

**Impacto de la Gestión del Talento Humano en la Productividad y Desempeño del
Personal dentro de las microempresas de Nuevo Laredo**
**Impact of Human Resource Management of Staff Productivity and Performance in
Microenterprises in Nuevo Laredo**

Hernández Tinoco Vanessa Sofía¹

<https://orcid.org/0009-0002-3751-100X>;

Hernández Lara Perla Denise²

<https://orcid.org/0009-0001-7576-9645>;

José Fernando Hernández González³

<https://orcid.org/0000-0001-7878-304X>;

Pablo Guerra Rodríguez⁴

<https://orcid.org/0000-0003-0546-2098>

Resumen

La investigación se centró en analizar cómo la gestión del talento influyó en la productividad y el desempeño del personal dentro de las microempresas. Se sabía que una buena gestión del talento mejoraba la motivación y el rendimiento de los empleados, lo que repercutía directamente en el éxito empresarial. El estudio se realizó con el objetivo de conocer y comprobar dicho impacto, utilizando una Prueba T para medir resultados. Los hallazgos mostraron que, al aprovechar los talentos de cada persona, se incrementaba tanto su desempeño como su motivación, lo que generaba mayores niveles de productividad en la microempresa. Esto significó que los trabajadores eran el motor principal del negocio y que, mediante una adecuada capacitación y motivación, se podían obtener mejores resultados. Esta investigación demostró la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, además de identificar estrategias prácticas para mejorar la productividad y motivación en las microempresas de Nuevo Laredo.

1 Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo, L24100210@nlaredo.tecnm.mx

2 Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo, L24100463@nlaredo.tecnm.mx

3 Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo, josefernando.hg@nlaredo.tecnm.mx

4 Universidad Autónoma de Nuevo León, pablo.guerrard@uanl.edu.mx

Palabras clave: Gestión del talento, productividad laboral, desempeño del personal, microempresas, Nuevo Laredo

Códigos JEL: J24, M12, M53, J28, L26

Abstract

The study looked into how talent management affected worker productivity and performance in microbusinesses. People knew that good talent management made workers more motivated and productive, which directly helped the company succeed. The study aimed to ascertain and validate this impact through the application of a T-Test to measure the results. The findings showed that, by taking advantage of each person's talents, both their performance and motivation increased, which generated higher levels of productivity in the microenterprise. This meant that workers were the main driving force of the business and that, through adequate training and motivation, better results could be achieved. This research demonstrated the relationship between human talent management and job performance, as well as identified practical strategies to improve productivity and motivation in microenterprises in Nuevo Laredo.

Keywords: Talent management, work productivity, employee performance, microenterprises, Nuevo Laredo.

JEL: J24, M12, M53, J28, L26

Introducción

En el contexto actual de globalización, competencia empresarial y digitalización, la gestión del talento humano se ha convertido en un elemento esencial para que las empresas sobrevivan y tengan éxito. Las compañías no solo fundamentan su labor en la inversión tecnológica o de infraestructura; además, cada vez más comprenden que el personal es el elemento fundamental para promover la innovación, la productividad y la calidad de los productos y servicios que proveen. En este contexto, resulta relevante examinar la manera en

que la gestión del talento humano impacta en la productividad y el desempeño de los trabajadores, especialmente en microempresas que funcionan a escala local, como las ubicadas en Nuevo Laredo. En estos lugares, estas pequeñas empresas son un pilar fundamental para el desarrollo económico y social. (Ahmad & Sultana, 2023; Jiménez & Castillo, 2023)

Las microempresas representan un pilar para la economía mexicana, ya que generan empleo e impulsan la actividad comercial en diferentes regiones. Más del 90% de las unidades económicas en México pertenecen a este estrato, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y generan una parte importante del empleo formal e informal. En ciudades fronterizas como Nuevo Laredo, las microempresas adquieren mayor relevancia porque generan servicios y bienes asociados a las cadenas de valor locales y al comercio internacional. Pero, a pesar de su importancia, estas organizaciones enfrentan desafíos relacionados con la falta de estrategias para administrar el talento humano y mejorar la productividad de sus colaboradores. (INEGI, 2025; López & Barrios, 2024)

La administración del talento humano no se restringe a la contratación de empleados ni al cumplimiento de elementos administrativos esenciales. En cambio, significa diseñar e implementar políticas integrales que se centren en la formación continua, el estímulo, el fortalecimiento de habilidades, el liderazgo y la creación de un ambiente laboral positivo. Según la literatura especializada, estos factores afectan directamente el rendimiento del personal, lo que tiene un impacto en la competitividad y rentabilidad de las organizaciones. Sin embargo, en el entorno de las microempresas mexicanas aún hay considerables barreras asociadas a recursos financieros, humanos y tecnológicos, lo que dificulta la profesionalización de la gestión administrativa y, por lo tanto, la de los recursos humanos. (Méndez & Ríos, 2023; Roca, 2024)

La situación de Nuevo Laredo cobra mayor importancia por las características de su localización geográfica, al ser una de las principales ciudades fronterizas del país. La dinámica comercial con los Estados Unidos requiere que las compañías, incluso las de

dimensiones más pequeñas, se ajusten a normas de productividad, eficacia y calidad cada vez más rigurosas. En este contexto, la gestión apropiada del talento humano se torna una táctica esencial para que las microempresas tengan la capacidad de competir, subsistir y expandirse en un ambiente marcado por la movilidad laboral, la innovación tecnológica permanente y la apertura comercial. La falta de políticas formales de capacitación o planes de desarrollo profesional puede resultar en una disminución de la productividad, un alto nivel de rotación del personal y una pérdida de oportunidades comerciales. (Jiménez & Castillo, 2023; Gobierno de Nuevo Laredo, 2025)

