Capítulo 3. Cambios en el bienestar y su relación con la productividad y capacitación en una pequeña manufacturera en Hidalgo, México

Rosa Irene Rojas Rauda*
Gloria Mendoza De Lucio**
Evangelina Rojas Rauda***
Alberto González Rojas****

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.468.03

Resumen

El estudio analiza la evolución del bienestar laboral y su posible relación con los niveles de productividad de los operadores en una manufacturera dedicada a la elaboración de artículos de plástico de alta precisión en Hidalgo, México. La metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo que aplica la Guía II de la NOM-035-STPS en agosto de 2023 y agosto de 2024. Se tomó como muestra la totalidad de operadores del área de producción. Como estrategia de intervención, se puso en marcha un programa de capacitación al personal involucrado.

Los resultados evidencian mejoras en la dimensión de falta de control en el trabajo, al pasar de nivel alto a medio, así como un incremento del 22% en la producción de piezas, lo cual refleja un impacto positivo de los cursos de capacitación sobre la percepción del entorno laboral de los operadores. No obstante, la correlación de Pearson entre bienestar y productividad ($r = -0.064$; $p = 0.756$) no resultó estadísticamente concluyente, lo que

* Doctora en Ingeniería de Sistemas Empresariales. Docente en el Tecnológico Nacional de México, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2782-9279; Scopus: 57218903235 ; correo electrónico: rosa.rr@pachuca.tecnm.mx

** Ingeniera en Gestión Empresarial por el Tecnológico Nacional de México Campus Pachuca, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0007-2715-9352

*** Maestra en Administración. Docente del Tecnológico Nacional de México, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1043-4107

**** Maestro en Negocios Internacionales. Profesor de tiempo completo en el Tecnológico Nacional de México, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0007-9495-7207

apunta a que la productividad puede estar influenciada por factores adicionales de tipo organizacional.

En conclusión, la capacitación contribuye al fortalecimiento del bienestar laboral, sin embargo, el efecto directo del bienestar sobre la productividad requiere un análisis más profundo que considere variables estructurales y psicosociales del trabajo.

Palabras clave: *bienestar laboral, productividad, capacitación y operadores.*

Introducción

La variabilidad y dinámica del contexto prioriza que las empresas monitoricen y aseguren la trazabilidad del resultado de acciones implementadas en sus procesos internos para detectar los puntos críticos que impactan en la competitividad (Ramírez-Torres, 2023; Nusraningrum et al., 2024). En este escenario, el factor humano adquiere un papel fundamental, al considerar que la actualización tecnológica, la variedad de métodos de trabajo y la presión por lograr siempre mejores resultados repercuten de manera directa en las exigencias sobre el personal (Rendón et al., 2019; Yánez et al., 2018; Dávalos, 2015; Reis et al., 2021; Araque Salazar et al., 2025).

En concordancia con esto, el desempeño laboral no depende únicamente de aspectos estructurales y materiales, sino de un grupo de componentes y capacidades de coordinación, además del manejo del esfuerzo físico y mental demandado por el trabajo individual y organizacional: conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas técnicas, humanas y conceptuales, esfuerzo físico y de gestión (Rendón et al., 2019), (Diamantidis y Chatzoglou, 2019; Omar et al., 2022). En el caso de micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), esos factores usualmente se administran con limitaciones estructurales, pese a su relevancia económica y la contribución al empleo y la economía global (World Bank, 2024; Harney y Alkhalaf, 2021).

En México, la atención al bienestar de las personas en el trabajo ha ganado atención por el peso de las mipymes en la red productiva, sin embargo, estas empresas suelen enfrentarse a restricciones de recursos en la creación de entornos laborales adecuados que incidan en la productividad, la

rotación y el ausentismo (INEGI, 2024; STPS, 2022). Por ello, resulta pertinente analizar el bienestar de los operadores y su relación con los indicadores del desempeño en empresas pequeñas, así como las intervenciones y esfuerzos que se implementan para influir en la productividad.

