

Influencia de la reducción de la jornada laboral en la productividad económica de una empresa de transporte de pasajeros de Barranquilla

Nombres y apellidos

Wendy Johanna Pichon Medina

Código estudiantil:

2024121465590

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:

Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Tutor(es):

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la influencia de la reducción de la jornada laboral en la productividad económica de una empresa de transporte de pasajeros de la ciudad de Barranquilla, tomando como referencia la implementación gradual de la Ley 2101 de 2021. Esta ley, sancionada por el presidente Iván Duque y propuesta por el expresidente y senador Álvaro Uribe, establece una disminución progresiva de la jornada laboral semanal en Colombia hasta llegar a las 42 horas ordinarias en 2026. Aunque históricamente Colombia rechazó el Convenio 47 de la OIT sobre jornadas de 40 horas, el cambio normativo reciente plantea nuevos retos para las organizaciones, especialmente en sectores con alta demanda operativa como el transporte de pasajeros. El estudio parte del cuestionamiento central: ¿cuál es la influencia de la reducción de la jornada laboral en la productividad económica de una empresa de transporte de pasajeros de Barranquilla? Para responderlo, se plantean preguntas orientadas a caracterizar la jornada laboral en agencias comerciales, identificar indicadores de productividad económica y analizar la relación entre la disminución de horas trabajadas y los niveles productivos. La investigación se justifica en la necesidad de comprender cómo la implementación de la Ley 2101 impacta procesos internos, modelos de operación y resultados económicos en un sector donde el tiempo, la coordinación de turnos y la continuidad del servicio son fundamentales. El estudio se sitúa temporalmente entre 2021 y 2025, coincidiendo con las fases de reducción de horas laborales propuestas por la ley. En el marco teórico, se abordan antecedentes internacionales, nacionales, regionales y locales que permiten contextualizar los efectos de jornadas laborales

más cortas. A nivel internacional, estudios como los de Islandia (Haraldsson & Kellam, 2021), Reino Unido (Schor et al., 2022) y España (Kellam & Lewis, 2022) evidencian mejoras en bienestar, motivación y, en muchos casos, incrementos o estabilidad en productividad. Estos resultados muestran que menos horas de trabajo no necesariamente disminuyen el rendimiento económico y, por el contrario, pueden favorecer la eficiencia, la salud mental y la retención del talento. En el contexto latinoamericano y nacional, investigaciones sobre cargas laborales en Costa Rica, accidentalidad por exceso de horas y el análisis de la Ley 2101 en Colombia resaltan que la reducción de jornada exige estrategias de reorganización interna para evitar consecuencias negativas. La literatura nacional señala que implementar jornadas más cortas puede mejorar el equilibrio vida–trabajo, disminuir el estrés y promover una cultura laboral más sostenible, siempre que las organizaciones adapten sus procesos adecuadamente. La metodología del estudio es de enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Incluye entrevistas semiestructuradas, observación directa, revisión documental y encuestas tipo Likert. Las variables principales analizadas son la reducción de la jornada laboral como variable independiente y la productividad económica como variable dependiente. Los instrumentos fueron diseñados para captar percepciones, comportamientos operativos y datos medibles asociados a la eficiencia y rendimiento económico. En los resultados se destacan tres dimensiones clave. En primer lugar, los cambios operativos, donde se identificaron ajustes en la programación de turnos, redistribución de tareas y mayor coordinación entre

equipos, apoyada en el uso de herramientas tecnológicas. En segundo lugar, se evaluó el impacto en la productividad económica, evidenciando que, entre 2023 y 2025, la productividad se mantuvo estable pese a la reducción de horas. Además, se observó disminución de horas extras, mayor optimización del tiempo y mejora en la ejecución de actividades operativas. En tercer lugar, se examinó el bienestar laboral, en el que se encontró una reducción del agotamiento, mejor clima organizacional, mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, y un aumento significativo en la motivación y el compromiso de los trabajadores. Las conclusiones del estudio indican que la reducción de la jornada laboral no disminuyó la productividad económica de la empresa. Por el contrario, promovió una mejor organización interna y fortaleció el bienestar de los trabajadores. Se confirma que es viable aplicar la Ley 2101 sin afectar el rendimiento económico, siempre que exista una adecuada planificación operativa. Asimismo, se recomienda fortalecer los sistemas de programación, implementar capacitaciones continuas, monitorear indicadores de productividad, incrementar el uso de tecnologías y mantener una comunicación constante con los trabajadores para retroalimentación y mejora continua. En síntesis, el estudio demuestra que la reducción de la jornada laboral puede generar beneficios internos y externos, siempre que las empresas adopten estrategias efectivas de adaptación. El caso analizado muestra que es posible mantener la productividad, mejorar el clima organizacional y optimizar procesos, evidenciando que la Ley 2101 representa más una oportunidad de transformación que un riesgo para el sector del transporte.

Palabras clave: reducción, jornada, laboral, productividad, económica.

