



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v8i14edespab.0434>

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA COMPAÑÍA LUXES S.A.

PERFORMANCE EVALUATION AND ITS IMPACT ON IMPROVING THE PRODUCTIVITY OF THE LUXES S.A. COMPANY

Marín-Moncada Cesar Antonio ¹; Chávez-Franco Jorge Alberto ²

¹Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas, Facultad de Postgrado, Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. Correo: cmarin9267@utm.edu.ec.
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3151-471X>

²Docente de la Universidad Técnica de Manabí (UTM), en Economía Magister en Administración de Empresas. Portoviejo, Ecuador.
Correo: jorge.chavez@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1858-461X>

Resumen

La labores realizadas por el personal de una empresa, necesariamente deben ser evaluadas de tal manera que se conozca sus niveles de eficiencia, ya que las organizaciones dependen de sus empleados para realizar sus actividades tanto operativas como administrativas, y de estas depende su crecimiento empresarial, mismo que se relaciona directamente con los niveles de productividad ya que este es un factor importante al momento de competir en el mercado, es por ello que en la investigación realizada se planteó como objetivo general el analizar como la evaluación de desempeño impacta en el mejoramiento de la productividad de la compañía LUXES, para ello se inicia con una recopilación bibliográfica de las bases conceptuales, dando mayor énfasis en como el talento humano dentro de las empresas es su mayor fuente de productividad, lo cual incrementa la necesidad de mantener un control sobre las actividades que le asignan a los colaboradores de una empresa, mismas que pueden ser medidas a través de la evaluación de desempeño, que permite determinar las falencias, o riesgos pasados presentes y futuros en el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. Para ello se realizó una investigación de campo, descriptiva no experimental mediante la aplicación de técnicas de recolección de información como son las encuestas a los empleados de la empresa objeto de estudio, permitiendo concluir que el personal dentro de la empresa se encuentra satisfecho con sus funciones y retribución, sin embargo en el ámbito de conocimiento de asignación de tareas con frecuencia se omite en proceso de inducción lo cual ha ocasionado que los resultados finales no sean los esperados, significando esto que la compañía LUXES, disminuya los niveles de productividad por falta de planificación de labores, aunque esto es reportado y tomado en consideración en la distribución posterior para optimizar el uso de su talento humano y cumplir con las metas de trabajo.

Palabras claves: Productividad, evaluación desempeño, talento humano, metas y objetivos.

Abstract

The work performed by the company's staff must necessarily be evaluated in such a way that their efficiency levels are known since organizations rely on their employees to carry out both operational and administrative activities, and their business growth depends on these, which is directly related to productivity levels since this is an important factor when competing in the market. Consequently, the research aimed to analyze how performance evaluation impacts the improvement of the productivity of the LUXES company. To achieve this, it begins with a bibliographic compilation of the conceptual bases, giving greater emphasis to how human talent within companies is their greatest source of productivity, which increases the need to maintain control over the activities that are assigned to a company's collaborators. Such control can be measured through performance evaluation, allowing to determine shortcomings, or past, present

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 12 de enero de 2024.

Fecha de aceptación: 20 de marzo de 2024.

Fecha de publicación: 18 de abril de 2024.



and future risks in the fulfillment of organization's goals and objectives. For this purpose, a descriptive non-experimental field investigation was carried out using information collection techniques such as employee surveys of the company under study, allowing to conclude that the personnel within the company are satisfied with their functions and remuneration. However, in the area of task assignment knowledge, induction processes are often omitted, which has caused the final results to not meet expectations, meaning that the LUXES company decreases productivity levels due to a lack of work planning. Although this is reported and taken into consideration in subsequent distribution to optimize the use of human talent and meet work goals.

Keywords: Productivity, performance evaluation, human talent, goals and objectives.

1. Introducción

En un mundo donde lo más importante para las empresas es generar rendimientos económicos, siendo productivos se ha convertido en una necesidad evaluar el desempeño de sus empleados ya que si ellos cumplen con sus actividades y funciones esto significará que la empresa se encuentra funcionamiento y cumpliendo sus objetivos de creación.