Por lo anterior, es sustancial tener en cuenta el papel participativo que tienen las personas y su bienestar laboral como determinante de la productividad. El presente estudio pretende abordar la relación entre el bienestar laboral y la productividad de una manufacturera en el estado de Hidalgo, México, dedicada a la generación de piezas plásticas de alta precisión. En este trabajo se presentan las siguientes contribuciones:

- Una alternativa para analizar el bienestar laboral percibido por los colaboradores en la empresa caso de estudio.
- Se analizan los cambios en el bienestar y su relación con la implementación de la capacitación en los empleados.
- Se identifica el bienestar de los colaboradores en el ámbito laboral como factor interviniente en los niveles de productividad en una pequeña empresa.

Revisión de la literatura

Diversos estudios recientes han documentado que el bienestar en el trabajo se asocia con el desempeño y con los resultados organizacionales como la productividad, especialmente cuando existen estrategias de gestión para fortalecer capacidades y recursos del personal. Esta revisión se centra en investigaciones que abordan cómo los factores laborales se vinculan con indicadores de productividad.

Un componente que aparece con frecuencia en la literatura es la capacitación como un recurso organizacional. Sepúlveda et al. (2021), al estudiar a un grupo de notificadores del Centro de Justicia Penal (Unidad Río Nuevo) de Mexicali, Baja California, se encontraron con que la capacitación fue el factor de mayor peso al explicar la productividad dentro del grupo analizado. Para lo cual se desarrolló un instrumento dirigido a examinar los factores asociados a la productividad. En el mismo sentido, Patiño (2024)

explora la relación entre el bienestar en el trabajo, la productividad y la permanencia del personal que incide en la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas y, desde sus argumentos, plantea que el bienestar puede entenderse como un conjunto de condiciones que afectan la calidad de vida del trabajador en el puesto.

Desde ese enfoque, la productividad se asocia con el aprovechamiento de los recursos organizacionales. El autor sostiene que fortalecer el bienestar, consolidar una cultura orientada al desempeño y aplicar estrategias de retención puede favorecer el desarrollo del talento humano y a mejorar el posicionamiento competitivo. Asimismo, Zuluaga y Castellanos (2023) proponen que las organizaciones mantengan acciones de bienestar laboral con un enfoque integral combinado para impulsar la productividad.

Además de los aspectos organizacionales, varios estudios enfatizan el componente psicológico. Cuartas y Muñoz (2018) señalan que el trabajo ocupa un tiempo considerable de nuestra vida, por lo cual existe una relación positiva entre las condiciones de trabajo y su repercusión en el bienestar psicológico. En esa línea, se usa como referente a empresas que promueven la salud física y mental de su personal para sostener el rendimiento.

En el sector público, Calderón Rodríguez et al. (2024) recomiendan que mejorar las condiciones laborales y atender las necesidades emocionales puede conducir al aumento en la productividad y mejorar la calidad del trabajo, lo que refuerza la idea de que el bienestar no sólo afecta a la persona, sino también al desempeño de la organización.

La evidencia internacional aporta resultados en la misma dirección. Bryson et al. (2017) se centran en lo subjetivo del bienestar de los asalariados y su rendimiento en el lugar de trabajo. Empleando datos vinculados entre empleadores y empleados representativos de Gran Bretaña, evalúan cómo la satisfacción laboral promedio en un entorno laboral se conecta con el desempeño organizacional. Por su parte, Ismail et al. (2024) encuentran que el bienestar laboral y su impacto en el desempeño de los empleados, en el sector público de Malasia, se halla vinculado a la calidad de vida laboral, las demandas emocionales, el liderazgo basado en valores y el desempeño de los empleados, lo que resalta el papel que cumplen las demandas y los recursos del trabajo en la dinámica del lugar de trabajo.

La literatura revisada confirma que el bienestar laboral se relaciona con el desempeño y que su estudio resulta especialmente relevante cuando se analizan estrategias de intervención, como la capacitación. Sin embargo, se requiere más evidencia aplicada a mipymes manufactureras, porque con frecuencia tienen limitaciones estructurales para gestionar el bienestar, pero al mismo tiempo exigen resultados medibles. Por ello, cobra sentido estudiar el bienestar percibido por operadores y su relación con indicadores de productividad en una empresa manufacturera del Estado de Hidalgo, México, considerando también los cambios asociados con el uso de capacitación.

Metodología

El estudio empleó un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo. Para medir el bienestar se construyó un cuestionario de 46 reactivos con base en la Guía II de la NOM-035-STPS-2018, organizado en ocho dominios: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control, jornada, interferencia trabajo-familia, liderazgo, relación en el trabajo y violencia. La aplicación se efectuó al total de las personas adscritas al área de producción (n=26) en agosto del 2023 y nuevamente en agosto del 2024.

