

Efectos de la jornada laboral excesiva de los trabajadores bogotanos en su balance
trabajo y vida desde el desarrollo de las *Central Capabilities*

Erika Vanessa López Ramírez

Director: Javier García Estévez

Universidad de los Andes

Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo (CIDER)

Maestría en Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo

Bogotá

2017

Resumen

Este estudio analiza los efectos de la jornada laboral excesiva (JLE) de los trabajadores bogotanos en su balance trabajo y vida a través de la verificación del funcionamiento de las *Central Capabilities* propuestas por Nussbaum. Usando los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, se realiza una caracterización de los trabajadores y se estiman cinco modelos de regresión logística. Los resultados muestran que los trabajadores entre los 15 a 22 años y de 56 años o más de edad son quienes más presentan JLE. Existe evidencia para afirmar que las mujeres dedican más tiempo a labores remuneradas y no remuneradas, limitando su libertad de poder desempeñarse en roles diferentes al de trabajadora y cuidadora del hogar. Los resultados apuntan a que la JLE limita la libertad y oportunidad de elegir de las personas, pues aumenta la probabilidad de tener enfermedades laborales y disminuye la probabilidad de desarrollar actividades de ocio, afiliación con la comunidad, contacto con la naturaleza y educación.

Palabras clave: Balance trabajo y vida, Central Capabilities, desarrollo humano, jornada excesiva.

Abstract

This study analyzes the effects of the excessive working time (EWT) of the workers of Bogota in their work-life balance through the verification of the functioning of the Central Capabilities by Nussbaum. Using data from the National Time Use Survey, a characterization of workers is performed and five models of logistic regression are estimated. Results show that workers between 15 to 22 years and 56 years or more of age are the ones that have the most excessive working hours. There is evidence to affirm that women spend more time on paid and unpaid work, limiting their freedom to be able to perform different roles other than worker and caregiver. The results indicate that EWT limits freedom and the people's opportunity to choose, as the probability of having occupational diseases increases and the probability of developing leisure activities, community affiliation, contact with the nature and education decreases.

Key words: Work-life balance, Central Capabilities, human development, excessive working time.

Tabla de contenido

Lista de Tablas	5
Lista de Ilustraciones	6
1. Introducción	7
2. Antecedentes y Marco Conceptual	9
2.2 Balance trabajo y vida	15
3. Metodología	19
3.1 Los datos	19
3.2 El modelo logit	20
3.2.1 Variables Dependientes (<i>Central Capabilities</i>)	20
3.2.2 Variables explicativas y de control	21
4. Resultados	23
4.1 Análisis descriptivo de las características asociadas a la JLE	23
4.2 Análisis de los efectos de la JLE en las <i>Central Capabilities</i>	29
5. Conclusiones	33
6. Referencias	35
7. Anexos	38

Lista de Tablas

Tabla 1. Definiciones de balance trabajo y vida	15
Tabla 2. <i>Central Capabilities</i>	18
Tabla 3. Tamaño de la muestra en hogares por regiones	19
Tabla 4. Variables que representan a las <i>Central Capabilities</i>	21
Tabla 5. Sectores Económicos y presencia de jornada laboral excesiva	28
Tabla 6. Resultados de los modelos de regresión	30

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. JLE por Región	23
Ilustración 2. JLE por sexo, Bogotá y Nacional	24
Ilustración 3. Tiempo promedio en trabajo no remunerado, por sexo, Bogotá	25
Ilustración 4. JLE y rangos de edad, Bogotá y Nacional	26
Ilustración 5. Máximo nivel educativo alcanzado y rango de edad a nivel nacional	26
Ilustración 6. JLE y nivel educativo alcanzado, Bogotá	27
Ilustración 7. JLE y nivel de ingresos mensuales, Bogotá y Nacional	28
Ilustración 8. JLE y tipo de empleado, Bogotá y Nacional	28

1. Introducción

El balance trabajo y vida, entendido como la posibilidad de lograr satisfacción y buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar con el mínimo de conflictos de roles (Clark, 2000), ha sido un tema de interés en varios estudios sobre el trabajo decente (OIT, 2012), la familia (Faur, 2006), la salud (Aranda, 2011), la productividad y las políticas empresariales (Caballero, 2000). Sin embargo, a partir de la revisión de literatura realizada para este trabajo no se encuentra que este tema se haya abordado desde el enfoque de *capabilities*¹ de Nussbaum como se pretende hacer al observar los efectos de las jornadas laborales excesivas, entendidas como las jornadas laborales remuneradas que duran más de 48 horas semanales y que en adelante serán nombradas como (JLE), en el desarrollo de las *capabilities*² de las personas.

El enfoque de *capabilities* de Nussbaum se aplica a los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y niñas del planeta y se plantea en una teoría que es de aplicación también para los hombres y los niños. Este enfoque se centra en lo que las personas son realmente capaces de hacer o llegar a ser en su vida, sosteniendo que las instituciones sociales y políticas, para determinar un mínimo social decente, deben promover en los ciudadanos un umbral de diez *capabilities* que Nussbaum nombra *Central Capabilities* y son: Vida; Salud corporal; Integridad corporal; Sentidos, imaginación y pensamiento; Emociones; Razón práctica; Afiliación; Otras especies; Capacidad para jugar y Control sobre el entorno de cada uno (Nussbaum, 2001). Para Nussbaum este enfoque mejoraría la intervención de las políticas públicas porque dan un contexto narrativo de las vidas humanas a los hacedores de políticas, que actualmente ignoran las necesidades más fundamentales de dignidad y respeto (Nussbaum, 2012).

El estudio del uso del tiempo de las personas constituye un área central de los estudios sobre desarrollo porque al comprender las maneras que tienen las sociedades de ordenarse temporalmente (Delfino, 2009, p. 4) se produce un contexto amplio de necesidades humanas

¹ En este estudio se usa la palabra *capabilities* para referirse a “lo que la persona es capaz de hacer y lo que termina por hacer, elija o no esa oportunidad” (Sen, 2009, p. 7). Esta aclaración es pertinente porque la traducción de la palabra al español *capacidades*, que según la Real Academia Española (RAE) se refiere a la cualidad de ser capaz, no expresaría totalmente el significado de Sen. Por su parte Nussbaum (2011, p. 18) utiliza “el plural *capabilities* para enfatizar que los elementos más importantes de la calidad de vida de las personas son plurales y cualitativamente distintos”.

² Para Nussbaum (2012) existen dos tipos de *capabilities*, las internas que se refieren a las características de una persona (los rasgos de su personalidad, sus capacidades intelectuales y emocionales) y que son parte de las *capabilities* combinadas que son el conjunto de oportunidades (habitualmente interrelacionadas) para elegir y actuar de acuerdo a la situación política, social y económica de la persona.

adicional al que da los indicadores económicos convencionales, lo que derivaría en políticas públicas diseñadas para satisfacer las necesidades fundamentales de la sociedad (Nussbaum, 2012). El Balance entre el trabajo y la vida históricamente ha sido un factor importante en los acuerdos sociales sobre el bienestar y el desarrollo de los países. Durante la revolución industrial el descontento social producido por jornadas laborales de más de 16 horas diarias, motivó luchas sociales por parte de sindicatos obreros y asociaciones feministas que exigían la humanización del sistema laboral que estableciera un límite de horas dedicadas al trabajo (Damián, 2014). Gracias a esas luchas y a que diversos países adoptaron en su reglamentación un límite de horas laborales que garantizarían el bienestar del trabajador, la jornada laboral se redujo paulatinamente a máximo ocho horas al día.

A pesar de la aparición de límites de horas laborales, a nivel mundial persisten las jornadas laborales excesivas, lo cual se debe al incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores, al desconocimiento del empleado sobre los derechos laborales, a fallas del gobierno al hacer cumplir la legislación laboral, la informalidad en los vínculos laborales, la transferencia de producción, la cultura empresarial o a preferencias personales. Diversos estudios alertan sobre las consecuencias que estas jornadas tienen en la satisfacción de vida (Haar, Russo, Suñe, y Ollier-Malaterre, 2014), la salud (Aranda, 2011) y el bienestar (Fagan et al., 2011) de las personas. Por estas razones, el presente trabajo se propone observar los efectos de la JLE en el balance trabajo y vida de los hombres y mujeres que trabajan en Bogotá y propone como hipótesis que al existir un desbalance en el uso del tiempo para actividades laborales y personales se afecta el desarrollo de las *Central Capabilities*.

Para observar los efectos de la JLE en el balance trabajo y vida y en el desarrollo de las *Central Capabilities* se caracterizan las personas encuestadas que afirmaron trabajar más de 48 horas a la semana, específicamente de acuerdo a su género, ingresos, edad, nivel de estudio, región, tipo de empleado y actividad económica. A su vez, se proponen y estiman cinco modelos de regresión logística³ para observar la relación entre la JLE y las *Central Capabilities* que están representadas por cinco variables de respuesta que son *educación, salud, afiliación, otras especies y ocio*.

Este documento se estructura alrededor de seis secciones, incluyendo el resumen y esta introducción. La tercera sección presenta los antecedentes sobre la evolución de la jornada

³ La regresión logística es una técnica estadística de análisis predictivo de datos que busca estimar la probabilidad de que ocurra un suceso en función de la dependencia de otras variables (Gujarati, 2004).

laboral e incluye el marco conceptual donde se definen los conceptos de trabajo, jornada laboral excesiva, balance trabajo y vida y el enfoque de *capabilities* de Nussbaum. La sección cuarta presenta la metodología del estudio. La quinta muestra los resultados del trabajo que se dividen en dos partes, el análisis descriptivo de las características asociadas a la JLE y el análisis de los efectos de la JLE en las *Central Capabilities*. Finalmente, la sexta sección presenta las conclusiones del estudio.

2. Antecedentes y Marco Conceptual

El sistema capitalista depende del trabajo humano para producir ingresos, esta relación de dependencia ha generado un cambio en la manera cómo se percibe el tiempo y el trabajo, como lo afirma Thompson (1967) el tiempo se vuelve moneda de cambio: ya no “pasa” sino que se gasta. Para Uprimny (2017, p. 50) “el capitalismo tiene su fundamento ideológico en la racionalidad del crecimiento, con su concomitante ética del trabajo,” de allí que la posibilidad de generar más ingresos además de los necesarios para mantener la existencia⁴ motivara a los empleadores a imponer jornadas laborales inhumanas, controlando el tiempo de las personas para acumular riquezas (Damián, 2014). Por su parte, el concepto tradicional de trabajo ligado a la producción material y a las relaciones asalariadas ha omitido las experiencias de numerosas personas en distintas latitudes (Arango, 2010).