Para (Baraei & Mirzaei, 2018) la productividad en las empresas, es un fenómeno que ha evolucionado en las últimas décadas, convirtiéndose en la actualidad en un factor importante en los países desarrollados o en desarrollo, consideran que una organización productiva es aquella que logra sus objetivos lo antes posible y con el menor costo, conduce a una mayor tasa de crecimiento económico y

estilos de vida más altos para una sociedad, permite desarrollar su ventaja competitiva (Ramírez, Magaña, & Ojeda, 2022).

Por otra parte, Diaz et al.(2018), considera que la productividad es la condición o habilidad de ser productivos, como una herramienta de orientación a la gestión de un sistema productivo, indicando que los recursos que disponga la empresa (mano de obra, el capital, los materiales y la energía) se utilicen de forma objetiva, es decir, la empresa debe encontrar la relación existente entre los productos, bienes o servicios y los recursos disponibles para su proceso productivo, por tanto, se combina la eficacia, la utilización de los recursos y con la eficiencia, como la característica del desempeño organizacional (Patrón & Vargas, 2019).

De acuerdo con lo expresado por los autores mencionados la



productividad, es la capacidad que tiene una organización para lograr los objetivos que se ha propuesto, mediante la optimización del uso de los recursos que posee, sin embargo independiente del tipo de actividad a la que se dedique la empresa depende de su talento humano para la realización de las actividades tanto operativas como administrativas, mismas que son primordiales si se espera generar rendimientos económicos, mediante la explotación de su capacidad de producción ya sea de bienes o servicios.

Es por ello que (Sandoval et al., 2018), considero que dentro de las empresas la productividad surge del uso eficiente y efectivo de recursos claves, como son el trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información ya sea para producir un bien o un servicio. Sin embargo, uno de los principales recursos que requiere cualquier organización es el humano, quien realiza las diferentes tareas necesarias para que una empresa sea productiva en cualquier ámbito, es por ello que los administradores del mismo dan mayor atención a su desempeño, con el fin de medir el cumplimiento

de las actividades que realizan, y es así como nace la imperante necesidad de una constante evaluación de desempeño del talento humano en las organizaciones.

Para una mejor comprensión de la evaluación de desempeño del personal se debe partir desde el hecho que la administración de recursos humanos que según (Chiavenato, 2017) es ejecutada en cinco procesos básicos: Aprovisionamiento de personal, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control. El último proceso se encarga de evaluar la cantidad y la calidad del trabajo realizado por cada colaborador en la organización, condicionado por el tipo de competencia que se realiza en los grupos de trabajo.

Todo esto considerando que el concepto de recursos humanos o talento humano, define al conjunto de personas que laboran y forman parte de una organización ya sea pública o privada y sin importar cual es la actividad económica a la que se dedica, en la cual deben realizar diferentes tareas para las que han sido contratados, y de acuerdo con

las capacidades que poseen para ello (Fernández & Quezada, 2016).

Estas capacidades son primordiales al momento de insertar laboralmente a un empleado, ya que en función de las mismas y de las necesidades de la organización se realiza la contratación y se asignan funciones específicas que contribuyen positivamente en el crecimiento de la empresa. No obstante, posterior a encomendar funciones o tareas la administración de los recursos humanos monitorea de manera constante a su personal ya que de su desempeño en el cumplimiento de las tareas asignadas depende su estabilidad en la organización.

Evaluación de desempeño en la gestión del talento humano

La gestión del talento humano incluye múltiples acciones desde el momento mismo de la inserción laboral de los empleados en la organización, hasta cuando son desvinculados de la misma, en este proceso se presentan varios escenarios, siendo el más complejo controlar que el personal cumpla sus funciones y a su vez lo haga de acuerdo a como se lo planifica y espera, es por ello que en el caso específico de las empresas que

brindan servicios debe ponerse mayor énfasis a la planificación y asignación de tareas a los empleados de forma organizada, ya que estas acciones dan los lineamientos a seguir al momento de tener un punto de referencia sobre la evaluación de desempeño del personal.