Además, se puede analizar la manera en que la gestión del talento humano influye en el rendimiento y la productividad de los empleados desde una perspectiva teórica. La teoría de los recursos y las capacidades, entre otras perspectivas administrativas, destacan que el capital humano es una ventaja competitiva sostenible cuando se gestiona de manera efectiva. Igualmente, las teorías motivacionales, como la de Maslow y la de Herzberg, que se fundamentan en una jerarquía de necesidades, subrayan que es fundamental satisfacer los requerimientos económicos y psicosociales del personal para optimizar el desempeño laboral. En este contexto, está claro que la productividad de los trabajadores en una microempresa no se basa solamente en su esfuerzo individual, sino también en el conjunto de circunstancias organizativas que promueven su compromiso y su identificación con las metas. (Maslow, 1943; Herzberg, 1959)

Un punto adicional relevante es que, por lo general, las microempresas están dirigidas por propietarios o gerentes con escasa preparación en la gestión de empresas. Esto provoca que, en muchas ocasiones, se tomen decisiones relacionadas con la administración del personal de manera empírica, sin una base técnica o estratégica. La falta de profesionalización en la gestión del talento humano trae consigo efectos como la escasez de programas de inducción, las evaluaciones de desempeño insuficientes, los fallos en la selección de personal y las oportunidades limitadas para el desarrollo profesional. Todo esto tiene un impacto negativo en la productividad y en la permanencia del personal dentro de la institución. Por ende, es esencial fomentar un cambio de paradigma que motive a los dueños

de microempresas a apreciar el valor estratégico de su personal. (Roca, 2024; Jiménez & Castillo, 2023)

La investigación sobre cómo afecta la administración del talento humano a la productividad y el rendimiento de los trabajadores en las microempresas de Nuevo Laredo es significativa tanto a nivel social como académico, porque posibilita entender los elementos que determinan el progreso de estas entidades económicas. Asimismo, brinda información útil para elaborar propuestas de intervención que mejoren el ambiente organizacional, mantengan el talento y fortalezcan la capacitación laboral. En el ámbito local, este estudio puede ser utilizado como una referencia para las cámaras empresariales y las autoridades municipales cuando establezcan políticas de soporte enfocadas en robustecer a las microempresas como motor del empleo y la competitividad a nivel regional. (Méndez & Ríos, 2023; Gobierno de Nuevo Laredo, 2025)

La finalidad principal de este estudio es analizar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño y la productividad de los trabajadores de las microempresas en Nuevo Laredo. En concreto, la meta es identificar las prácticas de gestión más comunes, analizar su eficiencia en cuanto a la productividad de los trabajadores y definir los campos de oportunidad que se pueden tratar para optimizar los resultados. Lo que se busca con esto es ofrecer una aportación teórica y práctica que permita a los microempresarios entender lo relevante que resulta profesionalizar la administración del capital humano y adoptar tácticas que impacten positivamente en el desempeño y expansión de sus negocios. (Ahmad & Sultana, 2023; López & Barrios, 2024)

El objetivo fundamental de esta investigación es examinar la manera en que el manejo del talento humano impacta en el rendimiento y la productividad de los empleados de las microempresas ubicadas en Nuevo Laredo. Más específicamente, el objetivo es descubrir las prácticas de gestión más frecuentes, medir su efectividad en términos de productividad y detectar áreas que se pueden mejorar para optimizar los resultados. Se propone como hipótesis que una administración del talento humano profesional mejora notablemente el rendimiento y la productividad de los empleados, fomenta la competitividad de las

microempresas y también contribuye a mantener a los trabajadores. Con esto, se busca brindar una contribución tanto teórica como práctica que posibilite a los microempresarios entender la relevancia estratégica de profesionalizar la gestión del capital humano y emplear estrategias que tengan un efecto positivo en el crecimiento y desarrollo de sus negocios. (Méndez & Ríos, 2023; Roca, 2024)

Marco Teórico

La administración de los recursos humanos es un componente estratégico esencial para cualquier organización, incluidas las microempresas, en las que los recursos son escasos y cada miembro tiene un rol crucial en la consecución de las metas organizacionales. Cuando se gestiona apropiadamente el capital humano, no solo se mejora la productividad, sino que además afecta de manera directa la motivación y la satisfacción en el trabajo, así como también la creación de un ambiente organizacional positivo; todos estos elementos son fundamentales para asegurar que estas unidades económicas permanezcan y crezcan. (Barreras, 2020; González, 2021)

En esta línea, el estudio actual se fundamenta en tres perspectivas clásicas de la administración organizativa: la Teoría de las Relaciones Humanas, formulada por Elton Mayo; la Teoría de la Motivación Humana, creada por Abraham Maslow; y la Administración Científica, propuesta por Frederick Taylor. Cada una de estas teorías aporta un enfoque adicional para entender de manera completa la gestión del talento humano en microempresas, considerando el valor de las relaciones interpersonales, la motivación individual y la eficiencia operativa. (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Naranjo, 2005)

