

INFLUENCIA DE LAS HORAS TRABAJADAS POR UN EMPLEADO EN SU PRODUCTIVIDAD

Eliana Herrera Chica¹

Resumen

En este artículo se propone establecer la influencia de las horas trabajadas en la productividad de los empleados en Colombia. Para esto se realizó una revisión de la literatura acerca de la productividad laboral, se recurrió a investigaciones realizadas por Organizaciones reconocidas, se consultaron casos de éxito en otros países donde se ha implementado la reducción de la jornada laboral, y se aplicaron encuestas en empresas de la ciudad de Medellín. Como resultado se concluye que las mejoras en la productividad laboral no dependen de un único factor (reducción de las horas de trabajo), sino también de otros factores como la tecnología, innovación, niveles de educación, entre otros, en los cuales Colombia, aunque viene haciendo un esfuerzo importante para desarrollarlos, debe trabajar más en ellos para lograr mayores fortalezas y eficiencias.

Palabras clave: productividad laboral, eficiencia, competitividad, Producto interno bruto (PIB)

Abstract

This article aims to establish the influence of hours worked in the productivity of the employees in Colombia. For this, the literature on labor productivity was reviewed, investigations of recognized organizations, success stories in other countries that have implemented reduced working hours were consulted, and surveys were conducted in companies the city of Medellin. As a result we conclude that improvements in labor productivity does not depend on a single factor (reduced working hours), but also other factors such as technology, innovation, education levels, among others, in which Colombia, although It is making a major effort to develop them, should work more on them to achieve greater strengths and efficiencies.

Key words: labor productivity, efficiency, competitiveness, Gross Domestic Product (GDP)

¹Maestría en Administración de Negocios, Universidad EAFIT. 2016. Correo electrónico: eherrera@eafit.edu.co

Teniendo en cuenta la globalización, a la cual Colombia no es ajena, para las organizaciones es fundamental ser capaces de responder a las exigencias de los mercados actuales, de ser cada vez más competitivos y tener criterios fundamentados en la toma de decisiones ante diversas situaciones que se presentan diariamente en las empresas. Para esto, es indispensable contar con un excelente equipo de trabajo, que sea productivo y que le ayude a la empresa a cumplir con su estrategia.

Hay varios factores que influyen en la productividad de los empleados, y una de ellas es la extensión de la jornada laboral. Acerca de este aspecto específico, en este trabajo de grado se indagó sobre la influencia que tienen las horas trabajadas en la productividad de los trabajadores en Colombia. Para esto, se consultaron casos de éxito en otros países donde se ha implementado la reducción de la jornada laboral y se hizo una comparación de la productividad laboral en otros países, y de las horas trabajadas en éstos, con respecto a Colombia, lo cual permitió, con los resultados encontrados, adoptar una posición al respecto.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Concepto

La productividad laboral es un concepto utilizado al interior de las organizaciones, para determinar qué tanto puede producir, hacer o vender una persona, en un período determinado. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social define la productividad laboral como: “La medición del tiempo que tarda un trabajador en elaborar un producto o en proporcionar un servicio” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013).

Para desarrollar su actividad, el trabajador hace uso de unas herramientas que le permiten ejecutar las actividades y las tareas; mientras más eficientes sean esas herramientas, mayor será el rendimiento que el empleado tendrá en su trabajo.

Como lo indica el Instituto Tecnológico de CD Juárez Cathedra, un aumento en la productividad tiene lugar cuando, con la misma cantidad de insumos, se logra aumentar la

producción, o cuando, utilizando menos insumos, se logra el mismo volumen de producción (Instituto Tecnológico de CD Juárez Cathedra, 2012).

Medición de la productividad

A continuación se revisarán los procedimientos para efectuar la medición de la productividad laboral. Esta medición es importante, puesto que indica qué tan eficiente está siendo el trabajador y qué tan eficiente está siendo la utilización de los recursos que emplea en la ejecución de su trabajo, de tal manera que les permite a las organizaciones tomar decisiones e implementar planes de acción, para mejorar algún aspecto cuando sea necesario.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), existen dos procedimientos para cuantificar la productividad, que se explican a continuación (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

- El más común es aquel en el que se relaciona la cantidad de producto obtenido o vendido con el número de horas trabajadas en un período determinado, ya sea en una unidad productiva, una empresa, un sector o un país.

Ecuación 1. Productividad laboral = Producción /Horas trabajadas

Ecuación 2. Productividad laboral = Ventas /Horas trabajadas

(Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

- También se puede calcular con la relación entre la cantidad producida o vendida y el número de trabajadores ocupados.

Ecuación 3. Productividad laboral = Producción /Número de trabajadores

Ecuación 4. Productividad laboral = Ventas /Número de trabajadores

(Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Esta medición permite evaluar el rendimiento de una empresa o de una unidad productiva en un período determinado. Como lo menciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, si la relación entre la producción y el número de trabajadores u horas trabajadas aumenta con respecto a la medición anterior, quiere decir que el producto promedio de

trabajo ha mejorado; de lo contrario, sería menos productivo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Un aumento de la productividad laboral ocurre cuando se presentan uno o diversos tipos de combinaciones: primero, el volumen de producción o de ventas se eleva en un porcentaje mayor que el factor trabajo; también cuando la cantidad producida o vendida disminuye, pero las unidades de trabajo bajan a un ritmo superior. Asimismo, aumenta la productividad cuando la cantidad del insumo laboral utilizado no varía y se incrementa el volumen de lo producido o vendido; o bien, si el nivel de producción o ventas se sostiene al aplicar menos unidades de trabajo.

La situación contraria (una reducción de la productividad laboral) ocurre cuando la producción o ventas decrecen al mismo tiempo que el factor trabajo aumenta, se mantiene constante o disminuye con menor intensidad. De igual forma, la productividad laboral baja si la producción o ventas aumentan y el trabajo también lo hace, pero en mayor medida (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

De acuerdo con el estudio del INEGI, usualmente se requiere medir la productividad en empresas que ofrecen varios productos; por lo tanto, es necesario encontrar una unidad de medida que permita estandarizar las cantidades producidas o vendidas. Inicialmente se utilizan las unidades monetarias para medirla, y se obtiene con la suma de lo que la empresa produce o vende. Sin embargo, hay que tener en cuenta los cambios en los precios, por lo cual se debe hacer una deflactación de los valores, para obtener unos datos más reales (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Para hacer un seguimiento a los resultados, se deben medir estos indicadores con una periodicidad establecida por la organización, con el fin de revisar el comportamiento de estos a lo largo del tiempo.

De acuerdo con el INEGI, estas mediciones, a pesar que ofrecen muchas ventajas, también tienen ciertas limitaciones:

- El factor trabajo no es homogéneo. La hora trabajada por una persona no es necesariamente la misma cantidad de “insumo trabajo” que la hora trabajada por otra persona, puesto que existen diferencias en educación, capacidades, experiencia

y motivación lo que conlleva a contribuciones distintas en el proceso productivo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

En un informe realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se ratifica que las horas empleadas en el trabajo se pueden ver afectadas por los atributos individuales de cada empleado: “Por lo que considerar solo una calidad constante podría ser una estimación sesgada que desconoce la heterogeneidad de la fuerza laboral”. Aravena y Fuentes (2013) mencionan que se deben tener en cuenta las diferencias de productividad en los trabajadores, basadas en los niveles de estudio que estos tienen.

- La medición de la productividad laboral no permite, por sí misma, conocer en qué medida un cambio en la producción por unidad de trabajo se refiere a una mayor o menor densidad de capital por trabajador (ya sea por incorporación de maquinaria y equipo), por capacitaciones recibidas, por una mayor o menor eficiencia en los procesos u organización, o por una combinación de estos factores (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Estas limitaciones mencionadas son de alta relevancia, puesto que no todas las personas son iguales, ni tienen las mismas capacidades, ni adquieren conocimientos al mismo ritmo que otras personas, lo que influye a la hora de medir el trabajo y el rendimiento laboral y que podría llegar a distorsionar un poco la medición. Adicionalmente, no todos cuentan con la suerte de estar trabajando en las áreas relacionadas con su formación, lo que también tiene repercusiones en los indicadores propuestos.

También es importante tener en cuenta el estado de ánimo de las personas y su motivación por el trabajo. No es lo mismo un trabajador alegre, comprometido y trabajando motivado, que alguien que no lo esté, los rendimientos de estas personas no serán iguales; los primeros generarán mayores eficiencias que los segundos.

METODOLOGÍA

Para abordar la situación en estudio, se recurrió a investigaciones realizadas por organizaciones reconocidas, tales como el Foro Económico Mundial (FEM)², la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los indicadores de productividad construidos por el Conference Board Total Economy, los indicadores de ciencia y tecnología para Colombia, el informe de productividad del Consejo Privado de Competitividad en Colombia, datos relevantes para el tema proporcionados por la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN).

También se aplicaron encuestas a empleados de organizaciones de diferentes sectores de la ciudad de Medellín y se tuvieron en cuenta opiniones de personas expertas en el tema de productividad, lo que permitió corroborar el análisis realizado e inferir la influencia de las horas trabajadas en la productividad de los empleados. Igualmente, se consultaron casos de éxito en los que se ha implementado la reducción de la jornada laboral.

Adicionalmente, se consultó teoría sobre el tema de la productividad y su medición, que sirvió como base y fundamento para el desarrollo de este trabajo de grado.

RESULTADOS

A continuación, se hace una revisión de los niveles de productividad en diferentes países del mundo. Luego se presentan dos casos de éxito en los que se implementó la reducción de la jornada laboral: el primero realizado en un país, y el segundo en una organización en Estados Unidos. Posteriormente, se habla sobre la productividad en Colombia y, finalmente, se presentan los resultados obtenidos en encuestas realizadas en diferentes empresas en la ciudad de Medellín-Colombia.

Productividad laboral en el mundo

² World Economic Forum, 2014.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publica cada dos años el informe de los “Indicadores Clave del Mercado de Trabajo” (KILM, por sus siglas en inglés)³, el cual consta de 18 indicadores sobre empleo y trabajo decente basados en los últimos datos disponibles de varios países del mundo. De los 18 indicadores que integran este informe, la presente investigación se enfocará en dos que se relacionan directamente con el objetivo de este trabajo: horas de trabajo (KILM 7) y productividad laboral (KILM 17), ya que permiten revisar, por un lado, las horas que, en diferentes países, invierten los trabajadores en sus actividades laborales y, por otro lado, qué tan productivos están siendo dichos países; adicionalmente, el presente trabajo se enfocará en hacer comparaciones entre ambos indicadores, y así poder inferir una posible relación entre ellos. Los demás indicadores que trata el informe se relacionan básicamente con el empleo, el desempleo, la educación, salarios, los costos y la pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

- KILM 7: Horas de trabajo

El número de horas de trabajo influye en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en los niveles de productividad y los costos laborales de las organizaciones.