En efecto, durante la revolución industrial los empleadores buscaron constantemente reducir el tiempo que los trabajadores dedicaban a la convivencia social, familiar y al descanso, mediante estrategias como la reducción de los días tradicionalmente sagrados a sólo el domingo (Damián, 2014), considerando el trabajo como un medio para aumentar la gloria de Dios (Weber, 1904) y con refranes como “el ocio es la madre de todos los vicios” (Uprimny, 2017), hasta llegar a imponer jornadas de 16 horas diarias. Las mujeres fueron explotadas y subpagadas a pesar de realizar las mismas labores y trabajar las mismas horas que los hombres justificándolo con el hecho de tener menos fuerza que los hombres (Llopis, 2001). La escuela se convirtió en la

⁴ Marx (1976) en su obra *El capital* estableció los conceptos de plustrabajo y plusvalía. Plustrabajo o trabajo excedente a la cantidad de trabajo, medida por su duración, que excede el trabajo necesario para la producción de los bienes requeridos para mantener la existencia del trabajador. Plusvalía como el valor que el trabajador asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo. Esto es la expresión monetaria del plustrabajo.

institución que permitió acostumbrar a las personas desde temprana edad al ritmo del trabajo en industrias (Damián, 2014).

El tiempo libre de las personas se limitó a dormir unas cuantas horas, a los trayectos desde y hacia el lugar de trabajo y en el caso de las mujeres a labores domésticas y de cuidado, lo que motivó el surgimiento de luchas sociales que exigían la humanización de las condiciones laborales, con mejor remuneración y la reducción de la jornada de trabajo (Damián, 2014). Para Marx (1976), el trabajador necesitaba un límite máximo en la jornada laboral porque físicamente no podía soportar las jornadas excesivas y por la importancia de satisfacer otras necesidades, como lo expresa en su obra *El Capital*: “Aparte de esta limitación puramente física, la prolongación de la jornada de trabajo tropieza con límites morales. El trabajador necesita tiempo para satisfacer necesidades intelectuales y sociales cuya extensión y cuyo número están determinados por el estadio general de la cultura” (Marx, 1976, p. 2053).

Después de casi medio siglo de luchas por reducir la jornada laboral, paulatinamente se llegó a la jornada reglamentaria de ocho horas diarias y en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el primer convenio que estableció un límite de horas de trabajo con el objetivo de preservar la salud, garantizar la productividad y motivación de los trabajadores en el mundo, límite que varía en cada país (OIT, 2012). Colombia fue uno de los países que adoptó este convenio estableciendo que el número máximo de horas de trabajo fuera de cuarenta y ocho horas semanales.⁵ Adicionalmente, Colombia acató la recomendación de la ONU para la medición del aporte de las mujeres al desarrollo económico y social del país y en aplicación de la ley 1413 de 2010 el DANE desarrolló la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo con el propósito de generar información sobre el tiempo dedicado por la población a actividades de trabajo remunerado, no remunerado y personales. A pesar de la existencia de un límite en las jornadas laborales, de acuerdo a datos de la ENUT a 2013 el 70.48% de los trabajadores en Bogotá tenían jornadas de trabajo remunerado de más de 48 horas semanales.

Aunque durante los últimos diez años las jornadas laborales excesivas han tendido a disminuir, en 2007 alrededor del 22% de la fuerza de trabajo mundial tenía jornadas de duración 'excesiva' (Lee et al., 2007). Esto se debe en parte a los nuevos ejes de acumulación y crecimiento

⁵ Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (núm. 30), Artículo 3: Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día. (OIT, 1930).

económico que ha traído la globalización, donde la expansión productiva y los mayores niveles de competitividad dependen de la organización de la producción. Es así como la posición que los países ocupan en la división internacional del trabajo, donde los industrializados exportan manufacturas caras e importan bienes primarios baratos producidos en los no industrializados, lleva a que los primeros busquen reducir costos aprovechando la oferta de mano de obra barata en países donde la regulación en temas laborales no es estricta.

Países como Japón y Estados Unidos en 2004 tenían jornadas de aproximadamente 40 horas a la semana mientras en Egipto tenían jornadas de 56 horas semanales.⁶ Esta brecha entre países con respecto al número de horas laborales remuneradas ha generado la existencia de dos clases de trabajadores como lo afirma Damían (2014):

“aquéllos cuya forma de explotación sigue siendo tan prolongada como en los siglos xviii y xix, y otros que, gracias a las luchas obreras y la legislación laboral, siguen contando con una cantidad razonable de tiempo libre. Aun para estos últimos sigue existiendo una sensación de que el tiempo no alcanza, de que son pobres de tiempo.” (Damían, 2014, p. 44)

Cabe resaltar que dentro de las anteriores clases de trabajadores existen asimetrías producidas por la descentralización de la producción en el mundo y por el trabajo no remunerado que pone en mayor desventaja a la mujer, como bien lo expresa Arango (2010):

“el trabajo de cuidado también se ha insertado en la economía global, añadiendo a las desigualdades de género y a la división sexual e internacional del trabajo, nuevas asimetrías basadas en el origen nacional y en clasificaciones raciales y étnicas. Mujeres del llamado “tercer mundo”, marcadas étnica o racialmente, realizan en los países del norte el trabajo de cuidado, tareas “sucias” y “nobles” en condiciones muy heterogéneas en las que predomina la desventaja social y económica” (Arango, 2010, p. 86)

El estudio del balance trabajo y vida ha ganado relevancia e interés en los debates sobre política laboral y desarrollo (Fagan, Lyonette, Smith y Saldaña, 2011). Esto demuestra una evolución en la medición del desarrollo de un país que pasa de calcularlo sólo en términos de ingresos para darle cabida a los estudios sobre el uso del tiempo de las personas, pues con ingresos adicionales no se puede sustituir la falta de tiempo disponible para educación y recreación (Damían, 2014). Por esto es importante lograr un balance entre el tiempo dedicado a

⁶ OIT (2004): Indicadores Clave del Mercado de Trabajo: Horas de trabajo (página web). Comprende a todas las personas en edad de trabajar que durante un período breve determinado, como una semana o un día, se encontraban en las siguientes categorías: a) empleo remunerado o b) trabajo por cuenta propia.

generar ingresos a través del trabajo y el uso del tiempo libre en actividades que permiten una autorrealización.

Los estudios sobre el uso del tiempo constituyen un medio para facilitar la toma de decisiones políticas y la gestión de necesidades y recursos humanos. Estos estudios han servido para medir el trabajo no remunerado y estimar su contribución al bienestar de la población. El trabajo no remunerado se ha convertido en el foco de buena parte de los estudios y encuestas de uso del tiempo en los países desarrollados (Delfino, 2009).

En Colombia recientemente han surgido esfuerzos interesantes por medir el uso y distribución del tiempo de las personas en actividades remuneradas, no remuneradas y actividades personales, que contribuyen al reconocimiento y visibilización de la participación de la mujer en la economía a través de actividades no remuneradas. Dentro de estos esfuerzos destacan la ya mencionada Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), a partir de la cual se han realizado estudios sobre el comportamiento de la división del trabajo en los hogares colombianos (Holguín y Medina, 2015), el uso del tiempo en las poblaciones vulnerables (Huertas, 2015), entre otros y la Encuesta Nacional de Trabajo Decente propuesta por la Escuela Nacional Sindical (ENS).

Una conclusión derivada de la ENUT muestra que el día de un ciudadano o ciudadana en Bogotá se reparte en tres actividades que representan el 65% del día: trabajar, cuidar de otros miembros del hogar y el cuidado personal, con diferencias según el género sobre todo en el tema de las actividades de cuidado de miembros de la familia pues mientras las mujeres dedican el 12% de su día en actividades de cuidado los hombres dedican el 5% (Valencia, Dimas y Martín, 2015, p. 101).

La academia ha contribuido al estudio sobre balance trabajo y vida con modelos analíticos y avances de autoras y autores como Greenhaus (2006) que propone un modelo teórico para lograr el balance trabajo y familia impactando de manera positiva la calidad de vida, Clark (2000) desarrolla la teoría de la frontera trabajo/familia, Lee, McCann y Messenger (2007) ofrecen sugerencias para ayudar a los países en desarrollo a elaborar políticas de trabajo decente como disminuir o flexibilizar el número de horas de trabajo con el objetivo de reducir los accidentes laborales, la morbilidad, mejorar la salud física y mental, por su parte, Osorio y Tangarife (2015) abordan la economía del cuidado y cómo los servicios de cuidados en todos los

contextos se presentan como altamente feminizados siendo de poca importancia para las políticas laborales de conciliación.

La JLE tiene diversas implicaciones en la vida de las personas, una de ellas está relacionada con la pobreza de tiempo que se refiere a la carencia de éste sufrida por los hogares debido a que sus miembros trabajan en exceso o no tienen recursos humanos suficientes para cubrir sus requerimientos de trabajo doméstico, lo que tendrá como consecuencia la desatención o abandono de otras actividades como el estudio, la convivencia familiar, o el tiempo libre en general (Damián, 2014, p. 44). Debido a esto, este documento analiza los efectos de las jornadas laborales remuneradas de más de 48 horas a la semana en el balance trabajo y vida de las personas que realicen una actividad de trabajo principal remunerado en Bogotá mediante la limitación a los funcionamientos⁷ que representan las *Central Capabilities* de Nussbaum. Para el desarrollo de este documento es pertinente definir a continuación tres conceptos: qué es trabajo, qué es la jornada laboral excesiva, qué es balance trabajo y vida y qué son las *Central Capabilities*.

2.1 Trabajo

El concepto de trabajo se ha transformado a lo largo del tiempo y ha sido asociado a las relaciones de lucha y poder entre distintos grupos sociales. La definición “clásica” del trabajo históricamente ha sido ligada a la producción material y a las relaciones asalariadas invisibilizando otras formas de trabajo que no encajan en estas dinámicas. Debido a esto, el feminismo ha construido una de las críticas más importantes al concepto clásico del trabajo, al señalar el carácter androcéntrico de las categorías trabajo y trabajador, que revelan una experiencia masculina específica convertida en norma universal (Arango, 2010).