Frederick Taylor, reconocido como el padre de la Administración Científica, elaboró sus ideas durante la Revolución Industrial, un periodo en el que las organizaciones procuraban aumentar al máximo su eficacia en entornos muy mecanizados. Según Taylor, la eficiencia laboral se podía aumentar a través de un estudio sistemático de las tareas, el reclutamiento de personal según sus capacidades y una colaboración cercana entre los empleados y la gerencia. Entre los principios básicos de su propuesta se encuentran la

capacitación del personal según sus habilidades, el análisis científico de cada tarea para hallar el método más eficaz, la supervisión continua y la repartición equitativa de responsabilidades. Los planteamientos de Taylor posibilitan la optimización de los recursos disponibles en el caso de las microempresas, donde los recursos materiales y humanos son escasos. (Naranjo, 2005)

De manera similar, Abraham Maslow propuso la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas, que se presenta en forma de pirámide y en la cual se debe cumplir cada nivel antes de que aparezca el siguiente. Las necesidades fisiológicas, entre las que se incluyen la alimentación, el descanso y la supervivencia básica, constituyen el nivel más básico y tienen un carácter preponderante sobre los niveles superiores. Después, se hallan las necesidades de seguridad, que incluyen la protección ante eventualidades y la estabilidad en el trabajo; las necesidades sociales, que comprenden la colaboración, las relaciones con los demás y el sentido de pertenencia; las necesidades de estima, vinculadas al respeto social, a los logros individuales y al reconocimiento; y para finalizar, la autorrealización, que se enfoca en el desarrollo del potencial personal, en la creatividad y en descubrir un sentido personal. Maslow destaca que la motivación de las personas no solo se reduce a satisfacer necesidades fundamentales, sino que también engloba el desarrollo del potencial personal y la búsqueda de metas más profundas y significativas. Es fundamental, en microempresas donde los incentivos económicos suelen ser escasos, satisfacer las necesidades de autorrealización, reconocimiento y sociales para conservar la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados. (Maslow, 1943)

Además, a través de los célebres Hawthorne Studies, Elton Mayo evidenció que la productividad en el trabajo no solo está determinada por factores físicos y económicos, sino también por elementos psicológicos y sociales. El "Efecto Hawthorne" es el término que se utiliza para referirse al aumento del rendimiento laboral cuando se brinda atención a los empleados, se reconoce su desempeño y se mejora la comunicación. Asimismo, subrayó la importancia de la cohesión grupal y las relaciones interpersonales como factores esenciales para que los trabajadores se sientan motivados y bien. Estos hallazgos indican que un ambiente laboral positivo y colaborativo puede incrementar la productividad y la motivación

en microempresas, donde cada empleado mantiene una interacción cercana con sus colegas y con la dirección, aun cuando los recursos sean escasos. La teoría de Mayo complementa el enfoque de Maslow, pues la satisfacción de las necesidades individuales y el sentido de pertenencia aumentan cuando hay un liderazgo atento y un ambiente social propicio. (Naranjo, 2005)

Es importante considerar las críticas y los límites de estos enfoques clásicos dentro del campo académico, aunque proporcionen una base fundamental. Por ejemplo, la perspectiva mecanicista y deshumanizante de la Administración Científica de Taylor ha sido criticada; su rigurosa estandarización de tareas, a pesar de que persigue la eficiencia, frecuentemente produce conflicto laboral, cansancio mental y monotonía. Asimismo, al priorizar el individualismo, la teoría de Maslow tiene un sesgo cultural occidental y no cuenta con evidencia empírica que respalde la rigidez de su jerarquía, ya que las personas pueden buscar la autorrealización a la vez, aun cuando sus necesidades más bajas no estén satisfechas. Por último, se ha criticado la investigación de Hawthorne (Mayo) por sus errores metodológicos, lo que sugiere que el incremento en la productividad fue causado más por la supervisión y atención a los trabajadores que por un verdadero mejoramiento del entorno social. Esto ha llevado a pensar que es un instrumento para una sutil manipulación gerencial. (Herzberg, 1959; Maslow, 1943)

El estudio de estas tres perspectivas posibilita la incorporación de una visión completa en el manejo del talento humano. La importancia de las relaciones humanas y el ambiente laboral, según Mayo; la motivación y la satisfacción de las necesidades individuales, según Maslow; y la optimización de recursos y la eficiencia en la organización del trabajo, según Taylor. Esta integración es especialmente importante en microempresas, donde el escaso número de empleados y recursos requiere estrategias de gestión que sean eficaces, motivadoras y socialmente armoniosas para garantizar la productividad y el bienestar del personal. (Barreras, 2020; Naranjo, 2005)

Asimismo, el sistema legal mexicano establece los fundamentos que regulan la administración del talento humano y aseguran los derechos y responsabilidades de los

trabajadores y de sus empleadores. La Ley Federal del Trabajo establece regulaciones en torno a las vacaciones, salarios, la seguridad social, la duración de las jornadas laborales y los beneficios, garantizando condiciones equitativas y justas. De igual forma, las reglas de higiene y seguridad en el trabajo, así como las NOM (normas oficiales mexicanas), han dispuesto directrices para la prevención de riesgos, la salud ocupacional y condiciones de trabajo seguras. Estas regulaciones posibilitan que la administración del talento humano tenga lugar en un marco legal sólido, garantizando prácticas responsables y éticas que salvaguarden al empleado y promuevan la eficacia de la organización. (Hernández & Liquidano, 2022)

