Revista Económica
DOI: 10.54753/rve.v13i1.2326

Vol.13-N°2,Julio-Diciembre 2025
p-ISSN: 2602-8204 | e-ISSN: 2737-6257

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Incidencia de la fuerza laboral sobre los beneficios económicos de las empresas ecuatorianas en el año 2023

Incidence of the labor force on the economic benefits of Ecuadorian companies in the year 2023

Nely Flores-Torres [1]

[1] Centro de Especialidades Médicas M & J Medical Center.

Correspondencia
Nely Flores-Torres, Centro de Especialidades Médicas M & J Medical Center. Loja, Ecuador.
Correo electrónico: nely.flores@unl.edu.ec

Fecha de recepción
Mayo 2025

Fecha de aceptación
Julio 2025

Resumen

Este estudio analiza la relación entre la fuerza laboral y los beneficios económicos de las empresas ecuatorianas en 2023, con un enfoque en cómo el número de empleados, el patrimonio, el sector, la región y el tamaño empresarial inciden en la rentabilidad. Los datos fueron obtenidos de la SBS y procesados con modelos de regresión aplicando logaritmos naturales para estabilizar las variaciones. Los hallazgos revelaron una relación positiva significativa entre el patrimonio, la fuerza laboral y los ingresos netos, confirmando que una gestión eficiente de la fuerza laboral es clave en la rentabilidad empresarial. Este hallazgo respalda la teoría marxista y ofrece una base para políticas públicas que promuevan una gestión eficiente del talento humano y la inversión en activos fijos.

Palabras clave: Fuerza laboral, Ingresos netos, Rentabilidad, Crecimiento, Mínimos Cuadrados Ordinarios.
Códigos JEL: J21, J24, L25, M21, O15.

Abstract

This study examines the relationship between labor force and economic benefits for Ecuadorian companies in 2023, focusing on how the number of employees, equity, sector, region, and company size impact profitability. Data were sourced from the Superintendence of Companies, Securities, and Insurance, analyzed through regression models using natural logarithms to stabilize variations. Results showed a significant positive relationship between equity, labor force, and net income, confirming that efficient labor force management is essential for business profitability. This finding supports Marxist theory and provides a basis for public policies that promote effective human resource management and fixed asset investment.

Key words: Labor force, net income, profitability, growth, ordinary least squares.
JEL codes: J21, J24, L25, M21, O15.

1 | INTRODUCCIÓN

En Ecuador, el desarrollo económico está estrechamente vinculado a la capacidad de sus empresas para generar valor y ser competitivas a nivel global. El objetivo número ocho de la agenda 2030 para el crecimiento sostenible establece la necesidad de fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible (CEPAL, 2019). En referencia al Registro Estadístico de Empresas del INEC (2024) en el 2023 se registraron un total de 1.246.162 empresas activas, lo que simboliza un aumento de 6.340 empresas en comparación con 2022, con una variación equivalente al 0,5%. Además, se menciona que las ventas en 2023 ascendieron a 145.995 millones de dólares, lo que significó un incremento del 9,9% respecto a 2022.

Según el reporte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2024) (2024) entre 2019 y 2023, la oferta laboral en Ecuador experimentó una tendencia a la baja, evidenciada en una reducción de la tasa de participación global del 67,3 % en 2019 al 64,7 % en 2023. Este descenso indica un incremento en la población económicamente inactiva y una menor proporción de personas buscando empleo de forma activa. A pesar de una leve recuperación en los niveles de empleo, esta no fue suficiente para alcanzar niveles óptimos tras la pandemia en términos de empleo y subempleo. Aunque la tasa de desempleo disminuyó del 4,4 % al 3,8 %, la calidad del empleo y la participación efectiva en el mercado laboral no mejoraron de manera significativa. Esta situación ha impactado la productividad laboral, reduciendo los beneficios económicos para las empresas que dependen de una fuerza de trabajo adecuadamente empleada y comprometida.

Sin embargo, el documento de Delgado et al. (2023) sostiene que un buen manejo del talento organizacional incide directamente en el rendimiento profesional, ya que permite una administración estratégica del personal, lo cual es fundamental para alcanzar altos horizontes de productividad y sostenibilidad organizacional. En este sentido, las empresas ecuatorianas que adoptan prácticas coherentes en administración de talento humano experimentan mejoras en productividad y en su desarrollo a largo plazo.

Así mismo el estudio de Mori y Bardales (2020) resalta que una gestión efectiva del talento disminuye considerablemente los costos operativos, en particular aquellos vinculados a despidos y a la capacitación de nuevos colaboradores. Esta perspectiva fomenta una utilización más efectiva de los recursos y optimiza las ganancias económicas, provocando una influencia beneficiosa y directa en los resultados financieros de las organizaciones.

Por otra parte, González et al. (2023) subraya cómo una administración efectiva la división de talento humano, al minimizar la rotación de empleados, mejora el entorno laboral y promueve una mayor satisfacción entre los trabajadores. Esta satisfacción se transforma en una mayor lealtad hacia la compañía y en un impulso positivo para la percepción de su imagen corporativa., debido a que los empleados satisfechos tienden a recomendar positivamente la organización.

A nivel nacional, la distribución de empresas por tamaño y región indica variaciones importantes, con las provincias de Pichincha, Guayas y Manabí concentrando la mayoría de las unidades económicas activas (INEC, 2023). Por otra parte, el Registro Estadístico de Empresas (REEM) de 2023 subraya que las microempresas simbolizan el 93,7% del total de empresas en el país, mientras que las grandes empresas solo el 0,4% sin embargo son las que agrupan la mayor parte de las ventas y el empleo formal inscrito (INEC, 2024).

En términos de crecimiento empresarial provincial, Azuay se destacó con un aumento del 1,7% en nuevas empresas, y las provincias de las Galápagos y Zamora Chinchipe reportaron un incremento del 1,4%. Estas cifras reflejan la diversidad de factores que impactan el crecimiento regional, tales como el acceso a mercados, la infraestructura y la actividad económica dominante en cada área (INEC, 2024).

Este estudio al centrarse en el capital humano como pilar de incremento en esta investigación desafía las perspectivas tradicionales que priorizan el capital físico, en el contexto actual las empresas que inviertan en el crecimiento de sus colaboradores y construcción de un ambiente profesional propicio serán aquellas que logren una mayor ventaja competitiva, un desarrollo sostenible y mejores resultados económicos a largo plazo, así lo asocian estudios como el de (Changuán, 2020; Checa-Llontop et al., 2020; González et al., 2023). Entre las recomendaciones brindadas por estos estudios se destacan en que se inviertan en el desarrollo del talento de sus empleados y para que los responsables de políticas públicas diseñen programas que fomenten la formación y educación para la fuerza laboral, debido a que es un apoyo para un crecimiento sostenible y se ve manifestado en el aumento de los beneficios económicos.

El enfoque de este análisis fue significativo en el contexto de la economía ecuatoriana, caracterizada por desafíos específicos en la formación y retención de talento humano. La indagación se llevó a cabo dentro del creciente enfoque en entender cómo el capital humano puede servir como un componente clave para diferenciar la competitividad organizacional. Los descubrimientos obtenidos posibilitaron examinar la significancia de distintos elementos, como la fuerza laboral, patrimonio, sector, región y tamaño de las empresas en su rentabilidad, aportando una visión más profunda de los elementos que influyen en su éxito financiero. Estos hallazgos respaldaron la teoría de Marx (1867, citado en Ivancheva y Garvey, 2022), que establece el capital humano como un activo estratégico generador de valor en las empresas. Asimismo, los resultados se alinearon con estudios recientes, como los de (Ojeda et al., 2023), quienes destacaron al capital humano como un componente fundamental para la rentabilidad empresarial.

Análogamente, el INEC (2024) argumentó que en el 2023 las grandes y microempresas concentraron la mayor cantidad de ventas totales alcanzando el 76,1%. En comparación las medianas empresas lograron un 14,2% y las pequeñas un 8,8% de las ventas totales. Esto indica que las grandes, micro y medianas empresas son las que más vendieron en el periodo mencionado. Esto se asocia a las investigaciones de (Rodríguez et al., 2019) quienes señalaron que las microempresas constituyen el 90,78% del total de empresas en Ecuador y son fundamentales por su contribución económica y generación de empleo. Sin embargo, en el contexto ecuatoriano, la eficiencia y rentabilidad de las empresas dependen cada vez más de la calidad, la inversión en activos fijos y la gestión del capital humano, independientemente de su tamaño o ubicación geográfica como lo señala (Vallejos et al., 2022).

En este sentido, la presente investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo incide la fuerza laboral sobre los beneficios económicos de las empresas ecuatorianas durante el año 2023? Esta interrogante guía el análisis del estudio, que busca aportar evidencia cuantitativa actualizada para orientar futuras estrategias empresariales y decisiones de política económica.

Este estudio explora la correlación entre los ingresos netos y la cantidad de empleados, considerando cómo una administración efectiva de los recursos humanos puede potenciar la productividad en Ecuador, un país caracterizado por su diversidad geográfica y socioeconómica. Aunque se prevé que las compañías de mayor dimensión logren beneficios superiores, investigaciones recientes de (Marín et al., 2020) sugieren que esta relación es más compleja, influida por factores sectoriales y regionales. Este trabajo busca aportar una perspectiva integral que fundamente la creación de iniciativas públicas y enfoques corporativos dirigidos al desarrollo sostenible y al crecimiento económico sostenido en el tiempo. Además, contribuye al entendimiento de la dinámica entre la fuerza laboral y los beneficios económicos en Ecuador, ofreciendo aportes valiosos para empresarios, formuladores de políticas y académicos interesados en el desarrollo económico sostenible del país.

La finalidad de esta investigación es explorar si la fuerza laboral, patrimonio, sector, región, tamaño e ingresos netos inciden en los beneficios económicos de las empresas ecuatorianas en el año 2023, basándose en la teoría marxista (1867) sobre el valor del bien. La conexión favorable o desfavorable entre estas variables, se utilizaron regresiones lineales simples empleando el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Estos hallazgos aclaran una gestión eficiente de la fuerza laboral, alineada con los objetivos empresariales, es clave para la rentabilidad. Además, se encontró que la inversión en activos fijos también es crucial para mejorar los rendimientos, aunque su impacto varía según el tamaño y sector de la empresa. Este análisis contribuye al conocimiento sobre los factores clave para la rentabilidad empresarial y puede guiar futuras políticas y estrategias organizacionales.

2 | REVISIÓN DE LITERATURA PREVIA

2.1 | ANTECEDENTES

Para sustentar la teoría base, se realizó un análisis de la bibliografía práctica con el propósito de evaluar si la relación entre la fuerza laboral y los beneficios económicos de las empresas ecuatorianas se refleja en estudios previos. Esta revisión implicó el análisis de investigaciones existentes que hayan explorado dinámicas similares, permitiendo identificar patrones, resultados consistentes y posibles discrepancias. Al comparar estos hallazgos se podrá determinar la validez de la teoría y su aplicabilidad en distintos contextos aportando un fundamento sólido y respaldado por evidencia empírica.

