(2022)p.34-59)

- Cedillo, C., González, C., & Salcedo, V. (2021). El sector florícola del Ecuador y su aporte a la Balanza Comercial Agropecuaria: período 2009 – 2020. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*.
- Contreras, N., & Díaz, E. (2015). Estructura financiera y rentabilidad: Origen, teorías y definiciones. *Valor Contable*.
- Corporación Financiera Nacional. (2019). Ficha Sectorial: Cultivo de flores.
- Corporación Financiera Nacional. (2020). Ficha Sectorial: Cultivo de flores.
- Corporación Financiera Nacional. (2021). Ficha Sectorial: Cultivo de Flores.
- Corporación Financiera Nacional. (2022). Ficha Sectorial: Cultivo de flores.
- Corporación Financiera Nacional. (2023). Ficha sectorial: Cultivo de flores I trimestre.
- Díaz, A., & Toscano Moctezuma, J. (2021). El capital humano y la productividad de las empresas. *Torreón Universitario*.
- Escuela de Floricultura. (2023). Escuela de Floricultura. Obtenido de <https://www.escueladefloricultura.org/quienes-somos>
- Expoflores. (2023). Expoflores. Obtenido de <https://expoflores.com/lista-socios-expoflores/>
- Fernández, M. (2012). Rentabilidad del aprovechamiento del hongo comestible *Suillus lutes* para productores forestales y para familias rurales de la zona cordillerana del Chubut, Argentina. *Bosque*.
- Flor Ecuador. (2022). Reglamento general para empresas de producción, exportación y comercialización de flores.
- GAD PEDRO MONCAYO. (2019). Actualización del Plan de desarrollo y ordenamiento territorial 2021-2023.
- Gallego Giraldo, C., & Naranjo Herrera, C. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de mediación. *Entramado*.

- Gámez, F. (2014). La dimensión social: Un proceso sinérgico en la interacción universidad-comunidad a través de la función de extensión. *Investigación y Posgrado*.
- Ganga Contreras, F., & Luna Negrete, G. (2018). Capital Humano: Estudio descriptivo de las publicaciones en la base de datos Scientific Library Online. *Revista Inclusiones*.
- García, R. (2018). La rentabilidad de la producción de soja en Argentina. Un aporte al debate teórico. *Ciclos*.
- Gaytán, J. (2020). El plan de negocios y la rentabilidad. *Mercados y Negocios*.
- González, R., Torres, G., Pérez, M., & Varela, N. (2012). Diseño de un procedimiento para realizar el autocontrol del sistema de gestión integrado de capital humano. *Ingeniería Industrial*.
- Guevara, G., Verdezoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*.
- Hernández, R. (2020). *Metodología de la Investigación*.
- Herrera, R., Velázquez, R., & Toralbas, A. (2018). Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas económicas de universidades. *Holguín*.
- Ibarra, C. (2018). Rentabilidad de la caña de azúcar con manejo orgánico y convencional. *Idesia*.
- INEC. (2019). *Boletín Técnico*.
- INEC. (2020). *Encuesta de superficie y producción agropecuaria continua*.
- INEC. (2021). *Boletín Técnico*.
- INEC. (2022). *Encuesta de superficie y producción agropecuaria continua*.
- INEC. (2022). *Boletín Técnico*.
- INEC. (2023). *Boletín Técnico*.
- INEC. (2018). *Boletín Técnico ESPAC*.

- INEC. (2019). Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua.
- INEC. (2021). Encuesta de superficie y producción agropecuaria continua.
- INEC. (2023). Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua.
- INEC. (2023). Ecuador en Cifras. Obtenido de www.ecuadorencifras.gob.ec
- INEC. (2023). Visualizador del registro estadístico de empleo.
- Iturrino, D., & Paredes, D. (2020). Influencia de la gestión Logística y de operaciones en la rentabilidad en las micro, pequeñas y medianas empresas.
- Jiménez, F., & Palacin, M. (2005). La estructura financiera de las empresas: Un análisis descriptivo. *Revista Electrónica de Ciencia Administrativa (RECADM)*.
- Lam, J. (2018). El control interno de los gastos de personal y su efecto en la rentabilidad de la empresa, una revisión sistemática.
- Lobos, G. (2005). Indicadores de rentabilidad y eficiencia económica de la producción de manzanas. *Agricultura Técnica*.
- López, C. (2013). *Mercado De Capitales Y Gestión De Cartera*. Uade Senior.
- López, J., Somohano, F., & Martínez, F. (2018). Efecto de la innovación en la rentabilidad de las Mipymes en contextos económicos de recesión y expansión. *Tec Empresarial*.
- Mackay, R., Franco, Z., Ruiz, K., González, G., & Poveda, G. (2020). El Sector Florícola Ecuatoriano Y Su Afectación En El Mercado Internacional Producto De La Pandemia Causada Por El Covid-19. En S. A. *Intercontinentales, Covid 19, Consecuencias Políticas, Sociales Y Económicas* (Pág. 298). México: Lisette Villamar Moreno.
- Magaña, M. (2010). *Costos y rentabilidad del proceso de producción apícola en México*.
- Martin Linares, X., Sagredo Pérez, A., & Perdomo, I. (2013). *Capital Humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. Educación Médica Superior.

- Mendizábal, A., Miera, L., & Zubía, M. (2022). El modelo de Markowitz en la gestión de carteras. Cuadernos de gestión.
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2021). Programa Carbono Cero se pone en marcha en el Ecuador. Quito.
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2022). Sector florícola del Ecuador será el primero del país en convertirse en carbono neutro. Quito.
- Montejano, S., López, G., Pérez, M., & Campos, R. (2021). Administración de operaciones y su impacto en el desempeño de las empresas. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Nacional, Corporación Financiera. (2021). Ficha sectorial: Cultivo de flores. Quito.
- Navarro Abarzúa, I. (2005). Capital Humano: Su definición y Alcances en el Desarrollo local y regional. *Analíticos de Políticas Educativas*.
- Ochoa, G. A. (2009). *Administración Financiera*. McGraw-Hill.
- Pedraza, N. (2019). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*.
- Pérez, D., & Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*.
- Ramírez Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lumina*.
- Silva, M., García, V., & Ramón, P. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*.
- Souto, L. (2015). *Capital Humano: Revisión conceptual desde la economía política*. La Habana.

Superintendencia de Compañías (2023). Directorio de compañías.

Vallejo, N., & Tenesaca, G. (2021). Especialización, proletarización y transformaciones territoriales: Un acercamiento al sector florícola en el Cantón Pedro Moncayo. *Ecónomos*, 39.

Vargas, J., & García, V. (2017). Capital humano y descentralización de la educación. *Ensayos Económicos*.

Villada, F., López, J., & Muñoz, N. (2018). Análisis de la relación entre Rentabilidad y Riesgo en la planeación de las finanzas personales. *Formación Universitaria*.

Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). Perspectiva De La Teoría Del Capital Humano Acerca De La Relación Entre Educación Y Desarrollo Económico. *Tiempo de educar*.

Vinueza, Y. (2021). Especialización, proletarización y transformaciones territoriales: Un acercamiento al sector florícola en el Cantón Pedro Moncayo.