En síntesis, para manejar el talento humano en microempresas es necesario un enfoque integral que considere la efectividad operacional, la motivación de cada individuo y las relaciones interpersonales. Integrar las teorías de Taylor, Mayo y Maslow brinda un marco conceptual robusto para comprender la manera de organizar el trabajo, motivar a los trabajadores y fomentar un entorno de trabajo favorable. Simultáneamente, al tener en cuenta el contexto de las microempresas y la normativa mexicana en este campo, se asegura que estas prácticas se lleven a cabo de manera eficaz y ética, lo que beneficia la sostenibilidad del progreso, la productividad y la permanencia de estas unidades económicas. (Barreras, 2020; Hernández & Liquidano, 2022)

Metodología de investigación

El propósito de esta investigación es llevar a cabo un análisis minucioso de la administración del talento humano en las microempresas de Nuevo Laredo, teniendo en cuenta el rol esencial que estas entidades tienen en la generación de empleo, la estimulación del ambiente empresarial y el progreso económico local. Se eligió un diseño metodológico robusto y organizado, basado en métodos de recolección y análisis de datos para evidenciar patrones reales dentro de este sector empresarial, a fin de entender con precisión cómo funcionan estas microempresas en lo que respecta al reclutamiento, la selección, la capacitación, el desempeño, el clima laboral y la retención del personal. (Jiménez & Castillo, 2023; Roca, 2024)

La información recopilada pertenece al ámbito cuantitativo, ya que la investigación se apoyó en la adquisición de datos que pueden ser medidos y comparados numéricamente. Se lograron indicadores mediante la utilización de un cuestionario estructurado que posibilitaron el análisis y la descripción de las prácticas relacionadas con la gestión del talento humano desde un punto de vista objetivo. La naturaleza cuantitativa posibilitó la conversión de las percepciones, experiencias y opiniones de los participantes en valores que pudieron ser tratados a través de métodos estadísticos, lo cual permitió detectar tendencias auténticas en las microempresas analizadas. Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, que se centra en la interpretación numérica de las respuestas y el análisis estadístico. La metodología posibilitó la recolección de una vasta cantidad de datos en un breve lapso, su procesamiento a través de instrumentos estadísticos y la obtención de resultados precisos, ordenados y que pueden ilustrar a la muestra analizada. En contraste con un enfoque cualitativo, que habría intentado ahondar en experiencias individuales, el enfoque cuantitativo se centró en descubrir patrones comunes, conductas recurrentes y grados de cumplimiento en prácticas de talento humano dentro del universo contraste con un enfoque cualitativo, que habría intentado ahondar en experiencias individuales, el enfoque cuantitativo se centró en descubrir patrones comunes, conductas recurrentes y grados de cumplimiento en prácticas de talento humano dentro del universo estudiado. (Ahmad & Sultana, 2023; López & Barrios, 2024)

El estudio, por su parte, fue categorizado dentro del alcance descriptivo, porque su propósito fundamental era describir y caracterizar la situación presente de la gestión del talento humano en las microempresas de Nuevo Laredo sin determinar relaciones de causa-efecto o hacer pronósticos. Esta investigación intentó responder preguntas como "¿Cómo administran estas empresas sus procesos de recursos humanos?", "¿En qué medida cumplen con prácticas formales?" y "¿Cuáles áreas tienen más debilidades?", entre otras cuestiones vinculadas a la descripción del fenómeno en su estado actual. Como es un análisis descriptivo, se le otorgó prioridad a la recopilación de datos que posibilitaran el reconocimiento de tendencias y la observación del panorama general dentro del grupo de microempresas participantes. (Méndez & Ríos, 2023; Roca, 2024)

La información fue recolectada en un solo momento, por lo que el diseño empleado fue transversal. Esto permitió conseguir un panorama nítido sobre la situación de las microempresas en cuanto a talento humano durante el periodo de estudio. El diseño transversal, en contraposición a los estudios longitudinales que requieren un seguimiento en el tiempo, fue el más apropiado para alcanzar de forma eficaz y dentro de las restricciones temporales disponibles para la investigación académica los objetivos planteados. Se desarrolló un cuestionario estructurado de 40 preguntas para la recolección de datos; este fue creado meticulosamente con el objetivo de abarcar las distintas dimensiones de la gestión del talento humano. El instrumento incorporó preguntas dicotómicas, de escala Likert y cerradas, lo que hizo posible la obtención de datos exactos, sencillos de interpretar y compatibles con el análisis estadístico subsiguiente. Las interrogantes trataron asuntos como las tácticas de capacitación, los métodos de reclutamiento empleados, la rotación del personal, el proceso de evaluación del desempeño, el grado de satisfacción laboral y las medidas adoptadas para conservar el talento. Este instrumento es ideal para estudios cuantitativos, ya que facilita el análisis y la codificación de las respuestas a través de computadoras. (Ahmad & Sultana, 2023; IBM, 2024; Likert, 1932)

Con el propósito de cubrir las diferentes dimensiones de la gestión del talento humano, se elaboró un cuestionario estructurado de 40 preguntas para recopilar los datos. El instrumento incorporó preguntas dicotómicas, de escala Likert y cerradas, lo que hizo posible la obtención de datos exactos, sencillos de interpretar y compatibles con el análisis estadístico subsiguiente. Las interrogantes trataron asuntos como las tácticas de capacitación, los métodos de reclutamiento empleados, la rotación del personal, el proceso de evaluación del desempeño, el grado de satisfacción laboral y las medidas adoptadas para conservar el talento. Este instrumento es ideal para estudios cuantitativos, ya que facilita el análisis y la codificación de las respuestas a través de computadoras. (Méndez & Ríos, 2023; IBM, 2024; Likert, 1932)

