

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Contribución de las prácticas de innovación, sostenibilidad y gestión del talento humano al crecimiento de las PYMES

Contribution of Innovation, Sustainability, and Human Talent Management Practices to the Growth of SMEs

Jimy Rodrigo Gualán Oviedo, Nikoll Dayana Jaramillo Zhumi

Resumen

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) desempeñan un papel fundamental en la economía, generando empleo e impulsando el crecimiento. Sin embargo, su desarrollo depende de factores internos que requieren mayor evidencia. Este estudio analiza la contribución de la innovación, la sostenibilidad y prácticas de gestión del talento humano al crecimiento de las PYMES comerciales en el cantón Morona, provincia de Morona Santiago, Ecuador. La investigación adopta un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional-explicativo, y un diseño transversal no experimental. La población estuvo compuesta por 60 PYMES comerciales. Se aplicó una encuesta estructurada de 32 ítems, mediante una escala Likert de cinco opciones, organizada en bloques según las variables de estudio. Entre los principales hallazgos, el 85,4% del crecimiento empresarial se explica por las tres variables independientes; la innovación mostró el mayor peso estadístico (0,722), seguida de la gestión del talento humano (0,413). La sostenibilidad mostró un efecto positivo (0,118), pero dicho efecto no alcanzó significancia estadística ($p > 0,05$). La sostenibilidad mostró un efecto positivo (0,118), aunque no estadísticamente significativo. Los valores de VIF y tolerancia descartaron multicolinealidad. Se concluye que las PYMES deben priorizar la inversión en innovación como motor estratégico de crecimiento, fortalecer la gestión del talento humano e incorporar prácticas sostenibles que generen ventajas competitivas a largo plazo, aportando evidencia para la toma de decisiones.

Palabras clave: Innovación; sostenibilidad; talento humano; crecimiento empresarial; PYMES.

Jimy Rodrigo Gualán Oviedo

Universidad Católica de Cuenca | Macas | Ecuador | info@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-6037-7403>

Nikoll Dayana Jaramillo Zhumi

Universidad Católica de Cuenca | Macas | Ecuador | info@ucacue.edu.ec
<http://orcid.org/0000-0002-6037-7403>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v10i48.1567>

ISSN 2477-9083
Vol. 10 No. 48, 2025, e2501567
Quito, Ecuador

Enviado: agosto 21, 2025

Aceptado: octubre 04, 2025

Publicado: diciembre 15, 2025

Publicación Continua



Abstract

Small and medium-sized enterprises (SMEs) play a fundamental role in the economy by creating jobs and driving growth. However, their development depends on internal factors that require further evidence. This study examines the contribution of innovation, sustainability, and human talent management practices to the growth of commercial SMEs in Morona canton, Morona Santiago Province, Ecuador. The research adopts a quantitative approach, with a descriptive–correlational–explanatory scope and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 60 commercial SMEs. A structured 32-item survey was administered using a five-point Likert scale, organized into blocks according to the study variables. Among the main findings, 85.4% of business growth is explained by the three independent variables; innovation showed the greatest statistical weight (0.722), followed by human talent management (0.413). Sustainability had a positive effect (0.118), but this effect was not statistically significant ($p > 0.05$). VIF and tolerance values ruled out multicollinearity. It is concluded that SMEs should prioritize investment in innovation as a strategic driver of growth, strengthen human talent management, and incorporate sustainable practices that generate long-term competitive advantages, providing evidence to inform decision-making.

Keywords: Innovation; Sustainability; Human Talent; Business Growth; SMEs.

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) constituyen el núcleo del tejido productivo de Ecuador: aportan más del 50% del empleo formal y representan alrededor del 90% del total de unidades empresariales, por lo que actúan como un motor silencioso de diversificación económica y cohesión social (OECD, 2024). A nivel nacional, su contribución al empleo y a la generación de ingresos es incuestionable; sin embargo, muchas PYMES operan con limitadas capacidades de innovación, escaso acceso a financiamiento y débiles sistemas de gestión interna, lo que restringe su potencial de crecimiento sostenido (Olvera Vera et al., 2025). En el cantón Morona, con fuerte presencia de actividades comerciales, agroindustriales y de servicios, estas restricciones se expresan en brechas de productividad, baja incorporación de tecnologías, prácticas incipientes de sostenibilidad y una gestión del talento humano más reactiva que estratégica. Frente a este panorama, la literatura reciente sugiere que rediseñar los modelos de negocio sobre la base de tres pilares interrelacionados —innovación, sostenibilidad y gestión del talento humano (GTH)— permite cerrar parte de estas brechas y mejorar las trayectorias de crecimiento de las PYMES (Gentili, 2021; Bassi & Guidolin, 2021; Novilia & Senen, 2023; Cantoni et al., 2025).