En lo relacionado con el indicador de horas trabajadas, la última edición del informe (8.^a), publicada en 2014, menciona que la extensión de la jornada no sólo afecta la productividad de los trabajadores, sino que tiene impacto en la salud y el bienestar de estos. Las personas que trabajan tiempo completo expresan su preocupación por las largas jornadas de trabajo y por cómo estas producen efectos en sus familias y en sus propias vidas. Adicionalmente menciona, que el número de horas trabajadas tiene un impacto en la productividad de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

El informe indica que los empleados están interesados en horarios de trabajo flexibles, que les permitan entrar y salir de sus lugares de trabajo, a diferentes horas del día. Así mismo, que el excesivo tiempo de trabajo puede ser preocupante cuando, debido a salarios inadecuados o a los puestos de trabajo que estos ocupan, se trabaja más de una semana laboral. Se consideran horas excesivas de trabajo las jornadas superiores a 49

³ Key Indicators of the Labour Market.

horas por semana; el rango entre 40 a 48 horas es más discutible y depende de las circunstancias nacionales. Sin embargo, el número de horas trabajadas variará por país y depende de la elección personal, de las normas culturales, los salarios y el nivel de desarrollo (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Muchas organizaciones que se han dado cuenta de la importancia de las horas de trabajo en la productividad de los empleados han implementado horarios de trabajo flexibles, en el que éstos pueden escoger entre varias jornadas que ofrece la empresa, para cumplir con su actividad laboral. También se ha implementado el teletrabajo, sobre todo en organizaciones grandes, donde el empleado puede trabajar desde su casa. Este último método no aplica para todas las personas, sino para aquellas que cumplan con ciertos requisitos que permitan evaluar si es apta para el teletrabajo, puesto que, aunque no asista físicamente a las instalaciones de la empresa, debe cumplir con sus responsabilidades laborales igual que un trabajador presencial.

Estos métodos permiten que los empleados dediquen más tiempo a sus hogares y a su vida persona. Si se logra que, al implementar estos métodos de trabajo el empleado esté más contento y motivado con su actividad, esto va a repercutir positivamente en la eficiencia del trabajador.

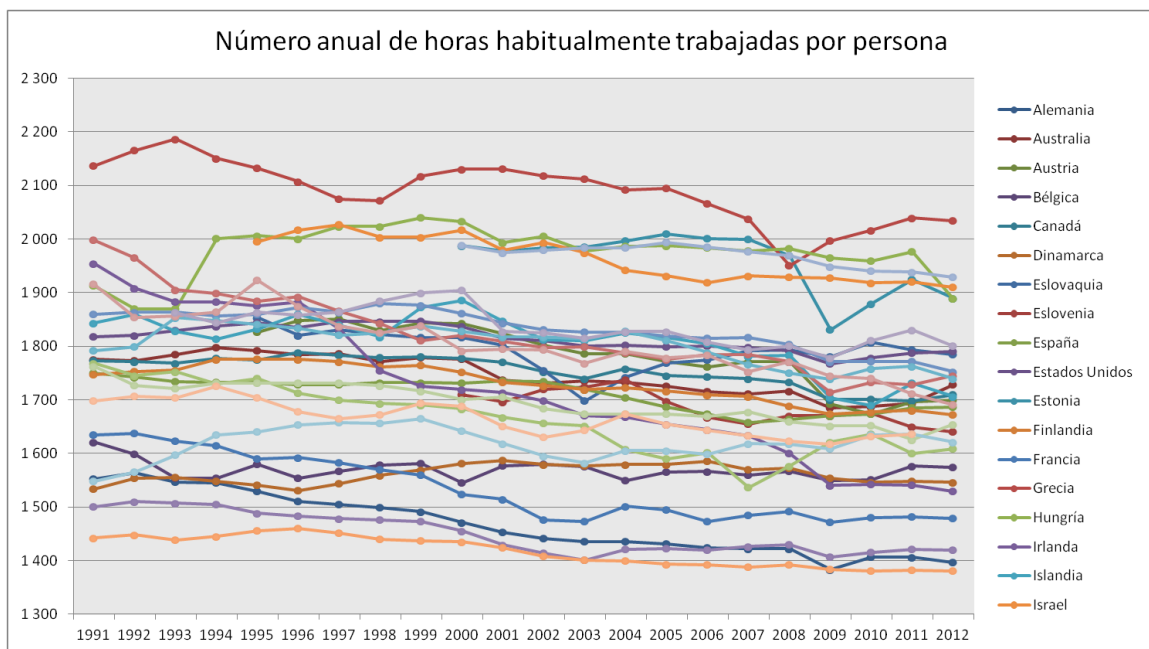
A continuación, por medio de gráficos se mostrará la tendencia, a partir de 1991, de las horas trabajadas en economías desarrolladas y en las de los países de la Unión Europea, y en algunos países de América Latina y el Caribe, para luego hacer una comparación entre ambas economías, en cuanto a las horas trabajadas.

a) Horas trabajadas en economías desarrolladas y en países de la Unión Europea

Al observar el comportamiento de las horas trabajadas en países de economías desarrolladas y de la Unión Europea, tal y como lo muestra el gráfico 1, se puede ver que, a lo largo de los años (desde 1991), éstos tienen una tendencia a trabajar cada vez menos horas que las que trabajaban en años anteriores; es decir, se presenta una tendencia decreciente en el número de horas trabajadas.

Dentro de esta lista de países, quienes trabajan más horas al año, en orden de mayor a menor, son Grecia, Polonia, Israel, Estonia y Hungría; y los que trabajan menos horas, en orden de menor a mayor, son los Países Bajos, Alemania, Noruega, Francia, Irlanda, Bélgica, Luxemburgo y Suecia.

Gráfico 1. Horas efectivamente trabajadas al año por persona – Economías desarrolladas y países de la Unión Europea



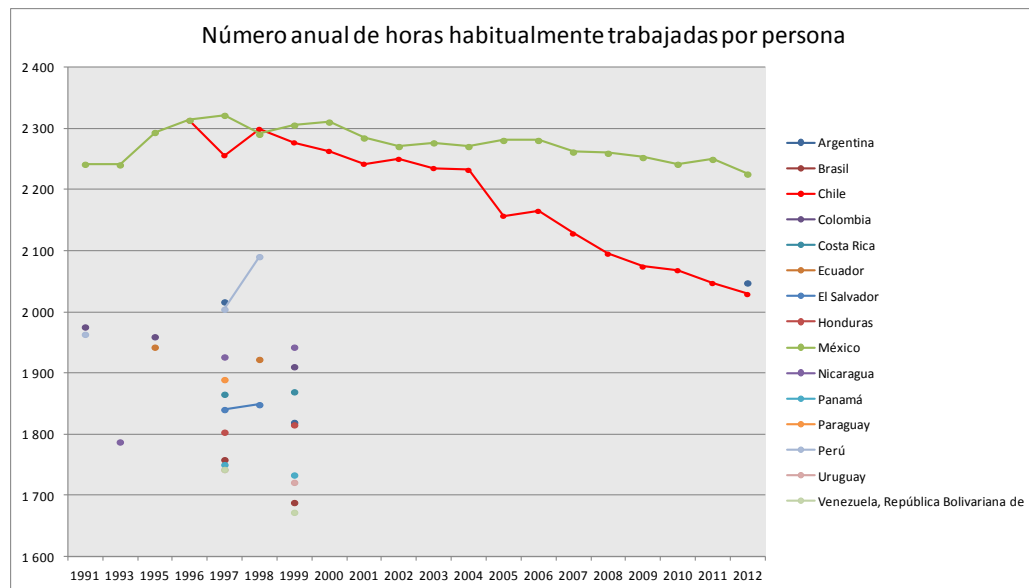
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM* 8va. edición.

b) Horas trabajadas en América Latina y El Caribe

En el gráfico 2 se pueden ver las horas que trabaja una persona al año en países de América Latina⁴. Como no se cuenta con una completitud de los datos para todos los países, con este gráfico solo se puede observar la cantidad de horas que países como México y Chile destinan para el trabajo.

Al observar el comportamiento de las horas trabajadas en México y Chile, se muestra que ambos países tienen una tendencia decreciente a lo largo de los años, siendo más pronunciada la de Chile.

Gráfico 2. Horas efectivamente trabajadas al año por persona en América Latina y el Caribe



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). Software KILM 8va. edición.

c) Comparación de horas trabajadas en economías desarrolladas y en países de América Latina (Chile y México)

Al comparar las horas que habitualmente trabaja una persona al año en economías desarrolladas y en países de la Unión Europea con las de algunos países de América

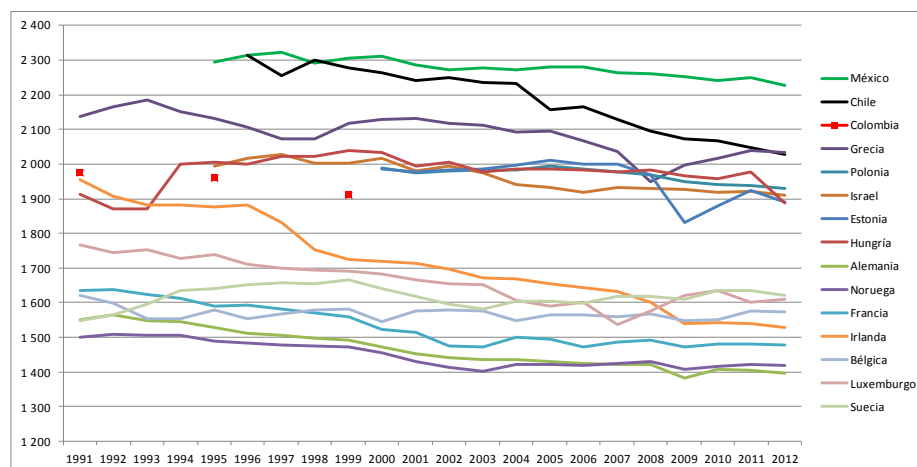
⁴ Los datos para estos países de América Latina no están completos para todos los años, por lo que se presentan interrupciones de las series. Los datos pueden no ser comparables (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Latina (México, Chile), se puede observar, como se muestra en el gráfico 3 y en la tabla 1, que México y Chile trabajan mayor número de horas al año que los países de economías desarrolladas que trabajan más horas; sin embargo, en los últimos años, Chile se acerca a los países de economías desarrolladas. Esto lleva a reflexionar sobre la cantidad de horas que se destinan al trabajo en economías en desarrollo y sobre la efectividad de éstas.

Países como Alemania, Noruega, Francia, Irlanda, Bélgica, Luxemburgo y Suecia, que son aquellos en los que menos horas al año se trabaja, se destacan por ser economías sostenibles y en alto crecimiento, a pesar que destinan menos horas que otros países. Esto lleva a reflexionar sobre la importancia de la eficiencia del tiempo que se destina para realizar una actividad, la importancia de saber aprovechar al máximo los minutos y segundos, para producir más con las mismas herramientas. Sin embargo, es de destacar el esfuerzo que hacen otros países, como Chile, en donde vienen trabajando cada vez menos horas al año (aunque por encima de las economías desarrolladas). De acuerdo con el Banco Mundial, Chile ha presentado en los últimos años uno de los mayores crecimientos de América Latina (Banco Mundial, 2016).

Lo importante de las horas trabajadas es que sean efectivas y que en estas se elaboren productos y servicios de calidad y altamente competitivos, pues de nada sirve trabajar menos, pero elaborar productos que no sean tan buenos y que no ayuden en el crecimiento sostenible de las organizaciones ni del país.

Gráfico 3. Horas efectivamente trabajadas al año por persona en América Latina y el Caribe vs. economías desarrolladas y países de la Unión Europea



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM* 8va. edición.