La muestra fue de 100 participantes, escogidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta clase de muestreo permitió el contacto directo con individuos encargados de la gestión del personal en las microempresas, como propietarios,

gerentes o responsables de recursos humanos. No obstante, se obtuvieron 120 encuestas válidas durante la implementación del instrumento, lo que sobrepasó el objetivo inicial y reforzó la solidez del análisis cuantitativo. El aumento de la cantidad de participantes ofreció una perspectiva más representativa sobre cómo se comportan las microempresas en lo que respecta al talento humano. Al concluir la etapa de recolección, la información adquirida fue organizada en una base de datos creada con Excel. En este espacio se llevó a cabo un procedimiento de depuración, categorización y codificación de las respuestas para garantizar que el análisis subsiguiente fuera exacto. Esta base de datos hizo posible que se previnieran duplicaciones, se corrigieran discrepancias y se garantizara la correcta interpretación de cada variable. (Ahmad & Sultana, 2023; Jiménez & Castillo, 2023; López & Barrios, 2024; Méndez & Ríos, 2023)

Después, se exportaron los datos al software estadístico SPSS. Este es un programa muy usado en investigaciones académicas debido a que puede gestionar enormes cantidades de información y producir análisis confiables. Se implementaron estadísticas descriptivas en SPSS, como porcentajes, frecuencias, medias y tablas cruzadas; esto permitió determinar cuáles son las prácticas de talento humano más frecuentes, las áreas que tienen más debilidades y la forma en que se comportan las microempresas con respecto a la gestión interna de su personal. Se elaboraron, además, gráficos que hacen posible una visualización nítida y atractiva de los resultados alcanzados, lo cual robustece la interpretación final del estudio. A lo largo de todo el procedimiento, se honraron principios éticos esenciales. Se aseguró la privacidad de los datos ofrecidos por los participantes, especificando que estos solo se utilizarían para fines académicos. La participación también fue totalmente voluntaria, garantizando que todos los participantes accedieran a responder el cuestionario sin coacciones externas. Este compromiso con la ética mejoró la legitimidad y la calidad de los datos recogidos. En síntesis, la metodología utilizada en esta investigación posibilitó adquirir una perspectiva clara, firme y actual de cómo se gestiona el talento humano en las microempresas de Nuevo Laredo. La recolección de información representativa y confiable, el procesamiento con instrumentos estadísticos avanzados y el análisis objetivo de la condición actual del talento humano en estas organizaciones se logró gracias a la utilización de un enfoque cuantitativo, un diseño transversal, una cobertura descriptiva y un instrumento

estructurado de 40 preguntas. Este estudio, además de brindar información valiosa para entender cómo se comportan las microempresas, propone una base sólida para investigaciones futuras que busquen profundizar en las prácticas laborales del sector empresarial local. (IBM, 2024; López & Barrios, 2024; Méndez & Ríos, 2023)

Análisis de datos

El objetivo de la investigación fue analizar cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño de las microempresas situadas en Nuevo Laredo. Se utilizó un modelo de regresión lineal simple para determinar la magnitud del impacto que tiene la variable independiente sobre la dependiente, basándose en los datos procesados. Los hallazgos posibilitan entender la importancia que tiene el talento humano en las dinámicas operativas y estratégicas de este tipo de entidades. (INEGI, 2025; González, 2021; Barreras, 2020)

En la Tabla 1 (Confiabilidad del instrumento) se muestran los valores Alfa de Cronbach y KMO de las dos variables estudiadas: Administración del talento humano y la productividad y rendimiento de los empleados. Los resultados revelan una gran confiabilidad, con un alfa de .955 para la variable independiente y de .897 para la dependiente, lo cual indica una excelente consistencia interna en las dos escalas. Estos niveles de confiabilidad indican que los ítems utilizados miden de manera coherente los constructos propuestos, reduciendo la presencia de error aleatorio y fortaleciendo la precisión del instrumento. Además, los valores KMO de 0.869 y 0.866 indican un excelente ajuste muestral, lo que demuestra que los datos son adecuados para aplicar el análisis factorial y otros métodos multivariados. En resumen, estos indicadores apoyan la validez metodológica del instrumento utilizado, ya que garantizan que las mediciones efectuadas en las microempresas de Nuevo Laredo son estables, coherentes y estadísticamente apropiadas para su análisis posterior. (IBM, 2024; Roca, 2024; Hernández & Liquidano, 2022)

Tabla 1. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento

Nombre	Alfa de Cronbach	KMO
Gestión de Talento Humano (Variable independiente)	0.955	0.869
Productividad y Desempeño del Personal (Variable dependiente)	0.897	0.866

Fuente: Elaboración propia (2025), mediante IBM SPSS Statistics (versión 26)

