

La reducción de la jornada laboral es beneficiosa para la productividad laboral del país

The reduction of working hours is beneficial for the country's labor productivity.

Ricardo Andrés Sinning¹

Universidad Externado de Colombia

Resumen

En 2022, Colombia registró el mayor promedio anual de horas laboradas por trabajador entre los países de la OCDE, con 2.405 horas, casi el doble de las horas trabajadas en Alemania. Sin embargo, esta mayor cantidad de horas no se traduce en mayor productividad laboral. La Ley 2101 de 2021, que reduce la jornada laboral gradualmente de 48 a 42 horas semanales para 2026, busca mejorar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores colombianos sin afectar sus salarios ni derechos adquiridos. Aunque la ley enfrenta desafíos, como la necesidad de mayor inversión en tecnología y la lucha contra la informalidad laboral, tiene el potencial de mejorar la productividad al reducir el estrés laboral y fomentar la capacitación de los trabajadores.

Palabras clave: *Jornada laboral, productividad, tecnología, educación, informalidad*

Abstract

In 2022, Colombia recorded the highest annual average of hours worked per employee among OECD countries, with 2,405 hours, nearly double the hours worked in Germany. However, this greater number of hours does not translate into higher labor productivity. Law 2101 of 2021, which gradually reduces the workweek from 48 to 42 hours by 2026, aims to improve productivity and the quality of life for Colombian workers without affecting their wages or acquired rights. Although the law faces challenges, such as the need for greater investment in technology and combating labor informality, it has the potential to enhance productivity by reducing work-related stress and promoting worker training.

Keywords: *Working hours, productivity, technology, education, informality*

¹ Estudiante de octavo semestre de Economía en la Universidad Externado de Colombia, ricardo.sinning@est.uexternado.edu.co

De acuerdo con el último reporte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Data, en 2022 Colombia fue el país con el mayor promedio anual de horas laboradas por trabajador con un total de 2.405, lo que es casi el doble de lo que trabajan los empleados alemanes, por ejemplo. Sin embargo, estas horas adicionales que trabajan los colombianos no se ven traducidas en mayor productividad laboral. Hoy por hoy este escenario en el país puede cambiar, pues la reducción de la jornada laboral, anunciada en la Ley 2101 de 2021 del Gobierno Nacional, tendrá efectos positivos sobre la productividad laboral de los trabajadores colombianos; a pesar de los desafíos en materia tecnológica y educativa en el país.

La ley tiene como objetivo principal reducir la jornada laboral de manera gradual durante los próximos años, al pasar de 48 a 42 horas semanales de trabajo para 2026, esto sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. El 16 de julio de 2023 esta ley empezó a regir en el país, con la primera reducción de una hora, para julio de 2024 se redujo otra hora para llegar a las 46 horas semanales. Con la medida el gobierno colombiano también busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pues permitirá balancear gradualmente la vida personal y el trabajo, así como fortalecer la productividad laboral.