Con esta perspectiva la evaluación de desempeño se convierte en un proceso de revisión y evaluación ya sea, individual o grupal, de los logros, que permite iniciar planes de desarrollo, metas y objetivos; este proceso consiste en determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores en sus actividades cotidianas, proporcionando importantes beneficios para el análisis de la productividad, siendo la evaluación un medio para destacar el desempeño (Monday & Noe, 2005). Adicional a ello la evaluación del desempeño proporciona un análisis sobre la contribución que brinda cada puesto de trabajo en la organización, relacionando cómo los resultados se asocian a un nivel de rendimiento en el puesto de trabajo (Rubió, 2016).

La evaluación de desempeño en una organización, permite satisfacer



necesidades, como la mejora continua de los resultados empresariales, optimizar las capacidades profesionales y personales de sus colaboradores, tomar decisiones referente a los planes individuales de carrera del personal dentro de la empresa ya que es una herramienta de comunicación vertical tanto en sentido ascendente y descendente lo cual facilitará que los niveles de supervisión puedan conocer las aspiraciones y motivaciones de cada empleado basado en la confianza mutua, además de la ejecución del feedback a los mismos sobre los comportamientos laborales eficaces.

Otro aspecto importante es que la organización obtiene datos acerca del clima laboral, detección de problemas ocultos que deberán ser tratados de forma eficaz y oportuna. Así mismo en base a los resultados de la evaluación de desempeño la administración de una empresa puede establecer sistemas de retribución por resultados, planes salariales más justos, en función del logro de objetivos haciendo uso de la Psicología industrial o motivación de logro.

Por otra parte, la evaluación de desempeño, les brinda a los empleados no solo motivación para lograr los objetivos que se plantean, sino que además lo involucra en este proceso, proporcionándole la oportunidad de colaborar activamente, y además el hecho de ser reconocidos cuando alcanzan sus metas, ya que, si bien esta herramienta mide de forma retrospectiva, también adopta una visión a futuro respecto a lo que los empleados pueden hacer para dar su mejor trabajo y lograr las metas.

Cabe resaltar que, al convertirse la evaluación de desempeño en una forma de medir el rendimiento de los colaboradores de una organización, le permite a la administración en primer lugar identificar qué áreas de la empresa deberán tener mayor control y además considerar el aplicar medidas preventivas que garanticen el logro de los objetivos.

Como su nombre lo indica desempeño, es el cumplir una actividad y como se lo hace, de acuerdo a lo que se espera para la misma, lo cual no es diferente en el talento humano, y estas acciones están directamente relacionados con las metas de la empresa, a mejor

desempeño más productiva será el ente, y esto indudablemente repercutirá en los resultados económicos de la mismas.

Tipos de evaluación del desempeño del talento humano

Como en toda herramienta, existen diversas alternativas para su aplicación, las empresas pueden optar por alguna de las siguientes opciones, que más se adapte a sus necesidades.

Escala de puntuación.- es el método más utilizado donde se le otorga una puntuación numérica dentro de una escala de rango variable al desempeño de los empleados, de forma individual, lo cual es ventajoso debido a lo sencillo que resulta su interpretación, pero carece de flexibilidad y al ser bastante generalizado el feedback también es escaso.

Lista de verificación con valores.- dentro de este método es función del evaluador, seleccionar de la lista de oraciones la que mejor describa el desempeño de los empleados, para que luego sea ponderada por el área correspondiente de la empresa, y convertida en términos cuantificables.

Método de selección forzada.- a través de este método el designado como evaluador del personal, debe elegir la oración que mejor describa del desempeño del empleado dentro de una lista de alternativas, y luego procede a sumar las categorías y las respuestas, si bien este método permite determinar las áreas que deben ser mejoradas, debe ser bien estructurada de tal manera que evidencie lo que realmente se quiere conocer.

