

Impacto del Bienestar del Empleado en la Productividad de Microempresas en Nuevo Laredo

Impact of Employee Well-being on the Productivity of Micro-Enterprises in Nuevo Laredo

Kimberli Noemí Alvarado García¹

L24100199@nlaredo.tecnm.mx

Melany Guzmán Guerrero²

L24100433@nlaredo.tecnm.mx

Quintero Bastos Tania Beatriz

<https://orcid.org/0009-0004-9255-6520>

Pérez Mugica Marisol

<https://orcid.org/0009-0004-8873-1250>

Resumen

El bienestar del empleado se ha consolidado como un factor determinante del desempeño organizacional, particularmente en contextos donde los recursos son limitados y la eficiencia del capital humano resulta fundamental. El objetivo del presente estudio consistió analizar como impacta el bienestar de los empleados en la productividad de las microempresas. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal y un alcance correlacional–explicativo. Se aplicó un instrumento estructurado a una muestra de 153 trabajadores de microempresas ubicadas en Nuevo Laredo, Tamaulipas. El instrumento evaluó dimensiones del bienestar laboral (emocional, físico, organizacional y social) así como indicadores de productividad. El análisis de los datos se realizó mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre el bienestar del empleado y la productividad. El análisis de regresión mostró que el bienestar explica una proporción considerable de la variabilidad en el desempeño laboral, confirmando que mayores niveles de bienestar se asocian con mejores niveles de eficiencia, calidad del trabajo y cumplimiento de objetivos. Los hallazgos confirman que el bienestar del empleado constituye un factor determinante en el desempeño de las microempresas. Promover condiciones laborales favorables no solo contribuye al desarrollo integral del trabajador, sino

¹ Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo, L24100199@nlaredo.tecnm.mx

² Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo, L24100433@nlaredo.tecnm.mx

³ Universidad Veracruzana, tquintero@uv.mx

⁴ Universidad Veracruzana, marisperez@uv.mx

que también fortalece la productividad y sostenibilidad organizacional. En este sentido, se resalta la importancia de implementar estrategias orientadas al bienestar laboral como parte de la gestión empresarial en contextos de pequeña escala.

Palabras clave: *Bienestar laboral, productividad, microempresas, y motivación.*

Códigos JEL: J28 ,M12, M54

Abstract

Employee well-being has become a key determinant of organizational performance, particularly in contexts where resources are limited and human capital efficiency is essential. The aim of this study was to analyze the impact of employee well-being on the productivity of microenterprises. The research adopted a quantitative approach, employing a non-experimental, cross-sectional design with a correlational–explanatory scope. A structured questionnaire was administered to a sample of 153 employees from microenterprises located in Nuevo Laredo, Tamaulipas. The instrument assessed dimensions of employee well-being—emotional, physical, organizational, and social—as well as indicators of productivity. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistical techniques. The results revealed a positive and statistically significant relationship between employee well-being and productivity. Regression analysis indicated that well-being explains a substantial proportion of the variance in work performance, confirming that higher levels of employee well-being are associated with greater efficiency, improved work quality, and better achievement of organizational objectives. These findings demonstrate that employee well-being constitutes a key determinant of performance in microenterprises. Consequently, promoting favorable working conditions not only contributes to employees’ personal development but also strengthens organizational productivity and sustainability.

Keywords: *Workplace well-being, productivity, microenterprises, and motivation.*

JEL: J28 ,M12, M54

Introducción

En la actualidad, el bienestar del empleado es uno de los temas más importantes dentro de la administración, especialmente en situaciones donde el capital humano es un recurso limitado pero necesario. Investigaciones en psicología organizacional, la gestión de los empleados y la economía laboral como la de Robbins & Judge (2019), han señalado una

fuerte correlación entre el bienestar de los trabajadores y la productividad. Sin embargo, el estudio se ha centrado en organizaciones grandes, con estructuras formales y acceso a recursos, dejando en segundo plano a las microempresas, que representan gran parte del porcentaje de negocios dentro del contexto mexicano (Robbins & Judge, 2019).

En los últimos años, el bienestar laboral ha cobrado una relevancia creciente debido al aumento de los riesgos psicosociales asociados a cargas excesivas de trabajo, baja autonomía, inseguridad laboral y entornos organizacionales poco saludables. La *Organización Mundial de la Salud* ha señalado que los riesgos psicosociales (como exceso de trabajo, falta de control sobre las tareas y condiciones laborales adversas) pueden perjudicar la salud mental de las personas trabajadoras, lo que a su vez afecta su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en el trabajo (WHO, 2024). Además, organismos internacionales han enfatizado que ambientes de trabajo seguros y saludables no solo constituyen un derecho fundamental, sino que también se asocian con mejoras en la retención del personal, el rendimiento laboral y la productividad (Pan American Health Organization & World Health Organization, 2024).