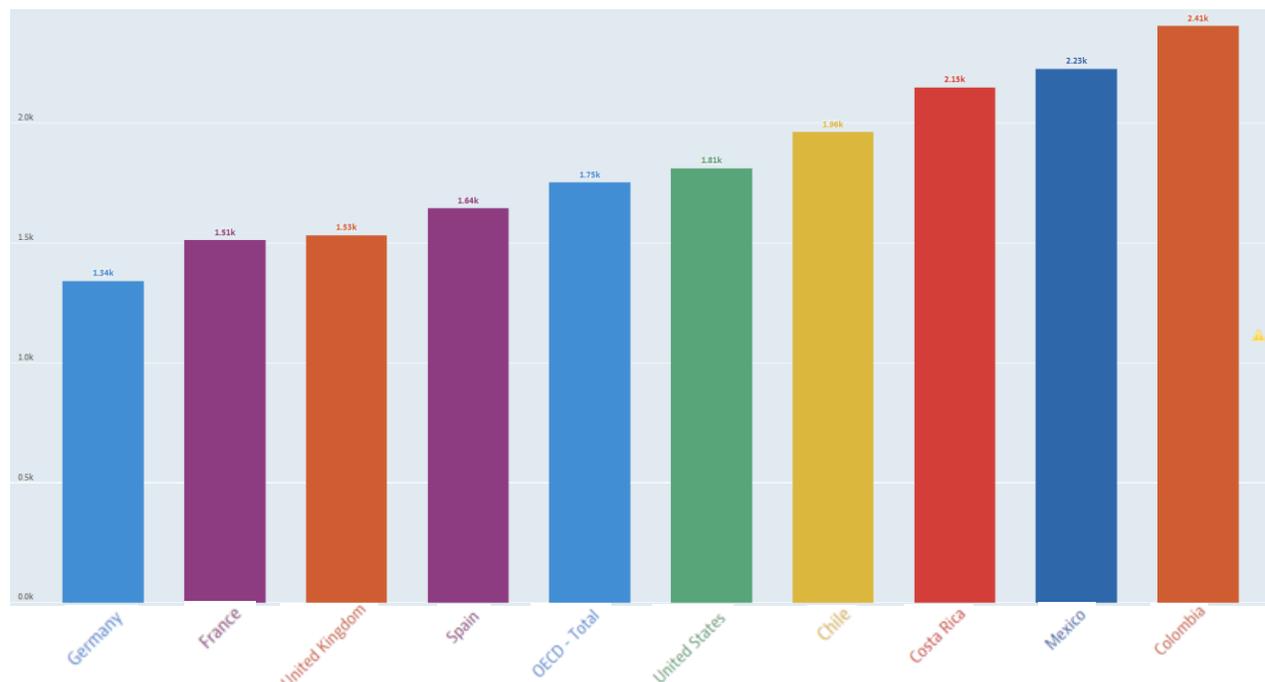
De manera que, en este documento se expondrá el contraste entre las horas trabajadas en Colombia y otros países de la OCDE, así como el valor del aporte promedio al PIB por empleado por hora trabajada (como medida de productividad laboral) para mostrar que más horas trabajadas no es igual a más productividad. En seguida, se esbozan algunas razones fundamentales de la baja productividad del trabajador colombiano promedio. Luego, se indican los objetivos de la reforma y se desarrollan los argumentos que muestran que la reducción de la jornada laboral sí puede tener efectos positivos sobre la productividad en el país. Finalmente, se llega a las conclusiones donde también se mencionan algunos desafíos que puede afrontar la Ley.

Más horas trabajadas no es igual a más productividad

Hace 210 años, Robert Owen propuso el ideal de una jornada laboral de 8 horas, con el objetivo de balancear la calidad de vida, dejando 8 más para el ocio y otras 8 para el descanso. Más de un siglo después, cuando ya los movimientos obreros habían ganado la utópica jornada de 8 horas, Keynes planteó que hacia el año 2030 se trabajarían 15 horas a la semana. Hoy día, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de un tercio de las y los trabajadores en el mundo laboran más de 48 horas semanales. (Rendón et al., 2021) Es decir, que antes de esta primera reducción, Colombia tenía establecidas las jornadas laborales de hace más de 100 años, lo que muestra un olvido por repensar esta parte tan importante de la vida de un ser humano, como lo es la distribución del tiempo y sus efectos en el proceso de producción.

Como se mencionó, Colombia es el país entre los miembros de la OCDE en el que más horas se trabaja; si contrastamos esto con otros países de la organización en los datos de 2022, en promedio, un trabajador colombiano trabaja 1.9, 1.3 y 1.2 veces más que un trabajador alemán, estadounidense y chileno, respectivamente. Podemos ver esta comparación más clara en la gráfica 1.

Gráfica 1. Promedio de horas trabajadas anualmente por trabajador en 2022.



Fuente: OECD (2024), Hours worked (indicator).