Tabla 1. Horas efectivamente trabajadas al año por persona en América Latina y el Caribe vs. economías desarrolladas y países de la Unión Europea

Observación	País	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
América Latina	México	2 242		2 241		2 294	2 314	2 322	2 291	2 306	2 311	2 285	2 271	2 277	2 271	2 281	2 281	2 262	2 260	2 253	2 242	2 250	2 226
	Chile						2 313	2 256	2 299	2 277	2 263	2 242	2 250	2 235	2 232	2 157	2 165	2 128	2 095	2 074	2 068	2 047	2 029
	Colombia	1 976				1 960					1 911												
Economías desarrolladas > horas de trabajo	Grecia	2 136	2 165	2 186	2 150	2 132	2 107	2 074	2 072	2 117	2 130	2 131	2 118	2 112	2 092	2 095	2 066	2 037	1 950	1 997	2 016	2 039	2 034
	Polonia										1 988	1 974	1 979	1 984	1 983	1 994	1 985	1 976	1 969	1 948	1 940	1 938	1 929
	Israel					1 995	2 017	2 027	2 003	2 003	2 017	1 979	1 993	1 974	1 942	1 931	1 919	1 931	1 929	1 927	1 918	1 920	1 910
	Estonia										1 987	1 978	1 983	1 985	1 996	2 010	2 001	1 999	1 969	1 831	1 879	1 924	1 889
	Hungría	1 913	1 870	1 870	2 001	2 006	2 000	2 023	2 023	2 040	2 033	1 993	2 005	1 978	1 986	1 987	1 983	1 978	1 982	1 965	1 959	1 976	1 888
Economías desarrolladas < horas de trabajo	Alemania	1 552	1 564	1 547	1 545	1 529	1 511	1 505	1 499	1 491	1 471	1 453	1 441	1 436	1 436	1 431	1 424	1 422	1 422	1 383	1 407	1 406	1 397
	Noruega	1 500	1 510	1 507	1 505	1 488	1 483	1 478	1 476	1 473	1 455	1 429	1 414	1 401	1 421	1 423	1 420	1 426	1 430	1 407	1 415	1 421	1 420
	Francia	1 635	1 637	1 623	1 614	1 590	1 592	1 583	1 570	1 560	1 523	1 514	1 476	1 473	1 501	1 495	1 473	1 485	1 492	1 472	1 480	1 482	1 479
	Irlanda	1 954	1 908	1 883	1 883	1 875	1 882	1 832	1 754	1 725	1 719	1 713	1 698	1 671	1 668	1 654	1 644	1 633	1 600	1 540	1 542	1 541	1 529
	Bélgica	1 621	1 598	1 554	1 554	1 580	1 554	1 567	1 578	1 581	1 545	1 577	1 580	1 575	1 549	1 565	1 566	1 560	1 567	1 549	1 551	1 576	1 574
	Luxemburgo	1 768	1 745	1 752	1 729	1 740	1 712	1 699	1 693	1 690	1 683	1 667	1 656	1 651	1 607	1 590	1 601	1 537	1 576	1 621	1 636	1 600	1 609
Suecia	1 548	1 565	1 597	1 635	1 640	1 653	1 658	1 656	1 665	1 642	1 618	1 595	1 582	1 605	1 605	1 599	1 618	1 617	1 609	1 635	1 636	1 621	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM* 8va. edición.

- KILM 17: Productividad laboral

Con la productividad laboral se puede evaluar la competitividad internacional del mercado laboral, y este indicador se convierte en una medida clave del desempeño económico de un país o un sector: “La productividad del trabajo más alta la tiene EE.UU. mientras en el resto del mundo algunas regiones avanzan pero otras permanecen rezagadas” (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

Durante décadas, la mayor productividad laboral, medida como el PIB por persona empleada, se ha registrado en Estados Unidos, tal y como se muestra en los gráficos 4 y 5; sin embargo, más de la mitad de los países con datos disponibles (68 de 121)

lograron un crecimiento más rápido de la productividad laboral que Estados Unidos, durante el mismo período de 2000 a 2010 (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

En Asia Oriental, donde los niveles de productividad aumentaron más rápidamente, hasta el punto en que se duplicaron en 10 años, la producción por trabajador subió, de una octava parte de lo que registraban los países industrializados en 1996, a la quinta parte en 2006. Por otra parte, en Asia Sudoriental y el Pacífico los niveles de productividad fueron siete veces menores que los de países industrializados, y en Asia Meridional, ocho veces.

En Medio Oriente y en América Latina y el Caribe el valor agregado por persona empleada es casi tres veces menor que en las economías industrializadas. En Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI este es 3,5 veces menor, y en África del Norte es 4,0 veces menor. La brecha más grande se presentó en África Subsahariana, donde el nivel de productividad por persona empleada equivalió a la doceava parte de un trabajador de las economías industrializadas (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El informe agrega que el aumento de la productividad es principalmente el resultado de una mejor combinación de capital, trabajo y tecnología. La falta de inversión en la gente, a través de formación y capacitación, o en equipamiento y tecnología, pueden conducir a una subutilización del potencial de la mano de obra en el mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

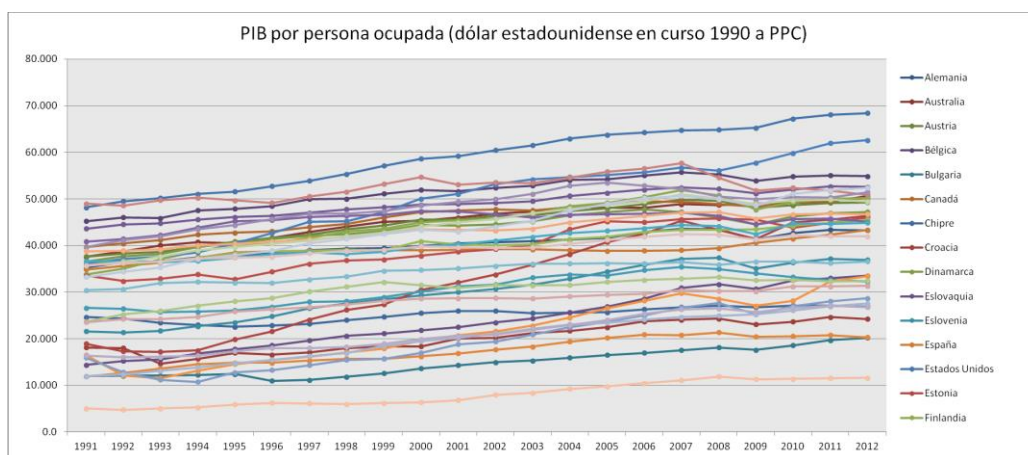
En muchas organizaciones se hace inversión en tecnología de punta; sin embargo, de nada sirve si no se capacita a los trabajadores sobre cómo usarla, porque ni se van a lograr los resultados planeados, ni se le sacará todo el potencial que estas máquinas traen, para maximizar los resultados. A continuación se analiza la productividad laboral en varias economías del mundo, medida como PIB por persona ocupada y PIB por hora trabajada.

a) Productividad laboral en economías desarrolladas y la Unión Europea

La productividad laboral en economías desarrolladas y la Unión Europea se analiza desde tres escenarios: PIB por persona ocupada, PIB por hora trabajada y producción por trabajador.

- PIB por persona ocupada*: este escenario expresa qué tanto PIB puede llegar a generar en un país un trabajador de una empresa. En el gráfico 4 se observa el comportamiento por país de la relación del PIB por persona ocupada (por empleado) durante los últimos años. Los que presentan los resultados más altos son, de mayor a menor, Estados Unidos, Irlanda, Bélgica, Francia, Suecia, Noruega y Luxemburgo. Los países con menor PIB por persona ocupada son, de menor a mayor, Rumania, Bulgaria, Hungría, Croacia y República Checa. Más adelante, en este trabajo se presentará la comparación de este comportamiento con el indicador KILM 7.

Gráfico 4. Productividad laboral (estimaciones de la Conference Board) – PIB por persona ocupada – economías desarrolladas y la Unión Europea

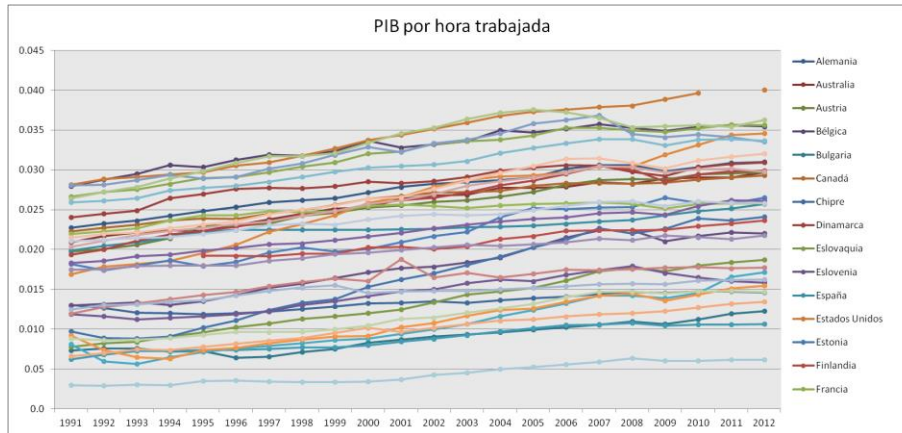


Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM* 8va. edición.

- PIB por hora trabajada*: este escenario muestra qué tanto PIB se puede generar en un país por una hora trabajada por un empleado. En el gráfico 5 se observa que los países que presentan mayores resultados son, de mayor a menor, Estados Unidos, Noruega, Francia, Bélgica, Irlanda, Luxemburgo y los Países Bajos. Los países que presentan menor PIB por hora trabajada son, en orden de menor a mayor, Rumania,

Hungría, Bulgaria, Polonia y República Checa. Más adelante, en este trabajo se presentará la comparación de este comportamiento con el indicador KILM 7.

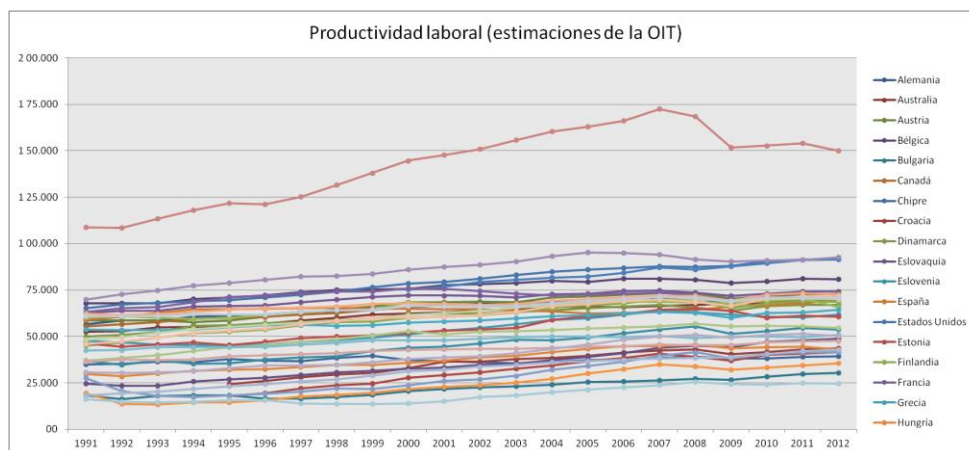
Grafica 5. Productividad laboral (estimaciones de la Conference Board) – PIB por hora trabajada – economías desarrolladas y la Unión Europea



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM* 8va. edición.

- *Producción por trabajador*: este escenario presenta cuál es la productividad de una persona empleada en un país determinado. En el gráfico 6 se ve que los países con mayores resultados son, de mayor a menor, Luxemburgo, Noruega, Estados Unidos, Irlanda y Bélgica. Los de menor productividad laboral son, de menor a mayor, Rumania, Bulgaria, Letonia, Chipre y Polonia. Más adelante, en el presente trabajo se presentará la comparación de este comportamiento con el indicador KILM 7.