Pizha et al. (2017) analizan la conexión entre las políticas fiscales, el capital humano, el desarrollo económico y la rentabilidad empresarial en Ecuador. El enfoque principal es el efecto de las políticas fiscales en el incremento económico, y se puede deducir que la fuerza laboral también influye en el lucro de las organizaciones en el ámbito analizado. Por otra parte, Parrales et. al. (2021) subrayan que la cantidad en la fuerza laboral es un elemento clave, este puede perfeccionar la eficiencia en la producción y disminuir costos contribuyendo así a la rentabilidad de la

empresa. Además, los costos laborales como; salarios, beneficios y capacitación tienen un beneficio directo en la rentabilidad según menciones anteriores, por lo que una gestión eficiente y bien estructurada de estos costos puede mejorar considerablemente la rentabilidad empresarial.

Así mismo, la eficacia de la fuerza laboral que incluye el horizonte de educación, habilidades y experiencia de los empleados influye en las habilidades de la compañía para innovar, competir dentro de la industria y responder a las necesidades de los consumidores, afectando así de manera positiva a su rentabilidad. Por otra parte, Cardona et al. (2020) deduce que la fuerza laboral junto con capacitación y retención son factores clave que inciden de manera directa la utilidad de los mercados. El entrenamiento y el perfeccionamiento constante de los empleados pueden elevar considerablemente la productividad y la eficacia de esta, lo cual se traduce en mayores beneficios económicos una competitividad elevada en el mercado laboral, ya que hoy en día todas las empresas para mantener un desarrollo sostenible deben mantener un equipo eficiente y eficaz (Ojeda, et al., 2021).

Comprobar la teoría es crucial por varias razones una de ellas es entender cómo la calidad y eficiencia de la fuerza laboral afectan la rentabilidad. Los datos obtenidos pueden ser fundamentales para que los gerentes y directivos puedan tomar decisiones informadas sobre inversiones en capital humano. Para Malla et. al. (2021) valorar la dependencia entre la fuerza laboral y los beneficios económicos puede subrayar lo fundamental de optimar las condiciones laborales promoviendo así un desarrollo empresarial y económico más sostenible en Ecuador. A nivel internacional Hernández (2018) demostró que las estrategias de gestión de recursos humanos como la selección rigurosa y la capacitación aumentan la productividad y los resultados financieros en las empresas.

En América Latina encontraron que la inversión en capacitación laboral está asociada con mayores niveles de productividad y rentabilidad en empresas de la región incluidos países como Ecuador, así mismo, confirmaron que las prácticas de especialización en la gestión de recursos humanos correlacionan positivamente con el rendimiento económico (Nazario, 2020). En el contexto ecuatoriano Ron y Sacoto (2017) observaron que las empresas con prácticas efectivas de recursos humanos reportan mayores beneficios económicos, así mismo, reveló que la una elevada rotación de personal genera un impacto negativo por los costos de contratación y formación, se analizaron cómo las políticas laborales ecuatorianas afectan los costos operativos y los beneficios empresariales. Los impactos de la inflación y la depreciación de la moneda juegan un rol importante en los beneficios económicos de las empresas ecuatorianas (Vives, 2020).

Según Mendoza et. al. (2021) en Ecuador las investigaciones sugieren que se promueva el desarrollo de los empleados junto con una adaptación efectiva a las condiciones económicas y regulatorias locales, ya que son cruciales para maximizar los beneficios económicos. En el año 2023 se espera que estas dinámicas continúen siendo relevantes en las empresas ecuatorianas porque buscan optimizar sus beneficios económicos mediante una gestión estratégica de su fuerza laboral y una adaptación efectiva al entorno regulatorio y económico (Acosta, et al., 2018). Para Mungaray y Ramírez (2020) indican que el desembolso en la instrucción y evolución de los trabajadores se correlaciona positivamente con la rentabilidad empresarial.

La combinación de la teoría ya mencionada anteriormente y la evidencia empírica mantienen que la gestión eficaz de la fuerza laboral es fundamental para maximizar los beneficios económicos de las empresas ecuatorianas. El análisis cuantitativo de estas variables permitirá identificar criterios y direcciones que pueden encaminar la toma de decisiones estratégicas y perfeccionar el desempeño empresarial en el contexto actual. De la misma manera Quevedo y Castaño (2020) evalúan la interrelación entre la rentabilidad financiera de una empresa y su fuerza laboral es fundamental para comprender cómo el talento humano impacta en el rendimiento económico y viceversa. Una fuerza laboral competente y eficiente puede potenciar la productividad y los resultados financieros, mientras que la rentabilidad, a su vez, permite invertir en capital humano y mejorar su calidad.

Este análisis integral posibilita identificar las sinergias entre ambos factores y optimizar la dirección de capital de trabajo que maximiza el valor para la empresa y contribuir al crecimiento económico sostenible. Así mismo Higuerey et. al. (2023) la administración del activo intangible es esencial en las organizaciones, ya que su rendimiento y rentabilidad dependen de ello, los distintos sectores económicos operan de diferentes maneras, lo que otorga mayor relevancia a los elementos del capital intelectual para el campo estudiado. En contraste, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023) afirma que la estimulación y bienestar laboral desarrollan un impacto significativo en el rendimiento productivo del personal, lo cual a su vez se refleja en los beneficios económicos de las empresas.

Pérez y Espinoza (2019) destacan lo fundamental del manejo estratégico del equipo humano para lograr una ventaja de mercado integral en el mercado ecuatoriano. Guamán y Urbina (2021) argumentan que la ejecución de sistemas de

gestión del desempeño es crucial para mantener altos niveles de eficiencia y productividad, lo que da lugar a un rendimiento financiero superior para las empresas. En conjunto estos estudios subrayan la relevancia de una fuerza laboral bien gestionada y motivada para el éxito económico de las empresas en Ecuador. La propuesta por Wang (2024) establece que la inversión en educación y capacitación mejoran las habilidades y competencias de los empleados, lo que a su vez mejora su productividad y contribuye a los beneficios económicos de las empresas, también soporta que el talento humano es una fuente crucial al crecimiento económico, ya que la capacitación y el crecimiento profesional aumentan la eficiencia y la capacidad de innovación intrínsecamente de la organización.

En el contexto ecuatoriano la asignación de recursos en el talento humano puede ser un componente preciso para mejorar la competitividad y rentabilidad empresarial (Grau, 2020). La eficacia laboral es esencial para entender cómo la fuerza laboral impacta en los beneficios económicos de las empresas, según Díaz y Toscano (2022) la eficacia tiene una conexión directa con el crecimiento económico, afirma que las mejoras en la productividad operativa y la implementación de tecnologías avanzadas pueden aumentar significativamente la rentabilidad de las empresas. El autor Nazario (2020) expresa que la motivación de los empleados es otro aspecto clave que afecta las utilidades de las empresas. Asimismo, Sumba et.al. (2020) indican que en Ecuador la motivación laboral ha sido identificada como un factor crítico para optimizar la productividad y los resultados financieros de las organizaciones, para que puedan obtener una ventaja competitiva integral mediante la administración eficaz de sus capacidades y recursos.

Esto enfatiza que las capacidades internas como la formación y desarrollo de los empleados, son fundamentales para sostener una ventaja competitiva en un mercado de innovación constante (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2023). Duque et. al. (2019) aclaran que la gestión del capital intelectual resulta crucial para alinear las metas personales de los trabajadores con los objetivos estratégicos de la organización, así también, puede perfeccionar significativamente la eficiencia y productividad laboral, el monitoreo continuo y la retroalimentación son fundamentales para conservar altos niveles de desempeño. En Ecuador, la adopción de sistemas de gestión del desempeño ha demostrado ser beneficiosa para el desarrollo y rentabilidad de las empresas (OIT, 2023).

Para Haro (2022) la conexión entre la rentabilidad de una empresa y la cantidad de empleados que posee ha sido un tema de enfoque en la investigación económica y de gestión empresarial. Teóricamente la rentabilidad puede depender de varios factores vinculados a la cantidad de empleados. Por un lado, Sánchez y Lazo (2018) expresan que un mayor número de empleados podría implicar una mayor capacidad operativa y de producción, lo que permitiría a la empresa generar mayores ingresos y beneficios de toda índole, esto se debe a que un mayor capital humano puede mejorar la eficiencia y productividad. Por otro lado, Pardo et. al., (2018) muestran que un aumento en el número de empleados también conlleva mayores costos laborales, incluyendo salarios, beneficios y gastos de capacitación, lo que podría reducir la rentabilidad si estos costos no son compensados adecuadamente por un incremento proporcional en los ingresos.

Además, Muños et. al. (2020) sostienen que la gestión de un mayor número de empleados requiere una estructura organizativa más compleja, lo que puede generar desafíos adicionales en términos de coordinación y control, afectando potencialmente la eficiencia operativa (Freire, et. al., 2018). Quijia et .al (2021) manifiestan que la conexión entre los beneficios económicos de una empresa y su fuerza laboral es un aspecto decisivo en la gestión empresarial. Una fuerza laboral conveniente y bien gestionada puede potenciar significativamente la productividad de la compañía, los trabajadores capacitados y motivados tienden a ser más eficientes lo que se traduce en una mayor generación de bienes o servicios manejando la misma cantidad de suministros. Además, empleados comprometidos son más propensos a innovar y mejorar los procesos internos lo que puede llevar a ventajas competitivas (Luciani, et al., 2019).

Según Girón et.al (2017) la inversión en el bienestar y perfeccionamiento de los empleados puede generar un retorno económico significativo para la empresa, los programas de capacitación y beneficios adicionales incrementan la satisfacción y retención del talento humano y disminuyen los costos relacionados con la rotación o reclutamiento de personal nuevo. Empresas que se destacan por cuidar a su fuerza laboral mantienen una reputación alta en el mercado (Flores, et al., 2023). Para Caminos et. al. (2024) la estructura y tamaño de la fuerza laboral deben estar alineados con los objetivos empresariales para poder maximizar los beneficios económicos, porque se trata de tener cantidad y calidad adecuada de personal que se ajuste a las necesidades específicas de la organización. Una empresa con una fuerza laboral flexible y adaptable puede responder mejor a los cambios y puede ser un diferenciador clave para alcanzar y mantener la rentabilidad económica (Yépez, et al., 2021).

El artículo de Trujillo et al. (2020) sostiene que un mayor número de empleados mejora significativamente los rendimientos de una empresa, siempre y cuando estos colaboradores estén satisfechos y comprometidos. La investigación subraya que existe una conexión directa entre el bienestar laboral y el rendimiento, ya que los

empleados que se sienten valorados y cómodos en su ambiente laboral suelen rendir de manera superior y aportan más eficazmente al cumplimiento de las metas organizacionales.

Investigaciones de la Universidad de Warwick demuestran que los empleados satisfechos son hasta un 12% más productivos que aquellos que no lo están (Sánchez y Veliz, 2024). Además, empresas como Google han logrado incrementar la satisfacción laboral en un 37% mediante la implementación de programas de apoyo, lo cual ha mejorado la productividad y ha potenciado la creatividad y la eficiencia operativa en la empresa (Madero-Gómez, 2020).

Esta investigación se centra en la teoría del valor de Marx (1867) a cuál postula que una mercancía siempre es la materialización de cierta cantidad de trabajo abstracto, medido por las horas hombre requeridas. Esto implica que las utilidades de una empresa están influenciadas por el valor percibido de sus productos o servicios, junto con las circunstancias de disponibilidad y requerimiento presentes en el mercado. Según la teoría marxista, el tiempo no es una medida precisa del valor. Si se afirma que, un bien es más valioso cuantas más horas se empleen en su producción, podría inferirse que los empleados más productivos son aquellos que tardan más en cumplir su labor. Sin embargo, en realidad, se considera más eficiente cuando puede realizar la misma tarea en un tiempo menor, lo que destaca la importancia de la productividad sobre la cantidad de tiempo invertido, entonces en esta investigación se va a demostrar si esta teoría se cumple o no en las empresas ecuatorianas.

