

Revisión Documental Sobre La Reducción De La Jornada Laboral en España, Francia e Islandia.

Valentina Hinestroza Serna¹

David Velásquez González²

Mateo Galvis Ospina³

Resumen: La reducción de la jornada laboral, una medida que permite a los trabajadores ajustar su horario laboral, ya sea de forma temporal o permanente, es tema de controversia en Colombia. Esta investigación busca abordar esta cuestión mediante una revisión documental, con el objetivo de analizar los impactos de las leyes de reducción de la jornada laboral en España, Francia e Islandia, con la intención de mitigar la incertidumbre generada por la ley 2101 del 15 de julio de 2021 en Colombia. El enfoque metodológico incluye la consulta de diversas fuentes como artículos, revistas, tesis de grado y otras plataformas, lo cual se considera esencial para comprender las dinámicas y los marcos legales relacionados con esta temática en distintos contextos nacionales, centrándose en los tres países europeos mencionados. La metodología de investigación es cualitativa y de naturaleza exploratoria y comparativa, permitiendo abordar las complejidades de la regulación laboral. Se busca proporcionar una perspectiva amplia sobre los efectos y resultados esperados de la reducción de la jornada laboral en los distintos contextos examinados, sustentada en evidencia empírica y análisis riguroso de las políticas y regulaciones pertinentes. Este enfoque analítico pretende servir como guía informativa tanto para profesionales como para organizaciones interesadas en esta temática en el contexto colombiano. En resumen, esta investigación se posiciona como una valiosa contribución al entendimiento y abordaje de la reducción de la jornada laboral en Colombia y otros contextos internacionales, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informada.

Palabras Claves: Reducción, Jornada, Ley, Calidad de vida, Productividad

¹Estudiante de administración de empresas, Universidad de Manizales, Tecnólogo de gestión administrativa y técnica en gestión empresarial. (Servicio Nacional de Aprendizaje).

²Estudiante de administración de empresas, Universidad de Manizales, Tecnólogo en gestión bancaria y entidades financieras. (Servicio Nacional de Aprendizaje).

³Estudiante de administración de empresas, Universidad de Manizales, Tecnólogo en la gestión de la producción industrial. (Servicio Nacional de Aprendizaje).

Abstract: The reduction of the working day, a measure that allows workers to adjust their work schedule, either temporarily or permanently, is a matter of controversy in Colombia. This research seeks to address this issue through a documentary review, with the aim of analyzing the impacts of the laws on the reduction of working hours in Spain, France, and Iceland, with the intention of mitigating the uncertainty generated by Law 2101 of July 15, 2021, in Colombia. The methodological approach includes the consultation of various sources such as articles, journals, these, and other platforms, which is considered essential to understand the dynamics and legal frameworks related to this topic in different national contexts, focusing on the three European countries mentioned. The research methodology is qualitative and exploratory and comparative in nature, allowing us to address the complexities of labor regulation. It seeks to provide a broad perspective on the effects and expected results of the reduction of working hours in the different contexts examined, supported by empirical evidence and rigorous analysis of relevant policies and regulations. This analytical approach aims to serve as an informative guide for both professionals and organizations interested in this topic in the Colombian context. In summary, this research is positioned as a valuable contribution to the understanding and approach of the reduction of the working day in Colombia and other international contexts, providing a solid basis for informed decision-making.

Keywords: Reduction, Working hours, Law, Quality of life, Productivity

Introducción

La reducción de la jornada laboral es una medida que permite a los trabajadores disminuir su horario laboral de forma temporal o permanente. Esta reducción puede ser en términos de horas trabajadas al día, a la semana o al mes, y puede aplicarse de manera parcial o total, es una opción que permite a los trabajadores ajustar sus horas de trabajo para equilibrar sus responsabilidades personales y familiares con su empleo, buscando mejorar su calidad de vida (Martín, 2023). O'Connor y Schor (2022), argumentan que la reducción de la jornada laboral podría mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar una cultura de consumo más sostenible. Del mismo modo, el economista británico Jhon Maynard Keynes planteó la idea de que la reducción de la jornada laboral podría ser una solución para el desempleo y el aumento de la productividad (Keynes, 1965).

A partir del 15 de julio de 2023 entro la vigencia la *Ley 2101 del 15 de julio de 2021* bajo los principios de igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima y vital, la estabilidad del empleo, el principio de favorabilidad y la progresividad (Senado de la Republica de Colombia, 2019). Algunos gremios muy influyentes como Fedesarrollo han manifestado temor de que la aplicación de esta ley genere efectos negativos en la productividad de las empresas y en la calidad del empleo (Fedesarrollo, 2020), como también la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO) expresando que aumentará el costo de la vida gracias al aumento del salario mínimo y trabajar menos horas (Mejía, 2023). Por otro lado, el representante del Sistema de Atención al Ciudadano (SAC), sugería que el país debe concentrarse en recuperar el empleo perdido por la pandemia del COVID-19 y generar nuevas fuentes de trabajo que en la reducción de la jornada laboral (Caracol Radio, 2020).

Sin embargo, algunos senadores de la república creen que es un gran avance actuar en favor de las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por eso este es un gran avance y un paso que da el Congreso de la República (Luna, 2021), ya que puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reducir los niveles de estrés y mejorar la salud física y mental. También se argumentó que la reducción de la jornada laboral puede aumentar la productividad, ya que los trabajadores tendrían más tiempo para descansar y dedicarse a actividades fuera del trabajo (Hofstetter, 2019). Por otro lado, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su informe sobre Colombia del año 2019, indicó que el hecho de contar con trabajadores que laboren en jornadas más extensas que el promedio de otras naciones no ha convertido a Colombia en una nación altamente productiva ni competitiva. “En los últimos diez años, ha descendido considerablemente el potencial de crecimiento de la economía” y “la productividad laboral del país” (Perdomo, 2021).

La reducción de la jornada laboral en Colombia ha sido un tema polémico y ha generado diferentes opiniones y posturas que han generado incertidumbre, por lo que a partir de lo anterior, por medio de este documento se ha planteado el objetivo de realizar una revisión documental de los documentos donde se plasman los impactos de las leyes de reducción de la jornada laboral por medio de un análisis comparativo en los países de España, Francia e Islandia para mitigar la incertidumbre que se presenta en Colombia por la ley 2101 del 15 de julio de 2021.

Al realizar una primera revisión exploratoria de la literatura se encontró que una investigación de este tipo no se ha realizado, por esto se realizó una revisión documental con el fin de plasmar datos y resultados que permitan mitigar la incertidumbre que se ha generado sobre este tema y que permita brindar información verídica que ayude a empleadores, trabajadores y académicos con el fin de ofrecer información confiable y precisa para disminuir la incertidumbre generada con la aplicabilidad de la ley de reducción de jornada laboral en Colombia, para esto se han seleccionado artículos de los países mencionados anteriormente en bases de datos como Scopus, Dialnet, Redalyc, Google Scholar y Scielo.

De acuerdo con lo anterior esta investigación basada en una revisión de literatura relacionada con los resultados de la implementación de la reducción de la jornada laboral en tres países: Islandia, Francia y España, pretende profundizar en los tres principales argumentos utilizados por el Senado de la República de Colombia para su implementación los cuales fueron: productividad, desempleo y mejora de la calidad de vida, por ello para la presente investigación se formularon las siguientes preguntas: ¿Cuáles fueron los argumentos usados en la ley colombiana, para la implementación de la reducción de la jornada laboral?; ¿Qué impacto ha tenido la la reducción de la jornada laboral en Islandia, Francia y España de acuerdo con los argumentos utilizados por la ley colombiana?; y, ¿Qué diferencias hay entre los resultados de los países donde se aplicó la norma de reducción de la jornada laboral?. Preguntas que a su vez permitirán identificar la importancia de la implementación de la reducción de la jornada laboral en Colombia.

La reducción de la jornada laboral en Colombia ha sido un tema polémico y ha generado diferentes opiniones y posturas que han generado incertidumbre, por lo que a partir de lo anterior, por medio de este documento se ha planteado el objetivo de realizar una revisión documental de los documentos donde se plasman los impactos de las leyes de reducción de la jornada laboral por medio de un análisis comparativo en los países de España, Francia e Islandia para mitigar la incertidumbre que se presenta en Colombia por la ley 2101 del 15 de julio de 2021.

1. Marco Teórico

A partir del análisis de la ley expuesta en la gaceta del Senado de Colombia se encontraron tres argumentos que motivaron a implementar la reducción de jornada laboral: La productividad, desempleo y mejora de la calidad de vida (Senado de la Republica de Colombia, 2019). Por esta razón, se decidió darle mayor profundidad a estas tres categorías que serían base fundamental de análisis de esta investigación.

1.1. Productividad

La productividad hace referencia a factores asociados a la motivación que generan la acción productiva pero también al desgaste del ser humano de dicho proceso, que se ve representado en largas jornadas causando fatiga física, mental y aumento del riesgo de que se comentan errores (Bohorquez et al., 2020). Villamil (2011), argumenta que la productividad puede impulsar el crecimiento económico y mejorar el nivel de vida de la población, también destacó la relevancia de la inversión en el capital humano como impulsor clave de la productividad. Por otro lado, (Schwab, 2014), argumento que el capital humano desempeña un papel crucial en el aprovechamiento de los recursos de una manera más eficiente fruto de la formación en habilidades que contribuyan a la adaptación de las actividades laborales. Para Taylor (1911) la productividad se entiende como la optimización y análisis de tareas determinando la mejor manera de realizarlas, la recompensa y la supervisión activa. Los factores presentados anteriormente en la productividad son cruciales para el desarrollo de actividades laborales y son elementos importantes para considerarlos en la presente investigación, como la motivación que genera acción productiva y el desgaste físico al que está expuesto el ser humano.