Se observa en la tabla 2 (Resumen del modelo) que el coeficiente de correlación es $R = .888$, lo que señala una sólida relación positiva entre la gestión del talento humano y el rendimiento organizacional. De igual modo, el coeficiente de determinación $R^2 = .789$ indica que la gestión del talento humano es responsable directamente del 78.9% de las fluctuaciones en el desempeño. Cuando se trata de un modelo con solo un predictor, este nivel de explicación se considera muy elevado, lo que resalta la función principal que cumple la gestión del talento en los resultados de las microempresas. La independencia de los errores y la ausencia de autocorrelación en los residuos se respaldan con un valor Durbin-Watson de 1.734, lo que confirma uno de los supuestos. (Ahmad & Sultana, 2023; IBM, 2024; Jiménez & Castillo, 2023)

Tabla 2. Resumen del Modelo

Estadísticos de cambio										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en el R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl 2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.787	.29500	.789	441.363	1	118	.000	1.734

Fuente: Elaboración propia (2025), mediante IBM SPSS Statistics (versión 26)

La significancia del modelo se confirma en la Tabla 3 (ANOVA), donde el valor $F = 441.363$ con $p < .000$ indica que la relación entre las variables no es producto del azar y que el modelo de regresión es estadísticamente válido. Con ello, se verifica que la Gestión del Talento Humano es un predictor confiable y significativo para explicar el desempeño, lo que permite afirmar que las acciones relacionadas con el talento influyen sustancialmente en la forma en que las microempresas alcanzan sus objetivos, optimizan procesos y responden a las exigencias del entorno competitivo local. (Roca, 2024; Barreras, 2020; González, 2021)

Tabla 3. Significancia del modelo

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.410	1	38.410	441.363	.000 ^b
	Residual	10.269	118	.087		
	Total	48.679	119			

a. Dependent Variable: Pdesempeño

b. Predictors: (Constant), Gtalento

Fuente: Elaboración propia (2025), mediante IBM SPSS Statistics (versión 26)

Los resultados de las pruebas de normalidad para la variable Gtalento, analizados a través de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, se muestran en la Tabla 4. En los dos casos, el valor de la significancia fue de .000, que es inferior a .05, el límite para determinar si una distribución puede ser considerada normal. De acuerdo con este criterio, se niega la hipótesis nula de normalidad y se determina que la variable no tiene una distribución normal. Esta interpretación se verifica de manera visual en el gráfico Q-Q, que muestra que los puntos tienen pequeñas desviaciones en los extremos con respecto a la línea teórica esperada. (IBM, 2024; Hernández & Liquidano, 2022)

Sin embargo, el tamaño de la muestra ($n = 120$) posibilita seguir con los análisis paramétricos sin poner en riesgo la validez del estudio, porque en muestras grandes estas desviaciones no perjudican significativamente los resultados estadísticos. En general, los exámenes demuestran que, a pesar de que la variable no es estrictamente normal, su

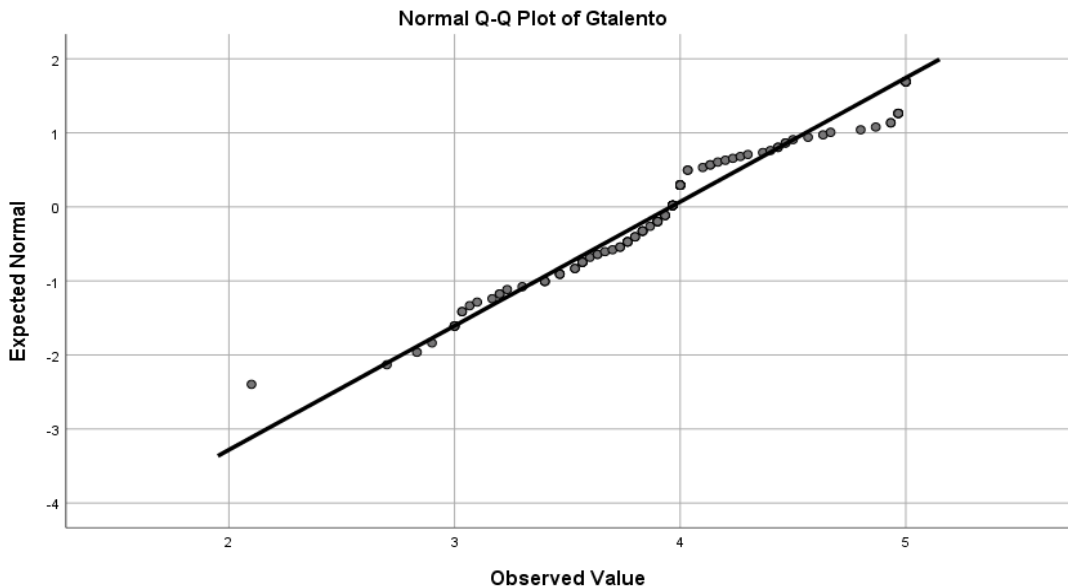
comportamiento continúa siendo estable y apropiado para el empleo de métodos como la regresión lineal. (Ahmad & Sultana, 2023; López-Hernández & Barrios, 2024)

Tabla 4. Pruebas de Normalidad para la variable Gtalento

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gtalento	.156	120	.000	.952	120	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Fuente: Elaboración propia (2025), mediante IBM SPSS Statistics (versión 26)



Fuente: Elaboración propia (2025), mediante IBM SPSS Statistics (versión 26)