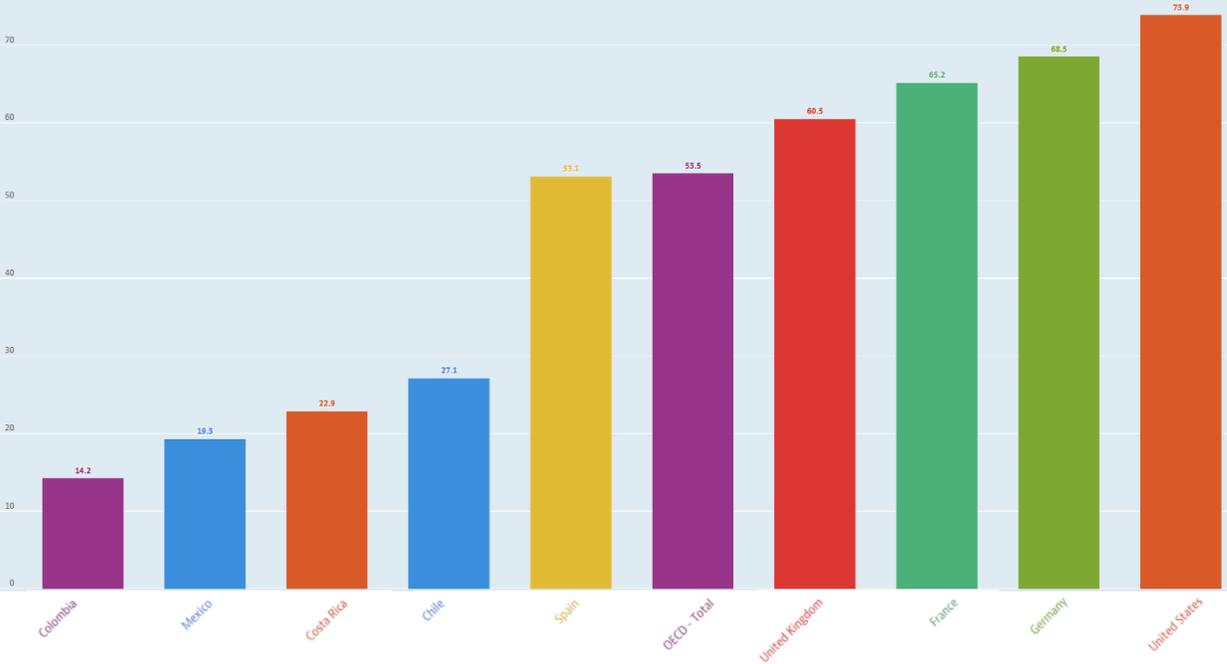
Es claro, que para los países pares de la región Chile es el único que no sobrepasa el umbral de las 2.000 horas anuales, aunque está cerca de éste. Y se destacan las horas que laboran las personas en otros países, como Francia con 1.511 horas anuales, seguido de Reino Unido con 1.532 o España, con 1.644, los tres en la mitad inferior de la muestra.

Además, Colombia se aleja por 653 horas más, al promedio de horas trabajadas por el total de países de la OCDE. Y se resalta que los en el top 5 de países que más horas se trabaja 4 son latinoamericanos.

Uno pensaría que con esas horas adicionales los trabajadores colombianos deberían ser más, o a lo menos, igual de productivos que los demás países de la organización. Sin embargo, los datos de la OCDE, para el mismo año, 2022, nos revelan que Colombia ocupa el último lugar en productividad laboral medida como el aporte al PIB por empleado por hora trabajada.

Según el organismo este indicador mide la eficiencia con la que se combina el insumo de mano de obra con otros factores de producción y se utiliza en el proceso de producción. El insumo de mano de obra se define como el total de horas trabajadas de todas las personas involucradas en la producción. La productividad laboral refleja sólo parcialmente la productividad del trabajo en términos de las capacidades personales de los trabajadores o la intensidad de su esfuerzo (OECD, 2024). Los resultados se pueden observar en la gráfica 2.

Gráfica 2. PIB por empleado por hora trabajada.



Fuente: OECD (2024), GDP per hour worked (indicator).

Como se ve, Colombia es el peor ubicado ya que por hora, un empleado promedio aporta solo 14 dólares al producto interno bruto, mientras que en otro país de la región como Chile esta cifra casi que se duplica, con un aporte de 27 USD. Mientras que, comparados con los trabajadores estadounidenses, estos son 5.3 veces más productivos que los colombianos.

Los otros dos países latinoamericanos son Costa Rica y México, pero su ubicación en el ranking son la evidencia de que la región es la más rezagada en términos de productividad laboral; pues mientras en Costa Rica, un trabajador promedio aporta 19 USD, en México la cifra cierra en 24 dólares y junto con Chile y Colombia somos los últimos países de la fila.