1.2. Desempleo

El desempleo desde la óptica de la reducción de la jornada laboral consiste en mejorar la posibilidad de expansión y generación de empleo (Ibarra & González, 2010). De otro lado, Keynes (1965) argumentó que el mercado laboral no se autorregula de la forma adecuada. Dando como origen la tasa de desempleo, que se relaciona con la tasa de ocupación, la cual tiene estrechos vínculos con la demanda de fuerza laboral y la situación de la economía (Salazar, 2022).

El desempleo ha sido por varios años una de las grandes preocupaciones de las naciones, pues cuando el mercado laboral cuenta con grandes proporciones de población desocupada, se evidencia menos capacidad adquisitiva, lo que puede llevar a una desaceleración económica y a que más personas se vinculen al mercado informal. Es así que, desde el punto de vista de la reducción de la jornada laboral, esta podría ser una opción para disminuir los niveles de desempleo en tanto que esto podría generar más empleo, por lo que “surge la necesidad de promover una política pública orientada a la reducción de la jornada laboral, como estrategia para aumentar los niveles de empleo” (Torrens & González, 2016). De acuerdo con lo anterior, los ejes fundamentales que determinarían el que una política de reducción del tiempo de trabajo tenga efectos positivos sobre el empleo, se centran en la reacción de la productividad, en las medidas de reordenación del trabajo y en las negociaciones salariales (Pérez & Ruesga, 2003).

Antes se pensaba que las personas estaban desempleadas debido a sus elecciones individuales y las condiciones del mercado laboral (Blanco & Libreros, 2019). También se usaba la presión sobre los salarios y asegurar que los trabajadores aceptaran condiciones laborales desfavorables (Marx, 1867). Lo que indica otra razón relevante para analizar estos aspectos específicos en cuanto al tema de la reducción de jornada laboral. Teniendo en cuenta las estadísticas arrojadas por el DANE, para el mes de septiembre de 2023, la tasa de desocupación del total nacional fue de 9,3% lo que representó una disminución de 1,5 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (10,7%) (DANE, 2023).

En Colombia se reflejan proyecciones de empleo complejas, en consecuencia, requiere acciones que le permitan dinamizar la creación de nuevos puestos de trabajo. En mayo, según el DANE, la tasa de desempleo fue un 15,6 % mayor que en 2020. El capitalismo muestra una marcada tendencia a conservar una alta cuota de desempleo. En este contexto, la reducción del tiempo de trabajo se presenta como la gran solución para una economía fatigada. Según la iniciativa, una reducción de la jornada laboral aumentaría la productividad, reduciría costes y fomentaría el empleo (Aros, 2021).

1.3. Calidad de vida

La calidad de vida se refiere al grado en que las necesidades básicas de las personas son satisfechas, como la medida en que esa persona puede llevar una vida plena y satisfactoria. Una manera de alcanzar esta satisfacción se da a partir del empleo y las oportunidades que allí se otorgan. Si bien el trabajo constituye uno de los grandes componentes de la existencia de los individuos, algunas veces este termina siendo el más absorbente dejando poco tiempo para alcanzar la plenitud en otros sentidos.

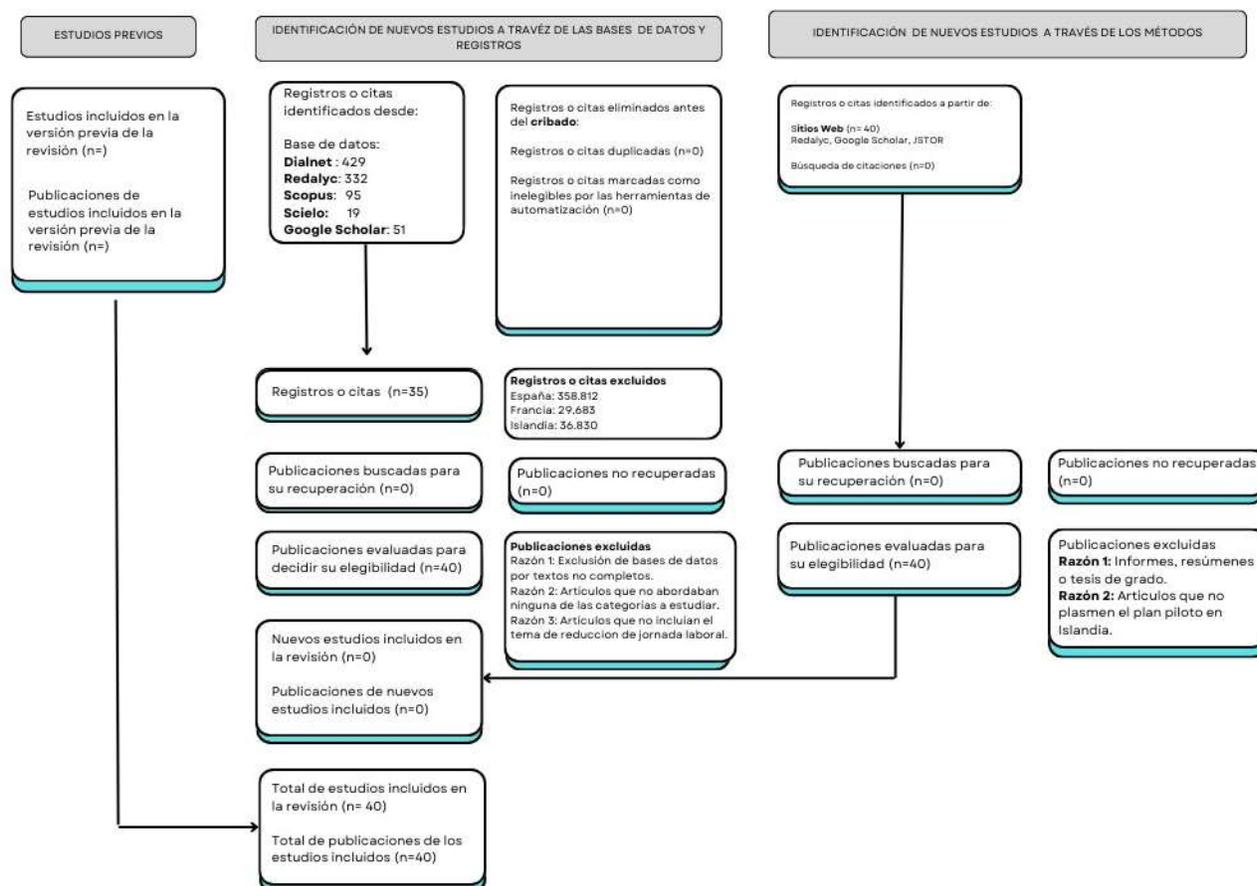
Por ello, la reducción de la jornada laboral como política, pretende generar espacios para que las personas tengan la oportunidad de desarrollarse no sólo a nivel laboral sino también a nivel personal. Es así como, la reducción de la jornada laboral va más allá de los beneficios económicos y se convierte en un instrumento para implementar las condiciones laborales y garantizar los derechos fundamentales de los empleados; este enfoque respeta el derecho al descanso, permitiendo a los trabajadores recuperarse adecuadamente y mantener un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal (Dominguez, 2023).

La regulación de la jornada laboral repercute en la protección de la salud física y mental de los trabajadores: la conciliación del trabajo, la vida personal y los salarios. Trabajar durante prolongadas horas puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar, principalmente debido al estrés y la vida social, reflejan un aumento en los niveles de fatiga de las personas afectadas (Raurich, 2017). García (2021) puntualiza que generar mayor bienestar en las personas no solo depende de la cantidad de horas que estas trabajen, sino también de que las empresas actúen para que los colaboradores se sientan felices y comprometidos con su trabajo; ya que las personas son el principal activo de las empresas y si están felices tendrán un mejor desempeño y serán más productivas. En términos generales, se concibe la calidad de vida como las condiciones en las que habitan, conviven y se desarrollan los miembros del hogar. En ese sentido se considera relevante abordar cuatro aspectos fundamentales, los cuales no son exhaustivos ni independientes entre sí: - El hogar y el medio económico - El hogar y su medio social - El hogar y su medio cultural y político - Relaciones de las personas dentro del hogar.

