



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo

Realizado por:

Angel Gabriel Chalá Pabón

Director del proyecto:

Elena Burgaleta Pérez

Alfonsina Isabel Rodríguez Váscquez

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN DIRECCION DE TALENTO HUMANO

QUITO, 11 de abril de 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo Angel Gabriel Chalá Pabón, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1720630829, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

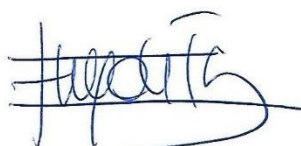
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Angel P. Chalá', with a large, stylized flourish extending from the end of the signature.

Angel Gabriel Chalá Pabón

C.I.: 1720630829

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elena Burgaleta', with a horizontal line drawn underneath.

PhD. Elena Burgaleta

C.I.:1756403208

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alfonsina Rodríguez', with a horizontal line drawn underneath.

Mgs. Alfonsina Rodríguez

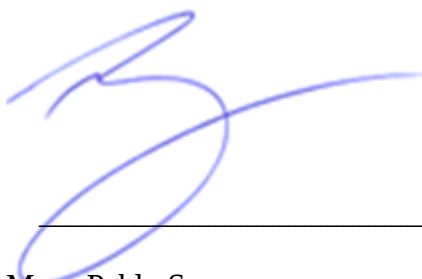
CI. 1803731783

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Aimee Vilaret

Pablo Suasnavas

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa
oral ante el tribunal examinador.



Mgs. Pablo Suasnavas



Mgs. Aimee Vilaret

Quito, 11 de abril de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Angel Gabriel Chala Pabon', with a stylized flourish extending from the end.

Angel Gabriel Chala Pabón

C.I.: 1720630829

Artículo de tesis

Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo

Ángel Gabriel Chala Pabón (Estudiante), Elena Burgaleta (Tutora) and Alfonsina Rodríguez (Tutora)*

¹ afiliación 1; angel.chala@uisek.edu.ec

² afiliación 2; e-mail@uiseek.edu.ec

* Autor de Correspondencia: e-mail@uisek.edu.ec; Tel.: (opcional; Código de país; sin son múltiples autores de correspondencia, colocar iniciales de los autores)

Resumen: El presente estudio tiene como propósito identificar y analizar el estado actual de los estudios académicos sobre rotación de personal y condiciones de trabajo de las florícolas en Ecuador y en el contexto Latinoamericano mediante una revisión bibliográfica. Se realizó una revisión bibliográfica según la metodología y criterios de FINER (factible, interesante, novedoso, ética y relevante) siendo un aporte levantado sobre rotación de personal y condiciones de trabajo. Asimismo, la pregunta se planteó utilizando como criterios de inclusión a la metodología del acrónimo PECO-PICO. También se empleó la síntesis cualitativa donde se seleccionó documentos desde el año 2010 al 2023, que tengan relevancia con la rotación de personal y condiciones de trabajo de las florícolas. Principalmente en los países de Ecuador, Colombia, Perú y México, encontrados en artículos académicos que sirven como referencia, así como en repositorios digitales. Dentro de los resultados se determina que la rotación de personal y las condiciones de trabajo son aspectos importantes en las florícolas de Latinoamérica. La rotación laboral puede tener aspectos positivos y negativos, y las condiciones de trabajo pueden influir en la decisión de los empleados de quedarse o buscar otras oportunidades laborales. Es esencial que las empresas se enfoquen en mejorar las condiciones de trabajo para retener a su personal. La investigación también revela que el clima laboral y organizacional en las empresas floricultoras es un factor determinante en la productividad de los trabajadores. Sin embargo, se observa que este tema no ha sido priorizado en la gestión del talento humano, ya que los directivos se enfocan más en los recursos materiales que en los humanos. Esto ha resultado en condiciones laborales precarias y la falta de evaluaciones del clima organizacional.

Palabras clave: Rotación Laboral, Condiciones de trabajo, Deserción Laboral, Movilidad Laboral, Equidad de Género y Carga laboral.

Abstract: The purpose of this study is to identify and analyze the current state of academic studies on personnel turnover and working conditions through a bibliographic review. A bibliographic review was carried out according to the methodology and criteria of FINER (feasible, interesting, novel, ethical and relevant), with a contribution raised on personnel rotation and working conditions. Likewise, the question was posed using the PECO-PICO acronym methodology as inclusion criteria (Sánchez & Pedreño, 2023). Qualitative synthesis was also used where documents were selected from 2010 to 2023 that are relevant to personnel rotation and working conditions of flower growers. Mainly in the countries of Ecuador, Colombia, Peru and Mexico, found in academic articles that serve as references, as well as in digital repositories. Among the results, it is determined that personnel rotation and working conditions are important aspects in flower growers in Latin America. Job rotation can have positive and negative aspects, and working conditions can influence employees' decisions to stay or seek other job opportunities. It is essential that companies focus on improving working conditions to retain their staff. The research also reveals that the work and organizational climate in flower growing companies is a determining factor in worker productivity. However, it is observed that this issue has not been prioritized in the management of human talent, since managers focus more on material resources than on human resources. This has resulted in precarious working conditions and a lack of evaluations of the organizational climate.

Keywords: Job Rotation, Working Conditions, Job Desertion, Job Mobility, Gender Equality and Workload.