Las investigaciones feministas contribuyeron a complejizar la comprensión del trabajo como fenómeno social que involucra dimensiones materiales, culturales, simbólicas y subjetivas así como el trabajo inmaterial y el trabajo emocional. Un producto aportado por las feministas es la categoría de trabajo de cuidado que surgió como un esfuerzo por construir herramientas

⁷ Un funcionamiento es una realización activa de una o más *capabilities*. Los funcionamientos no necesitan ser especialmente activos. Disfrutar de buena salud es un funcionamiento, tal como yacer plácidamente en el pasto. Los funcionamientos son estados y haceres que son las consecuencias o realizaciones de las *capabilities* (Nussbaum, 2012).

conceptuales adecuadas para entender las particularidades de una buena proporción del trabajo que realizan las mujeres.

Para este estudio el término trabajo se refiere a todas las actividades remuneradas que se realicen en beneficio de un tercero y a las labores no remuneradas o de trabajo reproductivo⁸. Cabe aclarar que para los modelos estadísticos y el análisis descriptivo se usó la variable que hace referencia al tiempo dedicado al trabajo principal remunerado de las personas encuestadas y para el análisis descriptivo de las características asociadas a la JLE se incluye al trabajo no remunerado como un factor agravante de la situación de las mujeres con respecto al uso de su tiempo.

2.2 La jornada laboral excesiva

Diversos organismos internacionales han incluido indicadores sobre las JLE dentro de sus análisis y mediciones habituales. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) tiene como indicador determinante del bienestar al porcentaje de empleados que suelen trabajar cincuenta horas o más a la semana (OCDE, 2015). El número de horas para determinar la JLE varía de acuerdo a la institución que lidera el estudio, la metodología y el contexto al que lo aplica, por ejemplo la OIT (2012) en su medición de trabajo decente incluye un indicador de horas máximas de trabajo donde el límite son 48 horas semanales e incluye los períodos de descanso diarios, semanales y vacaciones anuales con el fin de tener una mejor comprensión del tiempo de trabajo.

Determinar qué se entiende por jornada laboral excesiva no es una tarea fácil, dadas las particularidades culturales, sociales, políticas y económicas de cada país en diferentes momentos de la historia. La OIT propone tres maneras de examinar cuántas horas se pueden considerar lo suficientemente largas como para causar preocupaciones: la primera es el número de horas que exceden las horas normales legales establecidas en cada país partiendo del hecho de que las horas normales reglamentarias determinan un nivel socialmente aceptable de horas de trabajo. La segunda son las horas que exceden el máximo de horas de trabajo a partir de las cuales se

⁸ El trabajo reproductivo” es aquel que se “necesita” para reproducir la fuerza de trabajo (del momento y la futura), entendiéndola como sinónimo de trabajo doméstico, y definiéndola como “las tareas relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas de los hogares, relacionadas con la vestimenta, la limpieza, la salud y la transformación de los alimentos” (Osorio, 2015).

empiezan a ver consecuencias negativas en los trabajadores como en la salud y la seguridad. Y la tercera son las horas que exceden a aquellas que los trabajadores quisieran trabajar teniendo en cuenta si desean reducir, mantener o aumentar sus horas de trabajo y que depende de cada trabajador (Lee et al., 2007).

De acuerdo a lo anterior, este documento determina que la jornada laboral excesiva es aquella jornada de trabajo remunerado que excede las 48 horas semanales establecidas por ley en el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia. Cabe resaltar que aunque para la OIT las horas reglamentarias determinan un nivel socialmente aceptable de horas de trabajo, este nivel es susceptible de cambio, puesto que los consensos sociales no implican un consentimiento activo de cada uno, un ejemplo de esto son los experimentos sociales para reducir la jornadas laborales en Suecia donde buscan reducirlas a 36 horas semanales (Gyllensten, Andersson, & Muller, 2017).

2.2 Balance trabajo y vida

La literatura sobre balance trabajo y vida se ha abordado desde tres alternativas en su interrelación que son: trabajo-familia, trabajo-no trabajo, y una variante menos estudiada, trabajo-vida personal (OIT, 2012, p. 3). La tabla 1 presenta las seis definiciones catalogadas por Kalliath y Brough (2008) a partir de una revisión de literatura sobre las aproximaciones más usadas.

Tabla 1.
Definiciones de balance trabajo y vida

1. Conflicto de roles múltiples	2. Igualdad de tiempo o satisfacción
El equilibrio entre el trabajo y la familia refleja la orientación de un individuo a través de los diferentes roles de la vida, un fenómeno inter-rol (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).	La medida en que un individuo se dedica - y está igualmente satisfecho - con su papel en el trabajo y su rol familiar (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).
3. Variación de prioridades en el tiempo	4. Conflicto y facilitación
La medida en que la eficacia y la satisfacción de un individuo en el trabajo y en la familia son compatibles con las prioridades de vida de los individuos en un momento determinado (Greenhaus y Allen, 2011).	Los bajos niveles de conflicto entre roles y los altos niveles de facilitación entre roles representan el equilibrio trabajo-familia (Frone, 2003).
5. Satisfacción individual con múltiples funciones	6. Control percibido entre múltiples roles
Satisfacción y buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar con el mínimo de conflictos de roles, para ello se requieren recursos personales como energía, tiempo y compromiso (Clark, 2000).	El equilibrio entre la vida laboral y la vida es acerca de la gente que controla cuándo, dónde y cómo funcionan (Fleetwood, 2007).

Fuente: elaboración propia basada en Kalliath & Brough (2008)

De las anteriores definiciones de balance trabajo y vida se destaca un factor en común que es la satisfacción del individuo al desempeñar múltiples roles, sin embargo, estas definiciones circunscriben esos roles al de trabajador y al familiar lo que podría representar un límite en los alcances de este estudio. Como lo reconocen Kalliath y Brough (2008) “esta variedad de definiciones y medidas del trabajo-vida proporcionan un valor limitado, tanto para el avance teórico del constructo como para las intervenciones prácticas de recursos humanos”.

La definición de balance trabajo y vida de Clark (2000) es la más adecuada para los fines de este documento porque se basa en la teoría de la frontera trabajo/familia que explica cómo los individuos gestionan y negocian las esferas del trabajo y la familia y las fronteras entre ellas para alcanzar un balance. La idea central de esta teoría es que el trabajo y la familia constituyen diferentes dominios o esferas que se influyen una a la otra. Este concepto reconoce los múltiples roles que puede desempeñar una persona y la capacidad de agencia que tiene para elegir cómo interactuar entre cada dominio, lo que va en línea con la noción de la libertad para el desarrollo de las *capabilities* de Nussbaum (2012), concepto en el que se profundizará más adelante.

Sin embargo, es importante aclarar que Clark (2000) no profundiza en las consecuencias negativas que trae para las mujeres la especialización en la división tradicional del trabajo ni en la desigualdad en las relaciones de género que caracterizan a las unidades domésticas patriarcales (Benería, 2008) y esta desigualdad afecta la capacidad de agencia de las mujeres para elegir cómo interactuar entre los dominios.

2.3 El Desarrollo y las *Central Capabilities*

El enfoque de Desarrollo Humano⁹ logra cada vez más relevancia en los debates sobre bienestar humano. Amartya Sen y Martha Nussbaum han realizado los principales aportes al enfoque de las *capabilities* y aunque ambos hablan de desarrollo humano pueden desvelarse algunas diferencias en sus planteamientos. Para Sen, las *capabilities* hacen referencia a la habilidad de la gente de elegir lo que desea ser o hacer mientras Nussbaum plantea un enfoque más

⁹ Este enfoque “recibe a veces el nombre de «enfoque del desarrollo humano» y, otras veces, el de «enfoque de la capacidad» o «de las capacidades» Estos títulos se emplean hasta cierto punto como meras variantes verbales y muchas personas no hacen distinción alguna entre ellos. Si alguna diferencia significativa se puede aducir, es la que el «enfoque del desarrollo humano» se ha relacionado históricamente con la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y con sus informes anuales de desarrollo humano (Nussbaum, 2012, p. 37).

universalista y aplicable mediante una lista de *capabilities* con el peso de derechos humanos (Bonilla, 2014).

Las *capabilities* no son lo central para Sen, sino todo el proceso para tener la habilidad de lograr varias combinaciones de actividades que se puedan comparar y juzgar entre sí desde el punto de vista de lo que se tiene razón para valorar:

“La perspectiva de la capacidad está ineludiblemente interesada en una pluralidad de aspectos de nuestras vidas y preocupaciones. Los variados logros que podemos valorar en la actividad humana son muy diversos, desde estar bien alimentado o evitar la mortalidad prematura hasta tomar parte en la vida de la comunidad y desarrollar la habilidad de seguir los planes y las ambiciones que se refieren al trabajo” (Sen 2009, cap. 11).

Nussbaum (2012) considera que la elección o la libertad son el mayor bien que cada sociedad debe promover y es el deber del Estado de resolver la injusticia y las desigualdades sociales atendiendo mediante política pública aquellos factores que limitan las *capabilities*. Para lograr esto Nussbaum (2001) propone un listado de diez *capabilities* a las que nombra *Central Capabilities* (Ver tabla 2). Cabe resaltar que para Nussbaum este listado no se trata de un listado definitivo pues si carece de algo que, según nos muestre la experiencia, resulta ser un elemento crucial para una vida humanamente digna, siempre podrá ser impugnada y reelaborada (Nussbaum, 2012, p. 34).