Para argumentar una teoría que relacione la fuerza laboral con la rentabilidad de las empresas, es fundamental investigar que se necesita para aumentar la rentabilidad. Se dice que cuando los colaboradores están motivados y dedicados su productividad tiende a incrementarse, lo cual facilita la disminución de los gastos operativos y optimiza la calidad de los bienes o servicios proporcionados. Además, una fuerza laboral competente y motivada puede cautivar y retener talento clave, esto impulsa la ventaja estratégica de la organización y argumenta la teoría base que un bien es más valioso según el tiempo que se demoran es producirlo, entonces mientras el personal sea eficiente, creativo y cada vez aumente una propuesta de valor diferente al producto el tiempo que se demoren se puede traducir en mayores ingresos y márgenes de beneficio altos, demostrando que destinar recursos al desarrollo y bienestar de los empleados es crucial para la rentabilidad empresarial.

2.2 | MARCO TEÓRICO

2.2.1 | TEORÍA DE LA PLUSVALÍA DE MARX

E Por medio del análisis de las dinámicas económicas en el sistema capitalista, Karl Marx plantea que el trabajador asalariado no participa directamente en los beneficios del producto que genera, sino que únicamente recibe una porción del capital ya existente, lo cual refleja una relación desigual en la distribución de la riqueza. En palabras del autor: “El salario no es la parte del obrero en la mercancía por él producida. El salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva” (Marx, 1849). A través de esta afirmación, Marx evidencia cómo el capitalista se apropia del valor generado por el trabajador sin retribuirle proporcionalmente el fruto de su labor, esto sustenta su teoría del plusvalor y deja en claro que el salario representa solo una mínima fracción de la riqueza producida. Por consiguiente, esta lógica contribuye a consolidar la dominación del capital sobre el trabajo, perpetuando una estructura social basada en la explotación y en la acumulación desigual.

> “Sólo el dominio del trabajo acumulado, pretérito, materializado sobre el trabajo inmediato, vivo, convierte el trabajo acumulado en capital. El capital no consiste en que el trabajo acumulado sirva al trabajo vivo como medio para nueva producción. Consiste en que el trabajo vivo sirva al trabajo acumulado como medio para conservar y aumentar su valor de cambio (Marx, 1849, citado en Otavo, 2023, p.53)”.

En este planteamiento, se subraya que el capital no es una acumulación de trabajo pasado (maquinarias, instalaciones, herramientas), sino que se convierte en capital únicamente cuando la fuerza de trabajo humano es utilizada para mantener y ampliar el valor del capital mismo. Este enfoque permite comprender que la rentabilidad empresarial, en un sistema capitalista, no depende exclusivamente del número de trabajadores ni de su tiempo de trabajo, sino del control del capital sobre la fuerza laboral y de la explotación de la fuerza de trabajo para aumentar el plusvalor. Es decir, se establece que la lógica del capital es la reproducción ampliada del valor, no el bienestar del trabajador ni el equilibrio productivo, lo que genera una tensión estructural permanente entre capital y trabajo.

> "El fin inmanente de la producción capitalista, y por lo tanto su razón de ser, no es la satisfacción de necesidades sino la valorización del capital, la producción de plusvalor, la conversión del dinero en capital, y la producción de capital sobre la base del capital mismo (Marx, 1867, p. 272)".

Por tanto, esta teoría permite comprender que en el modo de producción capitalista el propósito central es maximizar la rentabilidad a través de la acumulación de capital. Esta afirmación de la teoría de Marx, reconoce que la acumulación de capital no es fruto de una producción destinada a satisfacer necesidades humanas, más bien es producto de la generación continua de plusvalor (excedente que se obtiene del trabajo no remunerado del obrero). De esta manera, el sistema capitalista se reproduce a sí mismo sobre la lógica de transformar dinero en más dinero, priorizando la rentabilidad sobre la función social de la producción.

Por consiguiente, el capital, no está orientado al bienestar social, por el contrario, su expansión autorreferencial, expone que la cantidad de trabajadores, por sí sola, no garantiza una mejora en la rentabilidad si no está subordinada a esta lógica de valorización del capital. "El proceso de consumo de la fuerza de trabajo, es al mismo tiempo el proceso de producción de producción de la mercancía y del plusvalor" (Marx, 1991, pág. 213)

En cuanto al valor de cambio de la fuerza de trabajo Roll (1978, citado en Ramírez, 2020), señala que Marx presenta a la fuerza de trabajo como cualquiera otra mercancía. En tal sentido, esta puede ser medido por la cantidad de tiempo de la fuerza humana de trabajo requerido para su producción. No obstante, la fuerza humana de trabajo puede emplearse durante más tiempo del requerido necesario para la producción. De esto depende la plusvalía: el capital total (C) empleado se divide en capital constante (c) integrado por materias primas, maquinaria, tecnología, materiales, herramientas y otros recursos necesarios para la producción, y capital variable (v) que es la compra de fuerza de trabajo, en otras palabras, trabajo pagado, y es variable a causa de que puede modificar su valor, al agregarle la plusvalía (p) a su propio valor, por tanto, la cantidad de fuerza de trabajo no pagada. En consecuencia, el Capital Total es igual a C=c+v+p; y la cuota de plusvalía resultaría p/v, que se presentaría como la expresión del "grado de explotación" de la fuerza de trabajo a cargo del capital.

En contraste con la perspectiva clásica, "Ricardo había considerado al trabajo como medida del valor, pero Marx lo ve como la medida y la causa del valor, siendo solo el trabajo y no las máquinas, el generador de la plusvalía" (Ekelund y Hébert, 2008, citado en Ramírez, 2020, p. 7). Esta distinción es fundamental en la teoría marxista, ya que coloca al trabajo humano como la única fuente de creación de valor dentro del proceso productivo, desestimando el papel autónomo del capital constante. Bajo esta lógica, la explotación del trabajo se convierte en la base estructural de la rentabilidad capitalista.

2.2.2 | LEY DE LOS RENDIMIENTOS DECRECIENTES DE DAVID RICARDO

En términos clásicos de la economía del trabajo, Ricardo argumentó que el simple aumento de un factor productivo no garantiza una mejora proporcional en la producción. Como indicó, "la ley de los rendimientos decrecientes, formulada por David Ricardo en el siglo XIX plantea que, al añadir unidades sucesivas de un insumo variable a un insumo fijo, llegará un punto en que la producción marginal comenzará a disminuir" (Quintanilla, 2020, p.16). En este sentido, se comprende la existencia de límites de la productividad laboral al incrementarse el número de trabajadores sin modificar las condiciones del capital físico o tecnológico. Desde esta perspectiva, incluso si una empresa contrata más personal, la rentabilidad podría no incrementarse si no se acompaña de mejoras estructurales, esto cuestiona los enfoques que consideran únicamente la cantidad de trabajo como indicador de eficiencia económica.

> "David Ricardo partió de que los terrenos utilizados en la agricultura en cualquier país tenían una extensión dada, lo cual significaba que no podían ampliarse sus linderos y por ende eran una magnitud fija. Con base en tal apreciación consideró que, si a esa cantidad constante de tierras se le iba añadiendo más y más cantidad de trabajo, debido al crecimiento poblacional, este proceso iba a llegar un momento en que al añadir un trabajador más, el resultado productivo no mejoraría (Huerta, 2020, p.74)".

Esta formulación representa la esencia de la ley de los rendimientos decrecientes, donde se reconoce que el aumento en la cantidad de un factor variable (el trabajo) sobre un recurso fijo (la tierra), conduce a una caída en la productividad marginal. Bajo este enfoque, Ricardo advertía los límites estructurales del crecimiento económico sostenido, por tanto, se señala que la existencia de mayor cantidad de trabajadores no siempre implica mayor producción si no se modifican las condiciones materiales y tecnológicas.

Para Brue (2020) "La ley de los rendimientos decrecientes, tal como fue formulada por Ricardo, se aplicaba principalmente a la agricultura, donde la tierra se consideraba un factor fijo y la adición de trabajo y capital

eventualmente generaba menores rendimientos marginales" (p.185) Este planteamiento refuerza la idea de que los recursos productivos enfrentan límites físicos que condicionan su eficiencia. Así, aunque se incrementen los factores como el capital o la mano de obra, el rendimiento adicional que se obtiene tiende a disminuir progresivamente. Esto evidencia que, sin una transformación cualitativa en el proceso productivo, la acumulación de factores por sí sola no asegura mejoras sostenidas en la rentabilidad.

Asimismo, desde una perspectiva distributiva, la ley de los rendimientos decrecientes también permitió a Ricardo explicar cómo las limitaciones en la productividad marginal impactaban la asignación del ingreso entre trabajadores, capitalistas y terratenientes. A medida que existe incorporación de insumos adicionales sobre un recurso fijo este reduce su rendimiento, por tanto, los costos de producción se incrementan, esto afecta negativamente las ganancias del capital y presionaba al alza las rentas en la agricultura (Correa, 2015). Este enfoque evidencia un límite técnico al crecimiento basado en la expansión cuantitativa y revelaba tensiones estructurales dentro del sistema capitalista que aún son observables en contextos donde la acumulación de recursos humanos no se acompaña de mejoras en infraestructura o innovación tecnológica.

2.2.3 | CALIDAD DEL TRABAJO

En el marco de la competitividad empresarial, la calidad del trabajo se ha consolidado como un elemento estratégico que incide directamente en los resultados financieros de las organizaciones. Altamirano et al. (2021) destacan que "el desempeño organizacional mejora sustancialmente cuando se vinculan procesos de calidad con la capacitación, la motivación y la participación del personal" (p. 7), esto evidencia que la rentabilidad empresarial depende de factores externos o de la cantidad de recursos humanos, y de las condiciones internas que promueven un entorno laboral favorable. Este enfoque resalta que la gestión del talento humano, cuando se orienta hacia la mejora continua, el compromiso y la eficiencia operativa, contribuye al cumplimiento de metas organizacionales y al fortalecimiento del posicionamiento competitivo y la sostenibilidad financiera. Por tanto, la calidad del trabajo, entendida como la articulación de prácticas que elevan el bienestar y el desempeño del personal, se convierte en un factor determinante para la rentabilidad a largo plazo.

En la misma línea de análisis, pero desde una perspectiva más técnica, Forero et al. (2022) sostienen que la incorporación de sistemas de gestión de calidad, como la certificación ISO 9000, representa una estrategia efectiva para elevar los niveles de rentabilidad empresarial. Al respecto, afirman que "la calidad, al convertirse en una estrategia empresarial, permite a las organizaciones mejorar su rentabilidad al optimizar procesos y satisfacer de manera más efectiva las necesidades del cliente" (p. 45). Esta perspectiva se integra los enfoques anteriores al resaltar que la calidad del trabajo se manifiesta en aspectos humanos como la motivación, la participación y en la estandarización de procedimientos que elevan la eficiencia operativa. La aplicación de normas internacionales de calidad actúa como catalizador del desempeño organizacional al reducir errores, controlar costos y aumentar la confianza de los clientes, lo que refuerza el vínculo entre calidad interna y sostenibilidad financiera.