1. Introducción

Ecuador, gracias a sus condiciones climáticas, tiene la capacidad de cultivar muchas variedades de flores, lo que hace que tanto inversores ecuatorianos como extranjeros consideren al país como un lugar propicio para el desarrollo de la floricultura. Las condiciones de días cálidos, noches frías, agua pura, sol radiante y 12 horas de luz solar durante todo el año permiten producir flores con excelentes características. Además, la variedad del clima, sin cambios bruscos, también contribuye a la producción de una sorprendente variedad de flores (Bravo & Flores , 2007).

Después del petróleo, los tres principales productos de exportación de Ecuador son el camarón, el plátano y las flores. De hecho, la industria de las flores es uno de los sectores económicos con mayor impacto a la economía del país a la que aporta más de 1.200 millones de dólares. En el periodo 2016-2020 se produjo una diversificación en los tipos de flores exportadas, donde las rosas representan el 73% y flores frescas y capullos de *gypsophila*, alstroemeria, aster, gerbera y hortensias, un 22% fueron los más demandados. Estos dos tipos de productos florales representaron el 95% de las exportaciones de flores del Ecuador (Guaita et al.2023).

Estas ventajas han convertido en un país competitivo en la producción de hermosas flores que son muy aceptadas a nivel internacional. Es importante destacar que la falta de espacios y vuelos ha afectado al sector florícola en fechas importantes como San Valentín, lo que ha ocasionado que toneladas de flores no puedan ser exportadas (El Universo, 2022).

Sin embargo, a pesar de los desafíos climáticos y económicos, el sector florícola ecuatoriano ha demostrado tener una capacidad de adaptación para cumplir con los altos estándares de calidad que exige el mercado internacional. Hasta septiembre de este año, exportó 134.000 toneladas de flores, lo que lo posiciona como el tercer productor mundial, generando ingresos de 737 millones de dólares y un incremento del 4% en comparación con el mismo período del año anterior (Vistazo, 2023).

De esta manera, la capacidad para cultivar una amplia variedad de flores, junto con sus condiciones climáticas favorables, ha convertido al país en un competidor importante en la producción y exportación de flores a nivel mundial. A pesar de los desafíos logísticos y climáticos, el sector florícola ecuatoriano ha demostrado su capacidad de adaptación y su compromiso con la calidad, lo que ha contribuido a su aceptación en los mercados internacionales.

El sector florícola en Ecuador tiene una trayectoria aproximada de 38 años, comenzó a desarrollarse en el año 1982 en la zona de Puenbo y su primer cultivo de las flores fue los crisantemos y claveles, las flores ecuatorianas son cultivadas en la región Sierra en las provincias de Pichincha, Cotopaxi, Azuay, Imbabura, Cañar, Chimborazo, Loja, y Carchi; y la región Costa, en las provincias del Guayas y Los Ríos (Cedillo et al. 2021).

El sector florícola se fue consolidando a nivel nacional, dando apertura para la exportación de flores de alta gama al exterior, este aumento de la producción impulsó la creación de la *Asociación de Productores y Exportadores de Flores Expoflores*, creada en 1984 con el propósito de representar al sector floricultor del país. Se estima que cada finca en Ecuador tiene alrededor de 60 variedades de rosas de exportación y que emplea por hectárea a unas 12 personas para cuidarlas. Es importante mencionar, es uno de los sectores que fomenta la inclusión de género al contratar hombres y mujeres, los adultos mayores realizan labores en las parcelas en los sectores rurales a los que pertenecen (Cedillo et al. 2021).

En el contexto internacional Los cinco principales países exportadores de flores son Países Bajos, Colombia, Ecuador, Kenia y Etiopía, con el 80% del mercado mundial, mientras que los cinco mayores importadores son: Estados Unidos, Alemania, Países Bajos, Reino Unido y Rusia. con una cuota de mercado de aproximadamente el 60% (Centro de Comercio Internacional, 2023).

Según Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores (*Expoflores*), el aumento de las exportaciones de flores en los próximos años dependerá de la capacidad de las empresas para crear oportunidades, establecer cadenas de distribución y utilizar mecanismos que fomenten el consumo en Europa y Estados Unidos, que son los principales compradores a nivel mundial (Cedillo et al. 2021).

Uno de los aspectos que conviene considerar en las florícolas son los tipos de contratos que utilizan en especial en temporadas altas tales como el día de San Valentín en el mes de febrero y el día de las Madres en el mes de mayo donde la jornada laboral se extiende. En estos períodos, ante el aumento de la demanda de productos florícolas aumentan y las empresas flexibilizan sus requerimientos a la hora de contratar más personal. Habitualmente estas contrataciones en las empresas florícolas son de carácter temporal, lo cual supone una rotación del personal y condiciones inseguras de trabajo.

¿Qué factores influyen en el índice de rotación en las florícolas?, rotación de personal y condiciones de trabajo en las florícolas de Ecuador y Latinoamérica, la rotación laboral es un proceso en donde los colaboradores se quedan durante un periodo predeterminado en una empresa.” La debemos entender como un efecto de fenómenos producidos tanto al interior como al exterior de la organización y no como una causa, estos fenómenos influyen en la actitud y en el comportamiento de las personas.” (Andrade Martinez, 2010.p,23). En la rotación influyen aspectos personales, clima laboral, cultura organizacional y entre otros factores que hacen que los colaboradores opten por desvincularse de la empresa.