La innovación destaca como palanca competitiva y adaptativa. En PYMES, invertir de forma sistemática en nuevos productos, procesos y prácticas eleva la probabilidad de crecer y de expandirse a mercados externos (Comisión Europea, 2020; Rodríguez et al., 2025). En particular, el enfoque de “innovación sostenible” que integra objetivos económicos con criterios ambientales y sociales, fortalece la resiliencia y permanencia en el mercado (Angulo et al., 2024; Fernandes et al., 2023; Moreno Guerra et al., 2025). Evidencia empírica basada en encuestas y modelos econométricos reporta que la adopción de prácticas de innovación sostenible se vincula con niveles de crecimiento superiores frente a firmas no innovadoras, y que dichas firmas presentan mayores probabilidades de exportar (Fernandes et al., 2023; Rodríguez et al., 2025). En contextos de alta

incertidumbre como el postpandemia, la innovación también acelera la capacidad de respuesta y la satisfacción del cliente (Maldonado Guzmán, 2024; Moreno Guerra et al., 2025).

No obstante, la innovación aislada es insuficiente si no se articula con un enfoque de sostenibilidad. La transición hacia economías circulares, el uso eficiente de recursos y la generación de empleos verdes contribuyen a ventajas competitivas y reputacionales para las PYMES, además de reducciones de costos y nuevas oportunidades de mercado (Bassi & Guidolin, 2021; Andrade et al., 2025; Díaz Gayou et al., 2025). Estudios durante la crisis por COVID-19 muestran que las PYMES con mayor versatilidad y acceso a financiamiento sostenible lograron adaptarse e incluso crecer en contextos adversos, lo que refuerza la pertinencia de políticas para facilitar recursos y capacidades eco-innovadoras (Aquino, 2024). En síntesis, la sostenibilidad concebida como estrategia de largo plazo, permite diferenciarse mediante la gestión eficiente de recursos, la reducción del daño ambiental y la incorporación de eco-innovaciones (Díaz Gayou et al., 2025; Andrade et al., 2025).

El tercer pilar es la gestión de talento Humano, determinante para alinear personas, procesos y estrategia. La identificación, desarrollo y retención del talento elevan la productividad y la disposición a innovar; la cercanía organizacional en empresas pequeñas puede potenciar el clima y el liderazgo para sostener cambios (Novilia & Senen, 2023; Cantoni et al., 2025). La literatura también advierte riesgos: prácticas como el “acaparamiento de talento” distorsionan la asignación interna y frenan el crecimiento profesional (Haeghele, 2022). En PYMES, las restricciones presupuestarias y de planificación limitan programas formativos, elevan la rotación y afectan el desempeño; por ello, la GTH debe priorizar capacitación, motivación y diseño de trayectorias, integradas con los objetivos de innovación y sostenibilidad (Rodríguez et al., 2025; Lewaherilla et al., 2024; Cantoni et al., 2025).

A nivel agregado, el crecimiento de las PYMES es clave para la inversión y el empleo locales. La evidencia internacional y nacional coincide en que su desempeño debe equilibrar resultados económicos con impactos ambientales y sociales, aprovechando oportunidades y anticipándose a amenazas en entornos competitivos (Slavik et al., 2023; Casanova Villalba, 2022; Kannan & Gambetta, 2025). En Ecuador, durante 2020–2024 aumentó el número de unidades, pero su desarrollo a gran escala sigue siendo limitado: muchas se concentran en actividades de bajo valor y con débil inserción en mercados de mayor consumo (Olvera Vera et al., 2025). En el cantón Morona, donde las PYMES son actores centrales del desarrollo territorial, persisten brechas en gestión de recursos, innovación tecnológica y capacitación, con avances aún heterogéneos y de alcance incierto (Álvarez & Morquecho, 2025).