Administración por objetivos. - este tipo de evaluación es también donde más interactúan el supervisor y el empleado ya que mutuamente establecen objetivos medibles y realista de tal forma que los empleados se comprometen con los mismos, y esto incrementa a la eficiencia de un feedback que le permita la mejora continua a la empresa.

Todos los métodos de evaluación de desempeño tienen la finalidad de conocer como los empleados han realizado las actividades y funciones encomendadas en relación con el cargo que ocupan en la empresa, y los resultados de esta herramienta le permiten a la administración del talento humano tomar decisiones



que contribuyen en la optimización de sus recursos.

La productividad en las empresas ecuatorianas

Al interior de las organizaciones se disponen de muchos factores para poder llevar a cabo los procesos y satisfacer la demanda del mercado, entre los más importantes se encuentran, el recurso humano, el capital, la tecnología y la materia prima; es indispensable saber cuál es el rendimiento de cada uno de estos factores y de qué forma están aportando para el alcance de las metas empresariales, cuando se analiza la proporción de los recursos utilizados y se compara con los resultados obtenidos, se habla de productividad; un término relacionado también con los términos de eficiencia y eficacia. La empresa puede controlar los factores de los cuales dispone, pero existen hechos en el mercado que son quienes determinan el alcance real de los resultados, pues los factores externos pueden afectar significativamente la estructura de gestión de la empresa, en razón a que esta es un sistema que guarda relación entre sus componentes y el

ambiente externo (Fontalvo et al., 2017).

Uno de los factores más importantes y que determinan los niveles de productividad dentro de una empresa, es el recurso humano, debido a que son las personas que laboran en una organización las que ejecutan los procesos, llevando a cabo todas las operaciones y actividades que se necesitan en pro de lograr las metas y objetivos empresariales.

Al ser un elemento importante dentro de la empresa, se hace necesario disponer de herramientas que permitan su medición y su gestión, para de esta manera los gerentes, directivos, administradores partiendo de su conocimiento de los procesos internos y los resultados que esperan obtener, puedan evaluar su cumplimiento y de ser necesario realizar los ajustes requeridos para alcanzar los niveles establecidos como meta.

El desempeño laboral y su relación con la productividad

La estrecha relación de la evaluación desempeño del personal y los niveles de productividad de una organización, ocasiona que en los casos que no se efectuó de forma

constante las evaluaciones a los colaboradores, las tareas no se desarrollen con la calidad, y oportunidad requeridas, afectando a la productividad de la empresa, ya que si un empleado no cuenta con las capacidades para determinada labor y en consecuencia no cumple en los tiempos y formas requeridos, el producto final que se obtenga no será el esperado, y esto a su vez puede repercutir en la imagen que la empresa da a su entorno.

Es importante destacar que existe un conflicto a nivel interno de las organizaciones, más aún cuando son de carácter familiar ya que por el grado de consanguinidad o afinidad, en ocasiones al momento de medir el desenvolvimiento de uno o varios empleados no se lo realiza de forma objetiva e imparcial, situación que conlleva a una descontextualización de la evaluación de desempeño y por ende se verá afectado el crecimiento de la empresa.

En el presente artículo se aborda la temática sobre la evaluación de desempeño y la productividad empresarial de manera separada para establecer la relación entre las mismas, destacando que el recurso

humano aporta a la productividad en función de las metas establecidas. Para ello se ha planteado la pregunta – problema ¿La falta de evaluación de desempeño de los empleados influye en los niveles de productividad de LUXES S.A.?, y establecido como objetivo de la investigación el determinar el impacto de la evaluación de desempeño en la productividad de la compañía LUXES S.A.

