



Pontificia Universidad Católica Argentina

“Santa María de los Buenos Aires”.

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA.

Licenciatura en Psicología.

Trabajo de Integración Final

La Jornada laboral y el tiempo libre a través de las revoluciones.

Grané María Manuela.

Nº de Registro: 121600213.

Directora: Dra. Boso Roxana.

M.N. 11970

Tutora: Dra María Cristina Lamas y Lic. María Celina Mongelo.

Buenos Aires, 2021

ÍNDICE.

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO, OBJETIVOS Y FUNDAMENTACIÓN	3
1.2 Definición del Problema	5
1.3 Objetivos.....	6
<i>1.3.1 Objetivo general.....</i>	<i>6</i>
<i>1.3.2 Objetivos específicos</i>	<i>6</i>
1.4 Fundamentación	6
2. METODOLOGÍA.....	9
3. DESARROLLO CONCEPTUAL.....	9
3.1 El tiempo laboral y no laboral en la sociedad industrial	9
<i>3.1.1 Tiempo laboral en la sociedad industrial.....</i>	<i>10</i>
<i>3.1.2 Tiempo no laboral en la sociedad industrial.....</i>	<i>15</i>
3.2 El tiempo laboral y no laboral en la sociedad digital	18
<i>3.2.1 Tiempo laboral en la sociedad digital.....</i>	<i>18</i>
<i>3.2.2 Tiempo no laboral en la sociedad digital.....</i>	<i>24</i>
3.3 Dimensiones del tiempo laboral y no laboral en el contexto de las sociedades industriales y digitales	26
<i>3.3.1 Semejanzas y diferencias del tiempo laboral en la sociedad digital y de la sociedad industrial</i>	<i>26</i>
<i>3.3.2 Semejanzas y diferencias del tiempo no laboral en la sociedad digital y de la Sociedad industrial.....</i>	<i>29</i>
4. SÍNTESIS Y CONCLUSIÓN	32
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
6. ANEXO 1.....	39

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO, OBJETIVOS Y FUNDAMENTACIÓN

1.1 Delimitación del objeto de estudio

Este trabajo de revisión bibliográfica tuvo el propósito de comparar los tiempos laborales y no laborales en el contexto de la sociedad industrial y digital. Para ello, en primer lugar, se describieron los tiempos laborales y no laborales en la sociedad industrial. En segundo lugar, se describieron los nuevos tiempos laborales, el teletrabajo, y su coexistencia con el tiempo no laboral en la sociedad digital. Finalmente, se identificaron semejanzas y diferencias en los tiempos laborales y no laborales en la sociedad digital respecto de la sociedad industrial. El trabajo se abordó desde el marco de la Psicología de las Organizaciones.

El interés por los estudios sobre el tiempo y su multidimensionalidad surge con la sociedad industrial, cuyos símbolos, reloj y calendario acompañaron la organización y el control de la producción (Harvard Business, 2009). Este proceso también modificó el comportamiento y la organización social, diferenciándose de modo progresivo el tiempo laboral del no laboral. El tiempo laboral alude a las unidades cronológicas de la vida personal dedicadas al desarrollo de una actividad profesional. Este tiempo suele identificarse con la jornada laboral, es decir, tiempo durante el cual se desarrolla la actividad laboral. El tiempo no laboral, se refiere al tiempo dedicado a otras actividades ligadas al cuidado familiar, al trabajo doméstico, al tiempo escolar o al tiempo libre que da lugar a las relaciones interpersonales extralaborales. A partir del modelo de la sociedad industrial el tiempo laboral y el tiempo no laboral se separan progresivamente, y los tiempos no laborales se estructuran de acuerdo con el tiempo laboral, que determina la distribución entre uno y otro (Aragón Medina, Cruces Aguilera, Martínez Poza, & Rocha Sánchez, 2012).

La globalización y la emergencia de la sociedad digital han transformado la organización de la producción y del tiempo laboral, tornándose más flexible. En la actualidad conviven la jornada laboral clásica de ocho horas diarias, con jornadas atípicas, más largas, más cortas, o irregulares respecto de la jornada clásica. Esta flexibilidad en el tiempo laboral

incrementa el control de los empleados sobre su tiempo, a la vez que podría facilitar la conciliación de la vida familiar y el trabajo (Ortíz García, 2014; Serrano Argüeso, 2019). La tecnología ha propiciado estos cambios en las organizaciones, que han pasado de una estructura verticalista a una más horizontal, con aumento en la autonomía de los empleados, mayor circulación de la comunicación, intercambio de ideas y cooperación (Breard, Yoguel, & Rotondo, 2011; Dolan & Raich, 2010).

Los procesos de innovación tecnológica dentro de la organización implicaron liberar recursos ocupados en la realización de actividades operativas (Hoyos Chaverra & Valencia Arias, 2012); además, posibilitaron el teletrabajo o home office, es decir, el trabajo remoto a través del uso de dispositivos digitales que, en un entorno competitivo busca mejoras en la productividad (Pérez Sánchez, 2010). El teletrabajo se diferencia según: a) *el lugar*, por ejemplo desde el hogar y vinculado a la oficina mediante sistemas de telecomunicación, de forma permanente o alternada; a través del móvil combinando el trabajo entre la oficina o en forma remota con distintas aplicaciones, telecentros, u oficinas satélites separadas de la central, pero interconectadas; b) *el tipo de trabajador*, integrante de una organización o freelance que trabajan desde su casa u otro sitio c) *la forma*, individual o en grupo (Agudo Moreno, 2014).

Esta modalidad de trabajo -home office- es la preferida por las generaciones más jóvenes quienes buscan la optimización del uso del tiempo, el equilibrio entre el trabajo bien remunerado acorde a su esfuerzo y el tiempo no laboral con una buena calidad de vida (Bongiovanni & Soler, 2016). Esta nueva forma organizativa tiene beneficios tanto para el trabajador como para la empresa. Para el trabajador, por la posibilidad de desarrollar sus actividades laborales desde su hogar, conciliando el trabajo remunerado y las actividades del cuidado (Jiménez, Gascón, & Sainz, 2009; Novick & Rotondo, 2011). Para la empresa, porque ahorra tiempo y dinero en desplazamientos, disminuye el ausentismo, aumenta el rendimiento y la productividad de los empleados, así como su motivación y satisfacción (Agudo Moreno, 2014).

Así como se nombran beneficios acerca de esta nueva forma organizativa, también se identifican algunos obstáculos, diferentes según se trate de la perspectiva del trabajador o de la empresa.

Las barreras que se observan para las empresas son: la necesidad de inversión en tecnología, formación a los empleados, protección de la información para que no sea vulnerada, menos control de los empleados, pérdida de unión entre la organización y sus empleados (Agudo Moreno, 2014). Para el empleado, esta diversificación laboral ocasiona el borramiento de las fronteras entre el tiempo laboral y el no laboral, pues se mezclan los espacios y tiempos familiares y laborales, puede perjudicar su salud al no poder establecer límites (Andrade Jaramillo, 2015) ni efectuar la desconexión digital (Navarrete, 2017). Los pronósticos acerca de que el teletrabajo pasaría de una manera innovadora de trabajar a ser la manera ordinaria de hacerlo (Pérez Sánchez, 2010) se ha hecho realidad por la pandemia COVID19 (OIT, 2020).

1.2 Definición del Problema

El interés por los estudios sobre el tiempo y su multidimensionalidad surge con la sociedad industrial. En esta última, se fue diferenciando progresivamente el tiempo laboral del no laboral, que organizaba los tiempos de producción de la empresa y los tiempos sociales de la persona (Aragón Medina, Cruces Aguilera, Martínez Poza, & Rocha Sánchez, 2012). Sin embargo, el modo de trabajo, producción y diferenciación de los tiempos laborales como no laborales se vieron afectados por la globalización y la emergencia de la sociedad digital, que otorgaron una mayor flexibilidad (Ortiz García, 2014; Serrano Argüeso, 2019), posibilitando la modalidad de teletrabajo a través del uso de dispositivos (Pérez Sánchez, 2010).

A partir de lo planteado surgieron las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las diferencias entre el tiempo laboral y no laboral en la sociedad industrial? Por otro lado, ¿cómo se organiza el tiempo laboral, incluido el teletrabajo y el tiempo no laboral en la sociedad digital? Por último, ¿qué

semejanzas y diferencias pueden identificarse entre los tiempos laborales y no laborales de ambas sociedades?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Comparar el tiempo laboral y no laboral en el contexto de la sociedad industrial y digital.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir tiempo laboral y no laboral en la sociedad industrial.

Describir el tiempo laboral y no laboral en la sociedad digital.

Identificar semejanzas y diferencias en el tiempo laboral y no laboral en la sociedad digital respecto de la sociedad industrial.

1.4 Fundamentación

El tiempo laboral, con la limitación progresiva de la jornada de trabajo a ocho horas a partir de la revolución industrial, ha tenido grandes transformaciones en las actividades públicas y privadas, tal como existe en la actualidad (Bernal Fernández, Rondón Bonilla, & Melo Rincón, 2019; Echeverría & López, 2004). Por otro lado, los avances tecnológicos de la sociedad digital han modificado la percepción de la relación tiempo-espacio y, también los patrones de comunicación externa e interna de las organizaciones (Yaskelly, 2005; Andrade Jaramillo, 2015; Ortíz García, 2014). Según la encuesta de Kemps sobre el uso de dispositivos tecnológicos y usuarios de internet en la Argentina del año 2019; de los 44 millones de argentinos, 41 millones son usuarios de internet; existen 60 millones de suscripciones a dispositivos móviles, 31 millones hacen uso de las redes sociales a través de sus teléfonos celulares y 34 millones son usuarios activos de la red social. Las redes sociales de carácter profesional como LinkedIn tiene más de 6 millones usuarios activos en el país (Kemps, 2019).

Estos avances tecnológicos dieron lugar a nuevas modalidades de uso para espacios de oficina y cooperación, surgiendo los espacios de coworking. Según la Encuesta Global de Coworking (GCS), se estima que hay más de

19,000 espacios de coworking ejecutándose en todo el mundo y proporcionando un espacio de trabajo para aproximadamente 1,7 millones de personas actualmente. Ese espacio en Alemania tiene 68 miembros que es menos del promedio mundial que tiene 80, por lo que se puede pensar que hay 300 espacios, en su mayoría ubicados en las principales ciudades con 11,000 usuarios en su totalidad (Robelski, Keller, Harth, & Mache, 2019).

De este modo, fue tomando fuerza una otra forma alternativa de organizar el trabajo y el tiempo: es el teletrabajo o también conocido home office, donde la ubicación física puede ser cualquier lugar y le permite al sujeto realizar actividades laborales de igual modo que en una oficina, usando como herramientas las TIC (Novick & Rotondo, 2011). En 2015 el número medio de teletrabajadores en la Unión Europea (UE) ascendía al 17 %, fluctuando entre el 7 % en Italia y el 37 % en Dinamarca. Siendo que la cifra es inferior a la media del 14% de la UE, en los países de Europa Central y Oriental. En Lituania la tasa de teletrabajo es del 13%, y esto es similar al promedio de otros países vecinos. Esto se debe a que la adopción de esta alternativa de organizar el trabajo es más lenta de lo esperado debido a factores organizativos (Nakrošienė, Bučiūnienė, & Goštautaitė, 2019).