La rotación de personal es el reflejo de la insatisfacción de los colaboradores. “Se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual se encuentran laborando. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y, por ende, que el logro de sus objetivos pueda verse afectados”. (Rueda Hernández & Rodríguez , 2021.p,31). La deserción laboral afecta directamente a la marca empleadora, en donde los colaboradores que se vinculan y desvinculan ven como algo negativo los altos índices de deserción laboral en la empresa.

Otro de los factores primordiales son las condiciones inseguras de trabajo a las cuales se ven expuestos los colaboradores que aplican a una plaza laboral en pequeñas empresas florícolas, uno de estos factores es que no se les afilia desde el primer día de trabajo al IESS, los tipos de contratos no son muy apegados a las normativas legales, no hay programas de bienestar laboral y no tienen acceso total a los beneficios corporativos.

Las condiciones de trabajo precario son cuando no se cumplen con los requisitos mínimos establecidos por la normativa legal vigente. En contexto “La mayoría de los trabajadores tienen contrato (68,3%), pero todavía un 29,7% no lo tiene, lo que muestra la presencia de una falta de regulación del mercado de trabajo de las flores en este territorio.” (Martínez Valle, 2013.p,87). Como política se debe seguir regularizando los tipos de contratos y las condiciones de trabajo, donde los colaboradores se sientan seguros y gocen de todos los beneficios de ley.

Uno de los factores que impulsaron a que los cultivos de flores se volvieran representativos, fue la generación de movilidad laboral en temporadas altas, las Jefaturas de Talento Humano se dirigían a sectores rurales donde contrataban hombres y

mujeres por temporada, así un sin número de familias veían en las flores una oportunidad de mejora en condiciones de vida especialmente para las familias del sector rural. “La movilidad laboral hace referencia a las transiciones inter- e intra- organizacionales en el transcurso de la vida laboral de un individuo” (Granda & Patiño, 2017.p,4) por lo cual se considera, que la movilidad laboral es la actividad económica principal que genera el desarrollo para asumir nuevos retos laborales.

Ante escenario el objetivo de esta investigación en doble. Por una parte, determinar el estado de los estudios académicos sobre rotación de personal y condiciones de trabajo de las florícolas en Ecuador. Por otra parte, realizar una revisión bibliográfica sobre esta temática en el contexto Latinoamericano para poder describir y analizar las similitudes y diferencias en relación con el tratamiento de las temáticas y el tipo de investigaciones.

2. Materiales and Métodos

El estudio se realizó siguiendo una de revisión sistemática de la literatura cuyo objetivo identificar es los factores socioculturales que influyen en el índice de rotación de personal de las florícolas de Latinoamérica.

Se realizó una revisión bibliográfica según la metodología y criterios de FINER (factible, interesante, novedoso, ética y relevante) siendo un aporte levantado sobre rotación de personal y condiciones de trabajo. Asimismo, se utilizaron los criterios de inclusión a la metodología del acrónico PECO-PICO (Sánchez & Pedreño , 2023):

P (Población): Colaboradores

E (Exposición) -I (Intervención): Estrategias de prevención de la rotación de personal y condiciones de trabajo

C (Comparación): Estrategias de intervención en la rotación de personal y condiciones de trabajo en Florícolas de Ecuador y Latinoamérica vs Estrategias de intervención en la rotación de personal y condiciones de trabajo en colaboradores de Florícolas de Ecuador y Latinoamérica.

O Resultado (*Outcome*): Reducción de la rotación de personal y condiciones de trabajo en las florícolas de Ecuador y Latinoamérica.

Para la síntesis cualitativa se seleccionaron documentos del período desde 2007 al 2023, que tuvieran relevancia con la rotación de personal y condiciones de trabajo de las florícolas. Principalmente en los países de Ecuador, Colombia y México, encontrados en artículos académicos que sirven como referencia, así como en repositorios digitales. Utilizando las siguientes palabras para la búsqueda como: Rotación Laboral, Condiciones de trabajo, Deserción Laboral, Movilidad Laboral, Equidad de Género y Carga laboral.

La selección de la documentación se llevó a cabo siguiendo los criterios de inclusión: se contemplan artículos académicos, documentos técnicos y legales que sirvan de referencia en la rotación de personal y condiciones de trabajo en las florícolas de Ecuador y Latinoamérica. Como criterios de exclusión se contemplan documentos de otros campos del conocimiento que no estén relacionados con rotación de personal y condiciones de trabajo, que se encuentren incompletos o que no tenga referencias bibliográficas y que no cumplan con los criterios establecidos.

Se seleccionaron un total de 15 documentos, de los cuales 8 corresponden a tesis de posgrado y 7 artículos científicos publicados en revistas indexadas. En cuanto a los países donde se realizaron los estudios, se encontraron 10 investigaciones ecuatorianas, 4 realizadas en Colombia y 1 en México.

La información se sistematizó en tablas donde se recogió la siguiente información:

- Autor/es y fecha de publicación
- Título del documento
- Resultados y conclusiones del estudio
- Tipo de estudio (artículo científico o tesis de grado o maestría) y enfoque (cualitativo, cuantitativo o mixto)
- Revista o repositorio en el que está publicado el documento

3. Resultados

Siguiendo los criterios de selección de la muestra se analizaron un total de 15 documentos de los cuales 7 son artículos científicos publicados en revistas indexadas y 8 tesis de grado y maestría. En relación con tipo de enfoque, 8 documentos son de carácter cualitativo, 3 cuantitativos y 4 utilizaron una metodología mixta (cuantitativo y cualitativo).

