



Análisis de Literatura sobre la Reducción de la Jornada Laboral en Colombia



Juan Martín Acosta Dávila

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Afines

Trabajo de Grado

Montería

8 de julio de 2021

Análisis de Literatura sobre la Reducción de la Jornada Laboral en Colombia

Juan Martín Acosta Dávila

Trabajo de Grado

Asesor

Celene Margarita Romero Haddad

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Afines

Montería

2021

Resumen

En el actual debate legislativo de Colombia surgen diferentes posturas acerca de una reducción de la jornada laboral, ante este panorama se ofrece la necesidad constante de actualización e información. El objetivo de esta investigación fue analizar los planteamientos teóricos acerca de las consecuencias de la reducción de la jornada laboral y sus implicaciones en Colombia a través de una revisión sistemática de literatura. El instrumento utilizado fue el formato de ficha bibliográfica que ofrece la Universidad Cooperativa de Colombia. Se consultaron 40 referencias en los buscadores académicos Redalyc.com, Scielo.com y Dianlnet.com. Como resultados, se observó que la implementación en Colombia de la iniciativa de reducir la jornada laboral traería múltiples beneficios, aportes a la disminución del desempleo, el mejoramiento en la calidad de vida y la salud de los trabajadores, ya que previene las enfermedades a largo plazo producidas por el estrés y las excesivas horas de trabajo, y aporta a la relación familia-trabajo de cada uno de los colaboradores de las distintas organizaciones en el país. La investigación permite concluir que la reducción de la jornada laboral como ejercicio de flexibilización en la organización tiene mayores efectos positivos, y los efectos negativos serían consecuencia de una mala implementación que no tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y empresarios.

Palabras claves: Reducción, jornada laboral, flexibilidad, salario, horario

Abstract

In the current legislative debate in Colombia, different positions arise about a reduction in working hours, in view of this scenario, the constant need for updating and information is offered. The objective of this research was to analyze the theoretical approaches about the consequences of the reduction of working hours and their implications in Colombia through a systematic literature review. The instrument used was the bibliographic file format offered by the Universidad Cooperativa de Colombia. Forty references were consulted in the academic search engines Redalyc.com, Scielo.com and Dianlnet.com. As a result, it was observed that the implementation in Colombia of the initiative to reduce the working day would bring multiple benefits, contributions to the reduction of unemployment, the improvement in the quality of life and the health of workers, since it prevents diseases in the long term. term produced by stress and excessive hours of work, and contributes to the family-work relationship of each of the collaborators of the different organizations in the country. The research allows to conclude that the reduction of the working day as an exercise of flexibility in the organization has greater positive effects, and the negative effects would be the consequence of a bad implementation that does not take into account the needs of workers and employers.

Keywords: Reduction, working hours, flexibility, salary, hours

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Planteamiento del problema de investigación.....	5
Justificación	6
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	7
Metodología	8
Discusión.....	11
La reducción de la jornada laboral es un tema que se comenta en cada época	12
Satisfacción laboral y flexibilidad como camino de éxito para una reducción de la jornada laboral.....	15
Un punto de vista psicológico en miras de una reducción de la jornada laboral	22
Aspectos médicos frente a la reducción de la jornada laboral	23
Una mirada social de la reducción de la jornada laboral.....	27
Reducción de la jornada laboral en Colombia	31
Conclusiones	33
Referencias.....	35

Planteamiento del problema de investigación

Desde sus inicios para la Organización Internacional del Trabajo la regulación de la jornada laboral era un factor prioritario e importante para mejorar las condiciones del trabajador. En este sentido, fijó la jornada laboral en ocho horas diarias, estipulando así cuarenta y ocho horas semanales (OIT, Artículo 2 Convenio n. 30). No obstante, experiencias recientes en algunos países hacen mirar con benevolencia una reducción de la jornada laboral amparada en las repercusiones en la salud y en el bienestar del trabajador, además de sus implicaciones en la producción de las empresas.

Ante este panorama y los reiterados debates de académicos, políticos, empresarios y trabajadores que ven con cierto recelo esta iniciativa, se hace necesario revisar los impactos que pueden resultar de esta medida desde diferentes perspectivas. Esta revisión se fundamenta en la relevancia de este tema y en la importancia de una fuente de información académica que permite establecer su viabilidad para la producción en las organizaciones.

Por lo anterior, este trabajo académico se presenta como una oportunidad para realizar una revisión sistemática de literatura que permita la comprensión de los efectos de esta medida de llegarse a aplicar en Colombia. Así mismo, establecería un marco de referencia que plasmaría el estado actual de las reflexiones respecto al tema que permita identificar sus efectos positivos y negativos.

¿Cuáles son los planteamientos teóricos acerca de las consecuencias de la reducción de la jornada laboral y sus implicaciones en Colombia a través de una revisión sistemática de literatura?

Justificación

En la actualidad en Colombia se presenta un debate acerca de la viabilidad de reducir la jornada laboral, debido a la presentación en el Congreso del Proyecto de Ley “Por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones” que busca estipularla en 42 horas semanales, frente a las 48 horas que rigen en el presente, sin afectar el salario mínimo diario legal vigente.

A favor o en contra se han suscitado posturas que hacen necesario una revisión desde el punto de vista académico que oriente e identifique los efectos de esta decisión. Así mismo, se intenta ilustrar la relación que esto tendría con la producción en las organizaciones y su impacto para las empresas y en los trabajadores.

Esta revisión ofrecerá un compendio de los más recientes artículos académicos sobre el tema, lo cual ofrecerá al lector un panorama acerca de los beneficios y objeciones de la reducción de la jornada laboral para las empresas y trabajadores, su implicación para la producción y la conciliación de trabajo y familia.

Esta investigación resulta innovadora en su metodología dado que sobre este tema no se han realizado revisiones sistemáticas de literatura en el campo de la administración.

Objetivo general

Analizar los planteamientos teóricos acerca de las consecuencias de la reducción de la jornada laboral y sus implicaciones en Colombia a través de una revisión sistemática de literatura.

Objetivos específicos

- Consultar las diferentes posturas frente a las consecuencias de la reducción de la jornada laboral.
- Identificar efectos positivos y negativos de la reducción de la jornada laboral.
- Conocer la relación existente entre la reducción de la jornada laboral y la producción en las organizaciones.

Metodología

La metodología que se utilizará para la realización de esta investigación se basa en una revisión de la literatura, utilizando el enfoque de acuerdo a los pasos de la revisión sistemática de la literatura en administración de Chicaíza-Becerra, Riaño, Rojas- Berrio y Garzón (2017).

Para Chicaíza et al. (2017), la revisión de literatura debe plantearse en tres etapas: planeación, revisión y por último elaboración y publicación de resultados. La primera etapa es la planeación, también denominada exploratoria de la cual se habrá de elaborar un protocolo que orientará el trabajo y evitará posibles repeticiones. Es entonces, se procede a leer sobre el tema para delimitar la pregunta que direccionará la revisión de literatura. Especialmente, se sirve de la ayuda de fuentes como handbooks, diccionarios temáticos, surveys, o revisiones, esto con el fin de comprender de manera general el tema de investigación.

La revisión sistemática de literatura en el campo de la administración debe contemplar una mirada interdisciplinaria y transdisciplinaria para abordar el tema de estudio. Así mismo, tener en cuenta aspectos metodológicos, teóricos y contextuales en los que se haya debatido el tema, especialmente conceptos y categorías, que permitan manejar un volumen de información adecuado para el correcto desarrollo de la revisión (Chicaíza et al., 2017).

La etapa de revisión, requiere una búsqueda sistemática de aquellas referencias que presentan similitud, se escogen con rigurosidad palabras claves, patrones de búsqueda, criterios de inclusión y exclusión de documentos, identificando las bases de datos del sitio web en el cual extraemos la información, se seleccionan los documentos y se organizan los resultados. En el área de administración esta búsqueda se realiza de forma cualitativa y no de forma cuantitativa, buscando de esta manera comprender las organizaciones y centrándose más en el proceso que en el resultado (Chicaíza et al., 2017).

Por último, la etapa de elaboración y publicación de resultados consta no solo de los elementos considerados en la búsqueda, sino que se presenta con más detalle una guía de pasos para su elaboración. Para su desarrollo se plantea un título, se elabora un resumen, se integra la introducción, una metodología, unos resultados y una discusión. Estos últimos son la estructura en la que se debe presentar el cuerpo de la revisión sistemática de literatura (Chicaíza et al., 2017).

En la revisión de literatura realizada a través de los buscadores de revistas científicas y académicas, propiamente Dialnet, Scielo, Redalyc, se encontraron 40 referencias, así:

Catorce artículos de revista científica, trece trabajos de investigación, once artículos de investigación, un ensayo y, por último, un anuario. Las referencias se clasificaron según el área de estudio dando así un total de cuatro referencias en el área de administración, dos referencias en el área de psicología, quince referencias en el área de derecho, dos referencias en el área de medicina, cinco referencias en el área de sociología y por último doce referencias en el área de economía, dando así un total de cuarenta referencias consultadas.