Gráfico 6. Productividad laboral (estimaciones de la OIT) – producción por trabajador – economías desarrolladas y la Unión Europea



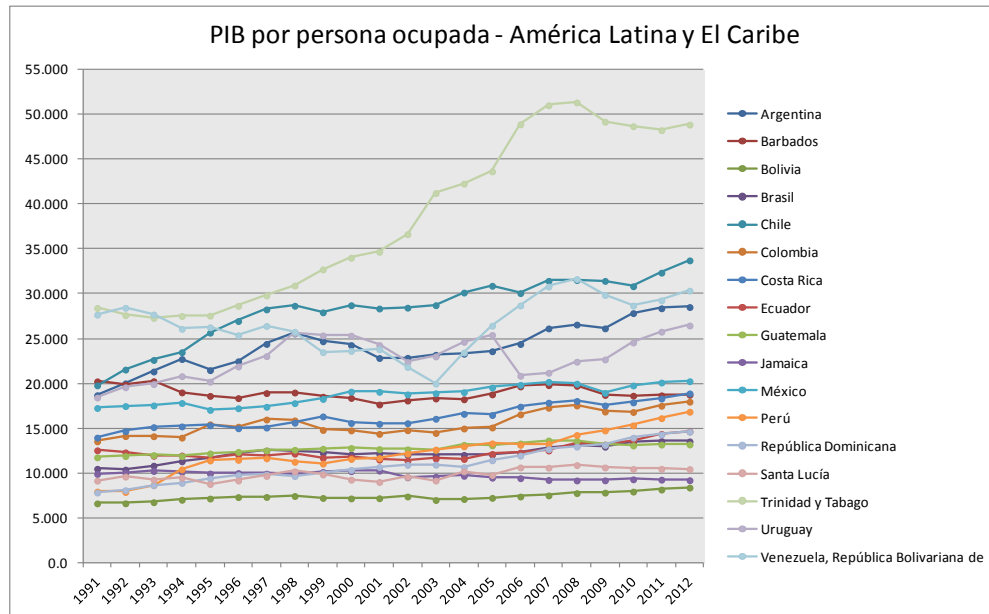
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). Software KILM 8va. edición.

b) América Latina y el Caribe

A continuación se muestra la productividad laboral en América Latina y el Caribe desde tres escenarios: PIB por persona ocupada, PIB por hora trabajada y producción por trabajador.

- PIB por persona ocupada:* como se mencionó más arriba, este escenario expresa qué tanto PIB puede llegar a generar en un país un trabajador de una empresa. En el gráfico 7 se puede observar que los países que presentan mayores resultados son, en orden de mayor a menor, Trinidad y Tobago, Chile, Venezuela, Argentina, Uruguay y México. Los países que presentan menor PIB por persona ocupada son, de menor a mayor, Bolivia, Jamaica, Santa Lucía, Guatemala y Brasil.

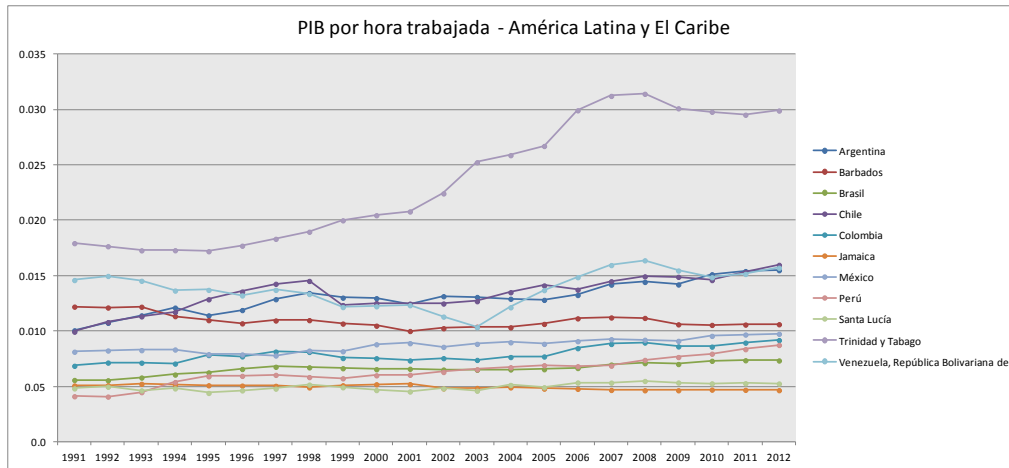
Gráfico 7. Productividad laboral (estimaciones de la Conference Board) – PIB por persona ocupada – América Latina y el Caribe



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). Software KILM 8va. edición.

- PIB por hora trabajada:** como se mencionó anteriormente, este escenario muestra qué tanto PIB se puede generar en un país por una hora trabajada por un empleado. En el gráfico 8 se puede observar que los países que presentan mayores resultados son, en orden de mayor a menor, Trinidad y Tobago, Chile, Venezuela, Argentina, Barbados y México. Los países que presentan menor PIB por hora trabajada son, de menor a mayor, Jamaica, Santa Lucía, Brasil y Perú.

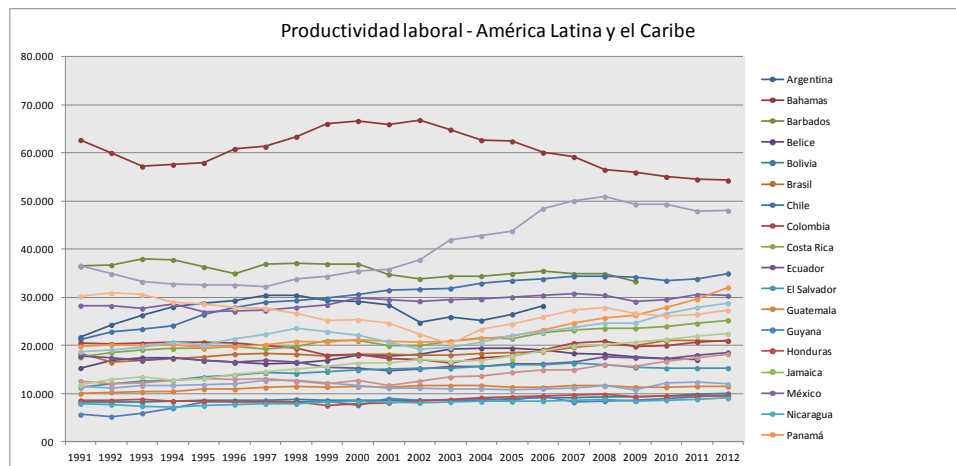
Gráfico 8. Productividad laboral (estimaciones de la Conference Board) – PIB por hora trabajada – América Latina y el Caribe



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM 8va edición.*

- Producción por trabajador:* como se mencionó anteriormente, este escenario presenta cuál es la productividad de una persona empleada en un país determinado. En el gráfico 9 se puede observar que los países que muestran mayores resultados son, de mayor a menor, Bahamas, Trinidad y Tobago, Chile, Barbados y México; y en los últimos años, Panamá. Los de menor productividad laboral son, de menor a mayor, Nicaragua, Honduras, Guyana, Guatemala y Paraguay.

Gráfico 9. Productividad laboral estimaciones de la OIT) – producción por trabajador – América Latina y el Caribe



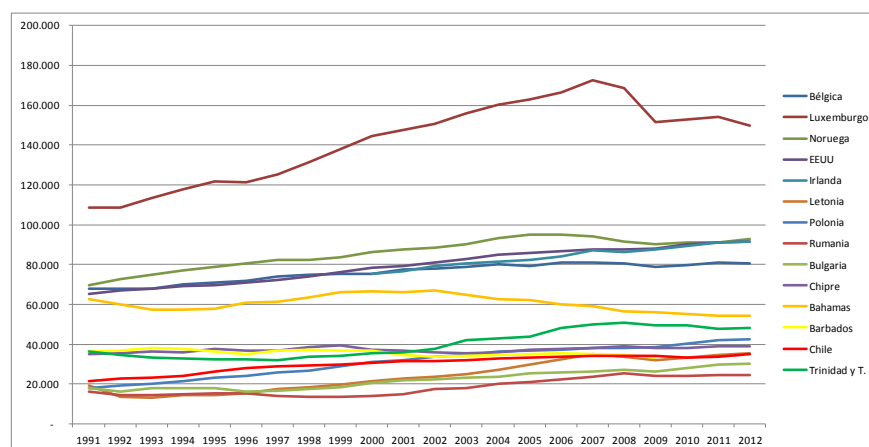
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM 8va. edición*

c) Comparación productividad laboral Economías desarrolladas y países de América Latina y El Caribe

Al comparar la productividad laboral de estos países, se ve que los países de América Latina que presentan mayor productividad están relativamente al mismo nivel de la productividad laboral de los países de economías desarrolladas con menor productividad laboral (gráfico 10 y tabla 2). Esto lleva a reflexionar sobre qué tan eficientes están siendo los trabajadores de los países de América Latina en comparación con los países de economías desarrolladas y qué tan competitivo se puede llegar a ser frente a estas economías, sin hablar del resto de países de Latinoamérica, quienes deben hacer un esfuerzo mucho mayor para llegar a competir con estos países.

Se deben aprovechar los aprendizajes que han tenido los países de economías desarrolladas que son altamente productivos, y tomar esas lecciones aprendidas para tenerlas como referencia a la hora de tomar decisiones y de ejecutar planes de acción en las diferentes organizaciones. Como se ve en el gráfico 10, en cuanto a productividad laboral, Bahamas sobresale frente a los demás países de América Latina y el Caribe (Chile, Trinidad y Tobago y Barbados).

Gráfico 10. Productividad laboral en América Latina y el Caribe vs. economías desarrolladas y países de la Unión Europea



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software KILM* 8va. edición.

Tabla 2. Productividad laboral en América Latina y el Caribe vs. economías desarrolladas y países de la Unión Europea

Observación	País	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Economías desarrolladas > productividad laboral	Bélgica	67.711	67.918	67.875	70.200	71.063	72.061	73.989	75.117	75.263	75.502	77.598	78.192	78.880	79.998	79.467	80.956	80.934	80.527	78.754	79.609	81.028	80.810	
	Luxemburgo	108.688	108.436	113.355	117.888	121.788	121.207	125.211	131.443	138.018	144.672	147.647	150.868	155.806	160.504	162.903	166.226	172.459	168.442	151.656	152.744	153.946	149.978	
	Noruega	69.792	72.625	74.762	77.229	78.848	80.575	82.190	82.404	83.786	86.089	87.504	88.572	90.245	93.210	95.080	94.908	94.111	91.399	90.409	90.952	91.053	92.694	
	EEUU	65.209	67.076	68.014	69.057	69.509	70.922	72.428	74.158	76.407	78.364	79.294	81.153	82.972	84.850	86.040	86.738	87.618	87.432	87.876	90.451	91.296	91.710	
	Irlanda	19.276	13.481	13.265	14.542	14.564	15.574	17.532	18.370	19.542	21.582	22.862	23.676	25.133	27.185	29.989	32.368	34.931	33.664	31.941	33.260	34.453	35.380	
Economías desarrolladas < productividad laboral	Polonia	18.140	19.275	20.190	21.595	23.092	24.329	25.757	26.877	28.989	31.092	32.147	33.619	34.764	36.178	36.632	37.381	37.996	38.320	38.780	40.425	42.021	42.704	
	Rumania	16.072	14.625	14.566	14.823	15.493	15.491	13.980	13.528	13.466	13.956	14.964	17.455	18.201	19.982	21.223	22.488	23.635	25.458	24.154	23.954	24.763	24.556	
	Bulgaria	18.100	16.112	17.794	18.205	18.171	16.461	16.577	17.441	18.581	20.632	21.783	22.577	23.091	23.884	25.334	25.778	26.248	27.010	26.433	28.272	29.805	30.327	
	Chile	34.879	35.306	36.474	35.993	37.656	37.014	36.629	38.372	39.575	37.304	36.602	36.115	35.594	36.085	37.283	37.545	38.239	38.854	38.181	38.172	38.861	39.165	
	Bahamas	62.722	60.036	57.199	57.584	57.934	60.840	61.309	63.382	66.045	66.666	65.980	66.873	64.866	62.674	62.431	60.094	59.180	56.517	55.955	55.054	54.504	54.282	
América Latina y el Caribe	Barbados	36.458	36.692	37.980	37.804	36.292	34.981	36.967	37.110	36.895	36.857	34.769	33.835	34.330	34.428	34.862	35.522	34.851	34.822	33.312				
	Chile	21.283	22.871	23.401	24.142	26.439	27.907	28.993	29.378	29.764	30.637	31.460	31.688	31.862	32.873	33.439	33.781	34.358	34.342	34.204	33.468	33.802	34.967	
	Trinidad y T	36.587	34.835	33.226	32.710	32.560	32.502	32.219	33.771	34.280	35.403	35.739	37.788	41.881	42.739	43.759	48.414	50.042	50.937	49.338	49.318	47.916	48.012	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). *Software* KILM 8va. edición.