Tabla 2.
Central Capabilities

1. Vida	Ser capaces de vivir una vida humana de duración normal hasta su fin, sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo que no merezca la pena vivir.
2. Salud corporal	Ser capaces de gozar de buena salud, incluyendo la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada.
3. Integridad corporal	Ser capaces de moverse libremente de un lugar a otro; que los límites físicos propios sean considerados soberanos, es decir, poder estar a salvo de asaltos, incluyendo la violencia sexual, los abusos sexuales infantiles y la violencia de género; tener oportunidades para disfrutar de la satisfacción sexual y de la capacidad de elección en materia de reproducción.
4. Sentidos, imaginación y pensamiento	Ser capaces de utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y de poder hacer estas cosas de una forma realmente humana, es decir, informada y cultivada gracias a una educación adecuada, que incluye (pero no está limitada a) el alfabetismo y una formación básica matemática y científica. Ser capaces de hacer uso de la imaginación y el pensamiento para poder experimentar y producir obras auto-expresivas, además de participar en acontecimientos elegidos personalmente, que sean religiosos, literarios o músicos, entre otros. Ser capaces de utilizar la mente de maneras protegidas por las garantías a la libertad de expresión, con respeto a la expresión política, artística y de culto religioso. Ser capaces de buscar el sentido propio de la vida de forma individual. Ser capaces de disfrutar de experiencias placenteras y de evitar daños innecesarios.
5. Emociones	Ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos; amar a los que nos aman y nos cuidan y sentir pesar ante su ausencia; en general, amar, sentir pesar, añorar, agradecer y experimentar ira justificada. Poder desarrollarse emocionalmente sin las trabas de los miedos y ansiedades abrumadores, ni por casos traumáticos de abusos o negligencias. (Defender esto supone promover formas de asociación humana que pueden ser demostrablemente esenciales para su desarrollo).
6. Razón práctica	Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida. (Esto supone la protección de la libertad de conciencia).
7. Afiliación	A) Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta situación; tener la capacidad tanto para la justicia como para la amistad. (Esto implica proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, así como la libertad de asamblea y de discurso político). B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. Esto implica, como mínimo, la protección contra la discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, religión, casta, etnia u origen nacional. En el trabajo, poder trabajar como seres humanos, ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.
8. Otras especies	Ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.
9. Capacidad para jugar	Ser capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio.
10. Control sobre el entorno de cada uno	A) Político. Ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas; tener el derecho de participación política junto con la protección de la libertad de expresión y de asociación. B) Material. Ser capaces de poseer propiedades (tanto tierras como bienes muebles) no sólo de manera formal, sino en términos de una oportunidad real; tener derechos sobre la propiedad en base de igualdad con otros; tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad con otros, ser libres de registros y embargos injustificados.

Fuente: elaboración propia basada en Nussbaum (2001)

Para Nussbaum (2012) las *capabilities* son un fin en sí y considera que mejorar la vida de las personas exige políticas inteligentes y la participación de un buen número de individuos. La pregunta clave del enfoque de Nussbaum es ¿qué son las personas realmente capaces de hacer y de ser? Esto significa que cada persona debe ser vista como un fin en sí mismo. Por esta razón, Nussbaum se centra en el individuo y las oportunidades a su disposición, más no en el beneficio total.

3. Metodología

3.1 Los datos

Para observar los efectos de la JLE sobre el balance trabajo y vida, se propuso un enfoque cuantitativo usando la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) aplicada en Colombia por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). A partir de la caracterización demográfica y socioeconómica de los trabajadores con JLE, se compararon los datos agregados de Bogotá y el resto del país. Posteriormente se realizó un análisis estadístico inferencial para estimar el efecto de la existencia de la JLE sobre la probabilidad de riesgo de no desarrollar las *Central Capabilities* para las que se cuenta con información estadística.

La ENUT¹⁰ es una encuesta de corte transversal aplicada entre el mes de agosto de 2012 y el mes de julio de 2013 sobre una muestra de 46.310 hogares y 148.492 personas en todo el territorio nacional, excluyendo los departamentos asociados a la región de la Orinoquia y Amazonia, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.

Tamaño de la muestra en hogares por regiones

Región	Departamentos	Cabecera	Resto	Total
Atlántica	La Guajira, Cesar, Magdalena, Atlántico, Bolívar, Sucre y Córdoba.	7.326	2.255	9581
Central	Antioquia, Caldas, Quindío, Risaralda, Tolima, Huila y Caquetá.	5.731	2.178	7.909
Oriental	Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca y Meta.	8.899	2.728	11.627
Pacífica	Valle, Chocó, Cauca y Nariño.	5.379	2.156	7.535
Bogotá	Casco urbano	8.448		8.448
San Andrés	Casco urbano	1.210		1.210
Total Nacional		36.993	9.317	46.310

Fuente: elaboración propia basada en DANE (2014).

¹⁰ Colombia adopta la ENUT mediante la Ley 1413 de 2010 como respuesta a la recomendación de Naciones Unidas aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 con medidas para facilitar la evaluación del rendimiento económico desde una perspectiva de género, visibilizando la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social mediante labores no remuneradas y remuneradas.

El propósito de la ENUT es recolectar información demográfica básica, sobre salud, el cuidado de menores, la educación, el mercado laboral y el uso del tiempo, con el fin de proporcionar información sobre las horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado¹¹ (DANE, 2014).

Para los propósitos metodológicos de este estudio se usaron los datos de las personas que respondieron que normalmente trabajan más de 48 horas a la semana en su trabajo remunerado principal, entendiendo trabajo remunerado como toda actividad que puede delegarse en otra persona y da lugar a un producto, sea un bien o un servicio, susceptible de intercambiarse en el mercado, estas personas pueden tener un contrato laboral ya sea verbal o escrito o ninguno de los dos (DANE, 2014).

La caracterización de los trabajadores con JLE se presentó en términos de edad, género, nivel educativo, ingresos, región, tipo de empleado y sector económico, en perspectiva comparada entre Bogotá y el resto del país.

El primer paso del análisis fue comparar el listado de las diez *Central Capabilities* (Tabla 2) y las preguntas de la ENUT para determinar las variables que dan una aproximación o que mejor representan los funcionamientos de las *Central Capabilities*. A partir de la comparación se definieron cinco variables que denominaremos *salud, ocio, educación, otras especies y afiliación*. Para estimar el efecto que tiene la variable de interés- es decir, la existencia o no de JLE- sobre la probabilidad de ocurrencia de las cinco variables que representan a las *Central Capabilities* se estimaron cinco modelos de regresión logística.

3.2 El modelo logit

3.2.1 Variables Dependientes (*Central Capabilities*)

El detalle de las variables dependientes y los valores que toman se muestra en la tabla 4. Para todas las variables el periodo de referencia es el día anterior al día de realizada la encuesta.

¹¹ La ENUT basa su estructura conceptual en la separación de las actividades humanas en dos grandes grupos, las actividades de trabajo y las actividades personales. A su vez siguiendo la estructura del SCN (Sistema de Cuentas Nacionales), las actividades de trabajo se separan en dos grandes grupos: el trabajo incluido en la frontera de producción del SCN y el trabajo que se encuentra por fuera de dicha frontera. El trabajo no comprendido en el SCN puede entenderse como “Trabajo no remunerado” ya que las personas dedicadas no perciben ingreso por estas actividades DANE (2014).

Tabla 4.
VARIABLES QUE REPRESENTAN A LAS CENTRAL CAPABILITIES

<i>Central Capabilities</i>	Información ENUT	Variable	Valores que toma
Salud corporal	Diagnóstico de enfermedades crónicas no transmisibles como enfermedades respiratorias, cardiovasculares, renales, digestivas, de los huesos, cancerígenas o mentales. La pregunta hace referencia a las enfermedades que un médico ha identificado a través de la observación de síntomas y signos o pruebas de laboratorio.	Salud	1 si fue diagnosticada al menos una (1) enfermedad 0 si no
Sentidos, imaginación y pensamiento	Asistir en la actualidad a preescolar, escuela, colegio, fundación universitaria, universidad u otra institución de educación superior. Una persona se considera asistiendo a una institución de enseñanza, cuando está matriculada y no se ha retirado, aunque esté ausente temporalmente por enfermedad u otra causa.	Educación	1 si asiste 0 si no
Afiliación	Realizar trabajos comunitarios o de voluntariado, hacer reparaciones, labores de limpieza o algún trabajo en beneficio de su barrio, vereda, centro poblado o comunidad, apoyar a los miembros del hogar con actividades como conversar, charlar, consolar o aconsejar y rezar, meditar, ir a misa o culto religioso, retiros espirituales o grupos de oración.	Afiliación	1 si realiza al menos una (1) actividad 0 si no
Otras especies	Plantar, cosechar, cuidar animales o realizar otras actividades agropecuarias o de minería, en una finca, parcela o terreno de propiedad del hogar o de otros hogares sin recibir pago por ello sin recibir remuneración.	Otras especies	1 si realiza al menos una (1) actividad 0 si no
Capacidad para jugar	Asistir a bares, sitios de baile o fiestas de amigos o familiares, visitar familiares o amigos, asistir a eventos deportivos, parques recreativos o parques temáticos, practicar de manera libre algún deporte, bailar, hacer yoga, ejercicio físico o ir al gimnasio, ir a cine, asistir a teatro, danza o música en vivo, ir a exposiciones de arte o museos, ver televisión, videos o películas en dvd, blue-ray o computador, escuchar música, bajar música por internet o escuchar la radio, navegar por internet con fines recreativos, chatear, jugar con el computador o con una consola de videojuegos, leer libros, revistas, periódicos, practicar algún instrumento musical o realizar alguna actividad artística y descansar sin hacer nada más.	Ocio	1 si realiza al menos una (1) actividad 0 si no

Fuente: elaboración propia basada en Nussbaum (2001) y DANE (2014).

3.2.2 Variables explicativas y de control

La variable explicativa de interés es la presencia o no de JLE. De acuerdo con la revisión de la literatura y con la hipótesis planteada, se espera que la existencia de JLE muestre un efecto negativo en los funcionamientos de las *capabilities*, afectando efectivamente la posibilidad de elección y agencia de los individuos y evidenciando un desbalance entre trabajo y vida. En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de la metodología planteada.

Asimismo, en todos los modelos se incluyeron variables de control, que también se consideran relevantes para explicar la variación en la probabilidad esperada de las variables dependientes *salud, educación, afiliación, otras especies y ocio*. A continuación se presentan las variables de control:

- a) *Sexo*: variable dicótoma que toma el valor de 1 cuando la persona encuestada es hombre y 0 cuando es mujer.
- b) *Edad*: variable continua que indica el número de años de edad de la persona encuestada.
- c) *Ingresos*: variable continua que indica el ingreso percibido durante el último mes previo a la encuesta en pesos colombianos.