Espinoza y Ordoñez (2023) señalaron que "no se ha logrado crear todas las condiciones para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades materiales, sociales y espirituales y se reproduzca como ser social" (p. 1). Esta afirmación permite entender que, cuando las organizaciones no priorizan el bienestar integral del personal, se generan limitaciones en la capacidad operativa y en la rentabilidad general, aun cuando el objetivo empresarial sea social. Así, la calidad del trabajo, en tanto que entorno digno, funcional y motivador, constituye una variable crítica para alcanzar altos niveles de desempeño organizacional.

Desde una perspectiva estratégica, se ha señalado que "la gestión de la calidad se ha convertido en una herramienta fundamental para la obtención de ventajas competitivas, lo que permite mejorar los procesos, reducir costos y aumentar los niveles de satisfacción interna y externa" (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019). Este planteamiento permite comprender que la calidad del trabajo se relaciona con las percepciones subjetivas de bienestar del personal y a la vez con la manera en que la organización articula sus procesos para fomentar entornos eficientes, orientados al logro de objetivos y a la rentabilidad. En tal sentido, la calidad laboral debe ser entendida como una dimensión humana y componente técnico y estratégico de la gestión empresarial contemporánea.

3 | DATOS Y METODOLOGÍA

3 .1 | DATOS

Esta observación se llevó a cabo empleando la fuente de datos todas las empresas registradas en el ranking de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SBS) (2024). Esta base de datos ofrece información detallada

Vol.13-N°2, Julio-Diciembre 2025
p-ISSN: 2602-8204 | e-ISSN: 2737-6257

sobre las empresas ecuatorianas registradas, permitiendo el análisis de variables clave como el número de empleados, patrimonio, sector, región, tamaño y los beneficios económicos netos reportados durante el periodo de estudio, específicamente los ingresos totales del año 2023.

De un total de 2.500 empresas registradas en la base de datos original, se incluyeron 1.872 empresas registradas en la base de datos de la SBS, con información completa sobre las variables como ingresos netos, número de empleados, patrimonio, sector, región y tamaño empresarial, correspondientes al año 2023. Se excluyeron registros con datos faltantes o inconsistentes en las variables analizadas, garantizando la calidad y validez del análisis. Se escogió el año 2023 por representar el período más reciente con información completa y validada por la SBS, permitiendo analizar el comportamiento empresarial posterior a los impactos económicos de la pandemia.

En el análisis de esta investigación, se aplicaron logaritmos naturales a las variables clave como los beneficios, la cantidad de empleados y el patrimonio. Esta transformación se realizó para estabilizar la varianza y corregir la asimetría presente en los datos, lo que permitió que las regresiones lineales reflejaran mejor la relación entre las variables. Al utilizar logaritmos, los coeficientes obtenidos pueden interpretarse como elasticidades, lo que facilita una comprensión más clara de cómo un cambio porcentual en las variables independientes influye en la variable de estudio dependiente. Esto es particularmente útil cuando se trabaja con datos que presentan grandes variaciones o distribuciones no normales, ya que la transformación logarítmica suaviza las fluctuaciones extremas y mejora la precisión de los resultados.

Además, para el análisis de las variables categóricas sector, región, y tamaño, se procedió a transformarlas en variables numéricas siguiendo una codificación definida para cada categoría. En el caso de la variable sector se clasificaron en Sector 1: Financiero, Sector 2: Industrial, Sector 3: Comercio, Sector 4: Servicios y Sector 5: Tecnología, asignándoles el valor numérico correspondiente. Para la región, se codificaron en función de su ubicación geográfica, con los valores de 1: Costa, 2: Sierra, 3: Oriente y 4: Galápagos. Finalmente, para el tamaño las categorías se definieron como 1: Grande, 2: Mediana, 3: Microempresa, y 4: Pequeña. Esta evolución permitió la inserción de estas variables en los modelos de regresión lineal, facilitando el análisis cuantitativo de la correlación entre los diferentes sectores, regiones, tamaños y los beneficios económicos obtenidos por las empresas

Cabe señalar que, si bien el modelo considera principalmente variables cuantitativas, se reconoce que factores cualitativos como la capacitación, experiencia del personal y condiciones laborales influyen en la rentabilidad empresarial. No obstante, estos aspectos no fueron incluidos en el análisis empírico por limitaciones en la disponibilidad de datos homogéneos para el total de la muestra.

Tabla 1. Descripción de variables

Variable	Nombre	Unidad de medida	Definición
Independiente	Beneficio Económico	Log	Ganancias netas de la empresa después de cubrir costos y obligaciones fiscales y laborales. Para estabilizar la varianza y corregir la asimetría en los datos, se aplicó el logaritmo natural (ln).
Dependiente	Cantidad de Empleados	Log	Cantidad total de empleados que posee la empresa. Se aplicó logaritmo natural para mejorar la distribución de los datos.
Dependiente	Patrimonio	Log	El conjunto de bienes de la empresa fue transformado mediante la aplicación de logaritmos, para facilitar su interpretación.
Dependiente	Sector	Categoría	Sector 1: Financiero Sector 2: Industrial Sector 3: Comercio Sector 4: Servicios Sector 5: Tecnología
Dependiente	Región	Categoría	Región 1: Costa Región 2: Sierra Región 3: Oriente

			Región 4: Galápagos
		Categoría	Tamaño 1: Grande
Dependiente	Tamaño		Tamaño 2: Mediana
			Tamaño 3: Microempresa
			Tamaño 4: Pequeña

Nota: Descripción de cada una de las variables tomadas de la base de datos de la SBS (2024). * Para estabilizar la varianza y corregir la asimetría en los datos, se aplicó logaritmo natural (ln).

Las variables utilizadas en el estudio se clasificaron en dos tipos: cuantitativas y categóricas. Las variables cuantitativas fueron la fuerza laboral (medida por el número total de empleados), el patrimonio (valor total de activos) y los beneficios (ingresos netos). Por su parte, las variables categóricas incluyeron el sector económico, la región geográfica y el tamaño empresarial. Para su análisis, estas últimas fueron transformadas mediante un proceso de codificación numérica, lo que permitió su incorporación en los modelos estadísticos de regresión, cumpliendo con los requerimientos del análisis cuantitativo.

Aunque se reconoce que factores como la experiencia, la capacitación, la educación y las condiciones laborales influyen significativamente en la rentabilidad empresarial, el presente estudio se limita a analizar la relación entre el número de trabajadores y los beneficios económicos. Esta delimitación responde a los objetivos del estudio y a la disponibilidad de datos consistentes para el análisis cuantitativo.

3 .2 | METODOLOGÍA

El enfoque metodológico adoptado en este estudio fue cuantitativo, ya que se buscó analizar la relación entre variables numéricas mediante técnicas estadísticas objetivas, con el propósito de establecer patrones generales y relaciones significativas entre ellas. Según Arias (2012), el enfoque cuantitativo permite "probar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico de variables, con el fin de establecer comportamientos y comprobar teorías" (p. 4). Se seleccionó este enfoque porque resulta adecuado para evaluar la incidencia de factores laborales, como el número de empleados y el patrimonio, sobre los beneficios económicos de las empresas, permitiendo generalizar resultados a partir de una muestra representativa.

El estudio es de tipo explicativo, dado que busca identificar las relaciones de causa-efecto entre variables independientes como la fuerza laboral, el patrimonio y las características estructurales de la empresa, y una variable dependiente: los beneficios económicos. De acuerdo Bryman (2003), los estudios explicativos permiten profundizar en el conocimiento de los fenómenos, al explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se presenta, lo que resulta pertinente para analizar el impacto del capital humano en el rendimiento económico empresarial.

Además, se aplicó un diseño no experimental porque no se manipularon deliberadamente las variables independientes, sino que se observaron tal como se presentan en la realidad. Según Bisquerra (2022), en este tipo de diseño se estudia los hechos en su contexto natural sin intervenir en ellos, lo que es ideal cuando se dispone de información secundaria de registros existentes, como bases de datos empresariales.

Finalmente, el estudio tuvo un corte transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento temporal (año 2023), lo que permitió obtener una fotografía puntual de la situación. Este tipo de corte, como señalan Batthyány et al. (2011), permite estudiar las relaciones entre variables en un instante determinado, lo cual es adecuado para investigaciones diagnósticas o de evaluación de impacto en un periodo específico.

Por otro lado, con el fin de describir las características de las empresas ecuatorianas según su fuerza laboral, sector económico, tamaño y región geográfica, se utilizaron diversos métodos estadísticos descriptivos mediante empleó el software IBM SPSS Statistics, versión 28. Las variables cuantitativas fueron procesadas mediante medidas de tendencia central como la media y medidas de dispersión como la desviación estándar, mientras que las variables categóricas se transformaron en variables numéricas mediante una codificación definida para cada categoría, lo que permitió su incorporación en el análisis posterior.

Seguidamente, con el objetivo de establecer la relación entre el número de trabajadores y los ingresos netos de las empresas, se aplicó un análisis correlacional mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Este método permitió cuantificar la fuerza y dirección de la asociación lineal entre ambas variables, considerando su naturaleza continua y su distribución aproximada a la normalidad. La elección de esta técnica estadística se fundamentó en su pertinencia

para analizar relaciones bivariadas entre variables cuantitativas, facilitando la exploración preliminar de posibles vínculos significativos que sirvieron como base para el posterior análisis de regresión.

Para determinar el efecto del tamaño de la fuerza laboral sobre la rentabilidad empresarial, controlando por sector económico, región geográfica y tamaño de la empresa, se utilizó un análisis de regresión lineal múltiple mediante el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Esta técnica permitió estimar el impacto independiente de la variable fuerza laboral sobre los ingresos netos, paralelamente se mantenían constantes los efectos de las variables categóricas mencionadas. La elección de este modelo multivariado respondió a la necesidad de identificar relaciones causales ajustadas y explicar la varianza de la variable dependiente a partir de múltiples predictores, conforme a los objetivos del estudio.

Se eligió este método debido a su eficacia para evaluar los parámetros de un modelo de regresión, reduciendo al mínimo la suma de los cuadrados de los errores entre los valores reales y los estimados. Mediante el uso de regresiones, se analizó la conexión entre variables dependientes como la cantidad de empleados, el patrimonio, el sector y el tamaño, en contraste con la variable independiente, que corresponde a los resultados económicos.

Según Hanke y Wichern (2006) el procedimiento de los mínimos cuadrados ordinarios (MCO) se utiliza para determinar la recta que mejor se adapta a un conjunto de datos (x, y), el objetivo es minimizar la suma de los cuadrados de las diferencias verticales entre los valores observados y los valores estimados, donde cada residuo refleja la discrepancia entre los datos reales y los predichos. Esto implica determinar los coeficientes a y b en la ecuación de la recta $(y = ax + b)$ que ajusten de manera óptima los puntos a la línea, creando una relación funcional entre la variable independiente x y la variable dependiente y.

El análisis de regresión múltiple mejora significativamente la capacidad para explicar la variabilidad en las variables dependientes al incluir factores adicionales relevantes como patrimonio, sector, región y tamaño. Esto permite la construcción de modelos más precisos para la predicción. Además, ofrece la flexibilidad de incorporar relaciones con diversas formas funcionales, a diferencia del modelo de regresión simple que se limita a funciones de una sola variable explicativa. Debido a estas ventajas, el análisis de regresión múltiple continúa siendo ampliamente utilizado en la investigación empírica, tanto en economía como en otras ciencias sociales.