En el caso de los estudios realizados en el contexto Latinoamericano los países en los que se han desarrollado las investigaciones sobre rotación de personal y condiciones de trabajo en las empresas florícolas son México y Colombia.

Tal y como se describe en la Tabla 1, de un total de 5 documentos, 3 corresponden a artículos científicos y 2 a tesis de grado o maestría. Los estudios realizados utilizaron un tipo de metodología cualitativa o mixta.

Tabla 1

Estudios académicos sobre rotación de personal y condiciones de trabajo en las empresas florícolas en el con-
texto Latinoamericano

Autor/es y fecha	Título	Resultados/conclusiones	Tipo de es- tudios y en- foque	Revista/Repo- sitorio
2007. Tanya Korovkin,	Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador	Examina las relaciones de trabajo y las iniciativas de las empresas exportadoras de flores en Colombia y Ecuador. Se argumenta que la mano de obra barata y los bajos estándares de trabajo son factores importantes, aunque no los únicos, que causaron la reubicación de la producción florícola hacia algunos países andinos.	Artículo Científico Cualitativo	Iconos. Revista Ciencias Sociales.
2007 Gilma Madrid & Terry Lovell	Working with flowers in Colombia: The ‘lucky chance’?	Este artículo está basado en una investigación sobre la industria de las flores cortadas en Colombia. Varios trabajadores, supervisores y propietarios que habían ingresado al sector en diferentes momentos informaron sobre las circunstancias que los habían llevado a este trabajo. Consideraban que su situación estaba estrechamente circunscrita, sin perspectivas de avance y con poco que los separara de los trabajadores.	Artículo Científico Cualitativo	Women's Studies International Forum
2015 Saraí Miranda Juárez & Mariela Macri	Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las	Se analizan las principales manifestaciones laborales que subyacen en las preconcepciones del género y que impactan en la práctica	Artículo Científico	Revista Facultad de Ciencias

Autor/es y fecha	Título	Resultados/conclusiones	Tipo de estudios y enfoque	Revista/Repositorio
	niñas jornaleras en la región florícola del estado de México.	del trabajo de las niñas jornaleras en la producción de flores. Las conclusiones que se hallaron se relacionan con el importante lugar de la condición de género en la diferenciación entre niñas y niños trabajadores.	Cualitativo	Económicas (México)
2018. Diana Janeth Ortiz López	Sector floricultor en Colombia. La flor del trabajo: Políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del sector florícola en Colombia	En este trabajo se expone la relación que tienen las políticas laborales en Colombia con las condiciones de trabajo que viven las trabajadoras del sector florícola, y concretamente las implicaciones en sus condiciones de salud; teniendo en cuenta el contexto de un modelo de trabajo flexible y precario que representa en el país, el avance del proceso de globalización, la cultura neoliberal y el trabajo al servicio del capitalismo.	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio institucional de FLACSO
2023. Pedro Alejandro Aguirre Huertas & Alex Fabián Riveros Poveda	Análisis para identificar las causas que generan la rotación laboral en el sector floricultor de la sabana occidente de Bogotá	En este trabajo se aborda la relación entre rotación y las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa de <i>The Elite Flower SAS CI</i> . La investigación propone unas estrategias para aumentar el empoderamiento y fortalecer el vínculo entre colaborador y empresa, mejorando los resultados; de rendimientos, calidad, evitando la rotación y ahorrando costos para la organización.	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio institucional UNIMI-NUTO

Los resultados muestran un interés por los estudios con especial énfasis en las condiciones precarias de trabajo de las mujeres, así como la presencia de trabajo de infantil (Juárez, 2014; Ortiz 2018 y Madrid 2007). Así mismo se incide en los bajos salarios y el exceso de rotación en relación con las condiciones de trabajo.

Las investigaciones revelan que el clima laboral y organizacional en las empresas floricultoras es un factor determinante en la productividad de los trabajadores. Sin embargo, se observa que este tema no ha sido priorizado en la gestión del talento humano, ya que los directivos se enfocan más en los recursos materiales que en los humanos. Esto ha derivado en condiciones laborales precarias y la falta de evaluaciones del clima organizacional. Es importante destacar que el clima laboral puede influir tanto de manera positiva como negativa en la productividad de los empleados. Un buen clima laboral puede motivar a los trabajadores, fomentar la colaboración y mejorar el desempeño. Por otro lado, un clima laboral negativo puede generar insatisfacción, falta de compromiso y afectar la calidad del trabajo realizado.

En el caso de los estudios realizados en Ecuador, tal y como se describe en la Tabla 2, de un total de 10 documentos, 4 corresponden a artículos científicos y 6 a tesis de grado o maestría. La metodología utilizada en estos estudios es de tipo cualitativo, cuantitativo y mixto.