Todas las referencias consultadas coinciden en afirmar los beneficios que tiene la reducción de la jornada laboral para los trabajadores, los empresarios y el estado, además añaden propuestas para optimizar esta iniciativa y poder llevar a cabo su implementación. Los autores, Nava (2013), Bravo (2008), Martín (2008), Chirinos (2019), Gutiérrez (2019), Lopera (2009) en su mayoría presentan similitudes en la argumentación sobre la implementación de una reducción de la jornada laboral. Tomando como ejemplo la flexibilidad que toda organización debe tener frente a la labor de sus colaboradores, una reducción significativa del tiempo de trabajo que ayude a los trabajadores en sus relaciones personal y familiar, entre otros hallazgos encontrados.

Entre estos hallazgos cabe resaltar que, todos los autores enfatizan en la característica cambiante del mercado y cómo la reducción de la jornada laboral es un elemento importante en la actualidad, dado que aporta a una competitividad más ardua para mejorar la economía de los países. De igual forma, esta medida redundante en la cualificación del trabajador, especialmente en la eficacia y eficiencia en sus responsabilidades, además contribuye a elevar la calidad de vida de estos, entre otros beneficios que las partes obtienen en la vanguardia de la globalización.

Por otro lado, es de resaltar que entre los factores para optimizar la reducción de la jornada laboral, los autores Añez (2006) García (2007), Martínez (2007), Olivella (2007), Ruesga (2005) y Pérez (2005) puntualizan sobre el tema de las capacitaciones en los trabajadores, para evitar ciertas incertidumbres entre ellos que generen desinformación sobre la reducción de la jornada laboral. Estos interrogantes muchas veces se basan en el temor a perder los beneficios que a lo largo del tiempo han adquirido los trabajadores, otros ven en esta propuesta una pérdida de su trabajo a largo plazo y su estabilidad económica. Igualmente, los autores citados convergen en la postura a favor

de una reducción significativa del tiempo de trabajo, un trabajador capacitado y motivado cumplirá con sus responsabilidades, aclarando que el colaborador que no cumple con las expectativas y los objetivos en el menor tiempo posible tiene que ser capacitado, llevarse un seguimiento y en última medida, si no desempeña adecuadamente sus funciones debería ser retirado.

De esto último, la mayoría de los autores concuerdan en que una reducción significativa del tiempo de trabajo va de la mano también en la cooperación de los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades en el menor tiempo posible, de esta manera, los empresarios se verían también beneficiados con esta política. Esta iniciativa trae igualmente beneficios para los trabajadores, dado que deja más tiempo de ocio para compartir en familia, amigos, mejorar la calidad de vida, motivar el emprendimiento y la educación. En consecuencia, la política de reducción de la jornada laboral generaría entre los trabajadores una responsabilidad organizacional, una manera diferente de actuar frente a los objetivos de la organización, una flexibilidad que genere confianza y que ayuda a despertar el interés por la educación, por aprender, para realizar mejor las labores que su trabajo demanda y un mayor sentido de pertenencia con su puesto de trabajo.

Un punto importante encontrado en esta revisión de literatura es el aporte del autor Fröhlich (2010), en el que resalta las medidas de reducción de la jornada laboral adoptadas en el modelo de solución a la crisis en Alemania. Argumentando que el estado, en su deber para con los ciudadanos disminuir el índice de desempleo, puede adoptar medidas como la disminución de la jornada laboral de la mano de propuestas para incentivar a los empresarios en la contratación de más trabajadores, apoyándolos con recursos del estado y aportando un porcentaje del salario de los colaboradores. Dicho porcentaje se aplicará a las prestaciones sociales sobre el marco de un salario determinado. Por tanto, a los gobiernos les resultaría más rentable este tipo de iniciativas, ya que, el gasto es mucho menor en comparación con políticas para combatir esta problemática social.

Otro hallazgo de la revisión de literatura está sustentado en lo planteado por los autores Haro (2007), Sánchez (2016), Juares (2007), Larios (2007), Martin (2012), Villavicencio (2013) en la que defienden la jornada laboral de ocho horas laborales. Estos autores sostienen la idea que este es el límite máximo que una persona puede laborar desde el punto de vista médico. No obstante, sigue siendo un tiempo muy elevado, dado que algunos estudios arrojaron que, a largo plazo este tipo de horario, suele coincidir con el surgimiento de diferentes enfermedades, problemas físicos y psicológicos.

Discusión

A lo largo del tiempo se han dado ciertas iniciativas en las que se busca la reducción de la jornada laboral. La autora Nava (2013) hace mención sobre este tema afirmando que existen múltiples beneficios que van desde las razones éticas hasta las sanitarias, propiamente las que respecta a la salud de los trabajadores. Esta autora enfatiza en la humanización de las condiciones de trabajo, las cuales redundan en una mayor productividad. Así lo afirma, cuando expone que:

Se han dado numerosas razones para justificar la reducción de la jornada de trabajo... no solo razones de orden ético en cuanto a la humanización de las condiciones de trabajo, sino también razones de orden social, referidas a la conservación de la salud de los trabajadores y también razones económicas, que vienen dadas en obtener la mayor capacidad de producción del individuo, sin que experimente el agotamiento de prolongadas jornadas (Nava, 2013, p. 3).

Son estas razones y el panorama actual de debate en Colombia, las que lleva a realizar una revisión de literatura para entender los distintos puntos de vista sobre los beneficios o dificultades que afrontaría la reducción de la jornada laboral en Colombia teniendo como retrovisor las experiencias realizadas en otros países.

Como un factor importante se habla del ámbito de la salud, en una organización el bienestar físico de un trabajador es un tema imprescindible que debe tomarse en cuenta. Si una jornada laboral es sumamente agotadora físicamente para un colaborador, es necesario incentivarlo con un reposo más apropiado para no generar desgaste en su salud. Si por el contrario maneja un alto número de horas laboradas se produce una sobrecarga de trabajo, su rendimiento será bajo y generaría pérdidas en rendimiento para la organización, por tal motivo, la reducción de la jornada laboral mantendría a los trabajadores entusiasmados y motivados a sus labores en la empresa.

Todo trabajo excesivo y prolongado produce agotamiento físico y al final es menos productivo que el de aquel trabajador que goza de un reposo suficiente. La experiencia demuestra que es menor la productividad en las horas excesivas, porque ya la atención del trabajador y su energía han sido vencidas por el cansancio. Por tanto, la reducción de la jornada laboral ayuda a la salud física y mental del trabajador, fundamento no solo de la vida social, sino de la propia actividad económica. (Nava, 2013, p. 3).

Por tal motivo, se busca ordenar estos factores para que se genere un equilibrio que beneficie a los trabajadores como a los empresarios. Es necesario determinar distintos puntos de vista y referencias para llegar a una conclusión constructiva a partir de los análisis encontrados.

La reducción de la jornada laboral es un tema que se comenta en cada época

En los aportes históricos que realiza Bravo y Martín (2008), la revolución industrial marcó un paso importante en la reducción de la jornada laboral. Francia estableció una reducción significativa del tiempo de trabajo pasando de tres mil horas anuales a mil seiscientas horas en la actualidad, mediante legislación estatal y por medio de negociación colectiva. Luego de la Segunda Guerra Mundial se fragua un pacto social entre los empresarios, trabajadores y los poderes públicos, encaminados a construir un estado de bienestar, repartiendo las ganancias entre empresarios y trabajadores, estableciendo como prioridad política la lucha contra el desempleo, proponiendo flexibilidad laboral, una mejor distribución del tiempo de trabajo, diversificación y anualización de los horarios, como políticas de gobierno frente a las empresas. Frente a esta propuesta los sindicatos mantenían su posición de reducción de la jornada laboral, pero conservando íntegro el salario.

Estos avances presentaron resultados a largo plazo y luego de muchas discusiones jurídicas dieron paso a leyes como “Ley Delabarre” que provocó cambios significativos en la duración del trabajo, el pago de las horas extraordinarias y la recuperación de las horas perdidas. La “Ley Seguin” que organizó el tiempo de trabajo anual, mediante dos tipos de modulación. La Tipo I, se fija el tiempo en cuarenta y cuatro horas semanales y, en el tipo II, se fija el tiempo en cuarenta y ocho horas semanales. Esto trajo consigo beneficios para las empresas, entre las cuales fomentaba el aumento de trabajadores para suplir el tiempo de producción, como también los incentivos de disminución de tres años de cargas sociales para las empresas que fomentaron la disminución negociada del periodo de trabajo (Bravo y Martín, 2008).

Los autores destacan que la reducción significativa del tiempo de trabajo, presentó unas variables económicas determinantes para la época y también para el éxito de reducir el desempleo. Los índices de productividad del capital aumentaron, siendo medidos por la duración del tiempo de utilidad de los equipos de trabajo. La productividad del trabajo presentó mejoras en el ámbito de compensación salarial. Por consiguiente, estos cambios mostraron en esa época variables

importantes como los efectos sobre la demanda, los costes de producción, rentabilidad de las empresas y el precio de los productos. Pero a su vez, disminuyeron los errores y accidentes de trabajo, intensificación del trabajo, reducción de la fatiga, entre otros.

El debate sobre la jornada de trabajo también tiene antecedentes en el siglo XIX en Inglaterra, donde los procesos de trabajo y elaboración de mercancía pasaron de ser un proceso doméstico a ser uno fabril. En este tiempo se estableció la primera rama textil de algodón, y se dio un paso importante de la servidumbre feudal o a un sistema de trabajo asalariado. Esto significaba que, las condiciones de trabajo variarían presentándose una nueva disciplina, un reforzamiento de la coacción, pero también un deterioro en las condiciones de trabajo, riesgo de accidentalidad, riesgo de mortalidad y un aumento excesivo de la jornada laboral.