En Argentina las Leyes N°20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) y N°25.800 que ratifica el Convenio N°177 de la OIT regulan todo tipo de trabajo a distancia, entre ellos, el teletrabajo. La cantidad de teletrabajadores en 2017 era de 267.826, según la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Una característica que sobresale en este relevamiento es la distribución de edades con el 97,4% entre 26 y 35 años de los teletrabajadores encuestados. Le siguen teletrabajadores entre 36 a 45 años, el 1,8% con una concentración marcadamente inferior respecto del rango precedente. El tiempo utilizado para teletrabajar y la frecuencia semanal muestran que el 87,6% de los teletrabajadores lo hace al menos un día por semana; 12,4% se distribuye entre dos a cinco días de teletrabajo por semana (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

Por la pandemia COVID19, 64 países han adoptado medidas de cierre obligatorio, la mayoría de ellos en África, Europa, Asia Central, y también en

América. Estas medidas han afectado a alrededor del 68% de la fuerza de trabajo mundial teniendo que cerrar también los lugares de trabajo, incluidos en ellos el 81% de empleadores y el 66% monotributistas. En los países de ingresos medios-bajos, los medios fiscales y espacios normativos son limitados para responder a las necesidades de las empresas o monotributistas que han sido afectados por la pandemia, por lo que estos han debido adoptar nuevas alternativas de trabajo, con el fin de cuidar la salud de sus empleados frente al virus, y cuidar a la empresa de la situación económica que están viviendo (OIT, 2020).

Si bien estas nuevas modalidades de trabajo han dado lugar a la flexibilización del tiempo laboral de los trabajadores en las empresas, facilitando la conciliación del trabajo con la vida familiar (Yaskelly, 2005; Andrade Jaramillo, 2015; Ortíz García, 2014), si no son bien empleadas se puede transformar en un factor de riesgo para los trabajadores, el cual se debe al tener que convertir el eventual tiempo no laboral en tiempo de trabajo por una mala organización de la flexibilidad adquirida, llevando a abusar de las TICs laborales. Esto genera una mayor exigencia mental o estrés, debido a la infobesidad/infoxicación conocida como sobrecarga informativa, o la aparición de otras patologías en el trabajo como el caso del síndrome de burnout, adicción al trabajo, entre otras (Serrano Argüeso, 2019; Navarrete, 2017).

Dado un contexto que fortaleció el uso de las tecnologías, por la necesidad de trabajar a distancia a causa de la pandemia (OIT, 2020), se indujeron cambios en las habituales estructuras de los tiempos laborales, no laborales y espaciales, que afianzaron nuevas modalidades de trabajo. Este documento de revisión bibliográfica pretende hacer un aporte desde la perspectiva de la psicología organizacional, en esta dirección, entendiendo que, en acuerdo con Jürgen Weller (2020, p. 13) -Consultor de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)-, estas experiencias adquiridas por cambios suscitados en el mundo del trabajo incentivarán a que muchos de éstos se mantengan en el futuro.

2. METODOLOGÍA

El siguiente trabajo de investigación tiene un diseño teórico de revisión bibliográfica. Para alcanzar los objetivos se utilizaron como fuentes de información primaria, libros y artículos acerca del tema a investigar; fuentes secundarias como bases de datos Scielo, Dialnet, Redalyc, EBSCO.

Se seleccionaron artículos de habla hispana e inglés correspondientes a los últimos 10 años.

Para realizar la búsqueda se utilizaron palabras claves tales como: tiempo laboral y tiempo no laboral en sociedad industrial, teletrabajo, job time in industry society, job time in digital society, telework. Una vez realizada la búsqueda, se ficharon los artículos más relevantes para la investigación. Se incluyeron artículos, tanto teóricos como empíricos, referentes al tiempo laboral y tiempo no laboral en su desarrollo histórico y actual.

Se excluyeron aquellos textos o investigaciones sobre el tiempo laboral, o la evolución del trabajo que no tuvieran relación alguna con los conceptos concernientes al trabajo presentado, porque excedían al tema investigado.

3. DESARROLLO CONCEPTUAL

Cambios en el tiempo laboral y no laboral en la sociedad

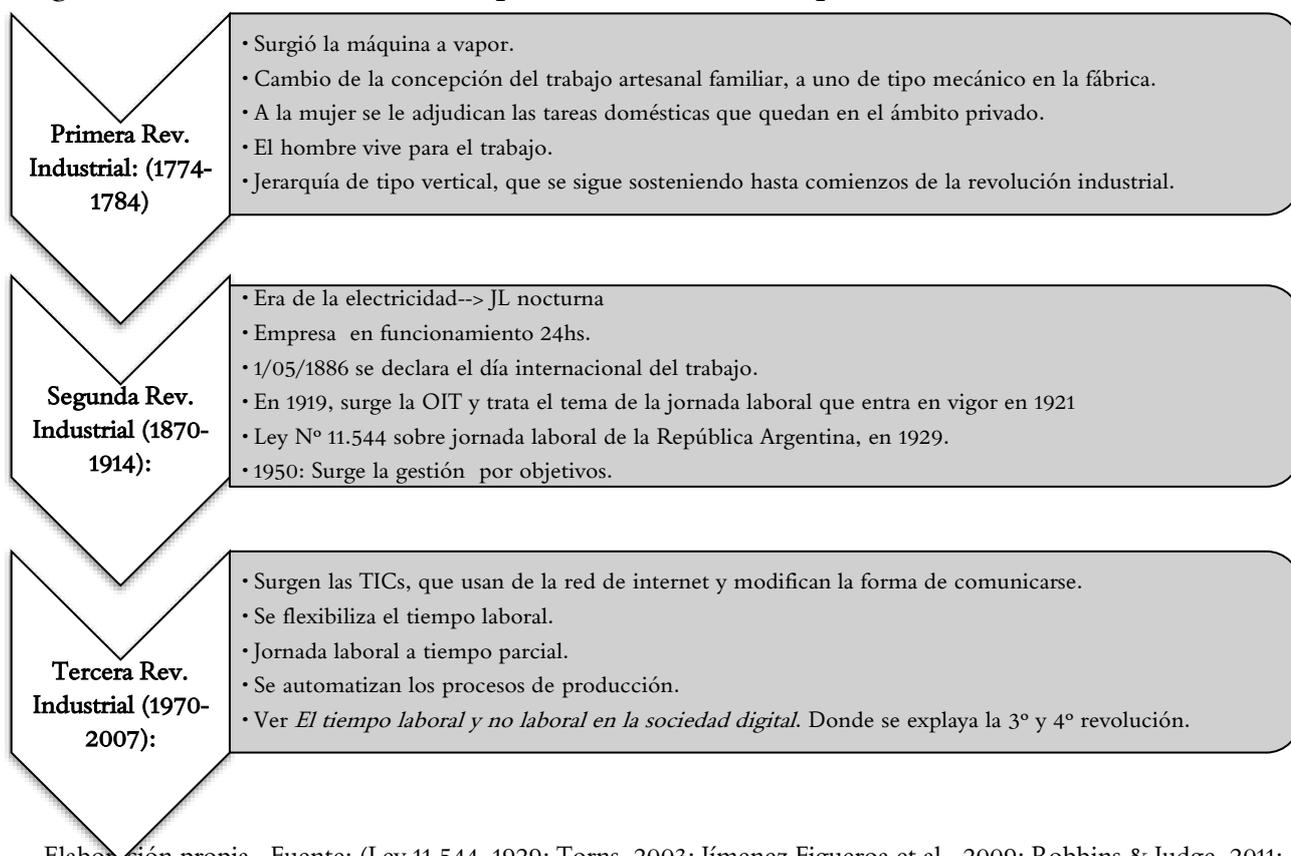
Un recurso que no puede ser comprado o vendido, ni ser adquirido en mayores o menores cantidades es el tiempo, del cual se mantuvo una concepción de carácter absoluto hasta el siglo XX. Es por esta cuestión que el interés por los estudios sobre el tiempo y las múltiples transformaciones que adquiere surge con la sociedad industrial, cuyos símbolos reloj y calendario acompañaron la organización como también el control de la producción. Ello llevó a diferenciar de modo progresivo el tiempo laboral del no laboral, aspecto que despertó el interés sobre el comportamiento y la organización social por fuera de la jornada laboral. Asimismo, la noción de esta – jornada laboral - fue cambiando con la cultura, asumiendo paulatinamente una característica más relativa (Harvard Business, 2009; Aragón Medina et al., 2012; Giangioffe & Rugolo, 2019). De este modo, la relación entre el tiempo laboral y el tiempo no laboral fue modificándose en la

sociedad y reflejando cambios en la vida subjetiva y social. Como señala Corredor (2017), esta relación entre el ámbito profesional y personal influye en el estatus sociolaboral de los trabajadores, en su modo de vida privada y laboral.

Los cambios en la relación del tiempo laboral y no laboral de los trabajadores se fundamentan en modificaciones derivadas de las revoluciones industriales. En líneas generales, considerando los mencionados cambios, se puede diferenciar una sociedad industrial y una sociedad digital. La primera de ellas caracterizada por sucesos de las dos primeras revoluciones industriales que trajeron consigo la primera regulación de la jornada laboral. La sociedad digital -que se desarrollará más adelante- surge con la tercera y cuarta revolución que trae consigo las tecnologías de comunicación inteligentes.

A continuación, en la *Figura 1*, se presenta una síntesis de lo que se comenta en el apartado.

Figura 1. *Síntesis de los cambios producidos en el tiempo laboral en la sociedad industrial.*



Elaboración propia. Fuente: (Ley 11.544, 1929; Torns, 2003; Jiménez Figueroa et al., 2009; Robbins & Judge, 2011; Quinteros et al., 2016; Corredor, 2017; Wang, Chen, & Duan, 2017; Fonseca, 2018; Giangioffe & Rugolo, 2019).

3.1 El tiempo laboral y no laboral en la sociedad industrial

3.1.1 Tiempo laboral en la sociedad industrial

A partir de la primera revolución industrial 1774-1784, se produce un cambio en la organización laboral. La producción deja de ser artesanal en emprendimientos familiares para producirse mecánicamente por tracción hidráulica y a vapor, diferenciándose así, la fuerza del capital y la fuerza del trabajo (Bernal Fernández, Rondón bonilla y Melo Rincón, 2019). Ello conlleva a que la labor doméstica se traslade a la privacidad de la familia, siendo realizada mayormente por la mujer. Pasando la noción del trabajo a ser de tipo social, depositándose en el varón el rol de proveedor material de la familia (Jiménez Figueroa, González Escobar, Reyes Pavez, 2009; Giangiobbe & Rugolo, 2019). La división de roles entre hombres y mujeres era lo que caracterizaba, la concepción del pensamiento patriarcal de la época (Anda Varela, 2017).

Al pasar la producción a ser parte de las fábricas, y los trabajadores depender de los empresarios. Las horas de trabajo comenzaron a ir en aumento, afectando por igual a hombres, mujeres, niños, y ancianos que eran la mano de obra de ese momento. Con horarios ilimitados y escasos descanso. Llevó a que el socialista Robert Owen entre 1810 y 1820 solicitara por primera vez al parlamento, la limitación de la jornada laboral diaria de 12 horas (Quintero, Lugo Ramos, Peralta Méndez, Sandoval Obando, Roncancio Buitrago & Rodríguez González, 2016).

La segunda revolución industrial, tuvo lugar entre los años 1870 y 1914, enmarcada por la era de la electricidad. Es decir, la generación que reemplazó la energía proveniente del combustible, el carbón, entre otros, y tuvo como piedra angular, la productividad de todos los sectores industriales, al surgir las líneas de producción en masa. También generó un cambio respecto a la comunicación, y el transporte que disminuyeron el tiempo en que se llegaba a la fábrica. (Hoyos Chaverra & Valencia Arias, 2012; Fonseca, 2018).