Tabla 2

Estudios académicos sobre Rotación de personal y condiciones de trabajo en las empresas florícolas en Ecuador

Autor/es y fecha	Título	Resultados/conclusiones	Tipo estudio y enfoque	Revista/Repositorio
2013 Tanya Diana Carolina Bustos Llingworth	Factores que pueden incidir en la rotación del talento humano operativo en una florícola de la ciudad de Cayambe	Este estudio analiza los factores que contribuyen a la rotación del personal en el sector florícola de Cayambe, como problemas familiares y la disponibilidad de otras opciones de trabajo	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio Universidad de Las Américas
2014 Gabriela Estéfany Carrera, Diana Estefanía Mier	Análisis a los factores que afectan en las actividades laborales mediante la aplicación de norma técnica ecuatoriana floricultura en las empresas florícolas en la provincia de Pichincha	Se determina que muchas empresas en Ecuador operan en el sector informal, lo que implica que sus trabajadores no cuenten con los mismos derechos y protecciones laborales que los empleados formales. Al formalizar el empleo, las empresas pueden mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y contribuir a la estabilidad del mercado laboral. Así también La seguridad y salud en el trabajo son aspectos fundamentales para garantizar condiciones laborales adecuadas. El análisis de la accidentabilidad laboral en Ecuador puede proporcionar información sobre los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores en el sector florícola.	Tesis Cualitativo	Repositorio Universidad Politécnica Salesiana
2015 Cristian Ricardo Jácome Moya	La rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la floricultura Inverflower del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua	Este estudio destaca que la falta de herramientas técnicas para la selección de personal, la falta de evaluaciones de desempeño y el reclutamiento externo inadecuado pueden contribuir a la rotación de personal en las empresas florícolas	Tesis Cualitativo	Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
2016 Carmen Elena, Vásquez Venegas León Cortés, Baltazar González Preciado Serrano	Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador	Este artículo de revista destaca que las condiciones laborales en las que los trabajadores desarrollan sus actividades pueden convertirse en una fuente importante de daño a la salud, especialmente en relación con la exposición a sustancias químicas y el uso de equipos de protección personal.	Artículo Científico Cuantitativo	Revista Salud Jalisco
2020 Esleny Endara, Julio Paliz	Mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores florícolas de la empresa Sierraflor Cía. Ltda	El estudio muestra cómo mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo implica evaluar y modificar los aspectos del entorno laboral que puedan representar riesgos para los trabajadores. A pesar del apogeo que ha tenido este tema no se ha podido	Tesis Cuantitativo	Repositorio institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas

Autor/es y fecha	Título	Resultados/conclusiones	Tipo estudio y enfoque	Revista/Repositorio
		establecer una cultura real de prevención de control de riesgos laborales		
2020 Janeth Angélica Pazmiño Taipe	Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga /Ecuador	Este estudio revela que el clima laboral y organizacional en las empresas florícolas es un factor determinante en la productividad de los trabajadores, pero a menudo no se prioriza en la gestión del talento humano.	Tesis Cualitativo	Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi.
2022 Cristina Chauca, Johana Flores	Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola	Se determina que es importante que las empresas florícolas tomen medidas para identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Esto puede incluir la implementación de políticas y programas de prevención, la promoción de un ambiente laboral saludable y el fomento de la participación y el diálogo con los trabajadores. La gestión de los riesgos psicosociales en el sector florícola puede contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, reducir el estrés y mejorar la productividad.	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio Universidad Técnica de Ambato
2023 Elizabeth Alexandra Vega Muñoz, Wilfrido Alejandro Garzón Puente	Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas del cantón Cayambe	Analiza la estabilidad laboral de los trabajadores del sector agrícola en el cantón Cayambe, con el objetivo de comprender la situación del empleo y los factores determinantes. Entre los resultados obtenidos, se identifican los factores que afectan las actividades laborales en el sector agrícola, así como aquellos que influyen en la mejora del ambiente laboral en términos de salud y seguridad en el trabajo. Estos factores son de gran importancia para las empresas florícolas, ya que deben enfocarse en ellas como prioridades.	Artículo Científico Cuantitativo	Revista Científica Dominio de las Ciencias
2023 Neusa Arenas, Guillermo Jiménez Rey, Janeth Navarrete Arboleda, Edmundo.	Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador.	Se centra en las condiciones de trabajo inapropiadas e inseguras en el sector florícola, que pueden generar accidentes, enfermedades e incluso la muerte de los trabajadores	Artículo Científico Cualitativo	Revista Ciencias Sociales
2023 Luciano Martínez	Flores, trabajo y territorio	La investigación destaca la importancia de las relaciones precarias en las plantaciones de la costa ecuatoriana y cómo estas relaciones tienen características distintas a las de otras áreas.	Artículo Científico Cualitativo	Revista de Desarrollo Económico Territorial

Como se observa en los resultados de la Tabla 2, las temáticas analizadas se centran en las condiciones de trabajo y específicamente en los riesgos laborales debido a la exposición de productos nocivos para la salud como pesticidas. Igualmente prestan especial atención a la rotación de personal.

En cambio, no se presentan estudios que incorporen una perspectiva de género en relación a las condiciones laborales del personal ni sobre trabajo infantil.

La producción de flores es uno de los mercados más importantes en cada país, y en Ecuador se concentra principalmente en el cantón Cayambe, generando ingresos significativos y creando numerosas plazas de trabajo. La estabilidad laboral de los trabajadores del sector agrícola en el cantón Cayambe es un tema de interés, y se han identificado factores que afectan las actividades laborales y que influyen en la mejora del ambiente laboral en términos de salud y seguridad en el trabajo. Las certificaciones internacionales en la producción de flores son importantes, ya que los mercados internacionales buscan productos innovadores y con valor agregado.

