Descargado el: 24-11-2026 ISSN 2500-7718

Artículos Originales

La ineficiencia laboral genera gastos al empleador: el caso de las entidades públicas en Colombia

Inefficient labor produces expenses to employer: for public entities in Colombia

Sharyn Nataly Hernández Fuentes[1]

[1] Fundación de Estudios Superiores de Comfanorte, San José de Cúcuta, Norte de Santander, Colombia

Cómo citar este artículo:
Hernández Fuentes, S. (2016). La ineficiencia laboral genera gastos al empleador: el caso de las entidades públicas en Colombia. *GestióN Ingenio Y Sociedad*, *1*(1), 4-13. Recuperado de http://gis.unicafam.edu.co/index.php/gis/article/view/20

Resumen

Antecedentes: Toda organización requiere tener una estructura organizacional establecida que le permita contar con el equilibro constante en el proceso productivo, logrando alcanzar los objetivos y metas propuestas. Las políticas de flexibilidad laboral han sido tema de discusión desde hace décadas por las posturas tan encontradas acerca de los beneficios y perjuicios de su implementación, además que los países industrializados han marcado la pauta en la legislación de estas políticas que tienen como objetivo aumentar la competitividad empresarial. Sin embargo, la dificultad está en establecer la medida de los resultados de las entidades sin fines de lucro. Investigar sobre la eficiencia laboral y los sobrecostos que genera la no productividad de los trabajadores es necesario y relevante debido a que a partir del análisis individual de una sola empresa pueden generarse ideas que mejoren e incentiven verdaderos cambios en todas las empresas. **Objetivo**: Determinar el efecto de la Ineficiencia Laboral en las Entidades Públicas de Colombia y su relación con la insatisfacción de necesidades de la población. **Método**: Esta investigación utiliza metodología cualitativa de técnica indirecta, mediante la observación No estructurada para realizar un estudio de caso de los funcionarios de una entidad pública. Resultados: Si bien es cierto que Colombia necesita empresas que otorguen estabilidad laboral a sus empleados, también es cierto que se deben tener parámetros para permitir que la meritocrácia sea un factor determinante en la contratación y continuidad del empleo en una persona. En las entidades públicas, los funcionarios de carrera se sienten muy estables al punto de descuidar su efectividad en la realización de sus actividades **Conclusión**: El Estado colombiano puede ser más eficiente, si sus funcionarios son más eficientes. Su inversión social puede satisfacer mayores necesidades si hay eficiencia en los funcionarios.

Palabras clave: Eficiencia, Contratación Laboral, Funcionario, Entidad Pública, Sobrecostos Laborales

Abstract

Background: Every organization needs to have established an organizational structure that allows to have a constant balance in the production process, achieving the objectives and goals. Labor flexibility policies have been discussed for decades as found positions about the benefits and harms of its implementation, and that the industrialized countries have led the way in the legislation of these policies that aim to increase competitiveness business. However, the difficulty lies in establishing the extent of the results of non-profit entities. Research on labor efficiency and cost overruns generated by worker productivity not necessary and relevant because from the individual analysis of a single company can generate ideas to improve and encourage real change in all businesses. **Objective**: To determine the effect of the Labour Inefficiency in Public Institutions of Colombia and its relationship with the unsatisfied needs of the population. Method: This research uses qualitative methodology indirect technique by observing not structured to make a case study of officials of a public entity.
Results: While it is true that Colombia needs companies that give job security to its employees, it is also true that should have parameters to allow meritocracy is a determining factor in hiring and continued employment of a person. In public institutions, the civil servants are very stable to the point of neglecting their effectiveness in carrying out its activities **Conclusion**: The Colombian government can be more efficient if its officials are more efficient. Its social investment can meet higher requirements if efficiency officials

Key words: Efficiency, labor recruiting, officer, public entity, labor overruns.

Aprobado: 2016-07-14 11:06:55

Correspondencia: Sharyn Nataly Hernández Fuentes. Fundación de Estudios Superiores de Comfanorte. Cucuta. Colombia sn_hernandez@fesc.edu.co

INTRODUCCIÓN

Para que una organización pueda desarrollar su actividad y alcanzar sus objetivos eficientemente, requiere de una estructura organizacional equilibrada. Las entidades públicas están sometidas a estos mismos requerimientos en su organización interna aunque la evaluación de su eficiencia se muestra como una tarea de gran complejidad, debido a la dificultad en la medición y valoración monetaria que se obtiene por beneficios lucrativos.