En este punto de la historia era muy normal la jornada de trabajo mayor a 12 horas, se acudiera a la explotación de trabajo infantil y femenino. Los accidentes de trabajo muchas veces incluían la muerte del trabajador, hecho que era muy frecuente especialmente por la excesiva carga laboral. Estos hechos generaron el descontento que estimularon las protestas de los trabajadores exigiendo mejores condiciones laborales y mejores horarios para el ejercicio de sus labores.

El cambio de fase mercantil e industrial empezó con la creación de un cuerpo normativo integrado, en el cual su función era darle circulación al conflicto industrial entre las dos partes involucradas, llegando al consenso inicial el derecho de trabajo. Este restringía el tiempo de trabajo en niños y mujeres, luego, se extendió hacia los adultos apareciendo el horario laboral de ocho horas (Martin, 2012)

De la misma manera, la autora Delfino (2011) afirma que estas transformaciones a lo largo del tiempo se miden mediante tres dimensiones importantes, como son la duración del tiempo de trabajo, la distribución y el grado de intensidad que la labor tiene sobre el colaborador. Estos aspectos buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores midiendo su motivación y compromiso en función de su labor. Como punto a resaltar haciendo énfasis en el texto, hay dos aspectos importantes en la reducción del tiempo de trabajo: la duración de la vida activa y la edad de jubilación. Ambos aspectos han variado a lo largo del tiempo, en el que se observa que la jornada de trabajo ha mostrado reducciones importantes a finales del siglo XIX, mientras que la edad de

jubilación ha variado muy poco. Sin embargo, han mejorando a su vez las condiciones para un sano desarrollo del sacrificio de tiempo y esfuerzo del trabajador.

Por consiguiente, Delfino (2011) presenta una propuesta de disminución de la jornada laboral mediante una flexibilidad del tiempo partiendo de dos momentos. El primero, una flexibilidad interna en la cual se mide el cambio positivo o negativo del trabajador en las funciones asignadas por la organización, y, dos, una flexibilidad externa en la que se obtenga mano de obra calificada, pero de una organización distinta o enfocada en esa área y función para disminuir los procesos, los gastos y poder tener ayuda externa en funciones cortas.

Según la autora Espuny (2004) algunos de los interrogantes que se presentaban en aquel entonces cuando se pretendía fijar el horario laboral como lo vemos hoy, siguen siendo los mismos que se presentan cuando pretendemos fijar una iniciativa de reducir el tiempo de trabajo. Entre esas se encuentran preguntas como: ¿trabajando menos trabajaremos todos? ¿Se perderán ciertos beneficios que con el tiempo se han adquirido? ¿Los tiempos de descanso serán nulos o más reducidos? ¿Al reducir la jornada laboral se reduciría el salario? ¿Se presentará pérdida en la productividad para las empresas?, entre otros paradigmas que se generan frente a esta idea.

Estas mismas incógnitas en época anterior se fueron resolviendo a medida que esta política iba afianzándose y se adecuaban los procesos a las expectativas que se querían generar. Por tal motivo, para Espuny (2004) es una responsabilidad de parte de todos, que una iniciativa de esta índole se pueda desempeñar de la mejor forma. En este sentido, el estado ha de garantizar la sostenibilidad de las empresas, las organizaciones optimicen sus procesos y flexibilicen las funciones de sus trabajadores de la mano de contratación de más colaboradores para mejorar la rentabilidad. Igualmente, los trabajadores han de responsabilizarse de sus funciones desarrollándolas de forma más eficiente, para cumplir con los objetivos trazados. De esta manera entre todos los actores de las empresas, mejorar la economía del país y la calidad de vida de cada uno de ellos.

Satisfacción laboral y flexibilidad como camino de éxito para una reducción de la jornada laboral

El ordenamiento laboral de la sociedad tiene que ser visto desde el punto de vista de la globalización. El mercado global cada vez se presenta más innovador, la tecnología ha cambiado a lo largo del tiempo para facilitar los procesos del ser humano. La globalización de la economía presenta avances de forma continua, incluso influye en diversas áreas, los puestos de trabajo en materia de derecho, de administración, de psicología, de Industria, comercio, entre otros, lo que repercute en una mejor calidad de vida del ser humano. En la actualidad se presentan vacíos en referencia a la satisfacción laboral y flexibilidad de las empresas, aumentando la rotación de personal, el aumento de gastos de producción, entre otros factores, que no son tenidos en cuenta y que pueden generar cambios favorables en las organizaciones.

Según el autor Martín (2017) la flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo genera avances en la empresa, aquellas organizaciones que tienen un ordenamiento laboral y que han venido modificando la flexibilidad en cada uno de los puntos de trabajo han salido adelante y generado mejores condiciones de crecimiento para sus empleados y para la empresa. Como punto de partida, es un trabajo que se mide a lo largo de un tiempo específico adecuando cada una de las áreas de la organización y generando la mayor solvencia y flexibilidad, sin dejar de lado la auditoría y acompañamiento.

Los autores Chirinos y Gutiérrez (2019) señalan que, para una organización la satisfacción laboral es un factor indispensable a la hora de velar por las necesidades de sus colaboradores. Una empresa que va de la mano con el bienestar de sus trabajadores presenta mejores rendimientos y genera resultados positivos. En este sentido, son diversos los factores que se relacionan en la organización y las condiciones de trabajo. Entre ellos, la remuneración, mejores infraestructuras en el lugar de trabajo, rotación del personal, la comunicación interna, reducción del tiempo laboral y más tiempo de ocio con su familia, la validación de los aportes del trabajador en la organización para generar cambios. Todos estos puntos generan compromiso por parte del trabajador hacia la organización, esta motivación aumentará la eficiencia en la labor contratada. En este último punto, los resultados presentados por estos autores en el Perú, expresan que, existe una relación significativa entre ambas variables de forma porcentual, dejando notar ampliamente que es un factor importante para el rendimiento de la organización.

De la misma manera Lopera (2009) en su artículo expone que la flexibilidad es parte fundamental del rendimiento de los colaboradores en una organización, esto genera un aumento del nivel de satisfacción y es parte indiscutible para cumplir los objetivos que plantea la organización para cumplir su razón social. En este caso, su disminución contrasta con un aumento del rendimiento, generando mejores resultados en las labores de los colaboradores, “habiendo, además, quedado constatado que una inadecuada utilización empresarial de los recursos humanos, estableciendo un marco de escasa flexibilidad horaria laboral, provoca la merma de la productividad e influye negativamente en el desarrollo económico” (Lopera, 2009, p. 2).

La autora también plantea una idea sobre el papel importante que presenta la disminución de la jornada laboral en la calidad de vida de los trabajadores. De tal forma que el tiempo en familia mejora su relación en el hogar y más tiempo disponible aumenta la posibilidad de educación. Por consiguiente, deriva en un mejor desarrollo de la función laboral en la organización, “la jornada laboral y la distribución de las horas de trabajo constituyen cuestiones trascendentales a la hora de abordar los problemas que plantea la conciliación de la vida familiar y profesional de las trabajadoras y trabajadores” (Lopera, 2009, p. 2)

Siguiendo con esta autora, en la interdisciplinariedad y transdisciplinaria que aborda el tema de estudio, encontramos un punto de vista arraigado al derecho. Lopera (2009) afirma que se presenta un desequilibrio entre las responsabilidades organizacionales impuestas al hombre y a la mujer, en el ámbito de crecimiento en la organización y remuneración. Por consiguiente desde el ámbito legal, España posee leyes que facilitan el buen funcionamiento de la disminución de la jornada laboral, pero cumpliendo cierto punto de flexibilidad. Esto quiere decir que una persona puede reducir su jornada laboral siempre y cuando tenga a su cargo personal con discapacidad física, psicológica, o en su defecto persona menor a ocho años de edad. De esta manera, se le disminuye parte del salario y puede disponer del tiempo al principio o al final de la jornada laboral, esta reducción no puede generar cambios en lo estipulado por la ley para el aporte a pensiones. La autora cita una parte del artículo en el que hace referencia a un derecho individual y abarca tanto al hombre como a la mujer, “el precepto laboral deja establecido que la reducción de jornada contemplada en dicho apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.” (Lopera, 2009, p. 2).

Según la autora la disputa se presenta por la difícil aceptación por parte del empresario frente a su trabajador cuando este último en beneficio de su entorno familiar plantea la opción de una reducción de su jornada laboral valiéndose de todos los derechos de ley al cual el esta amparado. Ante esta eventualidad se genera un conflicto que algunas veces no resulta positivo para el colaborador, viéndose de esta manera en la penosa situación de ser llevada a ámbitos jurídicos para su aceptación, “lo controvertido no es, por tanto, el derecho del trabajador/a a la reducción de jornada, sino los términos en que el mismo se hará efectivo.” (Lopera, 2009, p. 2)

Por lo anterior, la autora defiende esta disposición y la presenta como derecho individual al que la organización está a su vez llamada a respetar, ser más flexible frente a estos puntos y hacer efectivo un acuerdo mutuo frente a la jornada laboral. Todo esto en el ámbito jurídico de la reducción de la jornada laboral, deja ver un beneficio que mejoraría la relación entre el trabajador y su familia atendiendo las necesidades que está presenta y generando una confianza que a su vez mejora el rendimiento y la estabilidad emocional frente a las labores que este colaborador desempeña en la organización.