- Comparación de indicadores: horas de trabajo (KILM 7) y productividad laboral (KILM 17)

Si se les da una mirada a los gráficos anteriores, se observa que la tendencia mundial en los países de economías desarrolladas es a una disminución de las horas trabajadas y a un aumento en su productividad laboral.

Al comparar los dos indicadores, KILM 7 —horas de trabajo— y KILM 17 —productividad laboral—, se observa que los países de economías desarrolladas que trabajan menos número de horas presentan mayor productividad laboral; entre ellos, Estados Unidos, Noruega, Francia, Bélgica, Irlanda, Luxemburgo y los Países Bajos. Igualmente, se observa que los países de economías desarrolladas que trabajan mayor número de horas presentan menor productividad laboral, entre ellos, Rumania, Bulgaria, Polonia y República Checa.

Al observar este mismo comportamiento en países de América Latina como Chile y México, se ve que estos dos, que son los que más horas destinan para trabajar, a su vez son los que mayor PIB por persona ocupada, mayor PIB por hora trabajada y mayor productividad generan; es decir, que la relación es inversa a lo que se presenta en las economías desarrolladas y los países de la Unión Europea. Sin embargo, como lo menciona el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile, la productividad del trabajo no solo depende de un único factor:

Existe una relación importante entre la productividad y la cantidad de horas de trabajo. En general, los países en los cuales las personas trabajan una menor cantidad de horas en el año tienen una mayor productividad que aquellos en los

cuales trabajan una cantidad de horas mayor. La productividad del trabajo es una ecuación compleja y su resultado no depende de un único factor. La tecnología, los niveles de educación y calificación laboral, de los salarios y de los precios, entre otros, son indicadores que pesan en conjunto sobre el fenómeno. Sin embargo, en términos globales, la relación que se observa es que a mayor duración de la jornada laboral, menor productividad individual (Echeverría y Jeria, 2005).

Los países observados arriba que presentan una alta productividad y una reducción en las horas trabajadas son en su mayoría países con altos niveles de educación y de inversiones tecnológicas. Una base importante en el crecimiento económico de un país es el nivel de desarrollo de las personas, los conocimientos que estas posean, la capacidad de toma de decisiones acertadas y la creatividad de las personas, lo cual los lleva a ser más innovadores y a crear conocimientos nuevos; de esta forma, logran ser países y economías competitivas, con altos niveles de sostenibilidad y crecimiento.

Cuando las personas aprovechan estas potencialidades, logran altos niveles de eficiencia, le sacan el máximo provecho a los insumos suministrados y reinventan la manera de hacer las cosas, para hacer más con los mismos insumos suministrados y en el menor tiempo posible. Esto demuestra que para ser más eficaces en el trabajo no necesariamente hay que trabajar más horas, pero que sí hay que estar preparado para ello.

Casos de éxito de implementación de reducción de la jornada laboral

Caso Chile

De acuerdo con la Dirección del Trabajo de Chile, el gobierno de Chile implementó una reducción de la jornada laboral de su país, restringiendo en 2001 las horas extraordinarias y reduciendo la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales. Con esto buscaba mejorar la calidad de vida de los trabajadores y un crecimiento económico del país, logrando que, a pesar de disminuir la jornada laboral, se mantuviera o aumentara la productividad del trabajo. Con este modelo, el gobierno chileno busca llegar a unos niveles de producción más intensivos, dándole mayor importancia a la tecnología, a la informatización y a la calificación de los trabajadores. La primera medición del modelo arrojó resultados positivos (datos entregados por el INE y el Banco Central y corroborados

por el estudio de la Universidad de Chile), manteniendo e incluso mejorando la productividad entre un 4% y un 6%, en enero del mismo año (Echeverría y Jeria, 2005). En los gráficos 4 y 5 se observa reflejada la política implementada en Chile, la disminución de horas de trabajo y el aumento en su productividad laboral.

Tabla 3. Opinión de personas ocupadas, sobre aspectos positivos y negativos de la reducción de la jornada

Opinión de personas ocupadas sobre aspectos positivos y negativos de la reducción de jornada

"¿Cuáles cree ud. que serán los aspectos positivos que puede producir la reducción de la jornada?" (Opciones de respuesta múltiple)		"¿Y cuáles pueden ser los aspectos negativos que se pueden producir?" (Opciones de respuesta múltiple)	
Habrá menor congestión en el tránsito en las horas punta	18,6%	Habrá mayor tensión laboral por apurar el trabajo	39,3%
Las personas se esforzarán por trabajar mejor	24,0%	Sobrará tiempo y se fomentará el ocio	7,5%
Mejorará el ambiente de trabajo	26,2%	Aumentará el estrés de los trabajadores	9,0%
Los padres estarán más con sus hijos	53,4%	Se perderán momentos para compartir con compañeros de trabajo	5,1%
Bajará el estrés de los trabajadores	38,7%	Habrá más conflictos en el hogar	4,1%
No tiene efectos positivos	1,2%	No tiene efectos negativos	45,5%

Fuente: Encuesta Barómetro CERC, Diciembre 2004

Fuente: Echeverría y Jeria (2005), a partir de encuesta Barómetro CERC (2004).

Tabla 4. Opinión de personas ocupadas, sobre uso de las tres horas adicionales libres que proporciona la reducción de la jornada

Opinión de personas ocupadas sobre uso de las 3 horas adicionales libres que proporciona la reducción de la jornada

"A partir de este 1° de enero de 2005, la jornada ordinaria de trabajo de los chilenos se reducirá de 48 a 45 horas a la semana. ¿En qué cree Ud. los trabajadores invertirán esas 3 horas de tiempo libre que dispondrán? (respuesta múltiple)"	ABC1	C2	C3	D-E	Total
Hacer una actividad no Remunerada que siempre quiso	0,9%	5,9%	5,6%	16,2%	9,1%
Compartir más con su familia	64,8%	93,9%	76,2%	62,8%	74,6%
Hacer actividad física, deportes	3,2%	41,4%	16,8%	16,0%	20,8%
Participar en actividades Sociales y/u de vecindario	22,2%	7,6%	2,8%	9,8%	7,2%
Estudiar algo distinto	3,7%	9,0%	9,6%	7,7%	8,5%
Alguna actividad cultural	17,7%	14,8%	8,5%	11,8%	11,4%
Podrá dormir más	20,8%	22,2%	19,8%	30,9%	24,2%

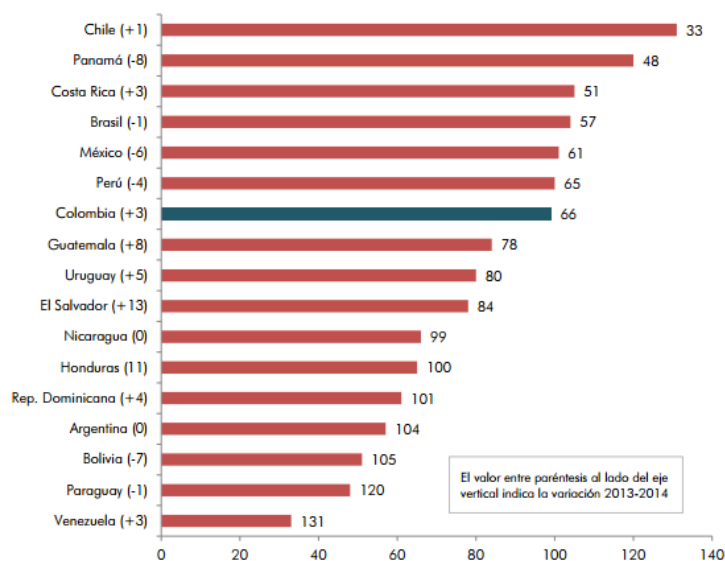
Fuente: Encuesta Barómetro CERC, Diciembre 2004

Fuente: Echeverría y Jeria (2005), a partir de encuesta Barómetro CERC (2004).

En las tablas anteriores se pueden observar los resultados publicados por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, de una encuesta realizada por Barómetro CERC en 2004, acerca de la opinión de personas sobre los aspectos positivos y negativos de la reducción de la jornada en Chile, y sobre el uso de las tres horas adicionales libres.

Cabe resaltar que Chile es uno de los países más competitivos de América Latina (ver gráfico 11), lo que ayudó a que la medida de reducción de la jornada laboral tuviera resultados positivos, pues, como lo mencionan en el informe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, las mejoras en la productividad laboral no solo dependen de un único factor (reducción de las horas de trabajo), sino también de factores como la tecnología, el nivel de educación y el salario, entre otros.

Gráfico 11. Posiciones ocupadas por países de Latinoamérica



Fuente: Foro Económico Mundial, Reporte Global de Competitividad 2013-2014-2015.

Departamento Nacional de Planeación (s. f.)

Caso Royce Leather en Nueva Jersey (EE. UU.)

Andrew Bauer, Director ejecutivo de Royce Leather en Nueva Jersey (EE. UU.), empresa que fabrica billeteras, maletas y otros accesorios de cuero, recortó la jornada laboral de los 15 trabajadores de la línea de ensamble, quienes inicialmente trabajaban entre 9 y 10 horas al día, la redujo en dos o tres horas y mantuvo el tiempo de descanso y el salario.

Esta medida implementada (jornada laboral de siete horas) dio resultados positivos, en cuanto a que aumentó la producción diaria entre un 10% y un 15%; además, sus empleados (muchos de los cuales han estado en la compañía entre una y tres décadas), valoraron mucho el poder estar en sus casas más temprano (Andrew Bauer, en Goodman, 2014).

Productividad laboral en Colombia

La productividad laboral es uno de los temas que merece mayor atención por parte de las organizaciones, pues, si en una empresa hay trabajadores productivos, esto se va a ver reflejado no sólo en los resultados de la misma, sino también en los resultados del país. Como lo menciona Rosario Córdoba:

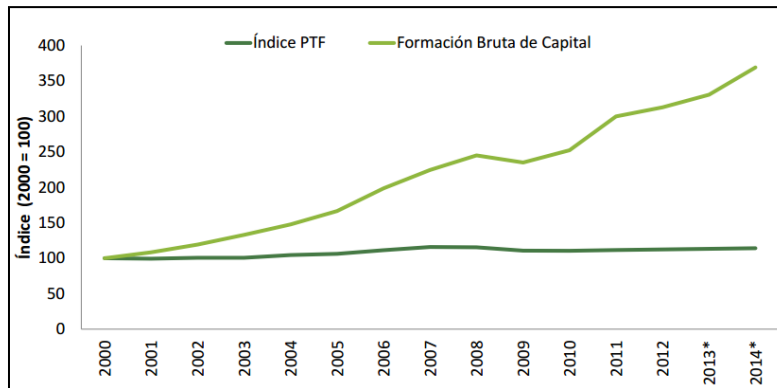
La productividad es uno de los principales determinantes del crecimiento de una economía y en Colombia es extremadamente baja. Si queremos crecer a tasas que nos permitan salir de la trampa de los ingresos medios, tenemos necesariamente que aumentar la productividad total de los factores, esto es, la eficiencia con que utilizamos el capital y el recurso humano (Córdoba Garcés, 2015).