Para Álvarez (2020) la econometría es esencial en la toma de decisiones, particularmente en procesos que involucran variables dependientes del tiempo. Los Mínimos Cuadrados Ordinarios son una herramienta clave en la apreciación de modelos de regresión múltiple, ya que permiten obtener resultados confiables y robustos. Este enfoque permite incorporar relaciones funcionales muy generales, lo que amplía las posibilidades de análisis.

El ejemplo general de regresión lineal múltiple se expresa de la siguiente forma:

$$y = \beta 0 + \beta 1\, x1 + \ \beta 2\, x2 + \ldots + \beta n\, xi + \varepsilon t \qquad (1).$$

En esta ecuación, $\beta 0$ representa el intercepto, $\beta 1$ es el parámetro asociado con $x1$, $\beta 2$ corresponde al parámetro asociado con $x2$, y así sucesivamente. La variable "εt" es el término de error, que incluye los otros factores distintos de $x1, x2, \ldots, xi$, que influyen en "y" dentro de la ecuación.

4 | DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En los beneficios, se observa un rango amplio, desde pérdidas significativas hasta beneficios elevados, con una media de Log 10,97, lo cual indica que, aunque muchas empresas tuvieron rendimientos positivos, algunas enfrentaron pérdidas considerables. La desviación estándar es alta, lo que muestra la discrepancia en los resultados entre las empresas. La variable empleados presenta también una gran dispersión, con empresas que tienen desde un único empleado hasta más de 900,000, con una media de Log 9,19 empleados. Esto evidencia la presencia de microempresas con muy pocos trabajadores y grandes corporaciones con una enorme plantilla laboral. La alta desviación estándar refuerza esta heterogeneidad. El patrimonio de las empresas varía considerablemente, con un rango que incluye desde patrimonio negativo hasta más de $1,500 millones, lo cual denota una gran diferencia en el valor de los activos que poseen las empresas. La media de patrimonio es de Log 13,13, lo que muestra que, aunque algunas empresas tienen grandes activos, muchas otras tienen una base de activos más limitada o incluso negativa.

Tabla 2. Descripción estadística de las variables

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Log Beneficios	92785	16,87	19,681	10,97	14,47
Log Empleados	92785	0	20,63	9,19	14,91
Log Patrimonio	92785	18,49	21,17	13,13	16,14
Región	92785	1	4	1,56	0,596
Sector	92785	1	2	1,00	0,058
Tamaño	92785	1	4	1,13	0,508

Nota: Los valores de beneficios y patrimonio en el indicador mínimo se aplicó ln(|x|) debido a la presencia de valores negativos.
Fuente: Datos extraídos de la base de datos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros de Ecuador (2024). Análisis realizado con IBM SPSS Statistics, versión 28.

Las variables categóricas como sector, región y tamaño muestran una menor variabilidad. Las empresas se dividen en cuatro sectores (Industrial; Comercio; Servicios; Tecnología), con una distribución homogénea entre ellos. En términos de región, la mayoría de las compañías se concentran en la Costa y la Sierra, con menor presencia en Oriente y Galápagos, como lo indica la media de 1.56 y una desviación estándar moderada. Finalmente, el tamaño de las empresas se distribuye en cuatro categorías (grande, mediana, microempresa y pequeña), con una mayoría de empresas grandes, lo que se refleja en la media de 1.13.

Los resultados del presente estudio muestran que existe una relación positiva y significativa entre el número de empleados y los ingresos netos, con un coeficiente de 0.938 ($p < 0.001$). Este hallazgo apoya la teoría de Marx (1867) sobre la creación de valor a través del trabajo humano, en la que una mayor cantidad de fuerza laboral genera mayor valor y, por tanto, mayores beneficios para el capital. También coincide con lo planteado por Parrales et al. (2021), quienes afirman que una fuerza laboral numerosa puede mejorar la eficiencia en la producción y reducir los costos, incrementando la rentabilidad. Sin embargo, esta relación debe matizarse a la luz de los planteamientos de Ricardo (Brue, 2020), quien advierte que el aumento continuo de la fuerza laboral sobre recursos fijos puede generar rendimientos decrecientes. Este aspecto no es evidente en los modelos estimados, pero sugiere que futuros estudios deberían incluir variables que midan la productividad marginal del trabajo. Además, autores como Malla et al. (2021) y Quijia et al. (2021) indican que el crecimiento de la rentabilidad empresarial no depende exclusivamente de la cantidad de trabajadores, sino de una gestión eficiente que considere factores estructurales, entre ellos la calidad del empleo, la tecnología y la capacitación del personal.

Una de las correlaciones más fuertes y significativas se da entre beneficios y patrimonio, con un coeficiente positivo de 0.843 ($p < 0.001$) (Tabla 3). Esto indica que a medida que el patrimonio de una empresa crece, sus beneficios también tienden a aumentar significativamente. Esta fuerte relación sugiere que el valor de los activos de una empresa es un determinante crucial de su rentabilidad. Este hallazgo apoya la teoría de Marx (1867) sobre la creación de valor a través del trabajo humano, en la que una mayor cantidad de fuerza laboral genera mayor valor y, por tanto, mayores beneficios para el capital. Asimismo, Parrales et al. (2021), afirman que una fuerza laboral numerosa puede mejorar la eficiencia en la producción y reducir los costos, incrementando la rentabilidad. Sin embargo, esta relación debe matizarse a la luz de los planteamientos de Ricardo (Brue, 2020), quien advierte que el aumento continuo de la fuerza laboral sobre recursos fijos puede generar rendimientos decrecientes. Este aspecto no es evidente en los modelos estimados, pero sugiere que futuros estudios deberían incluir variables que midan la productividad marginal del trabajo. Además, Malla et al. (2021) y Quijia et al. (2021) indican que el crecimiento de la rentabilidad empresarial no depende exclusivamente de la cantidad de trabajadores, sino de una gestión eficiente que considere factores estructurales, entre ellos la calidad del empleo, la tecnología y la capacitación del personal.

En contraste, la relación entre beneficios y sector muestra una correlación positiva moderada, con un coeficiente de 0.060 ($p < 0.001$). Aunque esta relación es estadísticamente significativa, su magnitud es menor, lo que indica que el sector económico en el que se maneja una empresa tiene una influencia leve pero relevante sobre sus beneficios. La relación entre empleados y tamaño es negativa, con un coeficiente de -0.149 ($p < 0.008$), lo que sugiere que las empresas más grandes tienden a tener proporcionalmente menos empleados, posiblemente debido a procesos de automatización o economías de escala que les permiten operar con menos personal. En cuanto a la correlación entre

Vol.13-N°2, Julio-Diciembre 2025
p-ISSN: 2602-8204 | e-ISSN: 2737-6257

tamaño y beneficios, se observa un coeficiente negativo de -0.092, pero no es estadísticamente significativo (p = 0.103). Esto indica que no hay una correlación clara entre el tamaño de la empresa y sus beneficios en esta muestra específica, lo que contrasta con la expectativa común de que las empresas más grandes generan mayores ganancias.

Finalmente, la correlación entre región y beneficios es leve pero significativa, con un coeficiente de 0.008 (p < 0.05), lo que indica que la ubicación geográfica de la empresa tiene un impacto limitado pero notable en los beneficios que puede generar.

Tabla 3. Correlaciones

		Beneficios	Empleados	Patrimonio	Región	Sector	Tamaño
Beneficios	Correlación de Pearson	1	0,000	0,843**	0,008*	0,060**	-0,092
	Sig. (bilateral)		0,977	0,000	0,017	0,000	0,103
	N	92785	92785	92785	92785	92785	315
Empleados	Correlación de Pearson	0,000	1	0,000	0,002	0,000	-,149**
	Sig. (bilateral)	0,977		0,963	0,456	0,955	0,008
	N	92785	92785	92785	92785	92785	315
Patrimonio	Correlación de Pearson	,843**	0,000	1	0,006	0,089**	-0,053
	Sig. (bilateral)	0,000	0,963		0,093	0,000	0,349
	N	92785	92785	92785	92785	92785	315
Región	Correlación de Pearson	0,008*	0,002	0,006	1	-0,010**	0,100
	Sig. (bilateral)	0,017	0,456	0,093		0,002	0,075
	N	92785	92785	92785	92785	92785	315
Sector	Correlación de Pearson	,060**	0,000	0,089**	-,010**	1	-0,110
	Sig. (bilateral)	0,000	0,955	0,000	0,002		0,051
	N	92785	92785	92785	92785	92785	315
Tamaño	Correlación de Pearson	-0,092	-0,149**	-0,053	0,100	-0,110	1
	Sig. (bilateral)	0,103	0,008	0,349	0,075	0,051	
	N	315	315	315	315	315	315

Nota: Datos extraídos de la base de datos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros de Ecuador (2024). Análisis realizado con IBM SPSS Statistics, versión 28.

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Figura 1 presenta una comparación visual entre el ingreso total de 2023 y otros factores de estudio, como la cantidad de empleados, patrimonio, sector y región. Se observa que el patrimonio muestra una correlación notablemente mayor con los ingresos totales en comparación con la cantidad de empleados, lo que sugiere que el patrimonio podría ser un determinante más significativo de la rentabilidad empresarial en la muestra analizada. Las demás variables, como el sector, la región y el tamaño, parecen tener una influencia menos evidente en los ingresos netos, por lo que indica la necesidad de un análisis más detallado para identificar otros factores que puedan afectar el desempeño financiero de las empresas.

La tabla 4. presenta los resultados de diversos modelos de regresión lineal múltiple, cada uno evaluando cómo diversas variables independientes influyen en los ingresos netos de las empresas. En las filas se encuentran las variables independientes consideradas en el análisis, que incluyen la fuerza laboral (el número de empleados), el patrimonio (el valor total de los bienes de la empresa), el sector (clasificado en industrial, comercio, servicios y tecnología), la región (Sierra, Oriente, e Insular) y el tamaño de la empresa (mediana, microempresa, y pequeña).

Vol.13-N°2, Julio-Diciembre 2025
p-ISSN: 2602-8204 | e-ISSN: 2737-6257

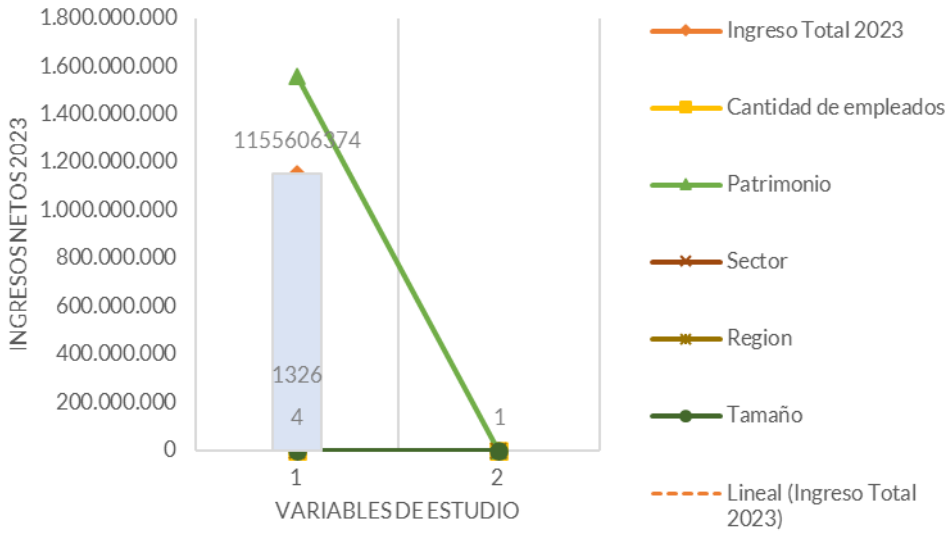

Figura 1. Relación entre ingresos netos y cantidad de empleado, patrimonio, sector, región y tamaño Nota: Relación grafica entre las dos variables principales de la base de datos de la Superintendencia de compañías, valores y seguros (2024).