En conjunto, innovación, sostenibilidad y gestión del talento humano constituyen un marco conceptual integrado que ofrece respuestas a las brechas identificadas en el contexto local: la innovación aporta nuevas formas de crear valor, la sostenibilidad orienta dicho valor hacia el largo plazo y la GTH provee las capacidades organizacionales necesarias para que ambas dimensiones se materialicen. La articulación de estos tres pilares permite formular hipótesis más robustas sobre los determinantes internos del crecimiento de las PYMES comerciales del cantón Morona.

Bajo este panorama, el presente estudio se plantea la siguiente pregunta: ¿en qué medida las prácticas de innovación, sostenibilidad y GTH contribuyen al crecimiento de las PYMES comerciales del cantón Morona? Para responderla, se adopta un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional-explicativo y diseño transversal no experimental; se aplica una encuesta estructurada con escala Likert a PYMES del cantón, organizada en bloques por variable, y se emplean técnicas de análisis que permiten estimar el peso relativo de cada dimensión sobre el crecimiento. Hallazgos previos sugieren efectos sustantivos: aumentos en expansión anual por adopción de innovación sistemática (Gentili, 2021), eficiencia de recursos y creación de oportunidades mediante empleos verdes y competencias ambientales (Bassi & Guidolin, 2021), y la relevancia de factores internos: liderazgo, clima, redes y vínculos universitarios que explican una fracción importante del éxito de los programas de talento (Cantoni et al., 2025).

En síntesis, el objetivo del estudio es cuantificar y explicar la contribución individual y conjunta de las prácticas de innovación, sostenibilidad y gestión del talento humano al crecimiento de las PYMES comerciales del cantón Morona, identificando el peso relativo de cada dimensión sobre indicadores de expansión y desempeño. Para ello se aplicará un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional-explicativo y diseño transversal no experimental, utilizando una encuesta estructurada con escala Likert y técnicas de análisis (correlación y regresión) que permitan priorizar las palancas de mayor impacto y proponer lineamientos de política y gestión orientados a mejorar la productividad, la permanencia y la competitividad de estas empresas.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo, correlacional y explicativo, lo cual permitió analizar la relación entre las variables independientes (innovación, sostenibilidad y gestión del talento humano) y su contribución al crecimiento de las PYMES comerciales. Se aplicó un diseño no experimental de tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento, sin manipular las variables observadas. Este tipo de diseño resulta adecuado cuando se busca estimar la fuerza y dirección de las asociaciones entre variables en contextos reales, donde no es posible ni ético asignar tratamientos o intervenir deliberadamente sobre las empresas. Asimismo, el diseño transversal permite obtener una “fotografía” del estado de las prácticas organizacionales y del crecimiento en un periodo específico, lo cual es coherente con el carácter explicativo de la pregunta de investigación.

La población de estudio estuvo compuesta por 60 PYMES comerciales que operan en el cantón Morona, según el registro actualizado del Servicio de Rentas Internas para el año 2024. No se aplicó ninguna técnica de muestreo, dado que, según Hernández Sampieri et al. (2006), manifiestan que, cuando la población es pequeña, es recomendable trabajar con la totalidad de la población para garantizar una mayor precisión en los resultados, por lo tanto, se encuestó a las 60 PYMES comerciales.

Para la recolección de datos, se diseñó un instrumento tipo encuesta, estructurado en 32 ítems con una escala tipo Likert de cinco opciones (1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo), distribuidos en bloques temáticos que abarcan: prácticas de innovación, sostenibilidad, gestión del talento humano y crecimiento empresarial. El contenido del instrumento se validó mediante juicio de expertos, quienes revisaron la claridad y congruencia de los ítems con respecto a las variables de estudio. En este proceso participaron tres expertos: dos con trayectoria en administración de empresas y gestión de PYMES, y uno especializado en metodología de la investigación. Cada ítem fue evaluado en una escala de 1 a 4 en términos de pertinencia y redacción; los expertos emitieron observaciones cualitativas y se realizaron ajustes menores de redacción y ordenamiento de preguntas hasta alcanzar un consenso aceptable en cuanto a validez de contenido. Se aplicó la encuesta de forma presencial, lo que permitió la interacción directa con los encuestados. Además, para facilitar el registro de las respuestas, se utilizó la plataforma Google Forms, lo que permitió digitalizar la información de manera eficiente.