Metodología

Para dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación se realizó una revisión documental en la que se seleccionó y analizó información disponible en fuentes documentales (Arias , 2012), que según Denzin & Lincoln, (2012), es un procedimiento para recopilar y analizar información a través de la revisión y crítica de los documentos previamente elaborados y de tipo cualitativa que implica la recolección y análisis de datos no numéricos. El nivel de investigación fue exploratorio con el fin de obtener una idea general de la situación, y que es utilizando con el fin de de investigar temas poco conocidos o los cuales no han sido estudiados previamente de manera exhaustiva (Patton, 2014). Con el propósito de comparar lo hallado de los tres países se propuso un método comparativo para establecer las similitudes y diferencias entre las categorías estudiadas en los documentos, ayudándonos a explorar relaciones causales al comparar las categorías y los efectos que tuvieron en los países mencionados anteriormente (Falleti & Mahoney, 2016). Para lograr los objetivos de la investigación se realizaron los siguientes pasos:

Figura 1. Prisma (revisión de literatura)



Fuente: Creación autores (2023)

La figura 1, representa los pasos implementados para identificar los artículos pertinentes para responder a los objetivos de la presente investigación, basados en los países: Islandia, Francia y España que a su vez mencionen los tres argumentos utilizados por el Senado de la República de Colombia sobre reducción de jornada laboral: productividad, desempleo, y, calidad de vida.

Paso 1: Se realizó la debida selección del tema, el cual se denomina: Revisión Documental sobre la reducción de la jornada laboral.

Paso 2: Selección de las bases de datos para encontrar los artículos que darán la información necesaria para nuestra revisión documental. Escogiéndose como fuentes primarias Redalyc, Google Scholar, y, JSTORE.

Paso 3: Se establecieron los criterios de búsqueda inicial y, tras un primer filtro a partir de la lectura de los resúmenes, se eligieron las bases de datos anteriores para encontrar y analizar información precisa para nuestra investigación.

Paso 4: Se realizaron ecuaciones de búsqueda y se establecieron los criterios de inclusión y exclusión de documentos.

Paso 5: Se realizó una revisión de la ley de reducción de la jornada laboral en Colombia; así mismo se profundizo en las categorías: productividad, desempleo y mejora de la calidad de vida

Paso 6: Se establecieron como categorías a analizar: productividad, desempleo y mejora de la calidad de vida.

Paso 7: Se realizaron las matrices de registro para analizar la información.

En total se identificaron 40 documentos que se distribuyen de la siguiente manera: 13 de España, 14 de Francia y 13 de Islandia, y, que fueron utilizados para el análisis de la presente investigación.

2. Resultados

Cuadro 1. Artículos seleccionados de España

Autor (es)	Marco Teórico	Categoría	Resultados
Boletín oficial del Estado (1993)	Jefatura del estado BOE155 30/06/1993	Productividad Desempleo	Los mayores índices de productividad (y de salarios) provocan las primeras oleadas del éxodo Efectos nocivos sobre la actividad, estancamiento del consumo y aumento del desempleo pág. 238
Iranzo (2002)	Economía y trabajo la gran transformación de la sociedad española	Productividad	La transformación en los últimos años y verificación el crecimiento de productividad. Pág. 2
Jiménez, y Pimentel, (2002)	España 2010 mercado laboral proyecciones e implicaciones salariales	Productividad Desempleo	Mejoras de productividad al conjunto del sector, así como al conjunto de la economía. Pág. 3 El empleo ha aumentado de una manera muy significativa por una transformación sectorial. Pág. 1
Nadal, Jordi (2014)	La organización industrial y el fenómeno del absentismo: Un modelo aplicado a la empresa española.	Productividad	Los valores que ofrecen los estudios y su variación para mantener el volumen de productividad estable. Pág. 70
Aroche Reyes y Molina del Villar (2021)	La articulación productiva como determinante de la trayectoria potencial de crecimiento	Productividad	Mayor integración internacional sustentada en un proceso de fragmentación productiva global. Pág. 34
García, Montalvo (2014)	Crisis financiera, reacción regulatoria y el futuro de la banca en España	Productividad	Se trasladó a la economía en forma de una productividad decreciente. Pág. 3.
Carcedo, García, y Álvarez (2012)	España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?	Productividad Desempleo	Una elevada rotación y temporalidad y un nulo aumento de productividad. Pág. 210 La flexibilidad permite a éstos evitar el desempleo y el riesgo de permanecer en él. Pág. 216
Naranjo (2010)	Revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este	Mejora de la calidad de vida	El estrés se contempla como el desequilibrio percibido entre las demandas internas y externas. Pág. 2.

Fernández y Clemente Polo Andrés (2001)	Capital público y productividad privada en España: una panorámica	Productividad	Estiman una alta rentabilidad social de los recursos asignados a aumentar y mejorar las infraestructuras públicas Pág. 2
Marcos (2012)	Satisfacción laboral y salario: ¿Compensar la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo?	Productividad	Los trabajadores más satisfechos tendrán una productividad más elevada. Pág. 26
Boletín oficial del estado (2011)	La reordenación del tiempo de trabajo (artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre) y la jornada, en cómputo anual, de los empleados públicos de la Administración local	Desempleo	Del programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo. Pág. 8.
Sánchez y Manso (2010)	Productividad del trabajo y estructura sectorial en las economías europeas	Productividad	La demanda agregada redundó en el menor crecimiento de la productividad, con una media ponderada del 2,3% anual. Pág. 216
López, Gómez, y Agudelo-Vallejo (2021)	Factores claves en la evaluación de la productividad	Productividad	La productividad es la búsqueda hacia el mejoramiento de todo cuanto existe. Pág. 5.

Fuente: elaboración propia con base a artículos provenientes de bases de datos científicas.

Cuadro 2. Artículos seleccionados de Francia

Autor (es)	Marco Teórico	Categoría	Resultados
Ashta (2000)	Francia acorta la semana laboral: Compartiendo empleos escasos.	Desempleo	El empleo total en el sector privado es de alrededor de 14 millones. Se atribuyen unos 150.000 puestos de trabajo. Pág. 4
Fagnani (2004)	Conciliación de la vida laboral y familiar: El impacto de las leyes de 35 horas en Francia.	Mejora de la calidad de vida	Las leyes de 35 horas también contribuirían a mejorar la gestión de la vida diaria de los padres que trabaja. Pág. 2
Askenazy (2013)	La regulación del tiempo de trabajo en Francia. (1997-2009).	Productividad Desempleo	Las ganancias de productividad son más difíciles de obtener en las pequeñas empresas. Pág. 6 El proyecto se centró en el desempleo juvenil y la idea de trabajar 35 horas (para cumplir la promesa de 1981) Pág. 6

Lavín y Zubiri Rey (2016)	Efectos sobre el empleo de la reducción del tiempo de trabajo: aprendizajes de la experiencia francesa	Desempleo	La reducción del tiempo de trabajo es el mejor instrumento para combatir el desempleo. Pág. 99
Benito y Ortiz (2004)	El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión europea	Desempleo	Los objetivos son precisamente crear empleo, aumentar la competitividad y mejorar las condiciones de trabajo Pág. 68
LEHNDORFF (2014)	Hay un largo camino de las normas a la normalidad: La semana de 35 horas en Francia.	Productividad	Dichos proyectos podrían incluir planes para mejorar la productividad y, en particular, aumentar la eficiencia y flexibilidad. Pág. 9
Rousseau y Devetter (2011)	Jornada laboral y desarrollo sostenible.	Productividad	Aumentar las horas de trabajo con aumento de productividad en ingresos en lugar de tiempo libre. Pág. 13
Philippe Askenazy. (2013)	Tiempo de regulación en Francia a 2012	Desempleo	La semana laboral de 39 horas probablemente no tuvo un impacto significativo sobre el desempleo o la competitividad de las empresas. Pág. 4-5
Kampelmann and Ryck (2014)	Trabajo a tiempo parcial, salarios y productividad: Evidencia de Belga.	Productividad	La literatura sobre el trabajo estimando el efecto de la productividad del empleo a tiempo parcial. Pág. 2
De val tena (2001)	Reducción del tiempo de trabajo y empleo: Experiencias en Europa y recomendaciones de política económica	Productividad	Las reducciones han desempeñado un papel importante a la hora de conciliar el pleno empleo con el aumento de la productividad. Pág. 2
Bosch and Lehndorff (2001)	Reducción del tiempo de trabajo y empleo experiencias en Europa y recomendaciones de política económica.	Productividad	Una parte del efecto de la reducción del tiempo de trabajo ha sido anulada por diversas formas de intensificación del trabajo. Pág. 7
Urteaga1 (2008)	Una introducción a las 35 horas en Francia, 1997-2007	Mejora de la calidad de vida	Mejorar las condiciones de trabajo y la vida de los empleados asalariados. Pág. 38
Blanco (2004)	El tiempo es oro. Reflexiones desde la historia acerca de la reducción de la jornada y el control del tiempo de trabajo	Productividad	Completan estos resultados estudiando el impacto de la reducción del tiempo de trabajo en la productividad de las empresas. Pág. 13
Restrepo (2021)	La flexibilidad laboral y el salario emocional	Productividad	Encontrar el equilibrio entre los requisitos empresariales y las necesidades. Pág. 15

Fuente: elaboración propia con base a artículos provenientes de bases de datos científicas.