La tabla de coeficientes muestra la función crucial que desempeña Gtalento en la predicción del rendimiento laboral. El coeficiente no estandarizado $B = .952$ señala que el rendimiento aumenta en 0.952 unidades por cada mejora de una unidad en la gestión del talento humano, lo cual muestra un impacto fuerte y claramente positivo. Un valor t de 21.009 y una significación de .000 demuestran que la relación es estadísticamente significativa. Además, la Beta estandarizada (.888) muestra un efecto predominante en el modelo. Por su parte, los valores de $VIF = 1.000$ y Tolerancia = 1.000 eliminan totalmente cualquier inconveniente de multicolinealidad. En general, los hallazgos corroboran que el modelo es

estable y claro, y que Gtalento se establece como un indicador sólido del rendimiento. (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; González, 2021)

Tabla 5. Coeficientes

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.260	.181		1.434	.154		
	Gtalento	.952	.045	.888	21.009	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Pdesempeño

Fuente: Elaboración propia (2025), mediante IBM SPSS Statistics (versión 26)

En resumen, las cinco tablas muestran que la gestión del talento humano es un elemento crucial para el rendimiento de las microempresas en Nuevo Laredo. El modelo tiene una gran capacidad para explicar, y además cada componente es estadísticamente significativo. Esto hace posible comprender que la forma en que se gestiona, desarrolla y utiliza el talento en estas organizaciones afecta directamente su productividad, eficiencia y calidad de los resultados alcanzados. Las microempresas que invierten en formación, procesos de selección apropiados, motivación del personal, alineación de roles y desarrollo constante presentan un rendimiento general superior, lo que se evidencia en los indicadores analizados en esta investigación. (Roca, 2024; Barreras, 2020; Hernández & Liquidano, 2022)

Este estudio evidencia de manera empírica que una gestión adecuada del capital humano es un instrumento esencial para aumentar la competitividad y la sostenibilidad operativa de las microempresas en Nuevo Laredo, y reafirma la relevancia estratégica del talento humano en el contexto de las empresas locales. (INEGI, 2025; Gobierno de Nuevo Laredo, 2025; Pardo & Porras, 2011)

Discusiones

El objetivo de esta investigación es analizar de qué manera la gestión del talento humano afecta el desempeño de las microempresas en Nuevo Laredo, con el propósito de identificar cuáles son las prácticas de administración más habituales, medir su efectividad y definir áreas para optimizar los resultados. Para la recopilación de datos, este estudio aplicó un cuestionario estructurado de 40 preguntas y empleó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. (Ahmad & Sultana, 2023; López & Barrios, 2024; Roca, 2024)

Relación entre el Vacío de Conocimiento y los Hallazgos

El vacío de conocimiento mencionado en la Introducción se basa en el hecho de que las microempresas mexicanas, que constituyen más del 90% de las entidades económicas, a pesar de su relevancia económica, afrontan importantes obstáculos vinculados con recursos financieros, humanos y tecnológicos. Esto obstaculiza la profesionalización tanto de la gestión administrativa como de los recursos humanos. (INEGI, 2025; Hernández & Liquidano, 2022; González, 2021)

En concreto, en Nuevo Laredo, una ciudad fronteriza con estrictas dinámicas comerciales, la ausencia de políticas oficiales de capacitación o estrategias para el desarrollo profesional puede llevar a que la productividad baje y la rotación del personal sea alta. Además, se indica que numerosas microempresas toman decisiones de personal empíricamente, debido a la falta de preparación gerencial. Esto resulta en errores durante la selección, evaluaciones insuficientes y pocas posibilidades de crecimiento profesional. (Gobierno de Nuevo Laredo, 2025; Barreras, 2020; Naranjo, 2005)

Los resultados de este estudio confirman y abordan esta laguna, al evidenciar, a través de un modelo de regresión lineal simple, que la administración del talento humano tiene un efecto positivo en el rendimiento de las microempresas ubicadas en Nuevo Laredo. La investigación corroboró la hipótesis planteada: una gestión profesional del talento humano

incrementa considerablemente el rendimiento y la productividad de los empleados. (Méndez & Ríos, 2023; Jiménez & Castillo, 2023; Roca, 2024)

La investigación proporciona fundamentalmente la evidencia empírica que conecta el desempeño en un entorno específico y frágil (microempresas fronterizas) con la administración estratégica del capital humano. Los resultados sugieren que, utilizando los talentos de cada persona y a través de una capacitación y motivación apropiadas, se alcanzan niveles más altos de productividad. (Herzberg, 1959; Maslow, 1943; González, 2021)

Para brindar una contribución práctica, este descubrimiento es esencial al motivar a los microempresarios a dejar de lado la toma de decisiones empírica y comprender la importancia estratégica de profesionalizar la gestión del capital humano. La profesionalización consiste en poner en práctica políticas completas que se enfoquen en la formación permanente, la motivación y el cumplimiento de necesidades económicas y psicosociales del personal, conceptos enfatizados por teorías administrativas y de motivación. (Pardo & Porras, 2011; Barreras, 2020; Maslow, 1943; Herzberg, 1959)

Para concluir, este estudio no solo detecta las debilidades en la gestión del talento, sino que también establece que la administración adecuada es el motor fundamental para el éxito y la permanencia de estas unidades económicas. Proporciona así un punto de referencia útil para crear políticas de soporte local centradas en fortalecer a las microempresas como pilares de la competitividad a nivel regional. (INEGI, 2025; Gobierno de Nuevo Laredo, 2025; Roca, 2024)