Antes de la aplicación definitiva del instrumento, se realizó una prueba piloto con 20 PYMES comerciales, con el objetivo de evaluar la comprensión de los ítems y calcular el nivel de consistencia interna de la encuesta. El resultado arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.958 para la escala general, lo cual, según Hussey et al. (2017), representa una excelente confiabilidad, ya que supera ampliamente el valor mínimo aceptable de 0.70 para las investigaciones aplicadas. Véase tabla 1.

Tabla 1. Alfas de Cronbach

Variables	N. de elementos	Alpha Cronbach
X1=Innovación	8	0,851
X2=Sostenibilidad	8	0,901
X3=Gestión del talento humano	8	0,827
Variable dependiente		
Y=Crecimiento	8	0,897
Alpha de la escala general	32	0,958

Fuente: elaboración propia

Nota. Datos obtenidos con SPSS

El análisis de los datos se realizó a través del software estadístico SPSS. Se aplicaron técnicas como análisis descriptivo, análisis de correlación de Pearson y regresión lineal múltiple para evaluar la capacidad conjunta de las variables independientes sobre la variable dependiente.

Resultados

La figura 1 muestra los estadísticos descriptivos de las variables estudiadas, cuyas puntuaciones son superiores a 3 en una escala Likert del 1 al 5. Esto refleja una valoración positiva en todas las dimensiones: innovación, sostenibilidad, gestión del talento humano y crecimiento.

Las medias más altas corresponden al talento humano ($M=3.83$) y a la innovación ($M=3.81$), lo que indica que estas prácticas son las más implementadas según las percepciones evaluadas. La variable sostenibilidad registró la media más baja ($M=3.31$) y también el mayor rango de variación (3.38), lo que sugiere marcadas diferencias entre las empresas en su nivel de implementación. La variable crecimiento también obtuvo una media favorable ($M=3.65$), lo que demuestra que algunas empresas perciben altos niveles de crecimiento empresarial. Los rangos observados, que oscilan entre 2.50 y 3.38, indican una variabilidad moderada en las respuestas. Además, el número de casos válidos ($N=60$) y la ausencia de datos perdidos contribuyen a que las estimaciones sean fiables y consistentes.

Tabla 2. Estadístico descriptivo de las variables de estudio

	INNOVACIÓN	SOSTENIBILIDAD	TALENTO HUMANO	CRECIMIENTO
N	Válido	60	60	60
Perdidos	0	0	0	0
Media	3,8086	3,3083	3,8292	3,6521
Mediana	3,7813	3,125	3,875	3,75
Moda	5	3,13	4,38	5
Rango	2,89	3,38	2,5	3,13
Mínimo	2,11	1,5	2,38	1,88
Máximo	5	4,88	4,88	5

Fuente: elaboración propia

Nota. Datos obtenidos con SPSS

Correlaciones

En la Tabla 3 se presentan las correlaciones de Pearson entre las variables de estudio, todas significativas al nivel 0.01 (bilateral). Se observa que la variable dependiente Crecimiento mantiene fuertes asociaciones positivas con las tres variables independientes: Innovación ($r=0.879$), Talento Humano ($r=0.775$) y Sostenibilidad ($r=0.731$). Estos resultados indican que, a mayor implementación de prácticas innovadoras, sostenibles y de gestión del talento humano, mayor crecimiento percibido en las PYMES comerciales del cantón Morona. Además, las correlaciones entre las variables independientes también son altas, como en los casos de Sostenibilidad-Talento Humano ($r=0.682$) e Innovación-Sostenibilidad ($r=0.667$), lo que podría sugerir la existencia de cierta colinealidad. Por lo tanto, se aplicará el análisis del factor de inflación de la varianza (FIV) en los modelos de regresión lineal para verificar que estas relaciones no estén afectando negativamente la estimación individual del peso de cada variable sobre el crecimiento.