La investigación reciente ha reforzado empíricamente la relación entre el bienestar y los resultados organizacionales. Diversos estudios de gran escala han demostrado que niveles elevados de bienestar en el trabajo se asocian con mejores indicadores de desempeño, productividad y sostenibilidad organizacional, lo que sugiere que el bienestar puede operar como un activo intangible con efectos significativos en los resultados empresariales (De Neve, Ward, De Keulenaer, Van Landeghem, Kavetsos, & Norton, 2018). Asimismo, revisiones contemporáneas de la literatura evidencian que el bienestar del empleado se relaciona de manera positiva con múltiples resultados organizacionales, tales como el compromiso laboral, la reducción de la rotación, la mejora del desempeño y la salud ocupacional, lo que resalta la importancia de analizar estos vínculos en diversos contextos productivos (Bakker & Demerouti, 2017).

La evidencia empírica reciente indica que el bienestar laboral está estrechamente vinculado al equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas, tales como el apoyo organizacional, la autonomía y el reconocimiento. De acuerdo con el modelo de Demandas y Recursos Laborales, cuando los recursos laborales

son suficientes, no solo amortiguan el impacto negativo de las exigencias del trabajo, sino que también promueven el compromiso, la energía y el desempeño de los empleados (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Diversos estudios de carácter meta-analítico han confirmado que los recursos laborales se asocian positivamente con el bienestar y el rendimiento, mientras que un desequilibrio entre demandas y recursos incrementa el riesgo de agotamiento y reduce la productividad. Esta relación resulta especialmente relevante en el contexto de las microempresas, donde la concentración de tareas y la limitada disponibilidad de recursos hacen que el bienestar del trabajador sea un factor determinante para el desempeño organizacional.

Las microempresas en ciudades fronterizas como Nuevo Laredo, Tamaulipas cumplen una función importante en la economía, generando empleo, promoviendo el emprendimiento y permitiendo el desarrollo de local. Sin embargo, debido a su tamaño y capacidad, estas empresas enfrentan retos para implementar estrategias formales de bienestar laboral. Muchas veces carecen de departamentos de recursos humanos, presupuestos asignados para programas de bienestar e incluso de conocimiento sobre cómo mejorar las condiciones laborales de su personal. Esta situación muestra la necesidad de estudiar cómo el bienestar laboral influye en la productividad dentro de este tipo de organizaciones (Chiang & Salazar, 2017).

El bienestar laboral incluye aspectos físicos, emocionales y sociales de los empleados. En las microempresas este bienestar se ve afectado por factores como largas jornadas laborales, salarios bajos, falta de prestaciones y falta de formalidad o inseguridad (Pérez & Maldonado, 2020).

Después de conocer los beneficios del bienestar laboral, las microempresas continúan operando bajo sistemas tradicionales, donde el enfoque está centrado en la producción y no en el cuidado del empleado. Esta situación puede llevar a una disminución en el rendimiento, una alta rotación del personal, menor calidad en el servicio y pérdida de competitividad frente a empresas más conscientes del valor del empleado. En Nuevo Laredo, Tamaulipas se observa que en su mayoría las microempresas trabajan con un número reducido de empleados que deben realizar un número considerado de tareas. Este exceso de trabajo, más la falta de

incentivos y reconocimiento, puede afectar el ánimo, la salud física y mental del empleado y, por tanto, su productividad (Herzberg, 1959).

Realizar el estudio es necesario, ya que aporta evidencia empírica en un campo que ha sido poco explorado. En contextos como el de Nuevo Laredo, Tamaulipas un lugar donde la competencia económica depende mayormente del esfuerzo de las pequeñas unidades económicas, comprender la relación entre el bienestar del empleado y su productividad permitirá a los propietarios tomar decisiones más acertadas y coherentes. Además, los resultados podrían ser útiles para diseñar políticas públicas locales enfocadas en fortalecer a las microempresas a través del apoyo, la capacitación y la mejora de las condiciones laborales (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014).

También es importante destacar que invertir en el bienestar del empleado no implica necesariamente grandes gastos. A veces, medidas simples y básicas como mejorar la comunicación en el entorno laboral, aplicar horarios flexibles, ofrecer espacios adecuados de descanso o reconocer el desempeño pueden generar un impacto positivo tanto en el ambiente laboral como en los resultados de producción de la empresa. Así, esta investigación no solo posee un valor teórico, sino también una aplicación práctica directa (Diener, 1984).