Investigar sobre la eficiencia laboral y los sobrecostos que genera la no productividad de los trabajadores es necesario y relevante debido a que a partir del análisis individual de una sola empresa pueden generarse ideas que mejoren e incentiven verdaderos cambios en todas las empresas. Las entidades buscan a través de sus objetivos satisfacer las necesidades a los clientes, colaboradores y demás personas que son parte fundamental en la actividad productiva.

En los últimos años las empresas de servicio han cobrado mayor relevancia debido a que los bienes tangibles ya no son los únicos satisfactorios que se necesitan. Por esto, es necesario que la información que presenta sea precisa. Hoy en día las exigencias del cliente cada vez son mayores en cuanto a calidad, servicio y precio (Moreno & Morales, 2013). Desde un punto de vista práctico, el análisis de los costos empresariales es importante debido a que su desconocimiento puede acarrear grandes riesgos para la empresa. (Faga & Ramos, 2006)

En Colombia, la ineficiencia laboral en el sector público genera un desperdicio de recursos económicos producidos por la ciudadanía y entregados a la gestión del estado mediante impuestos (Jimenez, 2001).

Esta investigación busca determinar las consecuencias de una ineficiente actividad productiva por parte de los empleados, generando sobrecostos y gastos al empleador, específicamente el Estado colombiano, ya que es el empleador en las entidades públicas. Debe entenderse que el contexto laboral de la entidad pública es particular y actúa de manera directa sobre el servidor. Como un sistema social, las entidades públicas tienen características especiales y diferentes de la demás hablando desde el punto de vista del clima organizacional.

Se inicia la investigación con una revisión bibliográfica sobre la eficiencia laboral, la productividad y la calidad como estrategias de mejora continua en las organizaciones empresariales. Se plantea una metodología de observación, y de análisis estadístico descriptivo de datos e información secundaria sobre el margen de cobertura y capacidad de respuesta de las entidades públicas en la satisfacción de las necesidades que la población presente, como medio para lograr establecer el cumplimiento de logros y objetivos planteados como misión dentro de las entidades. Y por último se plantea una propuesta de implementación de MECI desde una perspectiva eficiente, no solo cumpliendo los 13 elementos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), sino realizando una función proactiva.

Se concluye que las entidades públicas en Colombia deben lograr una eficiencia en la satisfacción de las necesidades de la población nacional. Su estabilidad laboral genera enormes beneficios a sus funcionarios públicos. Sin embargo, la falta de compromiso de estos empleados genera sobrecostos en la contratación y mantenimiento de un funcionario, generando, por ende, sobrecostos y pérdidas de valor a la realización de las actividades misionales de la entidad pública. La ineficiencia laboral genera gastos al empleador, los cuales en el caso de las entidades públicas son asumidos por el Estado, y por ende, por todos los colombianos que con sus aportes tributarios mantienen la capacidad directiva del gobierno y de las entidades públicas.

MÉTODO

Por tratarse de una investigación descriptiva-cualitativa, resulta necesario iniciar con el establecimiento de las bases teóricas y conceptuales sobre la contratación pública, la eficiencia, el clima organizacional, dando primicia a los análisis expuestos en años anteriores por diversos autores. En la investigación, se hace necesaria una revisión bibliográfica dando uso a las bases de datos y repositorios documentales como fuente secundaria de información.

Esta investigación utiliza metodología cualitativa de técnica indirecta, mediante la observación no estructurada para realizar un estudio de caso de los funcionarios de una entidad pública A partir de los resultados se generan conclusiones que permitan realizar un análisis estadístico - deductivo evidenciando la eficiencia o ineficiencia en las acciones realizadas por los

funcionarios públicos dentro de su jornada laboral.

Para determinar una base de comparación, se utiliza información de fuentes secundarias dando a conocer la realidad esperada de lo que debería ser la función de un empleado público, contrastada con los resultados encontrados en la observación. Es decir, se analiza lo que se espera en resultados de la gestión de un funcionario público de cualquier entidad tomando en cuenta las características de su labor, con lo que se concluye de la observación no estructurada.