Para los modelos de las variables dependientes *otras especies y educación* se incluyó una variable de control adicional que da información sobre el tipo de vivienda de la persona encuestada, pues se esperaría que una persona que vive en un apartamento tuviera menos contacto con la naturaleza en su vida diaria que una persona que vive en una vivienda indígena o en un refugio natural. Por el contrario, para esta última persona sería más complejo asistir a una institución educativa de lo que sería para una persona que vive en un apartamento, pues dispondría de más acceso a vías y de una mayor oferta de instituciones.

- d) *Tipo de vivienda*: variable categórica que captura la información sobre la clase de hogar en el que habita, siendo 1 si es casa, 2 si es apartamento, 3 si es una habitación, 4 si es una vivienda indígena, y 5 si es otro tipo de vivienda (carpa, tienda, vagón, refugio natural, etc.).

Para el modelo de la variable dependiente *salud* se incluyó una variable de control adicional que da información sobre la afiliación o no a un sistema de seguridad social pues se esperaría que una persona que esté afiliada a seguridad social tiene acceso a métodos de prevención como exámenes de control que permitirían detectar de manera temprana la posibilidad de contraer una enfermedad. Adicionalmente, se tuvo en cuenta el tipo de empleado pues se esperaría que de acuerdo a las labores, las personas estuvieran más o menos expuestas a factores de riesgo de contraer enfermedades laborales.

- e) *Afiliación a SS*: variable dicótoma que toma el valor de 1 si la persona encuestada está afiliada a seguridad social y 0 en caso contrario.

- f) *Tipo empleado*: variable categórica que toma el valor de 1 si es obrero o empleado de empresa particular, 2 si es obrero o empleado del gobierno, 3 si es empleado doméstico, 4 si es jornalero o peón, y 5 si es trabajador por cuenta propia.

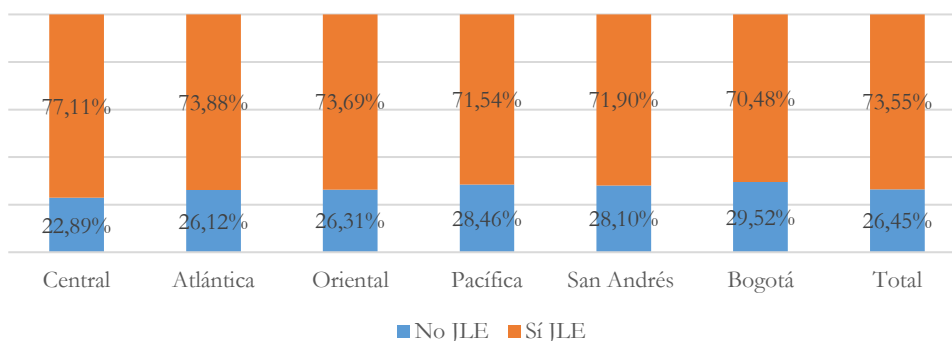
4. Resultados

4.1 Análisis descriptivo de las características asociadas a la JLE

Los estudios del tiempo social cumplen un papel fundamental como reveladores de las actividades de las personas y para medir las desigualdades sociales (Aguirre, 2008). El quehacer de una actividad y su dedicación en tiempo depende para cada persona de sus condiciones de vida como su género, edad o nivel educativo (Valencia et al., 2015, p. 37).

La primera etapa del ejercicio estadístico consistió en realizar un análisis descriptivo de las características asociadas a la JLE, observando la región, el género, el nivel de estudio, el ingreso, tipo de empleado y la actividad económica en la que trabaja la persona encuestada.

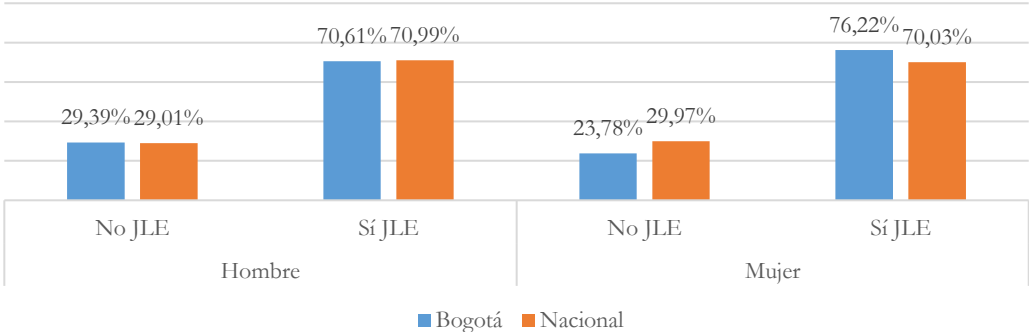
Ilustración 1. *JLE por Región*



Como se puede observar en la ilustración 1, en todas las regiones de Colombia son más las personas que tienen JLE que las que no. Bogotá es la ciudad con la menor proporción de personas que trabajan más de 48 horas a la semana, sin embargo, en Bogotá las personas dedican una hora más a actividades remuneradas con respecto a las demás regiones del país (Valencia et al., 2015). En contraste, las regiones central y Atlántica son las que más reportan JLE. La diferencia entre Bogotá y las demás regiones con respecto a la presencia de JLE puede ser explicada por la relación de centro – periferia (Robinson y Acemoglu, 2012) que existe en Colombia. A medida que se avanza hacia la periferia, es decir más lejos de la capital, hay menos presencia del Estado e instituciones menos sólidas que derivarían en un menor control de la

reglamentación sobre las condiciones laborales. En efecto, como se evidencia en los resultados del Informe de seguimiento del plan de acción¹² del Ministerio del Trabajo, las direcciones territoriales de San Andrés, Vichada, Guaviare, Huila y Amazonas son las que tienen menor cumplimiento de actividades de promoción de acuerdos de formalización laboral y bajos resultados en indicadores institucionales como Número de Afiliados a Riesgos Laborales, Tasa de Trabajo Infantil y Número de sectores económicos con conflictividad laboral intervenidos (Mintrabajo, 2017).

Ilustración 2. JLE por sexo, Bogotá y Nacional

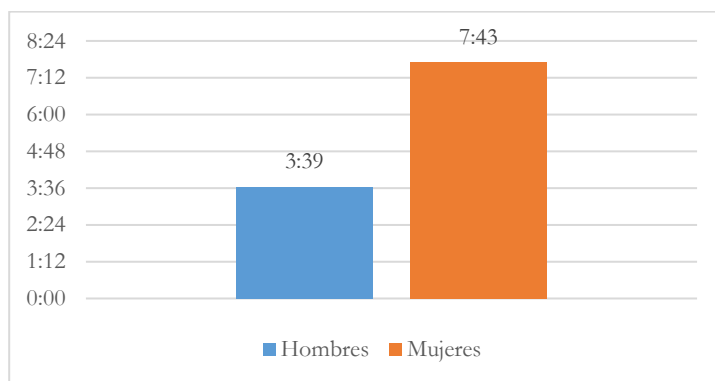


El estudio del uso del tiempo es una dimensión clave en las relaciones de género porque proporciona evidencia empírica de situaciones poco visibles al punto que se le puede considerar como un “marcador social” de la desigual distribución de tareas y ocupaciones entre los sexos (Aguirre, 2008, p. 7). Observando quienes reportan tener más JLE según el género, en Bogotá las mujeres tienen más JLE que los hombres con una diferencia de 6 puntos porcentuales (ver ilustración 2).

Aplicando el test de diferencias en las medias se pudo observar que la diferencia en la media entre hombres y mujeres es diferente de cero, al 1% de significancia. Mostrando que en promedio, las mujeres presentan más jornadas laborales excesivas en comparación a los hombres. (Ver anexo 2).

¹² El Informe de seguimiento del plan de acción del Ministerio de Trabajo refleja los resultados y avances obtenidos en cada uno de los componentes físico y financiero de las direcciones territoriales y el avance de las actividades y productos, de acuerdo con las funciones y responsabilidades legales agrupadas en los objetivos específicos de cada dependencia del Ministerio, responden a la gestión realizada (Mintrabajo, 2017).

Ilustración 3. *Tiempo promedio en trabajo no remunerado, por sexo, Bogotá*



Adicional a la carga laboral remunerada, en promedio, la mujer dedica más tiempo (siete horas y 43 minutos) al trabajo no remunerado, mientras un hombre dedica cuatro horas menos (Ilustración 3). Esto indica una inequidad en los papeles sociales definidos para determinado tipo de actividades con una carga sesgada al género femenino, en cuanto a las tareas domésticas. (Valencia et al., 2015). Nussbaum menciona al respecto que “para muchas mujeres de todo el mundo, la “doble jornada”¹³ es una carga aplastante que les impide el acceso a muchas de las capacidades de la lista: oportunidades laborales, participación política, salud física y emocional, amistades de muy variada índole, etcétera” (Nussbaum, 2012, p. 56).

Como se observa en la ilustración 4, tanto a nivel nacional como en Bogotá, los trabajadores que están dentro de los rangos de edades de 15 a 22 años y de 56 años o más, son quienes tienen más JLE con respecto a los demás rangos de edad. Estos dos grupos tienen en común el bajo nivel de escolaridad, pues más del 86% de los jóvenes entre 15 y 22 años no poseen estudios superiores, y el 65% de las personas de 56 años o más no alcanzaban a comenzar estudios de enseñanza secundaria o media. (Ver ilustración 5).

¹³ La doble jornada hace referencia al desempeño de un empleo y adicionalmente la realización de todas las tareas domésticas, incluido el cuidado de los niños y de los ancianos, por parte de la mujer (Nussbaum, 2012).