El objetivo del estudio es analizar el impacto del bienestar de los empleados en la productividad de las microempresas ubicadas en Nuevo Laredo, Tamaulipas. Para este propósito, se identificarán dimensiones relevantes del bienestar laboral, tales como el bienestar emocional, físico, organizacional y social; y se evaluará cómo influyen en indicadores de productividad como eficiencia, calidad del trabajo, puntualidad y cumplimiento de objetivos (Maslow, 1943).

Podemos suponer que: a mayor nivel de bienestar del empleado en las microempresas de Nuevo Laredo, Tamaulipas se obtiene un impacto positivo en su productividad. Esta hipótesis parte de una base sustentada en estudios previos y será puesta a prueba por métodos cuantitativos aplicados al contexto local (Hernández-Sampieri et al., 2014).

En el contexto científico existe un renovado interés por el estudio de las variables sociales que influyen en el rendimiento laboral, especialmente en ambientes económicos desafiantes como el de las microempresas. En un mundo post-pandemia, donde el estrés, la

salud mental y el equilibrio entre vida y trabajo han tomado relevancia, investigaciones como la presente cobran aún mayor importancia (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Este tipo de investigaciones contribuyen al desarrollo de una cultura empresarial sostenible y consciente del entorno social. A través de este estudio se busca llenar un vacío en la literatura académica sobre la relación entre bienestar y productividad en empresas ubicadas en zonas fronterizas. Asimismo, se pretende ofrecer una herramienta útil a los empresarios locales que buscan mejorar el rendimiento de sus negocios fortaleciendo el factor humano (Robbins & Judge, 2019).

Finalmente, el estudio contribuye al conocimiento científico y a la creación de estrategias prácticas orientadas a mejorar el bienestar laboral, lo cual, en última instancia, impacta de manera positiva en la economía regional (Pérez & Maldonado, 2020).

Marco Teórico

El bienestar del empleado es estudiado por la psicología, la sociología y la administración por lo que influye en la motivación y el desempeño. Diversos autores han planteado modelos que vinculan las necesidades humanas, las condiciones del entorno laboral y la percepción subjetiva de vida con el desempeño y la satisfacción laboral. Entre sus mayores exponentes están Abraham Maslow, Frederick Herzberg y Ed Diener con teorías que dieron paso a entender cómo el bienestar laboral afecta la productividad (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

La primera teoría que influyó en el bienestar laboral fue la de Abraham Maslow (1943), quien planteó la Teoría de la Jerarquía de Necesidades en su obra *A Theory of Human Motivation*. Maslow lo desarrolla en la época del crecimiento industrial y social en que se deseaba conocer qué impulsa a las personas a trabajar y desarrollarse más allá de la supervivencia. Posteriormente, Frederick Herzberg (1959), estudiando el fenómeno de la satisfacción en el trabajo, desarrolló la Teoría de los Dos Factores. Finalmente, en los años 80, Ed Diener (1984) habla del Bienestar Subjetivo, entendido como la forma en que la gente experimenta y evalúa su vida, lo que llevó a resignificar el papel de las emociones positivas y la satisfacción en el rendimiento laboral (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

Maslow propone que los empleados ordenan sus necesidades y que si las básicas no están satisfechas, el empleado no podrá enfocarse en niveles superiores. Herzberg sostiene

que eliminar los factores higiénicos solo elimina la insatisfacción pero no genera satisfacción real. Diener explica que el bienestar laboral es subjetivo y que los empleados con mayor bienestar rinden más, incluso en condiciones imperfectas (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

Las variables de cada teoría están relacionadas de manera causal y jerárquica. Para Maslow, las necesidades inferiores permiten ascender a superiores; para Herzberg, los factores higiénicos y motivadores influyen de manera distinta en el desempeño; y para Diener, la percepción subjetiva puede determinar la productividad aun cuando las condiciones objetivas sean limitadas (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

Las tres teorías son aplicables en el entorno laboral: Maslow organiza una jerarquía motivacional, Herzberg se utiliza en el diseño de puestos y prácticas de recursos humanos, y Diener permite comprender la dimensión emocional del bienestar en el trabajo (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

La evidencia empírica muestra que los empleados satisfacen primero necesidades básicas antes de enfocarse en el crecimiento profesional, que el reconocimiento y las oportunidades motivan más que el salario, y que el bienestar subjetivo es un fuerte predictor del buen desempeño y la satisfacción laboral (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

Las teorías también han recibido críticas: Maslow ha sido cuestionado por la rigidez de su jerarquía; Herzberg porque en contextos de bajos ingresos los factores higiénicos también motivan; y Diener porque el bienestar depende de factores culturales e individuales que dificultan generalizar los resultados (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

La comprensión del bienestar laboral ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, integrando aportes clásicos con enfoques contemporáneos que reconocen la complejidad de los factores psicológicos, organizacionales y sociales que influyen en el desempeño de los trabajadores. Si bien las teorías de Maslow (1943), Herzberg (1959) y Diener (1984) constituyen la base conceptual del estudio del bienestar, investigaciones recientes han reafirmado su vigencia al demostrar que los principios que proponen continúan siendo relevantes en los entornos laborales actuales.