De acuerdo con el Reporte Global de Competitividad (RGC) 2014-2015 publicado por el Foro Económico Mundial (FEM), en el cual se califica a los países en términos de su competitividad⁵, Colombia ocupó el puesto 66 entre 144 economías, mejorando su posición frente al año anterior. El informe evalúa tres factores (compuestos por doce pilares). El primero, son los requerimientos básicos (contiene los pilares de instituciones, infraestructura, entorno macroeconómico y salud y educación primaria); el segundo, son los factores que mejoran la eficiencia (contiene los pilares de educación superior y capacitación, eficiencia del mercado de bienes, eficiencia del mercado laboral, desarrollo del mercado financiero, preparación tecnológica y tamaño del mercado); y el tercero, factores de innovación y sofisticación (contiene los pilares de sofisticación de los negocios, e innovación) (Departamento Nacional de Planeación, s. f., pág. 2).

Rosario Córdoba, presidenta del Consejo Privado de Competitividad en Colombia, en la presentación del informe, realizada en diciembre de 2015, menciona que en Colombia, mientras que la inversión ha venido creciendo desde el año 2000, la productividad se mantuvo constante, como se puede observar en el gráfico 12 (Córdoba Garcés, 2015).

⁵ La FEM define la competitividad como todos los factores que determinan la productividad de un país.

Gráfico 12. Evolución de la inversión y la productividad en Colombia, 2000-2014



Fuente: DANE – DIAN. Cálculos OEE – MINCIT, en Consejo Privado de Competitividad (2015).

Se menciona también que la productividad laboral en Colombia es el 22% de la productividad laboral de los Estados Unidos; es decir, que, para un mismo trabajo, mientras que en Colombia se requieren 4,4 trabajadores, en Estados Unidos solo se necesita un (1) trabajador (Córdoba Garcés, 2015).

Esto no quiere decir que las personas no trabajen, sino que una persona es más eficiente en su trabajo cuando cuenta con la formación adecuada para desarrollar sus actividades, explica Rosario Córdoba en una entrevista del periódico El Tiempo, y agrega que la baja productividad en el país no solo está sustentada en que el trabajador pierda tiempo, sino en que en él también influyen otros factores, como por ejemplo, el contar con una buena educación accesible a todas las personas, el hacer reuniones eficientes con objetivos concretos y la puntualidad, entre otros (Morales Manchego, 2014).

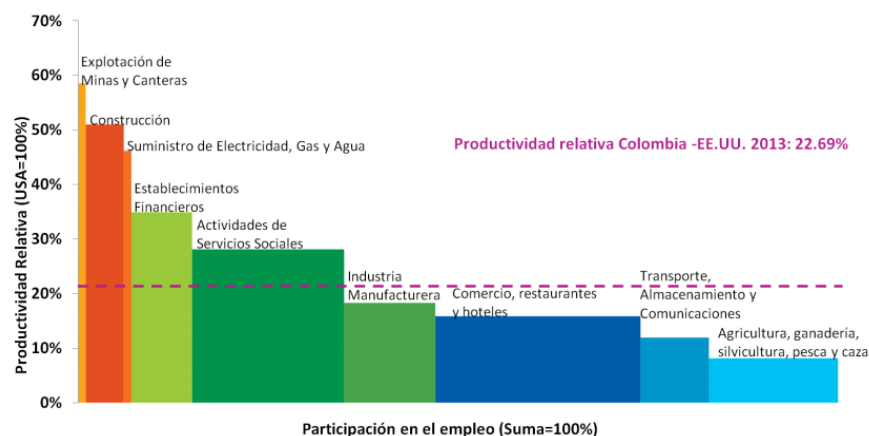
En Colombia son varios los factores en los cuales se debe trabajar; no solo en mayor formación para los empleados, sino también en proporcionar los trabajos adecuados de acuerdo con las capacidades de las personas, para que se pueda explotar el máximo potencial de ellas. En ocasiones, muchos puestos de trabajo son ocupados por personas que tienen profesiones distintas que no tienen ninguna relación con el rol que deben desempeñar, o simplemente se les asignan responsabilidades a personas que aún no están capacitadas para asumirlas.

El gobierno también juega un papel importante en cuanto a la productividad laboral de los países, a lo cual Colombia no es ajena, pues tiene la responsabilidad de asignar los recursos y de efectuar una buena gestión de estos en los diferentes sectores que considere que se requiere atención y mayor esfuerzo.

Productividad laboral en los sectores de la economía en Colombia

En el gráfico 13 se observa la productividad laboral en los diferentes sectores de la economía de Colombia, comparada con la de Estados Unidos.

Gráfico 13. Productividad laboral relativa en Colombia y EE. UU., por sectores, 2013



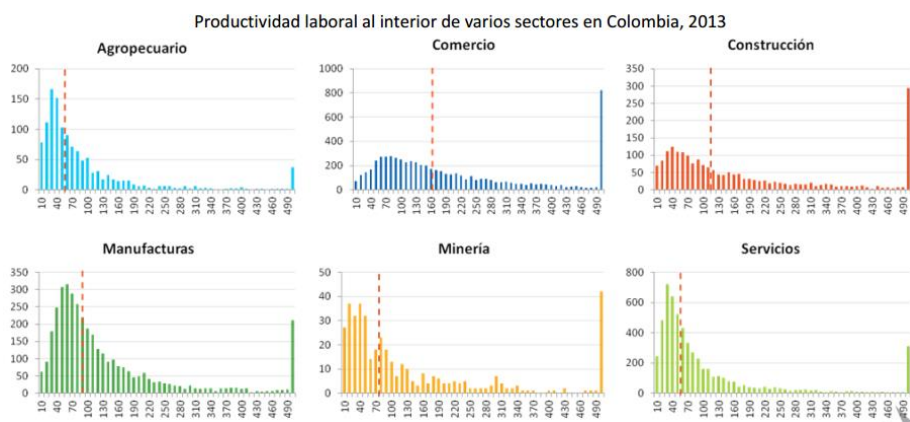
Fuente: cálculos del Consejo Privado de Competitividad, con base en DANE, BEA y Banco Mundial (Consejo Privado de Competitividad, 2015).

Hacia la derecha se encuentran ubicados los sectores de la economía colombiana que aportan en mayor proporción con un empleo para las personas en el país y que, a su vez, son los que generan menor productividad, y a la izquierda, los sectores que generan menos empleo; sin embargo, son los que mayor productividad aportan. En el gráfico 14 se muestra la productividad laboral en los diferentes sectores en las empresas que lo conforman, y se observa que hay un comportamiento similar en todos los sectores; es decir, son muy pocas las empresas que generan alta productividad (ubicadas a la izquierda de los gráficos), y la mayoría tienen baja productividad (Consejo Privado de Competitividad, 2015).

Esto lleva a reflexionar a qué le estamos invirtiendo esfuerzos, tanto en los sectores económicos como en las diferentes empresas que los conforman, y qué tan positivos son los

beneficios que estamos obteniendo, ya que aquello que mueve las grandes masas no es lo que más productividad genera. O tal vez lo que hay que hacer es implementar estrategias diferentes en esos sectores de la economía que no se mueven al mismo ritmo que otros.

Gráfico 14. Productividad laboral al interior de varios sectores en Colombia, 2013



Fuente: Consejo Privado de Competitividad, con base en la Superintendencia de Sociedades.

Educación en Colombia

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el ritmo con el que se dan los cambios económicos, sociales y tecnológicos ha puesto a la educación, la calificación y la formación como aspectos importantes en el desarrollo, tanto económico como social de los países. La OIT también afirma que: “La calificación y la formación aumentan productividad e ingresos, y facilitan la participación de todos en la vida económica y social. Son fundamentales para incrementar la productividad y la competitividad” (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

De acuerdo con el Reporte Global de Competitividad 2014-2015, aunque Colombia mejoró en términos generales su medición en cuanto a la educación, hay aspectos que desmejoraron y en los cuales se debe trabajar más, como son la educación primaria, la educación superior y la capacitación (ver tabla 5) (RGC, en Departamento Nacional de Planeación, s. f.).

Tabla 5. Posición obtenida por Colombia: Escalafón general (IGC), subíndices y pilares de competitividad, 2012-2014

Posición en: Escalafón general / Subíndice / Pilar	Posición absoluta			Cambio en posición absoluta		Posición relativa ¹ (%)			Cambio en posición relativa (%)	
	2014	2013	2012	2013-2014	2012-2013	2014	2013	2012	2013-2014	2012-2013
Número de países	144	148	144							
Posición general	66	69	69	3	0	54,2	53,4	52,1	0,8	1,3
Requerimientos básicos	78	80	77	2	-3	45,8	45,9	46,5	-0,1	-0,6
Instituciones	111	110	109	-1	-1	22,9	25,7	24,3	-2,8	1,4
Infraestructura	84	92	93	8	1	41,7	37,8	35,4	3,8	2,4
Entorno macroeconómico	29	33	34	4	1	79,9	77,7	76,4	2,2	1,3
Salud y educación primaria	105	98	85	-7	-13	27,1	33,8	41,0	-6,7	-7,2
Factores que mejoran la eficiencia	63	64	63	1	-1	56,3	56,8	56,3	-0,5	0,5
Educación superior y capacitación	69	60	67	-9	7	52,1	59,5	53,5	-7,4	6,0
Eficiencia del mercado de bienes	109	102	99	-7	-3	24,9	31,1	31,3	-6,8	-0,2
Eficiencia del mercado laboral	84	87	88	3	1	41,7	41,2	38,9	0,5	2,3
Desarrollo del mercado financiero	70	63	67	-7	4	51,4	57,4	53,5	-6,0	4,0
Preparación tecnológica	68	87	80	19	-7	52,8	41,2	44,4	11,6	-3,2
Tamaño del mercado	32	31	31	-1	0	77,8	79,1	78,5	-1,3	0,6
Factores de innovación y sofisticación	64	69	66	5	-3	55,6	53,4	54,2	2,2	-0,8
Sofisticación de los negocios	62	63	63	1	0	56,9	57,4	56,3	-0,5	1,2
Innovación	77	74	70	-3	-4	46,5	50,0	51,4	-3,5	-1,4

Fuente: Reporte Global de Competitividad ediciones 2012 - 2014, Elaboración DNP - DDE.

¹ Porcentaje de países superados por Colombia en el escalafón. Los caracteres en rojo significan que se presentó un descenso en el escalafón.

Fuente: RGC (Departamento Nacional de Planeación, s. f.).

El gobierno de Colombia ha hecho esfuerzos por continuar invirtiendo en el sector educativo; sin embargo, al compararlo con países desarrollados, esta inversión es relativamente baja. De acuerdo con estadísticas proporcionadas por CEPAL, la cobertura de la educación en Colombia se ubica, inclusive, por debajo del promedio de América Latina y el Caribe (tabla 6) (CEPAL, UNESCO y MEN, en Melo B., Ramos F., y Hernández S., 2014).

Parte importante de las bases de la educación se fomenta en los colegios a los que asisten los estudiantes desde temprana edad; por esto, es importante contar con docentes capacitados y formados en pedagogía, que cuenten con capacidades para la enseñanza y, sobre todo, con conocimiento profesional de las materias que dictan en estas instituciones, pues en ocasiones se ven profesores enseñando materias en las que no han tenido un formación.