Por otro lado, los autores García, Martínez & Olivella (2007) dan una solución beneficiosa para las organizaciones frente a una posible reducción de la jornada laboral. Estos aportan su propuesta al expresar que, las necesidades de los trabajadores no pueden ser ajenas a la organización, por el contrario, debe permitirse una mayor flexibilidad sin dejar de lado el compromiso que estos adquieren frente a la empresa. Además, deben brindarles oportunidades y soluciones creativas para establecer una satisfacción que genere confianza, sin dejar de lado las exigencias que toda labor requiere. “Las empresas deberían aportar soluciones imaginativas, de cómo ser más competitivas a través de un mayor nivel de flexibilidad, sin ocasionar un excesivo empeoramiento de las condiciones de trabajo de su personal.” (Garcia et al., 2007, p. 5).

En pocas palabras, se afirma que es posible una disminución del tiempo de trabajo siempre y cuando las tareas tengan una organización precisa y flexible donde el colaborador pueda desempeñarla con destreza sin necesidad de establecer un tiempo determinado. Por el contrario de lo podría pensarse, esto genera una responsabilidad y confianza al flexibilizar la carga laboral, estipulando las funciones de tal manera que sepa cómo, donde y en qué tiempo poder desempeñarlas. Además, se le brinda autonomía, pero sin dejar de lado el control, que no empeore el entorno del trabajador.

En España actualmente se presenta, según los autores, una nueva cultura organizacional en donde la reducción de la jornada laboral presenta puntos favorables y competitivos. Las empresas que ofrezcan a sus trabajadores las mejores condiciones de trabajo, en la que estos puedan tener una mejor relación o conciliación entre su vida laboral y personal, conseguirán los mejores profesionales, evitando de esta manera los índices de rotación y abstencionismo en sus empresas. (García et al., 2007, p. 5)

Este planteamiento promovió un aumento de organizaciones con este tipo de propuestas con el fin de atraer a los mejores profesionales. También, generó un cambio en las empresas, ya que, para poder cumplir estos puntos se motivaron a organizar el plan laboral de cada puesto, con su debida función específica haciéndola más enfocada y con un desempeño amplio en menor tiempo. Este tipo de ideas son las que suelen ser innovadoras y atractivas para los profesionales de este nuevo siglo. En este sentido, siguiendo las tesis de estos autores, una implementación en Colombia encaminada a este tipo de desafíos marcaría un paso para generar un mayor desarrollo, con profesionales motivados en producir a corto tiempo y con una relación profesional y familiar más sólida evitando de esta manera factores de desmotivación propiciando trabajadores comprometidos con la organización. Es claro mencionar que, para los autores esto es posible cumpliendo una implementación en flexibilidad elaborada de forma ordenada y concreta, evitando la sobrecarga laboral como una mala proyección de las funciones estipuladas para cada trabajador, “En definitiva, las posibles consecuencias negativas sobre las condiciones laborales se producirán o no en función de cómo se planifique el tiempo de trabajo, qué restricciones se tengan en cuenta y qué modalidades o elementos de flexibilidad se introduzcan.” (García et al., 2007, p. 5)

Dándole continuidad a las ideas que plantean estos autores se puede decir que, todo se direcciona a la organización equilibrada de la flexibilidad en cuanto a las funciones dadas a cada trabajador, las modalidades actuales como jornadas anualizadas y las cuentas de horas son respuestas que hablan de una necesidad en la empresa de adaptarse al cambio y fluctuaciones de la demanda, presentando soluciones que generen un bajo costo, pero que sean efectivas para el logro de las metas propuestas. Es entonces que, al tener claro una función definida y trabajadores motivados mediante una reducción significativa del tiempo laborado, se generaría bajo costo de producción y aumento de la producción frente a la demanda del mercado. Otro punto significativo es la baja deserción laboral, los trabajadores se sienten a gustos con sus puestos de trabajo, con sus

funciones definidas y organizadas, aumentando su compromiso con la organización y su motivación brinda mejores resultados. (García et al., 2007)

Por otro lado, muchos trabajadores no ven la reducción de la jornada laboral como un punto a favor, sino que ven esta medida como una iniciativa que les llevaría a perder ciertos beneficios adquiridos con el tiempo mediante largas luchas y sindicatos, especialmente, debido fundamentalmente a la redefinición de los puestos y funciones de trabajo, las nuevas estrategias y formas de contratar a los colaboradores, la rotación de tareas, los esquemas salariales adecuados a la productividad, los beneficios minimizados, la pérdida de un empleo estable, entre otros factores que más allá de beneficios se ven más como un retroceso a sus condiciones de trabajo digno. (Añez, 2006).

Se puede decir, que este punto de vista genera dudas acerca de este la implementación de este modelo en el país, pero el mercado es cambiante y las organizaciones tienen que adecuarse a una productividad más avanzada en la que un trabajador tenga una relación estable entre lo personal y lo laboral que aporte un mejor rendimiento y compromiso, ejercitando su potencial profesional en sus labores. Nada en la organización es obsequiado, el salario es reflejo de un esfuerzo físico y mental que un trabajador realiza para una organización, mientras se cumplan todas las prebendas estipuladas por la ley está en todo su derecho el empresario de organizar la empresa en busca de una mejor oferta frente a la demanda actual.

Otro punto clave a tener en cuenta frente a la flexibilidad laboral mediante una reducción significativa del tiempo de trabajo según el autor hacía referencia a “las modalidades productivas y costumbres de cada industria hacían que los tiempos de trabajo se resolvieran de acuerdo a los propios procesos de negociación entre trabajadores y empresarios” (Yáñez, 2015, p. 19). Esto quiere decir, el estado debe velar en todo momento porque la política de reducción de la jornada laboral se dé acorde a las necesidades de cada una de las organizaciones y que los procesos sean amigables con la salud de los trabajadores.

Para que esto se de, la empresa debe manejar una flexibilidad laboral que permita que los colaboradores se sientan motivados, formando en ellos un espíritu de responsabilidad frente a las funciones asignadas y acorde a la iniciativa planteada. Los beneficios de la reducción de la jornada laboral están dados para que, tanto los trabajadores como los empresarios puedan tener un óptimo

desarrollo de las actividades laborales y mejores relaciones familiares. Ambos también forman parte como ciudadanos del estado y como todo ser humano establece relaciones con su entorno familiar, laboral y personal.

Para el autor Añez (2006) el punto a discusión pone en duda si un trabajador es condescendiente con las nuevas políticas y condiciones, si es capaz de acoplarse de manera flexible pero a la vez pro activa para cumplir con las expectativas que su puesto de trabajo le asigna. Así mismo, mide la forma en la que el mercado cambia, las fluctuantes condiciones económicas y como la estrategia se presenta cada vez más óptima para el desarrollo de las actividades de la organización. No obstante, este eslabón que no funciona y no se acopla es necesario cambiarlo por uno que se adopte al método para generar resultados. He aquí el dilema del puesto de trabajo y su estabilidad laboral que presenta el autor para con el trabajador, pero es necesario una flexibilidad laboral con miras a disminuir el horario laboral en pro de mejorar las relaciones familiares y motivación de los trabajadores, un acople de esta relación genera un buen resultado en la organización y factores que se han reflejado en los distintos países que han optado por este tipo de políticas.

La tendencia flexibilizadora viene afectando al trabajador por ser el eslabón más débil de la cadena productiva, ya que el nuevo trato que se está imponiendo tiene como finalidad eliminar la rigidez de las relaciones laborales, para adecuarlas a las condiciones cambiantes de la economía y del mercado. (Añez, 2006, p. 4).

Los autores García, Martínez y Olivella (2007) para una flexibilidad presentan postulados mucho más radicales. Las modalidades que ellos proponen para salir de una crisis de desempleo en un país no son más que una jornada anualizada o con otro nombre “cuentas de horas”. Esta se explica como un medio para ayudar en la reducción del desempleo, equilibrando el horario laboral mediante reducción de horas laborales, cuando se presente un flujo menor en la capacidad de prestar un servicio o una labor. Es de mencionar que, esta flexibilidad está encaminada de las empresas hacia sus trabajadores, esto les permite organizar en cada temporada un plan de acción para estipular el horario de cada uno de los colaboradores en cada área, disminuyendo costos y generando beneficios para los trabajadores.

Éste tipo de jornadas no es muy aceptado en los trabajadores, ya que se ve modificado su salario. Además, esta modalidad es implementada para las empresas, las cuales deben proporcionar una compensación a sus trabajadores, como por ejemplo la seguridad de su puesto de trabajo, un salario estable, en este caso un mínimo, entre otras.

El modelo de flexibilidad laboral permite que los trabajadores se sientan más libre para realizar desde su responsabilidad las labores asignadas. La reducción de la jornada laboral posibilita que no se generen brechas de tiempo en el cual los trabajadores no realicen actividades, sino que por el contrario optimiza los procesos y ofrece una garantía en el cumplimiento de las tareas en el menor tiempo posible.