Diversos estudios empíricos han confirmado la validez del enfoque jerárquico de las necesidades propuesto por Maslow, evidenciando que los trabajadores tienden a priorizar la

satisfacción de necesidades básicas (como seguridad laboral y estabilidad económica) antes de comprometerse plenamente con metas de autorrealización y desempeño superior. Investigaciones contemporáneas han demostrado que la satisfacción de necesidades básicas se asocia positivamente con el compromiso organizacional, la motivación intrínseca y el rendimiento laboral, especialmente en contextos de incertidumbre económica (Tay & Diener, 2011; Wahba & Bridwell, 1976).

Por su parte, la teoría de los dos factores de Herzberg continúa siendo ampliamente utilizada para explicar la relación entre condiciones laborales y desempeño. Estudios recientes confirman que los factores higiénicos (salario, condiciones físicas, seguridad laboral) previenen la insatisfacción, mientras que los factores motivacionales (reconocimiento, logro, crecimiento profesional) impulsan el compromiso y la productividad (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017; Alshmemri, 2019). Estas evidencias respaldan la vigencia del modelo en contextos organizacionales actuales, particularmente en pequeñas y medianas empresas donde las condiciones estructurales suelen ser limitadas.

Asimismo, el enfoque del bienestar subjetivo propuesto por Diener ha sido ampliamente respaldado por investigaciones recientes que destacan su impacto en el desempeño laboral. Estudios contemporáneos demuestran que los empleados con mayores niveles de bienestar emocional presentan mejores niveles de productividad, menor ausentismo y mayor satisfacción laboral (Diener, Oishi, & Tay, 2018; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Estos hallazgos refuerzan la idea de que el bienestar no solo constituye un resultado deseable, sino también un recurso estratégico para las organizaciones.

En conjunto, las teorías de Maslow, Herzberg y Diener ofrecen una visión completa del bienestar del empleado: desde la jerarquía de necesidades, los factores que previenen la insatisfacción y aquellos que motivan, hasta la importancia de la percepción subjetiva. A pesar de sus limitaciones, estas teorías fundamentan que el bienestar laboral influye en la productividad, la satisfacción y el éxito organizacional. La evidencia empírica actual confirma que las teorías de Maslow, Herzberg y Diener siguen siendo marcos conceptuales sólidos para analizar el bienestar laboral. Su integración permite comprender cómo las necesidades básicas, los factores motivacionales y la percepción subjetiva del bienestar interactúan para influir en la productividad y el desempeño organizacional, particularmente

en contextos donde los recursos son limitados y el capital humano representa el principal activo de la organización.

Metodología de la investigación

La investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional-causal y explicativo, ya que se pretende conocer la relación que existe entre el bienestar del trabajador y la productividad laboral en las microempresas de la ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas. Cuenta con un diseño no experimental - transaccional, lo que posibilitó estudiar las variables tal como ocurren en la realidad, sin manipularlas ni intervenir en el ambiente de trabajo, lo que aseguró la objetividad de los resultados. Estas características permiten abordar el problema de investigación desde un análisis sistemático y estructurado para comprender la relación entre la variable independiente, que es el bienestar del empleado, y la variable dependiente, que es la productividad en microempresas de Nuevo Laredo, Tamaulipas.

Esta investigación está enfocada en técnicas documentales-bibliográficas y de campo con la elaboración de una encuesta. Este diseño de investigación permite analizar de manera rigurosa la influencia del bienestar laboral en la productividad de los empleados dentro de microempresas locales. Al integrar técnicas cuantitativas y un enfoque explicativo, el estudio genera conocimiento aplicable tanto para la teoría como para la práctica empresarial, ofreciendo bases para futuras estrategias de mejora relacionadas con el capital humano (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La población de estudio fueron los trabajadores de microempresas de Nuevo Laredo, Tamaulipas, censadas en el último censo económico, que suman 5,052 unidades económicas. De esa población se tomó una muestra de 153 trabajadores, definida por muestreo no probabilístico por conveniencia debido al tiempo, los recursos y la falta de acceso completo a todas las empresas. La participación fue voluntaria, incluyendo personal operativo y administrativo, con el fin de obtener una perspectiva general del bienestar y la productividad en distintos niveles laborales (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