Tabla 6. Tasa bruta de cobertura educación superior

País	Tasa de Cobertura 2009	Tasa de Cobertura 2010	Tasa de Cobertura 2011
Promedio América Latina y el Caribe*	39,6	41,2	42,3
Argentina	71,0	75,0	
Chile	59,0	66,0	71,0
Colombia	35,3	37,1	40,3
Cuba	115,0	95,0	80,0
México	26,0	27,0	28,0
Panamá	43,0	44,0	42,0
Paraguay	37,0	35,0	
Puerto Rico	81,0	86,0	86,0
Uruguay	63,0	63,0	
Venezuela	78,0		
República de Corea	102,0	101,0	101,0
Finlandia	92,0	94,0	96,0
Estados Unidos	88,0	93,0	95,0
Eslovenia	86,0	88,0	85,0
Nueva Zelandia	83,0	83,0	81,0
Australia	76,0	80,0	83,0
Dinamarca	74,0	74,0	
Islandia	74,0	78,0	81,0
Noruega	73,0	73,0	73,0
España	73,0	78,0	83,0
Suecia	71,0	75,0	74,0
Polonia	71,0	74,0	74,0
Bélgica	65,0	68,0	69,0
Italia	65,0	64,0	64,0
Holanda	62,0	64,0	76,0
Israel	62,0		
Portugal	63,0	66,0	
Hungría	62,0	60,0	60,0
Irlanda	63,0	71,0	73,0
República Checa	61,0	63,0	65,0
Austria	61,0	69,0	71,0
Japón	58,0	58,0	60,0
Reino Unido e Irlanda del Norte	59,0	61,0	61,0
Francia	54,0	56,0	57,0
Eslovaquia	55,0	56,0	55,0

* Datos tomados de la CEPAL, promedio para 41 países.

Fuente: CEPAL, UNESCO, MEN.

Fuente: CEPAL, UNESCO y MEN, en Melo B., Ramos F., y Hernández S. (2014).

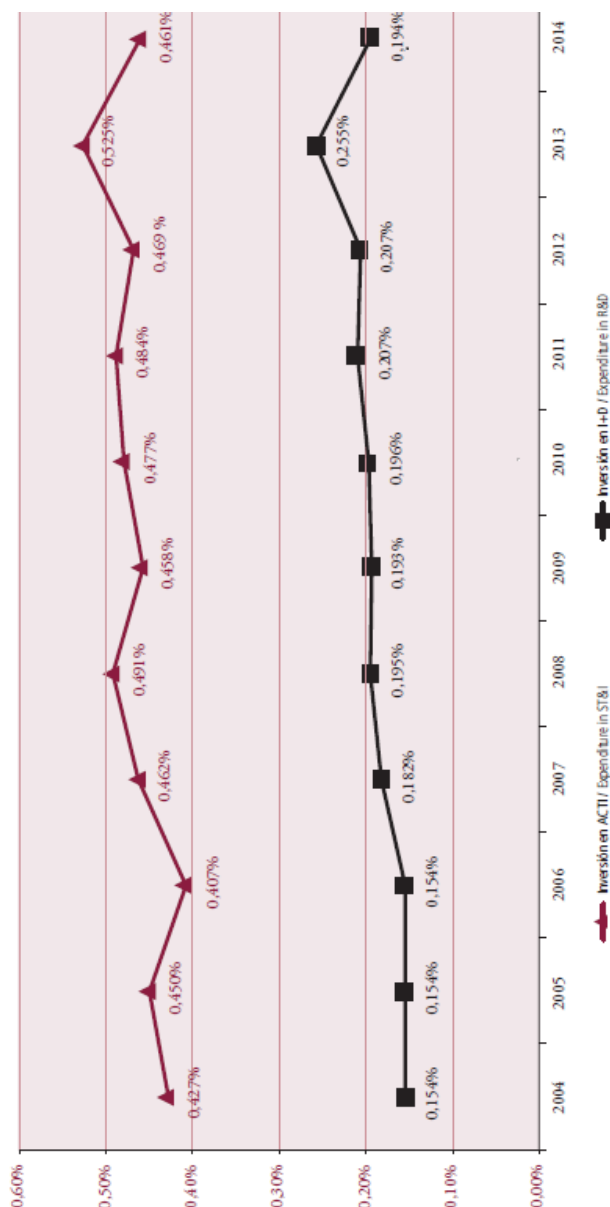
Ciencia, tecnología e innovación en Colombia

En la décima edición del Informe de indicadores de ciencia y tecnología para Colombia que publicó el Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología, se puede observar que el país ha venido destinando un porcentaje (%) del PIB para estas actividades, y que a lo largo de

los años ha experimentado un leve incremento (gráfico 15) (OCyT, DANE – EDIT II a VI, en Pardo Martínez, 2014).

Este es un aspecto positivo que le aporta al crecimiento económico del país; sobre todo, el hecho de que el gobierno se interese por hacer inversiones de recursos, pues sabe la importancia que representa para un país el contar con avances científicos y tecnológicos.

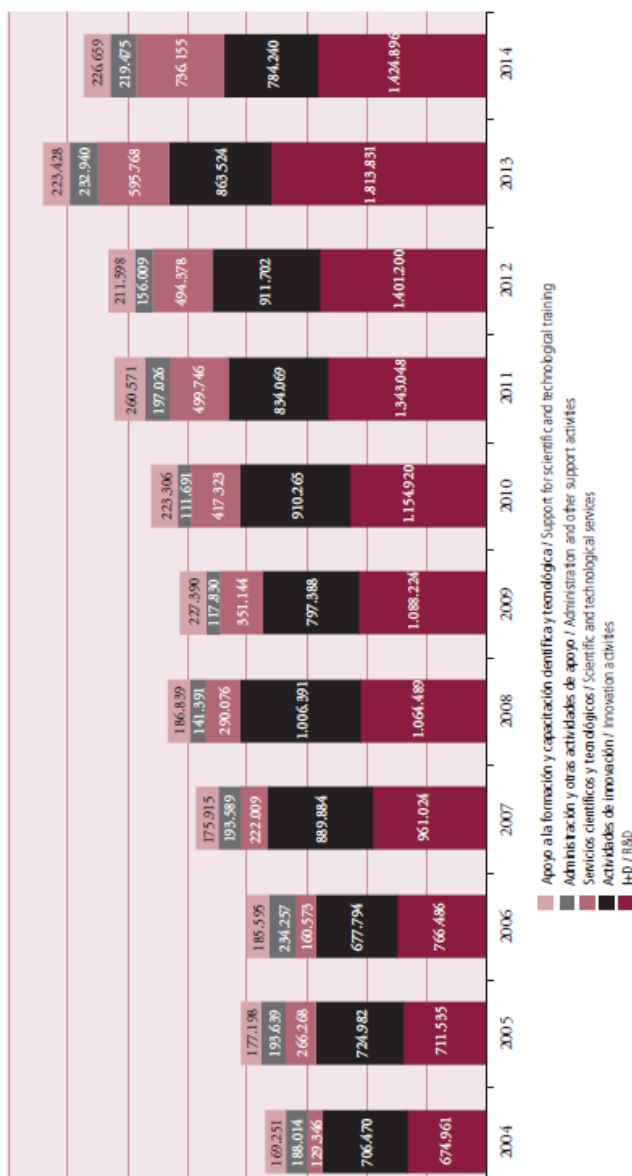
Gráfico 15. Evolución de las actividades de ciencia, tecnología e innovación, ACTI como porcentaje del PIB, 2004-2014



Fuentes: OCyT, DANE-EDIT II a VI, en Pardo Martínez (2014). Cálculos: OCyT.

En el gráfico 16 vemos la inversión, en pesos colombianos, en las ACTI. Las mayores inversiones en estas actividades provienen de entidades públicas (un 58,22%), seguidas de entidades privadas (un 39,65%), y un porcentaje mínimo (tan solo un 2,13%), de entidades internacionales. Las empresas, instituciones de educación superior y las entidades del Gobierno son las que mayor ejecución de estas actividades realizan.

Gráfico 16. Inversión nacional en ACTI por tipo de actividad, 2004-2014. Millones de pesos 2013



Fuentes: OCyT, DANE-EDIT II a VI en Pardo Martínez (2014). Cálculos: OCyT.

Al comprar con países desarrollados las inversiones realizadas en Colombia, la brecha sigue siendo alta, tal y como se puede observar en la tabla 7.

Tabla 7. Inversión en ACTI como porcentaje del PIB, según países seleccionados, 2004-2012

País+región Country-Region	Año										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Argentina	0,46%	0,41%	0,43%	0,47%	0,48%	0,49%	0,54%	0,56%	0,59%	0,65%	
Brazil	1,31%	1,31%	1,31%	1,29%	1,41%	1,50%	1,59%	1,65%	1,65%	1,74%	
Canada ¹	1,99%	2,01%	1,99%	1,86%	1,90%	1,87%	1,92%	1,82%	1,74%	1,69%	
Chile ¹	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,33%	0,39%	0,38%	0,33%	0,34%	0,35%	
Colombia	0,40%	0,43%	0,45%	0,41%	0,46%	0,49%	0,46%	0,48%	0,48%	0,47%	
Costa Rica	0,84%	1,01%	n.d.	1,33%	1,31%	1,39%	1,37%	1,36%	1,77%	n.d.	
Cuba	0,94%	0,93%	0,84%	0,69%	0,72%	0,83%	1,02%	1,01%	0,45%	0,60%	
Ecuador	0,19%	n.d.	n.d.	0,20%	0,23%	0,38%	0,44%	0,47%	0,40%	n.d.	
España ¹	1,65%	1,66%	1,12%	1,20%	1,27%	1,35%	1,39%	1,40%	1,36%	1,30%	
Estados Unidos ¹	2,55%	2,48%	2,50%	2,54%	2,62%	2,76%	2,81%	2,73%	2,76%	2,79%	
México	0,73%	0,69%	0,71%	0,65%	0,65%	0,69%	0,76%	0,75%	0,74%	0,73%	
Paraná ¹	0,28%	0,91%	0,77%	0,76%	0,47%	n.d.	0,39%	0,41%	0,45%	n.d.	
Portugal ¹	0,71%	0,74%	0,78%	0,99%	1,17%	1,50%	1,64%	1,59%	1,52%	n.d.	
Trinidad y Tobago	0,23%	0,21%	0,19%	0,12%	0,10%	0,08%	0,15%	0,13%	0,12%	0,12%	
Uruguay	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,54%	0,52%	0,78%	1,01%	0,82%	0,40%	
Venezuela	0,31%	0,25%	0,35%	1,78%	2,69%	2,54%	2,56%	n.d.	n.d.	n.d.	
América Latina y el Caribe Latin American and the Caribbean	0,84%	0,82%	0,84%	0,91%	1,02%	1,10%	1,17%	1,17%	1,13%	1,15%	

Fuente: Para Colombia OCyT; para el resto de países RICYT

Cálculos OCyT

¹ Hace referencia solo a I+D.

Incluidos only R&D

Fuente: para Colombia, OCyT; para el resto de países, RICYT (Pardo Martínez, 2014).

Encuestas aplicadas en empresas en Medellín

Con el fin de tener una referencia de cómo inciden las horas trabajadas en la productividad de los empleados, se realizaron encuestas en algunas empresas del sector de servicios de la ciudad de Medellín.

Los resultados arrojan que, aunque la mayoría de los empleados casi siempre cuentan con las herramientas necesarias para realizar su trabajo, el 37% de ellos consideran que estas herramientas no siempre son muy eficientes. En este punto hay oportunidad de mejora, para que las empresas revisen la clase de herramientas que compran para implementar los trabajos, ya que en ocasiones se hacen altas inversiones sobre herramientas que son muy buenas y han demostrado resultados positivos en otras empresas. Sin embargo, hay que recordar que, ni todas son iguales, ni todas las situaciones vividas en una empresa son exactamente las mismas que en otras; por dicha razón, al hacer este tipo de inversiones se debe revisar la situación interna de la empresa, el entorno que la rodea y la estrategia corporativa a la cual le está apuntando.