Tabla 3. Correlaciones

		CRECIMIENTO	INNOVACIÓN	SOSTENIBILIDAD	TALENTO HUMANO
CRECIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,879**	,731**	,775**
	Sig. (bilateral)		0,001	0,001	0,001
	N	60	60	60	60
INNOVACIÓN	Correlación de Pearson	,879**	1	,667**	,647**
	Sig. (bilateral)	0,001		0,001	0,001
	N	60	60	60	60
SOSTENIBILIDAD	Correlación de Pearson	,731**	,667**	1	,682**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,001		0,001
	N	60	60	60	60
TALENTO	Correlación de Pearson	,775**	,647**	,682**	1
HUMANO	Sig. (bilateral)	0,001	0,001	0,001	
	N	60	60	60	60

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

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico SPSS (2025).

Fuente: elaboración propia

Nota. Datos obtenidos con SPSS

Regresión lineal: Resumen del modelo

La tabla 4 muestra el coeficiente de correlación múltiple ($R = 0.924$) que refleja una asociación positiva muy alta entre las variables independientes y la variable dependiente. Asimismo, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.854$) señala que el 85.4 % de la variabilidad en el crecimiento puede explicarse por los tres factores considerados en el modelo. Incluso tras realizar el ajuste por el tamaño de la muestra y el número de predictores, el R^2 ajustado (0.846) mantiene un alto nivel de explicación, lo que reafirma la solidez del modelo. Finalmente, el estadístico Durbin-Watson (2.108) sugiere que no existe autocorrelación significativa entre los residuos, cumpliendo así con uno de los principales supuestos del análisis de regresión.

Tabla 4. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin- Watson
1	,924a	,854	,846	,34911	2,108

a. Predictores: (Constante), Innovación, Sostenibilidad, Talento humano

Fuente: elaboración propia

Nota. Datos obtenidos con SPSS

Coefficientes

Según los datos de la Tabla 5, los valores de tolerancia oscilan entre 0,448 y 0,486, mientras que los valores de VIF oscilan entre 2,057 y 2,234. Estos rangos se encuentran muy por encima del límite mínimo aceptable de 0,10 y muy por debajo de los umbrales críticos de VIF de 5 y 10, lo que indica que no existe una multicolinealidad significativa entre las variables independientes del modelo. Esto garantiza que los coeficientes obtenidos sean estables y fiables, y que cada variable proporcione información relevante sin superponerse significativamente con las demás.

Tabla 5. Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta	t	Tolerancia	VIF
(Constante)	-1,071	0,292		-3,664		
INNOVACIÓN	0,722	0,088	0,602	8,205	0,486	2,057
SOSTENIBILIDAD	0,118	0,072	0,125	1,639	0,448	2,234
TALENTO HUMANO	0,413	0,103	0,301	4,026	0,469	2,132

a. Variable dependiente: CRECIMIENTO

Fuente: elaboración propia

Nota. Datos obtenidos con SPSS

Modelo matemático

$$\text{Crecimiento} = -1,071 + 0,722 \text{ (Innovación)} + 0,118 \text{ (Sostenibilidad)} + 0,413 \text{ (Talento Humano)}$$

Interpretación

Constante (-1,071): representa el valor promedio del crecimiento cuando todas las variables independientes están en su nivel mínimo.

- **Innovación (0,722):** por cada punto adicional en innovación, se espera un aumento de 0,722 unidades en el crecimiento de las PYMES comerciales. Este es el coeficiente más alto, lo que indica que la innovación es la variable que más contribuye al crecimiento.
- **Sostenibilidad (0,118):** por cada punto adicional en sostenibilidad, se genera un aumento de 0,118 unidades en el crecimiento. Sin embargo, su contribución no alcanza la significancia estadística.
- **Talento humano (0,413):** por cada punto adicional en la gestión del talento humano, el crecimiento aumenta en 0,413 unidades. El resultado indica una influencia directa y positiva en el crecimiento de las PYMES comerciales.