Cuadro 3. Artículos seleccionados de Islandia

Autor (es)	Marco Teórico	Categoría	Resultados
González (2022)	Reducción de la Jornada Laboral en Colombia.	Productividad Desempleo Mejora de la calidad de vida	Mejorar las condiciones y el ambiente laboral. Impulsándola productividad y generando beneficios para las empresas. Pág. 11 Es muy probable que este proyecto termine generando un gran desempleo. Pág. 12 La ley 2101, se resume en motivación, crecimiento, incentivo, calidad de vida, equilibrio personal y laboral. Pág. 23
Ayabaca, Peñaloza y Bravo (2023)	La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout	Productividad Mejora de la calidad de vida	Existen severas consecuencias a causa de las largas jornadas como lo es salud mental y física. Pág. 4 El Síndrome de Burnout, o trabajador quemado, se caracteriza por afectar directamente en el desempeño laboral del trabajador. Pág. 3
Londoño, Susana y gallego Álzate, (2022)	Análisis socioeconómico de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, reducción de la jornada laboral en Colombia	Productividad Desempleo Mejora de la calidad de vida	Las empresas a mitigar los impactos negativos, buscando mantener los costos de producción. Pág. 22 Se puede encontrar que tan eficiente es la aplicación de esta Ley a nivel económico, tanto para las empresas, como para los trabajadores. Pág. 6 Aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo. Pág. 5
Argumedo y Fernando (2021)	Influencia del liderazgo y la duración de la jornada laboral sobre la productividad	Productividad	Se pudo apreciar en estudios que la productividad y las jornadas laborales extendidas tienen una relación inversamente proporcional Pág. 8
Pedro Aznar (2022)	Cap. a la jornada laboral de 32/h4 días: el artículo de l'Administració Pública	Mejora de la calidad de vida	La raíz de esta cuestión es en realidad más profunda, y gira en torno a la concepción del trabajo de nuestra sociedad. Pág. 2
Banegas, Pérez, Escamilla, Manuel Soto (2021)	Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática	Productividad Desempleo	Mayor productividad, pero dificultando las labores de los empleados, Pág. 6 Los trabajadores ocupados se consideran afortunados por tener trabajo y el nivel de exigencia disminuye. Pág. 8
Peralta (2014)	La recuperación económica impulsada por los salarios una alternativa a la deflación	Productividad Desempleo	Una nueva política salarial vuelva a vincular el crecimiento de los salarios reales con el crecimiento de la productividad laboral. Pág. 5 Impacto que tienen las instituciones del mercado de trabajo sobre el empleo Pág. 8
D'Arbeloff (2023)	Flexible work, the work of the future	Productividad	Las oportunidades y libertades de los empleados son hoy mayores que nunca. Pág. 1

		Mejora de la calidad de vida	cambios importantes determinados tanto por la necesidad de las empresas de mantener motivados y productivos a sus empleados. Pág. 5
HENDERSON (2023)	Donde el trabajo duro no da resultado	Productividad Desempleo	Con extensas jornadas de trabajo causa menor eficiencia en el ejercicio de la actividad Pág. 9 El tejido de una red de seguridad social, como las licencias remuneradas o el subsidio de desempleo, se establecieron para apoyar a los hombres que son el sustento de la sociedad. Pág. 17
Muñoz (2023)	El salario emocional, su relación con la productividad y la calidad del desempeño	Productividad Mejora de la calidad de vida	El no desplazamiento al sitio de trabajo brinda un espacio más relajado al trabajador. Pág. 17 El salario emocional, se podría definir como todo beneficio no económico que supone una mejora en la calidad de vida del empleado. Pág. 14
Haraldsson (2021)	Goning public: Iceland's journey to a shorter working week	Productividad Mejora de la calidad de vida	El tiempo de trabajo se ha reducido y se han reorganizado los patrones de trabajo, la productividad ha aumentado al mismo tiempo. Pág. 16 Trabajar menos horas se sentían mejor, con más energía y menos estresados. Pág. 41
Bécares (2022)	Jornada Laboral de cuatro días semanales	Productividad Desempleo Mejora de la calidad de vida	Mejorar la capacidad para atraer y retener talento productivos, eficaces y eficientes debido a la ventaja de la flexibilidad. Pág. 26 La satisfacción es clave en los trabajadores cuando se mantiene su turno de jornada. Pág. 30 Mejora de la calidad de vida de todos los trabajadores que ello supondría un mayor tiempo libre. Pág. 31
Otaegui Morales, (2022)	Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo: El protagonista ausente de la discusión sobre la reducción de jornada laboral	Productividad Mejora de la calidad de vida	La reducción en la jornada laboral podría incrementar los estándares de vida. Pág. 6 Mejorar la calidad de vida de las personas, particularmente la vida familiar. Siguiendo parte de la evidencia internacional. Pág. 2

Fuente: elaboración propia con base a artículos provenientes de bases de datos científicas.

2.1. Políticas de reducción laboral en España, Francia e Islandia

En el cuadro 4, se encontraron las categorías a estudiar, considerando el objetivo principal de cada ley propuesta por cada país; identificando así, que pretendía mejorar y/o promover las categorías de productividad, desempleo y mejora de la calidad de vida y el impacto de estas mediante una ley de reducción de jornada laboral; y los motivos por los que se implementaron. Teniendo en cuenta lo anterior se estableció la selección de las categorías de análisis de leyes de reducción de jornada laboral por país estudiado, como se evidencia a continuación:

Cuadro 4. Selección de categorías.

SELECCIÓN DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DE LEYES DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL				
País	Objetivo	Productividad	Desempleo	Mejora de la calidad de vida
Colombia Ley 2101 15 Julio 2021. Gaceta del Congreso del Senado y Cámara, 2 de octubre 2019	Se propone incentivar la productividad a la reducción de la jornada laboral, y flexibilizar la contratación laboral, para darle mayor dinamismo al mercado laboral, fomentando la formalidad y flexibilizando la contratación laboral y los aportes al sistema de seguridad social.	En los que se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016)	El Centro Democrático y como Partido de gobierno, entiende al través empresario con la necesidad de mejorar la posibilidad de expansión y generación de empleo y el trabajador con mejores posibilidades de dignificación de su vida y la de su grupo familiar. (Gaceta del Congreso del Senado y Cámara, 2 de octubre 2019)	Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016)

<p>España</p> <p>Ley de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas de treinta días. Senado de España: Boletín Oficial del Senado Pag 1</p>	<p>El objetivo de la Ley de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas de treinta días es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, fomentar la creación de empleo y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal.</p>	<p>El trabajo depende de la productividad entre otros factores. Hay que incrementar la productividad y luego pensar en reducir la jornada laboral. El trabajo no es algo que se reparta, es algo que depende de muchos factores. Repartir lo que tenemos me parece un error, no creo que la propuesta tenga que ser así. (Cadena SER)</p>	<p>La Ley de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas de treinta días no trata específicamente el tema del desempleo. Esta ley se enfoca en la regulación de la duración de la jornada laboral y el otorgamiento de vacaciones anuales a los trabajadores. David Autor y Lawrence Katz en su estudio "Changing Patterns of Job Loss in the United States, 1981-1995" (1999)</p>	<p>La Ley de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de vacaciones anuales mínimas de treinta días busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Por otro lado, el derecho a disfrutar de un mínimo de treinta días de vacaciones anuales también contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya que les permite desconectar del trabajo y recargar energías.</p>
<p>Francia</p> <p>Ley Aubry del 2000 (39-35) Horas. legislación francesa: Ley No 2000-37 de 19 de enero de 2000 relativa a la reducción negociada del tiempo de trabajo</p>	<p>El objetivo de la ley Aubry era crear empleo, reducir la fatiga de los trabajadores, promover la igualdad de los trabajadores y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos - Debate Parlamentario 1998 Martine Aubry - ministra de empleo y Solidaridad</p>	<p>La reducción del tiempo de trabajo se debió principalmente al aumento de la productividad del trabajo, ligado al progreso técnico. 1973), se mantuvo la tendencia a la reducción del tiempo de trabajo asalariado, pero las causas cambiaron. El descenso se debe a las ganancias de productividad y a la reducción de las horas extraordinarias en la industria, al aumento de días libres y a las primeras medidas</p>	<p>Al tiempo que se reduce el tiempo de trabajo, se maximiza la creación de empleo sin pérdida de competitividad para las empresas. Por una ingenua regla de tres, una reducción del tiempo de trabajo de 39 a 35 horas equivale a un aumento del 11% en los costes laborales unitarios, con la productividad y los salarios sin cambios. Art. Las 35 horas en Francia: ¿por qué siguen siendo objeto de debate? Pág. 14</p>	<p>N/A</p>

		<p>negociadas para la reducción colectiva del tiempo de trabajo semanal, ante la crisis de Ford y el aumento del desempleo estructural. Reducción del tiempo de trabajo - Gerard Valenduc.</p>		
Islandia	<p>La ley de reducción de jornada laboral tuvo como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aumentar la productividad y reducir el estrés. Se esperaba que esta reducción en las horas de trabajo no afectara negativamente la productividad o los ingresos de los empleados. Los resultados del plan piloto fueron positivos. Un estudio realizado por la Universidad de Reikiavik encontró que la reducción de la jornada laboral llevó a una disminución en los niveles de estrés de los trabajadores, una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal, y un aumento en la satisfacción laboral</p>	<p>Se evidencia que el nivel de productividad genera un aumento mediante la reducción del tiempo de trabajo, ya que se requieren menos horas para la realización de sus actividades habituales y los servicios prestados. Se observó la disminución considerable en los niveles de estrés y agotamiento incrementando los niveles de productividad con una semana laboral más corta de 35 o 36 horas, 4 días a la semana. Art.1 Pg.39</p>	<p>Sin embargo, la aplicación de esta ley puede influir en la tasa de desempleo en un país. Por ejemplo, al reducir la jornada laboral máxima, las empresas pueden necesitar contratar a más trabajadores para completar la misma cantidad de trabajo que antes. Además, las vacaciones anuales pueden permitir a los trabajadores descansar y recargar energías, lo que puede aumentar su productividad y reducir la rotación de personal en las empresas.</p>	<p>La reducción de la jornada laboral a un máximo de cuarenta horas semanales permite que los trabajadores tengan más tiempo libre para dedicarlo a actividades de ocio, familiares y de descanso, lo que puede mejorar su bienestar físico y emocional.</p>

Fuente: elaboración propia con base a artículos provenientes de bases de datos científicas.