Por último se recomienda una aplicación de sistemas de calidad en el control interno a partir de la implementación de MECI, pero desde una perspectiva proactiva que permita ir más allá de solo el cumplimiento mínimo de los 13 elementos sugeridos por el DAFP.

RESULTADOS

La Productividad Laboral se basa en la medición del tiempo que tarda un trabajador en elaborar un producto o en proporcionar un servicio. De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social de México, las mediciones de la productividad laboral y de los costos laborales son de utilidad para conocer la competitividad de la industria (STPS, 2014). De acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (IPE), la productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales (IPE, 2013).

La eficiencia implica la ejecución tareas de forma disciplinada acorde con un determinado método en los procesos de producción de bienes o en la prestación de servicios con una alta calidad en el menor tiempo posible. En este punto, cabe señalar que se puede ser eficiente pero con un resultado no efectivo al no conseguir los resultados deseados. Mientras que la eficacia, en el contexto de la productividad en el trabajo, sería el grado de obtención del resultado deseado aunque no se hayan ejecutado las tareas o el plan de trabajo de forma disciplinada (López, 2012).

Otra de las definiciones necesarias dentro del análisis de la eficiencia laboral tiene que ver con el clima laboral. El clima laboral u organizacional ha sido largamente estudiado, y se ha convertido en uno de los principales motivos y causas por las cuales las empresas no son tan productivas como podrían serlo. Es de conocimiento que el mayor valor agregado de una empresa se encuentra en sus recursos humanos. Para mejorar la eficiencia en el trabajo resulta fundamental la mejora constante del clima laboral. Andrea Tosí, para el año 2012 propone ciertos factores que permitirían mejorar la eficiencia, tomando en cuenta como primer paso, el verdadero compromiso con el empleado. Los factores son: Relaciones entre el personal; Implicarse o sentirse fidelizado; La organización definiendo las tareas; El reconocer el trabajo bien realizado; La remuneraciones como estímulo económico; La Igualdad de oportunidades. Como conclusión de su investigación, Tosí asegura que Para lograr los mejores resultados posibles tenemos que garantizar un clima de tranquilidad y concordia, en donde se puedan crear las relaciones adecuadas entre el personal haciendo que este se sienta relajado y cómodo al realizar sus actividades (Tosi, 2012).

El tiempo suplementario era entendido como las horas adicionales al cumplimiento a cabalidad de la jornada laboral, es decir a las horas extras fuera de las 48 horas semanales. Sin embargo, después de las ley 789 de 2002, se realizó un reajuste al pago de horas extras, extendiendo la jornada laboral para evitar recargos nocturnos o dominicales dentro del cumplimiento de labores por turnos. Si bien esta reforma fue criticada por muchos, los gobiernos que han estado desde esa fecha se han opuesto a regresar al pago de las horas extras y recargos nocturnos. De acuerdo con Rafael Mejía, presidente del Consejo Gremial Nacional (CGN) en el año 2013 aseguraba que “regresar a la jornada ordinaria y de trabajo dominical y festivos anteriores a la Ley 789, supone un encarecimiento de la mano de obra, llevando a una reducción de los puestos de trabajo y desmejora en la calidad de los mismos” (Mejía, 2013). Actualmente se reconoce el tiempo suplementario como aquel tiempo requerido por el empleado para realizar actividades como pausas activas, necesidades fisiológicas, distracción dentro del trabajo. Este tiempo es aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se reconoce como máximo un

13% de la jornada diaria.

Ahora bien, resulta necesario establecer las bases de análisis de las entidades públicas. De acuerdo con Gilberto Giraldo Buitrago (Director de Políticas de Administración Públicas en Colombia para el 2001), las entidades del Estado, son organizaciones sociales con un objetivo. Como un sistema social, las entidades públicas tienen características especiales y diferentes de la demás hablando desde el punto de vista del clima organizacional. La entidad pública institucionaliza y refuerza normas y valores que influyen sobre el comportamiento del empleado quien por su parte lleva consigo al trabajo ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué merece, y qué es capaz de realizar, y es a través de las propiedades adaptativas de sus percepciones, que trata de hacer coherentes sus opiniones, actitudes, conocimientos y valores con las de la entidad (Giraldo, 2001).

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, es necesario indagar mediante una revisión bibliográfica los diferentes estudios que se han realizado sobre la eficiencia laboral en una empresa o entidad pública y su relación con la capacidad de satisfacción de necesidades mediante sus productos o servicios.