Cuando surgió la luz eléctrica. Los empresarios la comenzaron a utilizar a nivel industrial, proporcionando la luminosidad necesaria para que cualquier

actividad laboral realizada durante el día pueda efectuarse en horarios nocturnos, y permitió prolongar la actividad laboral que -anterior a que existiese la misma- se limitaba a la luz natural -entre 8 y 10 horas diarias en invierno, y máximo de 18 horas diarias en verano-. A partir de esta innovación, el empleado comienza a realizar una jornada laboral más extensa, muchas veces de doble turno, al trabajar en la producción en masa que no podía interrumpirse. Y ello porque, para el empresario (Corredor, 2017; Wang, Chen, & Duan, 2017), a mayor producción, más sostenibilidad y valor para que su empresa trascienda en el tiempo. La electricidad, le otorgaba el beneficio de no cortar la producción, incorporando esquemas de trabajos de 24 horas. Sin embargo, las extensas jornadas laborales comenzaron a tener efectos negativos en la salud del empleado y un menor rendimiento en la producción. Como el trabajo nocturno implicaba un doble esfuerzo de la persona, y tenía como resultado fatiga muscular, mental, malas relaciones interpersonales, entre otras (Quintero, et al., 2016). Un movimiento social, con la finalidad de que les reduzcan las jornadas laborales, luchó bajo el lema de 8 horas. Acontecimiento histórico que fue conmemorado el 1 de mayo de 1886 como día internacional del trabajo en homenaje a los mártires de Chicago (Bernal Fernández et al., 2019). Porque ellos notaban que no solo trabajaban para vivir. Si no que vivían para el trabajo (Tapia Primo, 2017).

Fue así como en 1919 nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el 29 de octubre de ese año se llevó a cabo la primera conferencia. En ella, el primer punto a ser tratado fue sobre las horas de trabajo en las empresas industriales y la necesidad de limitarlas, basándose en la lucha que llevaban los trabajadores estadounidenses por casi 30 años. El 13 de junio de 1921 entró en vigor a escala internacional el primer convenio de la OIT, que limitó las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y 48 semanales. En América Latina, tomaron esta influencia y la aplicaron, por lo que no se diferenciaban en gran magnitud las limitaciones horarias de un país a otro (Corredor, 2017). Por otro lado, en la Argentina desde 1929 rige la Ley N° 11.544 la cual en el Art. 1° de la misma indica que, la duración del trabajo no podría exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones

públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro. Sin embargo, en disposiciones de esta ley no están comprendidos los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal. En 1956 se incorpora un nuevo párrafo a este artículo, a partir del art. 1º del Decreto Ley N° 10.375 B.O., en el mismo se agrega que la limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 horas semanales para las explotaciones señaladas (Ley N° 11.544, 1929).

Para poder cumplir con los requerimientos de la ley, alcanzar las demandas del mercado, estar al nivel de su competencia y cuidar la salud del empleado, las compañías debieron estructurar y organizar jornadas rotativas de trabajo, toda vez que se requería contar con la presencia de los empleados para el desarrollo de diversas actividades a toda hora (Quintero, et al., 2016). La OIT (2019), debió proponer una modalidad para organizar la jornada laboral y puedan ser llevadas a cabo las tareas laborales de la empresa en funcionamiento las 24hs. Su propuesta fue el sistema de trabajo por turnos o turnos rotativos que podía aplicarse de infinitas maneras, pero que -por lo general-, se dividía en dos categorías básicas: a) Sistema de turnos fijos: los trabajadores acudían siempre en el mismo turno al trabajo, y b) Sistema de turnos rotatorios: Los trabajadores elegían los turnos de trabajo, que variaban a lo largo del tiempo y rotaban dentro de las 24 horas del día. En la misma línea, una encuesta realizada en diferentes empresas chilenas reveló que en 27.4% de las empresas encuestadas, se realizaban jornadas laborales nocturnas. Según el área de actividad productiva – gas, electricidad o agua- era más frecuente. Otro dato relevante de la encuesta fue que en el 81,8% de las empresas, los turnos rotaban semanalmente, pero que también eran cambios que podían ocurrir en forma diaria o mensual. Por otra parte, las empresas que tenían un turno fijo o permanente para cada trabajador, era sólo un 10% (Echeverría, & López, 2004). Un estudio realizado en Bogotá manifestaba que un 22,4% de los trabajadores, trabajaba por turnos, y un 8,5% contaban con turnos fijos, ya sea a la noche, mañana o tarde (Quintero, et al., 2016). En la Argentina, una encuesta nacional a trabajadores sobre

condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad reveló que un 71% de los trabajadores encuestados llevaban a cabo un sistema de trabajo por turno fijo, y que un 29% de los trabajadores realizaban turnos rotativos variables; por otro lado, solo un 8,9% de los trabajadores realizaban turnos nocturnos (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

La jornada laboral nocturna también fue regulada por la Ley N° 11.544 en el Art. 2° de la misma; en ella se indicaba que la jornada laboral nocturna no podría exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas (Ley N° 11.544, 1929). Por otro lado, en el Art. 3° de la misma ley, para las explotaciones comprendidas en el Art. 1° se admitieron algunas excepciones; como cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podría ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 48 semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos no exceda de 8 horas por día o de 48 horas semanales. Otras excepciones admitidas fueron también en caso de accidente ocurrido o inminente, de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas e instalaciones o en caso de fuerza mayor, para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal (Ley N° 11.544, 1929).

Estas leyes -a las que se hizo referencia en este apartado- aplicadas en el mundo sobre la regulación y limitación del tiempo laboral se deben a que varias investigaciones evidenciaban que la excesiva jornada de trabajo es improductiva, puede causar daños en la salud de los trabajadores que, a su vez pueden sufrir accidentes laborales, dañando también las instalaciones de la empresa (Yaskelly, 2005; Corredor, 2017).

Asimismo, la gestión empresarial de la época de la sociedad industrial se vio influenciada por la teoría desarrollada por Frederick Winslow Taylor, quien proponía una organización sistemática de los recursos empresariales para que en la jornada laboral no se produjeran pérdidas de tiempo y disminución de la producción (Palma Hernández, 2011). Que el gerente de la organización debía administrarlo y una forma de hacerlo era aplicando las

cinco funciones básicas - planear, organizar, mandar, coordinar y controlar -, desarrolladas por Henri Fayol (Robbins & Judge, 2011). En 1950 algunas organizaciones habían comenzado a aplicar, la estrategia de gestión por objetivos. Estos objetivos eran elegidos por los superiores y anotados a mano o con máquina de escribir. La gestión consistía en alcanzar el objetivo final, a través de metas pequeñas en los distintos departamentos de la organización, integrados a la meta final. Pero también podían ser objetivos particulares de cada departamento. Este tipo de gestión es una de las formas que tenían las organizaciones para controlar el tiempo que le llevaba realizar una tarea al empleado, le permitía observar el futuro y pensar en lo que se iba a lograr (Rada, 2021). Pretendió instaurarse como una estrategia de gestión objetiva utilizada por los ejecutivos del área de recursos humanos. Sin embargo, mediante un estudio se identificó que el tiempo entre las actividades que realizaban los empleados no era medido objetivamente y reveló la existencia de sentimientos positivos o negativos, que se transferían del ámbito laboral al familiar o viceversa (Llanos Reynoso & Martínez Verduzco, 2019). Estos modelos de gestión de las organizaciones permitían mantener un orden de la sociedad, al mismo tiempo que mantenía a los sujetos comprometidos en sus tareas laborales -ya sea por obligación, necesidad o deseo repercutiendo en la decisión de si seguir trabajando en la empresa o irse a otra- (Sierra Jaramillo, 2020; Salessi & Omar, 2020).

Como se ha señalado, los acontecimientos que fueron sucediendo y se observaron a lo largo de las dos primeras revoluciones industriales produjeron cambios en la relación del tiempo laboral (Bernal Fernández, et al., 2019). Por un lado, porque la empresa necesitaba personal las 24hs, y porque el empresario debía cumplir lo que el cliente y el mercado le demandaban (Quintero, et al., 2016). Y, por otro lado, porque la salud, los salarios y las jornadas laborales llevadas a cabo por los individuos eran exageradamente largas, y no cumplían con los tiempos de descanso que requerían las personas (OIT, 2019; OIT, 2020).

3.1.2 Tiempo no laboral en la sociedad industrial

Como se señaló anteriormente, durante la primera revolución industrial,

la clase obrera luchó para reducir la jornada laboral, dado que el auge del desarrollo industrial y la búsqueda de incremento de productividad derivó en extensas horas de trabajo diario. Estas incidían en las actividades y responsabilidades diarias que tenía la persona para con su familia y para sí mismo; también repercutía en su salud, y calidad de vida -para la mano obrera se caracterizaba por ser precaria, ya que giraba en torno al trabajo, y el poco tiempo que le quedaba lo usaba para descansar y recuperar fuerzas-. Una vez ganada la lucha, se obtuvo la disminución del tiempo laboral, que dio lugar a lo que se llamó tiempo libre. Que a partir de la segunda revolución industrial con las leyes que regulaban la jornada laboral, se incrementó y permitió al trabajador de disfrutar de actividades de consumo que se caracterizaban por ser de tipo no laboral (Torns, 2003; Aragón Medina et al., 2012; Corredor, 2017). Pero que influían en el detrimento de la productividad, como en la naciente vida nocturna que se encontraba en la sociedad (Tapia Primo, 2017).

Pensar en el tiempo no laboral se dificultaba por el hecho de que el tiempo laboral, se había asimilado y legitimado socialmente como único tiempo visible, individual, social, y útil. La legislación que reguló la jornada laboral contribuyó a aceptar que el tiempo fuera de la jornada laboral era tiempo libre o de ocio (Llanos Reynoso & Martínez Verduzco, 2019; OIT, 2020). En un principio, gran parte de la población que trabajaba no sabía aprovecharlo y acostumbraba a ser tiempo vacío o no tener significado, porque ocupaba un lugar de menor prestigio al de la jornada de trabajo. Era considerada, una actividad no útil asociada con aspectos negativos como la vagancia o aburrimiento. Es por ello, que se producía una gran dicotomía en la organización social e individual, sobre la jornada laboral y el tiempo libre, acorde a las circunstancias históricas y sociales (Tapia Primo, 2017; Ortíz García, 2018). El pensamiento de la clase alta redundaba que el tiempo libre era aquel ocupado por la mujer para la vida familiar, los cuidados; en cambio, para el hombre este tipo de tiempo era aquel invertido en actividades de ocio propiamente dichas (Giangiobbe & Rugolo, 2019).

El tiempo de ocio, suministraba a las personas de satisfacciones individuales como lo son el descanso y la diversión, como también de satisfacciones sociales en las diferentes actividades que realizaba (Ortíz

García, 2018). Actividades que podían ser vistas negativa o positivamente. De manera negativa, cuando se las concebía como nocivas para la persona, a la vez que algunas eran consideradas actividades poco dignas. Con una mirada positiva -socialmente y por los empresarios-, se encontraba la actividad del ejercicio físico, el cual era considerado una forma de disciplinar a los obreros frente al ritmo del trabajo, que tengan un mayor rendimiento laboral y una solución para mantenerlos alejado de lugares que no eran bien vistos moralmente para la sociedad (Rodríguez Romo, Macías Pla, Garrido Muñoz, Tejero González, & López Adán, 2018). A su vez, el ejercicio físico era entendido como una actividad que favorecía la autoestima, la autoconfianza y el autoconcepto de las personas a nivel personal (Valdemoros San Emeterio, Ponce de León Elizondo, Sanz Arazuri, & Caride Gómez, 2014; Gil García, 2018)

Otra actividad, que solían realizarse eran los juegos de azar en bares o clubes. En sus comienzos fueron mal vistos; cuando comenzaron a surgir las casas de juego y ser regulados, la concepción hacia ellos fue cambiando a una más positiva. En cuanto al tiempo que eran frecuentados era variado, pero quienes sufrían una adicción a él, solían frecuentarlo diariamente con un gasto habitual de dinero, que en algunos casos llegaba a ser excesivo, causándole problemas para mantener el trabajo y cumplir con la jornada laboral (Auguste, 2018; Figueroa Estrada, & Gómez San Luis, 2020). En la misma línea, un juego de apuestas que se convirtió en popular a nivel mundial ha sido el clásico juego de póker. Algo que comparten los juegos de apuestas tradicionales, es la capacidad de toma de decisiones y la regulación emocional a la hora de jugar (Hamel, Bastien, Jacques, Moreau, & Giroux, 2021).