La formalización del empleo en el sector agrícola puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y contribuir a la estabilidad del mercado laboral. Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo implica evaluar y modificar los aspectos del entorno laboral que representan riesgos para los trabajadores, como la ergonomía, la iluminación, la ventilación y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Es importante gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, implementando políticas y programas de prevención, promoviendo un ambiente laboral saludable y fomentando la participación y el diálogo con los trabajadores. Las empresas florícolas deben comprometerse a crear entornos de trabajo seguros y saludables, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores.

Estos estudios resaltan la importancia de mejorar las condiciones laborales en el sector florícola, tanto en términos de estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo, como en la gestión de riesgos psicosociales. Además, se destaca la relevancia de las certificaciones internacionales y la formalización del empleo en este sector.

4. Discusión

En el estudio como el tema "Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador", en este artículo de revista aborda las condiciones de trabajo inapropiadas e inseguras en el sector florícola, que pueden generar accidentes, enfermedades e incluso la muerte de los trabajadores. También en el trabajo con el tema "Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del estado de México", este artículo de revista busca establecer parámetros para erradicar el trabajo infantil en el sector florícola, especialmente en el caso de las niñas jornaleras.

Se habla también del tema "Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del estado de México", este artículo de revista tiene como objetivo conocer y analizar las principales manifestaciones laborales que subyacen en las preconcepciones de género y que impactan en la práctica del trabajo de las niñas jornaleras en la producción de flores. Posterior en el tema "Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas del cantón Cayambe" busca generar información que pueda servir de base para la implementación de políticas y prácticas que promuevan mejores condiciones laborales y una mayor seguridad en el empleo en el sector florícola. En referencia al tema "Flores, trabajo y territorio" destaca la presencia de relaciones precarias en las plantaciones de la costa ecuatoriana y cómo esto afecta a los trabajadores del sector florícola.

La perspectiva del estudio "Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador" se señala que las mujeres empleadas en florícolas enfrentan riesgos adicionales durante el embarazo y el período de lactancia debido a la falta de programas especiales de seguridad social para ellas. Así también en el estudio "Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador" destaca que las condiciones laborales en las

que los trabajadores desarrollan sus actividades pueden convertirse en una fuente importante de daño a la salud, especialmente la exposición a sustancias químicas y la falta de medidas de higiene durante la jornada laboral.

En el artículo "La flor del trabajo: Políticas y condiciones laborales de los trabajadores del sector florícola en Colombia" menciona que la floricultura representa una fuente de trabajo e ingreso importante en algunos sectores de Colombia, pero también destaca la existencia de condiciones laborales precarias. Se habla también de los "Factores que pueden incidir en la rotación del talento humano operativo en una florícola de la ciudad de Cayambe" en la que se señala que la rotación del personal en el sector florícola de Cayambe está vinculada principalmente a renunciaciones voluntarias debido a problemas familiares y la disponibilidad de otras opciones de trabajo.

Finalmente en el análisis de los siguientes temas como "La rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la florícola *Inverflower* del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua" se destaca que la falta de herramientas técnicas para la selección de personal, la falta de evaluaciones de desempeño y el reclutamiento externo sin un análisis adecuado de puestos y perfiles son factores que pueden contribuir a la rotación de personal en las organizaciones del sector florícola.

En cambio, en el "Análisis para identificar las causas que generan la rotación laboral en el sector floricultor de la sabana occidente de Bogotá" se menciona que la alta rotación de personal en el sector floricultor afecta la productividad y eficiencia en el logro de los objetivos organizacionales, y se atribuye a la falta de mejoras salariales y la insatisfacción laboral causada por la actitud de personas en posiciones superiores. En el análisis de "Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga / Ecuador" se revela que el clima laboral y organizacional en las empresas florícolas es un factor determinante en la productividad de los trabajadores, pero a menudo no se le da la prioridad adecuada en la gestión del talento humano.

Estos artículos proporcionan una visión amplia de los desafíos y problemas que enfrenta el sector florícola en términos de condiciones laborales, trabajo infantil, estabilidad laboral y rotación de personal. También destacan la importancia de mejorar el clima laboral y promover la igualdad de género en el sector.

Se destaca también que las florícolas son una fuente económica importante que atrae a muchas personas, especialmente a los habitantes de las comunidades cercanas. Trabajar en el cultivo de flores requiere un esfuerzo físico significativo, especialmente durante las temporadas altas que coinciden con fechas de alta demanda, como el Día de San Valentín en febrero y el Día de las Madres en mayo. Durante estas temporadas, los trabajadores suelen tener jornadas laborales que se extienden hasta altas horas de la noche debido a la naturaleza del negocio.

Con el crecimiento demográfico, tanto la población como la producción de flores han aumentado. Muchos colaboradores ingresan a las florícolas durante períodos prolongados, donde se capacitan y continúan aprendiendo para adquirir conocimientos y luego emprender en pequeños cultivos de flores. Estos negocios a menudo se establecen dentro de la estructura familiar, aprovechando los conocimientos adquiridos en las florícolas.

Es primordial resaltar que, en el país de Ecuador, se han implementado regulaciones laborales para proteger a los trabajadores de las florícolas. Estas regulaciones abordan aspectos como la jornada laboral, los salarios, la seguridad y salud ocupacional, y los derechos de los trabajadores. Además, se han establecido medidas para regular la rotación de personal y

promover condiciones de trabajo adecuadas. El marco legal en el sector florícola garantiza que los trabajadores tengan los derechos adecuados para desempeñar su trabajo de manera justa y segura.