La CEPAL desarrolla un documento de investigación en el cual analiza la eficiencia y la eficacia en los fondos para la inversión social. Se asegura que un sistema está eficiente cuando no hay ninguna manera de redistribuir los recursos que permita que alguien tenga mayor bienestar sin que otro tenga menor satisfacción. Es decir, se es eficiente cuando la mejora de unos No significa empeorar a otros (Mokate, 1999).

Para el año 2008 se investiga sobre la relación entre la organización empresarial y la eficiencia de la empresa. Los autores desarrollan un análisis para las entidades sin fines de lucro (ENL), y proponen un modelo de Análisis envolvente de datos para medir la eficiencia de estas entidades. El objetivo básico fue valorar la relación entre el equilibrio de la arquitectura organizativa y la eficiencia, mostrando que el análisis envolvente de datos es el método indicado para medir la eficiencia de las ENL teniendo en cuenta sus particularidades en términos de objetivos y funcionamiento (Hernangomez, Martín, & Martín, 2008).

La Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF), en cabeza de su presidente Sergio Clavijo desarrolla un análisis de los sobrecostos laborales como una de las principales causas del desempleo en Colombia (Clavijo, 2012).

El Foro Económico Mundial (FEM) desarrolla anualmente un análisis de competitividad y productividad laboral en 144 países del mundo. En el último informe realizado para los años 2014 y 2015, Colombia ocupa el puesto 66 de 144 países en el más reciente ranking de Competitividad Global, por detrás de pares del continente como Perú, México, Panamá, Brasil y Chile. Uno de los principales causantes de este rezago, y que recientemente ha capturado la atención en los debates de política pública, es el bajo nivel de productividad prevaleciente en el país (FEM, 2015).

Con base en las definiciones y estudios anteriores, se realiza un análisis a las entidades públicas, afirmando la baja eficiencia que tienen sus empleados, dando respuesta a la inquietud sobre si la ineficiencia laboral genera sobrecostos al empleador, el cual en el caso de las entidades públicas es el Estado colombiano.

Colombia es un Estado Social de Derecho, descentralizado, con autonomía de sus respectivas entidades territoriales. El gobierno colombiano está basado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo, la solidaridad, y en la prevalencia del interés general. Las entidades públicas pueden ser de orden nacional, departamental o municipal. La distribución de competencias por órdenes de gobierno, da a las entidades nacionales la función definir planes, políticas y estrategias; a las entidades departamentales la función de controlar la prestación de servicios y a las entidades municipales la prestación del servicio. La Función Pública, controlada por el DAFP es la labor y servicio que desempeñan los servidores públicos dentro de cualquier entidad estatal. La ley 909 de 2004 regula el sistema del empleo público y establece los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Esta contratación puede ser por Carrera administrativa, Cargos de Libre Nombramiento y Remoción o por Prestación de Servicios Profesionales.

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración del talento humano; su objetivo es mejorar la eficiencia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades de acceso a la

entidad. La Dirección de la Carrera Administrativa en la CGR, está a cargo de un organismo interno denominado Consejo Superior de Carrera Administrativa, que es la máxima autoridad en esta materia y por lo tanto es el responsable de dirimir en última instancia todas las consultas referentes a la carrera y sentar doctrina en la materia. Ser un funcionario de Carrera administrativa significa que es un empleado de planta estatal, que obtiene ciertos beneficios como la estabilidad, seguridad en el trabajo, prestaciones de ley y primas o bonos por productividad y buen servicio. Los empleados de carrera administrativa se clasifican de acuerdo a su grado de preparación académica y experiencia en niveles Auxiliares, Técnico y profesionales. De acuerdo a la convocatoria y a la toma de posesión del cargo, los empleados públicos pueden ser provisionales o permanentes. Provisionales cuando su posesión no se ha hecho efectiva pero se desempeñan en el cargo indicado.

De acuerdo con la ley 61 de 1987 se prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador. En los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. La remoción del funcionario que ocupe un empleo de éstos, procede de igual manera que su vinculación, esto es, en cualquier momento mediante la figura de la insubsistencia.