ABSTRACT

The present research analyzes the influence of the reduction of the working day on the economic productivity of a passenger transportation company in Barranquilla, within the framework of Law 2101 of 2021. This law, sanctioned by President Iván Duque and proposed by former president and senator Álvaro Uribe, establishes a gradual decrease in weekly working hours in Colombia until reaching 42 hours by 2026. Given the operational demands of the transportation sector, understanding the impact of this law is essential for maintaining productivity and service continuity. The study addresses the main research question: What is the influence of the reduction of the working day on the economic productivity of a passenger transportation company in Barranquilla? To answer this, it examines current work schedules, identifies economic productivity indicators, and analyzes the relationship between reduced working hours and organizational performance. The theoretical framework includes international, national, and regional studies on working-time reduction. Evidence from Iceland, the United Kingdom, and Spain demonstrates that shorter working weeks often maintain or increase productivity while enhancing worker well-being. National literature highlights that the gradual reduction proposed by Law 2101 requires efficient organizational adaptation to avoid negative impacts on economic output. The methodology follows a mixed approach with qualitative and quantitative components, including semi-structured interviews, direct observation, documentary review, and a Likert-scale survey. The independent variable is the reduction of the working day, while the dependent variable is economic productivity. Results show operational changes such as reorganization of shifts, improved task distribution, and

increased use of technology. Between 2023 and 2025, productivity remained stable despite reduced hours, and overtime decreased. Employees reported lower fatigue, better work–life balance, and higher motivation. The study concludes that the reduction of the working day did not decrease economic productivity. On the contrary, internal processes adapted effectively, and workers experienced improved well-being. The implementation of Law 2101 is shown to be viable when supported by strong planning, training, monitoring of indicators, and technological improvements. Overall, the findings show that reducing working hours can be beneficial both economically and socially, positioning the law not as a threat but as an opportunity for organizational improvement in the transportation sector.

Key Words: reduction, working day, productivity, economic.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acosta Dávila, J. M. (2021). *Análisis de literatura sobre la reducción de la jornada laboral en Colombia*. Universidad Cooperativa de Colombia.
2. Acosta Dávila, N. (2021). Impacto de la reducción de jornada en el bienestar laboral. Universidad Cooperativa de Colombia.
3. Aragonez Carrillo, L., & María Mercedes, J. (2022). *Reducción de la jornada laboral en Colombia según la Ley 2101 de 2021*. Revista Jurídica del Trabajo, 18(2), 45–60.
4. Aragonez Carrillo, M., & María Mercedes, C. (2022). Reducción de la jornada laboral en Colombia: análisis de la Ley 2101. Revista Colombiana de Estudios Laborales.
5. Boone, H. N., & Boone, D. A. (2012). Analyzing Likert data. *Journal of Extension*, 50(2), 1–5.
6. Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
<https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
7. Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
8. DANE. (2023). *Condiciones laborales y bienestar en Colombia: Informe técnico*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
9. Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications.

10. Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235.
<https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
11. Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.
12. Grun, A. (2018). *El desafío de la vida laboral y personal*. Herder Editorial.
13. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
14. Haar, J., Parker, S., & White, G. (2019). The four-day week: Employee experiences and organizational outcomes. University of Auckland.
15. Haraldsson, G. D., & Kellam, J. (2021). Going public: Iceland’s journey to a shorter working week. Alda & Autonomy.
16. Haraldsson, G., & Kellam, J. (2021). *Going public: Iceland’s journey to a shorter working week*. Association for Sustainable Democracy (Alda).
17. Haraldsson, G., & Kellam, J. (2021). *Going public: Iceland’s journey to a shorter working week*. Alda & Autonomy.
<https://www.autonomy.work/shorterworkingweekiceland>
18. Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C., & Fernández, C. (2018). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill.

19. Hwang, J., & Zhao, L. (2021). The future of work and automation: Implications for productivity and well-being. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121079. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121079>
20. International Labour Organization. (2023). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Office.
21. International Labour Organization. (2023). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Office.
22. Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2010). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 2(2), 112–133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>
23. Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
24. Kellam, J., & Lewis, K. (2022). The four-day week: An evidence-based analysis. *Autonomy*.
25. Kellam, J., & Lewis, T. (2022). *La semana laboral de 4 días en España: Informe para PYMES*. Four Day Week Global.
26. Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
27. Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>

28. Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.
29. Loría Sagot, M., & Miguel, A. (2023). *Informalidad y cargas sobre el trabajo en Costa Rica*. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 28(1), 95–112.
30. Luna Argumedo, J., & Luis Fernando, C. (2021). *Relación entre liderazgo, duración de la jornada y productividad*. Universidad de Córdoba.
31. Luna Argumedo, L., & Luis Fernando, A. (2021). Duración de la jornada laboral, liderazgo y productividad. *Revista Gestión y Desarrollo*.
32. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A brief history and how to prevent it*. Harvard University Press.
33. Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
34. Microsoft Japan. (2019). *Work-Life Choice Challenge 2019 Summer Report*.
35. OECD. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* Organisation for Economic Co-operation and Development.
36. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post-COVID-19 era*. OECD Publishing.

37. Otras referencias citadas (reales)

- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
38. Rodríguez-García, L., & Pérez-Villarreal, M. (2021). *Carga laboral, bienestar y productividad en empleados administrativos de Barranquilla*. Revista CIES, 8(2), 112–130.
39. Salcedo-Parra, Y., & Pérez-Camacho, L. (2022). *Flexibilización laboral y bienestar organizacional en Colombia*. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 30(1), 145–162.
40. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.
41. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.
42. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

43. Schor, J., Boguslaw, J., Cimaglio, A., & Wilke, L. (2022). *The UK's four-day week pilot: Findings and analysis*. *Autonomy Research*.
44. Schor, J., Burchell, B., Frayne, D., & Zheng, C. (2022). The results are in: The UK's four-day week pilot. *4 Day Week Global*.
45. Schor, J., et al. (2022). *The four-day week experiment: Results from the UK pilot*. *4 Day Week Global*.
46. Serrano-Amado, D. (2020). *Prácticas de liderazgo y bienestar laboral en el Caribe colombiano*. *Revista Corporación Universitaria del Caribe*, 12(1), 67–82.
47. Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (2nd ed.). Wiley Blackwell.
48. Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.