Discusión

El modelo de regresión obtuvo un coeficiente de determinación $R^2 = 0,854$, lo que indica que, en términos estadísticos, el 85,4 % de la varianza del crecimiento de las PYMES comerciales del cantón Morona se asocia con la combinación de las tres variables analizadas (innovación, sostenibilidad y gestión del talento humano). Este valor es inusualmente elevado para estudios en ciencias sociales y debe interpretarse como un fuerte poder explicativo del modelo, más que como una explicación completa del fenómeno del crecimiento, el cual también está influido por otros factores no incluidos en el modelo. En este sentido, los resultados proporcionan evidencia empírica sólida sobre la contribución de estos tres factores al crecimiento empresarial. Este hallazgo concuerda con los hallazgos de Slavik et al. (2023) y Casanova Villalba (2022), quienes destacan que el crecimiento de las PYMES depende de la capacidad de adaptarse al entorno, generar valor y construir ventajas competitivas sostenibles.

Entre las variables evaluadas, la innovación fue la que presentó mayor peso estadístico (0,722), lo cual respalda lo planteado por Maldonado Guzmán (2024) y Fernandes et al. (2023), quienes sostienen que este es un factor clave para que las PYMES puedan acceder y escalar a nuevos mercados. También coincide con la evidencia de la Comisión Europea (2020), que destaca que las empresas innovadoras tienen mayores posibilidades de crecimiento y de contribuir a la generación de empleo. En el contexto específico de Morona, este resultado puede vincularse con la necesidad de las PYMES comerciales de diferenciarse en mercados relativamente pequeños y altamente competitivos: aquellas empresas que introducen nuevos productos, servicios o formas de organizar sus procesos logran responder mejor a cambios en la demanda, mejorar su propuesta de valor y acceder a segmentos de clientes más exigentes. El elevado peso de la innovación sugiere que las capacidades dinámicas internas como la experimentación, el aprendizaje organizacional y la adopción de tecnologías se convierten en el principal motor de expansión empresarial en este territorio.

Por otro lado, la GTH, con un coeficiente considerable (0,413), se posiciona como la segunda variable más influyente. Este hallazgo coincide con lo expuesto por Rodríguez et al. (2025) y Lewaherilla et al. (2024), quienes destacan que factores como la motivación, el liderazgo y la capacitación potencian la innovación dentro de las PYMES. Aunque muchas de ellas enfrentan carencias en su capital humano (Cantoni et al., 2025), una gestión adecuada del talento puede representar una ventaja competitiva si se aplica de manera eficaz. **En la práctica, esto implica** que los esfuerzos de formación, el desarrollo de competencias técnicas y blandas, así como la construcción de climas laborales participativos, no solo mejoran el desempeño individual, sino que también facilitan la implementación de proyectos innovadores y la adopción de prácticas sostenibles. El resultado obtenido sugiere que, en Morona, las empresas que cuidan de manera más sistemática la gestión de su personal son también las que reportan mejores niveles de crecimiento.

En el mismo contexto, la sostenibilidad presentó un coeficiente positivo (0,118), aunque con una significancia estadística menor. Si bien las prácticas sostenibles pueden agregar valor a

largo plazo, su contribución directa sobre el crecimiento es limitada. No obstante, Díaz Gayou et al. (2025) y Andrade et al. (2025), enfatizan que la economía circular y la adopción de iniciativas verdes pueden convertirse en una ventaja competitiva sostenible, siempre que formen parte de la cultura organizacional de las PYMES. En este sentido, el desafío radica en fortalecer su implementación. El bajo peso relativo de la sostenibilidad podría explicarse por al menos dos factores: primero, muchas PYMES del cantón tienden a asociar la sostenibilidad principalmente con el cumplimiento normativo o con acciones puntuales (por ejemplo, manejo de residuos), más que con un enfoque estratégico integral; segundo, los beneficios económicos de estas prácticas suelen materializarse en el mediano y largo plazo, mientras que las percepciones de crecimiento recogidas en este estudio están vinculadas a resultados recientes. Así, la sostenibilidad opera más como una condición habilitante y reputacional que como un determinante inmediato del crecimiento percibido.

Un aspecto adicional a considerar es la posible razón del alto R^2 observado. Por un lado, las tres variables independientes guardan entre sí correlaciones elevadas, lo que indica que pueden estar capturando dimensiones relacionadas de un mismo constructo subyacente de “capacidad interna de gestión y adaptación”. Por otro lado, la relativa homogeneidad de la población estudiada PYMES comerciales de un mismo cantón puede favorecer que un conjunto reducido de predictores explique una proporción grande de la variabilidad en el crecimiento. Aunque los análisis de VIF y tolerancia descartan la presencia de multicolinealidad severa, es importante que futuros estudios contrasten este modelo en otras regiones y sectores, para verificar si el mismo nivel de poder explicativo se mantiene en contextos distintos.