2. Metodología

De acuerdo Hernández et al. (2018), los diseños no experimentales, la investigación se realiza sin la manipulación deliberada de las variables. El diseño de este estudio fue no experimental-transversal, porque se presentaron las variables sin manipulaciones, es decir, que se emitieron criterios sin que ello refiera a cambios evidentes en el desarrollo de los enfoques principales de como la evaluación de desempeño afecta la productividad de la compañía LUXES.

Por otra parte, se ejecutó un tipo de investigación descriptiva que permite al autor realizar un análisis detallado de la adecuada gestión del talento humano en función de las



actividades operativas y administrativas, con relación al desenvolvimiento laboral de los empleados y su puesto de trabajo. También se realizó un estudio de campo que requirió la aplicación de técnicas de recolección de datos como la encuesta lo cual permitió conocer la perspectiva de los empleados en cuanto a las variables objeto de estudio. Además, se realizó la recopilación bibliográfica de información y antecedentes investigativos, basada en documentos web, revistas, libros, artículos que brindaron una fundamentación teórica de la evaluación de desempeño y la productividad.

La población abarca 31 personas que laboran dentro de la empresa, tanto en el área administrativa como operativa.

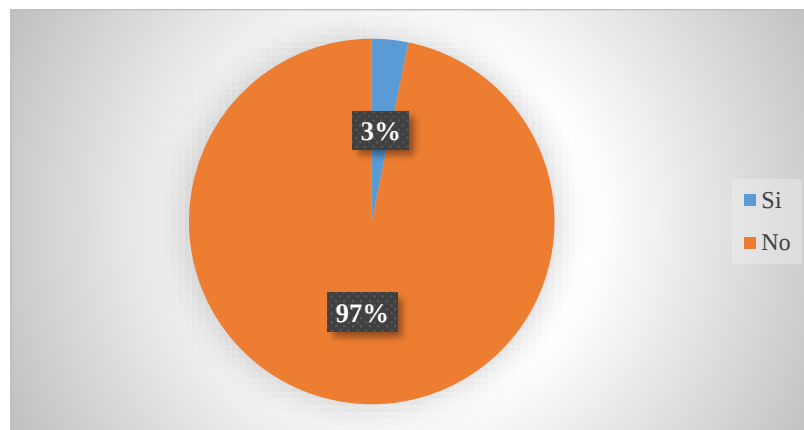
3. Resultados y discusión

La compañía LUXES, es una empresa de servicios que ofrece una amplia gama de servicios y productos enfocados a optimizar procedimientos que ejecutan sus clientes, en diseño, asesoría, fiscalización, enfocándose en las construcciones de redes eléctricas

de baja y media tensión, alumbrado público y proyectos en el sector privado.

Con este antecedente, la empresa debe prestar mayor atención a sus niveles de productividad que se reflejan en el grado de satisfacción de los clientes y al brindar servicios su principal fuente de producción es su capital humano, del seguimiento que se dé al cumplimiento de las metas propuestas a sus empleados dependerá el crecimiento de la organización.

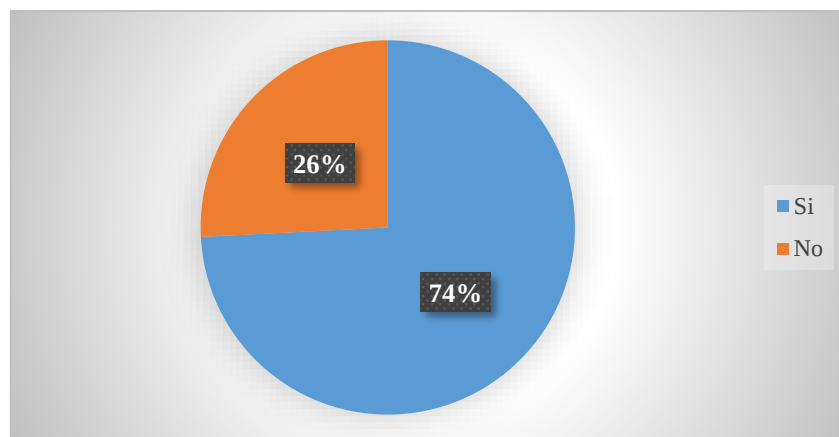
Considerando que la evaluación de desempeño es una herramienta que permite una revisión de todas las actividades que los empleados realizan en la empresa, lo cual permite el establecimiento de estándares de exigencia para los diferentes cargos existentes, también requiere una conexión directa entre los supervisores y empleados a través de un proceso continuo de feedback que permita mejorar la calidad del desempeño y la relación laboral.