Como intervención organizacional, se puso en marcha un programa de capacitación durante los meses de junio, julio y agosto del 2024, dirigido al personal del área de producción, con base en el modelo de capacitación de Dessler (2017). Paralelamente, se recopilaron las mediciones mensuales de producción de la empresa y se realizaron los análisis de los niveles de productividad correspondientes al periodo marzo-agosto del 2024. También se tomaron en consideración a 26 operadores del área de producción y se midió el bienestar laboral de los operadores en agosto del 2024.

El procesamiento se realizó en SPSS versión 23. Se verificaron supuestos de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk (como se citó en Levin y Rubin, 2017). Después, se aplicó una prueba *t* para muestras relacionadas, que compara el bienestar laboral entre 2023 y 2024, y una correlación de Pearson (Lalinde et al., 2018), que estima la asociación entre bienestar 2024 y productividad. Además, se reportaron estadísticos descriptivos (medias y desviaciones estándar) que contextualizan los resultados.

Resultados y discusión

La empresa objeto de estudio es una pequeña organización dedicada a la producción de artículos de plástico de alta precisión, los cuales han llegado a sustituir materiales convencionales como la madera y los metales. Su estructura organizacional integra un director comercial, un jefe administrativo, un jefe de producción y un jefe de recursos humanos, así como 26 operadores. Cabe destacar que los perfiles de puestos se encuentran desactualizados y en los últimos años el puesto de jefe de recursos humanos ha cambiado de titular hasta dos ocasiones en un año. En cuanto a las condiciones laborales, todos los empleados reciben las prestaciones establecidas por la ley. La empresa mantiene un registro de bonificación semanal que se otorga a aquellos empleados que demuestran buena conducta, buenos niveles de productividad, asistencia, puntualidad y trabajo en equipo.

Medición del bienestar laboral

La tabla 1 resume los resultados de la aplicación de la encuesta de bienestar laboral a los 26 operadores en 2023 y 2024. Esta indica que hay mejoras y retrocesos: se redujo el riesgo en la falta de control sobre el trabajo y se incrementaron factores relacionados con la carga y condiciones laborales en comparación con el año 2023, lo cual demanda implementar acciones preventivas integrales orientadas a influir en las condiciones laborales.

Tabla 1. *Bienestar laboral.*

Dominio	***Resultado por dominio***			
	2023	***Nivel de riesgo***	***2024***	***Nivel de riesgo***
Condiciones en el trabajo	4.27	Bajo	5.27	Medio
Carga de trabajo	14.38	Bajo	19.96	Medio
Falta de control	12.35	Alto	10.42	Medio
Jornada	0.88	Nulo	2.19	Medio
Interferencia trabajo-familia	1.73	Bajo	2.00	Bajo
Liderazgo	5.65	Medio	5.73	Medio
Relaciones en el trabajo	5.96	Bajo	5.50	Bajo
Violencia	8.81	Bajo	8.73	Bajo

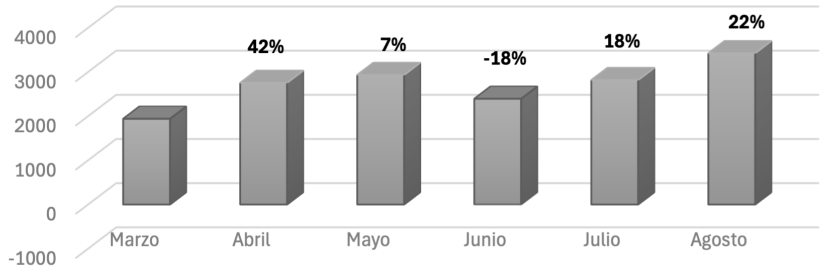
Fuente: medición del bienestar laboral con base la metodología de NOM 35 STPS 2018 México.