En este sentido, según el autor Hartmut (1996) la jornada laboral en Alemania fue reducida, siendo la más baja de Europa, con el fin de garantizar que todos los ciudadanos puedan tener un trabajo y salir de la crisis que atraviesa el país. Esta reducción no es medida mediante horas diarias, sino que por el contrario se mide anualmente, esto quiere decir, que los trabajadores pueden disponer de un tiempo determinado de trabajo anual y ser utilizado por los empresarios según el tiempo y la temporada que se esté atravesando en el año. Los trabajadores que cumplan con sus horas anuales no pueden sobrepasar el límite y la empresa no tiene la potestad para imponer más tiempo sobre ellos, lo único permitido por el estado es que dichas empresas donde sus trabajadores cumplan la mayoría de horas pueden solicitar préstamos de trabajadores a otras empresas o bolsas de empleo, para poder suplir las vacantes y fomentar que todos los ciudadanos puedan tener un trabajo que les genere ingresos para suplir sus necesidades.

Según la autora Ferradans (2010) la reducción de la jornada de trabajo es una herramienta de flexibilidad laboral, una medida de ajuste del empleo en situaciones de crisis. Es una idea positiva en donde se conserva el empleo en trabajadores con alto potencial para las empresas, y fomenta la formación durante el tiempo de ocio que tiene el colaborador, mejorando sus funciones y disminuyendo los problemas de salud y psicológicos que pueda presentar el trabajador por las largas jornadas. Esta idea se suma a la de todos los autores ya citados, quienes parten del mismo principio de bienestar, encaminados a mejorar la salud de los colaboradores.

Otro apunte importante es que la autora afirma: “Durante la disminución de la jornada de trabajo es posible que el trabajador desarrolle otro trabajo por cuenta ajena o propia” (Ferradans,

2010, p. 33). Lo que se traduce en que, es más factible y viable que el trabajador en su tiempo libre además de fomentar la educación, sea partidario de un emprendimiento, una idea de negocio, crear empresa, generando con esta iniciativa que la economía del país crezca. A partir de esta iniciativa de crecimiento se fomenta el trabajo al tener personal a su cargo. Cuando se analizan estas propuestas de flexibilidad laboral en miras a reducir la jornada laboral, es de aclarar, que no es necesario en todos los casos disminuir el salario, las empresas pueden solventar los gastos siempre y cuando el estado retire ciertos impuestos a las empresas. Los impuestos retirados no equivaldrían a un rubro mayor que el dispuesto para disminuir las tasas de desempleo por parte del estado, viéndose equilibrado este punto a favor de la reducción significativa del tiempo de trabajo.

Un punto de vista psicológico en miras de una reducción de la jornada laboral

Desde un punto de vista psicológico, los autores Cifre y Colombo (2012) expresan que, una nueva organización de la jornada laboral y adecuación del entorno laboral en el ejercicio de las labores destinadas para mejorar la productividad y la calidad, establecidas por unos mercados progresivamente globalizados en lo económico, aumentan las posibilidades de que emanen nuevos riesgos para la salud y la seguridad, o potencien los peligros existentes. Esto quiere decir que, si se disminuye la jornada laboral, la proyección y flexibilidad al trabajador sería un beneficio, pero para el colaborador puede ser una fuente de estrés, si la empresa no se amolda a una adecuada función de asignación de funciones.

En este sentido, los autores agregan argumentos que demuestran cómo el trabajo puede afectar la salud mental de los trabajadores, señalando propiamente el caso español. En España el estrés laboral afecta a más del 40% de las personas asalariadas y alrededor del 50% de los empresarios, generando la pérdida de más del 10% del producto interno bruto (PIB) según resultados dados por el autor. Por esta razón es necesario que se proyecte e incentive a las organizaciones, tanto públicas como privadas, a tomar un modelo en el que los puestos de trabajo estén organizados, con propuestas flexibles y se de una organización más asertiva para el cumplimiento de las metas propuestas por la organización. Además, que la reducción de la jornada laboral no sea un desgaste para el trabajador y un medio de desmotivación, sino que por el contrario sea un beneficio más para su salud y en provecho para su entorno laboral y familiar. (Cifre y Colombo, 2012)

Por otro lado, la autora Gómez (2014) presenta una respuesta a la desmotivación que se presenta en las organizaciones y que forman problemas psicológicos. Su planteamiento no es nada más que la flexibilidad laboral, donde predominen los efectos positivos, esto es, evitar el trabajo rígido, que sólo lleva a quitar movimiento a las empresas que solo se enfoca en las ganancias para poder sobrevivir en el mercado, dejando de lado a los trabajadores. Esta flexibilidad laboral plantea generar nuevas normas versátiles con la necesidad de llegar al éxito y sin suprimir los derechos y deberes de los colaboradores. Esta autora también hace referencia al tipo de contrato que se está presentando en Colombia actualmente, dado que va en aumento de los trabajos temporales con contratos por prestación de servicios, lo que genera una serie de inquietudes e incertidumbre en el trabajador sobre el futuro de su puesto de trabajo.

Aspectos médicos frente a la reducción de la jornada laboral

Otro aspecto a tener en cuenta es el punto de vista médico. Estos elementos permiten ampliar el panorama de reflexión ante la iniciativa que se está analizando. Para Cifre y Colombo (2012), las actividades físicas aunque requieren un esfuerzo no es comparado con el requerido en un puesto de trabajo, este último, requiere recursos distintos a los que se practica en una actividad física. Las actividades de bajo esfuerzo, por otro lado, cómo leer una revista, ver televisión, no requieren un esfuerzo o recurso por lo que son beneficiosas para aumentar los niveles del sistema fisiológico. Las actividades sociales, facilitan la interacción con un ambiente amigable y cómodo, que facilitan la recuperación.

Si bien las actividades domésticas y de cuidado de niños requieren esfuerzo y pueden resultar particularmente agotadoras... en estudios realizados por Sonnentag y Zijlstra (2006) no encontraron asociaciones entre dichas actividades y la necesidad de recuperación. Los autores infieren que realizando estas actividades, los trabajadores pueden desconectar de las exigencias laborales y recuperarse, por lo que también tendrían su lado positivo (Cifre y Colombo, 2012, p. 4).

Por otra parte, la autora hace referencia a un aspecto que cabe resaltar, tiene que ver con los efectos del estrés en el trabajador. El cuerpo del trabajador ante el estrés del cumplimiento de las expectativas del puesto de trabajo puede llegar a padecer distintos tipos de afecciones, esas

situaciones laborales que requieren de esfuerzo, activan el eje Simpático Adrenal Medula (SAM) que regula la actividad cardiovascular, por consiguiente, se pone en funcionamiento el eje Hipotalámico Pituitario Adrenal (HPA), que asiste al cuerpo para enfrentarse a situaciones de estrés.

Bajo diferentes ambientes de alta demanda laboral, la activación fisiológica se da de forma sostenida y los trabajadores realizan distintos esfuerzos compensatorios para cumplir con sus responsabilidades laborales. Este esfuerzo invertido repetidamente o sostenido se ve reflejado en un aumento de los niveles de fatiga, activación neuroendocrinológica, y disminución de la recuperación cardiovascular que desencadena problemas crónicos de salud.

Se entiende entonces que por medio de las actividades prolongadas y un esfuerzo mayor al habitual, generaría en el trabajador un aumento en los problemas de salud, derivando así en efectos para la empresa, ya que el trabajador deberá faltar al trabajo por incapacidad, problemas psicológicos y enfermedades graves. La autora refiere que entre más tiempo pase en familia el trabajador los niveles de estrés se disminuyen, por lo tanto, es importante este aporte psicológico. En este sentido, la reducción de la jornada laboral equilibraría el estrés generado por el trabajo, al aportar una flexibilidad de la jornada laboral a fin de cumplir las metas propuestas por la organización, siempre y cuando su tiempo disponible sea el adecuado para recargar esa fatiga del trabajo. (Cifre y Colombo, 2012)

A este mismo punto llegan los autores Haro, Sánchez, Juares y Larios (2007), al afirmar que, desde un punto de vista de la medicina el aumento del horario laboral en más de ocho horas le conlleva al trabajador el surgimiento de quebrantos de salud a largo plazo, se aumenta el riesgo de enfermedades graves, aumenta el nivel de estrés, genera un alto riesgo de presentar infarto al miocardio, entre otros factores que influyen en su salud.

Un trabajador que sobrepasa el límite del horario normal de trabajo presenta disminución en el desempeño y eficiencia en sus labores, alto grado de error en referencia a la seguridad laboral, aumento de síntomas de fatiga, disminución del estado de alerta, acortamiento del periodo dedicado al sueño, probablemente la aparición de síndrome metabólico. Estos autores, igualmente señalan que un trabajador que extiende su horario laboral a más de ocho horas, en un largo plazo puede presentar un alto índice de riesgo, por ejemplo, 1.7 para triglicéridos altos, además del aumento del

índice de masa corporal, más del 40% en el riesgo de sufrir trastornos cardiovasculares como hipertensión arterial o angina.

Por tal motivo se puede decir que al disminuir la jornada laboral se mejora la calidad de vida del trabajador, normalmente el máximo de horas legales de trabajo para una persona es de ocho horas, excederse de ese tiempo transgrede un marco jurídico, promoviendo el surgimiento de manifestaciones clínicas y quebrantos de salud importantes sobre la fisiología integral del trabajador. Los autores afirman que: “la expresión de estos cambios derivan en manifestaciones psicosomáticas, estrés, fatiga y trastornos de personalidad, originados por la precarización del trabajo.” (Haro et al., 2007, p. 7)

Se hace referencia también a la flexibilidad de tiempo, una reducción significativa o un manejo personal del tiempo laboral frente a las responsabilidades adquiridas fomenta un aumento en la satisfacción del colaborador con la empresa, un mayor grado de compromiso, evitando quebrantos de salud y presentando un mejor ambiente laboral en el marco de la población del caso mexicano, al cual hacen referencia los autores.