Figura 1 ¿ Es realizada la evaluación de desempeño laboral de forma periódica?

Fuente: Elaboración de los autores

Se puede observar en la figura 1, que el 97% de los encuestados respondieron, que no se realiza una evaluación de desempeño de forma periódica, mientras que el 3% indicó que si se lo ha efectuado. Estas respuestas evidencian que dentro de la empresa LUXES, el evaluar el

desarrollo de las actividades realizadas por sus empleados, no es considerado una necesidad, lo cual puede limitar la capacidad de las autoridades de la empresa de tomar decisiones en función de los resultados obtenidos por los colaboradores.

Figura 2 Motivación y reconocimiento por buen desempeño de labores

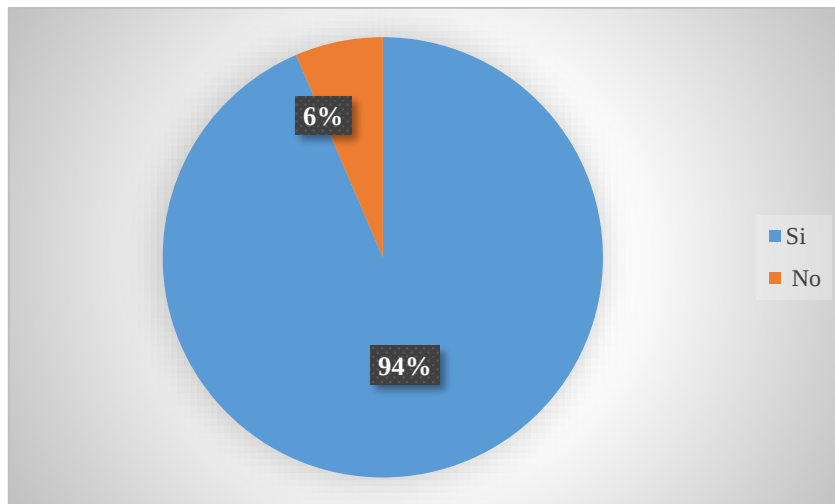
Fuente: Elaboración de los autores

Como se evidencia en la figura 2, el 74% de los empleados encuestados han respondido que dentro de la empresa si han recibido el reconocimiento por el desempeño de

sus labores, mientras que el 26% asegura que no se les retribuye en alguna manera. Cabe resaltar que un empleado motivado tendrá una mayor

predisposición para continuar encomendado con la mayor
ejecutando los procesos a él eficiencia.