Las personas naturales que prestan sus servicios dependientes en los organismos y entidades de que trata el artículo 2º de la Ley 80 de 1993 se consideran servidores públicos, únicamente para los efectos de esa ley. El contrato por prestación de servicios es muy diferente al contrato laboral, ya sea a término fijo o a término indefinido. Para empezar, el contrato de prestación de servicios está regulado por los códigos Civil o de Comercio, según sea la actividad, mientras que el contrato laboral está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo. En la prestación de servicios no hay subordinación, lo que significa que el trabajador no debe acatar un horario ni órdenes permanentes, únicamente debe cumplir con el objetivo para el que ha sido contratado, en el plazo acordado.

Con el fin de realizar un análisis real de la situación actual de las entidades públicas, mediante el método de observación se analizan diferentes variables que pueden ofrecer un panorama real de la situación que se busca especificar. En este caso, se toma en cuenta durante 30 días, la hora de llegada, la hora de salida, el tiempo ocioso, el tiempo suplementario, permisos, tiempo en que realizan las actividades específicas al cargo incluyendo la atención al público. De manera general, los funcionarios de las entidades públicas, con excepción de los cargos específicos, laboran semanalmente 40 horas, cada día de 8 horas en un horario comprendido entre las 8 a.m. y las 12m, y la 1 p.m. y las 5 p.m. Para los cargos específicos, la jornada laboral también es de 8 horas continuas en horarios de acuerdo a la programación de turnos.

-Hora de Llegada: A la hora de llegada (gráfico 1), solo el 12% de los funcionarios de la entidad llegan puntualmente a cumplir sus labores. El 88% llegan impuntuales, de los cuales el 53% son de cargos auxiliares, el 23% de cargos técnicos y el 12% de cargos profesionales. Resulta curioso que los cargos de libre nombramiento y remoción No presentaron retrasos durante el mes de estudio.

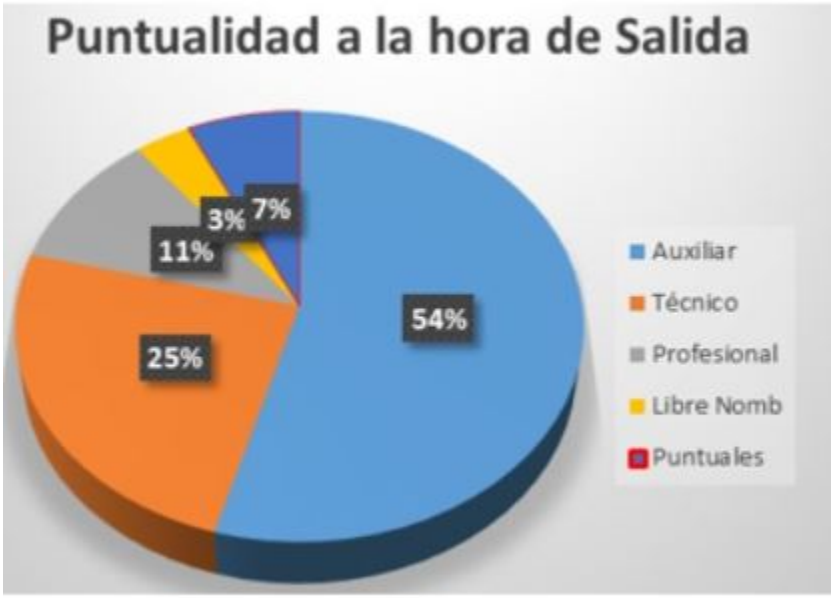
Gráfico 1. Puntualidad a la hora de Llegada de funcionarios



Fuente: Elaboración propia

-Hora de Salida: En el momento de la salida (gráfico 2), solo el 7% de los funcionarios registran su huella a las 5 pm o después de esa hora. Es decir que el 93% de los funcionarios registran su huella antes de la hora establecida. De estos empleados, el 90% registran su huella entre las 4:30 pm y las 4:59 pm. El otro 10% registran su huella de salida antes de las 4:30 pm, o simplemente no aparece registrada la salida.