Con este contraste, una de las principales explicaciones a las diferencias en las horas trabajadas y la productividad de los trabajadores es la disparidad en niveles de tecnología que se usan en los procesos de producción de bienes y servicios en cada país. Según Andrés Giraldo, académico de la Universidad

Javeriana, esa desconexión entre horas laboradas y productividad de los empleados se debe en gran medida a que en los países más desarrollados hay tecnología y más capital para producir, lo que implica que por más que trabajemos, no producimos más que otros países que laboran menos horas.

Por ello si se quiere aumentar la productividad es indispensable contar con inversión en capital. De acuerdo con Gradzewicz (2020), los aumentos en inversión, por definición, implican una abrupta profundización del capital, ejerciendo una presión al alza sobre la productividad laboral. Este incremento en la inversión lleva al uso de nuevas y mejores tecnología, lo que tiene efectos positivos sobre la productividad.

Justamente, uno de los impactos del uso de mejores tecnologías es la reducción en el tiempo de producción, pues al usar una tecnología de mayor nivel el tiempo necesario para terminar una tarea se acorta, lo que hace que un trabajador sea más productivo.

Muestra de los problemas de Colombia en la incorporación de alta tecnología es que según el Global Innovation Index, en 2023 Colombia ocupó el puesto 61 de 132 países en la dimensión del índice que calcula el porcentaje de alta tecnología usada en la manufactura, con un resultado de 20%. Lo preocupante es que Colombia estuvo por debajo de pares regionales, como Brasil y Chile, ubicados en los puestos 33 y 55 en esa medición, respectivamente.

Y al comparar Colombia con países como Alemania y Estados Unidos las brechas se agudizan aún más, pues en el país europeo se incorpora un 52.9% de alta tecnología en la manufactura, mientras que en el caso norteamericano la medición arroja un 42.4% de incorporación. Es decir, estos países tienen más del doble de participación de alta tecnología en los procesos de producción.

Por último, Jaramillo et al. (s.f.) encuentran que la mayoría de las empresas colombianas (medianas y pequeñas), tanto formales como informales son intensivas en el uso de mano de obra, y en el caso de las informales, de mano de obra poco calificada. Y, además, que este tipo de empresas tienen pocos incentivos para la adopción de tecnología y capacitación.

Esto nos puede dar una aproximación para decir que la relación capital-producto en el país es baja, razón por la cual los trabajadores colombianos necesitan más tiempo para completar determinadas tareas en los procesos de producción, pues no cuentan con la tecnología necesaria para cumplir con las tareas requeridas en un menor tiempo.

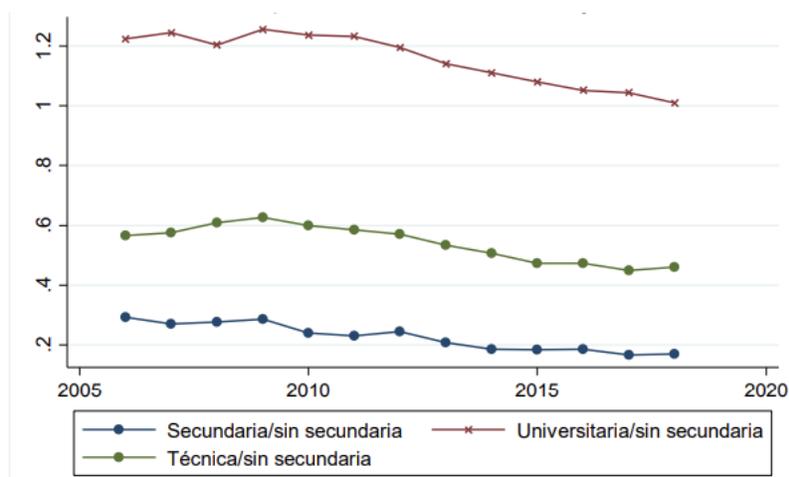
Precisamente, uno de los desafíos que enfrenta la reducción de la jornada laboral es que no incorpora una disposición del gobierno para mejorar el nivel de tecnología en los procesos productivos de los distintos sectores empresariales de Colombia, y tampoco plantea políticas que generen los incentivos necesarios para aumentar la inversión en capital.