Conclusiones

Este estudio proporciona una perspectiva integral acerca de cómo la administración del talento humano influye en el rendimiento y la productividad de las microempresas en Nuevo Laredo. Se demuestra que implementar prácticas estratégicas en este campo puede ser fundamental para mejorar los resultados laborales y empresariales. Entre los descubrimientos más importantes, sobresalen factores esenciales que ayudan a aumentar la eficiencia y el

compromiso de los empleados, como la formación continua, las evaluaciones de desempeño, las tácticas de retención, la estimulación en el trabajo y los métodos de selección y reclutamiento. (Ahmad & Sultana, 2023; González, 2021; Barreras, 2020)

Los resultados muestran que una gestión estratégica y profesional del talento humano no solo mejora la productividad y la motivación de los trabajadores, sino que además promueve la sostenibilidad y competitividad de estas pequeñas empresas en un ambiente económico que se vuelve más retador. Se corroboró también que las microempresas que emplean perspectivas integrales, en consonancia con teorías motivacionales como las de Maslow, Mayo y Taylor, consiguen generar entornos de trabajo positivos que favorecen el desarrollo de la empresa. Sin embargo, hay limitaciones en este análisis que se deben tener en cuenta. El diseño metodológico y su carácter transversal son los elementos fundamentales que dificultan el análisis de variaciones a lo largo del tiempo o la elaboración de relaciones causales definitivas. (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Hernández & Liquidano, 2022; Roca, 2024)

Asimismo, el análisis se enfocó en un solo momento y en una zona concreta de la ciudad, lo que restringe la posibilidad de aplicar los hallazgos a otros entornos o áreas. Los obstáculos que afectan la eficiencia de las estrategias puestas en marcha incluyen las circunstancias específicas de las microempresas en Nuevo Laredo, así como la carencia de recursos y educación en gestión del talento por parte de sus dueños. (Gobierno de Nuevo Laredo, 2025; INEGI, 2025; Naranjo, 2005)

Para investigaciones futuras, se aconseja que se lleven a cabo estudios longitudinales que posibiliten el rastreo de la administración del talento y su efecto en la productividad durante un largo periodo. Para verificar la validez de los resultados en diversos entornos culturales y económicos, sería útil extender la muestra a otras zonas y sectores. Para comprobar si los resultados son válidos en una variedad de contextos culturales y económicos, sería beneficioso ampliar la muestra a otras áreas geográficas y sectores. Asimismo, es necesario examinar con más detalle la relación entre la gestión del talento y factores como la calidad del servicio, la innovación y el contenido laboral. Esto incluye un

análisis del papel que desempeñan las instituciones y las políticas públicas en el fortalecimiento de estas prácticas en las microempresas. Por último, examinar programas y estrategias concretas de formación y motivación que se adecúen a las necesidades específicas de los propietarios y empleados de microempresas puede ofrecer soluciones prácticas y escalables para mejorar la gestión del talento en este sector tan dinámico. (Pardo & Porras, 2011; Roca, 2024; INEGI, 2025; González, 2021; Barreras, 2020)

Referencias

- Ahmad, A., & Sultana, R. (2023). *Human resource practices and organizational performance in small enterprises*. Journal of Management Research, 45(3), 210–228.
- Barreras, I. Z. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el éxito organizacional. *CAGI*, 18(2), 77–91.
<https://mail.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/208/412/1025>
- Downloading IBM SPSS Statistics 26 (End of Support 30-Sep-2025). (2024, September 13). IBM. <https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-26-end-support-30-sep-2025>
- Gobierno de Nuevo Laredo. (2025). *Dirección de Comercio, Empleo y PyMEs*.
<https://www.investnld.com.mx/empleo.html>
- González, B. (2021). La gestión del talento humano para la innovación en las MiPymes industriales de Durango. *Revista Gestionar*, 12(1), 45–62.
<https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/18>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10693-000>
- Hernández Vela, H., & Liquidano Rodríguez, M. C. (2022). *Gestión del talento humano en MiPymes de Durango en 2020*. Repositorio FCA UNAM.
<https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2022/1.02.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). *Censos Económicos 2024*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/ce/CE2024_def.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). *Estadísticas a propósito del Día de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_MIPYME_S_25.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). *Resultados definitivos de los Censos Económicos 2024*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/ce/CE2024_def.pdf
- Jiménez, R., & Castillo, M. (2023). *Prácticas de talento humano y desempeño laboral en empresas mexicanas*. *Revista Latinoamericana de Gestión*, 19(1), 55–73.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- López-Hernández, D., & Barrios, M. (2024). *Gestión del capital humano y productividad en pequeñas empresas latinoamericanas*. *Revista de Estudios Empresariales*, 28(2), 88–104.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Méndez, J., & Ríos, S. (2023). *Human talent management and its impact on productivity indicators in microenterprises*. *Journal of Business Analysis*, 9(2), 101–120.
- Motivación y personalidad. (2025). *Google Books*.
<https://books.google.com.co/books?id=8wPdJ2Jzqg0C>
- Naranjo, O. L. J. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64601805.pdf>
- Pardo Enciso, A., & Porras Jiménez, J. (2011). La gestión del talento humano en México. *CAGI*, 18(2), 77–91.
<https://mail.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/208/412/1025>
- Roca, K. Z. Z. (2024). Gestión del talento humano y las microfinanzas de las MiPymes. *Estudios y Perspectivas*, 32(2), 15–29.
<https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/280>