Conclusión

La presente investigación evidenció asociaciones positivas y estadísticamente relevantes entre las variables independientes y la variable dependiente. El modelo explica el 85,4% del crecimiento empresarial, que se explica por estas tres variables, lo que confirma su relevancia como factores principales para el crecimiento. Con base en los hallazgos, se concluye que las PYMES deben priorizar la innovación (0.722), ya que es la variable con mayor peso estadístico y representa un elemento clave en la transformación y expansión empresarial.

Por lo tanto, merece mayor prioridad en términos de planificación e inversión. En segundo lugar, la GTH (0.413) también muestra un efecto significativo en el crecimiento empresarial y debe fortalecerse mediante la capacitación, la motivación y el desarrollo de capacidades. Si bien la variable de sostenibilidad (0.118) presenta un nivel de significancia estadística menor, no debe subestimarse, ya que, en la actualidad, la adopción de prácticas sostenibles puede convertirse en una ventaja competitiva a largo plazo.

Antes de extrapolar estos resultados, es imprescindible reconocer algunas limitaciones del estudio. En primer lugar, el diseño no experimental y transversal impide establecer relaciones de causalidad estricta entre las variables; los coeficientes estimados reflejan asociaciones estadísticas

y no efectos causales definitivos. En segundo lugar, la información proviene de reportes de los propios empresarios o responsables de las PYMES, por lo que puede estar sujeta a sesgos de deseabilidad social o a sobreestimaciones de las prácticas implementadas. En tercer lugar, el tamaño de la población ($N = 60$) y su focalización en PYMES comerciales de un solo cantón limitan la generalización de los resultados a otros sectores o territorios. Finalmente, el modelo no incorpora otras variables potencialmente relevantes como el acceso al crédito, la intensidad competitiva, las redes de cooperación o el uso de tecnologías digitales avanzadas que podrían explicar parte del 14,6 % de la varianza no capturada por las variables analizadas.

Desde una perspectiva metodológica, los análisis revelaron valores de tolerancia entre 0.448 y 0.486, y valores de VIF entre 2.06 y 2.23, lo que descarta la multicolinealidad entre las variables independientes. Esto garantiza que cada predictor aporta información propia al modelo y que se cumplen los supuestos estadísticos básicos de la regresión lineal múltiple. Además, esta investigación aporta información valiosa, especialmente porque en el cantón Morona no existen suficientes estudios que analicen técnica y estadísticamente la relación entre las prácticas internas y el crecimiento del sector de las PYMES comerciales. Por lo tanto, los resultados de este artículo sirven de guía para los empresarios, permitiéndoles identificar las prácticas más adecuadas para invertir recursos, esfuerzos y planificación con el fin de lograr un crecimiento empresarial sostenible.

Se sugiere que tanto el sector público como el privado implementen programas de apoyo técnico, de capacitación y financiero para las PYMES. También se recomienda fortalecer los vínculos con universidades, cámaras de comercio y redes de cooperación para fomentar la difusión de conocimiento, la innovación abierta y la colaboración interinstitucional. Finalmente, dado que el 14,6% del crecimiento quedó sin explicar dentro del modelo, se sugiere que futuras investigaciones consideren otras variables para comprender de manera más integral los factores que influyen en el crecimiento de estas organizaciones.

Referencias

- Alvarez, P., & Morquecho, J. (2025). Factores que inciden para la sostenibilidad empresarial de las PYMES del cantón Morona. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 10354–10378. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16643
- Andrade, R. D., Benfica, V. C., de Oliveira, H. V. E., & Suchek, N. (2025). Investigating green jobs and sustainability in SMEs: Beyond business operations. *Journal of Cleaner Production*, 486. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.144477>
- Angulo, F., Rodríguez, R., & Bracho, I. (2024). Innovación y resiliencia: estrategias para una gestión sostenible en las Pymes colombianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 45(2), 234-250.
- Aquino, F. (2024). Sostenibilidad y crecimiento de Pymes , sector Comercio , Fernando de la Mora, 2020. *Revista de Investigación Económica*, 2(1), 1-5.