Otro punto de vista desde el ámbito médico, según los autores Velasquez, Zamorano, Ruiz, Monreal y Gil (2014):

La lista de riesgos que atentan contra la salud humana, se pueden mencionar la desnutrición, las enfermedades que afectan la salud sexual y reproductiva, el uso de sustancias adictivas y los riesgos psicosociales, esto según la declaración hecha en 2002 por la Organización Mundial de la Salud (Velasquez et al., 2014, p. 3).

A todos estos riesgos se ven expuestos muchos trabajadores en las distintas organizaciones, donde el horario laboral en muchos casos sobrepasa los límites establecidos. Este tema es preocupante, ya que, en muchos colaboradores estas enfermedades se agravan con el paso del tiempo, presentado un diagnóstico poco favorable. Los factores que se miran a simple vista son los relacionados con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno, para poder llevar un diagnóstico saludable de las variables que en toda organización se debe implementar.

Por tanto, se ha de evitar desequilibrios en el desarrollo de las tareas asignadas por el puesto de trabajo, la satisfacción laboral de los trabajadores, pero sobretodo lo más importante es la salud de las personas. El autor también afirma que, “la jornada no alcanza para desarrollar las actividades cotidianas, por ello requieren permanecer más tiempo en sus centros de trabajo.” (Velasquez et al., 2014, p. 3).

De acuerdo con el autor, la reducción de la jornada laboral facilitaría la iniciativa de contratar un trabajador adicional por puesto de trabajo con alta carga laboral. Los colaboradores gestionarían de mejor forma sus responsabilidades reduciendo significativamente los riesgos de sufrir a largo plazo problemas de salud como los antes mencionados.

Siguiendo la idea de los autores anteriores, para la autora Durán (2016) la influencia de la jornada laboral en la vida de las personas está dada en dos direcciones. La primera, es una influencia negativa donde el tiempo de trabajo se vuelva extenso, exista una sobrecarga laboral, se presente tiempos reducidos o nulos de descansos, generando así alto grado de insatisfacción y bajos niveles de calidad laboral. Viéndose esto reflejado en la productividad y el desarrollo de enfermedades.

La segunda, es una influencia positiva donde el tiempo laboral es justo, los descansos se contemplen de forma necesaria para el trabajador, siendo responsables con su salud para evitar enfermedades y riesgos psicológicos. Con esto se busca generar una satisfacción laboral que se vea reflejada en la calidad laboral y un mayor índice de productividad.

A continuación se presenta una tabla con los principales países de América del Sur y su horario laboral, con el fin de hacer una comparativa de las horas diarias y semanales que estos poseen, la cual se toma como punto de partida para discutir sobre la conveniencia de una reducción significativa del tiempo laboral en Colombia.

Tabla 1*Cuadro comparativo de horas laboradas en países de Suramérica*

Países de América del sur	Horas por día	Horas por semana
Argentina	8 horas	48 horas
Bolivia	8 horas	48 horas
Brasil	8 horas	40-44 horas
Chile	10 horas	45 horas
Colombia	8 horas	48 horas
Ecuador	8 horas	40 horas
Paraguay	8 horas	48 horas
Perú	8 horas	48 horas
Uruguay	8 horas	44-48 horas

Nota. Carazo, J. (2020).

Cómo se puede ver en la tabla anterior, la mayoría de los países de América del Sur, diariamente manejan un promedio de ocho horas diarias. Se presenta una diferencia en las horas semanales, algunos países como Bolivia, Brasil y Uruguay presentan horarios diferentes para cada profesión o labor. Actualmente, Chile es el país que presenta un mayor número de horas laborales diarias, se debate entre dos proyectos de ley que buscan la reducción de la jornada laboral de 45 horas semanales a 40 horas (Aravena, 2021).

Una mirada social de la reducción de la jornada laboral

El autor Briñas (2019) le da una perspectiva social a la productividad en el sistema capitalista. A lo largo del tiempo el producir de una organización ha sido un constante aumento, la cantidad de mercancía es cada vez mayor en el menor tiempo posible. Este impacto ha tenido consecuencias sobre el tiempo de trabajo dedicado por la clase asalariada, dado que sólo existe una reducción de la jornada laboral de forma general a lo largo del tiempo. Éste factor ha generado

efectos en los trabajadores, se destaca el menor tiempo de ocio, salarios bajos, poca seguridad en el sitio de trabajo, cambios en el estilo de vida, entre otros.

Es de mencionar que desde la perspectiva marxista del autor hace mención a un punto crítico, “la clase capitalista se apropia de la mayor parte de las ganancias de productividad” (Briñas, 2019, p. 1). En este punto deja en claro, que desde una mirada social la productividad de las empresas va de la mano de lo que ellos definen como límite de ganancias y cuánto ingreso es el correspondiente para los empresarios. El autor también expone un punto de vista favorable, asegurando que la reducción de la jornada laboral no sólo es una política, sino que es un derecho.

Para Briñas (2019), el aumento de la producción a lo largo del tiempo no compensa las ganancias en el salario de los trabajadores. Por tanto, el tiempo de ocio para un trabajador es necesario, socializar con su familia, amigos, conocidos es importante para generar un entorno social saludable. De la misma manera, el autor afirma que la reducción de la jornada laboral ayudaría para que las ganancias de la productividad sean mejor aprovechadas y en mayor medida por la clase asalariada, de forma tal que la distribución de esas ganancias fuera lo más equitativa posible, esto sin escatimar a las empresarios, quienes tendrían una situación favorable.

Ahora bien, es de mencionar que las actividades productivas se articulan con las actividades sociales puesto que tales relaciones ayudan y configuran la estructura temporal de la sociedad, esto quiere decir, que el ser humano reestructura su tiempo, en mayor medida según el trabajo y la obligación que éste le amerite, por tal motivo una reducción de la jornada laboral abriría más beneficios según el autor en los repartos temporales de las distintas actividades de los trabajadores.

En este sentido, el individuo flexibiliza y sincroniza su entorno para adecuarse a los cambios. En consecuencia, una reducción de la jornada laboral abriría una solución a los problemas de tipo personal. Al tener más tiempo libre el individuo podría emplearlo en realizar estudios, mejorando su calidad de vida y las labores que sean parte de su responsabilidad laboral. Todo esto con el fin de evitar que el trabajo y las obligaciones rompan el espacio doméstico incrementando los problemas sociales y la salud del trabajador (Delfino, 2011).

La jornada laboral actual está en el límite estructural, las personas presentan dificultades muchas veces en la coordinación de la flexibilidad entre su vida laboral, familiar, amigos, ocio, actividades culturales, compromisos políticos, entre otros. La flexibilización con patrones de

trabajo donde se busca adecuar la vida familiar con su entorno laboral a veces no es lo más factible, ya que se puede generar una carga excesiva de tiempo en las labores que el trabajo demanda y atención en las labores que la familia amerita. Por este motivo, Delfino (2011), deja ver que una flexibilización laboral que facilite las labores de forma más eficientes ayudan a culminar las obligaciones laborales en el menor tiempo posible, permitiría un mayor tiempo de ocio para compartir en su entorno social.

Todas estas posturas evidencian que la diversificación en la dinámica del tiempo de trabajo se ve afectado en la actualidad, propiamente en el ordenamiento, encadenamiento y ritmo diario de las actividades. De igual forma, esto tiene efectos sobre el tiempo histórico, como puede ser la dimensión de la experiencia temporal, la memoria a largo plazo, la resignificación del pasado y a la relación que entabla con su futuro. Todos estos aspectos temporales de los procesos productivos, posibilita una mayor racionalidad y eficiencia para los trabajadores y una construcción positiva de su trayectoria biográfica a largo plazo (Delfino, 2011).

Por otro lado, en la actualidad se presentan los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, los cuales se considera un potencial riesgo para el trabajador. Los factores psicosociales se agrupan en cuatro categorías, los relativos a la tarea de adecuación del trabajo y la persona, las relaciones interpersonales, los aspectos organizativos y el tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo posee trascendencia, esto quiere decir, lo que parecía atípico puede resultar siendo dañino para el colaborador. Estos riesgos han permanecido a la sombra de las organizaciones y van adquiriendo protagonismo cuando el trabajo se deshumaniza, cuando el colaborador pierde el control de sus actividades, decisiones y aplica en la menor medida aquellas habilidades y conocimiento que ha adquirido con el tiempo.

Para el autor Muñoz de Bustillo (1997), en la lucha contra el desempleo es muy común ver la iniciativa de una reducción de la jornada laboral, con el objetivo de repartir el trabajo entre un número mayor de personas. Pero, esta iniciativa en la sociedad genera grandes incógnitas en cuanto a su aplicación, práctica y efectos sobre la economía de las empresas. Esta iniciativa según el autor ha sido tema a lo largo del tiempo en los sindicatos, que buscan el bienestar social de los trabajadores, aumentando el tiempo de ocio para distintas finalidades que ayuden a la familia, la sociedad y por último la economía del país reduciendo el desempleo.

Es importante resaltar que la reducción de la jornada laboral en tiempos de la revolución industrial fue un cambio significativo, que según el autor mostró beneficios que hoy en día se pueden notar. La sociedad sufrió un fuerte cambio, las empresas empezaron a velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, un proceso de transformación que tomó cierto tiempo, pero que mostró puntos a favor. Esta idea actualmente se puede implementar mejorando los procesos de cada organización, estableciendo políticas amigables con los trabajadores y empresarios, incentivando la creación de empresas a partir del tiempo de ocio, entre otros factores que hacen viable este proyecto.