2.2. Resultados de Revisión documental

Tras la selección de los documentos, se realizó un análisis de la ley colombiana 2101 del 15 de julio de 2021 revisando los argumentos utilizados en dicha ley, evidenciando tres factores plasmados como argumentos centrales en la ley y que interesaban a los investigadores de administración de empresas. Los cuales fueron: productividad, desempleo y mejora de la calidad de vida, mencionados anteriormente. Posteriormente se procedió a revisar si las leyes de reducción de jornada laboral en España, Francia e Islandia; también contenían estas categorías como parte de la argumentación para su aplicación, se encontró lo siguiente.

Cuadro 5. Categorías de análisis de reducción de jornada laboral por país.

Categoría	España	Francia	Islandia
Producción	X	X	X
Desempleo	X	X	X
Mejora de la Calidad de Vida	X		X

Fuente: Creación de autores (2023).

Como se observa en el cuadro No. 5, las categorías que se encontraron en la ley nacional, también se encuentra en las leyes de los países estudiados. Para el caso de España se encontró, que regular la duración del tiempo de trabajo por medio de una reducción de jornada laboral incrementaría la productividad, así mismo fomentaría la creación de empleo y promovería un equilibrio entre la vida laboral y personal (Senado de España, 1983). Para el caso de Francia se analizó que la reducción del tiempo de trabajo se debe principalmente al aumento de la productividad del trabajo, teniendo también como fin maximizar la creación de empleo sin pérdida de competitividad para las empresas, y específicamente en la categoría mejora de la calidad de vida no aparecen argumento en la ley para su aplicación (Légifrance, 2009). Para el caso de Islandia se evidenció, que el nivel de productividad generó un aumento mediante la reducción del tiempo de trabajo ya que se requieren menos horas para la realización de actividades; en la categoría desempleo se plasmó que los empleadores deben contratar más para completar la misma cantidad de trabajo con una reducción de jornada laboral y argumentó que los trabajadores tendrían más tiempo libre para dedicarlo a actividades familiares y de ocio (Haraldsson & Kellam, 2021).

Para el caso de España, se logró evidenciar que la reducción de la jornada laboral implementada aumentó la productividad, donde los trabajadores más satisfechos tuvieron una productividad más elevada (García & Marcos, 2012). Sin embargo, la categoría con menos auge en el análisis de los artículos fue el desempleo; debido a que se aumentaron los empleos temporales los cuales no genera una estabilidad laboral y deterioran su posibilidad de empleabilidad futura (Molina et al., 2012). Asimismo, se realizó el respectivo análisis de la categoría Mejora de calidad de vida obteniendo un aumento considerable debido a que el estrés se contempla como el desequilibrio percibido en las demandas internas y externas que enfrenta el individuo y la habilidad percibida para afrontar la situación (Naranjo, 2009).

En el caso de Francia, se identificó en cuanto a productividad un impacto ambiguo; manteniendo estables los niveles de productividad, sin embargo, las empresas se plasman desafíos y planes de mejora para aumentar la productividad, la eficiencia y flexibilidad de organización del tiempo de trabajo (Ashta, 2000). En la categoría desempleo se reflejó un aumento positivo en cuanto a la presentándose creación de nuevos puestos de trabajo y confirmando que la reducción del tiempo de trabajo es el mejor instrumento para combatir el desempleo (Ashta, 2000; Zubiri, 2016). Sin embargo, otro autor expresa la incapacidad de los empleadores para iniciar más procesos de contratación (Askenazy, 2013). En la categoría de mejora de la calidad de vida se evidenció un enfoque positivo en cuanto al estilo de vida y un equilibrio entre la vida laboral y familiar (Rodríguez, 2016)

Para el caso de Islandia, se encontró que la productividad aumentó ya que al realizar la reducción de jornada laboral esta hizo que el personal trabajara menos, gracias a la implementación y diseño de nuevas estrategias para realizar sus actividades en el puesto de trabajo, como la cooperación entre trabajadores y gerentes (Haraldsson & Kellam, 2021). En la categoría desempleo se evidenció en un nivel estable, aunque autores argumentan que la satisfacción laboral aumenta de manera generalizada en años de crisis, porque ante la elevada tasa de desempleo, los trabajadores ocupados se consideran afortunados por tener trabajo y el nivel de exigencia disminuye (Gutiérrez et al., 2022). En la categoría mejora de la calidad de vida, se evidenció que muchos trabajadores expresaron que después de comenzar a trabajar menos horas se sentían mejor, con más energía y

menos estresados, lo que les permitió tener más vitalidad para el desarrollo de otras actividades como el ejercicio, los amigos y los pasatiempos; esto tuvo un efecto positivo en su trabajo y su calidad de vida (Otaegui, 2022).

2.3. Análisis comparativo entre países que implementaron la reducción de jornada laboral.

En este paso de la investigación, se decidió realizar un comparativo de los hallazgos para encontrar las similitudes o diferencias entre estas categorías. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la comparación entre países:

Cuadro 6. Comparación entre países:

País	Productividad	Desempleo	Mejora de Calidad de vida
España	El papel de los servicios públicos en el crecimiento económico se ha ignorado hasta hace poco, aunque la mayoría de los economistas admitían que las inversiones públicas en infraestructuras, el gasto público en educación y la financiación pública de procesos de innovación y desarrollo, etc., generaban capital cuyos servicios aumentaban la productividad del sector privado. Aunque la idea de que el capital público aumenta la productividad	Se identifica que el empleo ha aumentado de una manera muy significativa debido a que se ha venido presentando a lo largo de los años una transformación sectorial por lo tanto el mayor déficit de empleo es España debido a que no se ha profundizado de manera consciente y eficiente atacar esta problemática, debido a que se ha venido aumentando de manera exponencial los empleos temporales debido a tal punto que en la mayoría de las organizaciones no se genera una estabilidad laboral congruente y eficaz.	La Ley de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas de treinta días tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los trabajadores, Por otro lado, el derecho a disfrutar de un mínimo de treinta días de vacaciones anuales también contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya que les permite desconectar del trabajo y recargar energías.

Francia	Se identificaron ocho (8) artículos en donde que indicaron que la reducción de la jornada laboral en Francia ha llevado a un aumento de la productividad por hora trabajada. Sin embargo, hay algunos autores que afirman lo contrario, Gilles (2015) concluyó - en base a la construcción de un índice de turnos con relación al costo de operación de capital- que la implementación de la semana laboral de 35 horas no indujo ninguna reducción en el tiempo de operación del capital, con lo que concluyó que las empresas aumentaron el trabajo por turnos para compensar la disminución de las horas de trabajo. (Gilles, Fabrice, 2015). También se ha observado una disminución en la competitividad de las empresas	Entre 1997 y 2001 se crearon dos millones de empleos en Francia, tantos como en el cuarto de siglo precedente y récord absoluto en el conjunto del siglo xx. Aunque es cierto que durante esos años tuvo lugar un importante crecimiento económico, el número de empleos creados sobrepasó ampliamente lo que se podía esperar de las fases anteriores de crecimiento (Husson, 2004: 2).	Hayden, hace una evaluación positiva. Indica que la mayoría de los empleados sujetos a las 35 horas tuvieron mejoras en la calidad de vida, aunque algunos de ellos declararon moderación salarial, mayor variabilidad de los horarios e intensificación del trabajo como efectos negativos, en especial a los de menor remuneración y cualificación. (Hayden, 2006)
Islandia	La reducción de las horas de trabajo (46 horas) a (42- 40 horas) presenta mejoras en aspectos como la productividad, puesto que generan estrategias para mejorar sus tiempos en la realización de las actividades diarias, diseñaron alianzas con los líderes empresariales para acortar los tiempos de espera entre solicitudes de aprobación.	Se identifican varias estrategias para el aumento de la economía del común de las personas obreras, basado en mecanismos que busquen la facilidad de contratación en empleos que generen estabilidad laboral y desarrollo a nivel personal y profesional	Expone la relación entre el salario emocional el cual favorece la calidad de vida del trabajador cambiando su entorno y su cultura obteniendo como resultado un aumento en la productividad ya que la remuneración económica no es el único factor determinante de motivación para el capital humano en las organizaciones.

Fuente: elaboración propia con base a artículos provenientes de bases de datos científicas.