Ilustración 4. JLE y rangos de edad, Bogotá y Nacional

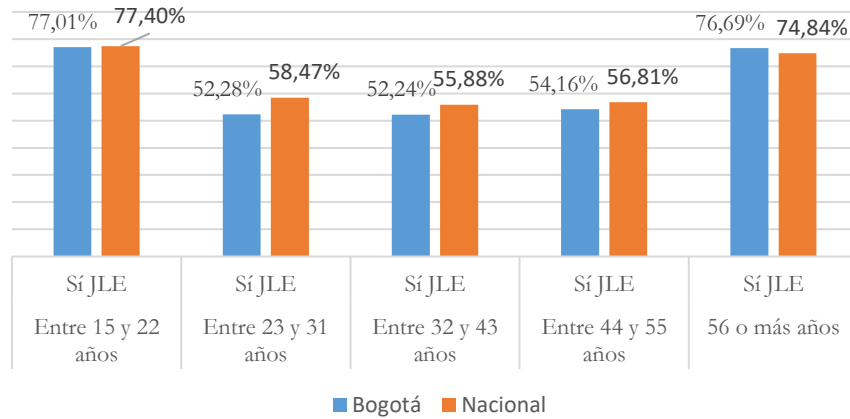
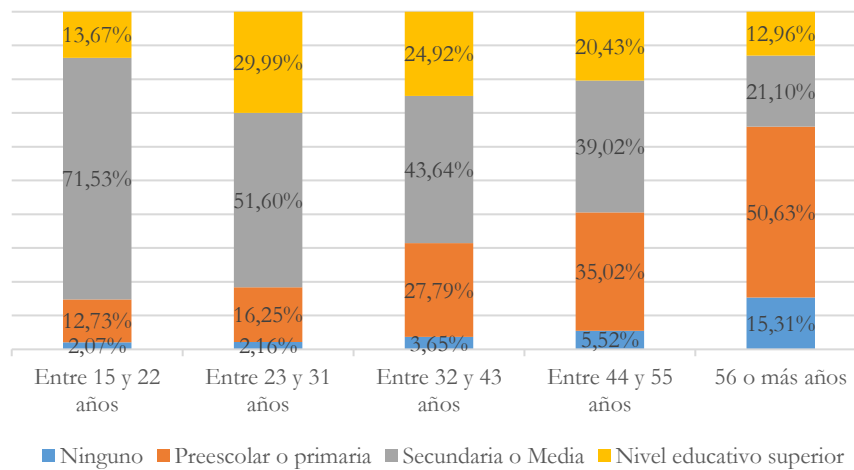


Ilustración 5. Máximo nivel educativo alcanzado y rango de edad a nivel nacional

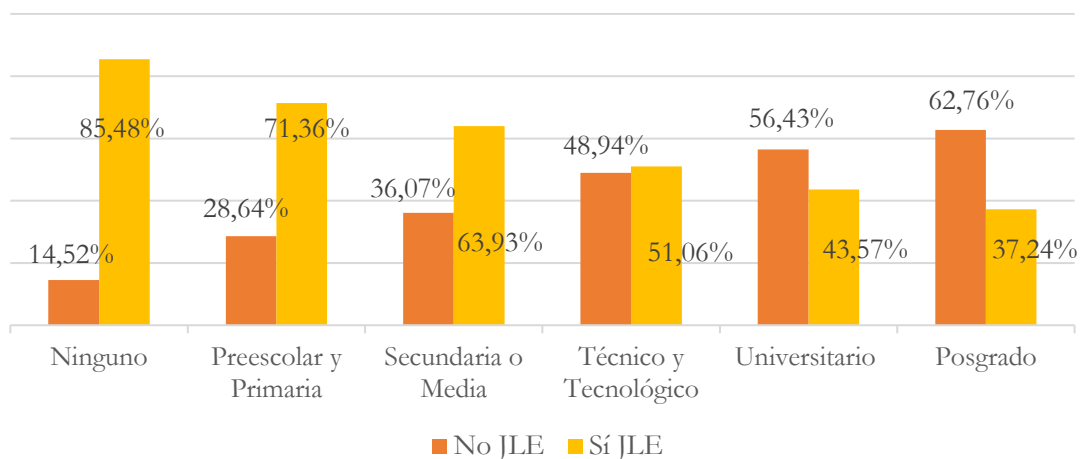


De acuerdo a Pineda (2013) menores niveles de formación están asociados con una menor posibilidad de obtener un trabajo decente. Puede argumentarse que la inmersión en el mercado laboral a temprana edad puede llevar al abandono de los estudios¹⁴ y a no contar con una preparación suficiente que abra la puerta a ocuparse en condiciones que favorezcan el funcionamiento de las *Central Capabilities*. La precariedad del empleo asociada a la escasez de formación puede explicar la existencia de JLE, que a su vez disminuiría el tiempo disponible para

¹⁴En América Latina, de unos 11 millones de jóvenes de 15 años casi un 20% ha dejado el estudio para incorporarse al mundo laboral y esta proporción sigue en aumento con la edad, en forma tal que a los 20 años casi el 60% ha abandonado sus estudios (Pineda, 2013).

dedicarlo a la educación, como lo muestra la ilustración 6, que evidencia que entre más bajo sea el nivel educativo alcanzado, hay mayor presencia de JLE (y viceversa).

Ilustración 6. JLE y nivel educativo alcanzado, Bogotá



Tanto a nivel nacional como en Bogotá las personas que devengan un ingreso mensual entre 1 y 2 salarios mínimos (tomando el SMLV del año 2012 de 566.700 COP) son quienes más presentan JLE con respecto a los demás rangos de ingresos (ilustración 7). En su mayoría son personas entre 23 y 43 años y empleados de empresa particular.¹⁵

Entre los tipos de empleados,¹⁶ los obreros o empleados de empresas particulares, son quienes más presentan JLE. En contraste, ninguno de los trabajadores por cuenta propia¹⁷ y los patrones o empleadores¹⁸ reportaron trabajar más de 48 horas a la semana (ilustración 8). Esta diferencia puede deberse a la autonomía de los trabajadores por cuenta propia y empleadores sobre el uso de su tiempo en el trabajo, a diferencia de los empleados de empresas privadas que ya sea mediante un contrato o no deben cumplir un horario de trabajo.

¹⁵ Por empleados de empresa particular, la ENUT se refiere a las personas que trabajan para un empleador privado en condición de asalariados.

¹⁶ La ENUT usa la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo para clasificar a los empleados.

¹⁷ Trabajadores por cuenta propia: Son las personas que explotan su propia empresa económica o que ejercen por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero sin utilizar ningún trabajador (empleado u obrero) remunerado. Estas personas pueden trabajar solos o asociados con otras de igual condición (DANE, 2014).

¹⁸ Patrones o empleadores: Son las personas que dirigen su propia empresa económica o ejercen por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados, empleados y/o obreros. No se consideran patrones o empleadores los jefes del hogar, los directivos de entidades públicas o privadas, estos últimos se consideran como empleados. (DANE, 2014)

Ilustración 7. JLE y nivel de ingresos mensuales, Bogotá y Nacional

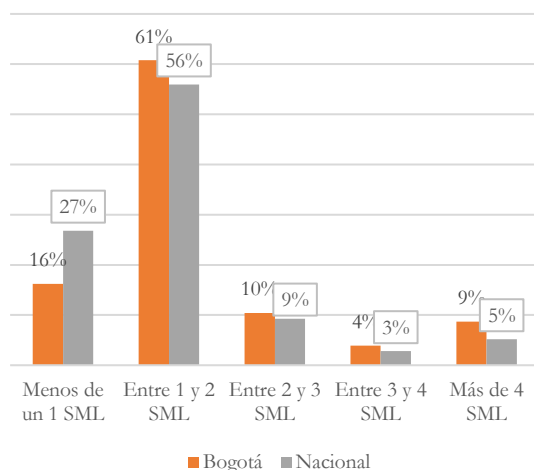
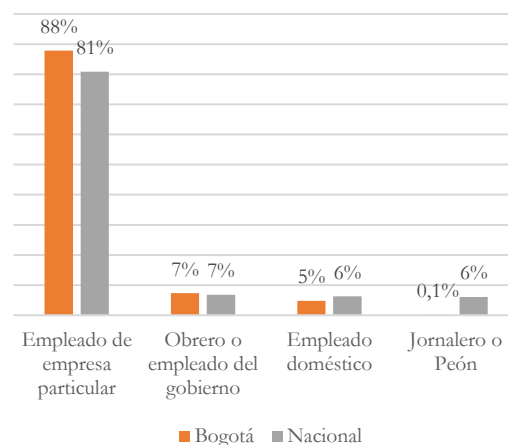


Ilustración 8. JLE y tipo de empleado, Bogotá y Nacional



La ENUT permite conocer el sector económico al cual la persona encuestada está aportando su fuerza de trabajo y lo clasifica de acuerdo al producto, bien o servicio principal, producido o prestado por la empresa o negocio donde trabaja. Los siguientes sectores económicos se agrupan de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas del DANE adaptada para Colombia. La tabla 5 muestra los sectores económicos a los que pertenecen los trabajadores encuestados por la ENUT y que presentan JLE.

Tabla 5.
Sectores Económicos y presencia de jornada laboral excesiva

Sectores Económicos	Nacional		Bogotá	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Organizaciones y órganos extraterritoriales	3	0%	3	0%
Educación	57	0%	18	1%
Explotación de minas y canteras	154	1%	16	1%
Intermediación financiera	206	2%	80	2%
Servicios sociales y de salud	613	5%	141	4%
Administración pública	665	5%	208	6%
Hogares privados con servicio doméstico	806	6%	161	5%
Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura	1.425	11%	17	1%
Industrias manufactureras	1.614	13%	528	16%
Servicios (Hoteles, transporte, comercio, etc.)	7.213	57%	2.054	64%
Total	12.756	100%	3.226	100%

Fuente: elaboración propia basada en STATA.

A nivel nacional y en Bogotá, el sector económico con menos casos de JLE es el de Organizaciones y órganos extraterritoriales, que se refiere a las actividades de organizaciones internacionales como: Naciones Unidas, órganos regionales, etc. En contraste el sector con más casos de JLE fue el de servicios con 64% en Bogotá y el 57% a nivel nacional, este sector incluye los servicios de hoteles, restaurantes, actividades inmobiliarias, comercio, transporte, almacenamiento y comunicaciones. Seguido por el sector de Industrias manufactureras que hace referencia a la transformación física y química de materiales y componentes en productos nuevos.

4.2 Análisis de los efectos de la JLE en las *Central Capabilities*

Esta sección presenta los resultados de los cinco modelos de regresión logística para evaluar el funcionamiento de las *capabilities* Salud corporal; Afiliación; Otras especies; Capacidad para jugar y Sentidos, imaginación y pensamiento, que se presentan como las variables dependientes dicotómicas *salud, afiliación, otras especies, ocio y educación*. La tabla 4 muestra el detalle de las variables dependientes y los valores que toman.

Para facilitar la comprensión de los resultados de las regresiones, en la tabla 6 se presenta el efecto marginal estimado para la relación entre la variable explicativa, las variables dependientes y la variable de control *sexo*, esta última con el objetivo de observar su efecto en los modelos estadísticos partiendo de la desventaja que representa para la mujer la división del trabajo en la teoría consultada y en los resultados de la caracterización. Los resultados detallados de los modelos de regresión se pueden consultar en el anexo 1.