La Tabla 4 presenta los resultados de diversos modelos de regresión lineal múltiple, cada uno evaluando cómo diversas variables independientes influyen en los ingresos netos de las empresas. En las filas se encuentran las variables independientes consideradas en el análisis, que incluyen la fuerza laboral (el número de empleados), el patrimonio (el valor total de los bienes de la empresa), el sector (clasificado en industrial, comercio, servicios y tecnología), la región (Sierra, Oriente, e Insular) y el tamaño de la empresa (mediana, microempresa, y pequeña).

Las columnas corresponden a los diferentes modelos de regresión utilizados, numerados del Modelo 1 al Modelo 5, que integran distintas combinaciones de estas variables. En cada casilla, se muestran los valores de regresión, los cuales representan la magnitud y la dirección del vínculo entre cada factor independiente y los ingresos netos. Un valor positivo señala una correlación directa, mientras que uno negativo evidencia una conexión inversa. Debajo de los coeficientes, se muestran los p-valores entre paréntesis, los cuales indican el grado de significancia estadística de la relación, con asteriscos que reflejan distintos niveles de significancia: *** para un nivel de significancia del 1%, ** para el 5%, y * para el 10%.

Tabla 4. Relación entre fuerza laboral, patrimonio, sector, región, tamaño e ingresos netos 2023

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Fuerza laboral	0,938***	0,059***	0,061***	0,058***	0,051***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0.000)	(0.156)
Patrimonio		0,844**	0,844***	0,845***	0,837***
		(0,000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Sector (M.V)			-0,220***	-0,220***	p-0,455***
			(0.021)	(0.021)	(0.058)
Región					
Sierra				0,092***	0,464***
				(0,000)	(0,002)
Oriente				-0,263***	1,721***
				(0,000)	(0,000)
Insular				0,411***	0,274***
				(0,000)	(0,779)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Tamaño					
Mediana					-2,018***
					(0,002)
Microempresa					-0,577***
					(0,001)
Pequeña					-2,296***
					(0,000)

Nota: Relación entre todas las variables de la base de datos de la Superintendencia de compañías, valores y seguros (2024).

Los resultados obtenidos cumplen con la teoría de esta investigación que pertenece a Marx (1867) la cual se traducía en que un bien para que este tenga mayor valor debe ser elaborado por cierta cantidad de capital humano y horas hombre, así mismo se validó la suposición de que una fuerza laboral más numerosa está asociada con una mejora en los rendimientos empresariales, reflejándose en un incremento de los ingresos netos y la utilidad de las empresas, sin embargo, se argumenta que para lograr un crecimiento sostenible y una mayor rentabilidad financiera, la fuerza laboral debe contar con experiencia, capacitación, educación y condiciones laborales adecuadas, además de estar alineada con los objetivos estratégicos de la empresa.

También indican que la fuerza laboral y los ingresos netos se relacionan positivamente, estadísticamente es significativo lo que muestra que un aumento del 1% en la fuerza laboral está asociado con un incremento del 0,938% en los ingresos netos. Esto respalda la idea de que una fuerza laboral bien capacitada puede contribuir a la eficiencia y, por ende, desempeño financiero de las empresas. Además, estos hallazgos corroboran investigaciones previas de Pizha et al. (2017) y Parrales et al. (2021) que destacan que el talento intelectual es un elemento clave que incide en la rentabilidad.

Estos hallazgos respaldan la teoría de Marx (1867) al demostrar que la inversión en talento humano es un elemento clave para el éxito financiero de las empresas. Sin embargo, es importante destacar que la calidad del empleo, la inversión en talento humano y la implementación de las nuevas tecnologías también desempeñan un papel crucial en este proceso así lo manifestó con estudios previos Cardona et al. (2020). La magnitud del coeficiente es particularmente relevante, ya que sugiere que las empresas pueden aumentar sus ingresos de manera significativa mediante la expansión de su capital humano.

El patrimonio empresarial se asocia positivamente y es significativo, es decir con un incremento del 1% en financiamiento en activos se correlaciona con un aumento del 0,8441% de los ingresos netos. Se puede argumentar que la inversión en activos se asocia con una mayor eficiencia y, por ende, en una mejora en los resultados económicos de las empresas ecuatorianas del año 2023. Coincidiendo con los estudios de Quijia et al. (2021) que expresan que una gestión eficaz y eficiente de la fuerza laboral, en sinergia con un patrimonio creciente, potencia significativamente la productividad empresarial.

Estos resultados sugieren que una mayor inversión en activos fijos, al aumentar la capacidad productiva y la eficiencia operativa, contribuye significativamente a mejorar la rentabilidad y crecimiento empresarial. Sin embargo, es importante examinar otros elementos como la calidad de la gestión, el acceso a financiamiento y el entorno competitivo, ya que, también influyen en esta relación según investigaciones de Malla et al. (2021). Esto refuerza la relevancia de una estrategia de administración integrada que considere tanto el desarrollo sostenible del capital humano como la inversión en activos físicos.

Si bien estar en el sector de servicio y tecnología presenta una relación negativa con respecto a los ingresos del -0,220%, sin embargo, este resultado sigue siendo estadísticamente significativo con la cantidad de fuerza laboral que manejan los sectores. Entonces esto apoya la heterogeneidad de los sectores económicos que sugieren que los componentes del capital intelectual adquieren una importancia diferencial. Los hallazgos de Higuerey et al. (2023) subrayan la relevancia de la administración del capital intelectual, especialmente en sectores con características tan particulares como el financiero.

Este hallazgo cobra relevancia al considerar que el tipo de bien o servicio que ofrece una empresa incide directamente en la cantidad de trabajadores que requiere y en el nivel de rentabilidad que puede alcanzar. En sectores como el tecnológico y de servicios, es común encontrar estructuras organizativas compactas, conformadas por personal altamente calificado, cuyo valor agregado no depende del volumen de producción, sino del conocimiento aplicado. Por

consiguiente, el número de empleados deja de ser un indicador fiable de rentabilidad, lo que cuestiona la validez de modelos empíricos que no incorporan la naturaleza del sector productivo. En estos casos, los ingresos elevados no reflejan una mayor fuerza laboral, sino una mayor eficiencia del capital intelectual, evidenciando la necesidad de incluir variables cualitativas en futuras investigaciones.

Por otro lado, la correlación negativa entre el sector de servicio y tecnología y los ingresos netos subraya la complejidad de los factores clave de la rentabilidad empresarial en este ámbito. Si bien estudios anteriores, como el de Mungaray y Ramírez (2020) han destacado la relevancia de la gestión de los activos intangibles, es evidente que otros factores como el riesgo inherente y la dinámica competitiva, igualmente juegan un papel decisivo. Se requieren investigaciones más profundas para descifrar los mecanismos causales subyacentes y comprender plenamente las particularidades de este sector.

Los resultados regionales evidencian una correlación positiva con respecto a la cantidad de fuerza laboral e ingresos netos y estadísticamente significativos la Sierra con el 0,092% y la región insular con 0,411% respectivamente. En contraste, el Oriente se asocia negativamente con la cantidad de fuerza laboral e ingresos netos con el -0,263%. Estos hallazgos son parcialmente consistentes con la literatura existente. Estudios como el de Nazario (2020) informan que en América Latina las particularidades regionales de Ecuador parecen influir en la magnitud y signo de estos efectos.

En el caso de Ecuador, la diversidad geográfica y socioeconómica parece jugar un papel decisivo en la manera en que el talento humano impacta en la rentabilidad empresarial, ya que la Sierra a diferencia del Oriente posee una infraestructura más desarrollada y una economía más diversificada esto podría ofrecer mejores oportunidades para que el capital humano contribuya a los ingresos netos según investigaciones de Urrunaga (2020). Estas diferencias podrían estar asociadas a las particularidades de cada marco institucional de las regiones y por ende influir en el desempeño financiero de las empresas.

Así mismo, los resultados revelan una relación negativa del tamaño empresarial en las medianas (-2.018,), microempresas (-0,577%) y pequeñas empresas (-2,296%) con los ingresos netos y fuerza laboral, sin embargo, estadísticamente son significativos, es probable que factores como la estrategia empresarial, la gestión y el contexto sectorial jueguen un papel fundamental. Estos hallazgos, aunque contraintuitivos a la luz de los argumentos de Caminos et al (2024) sugieren que la relación entre tamaño y rentabilidad es más compleja de lo que se pensaba.

Por otro lado, revelan que la correlación entre el tamaño empresarial y el desempeño financiero es más compleja de lo anticipado, desafiando la noción lineal de que las empresas más grandes son siempre más rentables. En estudios previos de Hernández (2018) los factores como; elección de sector, estrategias empresariales, acceso al financiamiento y la calidad de la administración parecen jugar un papel decisivo en determinar la rentabilidad. Entonces se argumenta que las empresas más pequeñas a menudo presentes en sectores menos rentables o más inestables pueden enfrentar desafíos específicos que limitan su rentabilidad.

En otras palabras, el análisis por región reveló que las empresas ubicadas en la Sierra e Insular muestran correlaciones positivas con los ingresos (0.092% y 0.411% respectivamente), mientras que las del Oriente presentan una correlación negativa (-0.263%). Estos datos son consistentes con lo reportado por Nazario (2020) y Urrunaga (2020), quienes sostienen que las condiciones institucionales, de infraestructura y formación de capital humano varían significativamente entre regiones y afectan directamente el desempeño económico. En este sentido, los hallazgos reafirman la importancia del contexto geográfico como variable estructural en el análisis de la rentabilidad. Además, en regiones más desarrolladas, como la Sierra, la fuerza laboral tiende a estar mejor calificada y con mayores oportunidades de capacitación, lo que potencia la eficiencia empresarial, tal como lo afirma Mendoza et al. (2021).

Tamaño de la empresa y rentabilidad Uno de los hallazgos más interesantes es la relación negativa entre el tamaño empresarial (medianas, micro y pequeñas empresas) y los ingresos netos. Las medianas empresas presentan un coeficiente de -2.018, las micro de -0.577% y las pequeñas de -2.296%, todos estadísticamente significativos. Aunque estos resultados pueden parecer contraintuitivos, estudios como los de Caminos et al. (2024) y Hernández (2018) explican que el tamaño por sí solo no es indicador de rentabilidad, ya que empresas más pequeñas pueden operar en sectores menos rentables o enfrentar restricciones de financiamiento, tecnología o gestión. Además, es posible que las grandes empresas tengan una mejor infraestructura organizativa para gestionar su talento humano, acceder a capacitaciones y retener personal clave, factores que inciden positivamente en la rentabilidad (Ron y Sacoto, 2017; Quevedo y Castaño, 2020). Estos hallazgos apoyan la necesidad de estrategias diferenciadas para mejorar la competitividad según el tipo y tamaño de empresa.