Según los hallazgos es posible establecer algunos argumentos como que: en la categoría Productividad en los países específicos de España e Islandia aumentó la productividad (García & Marcos, 2012); sin embargo, para el caso de Francia en cuanto a productividad se evidencia un

impacto ambiguo (Arias, 2012; Lehndorff, 2001) (Ver cuadro N. 6), de otro lado, En la categoría desempleo en el caso de España, se evidencio un declive en el empleo (Garcia Belenguer-Campos y otros, 2012) Para el caso de Francia e Islandia en el comparativo se encontró que estos dos países presentaron un aumento significativo en el empleo generando confianza y estabilidad (Ashta, 2000; Zubiri, 2016; Banegas, 2021) (Ver cuadro No. 6). En la categoría mejora de la calidad de vida para el caso de los tres países específicos se encontró mejora en la conciliación entre la vida laboral y la vida personal (Pereira, 2009; Haraldsson, 2021; Otaegui, 2022) experimentando mejoras significativas gracias a la reducción de jornada laboral (Rodríguez, 2016) lo que ha fomentado un estado de cooperación en el sitio de trabajo (Cuadro No. 6)

Discusión

El objetivo principal de la reducción de la jornada laboral es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover su bienestar. Al tener más tiempo libre las personas pueden dedicarse a actividades personales, disfrutar su tiempo libre y tener una vida más saludable. Además, se busca combatir el estrés y la fatiga laboral; busca que el país se adapte a las nuevas realidades del mundo laboral y a las tendencias internacionales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Colombia es el país con mayor número de horas trabajadas al año en América Latina. Con esta ley se espera que Colombia se acerque a los estándares de países desarrollados que han implementado jornadas laborales más cortas (Universidad Autónoma del Occidente, 2023). De acuerdo con lo analizado en cada país, se obtuvo la siguiente información:

Reducción de jornada laboral desde de la categoría de productividad

De acuerdo con lo analizado en cada país, en el caso de España el tiempo de trabajo ha sido siempre una categoría definida políticamente, siendo un indicador del poder político y social del mundo del trabajo. Lograron que se aceptaran 8 horas al día como jornada laboral, bajo el principio de que el trabajador, como ciudadano, tenía que “trabajar 8 horas, y dormir y descansar otras 8, quedando 8 horas restantes para aquello que deseara” (Navarro, 2014; Patton, 2014).

Se logró evidenciar que, en la reducción de la jornada laboral implementada en España, la productividad arrancó de manera decreciente a creciente (Aroche et al., 2021). Autores como: (García et al., 2012) logró evidenciar que la reducción de la jornada laboral implementada en España aumentó la productividad, donde los trabajadores más satisfechos tuvieron una productividad más elevada; contradiciendo a Acosta (2021) el cual argumentó que muchos trabajadores no ven la reducción de la jornada laboral como un punto a favor, sino que ven esta medida como una iniciativa que los llevaría a perder ciertos beneficios.

Los autores destacaron que la experiencia demuestra que es menor la productividad en las horas excesivas, debido a que 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). Asimismo, la reducción de la jornada laboral implementada aumentó la productividad, donde los trabajadores más satisfechos tuvieron una productividad más elevada (García & Marcos, 2012).

En el caso de Francia, un estudio publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2004 encontró que la Ley Aubry I había tenido un impacto positivo en la economía francesa, al aumentar la productividad y reducir los costos laborales unitarios, sin embargo, en los resultados expuestos y evidenciados por el autor (Cabrera, 2023) se analizó la productividad y producción de la reducción a 35 horas y llegó a la conclusión de que “las empresas que pasaron a 35 horas en virtud de la ley Aubry I vieron una disminución de 3,7% en su productividad.”

Gilles (2015), concluyó con base a la construcción de un índice de turnos con relación al costo de operación de capital que la implementación de la semana laboral de 35 horas no indujo ninguna reducción en el tiempo de operación del capital, con lo que concluyó que las empresas aumentaron el trabajo por turnos para compensar la disminución de las horas de trabajo. Por su parte, Islandia, durante la aplicación de la prueba recopiló una cuantía de datos considerables e indicadores que hacen referencia al aumento de la productividad, proporcionando una imagen holística del efecto en los trabajadores y sus organizaciones como lo expresan (Haraldsson & Kellam, 2021).

En “El ensayo laboral de la semana de cuatro días” publicado en (Euro News, 2021) se contaba con una jornada de entre 40 a 35 o 36 horas semanales sin reducción de salario y dicho estudio

observó que hubo una reducción considerable en los niveles de estrés, agotamiento laboral y el índice de productividad aumentó; se realizaron dos pruebas de reducción de jornada laboral las cuales fueron consideradas un éxito, resaltando aspectos como la productividad y el bienestar de la mayoría de los trabajadores teniendo derecho a una semana laboral más corta.

En un informe publicado por 4 Day Week Global, se demuestra que “El 78% de los empleados con 4 días a la semana están más felices y menos estresados” (Haraldsson & Kellam, 2021). La investigación adelantada por la misma organización también señala que, al trabajar cuatro días la productividad aumenta, la salud física y mental de los trabajadores mejora porque se reducen los niveles de estrés y agotamiento (Morales, 2023).

Son estas razones y el panorama actual de debate en Colombia, las que lleva a realizar una revisión de artículos para entender los distintos puntos de vista sobre los beneficios o dificultades que afrontaría la reducción de la jornada laboral en Colombia; teniendo en cuenta las experiencias realizadas en otros países, el autor Hofstetter (2019) argumenta que la reducción de la jornada laboral en Colombia puede aumentar la productividad, ya que los trabajadores tendrían más tiempo para descansar y dedicarse a actividades fuera del trabajo, sin embargo, grandes gremios afirmaron que se tendría un incremento en el costo de vida (Mejía, 2023).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su informe sobre Colombia del año 2019, indicó que el hecho de contar con trabajadores que laboren en jornadas más extensas que el promedio de otras naciones no ha convertido a Colombia en una nación altamente productiva ni competitiva. “En los últimos diez años, ha descendido considerablemente el potencial de crecimiento de la economía” y “la productividad laboral del país” (Perdomo Gomez, 2021).

En resumen, los países de España e Islandia tuvieron un efecto positivo y de crecimiento en la categoría productividad como se ve reflejado en los argumentos anteriores; en Islandia y al ser un plan piloto se evidenció un aumento de productividad al igual que los anteriores, pero al colocarlo en marcha las estadísticas y situación podrían cambiar.

Perspectiva de la categoría del desempleo

Por un lado, la reducción de la jornada laboral podría generar empleo adicional en algunas empresas, ya que estas necesitarían contratar más trabajadores para mantener el mismo nivel de producción. Desde otra perspectiva, también podría aumentar el coste laboral por hora trabajada, lo que podría disuadir a algunas empresas de contratar más trabajadores y, por tanto, reducir el empleo; autores expresan que se presenta anualmente una crisis de empleo, la causal de esta crisis es el crecimiento desbordado de empleos temporales en las organizaciones (García et al., 2012) tratándose de nuevos empleos en puestos que se realizaban bajo la figura de un contrato a tiempo parcial por su mayor adecuación a las características de las tareas que se realizaron en dicho puesto. En este último caso se pondría de manifiesto cómo la economía española aún conserva cierta capacidad de creación de empleo. El empleo parcial en España ha registrado un crecimiento muy reducido teniendo en cuenta la pérdida de empleos a tiempo completo.

Para el caso de Francia, Rivera (2017) expresa que el impacto macroeconómico es globalmente pequeño: ligera reducción del tiempo de trabajo, escasa creación de empleo, dinámica salarial poco clara. Por el contrario, la organización del lugar de trabajo se revisó mediante el acuerdo de semana laboral de 35 horas, principalmente en empresas medianas y grandes, no obstante, autores afirman que se evidenció en términos de creación de empleo un impacto más positivo basados en la reducción del costo del trabajo: como resultado de una reducción de la jornada semanal media desde 38,9 a 36,9 horas entre los años 1997 y 2000; el balance del Ministerio del Empleo daba cuenta en febrero de 2001 que las 51.000 empresas que habían pasado a las 35 horas habían previsto crear unos 287.000 empleos (De la Fuente & Zubiri, 2016).

Además, el espíritu de las leyes Aubry y el RTT apuntaban claramente a mejorar las condiciones de trabajo y la vida de los empleados asalariados, las nuevas limitaciones vinculadas a una organización del trabajo más flexible (horarios fluctuantes y escalonados, que no siempre son predecibles de antemano, jornadas largas, etc.) deben compensarse con un tiempo de trabajo más corto (Askenazy, 2013).

En la perspectiva de Islandia, el 74% de las personas conservan su empleo y continúan en la empresa ya que la misma gracias a la aplicación de estos mecanismos indica que los empleados adoptan mayor sentido de pertenencia por la organización y no tienen como objetivo buscar otro

empleo en una organización diferente a la que ya pertenecen; así mismo en Junio del 2012, el 86% de la población activa de Islandia tiene contratos que les han trasladado jornadas laborales más cortas o les han dado derecho a hacerlo en el futuro (Haraldsson & Kellam, 2021).

Satisfacción laboral mediante la categoría mejora de la calidad de vida

De otro lado, se realizó el respectivo análisis de la categoría mejora de calidad de vida obteniendo una transformación empresarial en cuanto a la mejora del ambiente laboral y calidad de vida de cada trabajador, el experto economista (Navarro, 2014) indico que aumentó la creación de nuevas formas de flexibilización de trabajo, logrando como objetivo el aumento de productividad, sin embargo, un artículo publicado por Naranjo (2009) indicó que se aumentó la satisfacción del trabajador pero no se evidenció una inclusión activa de manera progresiva a la creación de nuevos empleos e innovación de productos enviados al exterior.