Figura 3 Importancia del equipo de trabajo para mejorar resultados

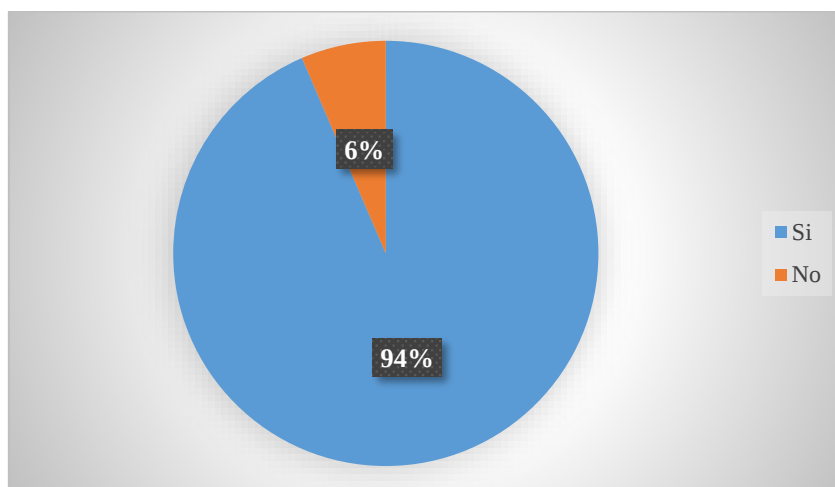


Fuente: Elaboración de los autores

De acuerdo con los datos recopilados el 94% de los encuestados coinciden que el equipo de trabajo incluye en la mejora de los resultados, mientras que para el 6% este aspecto no es importante, sin embargo, cabe destacar que es el recurso humano de una empresa

quien desarrolla las actividades que a lo posterior influirán en los resultados globales, por lo tanto, de la capacidad de un buen equipo depende en gran medida la organización de labores, y su ejecución eficiente.

Figura 4 Importancia del óptimo desempeño del personal en la productividad

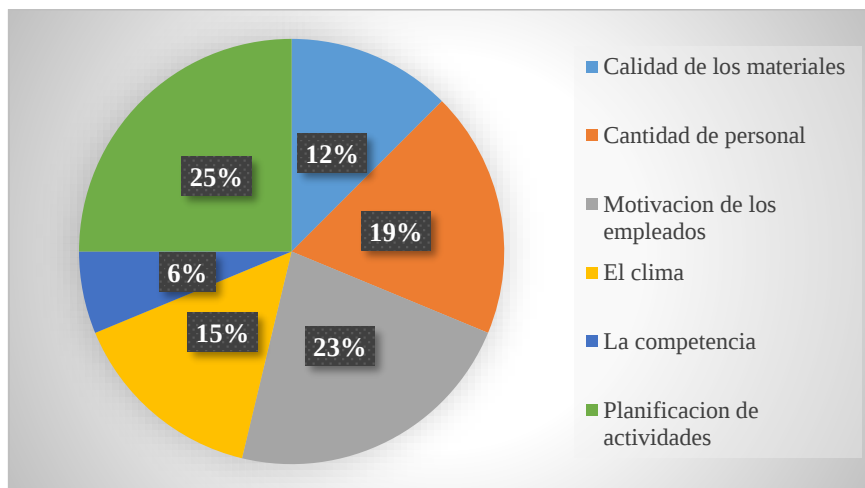


Fuente: Elaboración de los autores

Dentro de la figura 4, de acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que el 94% de los empleados encuestados, considera que es importante que el personal desempeñe sus labores de manera eficiente para que la productividad también mejore, mientras que el 6% respondió que no es algo que influya de forma concluyente en la

productividad. Al decir que la productividad es parte del crecimiento de la empresa de la generación de ingresos, es trascendental que las actividades del personal sean supervisadas para que los empleados rindan de manera adecuada y con ello se garantice el cumplimiento de las metas empresariales.

Figura 5 Factores que influyen en la productividad



Fuente: Elaboración de los autores

En la figura 5, se cuestionó a los encuestados sobre los factores que afectan a la productividad, el 25% coincide que un aspecto importante es la adecuada planificación de las actividades, el 23% manifestó que la motivación de los empleados también influye en la productividad, mientras que un 19% indica que la cantidad del personal que desarrolla las actividades, adicional a ello un 15% de los encuestados respondió

que el clima laboral afecta las labores y por ende la productividad, en cuanto a calidad de materiales con lo que se trabaja el 12% de los empleados encuestados lo considera relevante, finalmente solo el 6% respondió que también la competencia puede influir en los resultados de la empresa relacionados con su crecimiento.



4. Conclusiones

Según la Organización Internacional de trabajo (2016) la productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el valor añadido de sus productos y servicios. Desde esta perspectiva dentro de los recursos se encuentra el humano, por lo cual al hablar de productividad también se refiere a como se desarrolla el capital humano dentro de la empresa.