Sin embargo, no son las únicas actividades que se llevaban a cabo en el tiempo libre. A lo largo de las revoluciones con los inventos que iban surgiendo, las actividades de ocio también sufrían transformaciones. Como lo son actividades ligadas a la industria del imaginario: fotografía, fotoperiodismo, o cine. O Aquellas ligadas a la cultura popular del entretenimiento como carteles, radio y comics. Que pasaron a ser compartidas en los sistemas nacionales de TV, dentro del área educación y

cultura hasta 1960, nominándose como industrias culturales por la Escuela de Frankfurt (Tapia Primo, 2017).

La mirada moral de los empresarios, hacia las distintas actividades que podían realizar los trabajadores en su tiempo libre. Era la manera en que continuaban teniendo cierto control sobre los empleados. Al mismo tiempo, la concepción que tenían del trabajo. Como único tiempo visible, influía en todos los miembros de la familia y afectaba el tiempo de ocio que compartían (Llanos Reynoso & Martínez Verduzco, 2019).

3.2 El tiempo laboral y no laboral en la sociedad digital

3.2.1 Tiempo laboral en la sociedad digital

En 1969 surge la tercera revolución industrial, que se asociaba con las tecnologías de la información y comunicación eléctrica con capacidad de almacenamiento. A partir de ellas comenzaron a observarse cambios a nivel social y organizacional (Rifkin, 2014). En la organización se observaron transiciones más acentuadas hacia a una comunicación de tipo horizontal, que tenía lugar entre miembros del mismo grupo de trabajo o del mismo nivel. Se agilizaba a través del correo interno de la organización, al permitir que se manejen documentos grandes a través de este (Robbins & Judge, 2011, p. 355; Hoyos Chaverra & Valencia Arias, 2012).

Esta revolución se caracterizó por un aspecto político flexibilizador, comenzando a apreciarse a través de vínculos laxos y jornadas laborales a tiempo parcial (Jiménez Figueroa, et al., 2009; Ortiz García, 2014). En el año 1994 se hizo visible mediante el convenio del trabajador asalariado a tiempo parcial, cuya actividad es inferior a una duración de los trabajadores a tiempo completo. Las modalidades que adoptaba este tipo de jornada laboral variaban en la distribución que tenía durante el día, semana y mes, como así también en la cantidad de horas. Por lo general, se pactaba una determinada cantidad de horas fijas que debía trabajar por día el empleado. Aunque también, esa flexibilización podía reflejarse en otras medidas especiales, como son: el empleo compartido, la licencia parental o la jubilación progresiva. Pero si las medidas a tomarse eran de empleo parcial de tipo marginal -menos horas de trabajo que el tiempo parcial regular-, podrían incluirse: los horarios

escalonados, el trabajo compartido, semanas de trabajo comprimidas, entre otras modalidades. Por último y no menos importante, esta modalidad de jornada laboral tenía el principio de promover la igualdad de trato, con trabajadores a jornada completa (OIT, 2019). Una encuesta nacional Argentina, realizada a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad, reveló que la distribución de la jornada laboral era continua para un 64,3% de los trabajadores, jornada laboral fraccionada para el 21,7% y un 14% realizaba una jornada mixta, es decir, a veces fraccionada y a veces continua. Lo que permite observar que no hay una igualdad de trato en la distribución de la jornada laboral típica y la jornada laboral fraccionada en la Argentina (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

Entre los años 2000 y 2007 el mundo de trabajo se adentraba a la cuarta revolución industrial. Partícipe de una sociedad denominada de diversas maneras como sociedad de la información o del conocimiento cuando -en medios académicos-, cibersociedad o post-industrial (Puchol Solanes & del Río 2010; Estrada Hernández & León Robaina, 2013; Andrade Jaramillo, 2015). Lo que caracteriza principalmente esta revolución, es que el poder está en las nanotecnologías digitales con mayor capacidad de almacenaje y velocidad de procesamiento, para lo cual deben conectarse a una red inalámbrica (Carrasco, 2020). Tecnología que se caracteriza por estar presente en aparatos pequeños como celulares o tablets, que se encuentran en la vida de la persona, tanto privada como laboral (Anda Varela, 2017; Sierra Jaramillo, 2020). A su vez, transformaron la percepción de la relación tiempo-espacio. Patrones de comunicación externa e interna de las organizaciones, dieron acceso al ámbito laboral, a una población más amplia. También perfeccionaron modalidades flexibles de trabajo que se acercaban en la revolución industrial anterior, como el teletrabajo (Yaskelly, 2005; Ortíz García, 2014; Aguirre, 2019; Serrano Argüeso, 2019). Es importante mencionar que la misma se da en un momento de la historia mundial convulsionado, heterogéneo y complejo (Andrade Jaramillo, 2015; Ortíz García, 2014), que se acentúa con el contexto mundial de pandemia COVID-19 (OIT, 2020).

La incorporación de la tecnología virtual facilitó el trabajo a distancia -coworking o teletrabajo-, el cual, supone reubicar el puesto de trabajo (Puchol Solanes & del Río, 2010; Estrada Hernández & León Robaina, 2013). Por ello, el trabajador -para realizar sus tareas laborales- estaría menos necesitado del espacio físico tradicional de la empresa -siempre que dispongan de la capacitación para realizarlas en cualquier espacio-, en comparación con las empresas, ya que éstas no tienen toda la información digitalizada, no poseen o conocen de estrategias de control virtual sobre el empleado y sus acciones laborales, entre otros motivos (Molina Navarrete, 2016).

Esta modalidad de trabajo a distancia -fortalecida actualmente a causa de la pandemia por COVID-19-, dado que las organizaciones vieron en el teletrabajo la modalidad más conveniente por realizarse en cualquier momento o lugar, sobre todo desde el hogar (Giangiobbe & Rugolo, 2019; OIT, 2020; Robelski, Keller, Harth, & Mache, 2019), tiene sus particularidades. Al encontrarse el área laboral y familiar, comprometidos en un mismo espacio, el empleado debe auto organizarse con los tiempos, para poder cumplir con las tareas que ambas áreas implican (Pérez Sánchez, 2010). Asimismo, tiene la libertad de vestirse como desee al encontrarse en su casa, y con pocas o ninguna interrupción por parte de los compañeros (Robbins y Judge, 2011, p. 223-225). Y tiene otro beneficio, la disminución de costos provenientes de los viajes que hace el sujeto para llegar a su trabajo (Pinto & Muñoz, 2020). En relación con este tema, Moeckel (2016) menciona que los teletrabajadores regulares, suelen preocuparse menos por el tiempo de viaje al trabajo, ya que realizan este último desde la ubicación que han elegido. Sin embargo, es probable que los teletrabajadores pasen más tiempo en otros tipos de viaje, como lo son de entretenimiento o familiares.

Sin embargo, no todas las personas pueden acceder a esta nueva modalidad de trabajo. Porque no cuentan con el material de trabajo requerido-computadoras, hojas, impresoras para imprimir o documentación importante, lo que ha generado contratiempos en las empresas. Y es una cuestión que se contempla en el Artículo N° 9 de la Ley N° 27.555 de la República Argentina que la provisión de elementos de trabajo, no integra la base retributiva para

el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, de la seguridad social o contribución sindical, pero que las partes podrán acordar las pautas para su determinación (Ley N° 27.555, 2021). Otro motivo por el cual no pueden acceder a esta modalidad de trabajo es la naturaleza de las tareas que debe ejecutar -por ejemplo: mesero o instructor de buceo – tareas que no pueden realizarse si no son manualmente (Pérez Sánchez, 2010).

Con respecto a la jornada laboral, el teletrabajo puede ser suplemento o sustituto de una jornada laboral de 8 horas o de una jornada laboral parcial de 6 o 4 horas (Andrade Jaramillo, 2015; Ortiz García, 2014). Al utilizarlo como sustituto, el sujeto cumple con la jornada laboral dentro del mismo horario, pero en su casa. Y cumple con las horas de sueño, notándose más descansado y motivado, lo cual se contempla en una mejora en la calidad laboral. En cambio, si lo emplean como horas suplementarias, continúan trabajando desde el hogar una vez terminado en la oficina (Corredor, 2017; Bernal Fernández et al., 2019). En ocasiones, al adoptar esta modalidad laboral, los límites del tiempo laboral se convierten en difusos. Y el empleado termina haciendo horas extras de trabajo (Oliván Cortés, 2016), al no respetar los tiempos de descanso. Que luego repercuten en su vida privada y salud, por sobrecarga laboral (OIT, 2020). A causa de los riesgos que puede causar a la persona trabajar en exceso, gran parte de Europa tiene una ley sobre seguridad y salud laboral. En su mayoría se relaciona con el teletrabajo formal (Anda Varela, 2017; Serrano Argüeso, 2019). Sin embargo, las iniciativas de los gobiernos, periodistas y empresas sobre las nuevas alternativas laborales comenzaron hace poco, en Alemania se debatió sobre aprobar una ley sobre el estrés laboral con necesidad de que se ponga un corte en la conectividad digital de la persona dentro o fuera de su trabajo. Y en Japón, preocupados por la salud de sus empleados, dictaron un proyecto que prohibía a los directivos de las empresas seguir dando instrucciones a los empleados fuera de su jornada laboral, salvo una emergencia laboral (Navarrete, 2017; OIT, 2020). En la República Argentina el 15 de enero de 2021 se reglamentó la Ley N.º 27.555 del teletrabajo que en el artículo N.º 5, declara el derecho a la desconexión digital, una vez que la jornada laboral haya finalizado para la persona, no estando obligada a responder hasta el inicio de esta nuevamente,

salvo casos de peligro, inminente de fuerza mayor o exigencias excepcionales de la empresa. Contenidos que se relatan con mayor precisión en el artículo 203 de la Ley de contrato de trabajo N.º 20.744 concretada en 1976. En cambio, cuando la empresa realice actividades en diferentes husos horarios o en casos que resulte indispensable, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral (Ley N.º 27.555, 2021).

Así mismo, las jornadas laborales breves, reguladas por los propios trabajadores, tienen una relación positiva con el incremento de la productividad y adaptabilidad de la vida profesional como personal (Corredor, 2017). Otra alternativa que pueden utilizar, las organizaciones o empleados para autocontrolarse los horarios laborales, es la administración por objetivos (APO). Estos objetivos, a diferencia de la gestión por objetivos antes señalada acerca de la sociedad industrial, pueden ser elegidos en conjunto entre los empleados y gerentes (Pancho & Ernesto, 2019). Puede ser aplicada mediante un programa, que tiene como finalidad traducir los objetivos generales de la organización en específicos para cada departamento/área de esta. Establecidos de manera participativa con características verificables, mensurables y tangibles en un período de tiempo fijado a corto o largo plazo. Dando como resultado una jerarquía de objetivos que se encuentran relacionados entre sí (Rada, 2021). En la misma línea, para el teletrabajador es más cómodo y rápido, atender tareas puntuales que lo mantienen motivado. Porque luego recibirá una retroalimentación del objetivo alcanzado, que influirá en su desempeño de la tarea y en el tiempo en que realizó la tarea laboral (Robbins & Judge, 2011; Palma Hernández, Parejo Barrios, & Sierra Martínez, 2018).