Los criterios de inclusión fueron: más de seis meses trabajando en la empresa, ser mayor de edad y aceptar participar de manera voluntaria e informada. No se consideraron variables como género o escolaridad, ya que el interés principal fue conocer la percepción

general del bienestar y su impacto en la productividad sin importar el perfil individual de los trabajadores (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

La investigación se realizó en el ambiente real de trabajo de microempresas en Nuevo Laredo, Tamaulipas principalmente de los sectores comercio, alimentos, servicios y mantenimiento, caracterizados por estructuras pequeñas y una alta interacción entre empleados y patrones. Esto permitió observar con mayor precisión cómo las condiciones de trabajo, la comunicación y el clima laboral influyen en la motivación, satisfacción y productividad del personal (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario elaborado con base en las teorías de Maslow, Herzberg y Diener. El instrumento se organizó en seis partes: información personal del empleado, condiciones de trabajo, relaciones laborales, crecimiento y motivación, bienestar personal y emocional, y juicio general del bienestar. Contó con preguntas cerradas con una escala Likert de 1 a 5; reactivos con respuestas dicotómicas (sí y no) y dos preguntas abiertas. La aplicación se realizó de forma presencial y digital según disponibilidad de los participantes. Previo a su aplicación final, se efectuó una prueba piloto con 10 trabajadores para verificar la comprensión de los ítems y mejorar su redacción (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Diener, 1984).

Los datos recolectados fueron analizados mediante estadística descriptiva utilizando Microsoft Excel como herramienta principal. Posteriormente, se elaboraron tablas y gráficas para visualizar tendencias generales y comparar las dimensiones del bienestar laboral con la productividad percibida.

Resultados

Para el levantamiento de la muestra, se recolectaron 153 encuestas válidas para esta investigación, aplicadas directamente a empleados de diferentes microempresas en Nuevo Laredo, Tamaulipas.

La validez, confiabilidad e idoneidad del instrumento de medición fue evaluada mediante el algoritmo del Alfa de Cronbach y el índice KMO. En la Tabla 1 se observa que la variable bienestar del empleado obtuvo un alfa de Cronbach de 0.944 y un KMO de 0.922, mientras que la variable productividad obtuvo un alfa de 0.905 y un KMO de 0.918. Los

valores registrados se encuentran dentro del rango excelente, superando ampliamente el mínimo aceptable de 0.6, lo cual demuestra una alta consistencia interna y una adecuada calidad del instrumento. Los resultados obtenidos por el Alfa de Cronbach y el índice KMO, resaltan que ambas variables presentan una excelente consistencia interna y adecuada calidad estadística.

Tabla 1. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach's	KMO
Bienestar del empleado (Independiente)	0.944	0.922
Productividad (Dependiente)	0.905	0.918

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

Los resultados del modelo de regresión evidencian una relación lineal significativa entre el bienestar del empleado y la productividad. Como se muestra en la Tabla 2, el modelo presenta un coeficiente de determinación ajustado (R^2 ajustado) de 0.784, lo que indica que el bienestar del empleado explica el 78.4 % de la variabilidad en la productividad. Este nivel de explicación puede considerarse alto, de acuerdo con los criterios establecidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), lo que refleja un modelo con adecuada capacidad predictiva.

Tabla 2. Resumen del Modelo

M	R	R^2	R^2 ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R^2	Cambio en F Change	gl1	gl2	Sig	Durbin-Watson
1	.886	.785	.784	.34259	.785	551.597	1	151	.000	1.786

Fuente: Elaboración propia (2025), utilizando IBM SPSS Statistics (version 26)

La Tabla 3 presenta los resultados del análisis de varianza (ANOVA) correspondiente al modelo de regresión lineal. El estadístico F obtenido ($F = 551.597$) con un nivel de significancia $p < 0.001$ indica que el modelo es estadísticamente significativo, lo que confirma que la relación entre el bienestar del empleado y la productividad no se debe al azar.

Asimismo, la suma de cuadrados asociada a la regresión (64.738) es considerablemente mayor que la correspondiente al residuo (17.722), lo que evidencia que una proporción sustancial de la variabilidad total de la productividad es explicada por la variable independiente. Estos resultados respaldan la adecuación del modelo propuesto y

confirman la existencia de una relación significativa entre el bienestar del empleado y la productividad organizacional.