Lo que sí menciona la Ley es que el gobierno desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores. Hecho que nos lleva al siguiente punto y es el nivel de educación de los trabajadores y su formación para el trabajo.

De acuerdo con Chaparro y Maldonado (2022), de la Misión de Empleo, una de las causas de la baja productividad es que los trabajadores no tienen la formación suficiente ni con la calidad requerida para desempeñar las tareas específicas que las empresas demandan. Es decir, que la formación técnica y tecnológica es fundamental para que la productividad de los trabajadores aumente, las empresas obtengan mano de obra mejor calificada y con ello la remuneración a los trabajadores aumente gracias a incrementos en su productividad.

Uno de los problemas que identifican los autores es que en Colombia la remuneración a la educación técnica, tecnológica y para el trabajo (lo que llaman formación de ciclos cortos) es muy baja comparada con la formación universitaria (formación de ciclos largos). La gráfica 3 muestra que la prima salarial (tomada como la diferencia porcentual entre el salario promedio de los trabajadores con ese nivel educativo con respecto a los de un nivel inferior, en este caso todos los niveles se compararon contra personas que tienen educación primaria o menos) es de lejos la más alta para las personas con formación universitaria.

Gráfica 3. Prima salarial para educación secundaria, técnica y universitaria – 2006 – 2018.



Fuente: Adaptado de Chaparro y Maldonado (2022).

Chaparro y Maldonado (2022) afirman que distintos estudios encuentran que la oferta de ciclos cortos tiene un retorno económico inferior a la de ciclo largo, como lo muestra la gráfica 3. Lo que evidencia que las empresas le dan un valor bajo a la formación técnica y tecnológica y en su lugar ofrecen mejores

salarios para personas con formación universitaria, incluso si las tareas podían ser hechas por personas con formación técnica y tecnológica. Mientras que en Alemania, por ejemplo, en 2020 los aprendices ganaban entre 800 y 1.200 euros brutos al mes, tras superar el examen de formación técnica, los técnicos profesionales podían contar con un salario bruto anual de unos 43.000 euros (deutschland.de, 2020), eso es casi 11 veces más de lo que puede ganar un técnico con un salario mínimo trabajando un año en Colombia, y más contrastante aún es que en el país europeo el salario de un periodista con dos años de experiencia para el mismo año era de unos 34.000 euros al año. Lo que esto muestra es que en nuestro país existe un desprecio por la formación técnica y tecnológica, la cual es bien remunerada en otros países.

Es por esto por lo que los autores insisten en la necesidad de fortalecer la educación para el trabajo tanto en la calidad como en la cobertura, pues es determinante en la productividad laboral. No obstante, para que la formación de trabajadores en este nivel educativo se traduzca en mayor productividad y mayores remuneraciones también el sector productivo debe estar en capacidad y disposición de absorber esa fuerza de trabajo.

Por último, según Fedesarrollo (2014), otra de las causas de la baja productividad del trabajador colombiano promedio es debida a la informalidad laboral y empresarial. Pues, la informalidad sistemática tiende a debilitar la eficiencia en la asignación de los recursos, lo que se traduce en un bajo desempeño de la productividad de un país. Asimismo, la relación entre informalidad y baja productividad conduce a la economía a un círculo vicioso en donde la informalidad se convierte en un obstáculo para aumentar la productividad y al mismo tiempo, la baja productividad dificulta una reducción de la informalidad.

En esa misma línea está lo mencionado por Stefano Farné, director del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social de la Universidad Externado, consultado por Portafolio, pues afirma que gran parte de estas diferencias en las horas trabajadas tiene que ver con que en las naciones más industrializadas si bien hay muy pocos trabajadores independientes, los que lo son lo hacen con un carácter profesional, mientras que países como Colombia y sus pares latinoamericanos tienen una alta informalidad (Becerra, 12 de abril de 2023).

Con todo, esta baja productividad mostrada, se corresponde con un bajo nivel de ingresos de los habitantes de Colombia respecto a otros países. Al cruzar cifras de la OCDE de las ganancias anuales estimadas con las de horas anuales trabajadas y obtener el cálculo semanal, se ve, por ejemplo, que pese a que Colombia es el país que más trabaja, no es el que más gana. Se estimó que en promedio el pago por hora en el país es de 9.2 dólares, mientras que países que trabajan por debajo de las 30 horas semanales, como Suiza, el pago es de 48 dólares por hora y Reino Unido, Francia y Finlandia con un promedio de 35 USD (Solórzano, 5 de julio de 2023).