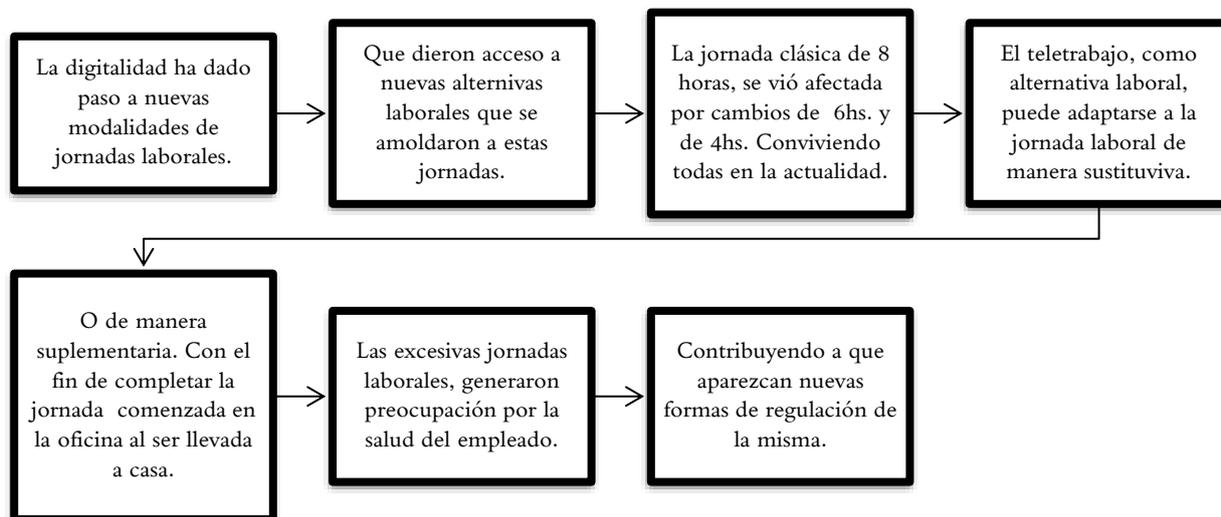
La sociedad del conocimiento resalta como aspecto importante para que las nuevas alternativas laborales sean sustentables, efectivas y no generen contratiempos en la jornada laboral de la empresa o del empleado, que los archivos guardados en la nube o en línea, estén protegidos y controlados de los piratas informáticos con la seguridad cibernética durante la jornada laboral. Porque los archivos compartidos en línea que los empleados como ejecutivos, han estado trabajando desde su casa sin tener

que ir a la oficina, pueden ser malversados, robados o filtrados (Aguilar, 2009; Álvarez Espinosa, 2013; Yuleny Díaz Aparicio & Rodríguez, 2019; Carrasco, 2020).

En resumen, los cambios acontecidos en el mundo laboral y que son propios de esta sociedad globalizada, enmarcan la concepción y pensamiento que tienen las nuevas generaciones sobre el trabajo, - tanto millennials y generación Y-, que exigen una serie de beneficios laborales: a) flexibilidad de horarios según sus necesidades -trabajan para vivir y buscan encontrar un equilibrio entre la familia y el trabajo-; b) remuneración económica con base en lo trabajado y a los incentivos que los impulsen a obtener mejores resultados; c) una cobertura social, que lo proteja de accidentes laborales o cuando se enferme. Los desafíos que plantea esta fuerza requieren ser regulados con nuevas condiciones de trabajo, que hacen considerar y evaluar la alternativa de la jornada laboral flexible (Puchol Solanes & del Río, 2010; Bernal Fernández et al., 2019).

A continuación, se observa en la figura 2 una síntesis de los cambios que fue adoptando la jornada laboral en la sociedad digital.

Figura 2. *Cambios de la jornada laboral en la sociedad digital.*



Elaboración propia: Fuentes: (Pérez Sánchez, 2010; Robbins & Judge, 2011; Andrade Jaramillo, 2015; Ortiz García, 2014; Molina Navarrete, 2016; Corredor, 2017; Anda Varela, 2017; Palma Hernández, et al., 2018; Pancho & Ernesto, 2019; Robelski, et al., 2019; Argüeso, 2019; Bernal Fernández et al, 2019; Pinto & Muñoz, 2020; OIT, 2020; Rada, 2021; Ley N° 27.555, 2021).

3.2.2 Tiempo no laboral en la sociedad digital

Con las últimas revoluciones industriales mencionadas anteriormente, se involucró masivamente a la sociedad en un consumo digital a través del uso de las TICs. Permitió que las personas puedan mantener un contacto instantáneo y constante con amigos, pareja o familiares. Sin embargo, al tener las TICs un impacto también a nivel laboral, siguen conectados con compañeros de trabajo, jefes, gerentes, en todo momento. Contribuyendo a que la persona, tanto consciente como inconscientemente, siga estando conectada al trabajo e interfiriendo en el desapego psicológico del mismo, alterando el sueño. En este sentido, el uso de las TICs en los trabajos remunerados influye en gran medida en los espacios y tiempos reservados para la vida personal y familiar en la persona (Barber & Jenkins, 2013; Wang, Chen, & Duan, 2017; OIT, 2020). Por este motivo, la persona debería organizar sus tiempos laborales y familiares, para encontrar un equilibrio entre ellos (Carnoy & Alborés, 2001; Oliván Cortés, 2016). Por ejemplo, podría organizar el tiempo que utilizaba para trasladarse al trabajo, para realizar las compras, ya sea en una tienda cercana o bien en otra más lejana que se le dificultaba ir por demandarle más tiempo de viaje (Moeckel, 2017). Investigaciones revelan que la influencia entre los planos del trabajo y de la familia, aluden al desplazamiento de sentimientos de satisfacción e insatisfacción que realiza de manera inconsciente una persona. De tal manera que los individuos que manifiestan satisfacción en su hogar, también lo manifestaran en el trabajo con sentimientos de logro sobre el mismo. Pero también, existe una posible extensión negativa desde un ámbito a otro. También puede ocurrir que los sentimientos negativos, ocurran porque la persona se sumerja profundamente en uno de los planos, al punto de poder comprometer su salud psíquica, manifestada en sus emociones, patrones de comportamiento, tensiones, agotamiento, nerviosismo, entre otros (Harvard Business, 2009; Llanos Reynoso & Martínez Verduzco, 2019; OIT, 2020).

Por otro lado, se concibe al tiempo libre, como aquel dedicado a actividades ligadas al cuidado familiar, trabajo doméstico, tiempo escolar, de ocio y a las relaciones interpersonales, siendo interpretado como tiempo libre productivo. Porque la industria cultural es absorbida, por otras industrias de

ocio con base productiva, como pueden ser actividades que se relacionan con la generación de derechos de propiedad intelectual y entretenimiento. A causa de ello, nace una generación que tiene como fin aprender música, teatro, edición, entre otras. O en ocasiones de disfrutar de un buen espectáculo, que puede ser público, privado, digital o en vivo (Álvarez Alday & Fernández-Villarán Ara, 2012; Tapia Primo, 2017). Las personas, comienzan a querer adquirir experiencias que le generan placer y están desligadas del ámbito laboral. Cuestión que no pasa desapercibida para la industria del ocio, por lo cual las organizaciones y empresas buscan alcanzar la mejor calidad de servicio y entretenimiento con tal de alcanzar una experiencia positiva hacia el producto que están vendiendo para el consumo, sin embargo, las personas consumen según sus propios intereses, más que lo que le ofrecen las ofertas del mercado (Palma Hernández et al., 2018). Teniendo en cuenta lo que la persona está buscando, se desarrollan nuevas actividades de ocio como también se virtualizan juegos tradicionales, estando en constante relación ambas dimensiones. A su vez, la digitalidad contribuye a que el tiempo de ocio pise los límites del tiempo laboral. Permitiéndole al sujeto entrar en páginas web a leer las noticias, o escuchar música en simultáneo mientras trabaja. Otra cuestión interesante de esta nueva práctica es la reducción de la brecha generacional de quienes se distienden, como se ha visto a la gente adulta jugar a videojuegos como candy crush, solitario spider, entre otros. Sin embargo, los jóvenes en su mayoría son quienes hacen uso de las variadas prácticas modernas. Por último, la valoración del tiempo libre se debe al modo en cómo se emplea (Álvarez García, Sintas López & Martínez Samper, 2012; Tapia Primo, 2017). A partir de actividades grupales o individuales dirigidas a la búsqueda de satisfacción (Quintero, et al., 2016).

La digitalidad, no solo se ha limitado a los videojuegos, sino que contribuye al desarrollo de plataformas con diversos ejercicios de actividad física para que la persona pueda realizarlos desde su casa. Siendo que, profesionales e influencers han visto la oportunidad de explorar y compartir sus rutinas a todo el mundo en el tiempo de pandemia por COVID-19. Otro aspecto positivo, es que muchos de ellos recomendaban primero que haya un asesoramiento con el médico o un entrenador. Porque muchos ejercicios

pueden causar lesiones si no se hacían correctamente o porque el cuerpo de uno no estaba preparado para realizarlo (Valdemoros San Emeterio, et al., 2014; Gil García, 2018; Cabrera, 2020).

En la misma línea, otra actividad que ha sido digitalizada, son los juegos de azar y apuesta. El póker es uno de los juegos de azar que más ha crecido de modo online. Lo que permite que tenga alcance en cualquier dispositivo electrónico, conectado a una red de internet con accesibilidad las 24hs del día. Algo que comparte con otros juegos de apuestas tradicionales, es la capacidad de toma de decisiones y la regulación emocional a la hora de jugar, ya que la versión online del juego no cambia sus aspectos originales, pero si permite a la persona sociabilizar y apostar con personas de todo el mundo (Hamel, Bastien, Jacques, Moreau, & Giroux, 2021).

3.3 Dimensiones del tiempo laboral y no laboral en el contexto de las sociedades industriales y digitales

3.3.1 Semejanzas y diferencias del tiempo laboral en la sociedad digital y de la Industrial

En cuanto a las semejanzas, en ambas sociedades se produce una problemática: la jornada laboral extensa. En la sociedad industrial, se utilizaba la luz eléctrica que proporcionaba la luminosidad necesaria para que cualquier actividad laboral realizada durante el día pueda efectuarse en horarios nocturnos, y permitió prolongar la actividad laboral, que antes se limitaba a la luz natural. A partir de esta innovación, el empleado comenzó a realizar una jornada laboral extensa, a veces de doble turno, al trabajar en la producción en masa que no podía interrumpirse (Corredor, 2017; Wang, Chen, & Duan, 2017). El empresario incorporó esquemas de trabajos de 24 horas (Quintero, et al., 2016), sistemas de trabajo por turnos o turnos rotativos. Organizaron los horarios en turnos laborales – mañana, tarde o noche – aunque eran fijos una vez elegido por el empleado (OIT, 2019). En la sociedad digital, el teletrabajo, cuando es utilizado como sustituto de la jornada laboral clásica o de una jornada laboral parcial (Andrade Jaramillo, 2015; Ortíz García, 2014), el empleado cumple su jornada laboral de la oficina en el hogar. Pero si lo emplea como horas suplementarias, continúa trabajando desde el hogar una vez terminado en la oficina (Corredor, 2017; Bernal Fernández et al, 2019).

Esto ocasiona que los límites del tiempo laboral se conviertan en difusos, y que el empleado termine haciendo horas extras de trabajo, adentrada la noche (Oliván Cortés, 2016).

En la misma línea, podemos observar los resultados de encuestas nacionales realizadas por la OIT en 2020, que los teletrabajadores tienden a trabajar más que los no teletrabajadores. Por ejemplo, en Bélgica, los empleados refieren 39 horas contractuales de trabajo por semana, mientras que los no teletrabajadores trabajan un promedio de 42,6 horas por semana, los teletrabajadores trabajan un poco más: un promedio de 44,5 horas por semana, Finlandia, España, Suecia, Gran Bretaña y Argentina muestran resultados similares. Como sugieren los resultados, el teletrabajo suele conllevar una extensión de horas de trabajo, ocurriendo más allá de las horas contratadas a causa de no haber una regulación por parte del estado, la empresa y el individuo. Las jornadas extensas dentro o fuera de la empresa, influyen en el estado anímico, la relación familiar, el rendimiento y la motivación del individuo. Como consecuencia del exceso de teletrabajo se comenzaron a pensar nuevas regulaciones para la jornada laboral (OIT, 2020). En la misma línea, Agudo Moreno (2014) mencionaba los datos ofrecidos por la compañía tecnológica NetApp. Datos que revelaban que, el teletrabajador dedicaba un 11% más horas de trabajo que un trabajador convencional. Es decir, 25 horas de teletrabajo equivalían a 40 horas en la oficina.