Capacitación como intervención organizacional

De acuerdo con los resultados de medición del bienestar del personal en agosto del 2023, se elaboró e implementó un programa de capacitación en junio, julio y agosto del 2024, el cual consistió en un curso sobre el control y manejo de almacenes conforme a la NOM-006-STPS-2014, con la asistencia de siete empleados; un curso de motivación impartido el mes de julio, al que asistió todo el personal; y un curso de metodología 5S impartido en agosto, también con la asistencia de todo el personal. La intervención tiene como objetivo potencializar la función del factor humano y mejorar su percepción sobre las condiciones laborales en la que se desempeñan (Colín, 2017; Martínez et al., 2023).

En la figura 1 se muestra la variación porcentual en el volumen de las piezas producidas del mes de marzo al mes de agosto del 2024. Se observa un incremento del 42% en las piezas producidas en el mes de abril y un 7% en mayo. Sin embargo, en junio la producción disminuye en un 18%, evidenciando una deficiencia operativa. Posteriormente, en julio la producción se incrementa en un 18% y un 22% en agosto, lo que refleja una recuperación. El comportamiento muestra una tendencia positiva a partir del mes de julio, lo cual podría atribuirse a la capacitación impartida a todo el personal en el mes de julio y agosto.

Figura 1. *Cambios en la producción.*



Fuente: elaboración propia con base en los registros internos de producción. La tabla muestra la variación de la productividad de marzo a agosto de 2024.

La percepción del bienestar laboral y las piezas producidas

Se presentan las piezas producidas por operador en el mes de marzo, abril, mayo, junio y julio del 2024. En la tabla 2 se observa que la productividad más baja corresponde a los empleados 14 y 16, quienes registraron medias de 87 y 79 piezas, respectivamente. La media general de la productividad de los operadores es de 113 piezas, mientras que el empleado 12 tiene la mayor productividad, con un 42% por encima de la media general.

Tabla 2 Productividad por operador.

Operador	*Marzo*	*Abril*	*Mayo*	*Junio*	*Julio*	*Agosto*	*Media*
1	81	140	148	123	130	59	114
2	63	96	88	117	119	117	100
3	78	106	106	102	102	94	98
4	156	109	171	118	102	142	133
5	113	135	170	115	110	136	130
6	44	94	151	96	95	117	99
7	103	109	108	84	116	129	108
8	70	79	165	87	128	197	121
9	41	115	102	120	134	145	109
10	71	283	168	87	111	106	137
11	70	102	108	110	124	142	110
12	202	216	113	103	114	219	161
13	66	126	39	79	114	149	96
14	108	46	78	82	91	117	87
15	117	110	91	74	73	134	100
16	54	113	82	68	69	86	79
17	77	155	66	64	101	147	102
18	83	126	70	79	108	116	97
19	75	84	101	84	111	131	97
20	55	87	100	92	142	91	95
21	30	89	114	88	113	143	115
22	43	15	137	91	101	136	131
23	38	60	196	89	122	158	166
24	24	47	108	54	104	122	115
25	60	56	138	85	97	130	141
26	20	55	15	103	85	162	110

Fuente: elaboración propia con base en los registros internos de producción de la empresa, correspondientes al número de piezas producidas por cada operador.

Análisis estadístico descriptivo

Se empleó una estadística descriptiva para los análisis, los cuales, a su vez, se procesaron en el *software* estadístico SPSS versión 23. Para garantizar la validez se evaluaron las distribuciones de las variables de bienestar laboral y productividad por empleado, cuyo resultado indica que las variables de bienestar laboral del 2024 (p = 0.784) y productividad (p=0.061) son normales (Massey, 1951; Shapiro & Wilk, 1965). Como consecuencia se aplicaron las pruebas paramétricas que se explican a continuación.

Análisis inferencial mediante la prueba *t* de Student

Se realizó una prueba *t* para muestras relacionadas, en la que se comparó el bienestar laboral de los años 2023 y 2024 para los 26 empleados, lo cual permitió observar los cambios percibidos por estos después de implementar la capacitación al personal en julio y agosto del 2024. Los resultados descriptivos señalan que, para el año 2023, la media del bienestar corresponde a M = 54.04 (desviación estándar de 18.89), mientras que para el 2024 se incrementó a M = 59.85 (una desviación estándar de 27.24). Esta diferencia representa un aumento promedio de 5.81 puntos. La relación entre las dos mediciones es positiva y de baja a moderada (r = .297, p = .141), lo cual indica que los niveles de bienestar obtenidos en 2023 y 2024 tienden a relacionarse en la misma dirección, aunque sin alcanzar significancia estadística contundente.