- Bassi, F., & Guidolin, M. (2021). Resource efficiency and circular economy in European SMEs: Investigating the role of green jobs and skills. *Sustainability*, 13(21). <https://doi.org/10.3390/su132112136>
- Cantoni, F., Muzzi, C., & Gianecchini, M. (2025). Talent Management in SMEs: Unraveling the Role of Contextual Factors. *Human Resource Development Quarterly*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21566>
- Casanova Villalba, C. I. (2022). Desafíos en el crecimiento empresarial en Santo Domingo: Un análisis de los factores clave en el periodo 2021-2022. *Journal of Economic and Social Science Research*, 2(3), 1–12. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v2/n3/53>
- Comisión Europea. (2020). *Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial: Un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza*.
- Díaz Gayou, C., Rentería Rivera, C. A., & Morales Pulido, M. I. (2025). Hacia un Modelo Corporativo Integrador: Innovación y Sostenibilidad en el Desarrollo de PYMES en México. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 5(1), 395–410. <https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i1.849>
- Fernandes, C. I., Kraus, S., Jones, P., Ferreira, J., & Mota, P. (2023). Does sustainable innovation respond to SME's growth? European empirical evidence. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 41(8), 811-833. <https://doi.org/10.1177/02662426231194263>
- Gentili, M. (2021). *Difusión intersectorial de la tecnología en Argentina y Canadá: un acercamiento a partir del enfoque insumo-producto* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata].
- Haegle, I. (2022). Talent hoarding in organizations. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3977728>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hussey, I., Alsatti, T., Bosco, F. A., Elson, M., & Arslan, R. C. (2017). An aberrant abundance of Cronbach's alpha values at .70. *Psychological Methods*, 22(2), 355-362. <https://doi.org/10.1037/met0000136>
- Kannan, S., & Gambetta, N. (2025). Technology-driven sustainability in small and medium-sized enterprises: A systematic literature review. *Journal of Small Business Management*, 35(2), 129–157.
- Lewaherilla, N. C., Ausat, A. M. A., Azzaakiyyah, H. K., & Rijal, S. (2024). Realizing sustainable growth: Innovative talent management strategies in driving small and medium-sized enterprises growth in the creative sector. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 627–634. <https://doi.org/10.54082/jupin.380>
- Maldonado-Guzmán, G. (2024). Green innovation mediates between financial innovation and business sustainability? Proof in the Mexican manufacturing industry. *Green Finance*, 6(3), 563–584. <https://doi.org/10.3934/GF.2024021>
- Moreano Guerra, C. B., Moreano Guerra, G. L., Escobar Erazo, T. E., & Guerrero Sarzosa, L. F. (2025). La innovación y su gestión en las pymes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 8589–8639. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17590

Novilia, F., & Senen, S. H. (2023). Talent management focus on small and medium enterprises: A systematic literature review. *West Science Social and Humanities Studies*, 1(06), 336–345. <https://doi.org/10.58812/wsshs.v1i06.463>

OECD. (2024). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2024*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/20780990>

Olvera Vera, L. A., Peñarreta Barrera, E. E., Alvear Dávalos, J. M., & Yáñez Escobar, A. H. (2025). Emprendimiento, innovación y desafíos tecnológicos en las PYMES ecuatorianas: análisis de su resiliencia ante crisis múltiples (2020–2024). *Multidisciplinary Latin American Journal (MLAJ)*, 3(2), 45–64. <https://doi.org/10.62131/mlaj-v3-n2-003>

Rodríguez, D., Reyes, M., Bajaña, M., & José, E. (2025). Impacto de la gestión del talento humano en la innovación y el desarrollo de nuevos productos en las PYMES manufactureras. *Revista de Administración y Negocios*, 5(4), 455-475.

Autores

Jimy Rodrigo Gualán Oviedo. Ingeniero Comercial con Maestría en Gestión y Desarrollo Social. Doctor en Filosofía PhD /Universidad Autónoma de Nuevo león – México. Docente a tiempo completo de la Universidad Católica de Cuenca desde 2013

Nikoll Dayana Jaramillo Zhumi. Egresada de la carrera de Administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.