Finalmente, si bien el estudio se centra en variables cuantitativas, es necesario vincular estos hallazgos con la teoría del plusvalor de Marx y la calidad del trabajo. Los resultados confirman que el capital se beneficia del trabajo no remunerado en la medida en que mayor cantidad de empleados estén integrados a los procesos productivos. No obstante, estudios como los de Altamirano et al. (2021) y Matabanchoy-Tulcán et al. (2019) destacan que la calidad del entorno laboral, la motivación y la participación del personal tienen un efecto decisivo en los resultados financieros. Esto implica que el análisis de la rentabilidad debe ir más allá de la cantidad de empleados e incluir factores cualitativos como la satisfacción laboral, la estabilidad en el empleo y la alineación entre metas individuales y organizacionales (OIT, 2023; Duque et al., 2019). A su vez, la teoría de los rendimientos decrecientes de Ricardo cobra vigencia en contextos donde el crecimiento de la planilla laboral no se acompaña de inversión en capital tecnológico o innovación estructural, lo que podría explicar la ineficiencia en empresas que, a pesar de tener muchos empleados, no logran una rentabilidad adecuada.

En relación con la dimensión cualitativa del capital humano, los resultados del presente estudio se alinean con lo expuesto por Ojeda et al. (2021), quienes sostienen que la capacitación constante y el perfeccionamiento profesional influyen de forma directa en la competitividad empresarial. Si bien el análisis empírico realizado se centra en variables cuantitativas como número de empleados y patrimonio, la literatura indica que estas variables solo explican parcialmente la rentabilidad. De acuerdo con estos autores, las organizaciones que implementan procesos formativos sistemáticos logran una mayor eficiencia operativa, incluso con estructuras laborales más reducidas. En este sentido, la incorporación de variables como años de experiencia del personal, frecuencia de capacitación o nivel educativo promedio permitiría afinar el modelo explicativo de los beneficios económicos observados.

Asimismo, el estudio de Guamán y Urbina (2021) refuerza esta perspectiva al demostrar que las empresas que aplican sistemas de gestión del desempeño alineados con planes de formación continua obtienen mejores resultados financieros. Esta correlación no fue directamente evaluada en el presente estudio, pero se reconoce que muchas de las empresas con mayor rentabilidad en la muestra podrían estar invirtiendo en estos mecanismos de mejora interna. Dicho enfoque cualitativo complementa los resultados obtenidos y sugiere que la simple expansión del personal (fuerza laboral) sin estrategias de desarrollo humano puede no ser suficiente para sostener un crecimiento financiero sostenido, tal como también lo plantean Pérez y Espinoza (2019) en sus análisis sobre el manejo estratégico del talento en el contexto ecuatoriano.

Finalmente, Wang (2024) subraya que la inversión en educación y la generación de condiciones laborales dignas constituyen factores decisivos para el aumento de la rentabilidad, especialmente en entornos de alta exigencia tecnológica o de innovación. Desde esta óptica, es posible que los sectores con baja correlación positiva o con correlación negativa en el presente estudio (como servicios y tecnología) obtengan mejores resultados financieros no por la cantidad de trabajadores, sino por la calidad de su preparación y la estabilidad de sus condiciones de trabajo. Esto lleva a considerar que la futura incorporación de dimensiones como el bienestar laboral, la rotación del personal, o el índice de satisfacción interna, enriquecería los modelos predictivos, permitiendo capturar con mayor precisión el verdadero impacto del capital humano sobre la rentabilidad empresarial en el contexto ecuatoriano.

6 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los hallazgos del estudio reafirman la teoría marxista al demostrar que el valor de un bien está vinculado al capital humano y las horas de trabajo invertidas en su producción. Se comprobó que una fuerza laboral alineada con los objetivos estratégicos de las empresas es crucial para la sostenibilidad financiera, mostrando que un aumento del 1% en la fuerza laboral se asocia con un incremento del 0,938% en los ingresos netos. Además, la inversión en activos fijos también tiene una relación positiva y significativa, con un aumento del 1% en patrimonio vinculado a un incremento del 0,844% en los ingresos. No obstante, la relación negativa observada en el sector del financiero (-0,220%) y en las empresas más pequeñas sugiere la influencia de factores como el riesgo sectorial y la gestión empresarial. Los hallazgos resaltan la importancia de políticas que inviertan en capital humano, financiamiento y activos fijos, especialmente en pequeñas y medianas empresas. No obstante, las limitaciones del estudio, como la representatividad de la muestra y su diseño transversal, se propone un enfoque longitudinal que explore el efecto de la innovación y los adelantos tecnológicos en la utilidad. Además, futuras investigaciones podrían comparar estos factores en otros contextos nacionales para identificar patrones comunes.

A nivel teórico, el estudio confirma y amplía la validez de la teoría marxista en relación el contexto empresarial actual, demostrando que el capital humano sigue siendo un componente fundamental para la generación de valor y la lucratividad de las organizaciones. Sin embargo, añade una visión contemporánea al incluir la relevancia de la inversión en activos fijos como un complemento esencial para potenciar los rendimientos económicos. Se introduce la

imagen de que el capital humano por sí solo es suficiente y su impacto se magnifica cuando va acompañado de una inversión en infraestructura y recursos tangibles. Además, el estudio revela la complejidad de la relación entre tamaño empresarial y rentabilidad, sugiriendo que las empresas más pequeñas pueden enfrentar mayores desafíos para capitalizar sus recursos humanos de manera efectiva, lo que desafía la creencia de que las grandes empresas siempre son más rentables.

En cuanto a la práctica, la investigación subraya la importancia de la gestión eficiente del talento humano para maximizar los ingresos y la rentabilidad. Las empresas que invierten en capacitación y alineación estratégica de su fuerza laboral pueden obtener mayores beneficios financieros. También aporta una visión práctica sobre la relevancia de la inversión en activos fijos como catalizador de la rentabilidad, ofreciendo una guía clara para empresarios sobre la combinación óptima de recursos humanos y físicos. Se refuerza la idea de que, en sectores y regiones específicas, las estrategias deben adaptarse al contexto, sugiriendo la necesidad de políticas diferenciadas De acuerdo con la dimensión de la organización, el ámbito de actividad y la localización geográfica en la que opere. Por último, se destaca la relevancia de fomentar un ambiente que promueva el acceso a recursos de inversión, especialmente dirigido a micro, pequeñas y medianas empresas, ofreciendo una estrategia efectiva para mejorar la competitividad empresarial en el mercado.

El estudio sugiere que las políticas públicas deberían enfocarse en promover mejores prácticas de gestión de los trabajadores mediante la implementación de incentivos para que las empresas adopten modelos más eficientes de organización del trabajo. Esto incluye políticas que favorezcan la optimización de procesos y la mejora en las condiciones laborales, accediendo a las organizaciones a aprovechar al máximo el potencial de su personal. En lugar de enfocarse exclusivamente en el crecimiento de la fuerza laboral, se sugiere incentivar la redistribución estratégica de empleados dentro de la organización, buscando aumentar su productividad y mejorar los rendimientos empresariales. Esto puede lograrse fomentando la incorporación de tecnologías y herramientas que apoyen una mayor eficiencia en la administración de los recursos humanos.

Aunque el estudio se centró en variables cuantitativas, la revisión de la literatura confirma que aspectos cualitativos como la experiencia, la formación profesional, las condiciones laborales y la capacitación continua son determinantes de la rentabilidad empresarial. La ausencia de estas variables en el modelo empírico constituye una limitación importante. Asimismo, este estudio utilizó datos secundarios de la Superintendencia de Compañías, lo que restringió la incorporación de variables cualitativas clave como nivel educativo, rotación de personal, clima organizacional o sistemas de formación. Asimismo, el análisis se realizó sobre variables agregadas logarítmicas, lo que si bien permitió homogeneizar escalas, puede ocultar matices importantes dentro de subgrupos sectoriales o regionales.

Referencias

[1] Acosta, M., Lovato, S., y Buñay, J. (2018). El rol de la responsabilidad social en las empresas de Ecuador. Revista Lasallista de Investigación, 15(2), pp. 105-117,. doi: DOI: 10.22507/rli.v15n2a8
[2] Altamirano, K., Zamora, E., Masache, O., & Lituma, M. (2021). Modelo de competitividad a través de la calidad e innovación como factores de rentabilidad empresarial. Dominio de las Ciencias, 7(3), 990-1005. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229701
[3] Alvarez, R. (2020). Aplicación del estimador de mínimos cuadrados en inferencias con datos de series temporales en modelos lineales. Universidad y Ciencia, 9(1), Pág. 198-212. doi: ISSN: 2227-2690 RNPS: 2450
[4] Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6ta. Edición). Arias Odón.
[5] Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., & Rojo, V. (2011). Metodología de la investigación para las ciencias sociales: Apuntes para un curso inicial. En Universidad de la republica de Uruguay.
[6] Bisquerra, R. (2022). Metodología de la investigación educativa. BISQUERRA ALZINA, Rafael. [PhD Thesis]. https://ideice.gob.do/pdf/publications/20221216095144.pdf
[7] Brue, S. (2020). Retrospectives: The law of diminishing returns. Journal of Economic Perspectives, 7(3). https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.7.3.185
[8] Bryman, A. (2003). Research methods and organization studies. Routledge.
[9] Caminos, W., Guerrero, K., Guashca, L., y Frias, L. (2024). Impacto del riesgo financiero en el contexto socioeconómico de las empresas ecuatorianas. Revista Venezolana de Gerencia, 29(6), págs. 530-545. doi: ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984
[10] Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., y Brito, T. (2007). El capital humano desde la perspectiva de educación y experiencia laboral. Semillero de Investigación, 1(1). doi: ISSN 1692-0694.