En relación con lo anterior, Farné menciona que, en países menos desarrollados, como el caso de Colombia, se trabaja más horas, independientemente de lo que diga la ley, en parte porque hay más trabajadores independientes. En la medida que un país es más productivo, los salarios son más altos y es posible permitirse trabajar menos horas y producir lo mismo.

Luego, queda demostrado que el sistema laboral colombiano con un régimen de trabajo de 48 horas semanales no se corresponde con una mayor productividad de los trabajadores y ésta no parece que va a aumentar de forma repentina si desde las instituciones no se toman medidas adecuadas para elevar estos niveles bajos de productividad laboral. Es en este contexto que surge la Ley 2101 de 2021, la cual se va a retomar en la siguiente sección.

Los puntos clave de mejoras en productividad

Como se mencionó la reducción de la jornada laboral en Colombia se hizo por medio de la Ley 2101 de 2021, la cual plantea la reducción paulatina de las horas trabajadas semanalmente. Esto, al pasar de 48 a 42 horas semanales de trabajo para 2026. En julio de 2023 se hizo la primera disminución de una hora, y esto se dará de manera escalonada en los próximos años. Así, en julio de 2024 tuvo lugar otra reducción, la cual fue de una hora; la siguiente será en julio de 2025, de dos horas para llegar a 44 horas semanales y en julio de 2026 serán otras dos horas menos de trabajo semanal para llegar a 42 horas.

En el decreto expedido por el congreso se afirma que esta medida no disminuye el salario de los trabajadores ni afecta su aporte a pensión, salud y otras garantías. Lo que significa esto es que el salario por hora también va a aumentar con la medida, pues se mantiene el salario, por una cantidad menor de horas trabajadas. En este documento no se ahonda en los detalles de la medida, sino en sus efectos. Por lo que se asume que la medida aplica para la mayoría de los trabajadores que cumplen con la jornada máxima legal, y que se excluyen casos especiales para algunos trabajos, modalidades y tipos de contrato laborales.

Entonces se hace menester analizar lo conveniente de la reforma en los beneficios que traerá en materia de productividad laboral, ya que esta es una medida cercana al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de un país. Y más aún, porque el gobierno en el documento dice que, en el marco de la ley, busca fortalecer la productividad, por lo que desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores.

Así, como ya se ha comentado, en Colombia se trabajan aproximadamente 8 horas al día. Sin embargo, al llevar estas 8 horas a la práctica, realmente para el trabajador implica pasar aproximadamente 10 horas o más en función de su trabajo, ya que al tiempo que se pasa trabajando se le deben sumar las horas de alimentación, o de transporte, por ejemplo, dimensión que cada vez pesa más en las grandes ciudades

donde se presentan altos niveles de congestión vial, lo que hace que la personas gasten más tiempo aún en terminar su jornada por completo.

Es por esto por lo que, al implementar la reducción de jornada laboral, varios autores y autoras, entre ellas Gallego y Graciano (2022), enfatizan en que se pueden tener mejoras en la productividad en por lo menos 3 ejes clave:

En primer lugar, está la *vida social y afectiva*. La reducción de la jornada permite un mejor balance de la vida privada con la vida laboral, al permitir que los trabajadores pasen más tiempo con su familia y amigos, lo que trae beneficios en la calidad de vida de los trabajadores y los hijos, pues favorece la cohesión y mejora el desarrollo de la vida familiar. En este mismo eje, en el documento Impacto en la reducción de la jornada laboral semanal en Colombia, desde una perspectiva socioeconómica (s.f.) de la Universidad Libre se declara que estos beneficios también se verían expresados en el mejoramiento del estado emocional y físico de los individuos, lo que evitaría la explotación laboral, y el resultado sería mejor especialmente para aquellos trabajadores que tienen trabajos precarios y que suelen ser más vulnerables a la explotación y a la discriminación.