Tabla 6.

Resultados de los modelos de regresión

Efectos marginales promedios						
JLE	Salud	Ocio	Educación	Otras especies Nacional	Otras especies Bogotá	Afiliación
Efecto marginal	0,0189**	-0,0268	-0,0988	-0,0067	-0,0008	-0,0199
Error estándar	(-0,0078)	(-0,0046)	(-0,0077)	(-0,0017)	(-0,0009)	(-0,0041)
Capacidad de predicción (Bondad de ajuste)	84,73%	95,49%	88,52%	97,76%	99,93%	83,87%
Sexo (variable de control)	Salud	Ocio	Educación	Otras especies Nacional	Otras especies Bogotá	Afiliación
Efecto marginal	-0,318	0,627***	-0,106	1,273***	0,0204	-0,294
Error estándar	(-0,0644)	(-0,107)	(-0,0722)	(-0,0933)	(-0,836)	(0,0304)

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las regresiones en STATA.

Para todos los modelos estimados se obtuvo una capacidad alta de poder de predicción al igual que el nivel de significancia de las variables elegidas para explicar la probabilidad de ocurrencia de los eventos asociados a las *capabilities*.

Para el modelo logit de la variable *salud* se tomaron los datos de las personas que habían sido diagnosticadas con una o más de las enfermedades enunciadas por la ENUT y se comparan con la tabla de enfermedades laborales en Colombia¹⁹ para incluir en el modelo sólo las enfermedades causadas por actividades laborales y que se muestran en la tabla 4.

Los resultados del modelo muestran que cuando una persona trabaja más de 48 horas semanales aumenta en 1.8 puntos porcentuales la probabilidad de ser diagnosticada de una enfermedad laboral. Estos resultados son coherentes con la revisión de literatura y confirmarían la hipótesis planteada sobre la afectación de la capacidad de gozar de buena salud debido a la presencia de JLE. Este efecto puede explicarse debido a que una persona que tiene JLE se expone por más tiempo a factores de riesgos inherentes a las actividades laborales que derivan

¹⁹ Decreto 1477 de 2014 por el cual el Gobierno Nacional expide la Tabla de enfermedades laborales en Colombia.

en el diagnóstico de enfermedades laborales (Aranda, 2011). Entre los factores de riesgo ocupacional está la exposición a agentes químicos como arsénicos y asbesto, físicos como ruido y vibraciones, biológicos como microorganismos y parásitos, psicosociales como deficiencias en la administración del recurso humano, y ergonómicos como movimientos repetitivos (Mintrabajo, 2014).

Para el modelo logit de la variable *Ocio* se tuvo en cuenta a las personas que realizaron una o más de las actividades de ocio nombradas en la tabla 4. Los resultados de la regresión muestran que cuando la persona trabaja más de 48 horas a la semana disminuye en 2.6 puntos porcentuales la probabilidad de realizar actividades de esparcimiento, lo que podría afectar de manera negativa sus vínculos sociales y familiares al no contar con la libertad de interactuar con más personas o disfrutar de hobbies debido a la falta de tiempo.

Para el modelo de la variable *educación* se incluyó a las personas que asistían a preescolar, escuela, colegio, fundación universitaria, universidad u otra institución de educación superior. Los resultados de la regresión muestran que cuando la persona trabaja más de 48 horas a la semana disminuye en 9.87 puntos porcentuales la probabilidad de estar estudiando. Esto puede explicarse debido a que asistir a una institución educativa exige ceñirse a un horario y contar con tiempo adicional para cumplir con las labores asociadas a la educación, lo que hace más difícil poder estudiar mientras se trabaja más de 48 horas a la semana.

Se observa que la *capability educación* es la que se ve más afectada por la presencia de la jornada laboral excesiva con respecto a las demás *capabilities*, esto puede deberse a que el horario para realizar actividades comunitarias, de ocio o de contacto con la naturaleza puede ser más flexible, mientras que la capacidad de poder estudiar mientras se trabaja más de 48 horas a la semana depende de horarios más inflexibles y puede demandar más tiempo disponible.

Para el modelo de la variable *otras especies* se tuvieron en cuenta a las personas que realizan una o más de las actividades de contacto con la naturaleza enunciadas en la tabla 4. Los resultados del modelo para Bogotá muestran que la variable explicativa no es significativa lo que puede ser explicado debido a que estas actividades están relacionadas con lo rural y Bogotá al ser mayoritariamente urbana no muestra datos significativos de personas que realicen estas actividades. Al correr el modelo con datos a nivel nacional se observa que cuando la persona

presenta jornadas laborales excesivas disminuye en 0.67 puntos porcentuales la probabilidad de realizar actividades de cuidado y relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.

Para el modelo de la variable *afiliación* se tuvo en cuenta a las personas que realizaran una o más de las actividades enunciadas en la tabla 4 relacionadas con voluntariado, capacidad de tener vínculos afectivos y libertad de expresión. Los resultados de la regresión muestran que cuando la persona trabaja más de 48 horas semanales disminuye en 1.9 puntos porcentuales la probabilidad de realizar una o más de las anteriores actividades.

La variable de control *sexo* es significativa para las variables *Ocio* y *Otras especies a nivel nacional*, mostrando que en promedio el efecto marginal de ser mujer disminuye en 0,627 puntos porcentuales la probabilidad de realizar actividades de ocio y disminuye en 1,273 puntos porcentuales la probabilidad de realizar actividades de contacto con la naturaleza. Siendo el efecto contrario para los hombres.

De acuerdo a estos resultados obtenidos se puede afirmar que la presencia de jornadas laborales excesivas son una limitación a la libertad y oportunidad de elegir de las personas, pues al afectar la probabilidad de llevar a cabo actividades relacionadas con el ocio, la educación, la salud, la afiliación con la comunidad y relación con la naturaleza, se genera una restricción al desarrollo de las *capabilities* y esta restricción es más marcada para las mujeres que trabajan más de 48 horas a la semana porque tienen menos probabilidad de realizar actividades de esparcimiento y contacto con la naturaleza en comparación con los hombres.

Es necesario tener en cuenta que el poder de elección y el desarrollo individual dependen de la combinación de *capabilities*, pues una persona que tenga jornadas laborales excesivas y vea limitado el funcionamiento de la *capability educación*, también vería afectado su grado de libertad para escoger un estilo de vida, ya que el nivel de estudio está positivamente relacionado con el nivel de ingresos que a su vez tiene un efecto sobre la cantidad, la frecuencia y la naturaleza de las actividades de esparcimiento.

Teniendo en cuenta a Clark (2000), las fronteras espaciales, psicológicas y temporales definen tanto los dominios del trabajo como la vida fuera de él, así como los patrones de pensamiento, comportamiento e incluso emocionales que son dominantes en cada una de estas esferas (apropiadas para un dominio pero no necesariamente para el otro). Puede afirmarse entonces que la afectación que tiene la frontera temporal entre los dominios del trabajo y la vida,

al generar cambios en el comportamiento, necesariamente afectan el criterio y la capacidad de elección de los individuos para llevar a cabo el desarrollo de sus *capabilities*, permitiendo establecer un nexo causal entre la existencia de JLE y un desbalance en el trabajo y la vida.

5. Conclusiones

De acuerdo a los resultados de este estudio se puede concluir que la existencia de jornadas laborales excesivas afecta la probabilidad que tienen las personas de desarrollar actividades de ocio, educación, salud, afiliación con su comunidad y de relacionamiento con el medio ambiente, o lo que es lo mismo, los funcionamientos de las *capabilities*. Como bien señala Nussbaum (2011) al contrastar *capabilities* con funcionamientos, debemos tener en cuenta que la *capability* significa oportunidad de elegir. La noción de la libertad de escoger está por tanto incrustada en la noción de *capability*. Así que, promover las *capabilities* es promover áreas de liberación, y esto no es lo mismo que hacer a las personas funcionar en una forma específica. La afectación a la probabilidad de llevar a cabo los funcionamientos es una limitación efectiva a la libertad y oportunidad de elegir, que se traduce en una restricción al desarrollo de las *capabilities* ante la existencia de la JLE.

En términos de política social para el desarrollo, el fomento por parte del Estado del ejercicio en libertad de las *capabilities* permite alcanzar un mínimo social decente. Los hallazgos permiten recomendar políticas que refuercen el control para evitar la imposición de jornadas laborales excesivas, que aseguren la igualdad de condiciones para acceder a la educación, a poder elegir realizar actividades de ocio, salud, voluntariado, contacto con la naturaleza, que contrarresten las limitaciones individuales y agregadas sobre la sociedad y así hacer de los diagnósticos de uso del tiempo un elemento de transformación social para la construcción de alternativas para una sociedad equitativa.

En términos de género, se puede concluir que las mujeres se ven más expuestas a un desbalance entre trabajo y vida porque dedican más tiempo que los hombres a labores remuneradas y no remuneradas lo que limita su capacidad de agencia para elegir cómo usar su tiempo para lograr experiencias satisfactorias en otros ámbitos de su vida o a desempeñarse en roles diferentes al de trabajadora y cuidadora del hogar. Las condiciones de desventaja que enfrentan las mujeres al ser designadas con roles de cuidadoras y adicionalmente cumplir con sus labores de trabajo remunerado, ocasionan un detrimento en su calidad de tiempo, en su

desarrollo personal y su autonomía económica. Tema que ha debido ser de interés de todos pues como lo afirma Osorio (2015) “la satisfacción de los cuidados es, entonces, una responsabilidad social que debe ser objeto de políticas públicas, y no un problema de las mujeres” (Osorio, 2015, p. 21).

Una limitación de la ENUT para observar los efectos de la JLE en el desarrollo de las *capabilities* se presenta porque ésta no captura información sobre las preferencias de las personas que derivan en que trabajen por más tiempo. Este estudio toma las jornadas laborales excesivas como una situación no deseada, sin embargo, no desconoce que estas jornadas se puedan presentar por preferencias personales y en ese escenario sería posible que los hallazgos fueran diferentes. En ambos casos, que la persona prefiera o no trabajar más de 48 horas a la semana, la opción de trabajar más horas debería presentarse bajo la noción de la libertad de escoger. Una estrategia para solucionar la limitación al medir el desarrollo de las *capabilities* consiste en adicionar preguntas dirigidas a conocer las preferencias y la satisfacción de las personas con respecto al uso de su tiempo.