Tabla 3. Significancia del modelo (ANOVA^a)

	Model	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regression	64.738	1	64.738	551.597	.000 ^b
	Residual	17.722	151	.117		
	Total	82.461	152			

a. Variable dependiente: Productividad

b. Variable independiente: Bienestar empleado

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

En la Tabla 4 se presentan los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogórov–Smirnov y Shapiro–Wilk aplicadas a la variable productividad. Ambos estadísticos muestran valores de significancia inferiores a 0.05, lo que sugiere que la distribución de los datos se desvía de la normalidad estricta. No obstante, considerando que el tamaño de la muestra es de 153 observaciones, se recurre al Teorema del Límite Central, el cual establece que, para muestras suficientemente grandes, la distribución muestral de la media tiende a aproximarse a una distribución normal, aun cuando la variable original no presente normalidad perfecta. En este sentido, se considera válido asumir normalidad aproximada para fines inferenciales.

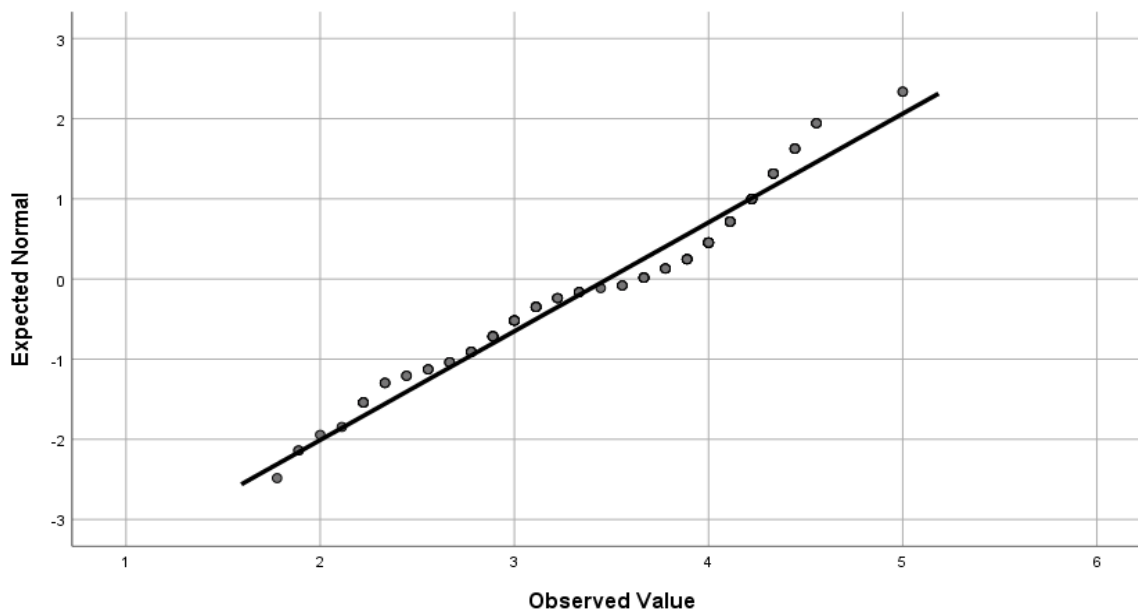
Tabla 4. Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Productividad	.142	153	.000	.952	153	.000

a. Lilliefors Significance Correction

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

Figura 1. Diagrama Q-Q



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

Adicionalmente, el análisis gráfico mediante el diagrama Q-Q (Figura 1) muestra que los puntos se distribuyen de manera cercana a la línea teórica de normalidad, lo que refuerza la aceptación del supuesto de normalidad de los residuos del modelo. En conjunto, estos resultados permiten continuar con la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas sin comprometer la validez del análisis. Los resultados del diagrama Q-Q evidencian que los residuos presentan un comportamiento adecuado para la aplicación de la regresión lineal, de forma consistente con lo planteado en el capítulo original.

En la Tabla 5 se presentan los coeficientes estimados del modelo de regresión lineal. El coeficiente no estandarizado de la constante fue de 0.443, mientras que el coeficiente correspondiente al bienestar del empleado alcanzó un valor de 0.881, con un nivel de significancia estadística de $p < 0.001$. Estos resultados indican que el bienestar del empleado constituye un predictor significativo de la productividad.

Asimismo, el coeficiente beta estandarizado ($\beta = 0.886$) evidencia un efecto positivo y de gran magnitud del bienestar del empleado sobre la productividad. Este valor sugiere que, por cada incremento de una desviación estándar en el bienestar del empleado, la productividad aumenta en aproximadamente 0.89 desviaciones estándar. La magnitud de este coeficiente, poco frecuente en estudios organizacionales, resalta la relevancia del bienestar como un factor determinante del desempeño en el contexto de las microempresas analizadas.