Gráfico 2. Puntualidad a la hora de Salida

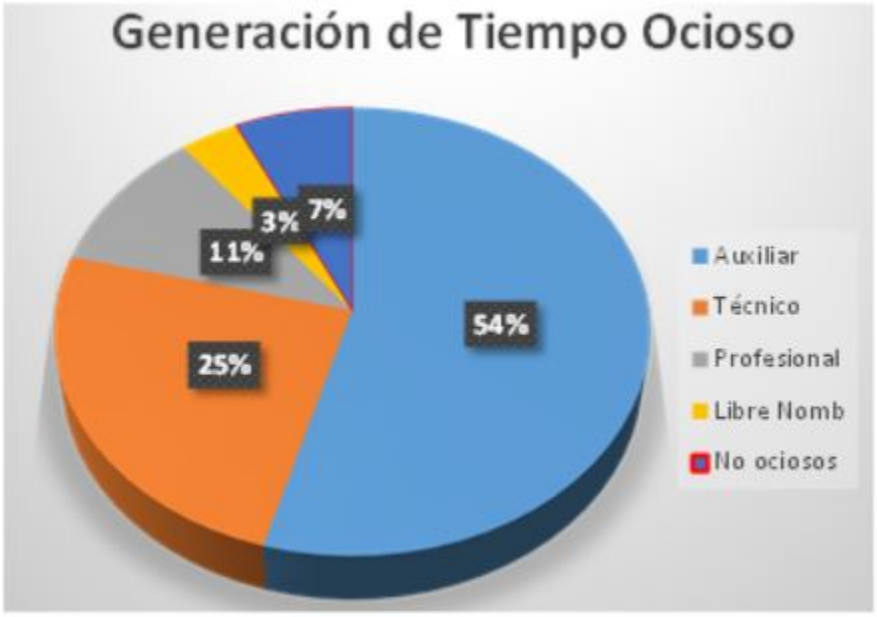


Fuente: Elaboración propia

 ISSN 2500-7718

-Tiempo Suplementario y Tiempo Ocioso: Realizando el análisis mediante la observación (gráfico 3), se logra determinar que el total de los empleados utiliza el tiempo suplementario todos los días, el cual es permitido para ir al baño, tener un momento de descanso, tomar café, y realizar pausas activas. Sin embargo, se presenta a continuación la relación de funcionarios que extienden este tiempo permitido convirtiéndose en tiempo ocioso. Solo el 7% de los funcionarios No generan tiempo ocioso dentro del día laboral. Es decir que el 93% si genera tiempo no productivo para la entidad, en el cual no desempeñan ninguna función relacionada con el cargo.

Gráfica 3. Generación de Tiempo Ocioso



Fuente: Elaboración propia.

-Permisos o Incapacidades Remuneradas: Durante el tiempo del análisis (gráfico 4), el 29 % de los funcionarios observados solicitaron un permiso o estuvieron incapacitados. Estos permisos y las incapacidades son remunerados. Se relaciona a continuación el porcentaje de representación de cada cargo dentro de la entidad del total de funcionarios que solicitaron permisos o estuvieron incapacitados.

Gráfico 4. Solicitud de Permisos Remunerados y/o Incapacidades



Fuente: Elaboración propia

PROPUESTA: Básicamente esta investigación propone la aplicación de un sistema de Calidad en el seguimiento y control a las actividades que realizan los funcionarios dentro de las entidades públicas. El DAFP ha propuesto MECI (Modelo Estándar de Control Interno) como la solución al seguimiento y control de las actividades dentro de las entidades públicas. Aunque MECI resulta ser una herramienta realmente atractiva y esperanzadora, su aplicación no ha sido la mejor. Los resultados obtenidos no han sido los esperados debido a que son los mismos funcionarios quienes han tomado parte dentro del proceso de control interno. Esta investigación destaca la importancia y funcionabilidad de MECI, pero establece la necesidad de implantar un control arduo y eficaz para evitar el malgasto de dinero, la generación de sobrecostos y la ineficiencia laboral por parte de los funcionarios públicos.

CONCLUSIONES

Las entidades públicas en Colombia deben lograr una eficiencia en la satisfacción de las necesidades de la población nacional. Su estabilidad laboral genera enormes beneficios a sus funcionarios públicos. Sin embargo, la falta de compromiso de estos empleados genera sobrecostos en la contratación y mantenimiento de un funcionario, generando, por ende, sobrecostos y pérdidas de valor a la realización de las actividades misionales de la entidad pública. La ineficiencia laboral genera gastos al empleador, los cuales en el caso de las entidades públicas son asumidos por el Estado, y por ende, por todos los colombianos que con sus aportes tributarios mantienen la capacidad directiva del gobierno y de las entidades públicas.