Los resultados del estudio muestran que los efectos de la JLE parecen reforzarse ante la precariedad del empleo, como la escasa preparación académica que está relacionada con el nivel de ingresos. Esta situación sumerge a la persona en un círculo de limitaciones de elecciones de vida que se ve determinado por condiciones sociales. De acuerdo a Nussbaum (2011), el objetivo político para todos los seres humanos en una nación debe ser el mismo: todos deben obtener, por encima de un cierto umbral de *capabilities*, la libertad sustancial de elegir y actuar. Es por esto que aquellos que necesitan más ayuda para estar por encima del umbral deben obtener más ayuda mediante políticas sociales que intervengan en el círculo de limitaciones personales y de condiciones sociales en desigualdad. Aplicar la ENUT de manera periódica permitiría observar los avances de estas políticas públicas e identificar más limitaciones a la libertad y elección de las personas.

6. Referencias

- Acemoglu, D, y Robinson, J. (2012). *Por qué fracasan los países. Capítulos 11 y 12* (pp.355-430).
- Aguirre, R. (2008). Las familias como proveedoras de servicios de cuidado.
- Aranda, C. (2011). El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. *Revista de Investigación en Psicología*, v. 14, p. 45-54, ISSN 1609-7475. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2099/1817>>
- Arango, L. (2010). Género e identidad en el trabajo de cuidado. Trabajo, identidad y acción colectiva. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/trabajoidentidad/Medellin.pdf>
- Arriagada, I. (2005). Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. Recuperado de http://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Irma_Arriagada_final.pdf
- Benería, L., (2008). De la "armonía" a los "conflictos cooperativos". La contribución de Amartya Sen a la Teoría de la unidad doméstica. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*. v. 10. Recuperado de <https://ojs.publius.us.es/ojs/index.php/araucaria/article/view/1199>
- Bonilla, J. (2014). Perfiles Ocupacionales del Sector Industrial Manufactura: Oportunidades Laborales para jóvenes del Municipio de Soacha, Cundinamarca (Colombia). Recuperado de <http://repositorio.flacoandes.edu.ec/bitstream/10469/8005/1/TFLACSO-2015JHBC.pdf>
- Caballero, M. (2000). Políticas Empresariales De Conciliación Vida Familiar Y Laboral: Buenas Prácticas. Eusko Jaurlaritza/Gobierno Vasco. Con La Cofinanciación Del Fondo Social Europeo. Recuperado de http://igualando.org/recursos/docs/conciliaci%C3%B3n%20y%20usos%20del%20tiempo/politicas_empresariales.%20Buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf
- Clark, S. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53: 747–770. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726700536001>
- Damián, A. (2014). El tiempo en el Capitalismo. In *El tiempo, la dimensión olvidada en los estudios de pobreza* (pp. 27-54). Jstore, Colegio de México. Recuperado de <http://www.jstor.org.ezproxy.uniandes.edu.co:8080/stable/j.ctt14jxq6r.4>
- DANE. (2014). Colombia - Encuesta Nacional de Uso del Tiempo - ENUT- 2012 – 2013. Dirección de Metodología y Producción Estadística – DIMPE. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

- Delfino, A. (2009). La metodología de uso del tiempo: sus características, limitaciones y potencialidades. Cuaderno Venezolano de Sociología. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12211826001>
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M y Saldaña-Tejeda, A. (2011). The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence. Conditions of Work and Employment Series No. 32. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187306.pdf
- Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. Revista Nómadas de la Universidad Central. Recuperado de http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_24/24_11F_Generoy masculinidades.pdf
- Greenhaus, J. H. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Web of Science, 31, 72–92. Recuperado de http://apps.webofknowledge.com.ezproxy.uniandes.edu.co:8080/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=2&SID=3DoK3fivjcpbxxDynk8&page=3&doc=22&cacheurlFromRightClick=no
- Gujarati, D. N. (2004). Econometría. (MacGraw-Hill Interamericana Editores, Trad.) México. (Trabajo original publicado en 2003).
- Gyllensten, K., Andersson, G. y Muller, H. (2017). Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. BMC Nursing. Recuperado de: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-017-0210-x>
- Haar, J., Russo, M., Suñe, A. y 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. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879114001110?via%3Dihub>
- Kalliath, T. y Brough, P. (2008) Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. Journal of Management & Organization, 14: 323–327. Recuperado de <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/worklife-balance-a-review-of-the-meaning-of-the-balance-construct/8E9E62E5624CD4AE651C7477FC248C8A>
- Lee, S., McCann, D., y Messenger, J. C. (2007). Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104895.pdf
- Llopis, C., (2001). Los derechos humanos: Educar para una nueva ciudadanía. Narcea Ediciones. ISBN: 8427713479
- Marx, K. (1976). El Capital. Libro I. V. 23. Instituto de Marxismo-Leninismo del Comité Central del Partido Socialista Unificado de Alemania.
- Mintrabajo. (2017). Informe Final de Seguimiento Plan de Acción Vigencia 2016. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
- Nussbaum, M. (2001). Women and Development, Cambridge University Press. Recuperado de <http://www.cambridge.org/co/academic/subjects/philosophy/political-philosophy/women-and-human-development-capabilities->

- approach?format=HB&isbn=9780521660860#3umeFkAtsYQWvQE.r.97
- Nussbaum, M. (2012). Crear capacidades. Propuestas para el desarrollo humano. Recuperado de <http://www.sanjuan.edu.ar/mesj/LinkClick.aspx?fileticket=FGqK7VNBW4w%3D&tabid=570>
- OCDE. (2015). ¿Cómo va la vida? 2015 Medición del bienestar. *OECD Publishing*. Recuperado de http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/como-va-la-vida-2015_9789264240735-es#page2
- OIT. (2012). Decent Work Indicators Concepts and definitions, First edit. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Osorio, V. y Tangarife, C., (2015). La Economía del Cuidado en Colombia: El (Des)balance Mercado-Familias-Estado. De cuidados y descuidos La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Recuperado de http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_905.pdf
- Pineda, J. (2013). El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y Universidad de los Andes, Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo.
- Riquelme, V. (1999). El Tiempo de trabajo. *Temas laborales N° 11*. Dirección del Trabajo, Santiago, Chile. Recuperado de http://www.direcciondeltrabajo.cl/documentacion/1612/articles-60344_temalab_11.pdf
- Thompson, E. (1967). Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Present*, (38), 56-97. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/649749>
- Uprimny, R. (2017). El modelo económico de la pereza. *Revista Divergencia*. Universidad Externado de Colombia. Recuperado de <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/diver/article/view/4863>
- Uprimny R. y Jaramillo J. (s.f). Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Recuperado de [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo_digno_y_decente_en_Colombia_Seguimiento_y_control_preventivo_a_las_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo_digno_y_decente_en_Colombia_Seguimiento_y_control_preventivo_a_las_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas(1).pdf)
- Valdés, Teresa y José Olavarría (1997). “Introducción” en: Masculinidad/es. Poder y crisis, Santiago de Chile, Isis-Internacional / Flacso. Recuperado de http://www.sidocfeminista.org/images/books/01079/01079_00.pdf
- Valencia, A., Dimas, D. y Martín, H. (2015). ¿Cómo emplean su tiempo los habitantes de Bogotá? Cuadernos de Desarrollo Económico. Recuperado de <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/directorio/documentosPortal/Cuaderno32.pdf>
- Weber, M. (1904). La ética protestante y el "espíritu" del capitalismo. Alianza editorial, Madrid, 2001, p. 81

7. Anexos

Anexo 1. *Detalle de los resultados de los modelos de regresión logit*

Variables	Salud	Ocio	Educación	Otras especies Nacional	Otras especies Bogotá	Afiliación
JLE	0.154** (0.0633)	-0.628*** (0.104)	-1.120*** (0.0883)	-0.324*** (0.0805)	-1.123 -1.126	-0.148*** (0.0302)
Sexo	-0.318*** (0.0644)	0.627*** (0.107)	-0.106 (0.0722)	1.273*** (0.0933)	0.0204 (0.836)	-0.294*** (0.0304)
Edad	0.0470*** (0.00256)	0.00752* (0.00453)	-0.118*** (0.00494)	0.0249*** (0.00256)	0.0714** (0.0321)	0.00683*** (0.00122)
Ingresos	-2.57e-08 (2.05e-08)	7.08e-08 (4.70e-08)	9.82e-08*** (2.37e-08)	-1.98e-06*** (1.27e-07)	9.09e-08 (8.77e-08)	-2.45e-08* (1.31e-08)
2.Tipo vivienda			-0.181** (0.0789)	-2.223*** (0.162)	-0.680 (0.824)	
3.Tipo vivienda			-0.774*** (0.186)	-1.551*** (0.383)		
4.Tipo vivienda			-	1.358*** (0.517)		
5.Tipo vivienda				0.707 (0.785)		
Afiliación a SS	-0.255* (0.143)					
2.Tipo empleado	0.239** (0.101)					
3.Tipo empleado	0.333*** (0.119)					
Constante	-3.164*** (0.169)	2.710*** (0.176)	2.005*** (0.153)	-3.843*** (0.141)	-9.675*** -2.213	1.654*** (0.0502)
Observaciones	8,801	8,874	8,866	34,306	8,343	34,306
Errores estándar en paréntesis						
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						

Anexo 2. *Test de diferencia de medias*

Prueba t de dos muestras con varianzas iguales						
Grupo	Obs	Media	Error estandar	Desv. Estandar	[95% Conf. Interval]	
Hombre	70,501	.7060609	.0017158	.4555676	.702698	.7094238
Mujer	77,991	.7621905	.0015245	.4257446	.7592025	.7651785
Conjunto	148,492	.7355413	.0011445	.441046	.733298	.7377846
diff		-.0561296	.0022874		.0606128	-.0516464

diff = media(Hombre) -
media(Mujer)

t = -24.5388

Ho: diff = 0

grados de libertad = 148490

Ha: diff < 0

Ha: diff != 0

Ha: diff > 0

Pr(T < t) = 0.0000

Pr(|T| > |t|) =
0.0000

Pr(T > t) =
1.0000