Tabla 5. Coeficientes

Model	Coeficientes no estandarizados		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Error estándar	Beta		
1 (Constant)	.443	.132		3.350	.001
Bienestarempleado	.881	.038	.886	23.486	.000

a. Variable Dependiente: Productividad

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

La ecuación del modelo de regresión queda expresada de la siguiente manera:

$$\text{Productividad} = 0.443 + 0.881 (\text{Bienestar del empleado})$$

Este resultado indica que, por cada incremento de una unidad en el nivel de bienestar del empleado, la productividad aumenta en promedio 0.881 unidades, lo que evidencia un efecto positivo y significativo de esta variable sobre el desempeño organizacional.

Asimismo, el coeficiente de determinación ajustado ($R^2 = 0.784$) señala que el 78.4 % de la variabilidad en la productividad es explicada por el bienestar del empleado, lo que confirma la alta capacidad explicativa del modelo propuesto. Este resultado sugiere que el bienestar laboral constituye un factor clave en el desempeño de las microempresas analizadas.

En conjunto, los hallazgos evidencian que condiciones laborales favorables (como un entorno organizacional saludable, apoyo emocional y estabilidad en el trabajo) influyen de manera significativa en el nivel de productividad. Por tanto, invertir en estrategias orientadas al bienestar del capital humano de las unidades económicas se perfila como un elemento estratégico para fortalecer la competitividad y sostenibilidad de las microempresas.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación confirman la existencia de una relación significativa entre el bienestar del empleado y la productividad en las microempresas de Nuevo Laredo, Tamaulipas. El análisis estadístico evidenció que el bienestar explica una proporción sustancial de la variabilidad en la productividad, lo que respalda empíricamente la hipótesis planteada y coincide con los planteamientos teóricos que sostienen que el capital humano constituye un recurso estratégico para el desempeño organizacional.

En concordancia con la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), los hallazgos sugieren que cuando los trabajadores perciben que sus necesidades básicas y de seguridad están cubiertas, pueden orientar su energía hacia niveles superiores de desempeño. En el contexto de las microempresas analizadas, el bienestar laboral parece operar como un habilitador del compromiso y la productividad, lo que confirma que la satisfacción de necesidades fundamentales constituye un prerrequisito para un desempeño laboral óptimo.

Asimismo, los resultados obtenidos son coherentes con la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la cual distingue entre factores higiénicos y motivacionales. El fuerte efecto del bienestar sobre la productividad sugiere que no solo la ausencia de condiciones negativas evita la insatisfacción, sino que la presencia de factores motivacionales (como el reconocimiento, el trato justo y el ambiente laboral favorable) potencia el rendimiento de los trabajadores. En el contexto de las microempresas, donde las estructuras formales suelen ser limitadas, estos factores adquieren un papel aún más relevante.

De igual manera, los hallazgos concuerdan con el enfoque del bienestar subjetivo propuesto por Diener (1984), quien sostiene que la percepción individual del bienestar influye directamente en la forma en que las personas evalúan su desempeño y su entorno laboral. El elevado coeficiente de regresión observado en este estudio sugiere que los trabajadores que perciben mayores niveles de bienestar tienden a mostrar una mayor productividad, lo que refuerza la idea de que los componentes emocionales y psicológicos son determinantes en el desempeño organizacional.

Los resultados obtenidos también coinciden con investigaciones empíricas recientes que destacan la relación positiva entre bienestar y desempeño laboral. Estudios como los de Bakker y Demerouti (2017) y De Neve et al. (2018) han demostrado que los empleados que cuentan con recursos laborales adecuados presentan mayores niveles de compromiso, eficiencia y rendimiento, especialmente en contextos caracterizados por limitaciones estructurales, como ocurre en muchas microempresas. En este sentido, los hallazgos del presente estudio amplían la evidencia empírica al contexto de las microempresas de Nuevo Laredo, Tamaulipas aportando datos relevantes para un sector poco explorado en la literatura.

Asimismo, los resultados refuerzan la idea de que invertir en el bienestar laboral no debe entenderse como un gasto, sino como una estrategia organizacional orientada a mejorar

el desempeño y la sostenibilidad empresarial. En organizaciones de pequeña escala, donde los recursos son limitados y la carga laboral suele concentrarse en pocos empleados, la promoción del bienestar puede convertirse en un factor diferenciador que impulse la productividad y reduzca la rotación del personal.