Acosta (2021) expresa que la flexibilidad de toda organización ante la labor de sus colaboradores, una reducción significativa del tiempo de trabajo que ayude a los trabajadores en sus relaciones personales y familiares destacan que todos los autores enfatizan en la característica cambiante del mercado y cómo la reducción de la jornada laboral es importante hoy, ya que aporta a una competitividad más ardua para mejorar la economía de los países. De igual forma, esta medida califica al trabajador, en especial 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.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital, recuerda que el empleo de calidad proporciona a las personas seguridad financiera e independencia, existiendo una relación positiva entre salud mental, buenas condiciones laborales, salarios adecuados, productividad laboral y calidad de vida y bienestar (Serrano, 2023).

Los trabajadores en Francia en términos de mejora de calidad de vida experimentaron mejoras significativas gracias a la reducción de la jornada. (Hayden, 2006) hace una evaluación positiva, indica que la mayoría de los empleados sujetos a las 35 horas tuvieron mejoras en la calidad de vida, aunque algunos de ellos declararon moderación salarial, mayor variabilidad de los horarios

e intensificación del trabajo como efectos negativos, en especial a los de menor remuneración y cualificación.

Para Islandia, los trabajadores que no tenían control estricto en su horario habitual de trabajo, experimentaron mejoras en el bienestar ya que estos expresaron que comenzar a trabajar menos horas los hacía sentir mucho mejor, con más energía y menos estresados, lo que les permitió tener más vitalidad para el desarrollo de otras actividades como el ejercicio, los amigos y los pasatiempos; obteniendo un efecto positivo en su lugar de trabajo (Haraldsson & Kellam, 2021).

Conclusiones:

Teniendo en cuenta el objetivo general, el cual se basó en una revisión documental donde se plasman los impactos de las leyes de reducción de la jornada laboral por medio de un análisis comparativo en los países de España, Francia e Islandia para mitigar la incertidumbre que se presenta en Colombia por la ley 2101 del 15 de julio de 2021, en pocas palabras, se realizó una revisión documental dando cumplimiento al mismo, realizando las respectivas búsquedas en bases de datos como Dialnet, Redalyc y JSTORE que brindaron la información necesaria para obtener los resultados esperados, siguiendo el paso a paso establecido para el desarrollo de la metodología y el análisis de la información, seguido de la realización del método comparativo en el que se evidenciaron las similitudes y diferencias que tenían los países en cuanto a las categorías correspondientes y por último se llevó a cabo las discusiones basadas en los hallazgos encontrados en donde se expusieron desde una perspectiva más precisa en cuanto a la información.

Dando respuesta a la pregunta ¿Cuáles son los argumentos usados en la ley colombiana, para su implementación? Se plantea que para ejecutar la ley de reducción de la jornada laboral 2101 del 15 de julio de 2021, uno de sus principales argumentos fue fomentar la productividad, indicando que la reducción o disminución en la jornada de trabajo puede aumentar la productividad en el recurso humano ya que, al convertirse en un tiempo menor, los trabajadores no se agotan y, por el contrario, podrán realizar sus actividades de forma más eficiente logrando una mejor concentración y rendimiento en el puesto de trabajo, como iniciativa, mejorar y expandir el empleo y promover el bienestar buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores, teniendo más tiempo libre

para utilizarlo en espacios de relacionamiento personal, tiempo con familiares y actividades recreativas y de ocio.

¿Cuál es el impacto de la reducción de la jornada laboral en los países que ya se implementó? Al realizar el análisis, los impactos presentados en cada país se evidencian que en España el impacto que tuvo la ley de fijación de la jornada máxima legal de 40 horas, y de las vacaciones anuales mínimas de 30 días fue mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, aumentando la creación de empleo, estableciendo así un equilibrio tanto en la vida laboral como en la vida profesional de cada trabajador.

Se presento un impacto proporcional en la categoría de aumento de empleo, debido a que se incrementó de manera exponencial los trabajos temporales cuyo objetivo no brinda estabilidad laboral. En cuanto a la categoría de productividad aumento cada vez más porque se generó una transformación sectorial, logrando así una articulación y profundización sobre los problemas de los permisos y/o ausencias de las organizaciones. Al realizar estos estudios se identificó que aumenta la calidad de vida del trabajador cumpliendo con el objetivo de tener una economía incorporada a la realidad económica global y verificando así el crecimiento de la productividad.

En los artículos analizados, Francia influyó en la leyes de reducción de jornada laboral (Leyes Aubry) debido a que estas se enfocan y/o se establecen para buscar un beneficio tanto para el empleador como el empleado, pero estos resultados se plasman según los acuerdos empresariales que permitieron negociar directamente con los trabajadores para evidenciar un progreso significativo y positivo con la implementación de la misma; permitiendo así una mayor flexibilidad en la programación de horas de trabajo para retribuir al bienestar personal y familiar del trabajador teniendo la intención de mejorar su calidad de vida, aun así, se evidencia que una reducción de jornada laboral no sería lo único para que el desarrollo de la calidad de vida se visualice de la mejor manera.

En Islandia tuvo un desenlace positivo frente a los resultados expuestos en los artículos previamente seleccionados, dejando evidencia del cumplimiento de las categorías: Productividad, Desempleo y Mejora de la calidad de vida, reflejando un panorama amplio y prometedor para el territorio islandés tanto para los empleadores como empleados debido a que gracias a la implementación de estos cambios las organizaciones empezaron a crear estrategias para mejorar e innovar en la manera en cómo realizaban sus procesos, su perspectiva frente a la visión que tienen

como empresa y también todo lo relacionado con la percepción a los empleados y a todo el entorno en el que interactúan de forma sustancial.

En cuanto a la pregunta formulada sobre ¿Qué diferencias hay entre los resultados de los países donde se aplicó la norma de reducción de la jornada laboral? Se evidenció que las diferencias encontradas en las categorías estudiadas de los países específicos fue el declive presentado en la generación de empleo para el caso de España, sin embargo, hubo mayores similitudes en las categorías de productividad y mejora de la calidad de vida, arrojando resultados similares en cuanto al comportamiento que tuvieron los países con la implementación de reducción de jornada laboral.

Analizando el panorama colombiano; la cultura frente a una jornada de reducción laboral podría experimentar diversos impactos, ya que la relación entre la cultura y el trabajo es variada y compleja, no obstante, se resalta que el país ha desarrollado distintos aspectos los cuales establecen un sistema laboral más dinámico y flexible buscando abarcar las necesidades que surgen en el entorno incierto de la actual sociedad.

En vista de estas consideraciones, Colombia tiene una cultura que valora las relaciones sociales, la familia y el tiempo libre puesto que, gracias a la reducción de horas en el trabajo, las personas pueden aprovechar el tiempo en actividades recreativas, desarrollar hobbies y pasar tiempo de calidad con su entorno familiar.

Para la categoría de la productividad y teniendo como referentes los resultados arrojados de los países estudiados, se cree que una reducción de horas de trabajo podría tener un impacto positivo en la productividad ya que al laborar menos horas puede aumentar la eficiencia y la concentración en las actividades de trabajo, así mismo esto produciría un cambio en la mentalidad y su percepción frente al sistema laboral colombiano, en donde se valora más los resultados directamente relacionados con la eficiencia en las tareas realizadas.

La implementación de un sistema de reducción de horas trabajadas en Colombia podría depender de varios factores, entre ellos la adaptabilidad y la receptividad de las empresas donde es importante establecer estrategias para abordar los desafíos y maximizar claramente los beneficios para la sociedad en general.

Las empresas y/o empleadores deben de adaptarse y realizar los respectivos ajustes implementando políticas flexibles que le permitan impactar de forma positiva en la productividad ya que se presentan preocupaciones sobre la misma.

En conclusión la propuesta de una reducción de jornada laboral en Colombia planteamos la posibilidad de un cambio laboral significativo ya que podría presentar efectos contradictorios en el sistema actual, sin embargo, dicho cambio ofrece la oportunidad de fomentar el bienestar individual y abrir nuevas puertas en el ámbito económico; lo cual contribuiría a generar mayor capacidad de la sociedad para adaptarse, así como las empresas y el sector político creando un equilibrio entre la vida y el trabajo.

Referencias

- Acosta Avila , J. (2021). Análisis de literatura sobre la reducción de la jornada laboral en Colombia . *Universidad Cooperativa de Colombia* , 1-40.
- Arias , F. (2012). *El proyecto de investigacion: Introduccion a la metodologia Cientifica*. Republica Bolivariana de Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Aroche Reyes, F., Molina del Villar , T., & Zárata Gutiérrez , R. (2021). La articulación productiva como determinante de la trayectoria potencial de crecimiento. *Problemas del desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 52(207), 33-56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.207.69737>
- Aros , C. (2 de Agosto de 2021). *Reducción de la jornada laboral: ¿Por qué podría disminuir la tasa de desempleo?* Actualicese : <https://actualicese.com/reduccion-de-la-jornada-laboral-por-que-podria-disminuir-la-tasa-de-desempleo/>
- Ashta, A. (2000). France Shortened Work-Week: Sharing Scare Jobs. *Economic & Political*, 3527-3532. <https://doi.org/10.2307/4409780>
- Askenazy, P. (2013). A Primer on the 35-Hour in France. *Oxford Journals*, 37(2), 323-347.
- Blanco , L., & Libreros, J. (2019). Milton Friedman y la contrarrevolución Keynesiana. *Revista Universidad Externado de Colombia* , 7-43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18601/17941113.n17.02>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides , A. (2020). La motivacion y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organizacion. *Scielo*, 12(3), 385-390.
- Borra Marcos, C., & Gomez Garcia , F. (2012). Satisfaccion laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economia Aplicada* , 20(60), 25-51.