En segundo lugar, está la *reducción del estrés y riesgos a la salud del trabajador*. El estrés laboral se puede entender como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación (OIT, 2016). De acuerdo con Gallego y Graciano (2022), en el contexto laboral actual se hace inevitable que no exista presión en el trabajo. Sin embargo, hay niveles de presión laboral que se consideran aceptables, e incluso logran aportar al crecimiento laboral de los trabajadores, manteniéndolos motivados y en condiciones óptimas para aprender. Pero, el estrés aparece cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar, a esto se le conoce como síndrome de “burnout”. Numerosos estudios han concluido que el síndrome de burnout tiene como consecuencia cambios de productividad, ausentismo, cambios en los hábitos alimenticios y mayor consumo del alcohol o tabaco. Lo que implicaría no solo un problema laboral, sino que a largo plazo podría convertirse en un problema de salud pública.

A su vez, Cifre y Colombo (2012) exploran los efectos del estrés en el trabajador, mencionando que éste se puede ver reflejado en un aumento de los niveles de fatiga y disminución de la recuperación cardiovascular que desencadena problemas crónicos de salud. En complemento, en Acosta (2021) se menciona que desde el 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.

De manera que, la reducción de la jornada laboral equilibraría el estrés generado por el trabajo, lo que puede tener resultados favorables para la productividad de los trabajadores, ya que como ya se mostró, más horas en el trabajo no implican mayores niveles de productividad y en este caso podemos ver que incluso se puede ver reducida a causa de largas jornadas expuestos al estrés. Así, al flexibilizar la jornada con el fin de cumplir las metas de los empleadores y manteniendo la integridad del empleado se espera que haya mejores niveles de productividad laboral.

Un tercer punto, que es neurálgico, es la *educación y capacitación*. Es fundamental entender que si los trabajadores tienen más tiempo pueden dedicar ese tiempo a mejorar sus habilidades, lo que comúnmente se conoce como acumular capital humano. Esto se logra principalmente a través de la educación. En este sentido, habría una mejora en la productividad, ya que generalmente se acepta que hay una relación positiva entre la educación y la productividad, pues aumentando el conocimiento y especialización en ciertas áreas, se consigue aumentar la eficiencia y eficacia a la hora de realizar labores específicas, como se mencionó en la sección anterior.

Según Gallego y Graciano (2022), Colombia es un país con una alta tasa de desescolarización, sobre todo en educación superior, con un 48% para 2018. Mencionan que una de las razones de esto es que los individuos no cuentan con los medios económicos para acceder a estudios de ese nivel, no solo por los costos de matrícula, sino por los altos costos de la manutención y movilización; pues las grandes universidades quedan ubicadas en las ciudades principales, lo que implica que muchos jóvenes que viven en ciudades periféricas se les dificulte acceder a educación superior.

Es por ello por lo que se propone que la reducción de la jornada laboral es una oportunidad para que el grueso de los individuos pueda trabajar y estudiar al mismo tiempo, y que además tengan los medios económicos para solventar los gastos necesarios para estudiar. En consecuencia, no solo se estarían beneficiando los trabajadores, sino también, las empresas al adquirir mano de obra calificada.

Y es que considero que este es uno de los puntos clave de los efectos de la Ley, ya que brinda la oportunidad para atacar una de las causas de la baja productividad que se identificó en el apartado anterior. El camino debe ser el fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica de los trabajadores, tarea de la cual el gobierno es consciente y al paralelo con la Ley se espera que cree programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores, a través de instituciones como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), lo que se supone tenga retornos positivos en consolidar una productividad laboral mayor.

Además de esta clara intención de mejorar los niveles de la productividad de los trabajadores colombianos, considero positivo que también se está pensando en que estas mejoras traerán beneficios a los empresarios e incluye su punto de vista en sus mesas de concertación para que gradualmente se tomen

políticas adecuadas que beneficien a ambas partes, lo que al final contribuye con el crecimiento económico del país.

Conclusiones

Se ha expuesto que jornadas de trabajo más largas tienen pocos o nulos efectos sobre la productividad de los trabajadores, donde se hizo un contraste bastante relevante entre las horas promedio trabajadas en los países de la OCDE y la productividad de los trabajadores de esos mismos países, donde se evidencia que las naciones donde más horas trabajan son las últimas en el indicador de productividad. Se mostró que las principales causas de estas diferencias extremas en horas trabajadas son las relaciones tecnológicas existentes en Colombia frente a otros países, el rol de la educación para el trabajo en los procesos productivos y se resalta el papel de la informalidad como una distorsión para la correcta asignación de recursos.