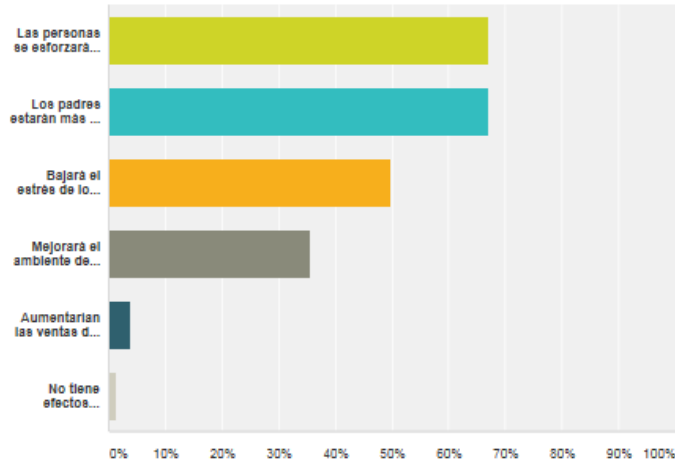
Con relación a los programas de capacitación que ofrece la empresa para sus empleados, aunque la gran mayoría considera que estos son muy buenos, el 45% de los encuestados casi nunca, rara vez o a veces participa de estos programas, lo que representa una cifra muy alta. Las empresas deberían preocuparse no solo por tener un plan de capacitación bueno, sino por darles la oportunidad a sus empleados de participar de estos programas, pues de nada sirve contar con ellos si no se hacen extensivos a los empleados. Es comprensible que no todas las empresas tengan recursos para capacitar el 100% de sus trabajadores; sin embargo, hay otras estrategias que se pueden implementar, tales como las transferencias de conocimiento de los empleados que asistieron a las capacitaciones hacia el resto del personal, de tal forma que el conocimiento no quede centrado en una única persona, sino que se pueda difundir en el resto de la organización.

En la encuesta se realizaron dos preguntas puntuales, para saber si las personas observaban aspectos positivos o negativos ante una posible reducción de la jornada laboral y cuáles eran esos aspectos. Los resultados se aprecian en los gráficos 17 y 18.

Gráfico 17. Aspectos positivos que puede producir una reducción de la jornada laboral

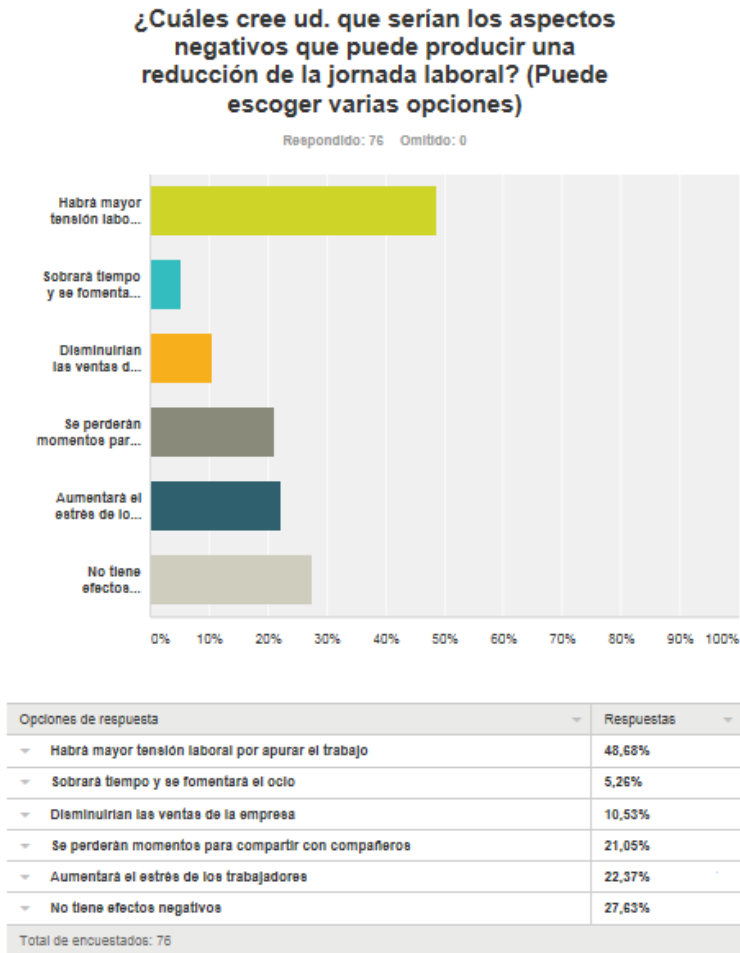
¿Cuáles cree ud. que serían los aspectos positivos que puede producir una reducción de la jornada laboral? (Puede escoger varias opciones)

Respondido: 76 Omítdo: 0



Opciones de respuesta	Respuestas
Las personas se esforzarán por trabajar mejor	67,11%
Los padres estarán más con sus hijos	67,11%
Bajará el estrés de los trabajadores	50,00%
Mejorará el ambiente de trabajo	35,53%
Aumentarían las ventas de la empresa	3,55%
No tiene efectos positivos	1,32%
Total de encuestados: 76	

Gráfico 18. Aspectos negativos que puede producir una reducción de la jornada laboral



Como se ve, son pocas las personas que relacionan la disminución de las horas trabajadas con un aumento en las ventas de la organización; sólo el 4% encuentra esta relación. Igualmente, es bajo el porcentaje de personas que relacionan la reducción de la jornada laboral con una disminución en las ventas: solo el 10% encuentra esta relación. Se puede inferir así que, ante una reducción de la jornada laboral, las ventas no se verían directamente afectadas, y que en principio éstas permanecerían constantes. Sin embargo, hay otros factores que sí tendrían impacto, tanto positivo como negativo. Dentro de lo positivo, sobresalen las mejoras en la calidad de vida de las personas y el empeño que le pongan los empleados al trabajo. Estos son aspectos que, si se saben aprovechar, y combinados con otras estrategias, podrían llegar a mejorar la productividad laboral de las organizaciones.

Dentro de los aspectos negativos que traería una reducción de la jornada de trabajo se encuentran el estrés y la tensión laboral, por contar con menos tiempo para realizar las mismas actividades. Estos aspectos merecen especial atención por parte de áreas especializadas en el tema, ya que se deben implementar estrategias para el manejo de estas situaciones, tales como dictar charlas sobre el uso eficiente del tiempo y sobre cómo hacer reuniones más efectivas. La empresa entrará a evaluar su situación particular y, de acuerdo con esto, se tomarán acciones correctivas.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado esta investigación y de haber consultado acerca de la influencia de las horas trabajadas por un empleado en su productividad, se puede decir que la productividad laboral es un aspecto de gran importancia para las organizaciones, pues influye en los rendimientos de la misma empresa y en los que esta tenga dentro del sector al cual pertenezca. Si una empresa cuenta con empleados productivos, puede llegar a sobresalir dentro de las de su sector; hablando de Colombia en particular, no sólo puede llegar a competir con empresas a nivel internacional, sino que, además, puede contribuir con el crecimiento del país.

Se puede inferir también que la reducción de la jornada laboral tiene cierta influencia en la productividad de los empleados; sin embargo, este punto hay que analizarlo con mucho detalle, pues no todas las organizaciones están preparadas para implementar este tipo de estrategias. En esta investigación se presentaron casos de éxito de empresas que, reduciendo la jornada de trabajo, lograron aumentos en la productividad laboral; pero, hay que tener en cuenta la situación particular de la empresa y del país, los factores críticos del entorno que la rodea, el personal que trabaja dentro de la organización, las políticas y estrategias definidas por la compañía y la capacidad de adaptación al cambio por parte de los empleados, entre otros factores que, sumados y analizados por cada una de las organizaciones, permitirán implementar este tipo de estrategias. En caso que se llegaran a implementar, se le debe hacer un seguimiento minucioso al comportamiento de la productividad, no solo a la del trabajador, sino a la de la compañía en general, de tal manera que su implementación no vaya a afectar negativamente otros aspectos de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aravena, C., y Fuentes, J. A. (agosto de 2013). El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 140. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago: Naciones Unidas.

Banco Mundial (2016). *Chile panorama general*. Obtenido de <http://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview>

Consejo Privado de Competitividad (2015). *Informe Nacional de Competitividad 2015-2016*. Bogotá. Disponible en <http://www.compite.com.co/site/>

Córdoba Garcés, R. (5 de noviembre de 2015). Video de lanzamiento del informe nacional de competitividad 2015-2016. *Video de lanzamiento del informe nacional de competitividad 2015-2016*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: S. I.

Departamento Nacional de Planeación (s. f.). *Reporte Global de Competitividad 2014-2015*. Foro Económico Mundial. Síntesis para Colombia. DNP.

Echeverría, M., y Jeria, L. (agosto de 2005). *Beneficios de reducir la jornada laboral e inequidades por resolver*. Dirección del Trabajo de Chile, Departamento de Estudios, Santiago de Chile. *Temas Laborales*, 10(23).

Goodman, M. (7 de agosto de 2014). Trabajar menos horas, ¿incrementa la productividad? En *BBC Mundo*. Obtenido de http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/08/140801_vert_cap_productividad_trabajar_menos_horas_yv

Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2015). Indicadores de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra. Cifras durante el segundo trimestre de 2015. *Boletín de prensa 383/15*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.

Instituto Tecnológico de CD Juárez Cathedra (2012). Principal causa para invertir en los factores que incrementan la productividad de la MIPYMES en CD. Juárez. *Academia Journals*. (A. Aldape Alamillo, ed.) Recuperado el 4 de octubre de 2014, de <http://academiajournals.com/downloads/CATHEDRAV1N2.pdf>

Melo B., L. A., Ramos F., J. E., y Hernández S., P. O. (2014). La Educación Superior en Colombia: Situación Actual y Análisis de Eficiencia. *Borradores de Economía*, 808. Banco de la República, Bogotá.

Morales Manchego, M. (27 de septiembre de 2014). Los colombianos trabajan mucho, pero les rinde poco. *El Tiempo*. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/baja-productividad-en-colombia-/14603116>.

Organización Internacional del Trabajo (15 de mayo de 2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 12 de 03 de 2016, de <http://www.ilo.org/americas/temas/formaci%C3%B3n-profesional/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Key indicators Indicadores of the labour market. Eight edition [Indicadores clave del mercado de trabajo. Octava edición]*. Geneva [Ginebra].

Organización Internacional del Trabajo (14 de octubre de 2011). *La OIT presenta la 7a edición de los “Indicadores Clave del Mercado de Trabajo” (KILM)*. Recuperado el 26 de septiembre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_165277/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2 de septiembre de 2007). *La productividad del trabajo más alta la tiene EE.UU. mientras en el resto del mundo algunas regiones avanzan pero otras permanecen rezagadas*. Recuperado el 26 de septiembre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo - OIT:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_083978/lang--es/index.htm

Pardo Martínez, C. I. (2014). *Indicadores de Ciencia y Tecnología Colombia 2014*. Bogotá: Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología OCyT. Obtenido de <http://ocyt.org.co/es-es/InformeAnualIndicadores/ArtMID/542/ArticleID/250/Indicadores-de-Ciencia-y-Tecnolog237a-Colombia-2014>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2013). Estadísticas. *Observatorio para la Productividad Laboral*. Recuperado el 19 de julio de 2015, de <http://www.productividadlaboral.gob.mx/Presentacion/EstadisticasDeProductividad/Index.aspx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2013). *Sistema de gestión para la productividad laboral*. México.

World Economic Forum (21 de agosto de 2014). Global Competitiveness Report 2014-2015. Recuperado el 20 de septiembre de 2015, de <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>