En perspectiva de la discusión, que hace referencia a la rotación de personal y las condiciones de trabajo en el sector de las florícolas en Latinoamérica, hay varios aspectos que podrían mejorarse. A continuación, se presentan algunas áreas de mejora identificadas:

Condiciones laborales: Es importante garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los empleados de las florícolas. Esto implica proporcionar equipos de protección personal adecuados, asegurar un ambiente de trabajo libre de riesgos y promover prácticas de seguridad laboral.

Estabilidad laboral: La rotación de personal puede ser un desafío en el sector florícola. Para mejorar esta situación, se podrían implementar para fomentar la estabilidad laboral, como ofrecer contratos de trabajo más estables, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y programas de retención de empleados.

Remuneración justa: Es fundamental garantizar que los trabajadores de las florícolas reciban una remuneración justa por su trabajo. Esto implica establecer salarios competitivos y proporcionar beneficios adicionales, como seguro de salud y prestaciones sociales.

Capacitación y desarrollo: Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a los empleados puede ayudar a mejorar la calidad de su trabajo y su satisfacción laboral. Esto podría incluir programas de capacitación en técnicas de cultivo, gestión empresarial y habilidades de liderazgo.

Equidad de género: Dado que se menciona el rol de la mujer en los cultivos de flores, es importante promover la equidad de género en el sector. Esto implica garantizar la igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación de género y promover la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones.

Por lo que mejorar la retención del personal y las condiciones de trabajo en el sector de las florícolas en Latinoamérica requiere abordar los factores que influyen en la rotación de personal y tomar medidas para mejorar las condiciones laborales y promover la equidad de género.

Según los resultados de los estudios y análisis realizados, se ha observado que la competitividad del sector florícola en Latinoamérica se ve afectada por diversos factores, como las condiciones laborales, la inversión extranjera directa y el precio por kilo de las flores. Además, se ha identificado que la equidad de género es un aspecto importante a considerar, ya que las mujeres desempeñan un papel significativo en el sector, pero enfrentan desafíos en términos de acceso a puestos de dirección y brecha salarial.

Para mejorar la retención del personal, es importante mejorar las condiciones laborales en las florícolas. Esto incluye aspectos como la remuneración adecuada, beneficios laborales, oportunidades de crecimiento y desarrollo, y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. También se deben abordar las condiciones de trabajo, como la seguridad laboral, el bienestar físico y emocional de los trabajadores, y la disponibilidad de recursos y herramientas adecuadas.

Además, es fundamental promover la equidad de género en el sector. Esto implica garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres, eliminar la discriminación de género y promover su participación en puestos de dirección y toma de decisiones. También se deben implementar políticas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y combatir la violencia y el acoso en el entorno laboral.

5. Conclusiones y recomendaciones

Uno de los temas recurrentes en los artículos es la frecuencia de condiciones de trabajo inapropiadas e inseguras en el sector florícola. Estas condiciones pueden generar accidentes, enfermedades e incluso la muerte de los trabajadores.

Otro tema abordado es el trabajo infantil en el sector florícola, especialmente en el caso de las niñas jornaleras. Se busca establecer parámetros para erradicar el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales de estas niñas.

Se ha realizado un análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas en el cantón Cayambe, con el objetivo de generar información que pueda servir de base para la implementación de políticas y prácticas que promuevan mejores condiciones laborales y una mayor seguridad en el empleo en el sector florícola¹.

Se destaca la presencia de relaciones precarias en las plantaciones de la costa ecuatoriana y cómo esto afecta a los trabajadores del sector florícola.

Según muestran algunos de los artículos, las mujeres empleadas en las florícolas se enfrentan riesgos adicionales durante el embarazo y el período de lactancia debido a la falta de programas especiales de seguridad social para ellas.

Otros artículos destacan que las condiciones laborales en las que los trabajadores desarrollan sus actividades pueden convertirse en una fuente importante de daño a la salud, especialmente la exposición a sustancias químicas y la falta de medidas de higiene durante la jornada laboral.

En cuanto a las recomendaciones para futuros estudios se proponen las siguientes temáticas.

- Propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo, dado que se ha identificado que las condiciones laborales inapropiadas e inseguras en el sector florícola pueden generar accidentes, enfermedades e incluso la muerte de los trabajadores, se recomienda implementar para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad de los empleados.
- Estudios sobre trabajo infantil en las florícolas, especialmente en el caso de las niñas jornaleras, se sugiere establecer parámetros y políticas para erradicar el trabajo infantil y proteger los derechos de los niños y niñas involucrados.
- Análisis sobre mecanismos para promover la estabilidad laboral, teniendo en cuenta el análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas, se recomienda implementar políticas y prácticas que promuevan mejores condiciones laborales y una mayor seguridad en el empleo en el sector florícola.
- Estudios con perspectiva de género dirigidos a garantizar la protección de las mujeres empleadas, dado que se ha señalado que las mujeres empleadas en florícolas enfrentan riesgos adicionales durante el embarazo y el período de

lactancia debido a la falta de programas especiales de seguridad social, se recomienda implementar medidas para garantizar su protección y bienestar durante estas etapas.