- Bosch, G., & Lehndorff, S. (2001). Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. *Oxford Journals*, 25(2), 209-243.
- Cabrera, F. (2023). Reducción de jornadas laborales y la productividad laboral. *Biblioteca Nacional del Congreso Nacional de Chile*, 1-11.
- Caracol Radio. (12 de Julio de 2020). *Caracol Radio*.
https://caracol.com.co/radio/2020/12/07/economia/1607358344_986496.html
- DANE. (2023). *Principales indicadores del mercado laboral*. Bogotá D.C: Boletín Técnico.
- De la Fuente Lavin, M., & Zubiri Rey, J. (2016). Efectos sobre el empleo de la reducción del tiempo de trabajo: Aprendizajes de la experiencia francesa. *Lan Harremanak*, 74(1), 74-105.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2012). *Manual de Investigación Cualitativa*. España: Gediza.
- Dominguez G, J. (20 de Noviembre de 2023). *El Economista*.
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/reduccion-de-la-jornada-laboral-Hacia-la-productividad-y-el-bienestar-20231117-0052.html>
- Euro News. (07 de Julio de 2021). *Islandia reduce la jornada laboral de la mayoría tras el "rotundo éxito" del ensayo*. <https://es.euronews.com/2021/07/07/islandia-reduce-la-jornada-laboral-de-la-mayoria-tras-el-rotundo-exito-del-ensayo#:~:text=Gudmundur%20D.,es%20posible%20un%20cambio%20progresivo%22>.
- Falleti, T., & Mahoney, J. (2016). El método secuencial comparado. *Revista SAAP*, 10(2), 187-220.
- Fedesarrollo. (2020). Investigación económica y social. *Coyuntura Económica*, 1(1), 9-12.
- García Belenguer-Campos, F., Bote Álvarez-Carrasco, V., & Moral Carcedo, J. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial? *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), 210-236.
- García Pérez, L. (25 de Marzo de 2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*. Universidad Central : <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>
- García, F., & Marcos, C. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? 51.

- Gilles, F. (2015). Evaluating the Impact of a Working Time Regulation on Capital Operating Time: The French 35-hour Work Week Experience. *Scottish Journal of Political Economy*, 117-148. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/sjpe.12067>
- Gutiérrez Banegas , A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto , M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Revista Científica Visión de Futuro*, 26(2), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Haraldsson, G., & Kellam, J. (2021). GOING PUBLIC: ICELAND'S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK. *Autonomy* , 2-81.
- Hayden, A. (2006). France 35-Hour Week: Attack on Business? Win-Win Reform? Or Betrayal of Disadvantaged Workers? *Politics & Society*,. *Sage Journals*, 34, 503-542. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0032329206293645>
- Hofstetter, M. (23 de Septiembre de 2019). *Reducir la jornada laboral es un debate que debemos dar* . Universidad de Los Andes : <https://uniandes.edu.co/es/noticias/desarrollo-regional/reducir-la-jornada-laboral-es-un-debate-que-debemos-dar>
- Ibarra Cisnero , M., & González Torres , L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la económica, la empresa y el mercado de trabajo. *Scielo*(231), 33-52.
- Keynes, J. M. (1965). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Mexico, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica .
- Légifrance. (14 de Mayo de 2009). *Laboral, Ley N° 2000-37 de 19 de enero de 2000 relativa a la reducción negociada de la jornada*. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398162?isAdvancedResult=&page=2&pageSize=10&query=loi+Aubry&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT
- Luna Silva , C. (26 de Junio de 2021). *Senado de la Republica*. <https://senado.gov.co/index.php/el-senado/noticias/2772-proyecto-de-ley-propone-reducir-la-jornada-laboral-en-colombia-de-48-a-42-horas-semanales>
- Martín, D. (21 de Julio de 2023). *Reducción de jornada laboral: que es y como gestionarla*. OpenHR: <https://www.openhr.cloud/blog/reduccion-jornada-laboral>
- Marx, K. (1867). *La Jornada de Trabajo*. Fundación Editorial El Perro y La Rana .

- Mejía, L. F. (19 de Octubre de 2023). "último dos años el salario mínimo ha aumentado muy por encima de la inflación". La República: <https://www.larepublica.co/economia/luis-fernando-mejia-director-de-fedesarrollo-habla-sobre-presupuesto-general-y-salario-minimo-3732372>
- Molina, J., Garcia, F., & Carrasco, V. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial? *Estudios de economía aplicada*.
- Morales, C. (13 de Febrero de 2023). *Jornada Laboral de 4 días: ¿que empresas lo estan incorporando y que ventajas tiene?* AS Colombia: <https://colombia.as.com/actualidad/jornada-laboral-de-cuatro-dias-que-empresas-lo-estan-incorporando-y-que-ventajas-tiene-n/>
- Naranjo Pereira , M. (2009). Una revision teorica sobre el estres y algunos aspectos relevantes de este en el ambito educativo . *Revista Educación* , 33(2), 171-190.
- Nava de Esteva , N. (2013). La jornada de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. *Cuestiones Jurídicas* , 7(1), 87-95.
- Navarro, V. (22 de Diciembre de 2014). *Display conectors compra 'público'*. Público: <https://www.publico.es/opinion/semana-35-horas.html>
- O'connor, J., & Schor, J. (21 de Junio de 2022). *El caso a favor de las semanas laborales de 4 días* . CNN en Español : <https://cnnespanol.cnn.com/2022/06/21/opinion-semanas-laborales-cuatro-dias-trax/>
- Otaegui, A. (2022). Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo: el protagonista ausente de la discusión sobre la reducción de jornada laboral. *Repositorio Académico de la Universidad de Chile* , 1-23.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE Publications, INC.
- Perdomo Gomez , I. (3 de Agosto de 2021). *Legis. Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/reflexiones-sobre-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-conforme-la-ley-2101-del>
- Pérez Ortiz , L., & Ruesga, S. (2003). La reduccion de la jornada laboral como forma de creacion de empleo. *Revista de Economía Contemporanea* , 7(1), 57-80.
- Raurich, A. (3 de Julio de 2017). *Reduccion de la jornada laboral: Mejorar la calidad de vida de los trabajadores mejora su producción*. El Desconcierto :

- <https://www.eldesconcierto.cl/opinion/2017/07/03/reduccion-de-la-jornada-laboral-mejorar-la-calidad-de-vida-de-los-trabajadores-mejorara-su-produccion.html>
- Rivera, A. (2017). El Tiempo es Oro. Reflexiones desde la historia acerca de la reducción de la jornada y el control del tiempo de trabajo. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*.
- Rodríguez, M. (2016). Equilibrio, trabajo- Vida: proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable . *Universidad Nacional de la Plata* , 8(1), 33-41.
- Salazar Sierra , C. (31 de Enero de 2022). *En todo 2021, la tasa de desempleo fue de 13,7% y hubo 3,35 millones de desocupados*. La República.
- Santos , J., Sarango- Lalangui, P., & Hormiga , E. (2018). The Development of Sustainable Entrepreneurship Research Field. *Sustainability*, 10(6), 1-19.
- Schwab, K. (2014). *La cuarta revolución industrial* . Debate.
- Senado de España. (23 de Abril de 1983). *Legislatura de España, Proyecto de Ley de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas de treinta días. II*.
<https://www.senado.es/web/actividadparlamentaria/iniciativas/detalleiniciativa/index.htm?legis=2&id1=621&id2=000011>
- Senado de la Republica de Colombia . (2 de octubre de 2019). *Proyecto de ley numero 213 de 2019*.
- Serrano, M. (30 de Octubre de 2023). *The Conversation Academic rigour, jorunalistic flair*. ¿El fin de la jornada laboral de 8 horas en España?: <https://theconversation.com/el-fin-de-la-jornada-laboral-de-8-horas-en-espana-216386>
- Torrens, L., & González de Molina Soler , E. (6 de Noviembre de 2016). *La garantía del tiempo libre: desempleo, robotizacion y reduccion de la jornada laboral*. Sin Permiso. República y Socialismo, también para el siglo XXI: <https://www.sinpermiso.info/textos/la-garantia-del-tiempo-libre-desempleo-robotizacion-y-reduccion-de-la-jornada-laboral-parte-1>
- Universidad Autónoma del Occidente . (06 de Septiembre de 2023). *Reducción de la jornada laboral en Colombia ¿De que trata?* UAO VIRTUAL Experiencia Educativa:
<https://virtual.uao.edu.co/blog/reduccion-jornada-laboral-colombia/#:~:text=la%20jornada%20laboral%3F->

,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20reducci%C3%B3n%20de%20la%20jornada%20laboral%3F,la%20competitividad%20de%20las%20empresas

Villamil Bolívar, H. (2011). El capital humano como impulsor del crecimiento económico en Colombia. *Dialnet*, 39(54), 151-166.

Winslow Taylor, F. (1911). *Principios de la administración científica*. Librería Ateneo .