Desde otra perspectiva el autor Chaves (2006), manifiesta en su artículo un punto de vista muy similar al de todos los autores encontrados exponiendo que, “el aumento de productividad se convirtiera en mayor justicia social, menor exclusión y más tiempo de ocio disponible para otras actividades distintas al trabajo asalariado” (Chaves, 2006, p. 32). Es entonces, al aumentar la capacidad de producción, reduciendo la jornada laboral para que otras personas puedan trabajar y repartir de forma equitativa las labores, no solo mejoraría la productividad sino que los bienes y servicios producidos para la canasta familiar a bajo costo pueden ser vendidos de forma ventajosa. Esto favorecería a los empresarios y así no vean la reducción de la jornada laboral como una pérdida sino que por el contrario, sea una política amigable entre los asalariados y los patronos.

Según el autor es importante que la reducción de la jornada laboral vaya de la mano de políticas de tratados de libre comercio, donde el potencial de producción aumentado por la mano de obra, sea ofrecido de forma competitiva en otros países, generando fuentes mayores de ingreso para las empresas. Así de esta manera establecer mecanismos de dominación donde los productos locales primen en el país de origen como en los países donde se hagan tratados. El autor también hace referencia en este punto, “se observa en la dinámica de los tratados de libre comercio el uso de subsidios oficiales a diferentes productos, para aumentar su competitividad y afectar la de naciones rivales.” (Chaves, 2006, p. 33).

Por el contrario, Ramos (2007) apuesta a un cambio en la sociedad rompiendo los esquemas tradicionales de compensación empleo y salario. Afirmando que: “reducir el tiempo destinado a actividades de mercado, puede permitir una mayor conciliación con la vida familiar, lo cual puede acarrear un incremento del nivel de utilidad del individuo” (Ramos, 2007, p. 2).

Esto indica que, la familia puede ser partícipe en su tiempo de ocio de una idea de negocio. Los trabajadores pueden proyectar sus ideas de emprendimiento teniendo más libertad de tiempo, de la mano de mejores relaciones familiares, pueden distribuir equitativamente de su tiempo facilitando la armonía entre las relaciones familiares, sociales y laborales.

Esta medida en particular tiene, según el autor, más puntos positivos que negativos. El mercado laboral se mueve también por las pequeñas empresas que generan fuentes de trabajo; si se proyecta en este mercado no solo habrá crecimiento en las grandes industrias sino que irían de la mano de las ideas de negocio o pequeños pymes. Además, no solo se generaría un cambio en la parte empresarial, sino que en la sociedad mejorarían las relaciones familiares, los trabajadores estarían más motivados y proyectados en sus responsabilidades de crecer y desempeñar sus labores de la mejor manera, cumpliendo con los objetivos personales y de la organización.

Reducción de la jornada laboral en Colombia

En Colombia a pesar del crecimiento laboral que ha surgido desde la década de los 90's y en comparación internacional, el valor de la hora de trabajo es muy inferior al de otros países, lo que genera una limitante en la posible reducción de la jornada laboral, por tal motivo, es un punto negativo frente a esta iniciativa. No sería una buena estrategia hasta que este factor no sea resuelto, ya que se generaría un mayor descontento social y aumentaría los índices de pobreza.

El salario mínimo es un básico de referencia que no alcanza a solventar los gastos presentes en la canasta familiar, esto lo convierte en un factor decisivo para una posible reducción de la jornada laboral. En cuanto al valor de la hora laboral, Colombia se sitúa por debajo de Argentina, Brasil, Chile y Perú; mientras se ubica en un nivel superior al de Ecuador y México (Isaza, 2003).

Es de mencionar para Isaza (2003), el costo laboral unitario si es reducido compromete la competitividad en la industria colombiana. Según este autor el desafío que Colombia tiene actualmente es duplicar o triplicar los niveles de producción en un lapso de 10 años. Todo esto requiere avances de manera sustancial, en áreas de educación, formación profesional, estímulos en la legislación laboral para incentivar la productividad. Lo anterior debe ir unido a adecuados ajustes fiscales, aumentar las exportaciones, promover políticas agresivas de capacitación laboral, con el

fin de aumentar la capacidad de respuesta a un mercado cambiante y estar a la vanguardia del desarrollo (Isaza, 2003).

Igualmente, el autor hace énfasis en el problema del desempleo en Colombia, dado que es un aspecto a tener en cuenta para una posible reducción de la jornada laboral. En este orden de ideas, señala la posibilidad de reducir el costo laboral, una orientación que se daría mediante una reforma estructural que facilite el aumento significativo del valor de las horas de trabajo, aumentando la demanda agregada, en pocas palabras, generar una mejor competitividad, abriéndose a un mercado más global, que genere una alta demanda frente a la oferta. Así lo afirma, “algunas de las medidas contenidas en la Ley 789 de 2002 que reducen el costo laboral pero no el salario real pueden compensar parcialmente los efectos adversos en la pobreza y la distribución del ingreso”(Isaza, 2003, p. 28).

Es importante señalar que, muchos de los empresarios contratan y desvinculan a sus trabajadores en una lógica errónea, muchos lo hacen en el sentido a mayor ganancia mayor personal, en menor ganancia reducción de personal. Esta idea está equivocada, en muchos casos, para cumplir la demanda se necesita fuerza trabajadora para aumentar la producción y así dar amplitud de la empresa en el mercado, mejorando de esta manera los niveles de ingresos y así no realizar desvinculación de colaboradores. Esta mirada no solamente es económica sino también una mirada social, se evitan repercusiones en la vida personal de los trabajadores y su entorno laboral, al darle una estabilidad en la organización mejorando la competitividad y el incremento del empleo. (Gómez, 2014)

Es de citar según el autor Rojas (2016) que, en Colombia el concepto de trabajo y relaciones laborales ha tenido una transformación a lo largo del tiempo. La sociedad contemporánea pasa de un modelo neoliberal a transformarse en un mercado globalizado. Este último, adoptó modificaciones en la legislación laboral, aminorando derechos a los trabajadores, con el fin de favorecer a los empresarios en apertura de empresas más competitivas en el ámbito internacional, estableciendo mecanismos como las empresas temporales, el salario integral, los contratos a término fijo.

En Colombia apremia una reforma laboral radical, donde los intereses no solo sean la captación desmedida de capital por parte del patrono de los medios de producción, sino que se

busque garantizar el mínimo vital del empleado y todos los que de él dependan. El autor afirma que se debe reformar la jornada diurna laboral, se debe aumentar las indemnizaciones sin justa causa, eliminar las empresas de servicios temporales, determinar los casos en los que se pueden pactar contratos a término fijo, hacer reducciones en pagos parafiscales a los empleadores que contraten a término indefinido a sus colaboradores. Son iniciativas que según el autor facilitan que en Colombia se pueda favorecer los intereses de los trabajadores.

Conclusiones

Una vez concluido el estudio, analizando las distintas ideas de los autores, podemos afirmar que, la implementación en Colombia de la iniciativa de reducir la jornada laboral traería múltiples beneficios. La literatura consultada nos afianza la idea con sus aportes frente a la disminución del desempleo, la mejora en la calidad de vida y la salud de los trabajadores, ya que previene las enfermedades a largo plazo producidas por las excesivas horas de trabajo, y aporta a la relación familia-trabajo de cada uno de los colaboradores de las distintas organizaciones en el país. A su vez, estos beneficios para el talento humano ofrecen consecuencias para la productividad y flexibilidad de las empresas, y colabora con los objetivos económicos y sociales propios del estado. De esta manera, se presentan una serie de puntos claves que favorecen a los colaboradores, las empresas y el gobierno, destacándose los siguientes:

Desde el punto de vista histórico, la reducción de la jornada laboral ha sido un tema discutido en todas las épocas de la humanidad. Presentándose como una idea para mejorar las relaciones entre el trabajador y el empresario. En sus inicios la revolución industrial marco un paso importante estableciendo el horario laboral que tenemos hoy en día en Colombia.

A nivel administrativo, se presenta la reducción de la jornada laboral como una estrategia de flexibilización en las organizaciones, donde predomina la responsabilidad y la destreza en los trabajadores. Cada colaborador asume su función en cada uno de los puestos de trabajo, de manera eficaz y eficiente. Con esto se presentan modelos menos rígidos y más enfocados en la creatividad, la motivación y el liderazgo que se traduce en un para aumento de la productividad y el cumplimiento de los objetivos en el menor tiempo posible.

Ahora, en lo que respecta a las repercusiones psicológicas. El trabajador se ve ligado a ciertas responsabilidades familiares que se solventan con la remuneración del trabajo y responsabilidades laborales que exige la empresa. Estos dos ámbitos deben estar articulados para que se pueda obtener beneficios como una motivación, mejores relaciones laborales, menos niveles de estrés, entre otros.

Teniendo en cuenta la perspectiva médica, la jornada laboral de ocho horas diarias y 48 horas semanales que se tiene en Colombia, es el máximo contemplado desde el punto de vista médico. Incluso podría considerarse excesiva dado que acarrea problemas de salud a largo plazo, que generarían inconvenientes físicos en los trabajadores. De acuerdo con los autores, el ser humano necesita recuperarse del esfuerzo realizado en las labores y tareas que su trabajo demanda, el horario laboral actual no permite alcanzar este objetivo, lo que conlleva a elevar los niveles de estrés en los colaboradores y el surgimiento de enfermedades cardiovasculares, entre otras.