Análisis mediante la correlación de Pearson

En la tabla 3 se muestra que los cambios en el bienestar en 2024 no se asocian de manera única con variaciones en la productividad de los 26 operadores: un mayor bienestar no necesariamente se traduce en una mayor producción ni viceversa (correlación r = –0.064 y p = .756).

Tabla 3. *Correlación de Pearson.*

		Bienestar 2024	***Media productividad***
Bienestar 2024	Correlación de Pearson	1	-0.064
	Sig. (bilateral)		0.756
	N	26	26
Media productividad	Correlación de Pearson	-0.064	1
	Sig. (bilateral)	0.756	
	N	26	26

Fuente: elaboración propia basada en la correlación de Pearson procesada en el software estadístico SPSS.

Sin embargo, desde una perspectiva organizacional, la falta de correlación estadísticamente significativa puede deberse a la posible influencia de variables externas y no necesariamente descarta su relación funcional (Cuadrado et al., 2024). Los factores externos, como los cambios en las metas de producción, resultado de la interacción entre las condiciones del entorno, las políticas institucionales y el estilo de gestión, podrían haber influido en los resultados y enmascarado el efecto del bienestar sobre el desempeño.

Además, Smollan y Mooney (2024) afirman que las expectativas de desempeño pueden tener repercusiones en el desempeño real y en el bienestar, incluyendo que expectativas excesivas o mal gestionadas pueden generar tensiones que oscurezcan el efecto benéfico del bienestar.

Por otra parte, la implementación del programa de capacitación en los meses de junio, julio y agosto del 2024, así como los efectos positivos en la productividad de los operadores a partir de julio, como se muestra en la tabla 1, corresponden a una sola variable de intervención.

Conclusiones

La capacitación al personal como estrategia de intervención en la organización se asoció a efectos en el control sobre el trabajo y evidenció un avance en la percepción del bienestar por parte de los 26 operadores. Por otro lado, las condiciones laborales y el incremento en la carga de trabajo reflejaron un retroceso, lo que podría impactar en el bienestar integral del personal.

Si bien la productividad no presentó una correlación estadísticamente significativa con el bienestar laboral, los hallazgos destacan la necesidad de adoptar estrategias integrales y sostenidas que consideren simultáneamente factores organizacionales y psicosociales. Mantener un entorno laboral saludable al mismo tiempo que se promueve el equilibrio entre las exigencias productivas y el bienestar del trabajador son condiciones esenciales para garantizar la sostenibilidad del desempeño y para facilitar que las mipymes tomen decisiones estratégicas orientadas a mejorar su dinámica interna y competitividad.

Referencias

Araque Salazar, M. C., Moreno Cazar, W. M., & Manciati Alarcón, R. X. (2025). Impulsando la rentabilidad: la motivación del talento humano como factor clave para el éxito en empresas de auditoría financiera en la ciudad de Quito. *ConcienciaDigital, 8*(1.1), 33-56. https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v8i1.1.3351

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance?. *Human relations, 70*(8), 1017-1037. https://doi.org/10.1177/0018726717693073

Calderón Rodríguez, L. K., Silva Rivera, D. R., Zevallos Echegaray, M. M., Salinas Gainza, F. R., & Bermudez Alejo, D. (2024). Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos. *Universidad, Ciencia y Tecnología, 28*(124), 67-75. https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845

Chiavenato, I. (2020). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.ª ed.). McGraw-Hill.

Colín Flores, C. G. (2017). Bienestar laboral, sentido del rol y la ejecución de la estrategia. *The Anáhuac Journal, 17*(1), 11-32. https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2017v17n1.01

Cuadrado, E., Jiménez-Rosa, M., Ruiz-García, M., & Tabernero, C. (2024). Mediating and moderating variables in the relationship between emotional demands and teachers' emotional exhaustion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 40*(1), 31-39. https://doi.org/10.5093/jwop2024a3

Cuartas, S. P., & Muñoz, A. F. O. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex, 10*(16), 1-15.

Dávalos, R. M. F. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 1*1(1), 102-114. https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.102-114

Dessler, G. (2017). *Administración de recursos humanos (*15ª ed). Pearson Educación.