Debe fortalecerse las medidas de control a las actividades de los funcionarios públicos. Los correctivos necesarios deben ser más fuertes que simples planes de mejoramientos donde se ha evidenciado que el compromiso de mejorar de los funcionarios muchas veces no es el adecuado. Los empleos deben tener estabilidad, pero también debe establecerse una limitación a la actuación irresponsable de los funcionarios públicos. Que estos empleos estables no signifiquen que los funcionarios tengan la potestad de realizar acciones indebidas o irresponsables con su labor. Que esta estabilidad laboral no implique la improductividad e ineficiencia de los empleados públicos.

El Estado colombiano puede ser más eficiente, si sus funcionarios son más eficientes. Su inversión social puede satisfacer mayores necesidades si hay eficiencia en los funcionarios. Esta investigación destaca la importancia y funcionabilidad de MECI, pero establece la necesidad de implantar un control arduo y eficaz para evitar el malgasto de dinero, la generación de sobrecostos y la ineficiencia laboral por parte de los funcionarios públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Clavijo, S. (9 de Febrero de 2012). Sobrecostos e Informalidad Laboral: Colombia y Brasil. Obtenido de Asociación Nacional de Entidades Financieras en Colombia ANIF: http://anif.co/sites/default/files/uploads/Feb9-12.pdf

Faga, H. A., & Ramos, M. (Buenos Aires - Argentina de 2006). Como Conocer y manejar sus costos para tomar desiciones Rentables. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=9EoUE4ZbhG0C&pg=PA24&lpg=PA24&dq=manejo+de+costos+para+decisiones+rentables&source=bl&ots=XejaWFYpi3&sig=h-kH0u3l9peXGQGZI_oBYQL2jOc&hl=es&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMIn6jhuJOLyQIVgXsmCh39GQxO#v=onepage&q=manejo%20de%20co

FEM, F. E. (2015). El Indice de Competitividad Global 2014 - 2015. Obtenido de World Economic Forum: http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/interactive-gci-map/

Giraldo, G. (Abril de 2001). Clima Organizacional. Obtenido de República de Colombia - Departamento Administrativo de la Función Pública: http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/91337/ayudas/dapf/CLIMA.PDF

Hernangomez, J., Martín, V., & Martín, N. (2008). Implicaciones de la Organización Interna sobre la Eficiencia. Cuadernos de Economía, 17- 46.

IPE. (13 de Noviembre de 2013). Productividad Laboral. Obtenido de Instituto Peruano de Economía: http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral

Jimenez, W. (2001). Empresas Públicas Eficacez y Eficientes. Revista Centro Americana de Administración Pública, 28.

López, J. (13 de Diciembre de 2012). Aclarando Conceptos: Productividad y Competitividad. Obtenido de Rizomatica: http://www.rizomatica.net/aclarando-conceptos-productividad-competitividad/

Mejía, R. (23 de Mayo de 2013). El Consejo Gremial Nacional (CGN) rompió su ‘silencio’ y oficializó su oposición al proyecto que pretende revivir el pago de horas extras nocturnas y dominicales. Obtenido de Portafolio.com: http://www.portafolio.co/economia/horas-extras-colombia?page=6

Mokate, K. (1999). Eficiencia, Eficacia, Equidad y sostenibilidad ¿Que queremos decir en América Latina? Obtenido de CEPAL: http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf

Moreno, L. F., & Morales, C. (- Tesis Dirigida por Alexander Vergara de Santiago de Cali de 2013). Gestión de Costos en una lavandería Industrial “LAVANDERIA COLUMBUS" Basado en un sistema de costos ABC. Obtenido de Biblioteca Digital - Universidad San Buenaventura: http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/1812/1/Gestion_Lavanderia_Columbus_%20Moreno_Morales_2013..pdf

STPS. (2014). Observatorio para la Productividad Laboral. Obtenido de Secretaría del Trabajo y la Prevision Social en México - STPS: http://www.productividadlaboral.gob.mx/Presentacion/EstadisticasDeProductividad/Index.aspx

Tosi, A. (Agosto de 2012). La Mejora de la Eficiencia Laboral. Obtenido de Light House Smart: http://lhsmart.com/blog/?p=79