

UNIVERSIDAD DE MANAGUA

El más alto nivel



SÍNTESIS DEL DISEÑO DEL PROYECTO INSTITUCIONAL

La satisfacción laboral y su impacto en la productividad: Un estudio en micro, pequeñas y medianas empresas en Nicaragua.

2025

INSTITUCIÓN RESPONSABLE:

Universidad de Managua

TÍTULO DEL PROYECTO:

La satisfacción laboral y su impacto en la productividad: Un estudio en micro, pequeñas y medianas empresas en Nicaragua.

ESTADIO DEL PROYECTO: En ejecución

EJE DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE EDUCACIÓN EN TODAS SUS MODALIDADES "BENDICIONES Y VICTORIAS" 2024-2026, A QUE SE ALINEA:

EJE 3: Educación Creativa

EJE 11: Investigación e Innovación

ÁMBITO Y ÁREA PRIORITARIA DE LA POLÍTICA Y AGENDA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL DEL SISTEMA NACIONAL 2025-2027:

Ámbito Económico

- **Área prioritaria:** 31. Gestión Empresarial

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL:

Gestión, desarrollo empresarial y competitividad

RESPONSABLE PRINCIPAL DEL PROYECTO:

Dr. Humberto Antonio Brenes González

BREVES ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO:

La productividad es un factor crítico para la sostenibilidad y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) en Nicaragua. Sin embargo, muchas de estas organizaciones enfrentan dificultades para mantener niveles óptimos de rendimiento debido a limitaciones en recursos, gestión del talento humano y condiciones laborales. Uno de los aspectos que influye directamente en la productividad, pero que a menudo es subestimado, es la satisfacción laboral de los empleados.

En este contexto, surge la necesidad de responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas en Nicaragua?

A nivel internacional, diversos estudios han demostrado que la satisfacción laboral tiene una relación significativa con la productividad. Investigaciones como las de Herzberg (1959) y Locke (1976) indican que empleados satisfechos tienden a ser más motivados, comprometidos y eficientes. En países en desarrollo, donde las MIPYMES representan una parte fundamental del tejido económico, estas variables cobran aún mayor relevancia.

En América Latina, estudios regionales han evidenciado que los niveles bajos de satisfacción laboral se asocian con alta rotación de personal, ausentismo y baja productividad. En Nicaragua, si bien existen investigaciones sobre el desempeño de las MIPYMES, aún es limitado el enfoque específico en la gestión del talento humano y, particularmente, en la influencia de la satisfacción laboral sobre la productividad.

Organismos como el Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC) y el Banco Central de Nicaragua (BCN) han señalado que las MIPYMES enfrentan grandes desafíos para profesionalizar su gestión interna, incluyendo la retención de personal, la motivación y las condiciones laborales. Esto crea un vacío de conocimiento que justifica la presente investigación.

Las MIPYMES en Nicaragua constituyen aproximadamente el 97% del total de empresas del país y generan más del 60% del empleo, según datos del MIFIC. A pesar de su importancia, muchas de estas empresas operan en contextos de informalidad, con limitados recursos financieros y escasa capacitación en gestión de personal. En este entorno, los trabajadores suelen enfrentar condiciones laborales frágiles: bajos salarios, inestabilidad, falta de incentivos y escasas oportunidades de desarrollo profesional. Esto incide directamente en su nivel de satisfacción y, por ende, en su desempeño.

Por otro lado, los empresarios de MIPYMES muchas veces no disponen de herramientas ni conocimientos suficientes para implementar estrategias efectivas de motivación y mejora del clima laboral. Como resultado, la productividad se ve afectada, comprometiendo la competitividad y sostenibilidad de estas empresas.

En este marco, se hace necesario analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en las MIPYMES nicaragüenses, no solo como un aporte académico, sino también como una herramienta práctica para mejorar la gestión organizacional y fomentar el desarrollo económico del país.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) representan una columna vertebral para la economía nicaragüense, al generar la mayoría del empleo formal e informal y dinamizar múltiples sectores productivos. A pesar de su relevancia, muchas de estas empresas enfrentan retos significativos en la gestión del recurso humano, lo que impacta directamente su productividad y competitividad.

En este sentido, comprender cómo influye la satisfacción laboral en el desempeño organizacional no solo tiene valor académico, sino también una clara aplicación práctica. Al identificar los factores que contribuyen al bienestar laboral, los empresarios pueden tomar decisiones más estratégicas, reducir la rotación de personal, mejorar la eficiencia operativa y promover un entorno laboral más estable.

Asimismo, esta investigación busca llenar un vacío existente en el estudio de las dinámicas laborales dentro del sector MIPYME en Nicaragua, ofreciendo una base de análisis que puede servir tanto a gestores empresariales como a formuladores de políticas públicas interesadas en fortalecer este sector clave.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en Nicaragua, con el fin de proponer estrategias que fortalezcan el rendimiento organizacional a través de la mejora del clima laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los factores determinantes de la satisfacción laboral en los trabajadores de las MIPYMES nicaragüenses, considerando dimensiones como las condiciones físicas, la remuneración, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo.
2. Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los empleados en una muestra representativa de MIPYMES.
3. Evaluar los niveles actuales de productividad y desempeño operativo en las empresas objeto de estudio, a través de indicadores que permitan cuantificar la eficiencia y el cumplimiento de metas en el entorno actual de las MIPYMES.
4. Determinar la relación existente entre las dimensiones de la satisfacción laboral y los indicadores de productividad en las empresas objeto de estudio.
5. Proponer lineamientos estratégicos de gestión del talento humano orientados a mejorar el bienestar laboral, con el fin de potenciar la competitividad y sostenibilidad de las MIPYMES en el contexto económico nacional.

DURACIÓN DEL PROYECTO: 3 años

PERIODO QUE ABARCA EL PROYECTO: 2025 – 2027

RESULTADOS ESPERADOS

Resultados esperados	Metas		
	2025	2026	2027
Fundamentación de factores determinantes de la satisfacción laboral en MIPYMES.	X		
Publicación de artículos en revistas indexadas.		X	X
Presentación de resultados investigativos a eventos científicos.			X
Realización de Proyectos de graduación.	-	X	X
Lineamientos estratégicos de gestión del talento humano orientados a mejorar el bienestar laboral, con el fin de potenciar la competitividad y sostenibilidad de las MIPYMES en el contexto económico nacional, elaborados y validados.			X