LUXES S.A., al ser una empresa que se enfoca en los servicios de creación y mantenimiento de redes eléctricas para el sector público y privado, depende en gran medida del intelecto de sus empleados, es por ello que las preguntas estuvieron enfocadas en conocer sobre la aplicación de la evaluación de desempeño y como la misma puede contribuir en la mejora de los niveles de productividad.

Como se ha podido observar dentro de los datos tabulados, que la empresa cuenta con un manual de funciones que le permite a su personal conocer las responsabilidades del cargo que ocupan, así mismo en la figura 2, se evidencio que no siempre los empleados son retribuidos al cumplir

de manera satisfactoria sus labores, sin embargo, en su mayor parte si han sido incentivados de alguna manera.

Por otra parte, a través de las respuestas obtenidas se concluye que el equipo humano de trabajo influye significativamente en los resultados de las actividades que se planifican, debiendo destacar también que dentro de los factores que los empleados han considerado más importantes en la productividad se encuentra la motivación de los empleados, la planificación de las actividades, la cantidad del personal, lo cual evidencia que el recurso humano de la organización es fundamental en su crecimiento, y permanencia en el mercado.

Los niveles de productividad se verán afectados en función del buen uso de los recursos que posee la empresa, y uno de ellos es el humano, ya que es quien ejecuta las diferentes actividades que conforman los procesos operativos, y administrativos de una empresa, y por ende afectan a los resultados económicos de la empresa es decir a la rentabilidad, y todo ente económico es creado con la principal finalidad de generar rendimiento

financiero a sus dueños.

De acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, en las pequeñas empresas, la mano de obra es uno de los factores más importantes que influyen en la productividad. Ya que la productividad aumenta cuando los empleados son competentes, trabajan con ahincó y realizan su trabajo de forma eficaz, y esto se consigue en gran medida al realizar una constante evaluación de desempeño que incluya un feedback de los resultados obtenidos por los empleados, de tal manera que les permita mejorar sus capacidad y eficiencia.

Bibliografía

- Baraei, E., & Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies*, 13-19. doi: <https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02pp13-1>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-hill.
- Díaz, N., Leal, M., & Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares. *Desarrollo Gerencial*, 105-122. doi: <https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>
- Fernández, & Quezada, D. (2016). *Los recursos humanos en la biblioteca pública de México: Una investigación exploraria*. México. Obtenido de reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0187358X16000034?token=434547DBE4A6ED8EB3E888912C7FB9C196475E2667F8C4EBAE682B91B899022E76995AA97
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 47-60. doi: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). Evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 13-29.
- Monday, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson



Education. Obtenido de
[https://books.google.com.ec/
books?id](https://books.google.com.ec/books?id)

administraci%C3%B3n+de+r
ecursos+humanos

OIT. (2017). El recurso humano y la
productividad. Ginebra:
Organización Internacional
del Trabajo.

Patrón, O., & Vargas, J. (2019).
Factores internos y externos
en la empresa que propician
entornos de productividad en
el sector privado. Libre
empresa, 64-78. doi:
[https://doi.org/10.18041/1657
-
2815/libreempresa.2019v16n
1.5910](https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910)

Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda,
R. (2022). Productividad,
aspectos que benefician a la
organización. Revisión
sistemática de la producción
científica. Transcender
contabilidad y gestión, 189-
208.

Ramos, P., & Cuadrado, S. (2014).
La evaluación del desempeño
y su relación con la
productividad. Madrid:
Universidad Pontificia ICAI
INCADE.

Rubió, T. (2016). Recursos
humanos: dirección y gestión
de personas en las
organizaciones. Barcelona:
Octaedro S.L. Obtenido de
[https://ebookcentral.proquest.
com/lib/utmachalasp/detail.ac
tion?docID=4824323&query=](https://ebookcentral.proquest.com/lib/utmachalasp/detail.action?docID=4824323&query=)