[11] CEPAL. (2019). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: oportunidad para América Latina y el Caribe, con objetivos y métricas globales. Naciones Unidas. https://www.sidalc.net/search/Record/dig-cepal-11362-40155/Description
[12] Changuán, M. (2020). Relación entre la capacitación del talento humano y la productividad: revisión de la literatura. Eca sinergia, 11(2), 166-173.
[13] Checa-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X., y Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategias de gestión de talento humano para mejorar el rendimiento laboral en instituciones bancarias. Investigación Valdizana, 14(4), 188–197. https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf
[14] Correa, F. (2015). Una revisión analítica sobre el papel de la tierra en la teoría económica de David Ricardo. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 23(1), 103-114. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052015000100006&script=sci_arttext
[15] Delgado, J., Sánchez, H., y Delgado, V. (2023). Impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de empresas ecuatorianas. Dominio de Las Ciencias, 9(3), 2243–2252. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3554/7827
[16] Díaz, A., y Toscano, J. (2022). Relación entre capital humano y productividad empresarial. Revista Torreón Universitario, 11(30). doi: DOI: https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427
[17] Duque, G., Espinoza, O., González, K., y Sigüencia, A. (2019). Efectos de la administración del capital de trabajo en la rentabilidad empresarial. INNOVA Research Journal,, 4(3.1). doi: https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1060
[18] Espinoza, M., & Ordoñez, C. (2023). La calidad de vida laboral y el desempeño empresarial en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba, Ecuador. Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 14(4), 102-112. https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5694
[19] Flores, M., Alcívar, L., y Palma, G. (2023). Relación entre clima organizacional y el síndrome de burnout en empresas de Ecuador. Dialnet, 29(3), págs. 315-331. doi: ISSN-e 1315-9518
[20] Forero, J., Arévalo, L., & Lozano, A. (2022). Impacto de la calidad en la rentabilidad. Ingeniería, 13(1), 42-50. https://doi.org/10.14483/23448393.2087
[21] Freire, C., Govea, K., y Hurtado, G. (2018). Impacto de la responsabilidad social empresarial en la rentabilidad de empresas ecuatorianas. Espacios, 39(19), 7. doi: ISSN 0798 1015
[22] Girón, H., Villanueva, J., y Armas, R. (2017). Factores determinantes de la quiebra empresarial en empresas ecuatorianas durante 2016. Revista Publicando, 4(13). doi: ISSN 1390-9304
[23] González, I., Arrieta, K., Orozco, W., Barreno, G., y Manjarrez, W. (2023). La gestión del talento humano como base para el desarrollo de las empresas. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(2), 261.
[24] Grau, C. (2020). El beneficio como objetivo central en la empresa. Sapiencia Organizacional, 1(1), pp. 5-8. doi: ISSN: 2443-4256
[25] Guamán, A., y Urbina, M. (2021). Factores que influyen en el desempeño financiero de cooperativas ecuatorianas de ahorro y crédito. Revista Economía y Política, 1(34), pp.112-129. doi: ISSN 2477-9075.
[26] Hanke, J., y Wichern, D. (2006). Pronósticos aplicados al ámbito empresarial. Prentice Hall Iberia. doi: ISBN: 9789702607595
[27] Haro, A. (2022). Evaluación de la sostenibilidad financiera en microempresas ecuatorianas. Revista Fidélitas, 3(1). doi: ISSN: 2215-6070
[28] Hernández, E. (2018). Impactos del capital humano en organizaciones y personas. Researchgate, 1(1). doi: ISSN:331346844
[29] Higuerey, Á., Armas, R., Sabando, Á., y Ugando, M. (2023). Relación entre capital intelectual y rentabilidad en empresas ecuatorianas (2020-2021). Risti, 1(1), Pages: 397-409. doi: RISTI, N.º E60, 07/2023
[30] Huerta, R. (2020). De nuevo los rendimientos decrecientes. Aportes a la economía, 7(3), 90. https://www.redalyc.org/pdf/376/37601805.pdf
[31] INEC. (2023). Registro Estadístico de Empresas (REEM). Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec
[32] INEC. (2023a). Estadísticas de Empresas en Ecuador (REEM). Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec
[33] INEC. (2023b). Principales resultados del Registro Estadístico de Empresas 2023. In Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2023/Semestre_I/Principales_Resultados_REEM_2023.pdf
[34] INEC. (2024). Informe del Registro Estadístico de Empresas 2023. In Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2023/Semestre_I/Boletin_REEM_2023.pdf
[35] INEC. (2024). Primeros resultados del registro de empresas en 2023. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-

inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2023/Semestre_I/Principales_Resultados_REEM_2023.pdf
[36] INEC. (2024). Registro Estadístico de Empresas 2023. En Instituto Nacional de Estadística y Censos.
[37] Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). Registro estadístico de empresas 2023. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Boletin_REEM_2023.pdf
[38] Ivancheva, M., y Garvey, B. (2022). La transformación del trabajo académico en la transición digital de las universidades en el Reino Unido. New Technology, Work and Employment, 37(3), 381–397. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12237
[39] Luciani, L., Zambrano, Á., y González, A. (2019). Las MIPYMES ecuatorianas: Emprendimiento, competitividad y mejora continua. SCielo, 7(3). doi: ISSN 2310-340X
[40] Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como mediador entre prácticas de recursos humanos y responsabilidad social corporativa en México. Estudios Gerenciales, 36(157), 391–401. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232020000400391 y script=sci_arttext
[41] Malla, C., Vega, S., Salcedo, V., y Sotomayor, J. (2021). Responsabilidad Social Empresarial en el sector financiero ecuatoriano. RECUS, 6(2), pp. 47-55. doi: e-ISSN 2528-8075
[42] Marín, M., Hernández, E., & Burbano, E. (2020). Impactos del capital humano en las organizaciones empresariales y en los individuos. En Ponencia en el Encuentro Internacional de Investigadores en Administración.
[43] Marín, M., Hernández, E., y Burbano, E. (2020). Efectos del capital humano en organizaciones y personas. In Ponencia en el Encuentro Internacional de Investigadores en Administración. https://www.researchgate.net/publication/331346844_IMPACTOS_DEL_CAPITAL_
[44] Marx, C. (1849). Trabajo asalariado y capital (Minerva Heritage Press., Vol. 7). http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm
[45] Marx, K. (1867). El capital: Análisis crítico de la economía política. doi: ISBN:978-968-23-0209-1
[46] Marx, K. (1867). El capital: Crítica de la economía política. Tomo I (Vol. 1). Siglo XXI Editores. https://www.marxists.org/espanol/m-e/capital/karl-marx-el-capital-tomo-i-editorial-progreso.pdf
[47] Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K., & Riobamba-Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad y salud, 21(2), 187.
[48] MEF. (2024). Proyecciones Macroeconómicas 2024-2027 del Ministerio de Economía y Finanzas. https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/04/Programacion-Macroeconomica-2024-2027.pdf
[49] Mendoza, J., Macías, G., y Parrales, M. (2021). Evolución del desarrollo empresarial en las MIPYMES ecuatorianas (2015-2020). Revista Publicando, 8(31). doi: https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2253
[50] Mori, K., y Bardales, J. (2020). Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684–703. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107
[51] Mungaray, A., y Ramírez, M. (2007). Relación entre capital humano y productividad en microempresas. Investigación Económica, 66(260), pp. 81-115. doi: ISSN: 0185-1667
[52] Muños, L., Napa, Y., Pazmiño, W., y Posligua, M. (2020). Estudio de procesos administrativos en el desarrollo empresarial de las PYMES. UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria, 4(4), pág. 29–40. doi: https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n4.2020.334
[53] Naciones Unidas. (2018). Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible. doi: ISBN: 978-92-1-058643-6
[54] Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de empleados en el entorno laboral. Invenio, 9(17). doi: ISSN: 0329-3475
[55] Ojeda, C., Gutiérrez, J., & Ballesteros, L. (2023). Desempeño económico-financiero 2012-2022 de empresas longevas en el Ecuador: ¿Avance o retroceso? Podium, 40, 89-104. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692021000200089&script=sci_arttext
[56] Ojeda, C., Gutiérrez, J., y Ballesteros, L. (2021). Desempeño económico-financiero 2010-2019 de empresas longevas en el Ecuador: ¿Avance o retroceso? Podium, 40, 89–104. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692021000200089 y script=sci_arttext
[57] Ojeda, C., Gutiérrez, J., y Córdova, L. (2021). Desempeño financiero de empresas longevas en Ecuador (2010-2019). Podium, 40(1). doi: https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.6
[58] Organización Internacional del Trabajo. (2023). Productividad en el Ecuador: Impulsos y desafíos. Copyright, 1(1). doi: ISBN: 9789220397879
[59] Otavo, J. (2023). De lo ineluctable a lo horrífico: O cómo el sufrimiento en Marx quiere su emancipación. Sin Fundamento, 29(7), 45-74. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9854483
[60] Pardo, M., Armas, R., y Higuerey, Á. (2018). Impacto del capital intelectual en la rentabilidad de empresas manufactureras ecuatorianas. Espacios, 39(51), 14. doi: ISSN 0798 1015
[61] Parrales, J., Peñafiel, J., Pibaque, M., y Morán, J. (2021). Impacto de la responsabilidad social empresarial en la rentabilidad de las empresas. Dominio De Las Ciencias, 7(5). doi: DOI: https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2309

[62] Pérez, M., y Espinoza, C. (2019 La influencia del liderazgo de recursos humanos en la competitividad de las MIPYMES. INNOVA Research Journal, 4(3.1.), pp. 168-183. doi: ISSN 2477-9024
[63] Pizha, E., Ayaviri, D., y Sánchez, P. (2017). Las políticas tributarias y su efecto en el crecimiento económico de Ecuador (2000-2015). INNOVA Research Journal, 2(8), pp. 10-29. doi: ISSN 2477-9024
[64] Quevedo, R., y Castaño, C. (2002). Fundamentos de la investigación cualitativa. https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf. doi: ISSN: 1136-1034
[65] Quijia, J., Guevara, C., y Ramírez, J. (2021). Factores que determinan la productividad laboral en empresas ecuatorianas (2020-2020). Revista Politécnica, 47(1). doi: https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02
[66] Ramírez, H. (2020). Marx y su visión del trabajo. Contribuciones a la Economía, 11(1), 16. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9170676
[67] Rodríguez, G., Cano, E., y Ruiz, A. (2019). Competitividad en las microempresas. San Gregorio, 1(35). doi: http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1141
[68] Ron, R., y Sacoto, V. (2017). Impacto de las PYMES ecuatorianas en el empleo y su contribución al PIB. Espacios, 38(53), 15. doi: ISSN 0798 1015
[69] Sánchez, J., y Veliz, J. (2024). Análisis bibliométrico sobre la felicidad en el entorno laboral. Revista Gestión de Las Personas y Tecnología, 17(49), 1–30. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932024000100001 y script=sci_abstract y tlng=en
[70] Sánchez, M., y Lazo, V. (2018). Factores que afectan la rentabilidad empresarial en Ecuador: un análisis transversal. Dialnet, 9(1), págs. 60-73. doi: ISSN 1390-6623, ISSN-e 2528-7869,
[71] Sumba, R., Cárdenas, N., Bravo, T., y Arteaga, R. (2020). Importancia de la planificación estratégica en las PYMES ecuatorianas. FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)., 5(4). doi: DOI: https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i4.299
[72] Superintendencia de Compañias, Valores y Seguros. (2024). Directorio de empresas de la Superintendencia de Compañías. Obtenido de Directorio de Empresas de la Superintendencia: https://mercadodevalores.supercias.gob.ec/reportes/directorioCompanias.jsf
[73] Trujillo, M., Mendoza, J., Ruíz, H., y Vargas, M. (2020). Relación entre satisfacción de empleados y productividad empresarial. Boletín Científico de La Escuela Superior Atotonilco de Tula, 7(14), 4–9. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/6034
[74] Urrunaga, F. (2020). Importancia de la infraestructura y análisis de los costos adicionales por su déficit. APUNTES Revista de Ciencias Sociales, 1(65), pp. 61-94. doi: ISSN: 0252-1865
[75] Vallejos, J., Vallejos, L., Vallejos, A., y Celis, D. (2022). El capital de trabajo y su rol en el desarrollo empresarial. TecnoHumanismo, 2(2), 98–116. https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11364
[76] Vives, A. (2020). Empleo y emprendimiento como parte de la responsabilidad social corporativa. Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, 7(3), pp. 16-33. doi: E-ISSN: 1988-7116
[77] Wang, Y. (2024). El papel del capital humano. Journals, 14(1). doi: DOI: 10.4236/tel.2024.141007
[78] Yépez, G., Quimis, N., y Sumba, R. (2021). Uso del marketing mix como estrategia de posicionamiento en MIPYMES ecuatorianas. Dialnet, 6(3). doi: ISSN-e 2550-682

Publicado por **Revista Económica**, este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Internacional Commons Atribución 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visite:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/
© Autor(es) 2025