Como quedó de manifiesto, el exceso de horas de trabajo es una problemática que se desarrolló tanto en la sociedad industrial como en la actual sociedad digital, y de ella deriva la necesidad de regular la jornada laboral. La sociedad industrial comenzó a evaluar esa ley en la primera reunión llevada a cabo por la OIT en 1919, y entró en vigor en 1921 a nivel internacional (Corredor, 2017) mientras que, en la Argentina, desde 1929 rige la Ley N° 11.544 de la jornada laboral (Ley N° 11.544, 1929). En la sociedad digital, las iniciativas de los gobiernos, empresas y periodistas sobre las nuevas modalidades laborales comenzaron hace relativamente poco (Navarrete, 2017; OIT, 2020). En la Argentina se reglamentó la Ley N°27.555

del teletrabajo, el 15 de enero de 2021; en el artículo N° 5 declara el derecho a la desconexión digital (Ley N° 27.555, 2021) como política de conciliación basada en la corresponsabilidad y distribución igualitaria de los roles de la vida en los ámbitos de la vida familiar y laboral (Serrano Argüeso, 2019).

Una diferencia entre ambas sociedades es el modo de controlar el tiempo laboral según objetivos. En la sociedad industrial quien debía administrar que se produjera una organización sistemática de los recursos empresariales dentro de la jornada laboral, era el gerente (Palma Hernández, 2011; Robbins & Judge, 2011). A partir de 1950, comenzaron a aplicar la estrategia de gestión por objetivos, que pensaba el gerente y hacía manualmente para controlar el tiempo que le llevaba realizar una tarea al empleado y así evaluar su desempeño. La gestión consistía en alcanzar el objetivo final, a través de metas pequeñas en los distintos departamentos de la organización, o bien objetivos particulares de cada departamento (Rada, 2021) En la sociedad digital, la llaman administración por objetivos y puede ser utilizada -tanto por el empleado de manera individual o por la empresa- para controlar el horario laboral. A su vez, los objetivos pueden ser elegidos entre empleados y gerentes juntos (Pancho & Ernesto, 2019). Una vez elegido el objetivo general, se diseña un programa con objetivos específicos para cada departamento (Robbins & Judge, 2011; Rada, 2021). Los factores de control del tiempo laboral se diferencian en ambas sociedades; del control sobre las horas diarias trabajadas -en la sociedad industrial-, se pasa al control que se ejerce a través del seguimiento de la cantidad de objetivos realizados (Leineweber, Kecklund, Lindfors, & Hanson, 2016) -en la sociedad digital-. Se entiende que la actividad laboral ha sido ejecutada dentro de ese objetivo, y que pudo haber sido terminada en menor tiempo que el fijado por contrato, siendo los empleados libres de retirarse, a realizar alguna actividad de su interés (Fernández Ruiz Armenta, 2017). A pesar, de que los trabajadores tienen la posibilidad de aportar ideas para los objetivos, la empresa debe ofrecerles una flexibilidad contractual y horaria para poner en marcha este tipo de estrategia laboral (Echeverría, & López, 2004).

Se puede pensar como una segunda diferencia, las características del modo de trabajo, siendo que en la sociedad industrial el hombre -cabeza de la familia -, vivía para el trabajo, cumplía órdenes de sus superiores, realizaba sus tareas de manera mecánica (Jiménez Figueroa, González Escobar, Reyes Pavez, 2009; Giangioffe & Rugolo, 2019), producía en masa (Fonseca, 2018; Hoyos Chaverra & Valencia-Arias, 2012), y cumplía jornadas laborales por turnos fijos (OIT, 2019). Mientras que, en la sociedad digital, el empleado posee una mayor flexibilidad: en el espacio en donde llevaba a cabo las tareas laborales, en la comunicación -más horizontal- que tiene con sus superiores (Jiménez Figueroa, et al., 2009; Ortíz García, 2014), también entre los miembros del mismo grupo de trabajo o del mismo nivel agilizado por el correo interno de la organización (Robbins & Judge, 2011; Hoyos Chaverra & Valencia Arias, 2012), y el uso de las nuevas tecnologías portátiles -celulares o tablets- que la persona utiliza tanto en su vida privada como laboral (Anda Varela, 2017; Sierra Jaramillo, 2020). La flexibilidad en la sociedad digital también se pone de manifiesto en trabajadores que son contratados a tiempo parcial, el trabajo compartido o semanas de trabajo comprimidas (OIT, 2019), así como el trabajo remoto llevado a cabo desde el hogar (Corredor, 2017). Una modalidad de trabajo que es acorde a la concepción y el pensamiento de las nuevas generaciones: ellos trabajan para vivir, esperan un sueldo digno en base a sus conocimientos y lo trabajado, y una cobertura social (Puchol Solanes & del Río, 2010; Bernal Fernández et al., 2019).

3.3.2 Semejanzas y diferencias del tiempo no laboral en la sociedad digital y de la Sociedad industrial.

Una actividad de ocio que comparten ambas sociedades es la actividad física. En la sociedad industrial era bien vista por los empresarios porque era una forma de disciplinar a los obreros frente al ritmo del trabajo, que tengan un mayor rendimiento laboral y mantenerlos alejados de lugares que no eran bien vistos moralmente para la sociedad. En la sociedad digital, las motivaciones que mueven a realizar actividad física a las personas son diversas y más flexibles, ya que pueden ser realizada en distintos espacios, guiados por un profesional o una aplicación. Muchas investigaciones destacan que, quienes hacen ejercicio en su tiempo libre, presentan mejores

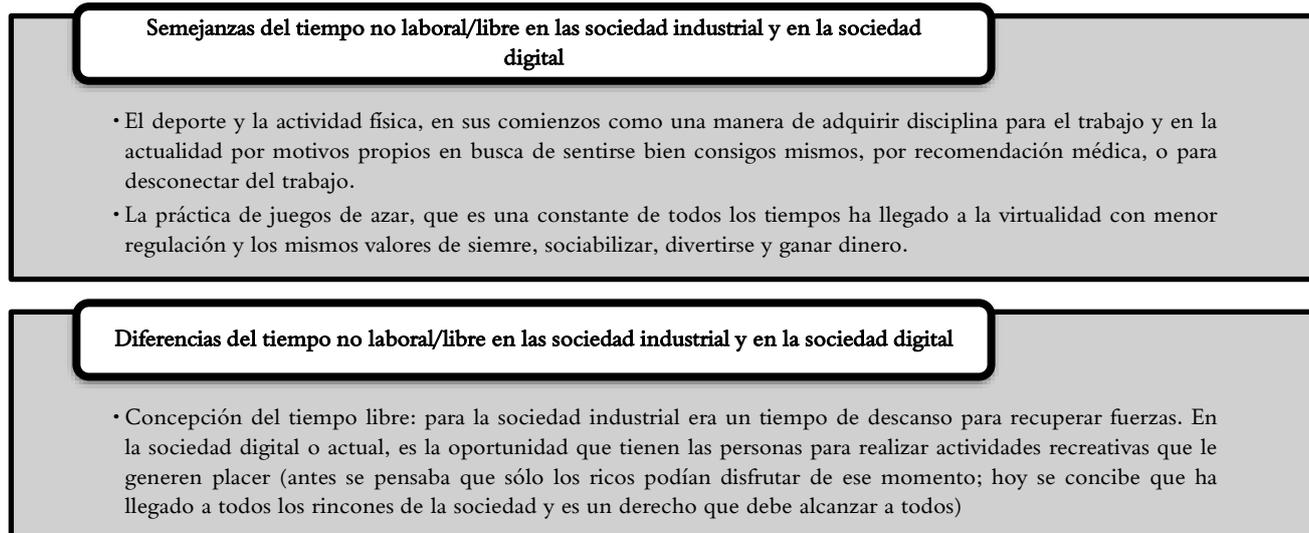
indicadores de salud (Gil García, 2018; Rodríguez Romo, et al., 2018), y al respecto pueden agruparse en tres áreas: 1) Desarrollo Personal: favorece la autoestima, la autoconfianza y el autoconcepto que influyen en el estado anímico y en la seguridad que las personas tienen de sí mismos y de su aspecto, reduciendo síntomas de ansiedad y depresión. 2) Desarrollo Social: ayuda a adquirir destrezas sociales, mejorando la comunicación y el liderazgo al tener que interactuar y cooperar con sus compañeros. 3) Fisiológicamente: fortalece el sistema inmunológico, previniendo enfermedades. Estos beneficios se reflejan en el bienestar psicológico que experimentan las personas y lo trasladan y aplican en todos los ámbitos de su vida, observándose que en el campo laboral experimentan un mejor rendimiento. Debe considerarse el tiempo actual de confinamiento obligatorio por el COVID-19, que ha puesto en pausa una gran variedad de actividades como prevención al contagio, conociéndose que tiene efectos psicológicos permanentes y temporales. Frente a las consecuencias que presenta el confinamiento, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha aconsejado que las personas hagan 30 minutos diarios de ejercicio moderado, para alcanzar los 150 minutos de actividad física -moderada- por semana, refiere que actualmente se convierte en la mejor inversión para la salud. Esto ha permitido que las personas busquen actividades que realizar dentro del hogar una vez finalizados los deberes del trabajo o escuela en chicos (Valdemoros San Emeterio, et al., 2014; Andreu Cabrera, 2020).

Otra cuestión que se asemeja en ambas sociedades, son los juegos de azar. En la sociedad industrial, solían jugar juegos de azar, pero demandó tiempo para ser considerados positivamente. El tiempo frecuentado era variado y quienes sufrían una adicción a él, solían hacerlo diariamente, causándole problemas para mantener el trabajo y cumplir con la jornada laboral (Auguste, 2018; Figueroa Estrada, & Gómez San Luis, 2020). En la misma línea, un juego de apuestas que se convirtió en popular a nivel mundial ha sido el clásico juego de póker. En la sociedad digital el póker tiene una versión online y las personas suelen tener acceso a este las 24hs del día (Hamel, Bastien, Jacques, Moreau, & Giroux, 2021).

Si bien la actividad física y los juegos de azar están presentes en la sociedad industrial y en la actual sociedad digital, la concepción del tiempo libre difiere entre ambas. En la sociedad industrial, el único tiempo visible y legitimado era el tiempo laboral. Cuando se reguló la jornada laboral, se comenzó a aceptar el tiempo fuera de la jornada laboral como tiempo libre o de ocio (Llanos Reynoso & Martínez Verduzco, 2019; OIT, 2020), considerándose como una actividad no útil asociada con aspectos negativos como la vagancia o aburrimiento (Tapia Primo, 2017; Giangiojobbe & Rugolo, 2019). Para la sociedad digital, el tiempo libre es aquel dedicado a actividades ligadas al cuidado familiar, al trabajo doméstico -entre otros-, interpretados como tiempo libre productivo. Asimismo, la industria cultural fue absorbida, por otras industrias de ocio, que se relacionan con la generación de derechos de propiedad intelectual y entretenimiento. Comienza a nacer una generación que tiene como fin aprender música, teatro, edición, entre otras. O en ocasiones de disfrutar de un buen espectáculo, que puede ser público, privado, digital o en vivo (Álvarez Alday & Fernández-Villarán Ara, 2012; Tapia Primo, 2017).

A continuación, se presenta una figura que sintetiza las semejanzas y diferencias del tiempo no laboral, es decir: libre, en la sociedad industrial y en la sociedad digital.