Por último, a nivel social la reducción de la jornada laboral traería amplios beneficios a los trabajadores, los empresarios y el estado. Para los trabajadores aumentaría el tiempo de ocio que puede ser utilizado para afianzar conocimiento mediante el estudio, mejorar las relaciones familiares y su entorno social, o en otros casos tener espacio para desarrollar una idea de negocio. Para los empresarios un trabajador motivado desarrolla mejor sus funciones y las asume con responsabilidad, así mismo, al tener espacio para formarse le permite mejorar los procesos en la empresa y así cumplir los objetivos. Finalmente para el estado, apoyar la iniciativa de reducción de la jornada laboral, le aportaría a cumplir con una de sus funciones sociales como es la disminución del desempleo, ya que incentiva a las empresas a contratar mano de obra. Sin embargo esta iniciativa debe ir acompañada de políticas que fomenten la creación de empresas y la disminución de impuestos.

Referencias

- Añez, C. (2006). Las estrategias de flexibilización laboral en las empresas de confección de ropa. *Revista de ciencias sociales*. 12(3), 534-547.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28014478009>
- Aravena, S. (2021, junio 24). Diputados de oposición presentan proyecto para reducir jornada laboral a 38 horas semanales - La Tercera. La Tercera. De: latercera.com/pulso/noticia/diputados-de-oposicion-presentan-proyecto-para-reducir-jornada-laboral-a-38-horas-semanales/GGSW6HL7HBF2FEQSQ6FKVPNTNA/
- Benito-Ruesga y S. Pérez-Ortiz, L. (2005). El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. *Economía UNAM*. 2(5).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v2n5/v2n5a4.pdf>
- Benito-Ruesga, S. Pérez-Ortiz, L. (2005). El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. *Economía UNAM*. 2(5).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v2n5/v2n5a4.pdf>
- Bernal-Fernández, A, Rondón-Bonilla, D. y Melo-Rincón, C. (2019) La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. *Universidad Cooperativa de Colombia*.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf
- Bernal-Fernández, A. Rondón-Bonilla, D. Melo-Rincón, C. (2019). La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. *Universidad Cooperativa de Colombia*.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf
- Briñas, A. (2020, 5 de febrero). La reducción de la jornada laboral desde la perspectiva marxista: Un análisis de la UE. *Papeles de Europa*. 32(2), (145-161).
<https://revistas.ucm.es/index.php/PADE/article/download/68028/4564456554430>

- Carazo, J. (2020). La jornada laboral por países, ¿Dónde se trabaja más? Economipedia, <https://economipedia.com/actual/la-jornada-laboral-por-paises-donde-se-trabaja-mas.html>
- Castrillón-Serna, V. Zendola-Sainz, J. Zubiri-Rey, J. (2016). Propuestas de reducción del tiempo de trabajo en Gipuzkoa. Universidad del País Vasco. 34(1), (255-292). https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/download/16568/14760
- Chaves, E. (2006). Menores jornadas para mayor tasa de empleo: el debate que no cesa. Revista de la facultad de ciencias económicas y administrativas. 7(2), 93-126. Dialnet-MenoresJornadasParaMayorTasaDeEmpleo-3985502.pdf
- Chicaíza-Becerra, L., Riaño, M.; Rojas- Berrio, S. y Garzón, C. (2017). Revisión Sistemática de la Literatura en Administración. Universidad Nacional de Colombia. <http://www.fce.unal.edu.co/media/files/CentroEditorial/documentos/documentosEACP/documentos-EACP-29.pdf>
- Chirinos, J. y Gutiérrez, E. (2019). Factores que influyen la satisfacción laboral entre 2008-2018 en el Perú. Trabajo de Investigación. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24696>
- Colombo, Valeria y Cifre-Gallego, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. Papeles del Psicólogo, 33(2), 129-137. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2101.pdf>
- Delfino, A. (2011). Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos. Revista Colombiana de Sociología. 34(1), 85-101 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551556231005>
- Domínguez,E. Ullibarri, M. Zabaleta I. (2012). Efectos de la reducción de la jornada laboral en un modelo con dos sectores. Universidad pública de Navarra. <https://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/20613/DT1203.PDF?sequence=1&isAllowed=yhttps://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/20613/DT1203.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

- Durán, M. (2016). Influencia de la jornada laboral en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de vida laboral. Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/2017corredormaira.pdf?sequence=1>
- Espuny, M. (2004). La jornada laboral: perspectiva histórica y valoración jurídica. Universidad autónoma de Barcelona. 13(1), (115-144). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039485&orden=333301&info=link>
- Ferradans, C. (2010). La reducción de la jornada de trabajo como mecanismo de reestructuración empresarial frente a las crisis de empleo. Universidad de Cádiz. 107(1), (227-264). http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1225_3.pdf
- Frohlich, M. (2010). La reducción de la jornada (Kurzarbeit) y otras medidas del derecho del trabajo frente a la crisis en Alemania. Revista Andaluza de trabajo y bienestar social. 125(1), (49-60). http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1190_3.pdf
- García, T. (2014). Políticas de Vida Digna: Propuesta para atender la crisis del trabajo. Universidad Santiago del Estero. 22(1), (437-446). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334694024>
- Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Diversitas: perspectivas en psicología. 10(1), 103-116. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714007.pdf>
- Haro-García, L. Sánchez-Román, R. Juárez-Pérez y A. Larios-Díaz, E. (2007) Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas, Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 45(2), 191- 197 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745526014>
- Hartmut, J. (1996). Reducción de la jornada laboral en Alemania occidental y su repercusión para la política de empleo. Ekonomiaz. 34(1), (56-67). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/274379.pdf>
- Herrera, B. (2002). Globalización, reforma laboral y empleo: balance de los noventa. Revista Ópera. 2(2), 229-248. <https://www.redalyc.org/pdf/675/67500213.pdf>

- Isaza, J. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*. (1), 2-32. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1127&context=eq>
- Lleufo-Quezada, O. Mora-Jara, V. (2005). Reducción de la jornada laboral en Chile: percepciones de directivos y trabajadores de plantas lecheras de la provincia de Valdivia. Universidad Austral de Chile. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2005/fel791r/doc/fel791r.pdf>
- Lopera, M. (2009). La dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada por razones familiares como tutela de la igualdad. Universidad de Zaragoza. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3087823.pdf>
- Lusa-García, A. Martínez-Costa, C. Olivella-Nadal, J. (2007). Gestión de los horarios de trabajo en presencia de cláusulas de flexibilidad pasiva. *Universia business review*. (14), 10-25 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43301402>
- Martín, E. (2008). La reducción del tiempo de trabajo. Un análisis desde el derecho. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. (6), 249-259 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640261017>
- Martín, M. (2012.) El debate sobre la duración de la jornada de trabajo. *Revista de ciencias jurídicas y sociales*. 15(2), (283-294). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4544289&orden=1&info=link>
- Martín, R. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. (25), 3-35 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429652789001>
- Mendoza-Huertas, N. Santisteban-Araque, D. Torres-López, J. (2018). Jornada laboral en Colombia: análisis a su proceso de transformación. Universidad La Gran Colombia. https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada_laboral_colombia_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz de Bustillo, R. (1997). La economía de la reducción del tiempo de trabajo. Cuaderno de relaciones laborales. 10(1). <https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Munoz-De>

- Bustillo/publication/39280889_La_economia_de_la_reduccion_del_tiempo_de_trabajo/links/02e7e5331c7b736165000000/La-economia-de-la-reduccion-del-tiempo-de-trabajo.pdf
- Muñoz, R. (1998). Reducción de la jornada de trabajo y generación de empleo. Universidad de Salamanca. 1(3), (76-101). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/226119.pdf>
- Nava, N. (2013) La jornada de trabajo en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Revista de Ciencias Jurídicas de la universidad Rafael Urdaneta. 7(1), 87-95 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127529620005>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Ciencia ergo-sum. 23(2), (121-133). <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Ramos, J. (2007). Reducción de la jornada laboral en un contexto de producción en el hogar. Cuadernos de economía. 7(3), 534-547. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4510/30023_83_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. Jurídicas. CUC, 12(1), 17-29. https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/download/1113/pdf_77/
- Sánchez, L. (2016). La reducción de jornada como medio para conciliar la vida familiar y personal. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Coruña. 20, 126-138. La reducción de jornada como medio para conciliar la vida familiar y personal (udc.es)
- Velázquez-Narváez, Zamorano-González, B., Ruíz-Ramos, L., Monreal-Aranda, O y Gil-Vázquez, H. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. Saber, Universidad de Oriente. 26(4), 409-415. <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v26n4/art06.pdf>
- Villavicencio, A. (2013). La reducción de la jornada de trabajo: entre el sueño y la Quimera. Derecho y sociedad 40. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12803>

Vizmanos, B., Bernal, A., López, P., Olivares, I. y Valadez, F. (2009). Guía para Elaborar un Anteproyecto de Investigación. Revista de Educación y Desarrollo. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/11/011_Vizmanos.pdf

Yáñez, J. (2015). El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continúa en Chile en 1942. Revista de derecho. 155, 403-422. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173643816015>