- Investigaciones sobre la exposición a sustancias químicas, considerando que la exposición a sustancias químicas y la falta de medidas de higiene durante la jornada laboral pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores florícolas, se sugiere implementar medidas de seguridad y promover buenas prácticas de higiene para reducir la exposición a sustancias químicas y proteger la salud de los trabajadores.

Referencias

- Aguirre, P., & Riveros, A. (2023). Análisis para identificar las causas que generan la rotación laboral en el sector floricultor de la sabana occidente de Bogotá. (Tesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios).). Repositorio institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17520>
- Andrade Martínez, M. (2010). Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. de la ciudad de Cuenca en el año 2009 (Tesis, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio institucional Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/562>
- Belduma, G., González, E., Toapanta, E., & Burneo, D. (2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. *Polo de Conocimiento* 8(5). <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Bravo, M., & Flores, S. (2007). *Incidencia de la producción de Rosas en el sector de Cayambe período 2000 –2005*. (Tesis, Universidad Laica Vicente Rocafuerte). Repositorio institucional ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1770>
- Bustos, D. (2013). *Factores que pueden incidir en la rotación del talento humano operativo en una florícola de la ciudad de Cayambe* (Tesis, Universidad de Las Américas). Repositorio institucional UDLA. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3476>
- Carrera, G., & Mier, D. (2014). *Análisis a los factores que afectan en las actividades laborales mediante la aplicación de la Norma Técnica Ecuatoriana Florecuador en las empresas florícolas en la provincia de Pichincha*. (Tesis, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio institucional Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7372>
- Cedillo Villavicencio C; González Carrión, C; Salcedo Muñoz V y Sotomayor Pereira J. (2021). El sector florícola del Ecuador y su aporte a la Balanza Comercial Agropecuaria: período 2009 – 2020. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.549>
- Centro de Comercio Internacional. *Relación de Exportadores de los Productos Seleccionados (Flores y Capullos, Cortados para Ramos o Adornos, Frescos, Secos, Blanqueados, Teñidos, Impregnados...)*. <https://www.trademap.org/Index.aspx>.
- Chauca, C., & Flores, J. (2022). *Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior*. (Tesis, Universidad Técnica De Ambato). Repositorio institucional de la UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36934>
- Vásquez-Venegas CE, León-Cortés SG, González-Baltazar R. (2016). Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador. *Salud Jalisco* 3(3). <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2016/sj163e.pdf>.

- Endara, E., & Paliz, J. (2013). *Mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores florícolas de la empresa Sierraflor Cía. Ltda* (Tesis, Universidad de las Fuerzas Armadas). Repositorio institucional de la ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/7028>
- Granda, C., & Patiño, C. (2017). Determinantes de la movilidad laboral en Ecuador 2006-2017: Un análisis del empleo registrado en la seguridad social. *Seminario Internacional. Análisis de los sectores laboral y productivo mediante el uso de registros administrativos Instituto Nacional de estadística y censos (INEC)*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/boletin/Presentaciones_Seminario_Sec_Lab/Determinantes_de_la_movilidad_laboral_en_Ecuador.pdf
- Guaita-Pradas, I.; Rodríguez-Mañay, L. & Marqués, I. (2023). Competitiveness of Ecuador's Flower Industry in the Global Market in the Period 2016–2020. *Sustainability*. 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075821>
- Jácome, C. (2015). *La rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la florícola Interflower*. (Tesis, Universidad Técnica De Ambato). Repositorio institucional de la UTA. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/20168>
- Korovkin, T., & Sanmiguel-Valderrama, O. (2007). Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, (29), 15-30. <https://doi.org/10.17141/iconos.29.2007.235>
- Madrid, G. & Lovell, T. (2007). Working with flowers in Colombia: The 'lucky chance'?. *Women's Studies International Forum*. 30 (3). <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2007.03.003>
- Martínez, Luciano. 2014. Flores, Trabajo Y Territorio: El Caso Cotopaxi. *Eutopía. Revista De Desarrollo Económico Territorial* (4). <https://doi.org/10.17141/eutopia.4.2013.1230>.
- Miranda Juárez, S., & Macri, M. (2014). Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del estado de México. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 23(1), 7–21. <https://doi.org/10.18359/rfce.606>
- Montalvo Ormaza, D. (2021). *Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la Empresa Repsol Ecuador S.A. en el año 2020* (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Repositorio institucional de la PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35717>
- Neusa, G., Jiménez, J., & Navarrete, E. (2023). Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, XXIX(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39984>
- Ortiz López, D. (2018). *Sector floricultor en Colombia. La flor del trabajo: Políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del sector florícola en Colombia* (Tesis, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales). Repositorio institucional de FLACSO. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17353>
- Pazmiño, J. (2020). Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga /Ecuador (Tesis, Universidad Técnica de Cotopaxi). Repositorio institucional de la UTC. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7402>

-
- Rueda Hernández, D. & Rodríguez, Y. (2021). Factores de riesgo que inciden en la deserción laboral. (Tesis, Universidad Santo Tomás). Repositorio institucional de la USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38765/2022Rueda-Diego.pdf>
- Vásquez, León, González, & Preciado. (2016). Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador. *Revista Salud Jalisco*, 3
- Vega Muñoz, E. A., Garzón Puetate, W. A., & Morales, Y. P. (2023). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas del cantón Cayambe. *Dominio De Las Ciencias*, 9(3). <https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3509>