Finalmente, los hallazgos de este estudio contribuyen al cuerpo de conocimiento existente al proporcionar evidencia empírica en un contexto geográfico y organizacional poco explorado. Al confirmar la relación positiva entre bienestar y productividad, se refuerza la pertinencia de desarrollar políticas y prácticas organizacionales orientadas al cuidado del capital humano como estrategia para fortalecer la competitividad de las microempresas.

Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el impacto del bienestar del empleado en la productividad de las microempresas ubicadas en la ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas. A partir del análisis cuantitativo realizado, se concluye que dicho objetivo fue plenamente alcanzado, ya que los resultados obtenidos permiten identificar y explicar la relación existente entre ambas variables, confirmando la relevancia del bienestar laboral como un factor determinante del desempeño organizacional.

Los hallazgos empíricos evidencian que el bienestar del empleado influye de manera significativa y positiva en la productividad. El modelo de regresión mostró un coeficiente de determinación elevado, lo que indica que una proporción considerable de la variabilidad en la productividad es explicada por el nivel de bienestar percibido por los trabajadores. Este resultado confirma la hipótesis planteada, la cual sostenía que un mayor bienestar del empleado se asocia con un incremento en la productividad dentro de las microempresas analizadas.

Desde una perspectiva teórica, los resultados obtenidos son consistentes con los planteamientos de Maslow, Herzberg y Diener, quienes destacan la importancia de satisfacer necesidades básicas, promover factores motivacionales y considerar el bienestar subjetivo como elementos clave para el desempeño laboral. La evidencia empírica respalda la idea de que, cuando los trabajadores perciben condiciones adecuadas de bienestar (tanto en el plano físico como emocional y organizacional), su compromiso, eficiencia y rendimiento tienden a incrementarse de manera significativa.

Asimismo, los hallazgos confirman que el bienestar laboral no debe entenderse únicamente como un componente accesorio, sino como un elemento estratégico dentro de la gestión organizacional. En el contexto de las microempresas, donde los recursos suelen ser limitados y la carga de trabajo suele concentrarse en pocos individuos, promover condiciones laborales favorables se convierte en un factor clave para fortalecer la productividad y la sostenibilidad del negocio.

En términos prácticos, los resultados sugieren que acciones relativamente accesibles (como mejorar el clima laboral, fomentar el reconocimiento, promover la comunicación interna y procurar condiciones básicas de bienestar) pueden generar impactos positivos relevantes en el desempeño del personal. Esto adquiere especial relevancia para las microempresas, que suelen enfrentar restricciones financieras, pero cuentan con una relación más cercana entre empleadores y trabajadores, lo que facilita la implementación de estrategias de bienestar.

Finalmente, el estudio aporta evidencia empírica al campo de la administración y la gestión del talento humano, especialmente en el contexto de las microempresas mexicanas, donde aún existe un número limitado de investigaciones centradas en el bienestar laboral. Los resultados obtenidos no solo contribuyen al conocimiento académico, sino que también ofrecen insumos prácticos para la toma de decisiones organizacionales orientadas a fortalecer el capital humano y promover modelos de gestión más sostenibles y centrados en las personas. Además, se recomienda que futuras investigaciones amplíen el análisis incorporando otras variables como liderazgo, comunicación interna, motivación extrínseca e intrínseca, o incluso modelos multivariados que permitan obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado.

Referencias

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Alshmemri, M. (2019). Job satisfaction and motivation: The role of Herzberg's theory. *International Journal of Business and Management*, 14(1), 12–21.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Chiang, M., & Salazar, C. (2017). *Clima laboral y su relación con el desempeño en organizaciones pequeñas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 89–98.

- De Neve, J.-E., Ward, G., De Keulenaer, F., Van Landeghem, B., Kavetsos, G., & Norton, M. I. (2018). Employee wellbeing, productivity, and firm performance. Saïd Business School, University of Oxford. <https://www.sbs.ox.ac.uk/research/impact/employee-wellbeing>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2, 253–260.
- Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo y el bienestar laboral post-pandemia*. OIT.
- Pan American Health Organization & World Health Organization. (2024). *Mental health at work* [Fact sheet]. <https://www.paho.org/en/documents/fact-sheet-mental-health-work>
- Pérez, J. M., & Maldonado, A. (2020). *Bienestar laboral y productividad en pequeñas empresas mexicanas*. *Revista de Estudios Organizacionales*, 7(3), 45–62.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. (2017). *Applying the Job Demands–Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout*. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354–365.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(2), 212–240.
- World Health Organization (WHO) (2024). *Mental health at work* [Fact sheet]. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>