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management, 68*(1), 171-193. https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012

Guerrero-Figueroa-Guerrero, G. R., Otero-Solano, S. P., & Guerrero-Guerrero, M. D. L. P. (2024). Salario emocional y sus efectos en la productividad laboral: un análisis desde el bienestar emocional y psicológico. *Saber, Ciencia y Libertas, 19*(2). https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2024v19n2.12288

Harney, B., & Alkhalaf, H. (2021). A quarter-century review of HRM in small and medium-sized enterprises: Capturing what we know, exploring where we need to go. *Human Resource Management, 60*(1), 5-29. https://doi.org/10.1002/hrm.22010

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Estadísticas a propósito del Día de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs).* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_MIPYMES24.pdf

Ismail, I., Yahya, W. K., & Hashim, H. (2024). A Review of Workplace Well-Being and Employee Performance of Public Sector in Malaysia. *International Journal of Research and Innovation in Social Science, 8*(14), 249-259. https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2024.814MG0023

Krishnan, T. N., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review, 27*(3), 431-441. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003

Lalinde, J. D. H., Castro, F. E., Rodríguez, J. E., Rangel, J. G. C., Sierra, C. A. T., Torrado, M. K. A., & Pirela, V. J. B. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 37*(5), 587-595. https://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/16165

Levin, R. I., y Rubin, D. S. (2017). *Estadística para administración y economía* (8ª ed.). Pearson Educación.

Martínez, J. R., Sánchez, J. C. G., Vargas, A. K. V., & Pulido, M. I. M. (2023). Análisis de la capacitación docente para el bienestar y satisfacción laboral en la educación superior. *Transdigital, 4*(8), 1-24. https://doi.org/10.56162/transdigital214

Massey, F. (1951). The Kolmogorov-Smirnov Test for Goodness of Fit. *Journal of the American Statistical Association*, *46*, 68-78. https://doi.org/10.2307/2280095

Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in sociology, 9,* 1392229. https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229

Patiño Oleas, J. P. y Sánchez Vega, F. M. (2024). Análisis del Bienestar Laboral, la Productividad y la Retención del Talento Humano en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). *Revista Científica Multidisciplinar G-ner@ndo, 5*(1), 4. https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i1.231

Omar, S. N. Z., Cob, C. M. S. C., Sakarji, S. R., Thani, A. K. A., & Bakar, A. A. (2022). A preliminary study of factors influencing on employee performance. *International Jour-*

nal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12(1), 1880-1891. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i1/12234

Rendón, J. C. M., Velázquez, M. F. C., & Caballero, M. F. C. L. F. (2019). Ser empresario y emprendedor: factores humanos claves que inciden en el éxito o fracaso de pequeñas empresas de Palmira, 2019. *Revista Criterio Libre Jurídico, 16*(2), 5753.

Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and quality of life outcomes, 18,* 1-16. https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, 23 de octubre). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. dof.gob.mx

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). *Informe anual de labores 2022*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/stps.

Sepúlveda, J. M., Espinoza, M. G., & del Real, G. M. (2021). Diseño y validación de un instrumento que permita identificar los factores que influyen en la productividad laboral. *Vinculatégica EFAN, 7*(2), 533-546. https://doi.org/10.29105/vtga7.1-122

Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, *52*(3-4), 591-611. https://doi.org/10.2307/2333709

Smollan, R. K. y Mooney, S. K. (2024). The bright side and dark side of performance expectations: The role of organizational culture and the impact on employee performance and wellbeing. *International Studies of Management & Organization*, *54*(3), 218–237. https://doi.org/10.1080/00208825.2024.2320580.

Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal, 8*(2), 83-106. https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234

Reis, C., Tecedeiro, M., Pellegrino, P., Paiva, T., & Marôco, J. P. (2021). Psychometric properties of the Oldenburg Burnout Inventory in a Portuguese sample of aircraft maintenance technicians. *Frontiers in Psychology*, *12*, 725099. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.725099

World Bank. (2024). *SME Finance.* World Bank. https://www.worldbank.org/en/topic/smefinance

Yánez Sarmiento, M. M., Yánez Sarmiento, J. R., & Morocho Espinoza, J. M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, 10*(2), 89-93. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/829

Zuluaga-Buriticá, M., & Castellanos-Polo, O. C. (2023). Bienestar y productividad: Legado del enfoque humanista de la administración. *Revista Ciencia & Sociedad, 3*(2), 178-185.