Se argumentó que la reducción de la jornada laboral en Colombia tendrá consecuencias positivas sobre la productividad, principalmente en tres grandes ejes: i) vida social y afectiva, ii) reducción del estrés y riesgos a la salud del trabajador y iii) educación y capacitación. Por tanto, se considera que la Ley 2101 de 2021 refleja un cambio de pensamiento en distintos ámbitos, como las horas trabajadas en el país, la calidad de vida del trabajador y una nueva oportunidad para aumentar los niveles de productividad laboral, pues brinda la oportunidad de mejorar la formación para el trabajo y ataca las diferencias en horas trabajadas causadas por la dimensión educativa.

No obstante, la búsqueda de mejores niveles de productividad de los trabajadores se enfrenta a varios desafíos propios de la estructura social colombiana, como lo es, por un lado, el nivel de tecnología que existe en el país, que se presenta como un obstáculo dado que las empresas no tienen los incentivos adecuados para hacer inversión en capital que mejoren las relaciones tecnológicas, fenómeno que impacta en la productividad y los rendimientos de los empresarios, pero a su vez la tecnología determina las horas laboradas por las personas.

Y, por otro lado, está la alta informalidad, la tasa de desempleo que tienden a ser alta, de dos dígitos, en la actualidad y un sistema educativo que aún tiene fallas en calidad y cobertura en distintas zonas del país. Además, se contempla que la reforma incremente algunos costos operacionales en el corto plazo, lo que puede ser un limitante para los empresarios para contratar más personal, por lo que aumentarían las tasas de desempleo, y con ello la informalidad en el país.

Con todo, soy optimista sobre los cambios que la Ley propone y considero que son adecuados. Sin embargo, es necesario no abandonar los esfuerzos por mejorar la productividad laboral y pensar en los otros frentes esenciales en los que se debe avanzar. Para ello las políticas deben tener en cuenta las

relaciones existentes entre la tecnología, el mercado laboral, la educación y la alta informalidad, para que lo propuesto ataque este problema de forma integral.

Referencias bibliográficas

Acosta, J. (2021). Análisis de Literatura sobre la Reducción de la Jornada Laboral en Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia.

Colombianos, entre los que más horas trabajan en los países de la Oede. (s. f.). Portafolio.co. <https://www.portafolio.co/economia/colombianos-entre-los-que-mas-horas-trabajan-entre-paises-de-la-ocde-581330>

Colombo, V. & Cifren, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: una revisión del dónde, cómo y por qué. Universitat Jaume I de Castellón.

Fedesarrollo. (2014). Informe mensual del mercado laboral.

Gallego, S. & Graciano, S. (2022). Análisis socioeconómico de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, reducción de la jornada laboral en Colombia. Universidad Eafit.

Impacto en la reducción de la jornada laboral semanal en Colombia, desde una perspectiva socioeconómica (s.f.). Universidad Libre.

Ley 2101 de 2021. Congreso de la República. En:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

OECD (2024), GDP per hour worked (indicator). doi: 10.1787/1439e590-en (Accessed on 19 April 2024)

OECD (2024), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 19 April 2024)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés laboral.

Rendón, J., Celis, J., Mosquera, C., Garcés, S. (2021). Reducción de la jornada de trabajo, una propuesta para Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

Solórzano, S. (2023, 5 julio). Colombia y México, los países de la Oede en los que más se trabaja y menos se gana. Diario la República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-y-mexico-los-paises-de-la-ocde-en-los-que-mas-se-trabaja-y-menos-se-gana-3651556>

Gradzewicz, M. 2020. Inversión de capital versus productividad laboral: Evidencia de Polonia.

WOP. (2023). Global Innovation Index 2023 – Innovation in the face of uncertainty.

Chaparro, J., Maldonado, D. (2022). Ampliando las opciones en el mercado laboral: el presente y el futuro de la educación vocacional y técnica en Colombia.

Jaramillo, A. et al. (s.f.). Revisión de la productividad en las empresas en Colombia. DNP.