Figura 3: *Semejanzas y diferencias del tiempo no laboral en la sociedad digital y de la Sociedad.*



Elaboración propia. Fuente: (Carnoy & Alborés, 2001; Alday, et al, 2012; Valdemoros-San Emeterio et al., 2014; Tapia Primo, 2017; Navarrete, 2017; Auguste, 2018; Rodríguez Romo, et al., 2018; Hernández Palma et al., 2018; Gil García, 2018; Pancho & Ernesto, 2019; Figueroa Estrada & Gómez San Luis, 2020).

4. SÍNTESIS Y CONCLUSIÓN

El presente trabajo de revisión bibliográfica se abordó desde el marco de la Psicología Organizacional y tuvo el propósito de comparar los tiempos laborales y no laborales en el contexto de la sociedad industrial y digital. Para ello se llevó a cabo una investigación de la bibliografía existente.

En lo que refiere al primer objetivo específico, se describieron los tiempos laborales y no laborales en la sociedad industrial. Con los cambios que se producían a nivel industrial, la jornada laboral en simultáneo iba evolucionando. Siendo que se tomaron las primeras medidas para ser regulada a nivel mundial, porque se caracterizaba por ser extensa e insalubre para los empleados. Así mismo, se describe la primera propuesta de organización de la jornada laboral por turnos fijos de 8 horas cada uno, dentro de las 24hs - del día-. Sin dejar de lado modalidades de control de las tareas laborales en un determinado tiempo por estructuras organizacionales de tipo vertical. Por otro lado, se describe el modo en que fue tomando valor el tiempo libre para el individuo, una vez regulada la jornada laboral. La importancia de este a nivel personal, social y laboral que se veía reflejada en las diversas actividades que fueron adquiriendo valor con el tiempo.

Con relación al segundo objetivo, se describieron los nuevos tiempos laborales, y su coexistencia con el tiempo no laboral en la sociedad digital. En la tercera y cuarta revolución industrial las organizaciones adoptaron esquemas flexibles a la hora de transmitir la información dentro de la empresa a través de las tecnologías de información y la globalización, en un esquema horizontal. Así también la jornada laboral siguió evolucionando a una parcial que coexiste con las modalidades adoptadas en la dos primeras revoluciones. La pandemia mundial COVID-19 aceleró la expansión del teletrabajo siendo desarrollada la actividad laboral desde el hogar. Dejó en evidencia la necesidad de regularla, dado que los jefes continuaban enviando tareas laborales a sus empleados en deshora, y la conectividad laboral se entrelazaba con la vida familiar y privada. Impulsó la aprobación de la actual ley sobre la jornada laboral. También hubo cambios, que permitieron observar coexistencia de las actividades de ocio con el trabajo, y que transformaron el

ocio de descanso, en productivo a través de la oferta del mercado de ocio que se encuentra en diversas actividades a nivel digital.

En cuanto al tercer objetivo, se identificaron las semejanzas y diferencias de los tiempos laborales y no laborales en la sociedad digital respecto de la sociedad industrial. Las semejanzas de los tiempos laborales mencionan la jornada nocturna de trabajo y la regulación de la jornada laboral a causa de una extensión de esta que afecta la salud de los empleados. Las diferencias de los tiempos laborales mencionaron como evolucionó la estrategia por objetivos que antes solo era controlada por un gerente, a la actualidad por un programa y la autorregulación del individuo. Por último, se diferenciaron las modalidades de trabajo, siendo que en la revolución industrial era un trabajo sistemático, con una jornada laboral fija, y respondía a una jerarquía de tipo vertical. En cambio, en la actualidad se observa una flexibilidad en la jornada laboral, y una jerarquía de tipo horizontal. Sin embargo, los empleados actuales aún piden más derechos para alcanzar una mayor igualdad de oportunidades.

Haciendo referencia a los tiempos no laborales, se mencionan actividades semejantes llevadas a cabo en ambas sociedades, aunque con particularidades por su modalidad de desarrollarlas de manera tradicional o con el uso de recursos digitales. Una diferencia notoria está en la concepción del tiempo libre en cada sociedad: en la sociedad industrial era concebido como tiempo de descanso o de esparcimiento, mientras que, en la sociedad digital, se dispone de más tiempo libre y es la oportunidad que tienen las personas para realizar actividades recreativas que le generen placer.

En conclusión, el tiempo laboral a lo largo de las revoluciones industriales ha sufrido una serie de cambios que fue afectando en simultáneo la mirada que se tenía sobre el tiempo libre y el trabajo. A su vez, la Pandemia implicó que la modalidad de teletrabajo se instale aún más rápido en los distintos países. Modalidad que requiere de recursos tecnológicos para ser llevada a cabo, y que no todos tienen. Lo que ha generado desigualdad en las oportunidades de trabajo.

El uso excesivo de la tecnología ha dado lugar a que convivan el tiempo laboral y no laboral. Que, por un lado, parece ser favorecedor para la compatibilidad familia trabajo, prometedor de bienestar psicosocial. Mientras que, por otra parte, la superposición del ámbito de trabajo con el espacio privado sociofamiliar genera un conflicto de dominios, convirtiéndose en facilitador del padecimiento de estrés, como malestar psicofisiológico. Que afectan la salud y bienestar psicológico de los trabajadores.

Debido a este malestar psicofisiológico causado por excesivas horas de trabajo, y al ver que las regulaciones de leyes anteriores no alcanzaban. Los gobiernos debieron actuar para regular la nueva modalidad de teletrabajo, con el fin de lograr una desconexión digital.

En relación con las limitaciones que presenta este documento, es ser un trabajo de investigación documental, que por un lado ha reunido datos relevados por investigaciones ajenas, pero que, por otro lado, abre camino a nuevas investigaciones empíricas sobre el tema. Otra cuestión que no es observada en profundidad es, que la aplicación de largas jornadas laborales en ambas sociedades, han sido causa de que las personas experimenten efectos nocivos en la salud mental-física y el rendimiento laboral.

Son necesarias futuras investigaciones empíricas del porqué aún sigue habiendo un exceso de jornada laborales, siendo que las personas tienen mayor autonomía en su trabajo, mayor comodidad y regulaciones que están para que no suceda. A su vez, es importante generar estrategias preventivas desde las organizaciones, como las capacitaciones pertinentes para lograr un trabajo efectivo desde los empleados. Sin dejar de considerar como imprescindible que, en el contexto actual de la sociedad digital, se promuevan políticas públicas de igualdad para la accesibilidad y uso de las TICs, con el fin de que todos tengan la oportunidad de estar incluidos en el mundo de trabajo digital. Y para que todo puedan disponer de tiempos laborales y no laborales de manera equilibrada. Para que no afecten la salud psicosocial de los trabajadores.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. J. (2009). La Computación en Nube (Cloud Computing): El nuevo paradigma tecnológico para empresas y organizaciones en la Sociedad del Conocimiento. *Icade. Revista de la Facultad de Derecho*, 76, 95-111.
- Anda Varela, M. I. (2017, enero). *Calidad de vida laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017* (TFG). Pontificia Universidad del Ecuador.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14293>
- Andrade Jaramillo, V. (2015). Cambios en las relaciones de trabajo: paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo. *Diversitas*, 10(2), 337.
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0002.10>
- Agudo Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos De Gestión De Información*, 4, 172-187. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Auguste, S. (2018, octubre). *La Ludopatía en Argentina 2018* (TFG). Universidad Torcuato Di Tella.
- Álvarez García, E, Sintas López J., & Martínez Samper, A. (2012). Retos y tendencias del ocio digital: transformación de dimensiones, experiencias y modelos empresariales. *Arbor*, 188(754), 395-407.
- Álvarez Espinosa, M. E. (2016). *Propuesta para la gestión de la seguridad de la información en una pequeña o mediana empresa* (TFD), Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.
- Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A., & Rocha Sánchez, F. R. (2012). El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. *Madrid: Fundación 1º de Mayo*.
- Álvarez Alday, M., & Fernández-Villarán Ara, A. (2012). Impacto económico del ocio en el siglo XXI. *Arbor*, 188(754), 351–363.
- Barber, L. K., & Jenkins, J. S. (2013). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work–home boundary management, psychological detachment, and sleep. *Stress and Health*, 30(3), 259-264.
- Bernal Fernández, A. C., Rondón Bonilla, D. A., & Melo Rincón, C. D. P. (2019). La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. (TFG). Universidad Cooperativa De Colombia. Facultad De Derecho.
- Bongiovanni, N. C., & Soler, C. E. (2016). Características y expectativas laborales de la generación Y. *Rev. ADENAG*, (6), 15-21.
- Carnoy, M., & Alborés, J. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Carrasco, F. M. (2020). Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. *REVISTA IUS*, 14 (45).
- Echeverría, M., & López, D. (2004). Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas. *Chile: Departamento de estudios, dirección del trabajo*.
- Estrada-Hernández, J. A., & León-Robaina, C. R. (2013). La integración de las tecnologías de información y comunicación en la gestión empresarial. *Santiago*, (132), 634-647.
- Ferreira, C., & Vera Ocampo, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista De Estudio De Derecho Laboral*.

- Universidad Blas Pascal*, (2), 131-144. Recuperado a partir de: <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/212>
- Fernández Ruiz Armenta, G. (2017). *Propuesta para un cambio en la jornada laboral en México con base en esquemas flexibles de trabajo*. (TFM) Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Figuroa Estrada, A. A., & Gómez San Luis, A. H. (2020). Ludopatía en mujeres y hombres de baja california, méxico: un estudio de las narrativas. *Health & Addictions/Salud y Drogas*, 20(2).
- Fonseca, L. M. (2018). Industry 4.0 and the digital society: concepts, dimensions and envisioned benefits. In *Proceedings of the international conference on business excellence*, 12(1), 386-397.
- Giangiobbe, L., & Rugolo, M. (2019). *Impacto en el sujeto de la relación ocio-trabajo a lo largo de la historia y perspectiva actual desde la psicología laboral. Estudio de caso: Diferencias en el uso del tiempo libre en la pareja según el género* (TFD).
- Gil García, J. (2018). Cómo las plataformas digitales transforman nuestra manera de practicar deporte: el caso de Timpik. *Revista de humanidades*, (34), 217-244.
- Guamán Sampedro, C. R., Vivar Machuca, S. A., Rivera Palma, D. P., & Calderón Carrera, F. A., (2019). Percepción De Seguridad De La Información en Las Pequeñas Y Medianas Empresas en Santo Domingo. *Investigación Operacional*, 40(3), 421-428.
- Hamel, A., Bastien, C., Jacques, C., Moreau, A. y Giroux, I. (2021). ¿Duerme o juega al póquer en línea?: Comportamientos de juego y síntomas de inclinación mientras no duerme. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1540.
- Harvard Business, P. (2009). *Managing time*. Boston, Massachusetts EE. UU: Impact media commercial S.A.
- Hoyos Chaverra, J. A., & Valencia-Arias, A. (2012). El papel de las TIC en el entorno organizacional de las Pymes (The Role of ICT in the SMEs Organizational Environment). *Trilogía ciencia tecnología sociedad*, 4(7).
- Jiménez Figuroa, A., González Escobar, C., & Reyes Pavez, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 77-83.
- Kemp, S. (2019). Digital 2019: Argentina — DataReportal – Global Digital Insights. Retrieved 2 May 2020, from <https://datareportal.com/reports/digital-2019-argentina>.
- Leineweber, C., Kecklund, G., Lindfors, P., & Hanson, L. L. M. (2016). Change in Work–Time Control and Work–Home Interference Among Swedish Working Men and Women: Findings from the SLOSH Cohort Study. *International journal of behavioral medicine*, 23(6), 670-678.
- Ley N° 11544. Jornada de Trabajo. *Ministerio de justicia y derechos humanos. Presidencia de la Nación, de la República Argentina*, 12 de septiembre de 1929.
- Ley N° 27.555. Contrato de Teletrabajo. *Boletín Oficial de la República Argentina. Presidencia de la Nación, de la República Argentina*, 19 de enero de 2021.
- Llanos Reynoso, L. F., & Martínez Verduzco, L. (2019). La distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo-familia. *Gestión y Estrategia*, (55).

- Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT) (2019). *Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad*. Superintendencia de Riesgos del Trabajo Ciudad de Buenos Aires. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf.
- Ministerio de Producción y Trabajo (2019) *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*.
- Moeckel, R. (2017). Working from home: Modeling the impact of telework on transportation and land use. *Transportation research procedia*, (26), 207-214.
- Navarrete, C. M. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*.
- Novick, M. & Rotondo, S. (2011). *El Desafío De Las TIC En Argentina*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Oliván Cortés, R. (2016). La Cuarta Revolución Industrial, un relato desde el materialismo cultural.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. 1era ed.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición *Observatorio de la OIT: Estimaciones actualizadas y análisis*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Noticias: *Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang-es/index.htm.
- Ortíz García, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sociología del Trabajo*, 82.
- Ortíz García, P. (2018). Tiempos y utilidades. Narrativa de los trabajadores agrícolas en torno al tiempo de ocio. *Sociología del Trabajo*, (93), 201-220.
- Palma Hernández, G., Parejo Barrios, I., & Sierra Martínez., D (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio libre*, 16(28), 169-185.
- Palma Hernández, G. H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9(1), 38-51.
- Pancho, V., & Ernesto, L. (2019). *Desarrollo de una aplicación web y móvil para auditar a los proveedores de empresas a nivel nacional en el marco del sistema de gestión de calidad* (TFG) Quito: UCE.
- Pérez Sánchez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? IDP. *Revista de internet, Derecho y Política*, (11), 24-33.
- Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2.
- Puchol Solanes A. & del Río, B. M. (2007). Aportaciones de la psicología a la incorporación de las nuevas tecnologías en diferentes ámbitos de la vida cotidiana. *Revista de Sociales y Jurídicas*, (2), 235-257.

- Quintero, D. C., Lugo Ramos, A. P., Peralta Méndez, D. V., Sandoval Obando, S. M., Roncancio Buitrago, S. M., & Rodríguez González, D. C. (2016). *Riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca-Cola Femsa SA, planta de producción Fontibón-Bogotá* (TFG). Universidad Piloto de Colombia.
- Rada, N. (2021, 5 marzo). *La gestión por objetivos en una empresa (APO)*. El blog de Recursos Humanos de Bizneo: práctico y actual. <https://www.bizneo.com/blog/apo/>
- Rifkin, J. (2014). *Liderando la tercera revolución industrial y una nueva visión global para el mundo, abordar la triple amenaza de la recesión económica global, la seguridad energética y el cambio climático*. España. Ed: Fundación ideas.
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V., & Mache, S. (2019). Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2379.
- Robbins, S. and Judge, T., 2011. *Comportamiento Organizacional (13A. Ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez Romo, G., Macías Pla, R., Garrido Muñoz, M., Tejero González, C. M., & López Adan, E. (2018). Motivos para la práctica de actividad física durante el tiempo libre y su relación con el cumplimiento de las recomendaciones. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 18(1), 183-194. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/cpd/article/view/274141>.
- Salessi, S., & Omar, A. (2020). Pasión por el trabajo: Un estudio instrumental con trabajadores argentinos. *Psykhé (Santiago)*, 29(1), 1-16.
- Sierra Jaramillo, D. Z. (2020). La actual transición tecnológica y relación con la gerencia empresarial. *Dos mil tres mil*, (22), 1-10.
- Serrano Argüeso, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 1699–2938.
- Tapia Primo, W. D. J. (2017). Ocio productivo, entretenimiento e industria cultural: del ocio tradicional al ocio digital. *UPGTO management review*, 2(2), 7.
- Torns, T. (2004). Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar. *Trabajo*, (13), 145-164.
- Yaskelly, Y. (2005). Impacto de las tecnologías de telecomunicaciones en los patrones de comunicación organizacional. *Enlace: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 2(3), 51-72.
- Valdemoros-San-Emeterio, M. Á., Ponce-de-León-Elizondo, A., Sanz-Arazuri, E., & Caride-Gómez, J. A. (2014). La influencia de la familia en el ocio físico-deportivo juvenil: nuevas perspectivas para la reflexión y la acción. *Arbor*, 190(770), 192.
- Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y. (2017). Communication technology Use for work at home during off-job time and Work–family conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(1), 93-101.
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67). Naciones Unidas, Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

6. ANEXO.

La Jornada laboral y el tiempo libre a través de las revoluciones.

Alumna: Grané María Manuela.

N° de Registro: 121600213.

Directora: Lic. Boso Roxana.

Profesoras: María Cristina Lamas y María Celina Mongelo.

CUADRO BIBLIOGRÁFICO.

AÑO	AUTOR	TÍTULO	ARTÍCULO/ LIBRO	ALCANCE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.
1929	Ministerio de justicia y derechos humanos. Presidencia de la Nación, de la República Argentina.	Ley N° 11544. Jornada de Trabajo.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Describir la ley de la jornada de trabajo de la República Argentina.
2001	Carnoy, M., & Alborés, J.	El trabajo flexible en la era de la información.	LIBRO.	TEÓRICO.	Describir el trabajo flexible en la era de la información.
2004	Echeverría, M. & López, D.	<i>Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas.</i>	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Analizar todas las modalidades flexibilizadoras que se utilizan efectivamente en las empresas chilenas y no sólo las relativas al tiempo de trabajo.

2004	Torns, T.	Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Describir la dimensión temporal en las políticas de bienestar.
2005	Yaskelly, Y	Impacto de las tecnologías de telecomunicaciones en los patrones de comunicación organizacional.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Analizar los cambios que se producen en las organizaciones con la incorporación de dispositivos de telecomunicaciones y otros equipos de computación, en particular se estudian el impacto que se produce sobre los patrones de comunicación organizacional.
2007	Puchol Solanes A. & del Río, B. M..	Aportaciones de la psicología a la incorporación de las nuevas tecnologías en diferentes ámbitos de la vida cotidiana.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Abordar algunos ámbitos relacionados con las NTs y Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) desde el punto de vista de la importancia del factor humano y su perspectiva psicosocial.
2009	Aguilar, L. J.	La Computación en Nube (Cloud Computing): El nuevo paradigma tecnológico para empresas y organizaciones en la Sociedad del Conocimiento. Revista Icade.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	El artículo analiza las ventajas y riesgos para los usuarios, organizaciones y empresas de la adopción de esta nueva plataforma o arquitectura web.
2009	Harvard Business, P.	Managing time.	LIBRO.	TEÓRICO.	Esta guía le ayuda a recuperar el control sobre su tiempo y su carga laboral, al describir formas de: Priorizar tareas y responsabilidades, usar herramientas poderosas de planificación y hacer más en menos tiempo.

2009	Jiménez Figueroa, A., González Escobar, C., & Reyes Pavez, D.	Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Se analiza la relación existente entre los niveles de satisfacción familiar y laboral presentes en grupos de mujeres con diferentes jornadas laborales, controlando las variables sociodemográficas.
2010	Pérez Sánchez, C.	El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Analizar cuál es el impacto del teletrabajo sobre la vida cotidiana de las personas.
2011	Palma Hernández. G. H.	La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Revisar y presentar didácticamente las distintas teorías en la aplicación de las organizaciones empresariales, como la científica por Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth, la funcional, Henry Fayol, la Estructuralista, Max Weber, la de Relaciones humanas, Elton Mayo, Abraham Maslow. Douglas McGregor. Mary Parker Follett, Frederick Herzberg
2011	Novick, M. & Rotondo, S.	<i>El desafío De Las TIC En Argentina.</i> Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.	LIBRO.	TEÓRICO.	Este libro presenta un conjunto de estudios articulados sobre el uso y difusión de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el tejido empresario argentino.
2011	Robbins, S. and Judge, T., 2011.	<i>Comportamiento Organizacional (13A. Ed.).</i> México: Pearson Educación.	LIBRO	TEÓRICO	Reflejar las investigaciones más recientes dentro del campo del comportamiento organizacional.
2012	Álvarez Alday, M., & Fernández-Villarán Ara, A.	Impacto económico del ocio en el siglo XXI.	ARTÍCULO	TEÓRICO	Analizar el impacto económico de ocio en el siglo XXI.

2012	Álvarez, E. G., Sintas, J. L., & Martínez, A. S.	Retos y tendencias del ocio digital: transformación de dimensiones, experiencias y modelos empresariales. <i>Arbor</i> , 188(754), 395-407.	ARTÍCULO	TEÓRICO	Revisión extensa de la literatura sobre ocio y tecnologías digitales con el objeto de contribuir al conocimiento elaborando un marco interpretativo del ocio digital.
2012	Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A., & Rocha Sánchez, F. R.	El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España.	TESIS.	TEÓRICO.	Analizar el tiempo de trabajo en España en los recientes ciclos económicos de crecimiento y crisis.
2012	Hoyos Chaverra, J. A., & Valencia-Arias, A.	El papel de las TIC en el entorno organizacional de las Pymes (The Role of ICT in the SMEs Organizational Environment). <i>T rilogía ciencia tecnología sociedad</i> , 4(7).	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Identificar la utilidad de las herramientas TIC como apoyo a los procesos organizacionales y productivos en el entorno empresarial de las PYMES
2013	Estrada-Hernández, J. A., & León-Robainan, C. R.	La integración de las tecnologías de información y comunicación en la gestión empresarial.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Observar aquellas contradicciones sociales, culturales y económicas que existen con esta interrelación de: tecnología, procesos y resultados dentro del contexto empresarial.
2015.	Andrade Jaramillo, V.	Cambios en las relaciones de trabajo: paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Realizar una reflexión conceptual orientada a comprender los cambios acontecidos en el mundo del trabajo en las últimas décadas.

2014	Agudo Moreno, M. J.	El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Investigar la influencia que ejerce el teletrabajo en la empresa y los empleados y ver cuáles son los resultados derivados utilizando para ello.
2013	Barber, L. K., & Jenkins, J. S.	Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Examinar el mecanismo por el cual el uso de la tecnología de la información y la comunicación (TIC) en el hogar para fines laborales puede afectar el sueño.
2014	Ortíz García, P.	El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempo de crisis?	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Analizar los ejes que vertebran el análisis del trabajo a tiempo parcial para dimensionar las razones que llevan a su utilización por parte de los agentes de la relación laboral: empleadores y empleados.
2014	Rifkin, J.	Liderando la tercera revolución industrial.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Describir la tercera revolución industrial.
2014	Valdemoros-San-Emeterio, M. Á., Ponce-de-León-Elizondo, A., Sanz-Arazuri, E., & Caride-Gómez, J. A.	La influencia de la familia en el ocio físico-deportivo juvenil: nuevas perspectivas para la reflexión y la acción.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Identificar la relación entre la familia y el ocio físico-deportivo juvenil
2016	Alvarez Espinosa, M. E.	Propuesta para la gestión de la seguridad de la información en una pequeña o mediana empresa.	TESIS.	TEÓRICO.	Brindar una perspectiva sobre la prioridad que las empresas pequeñas y medianas deben dar a las normas de seguridad de la información en aras de proteger sus activos de información.

2016	Bongiovanni, N. C., & Soler, C. E.	Características y expectativas laborales de la generación Y.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Exponer cuáles son los rasgos distintivos que caracterizan al entorno laboral deseado, y los factores organizacionales, que motivan las preferencias en la elección laboral de las personas de la llamada "Generación Y".
2016	Leineweber, C., Kecklund, G., Lindfors, P., & Hanson, L. L. M.	Change in Work–Time Control and Work–Home Interference Among Swedish Working Men and Women: Findings from the SLOSH Cohort Study.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Estudiar la influencia del cambio en el control del tiempo de trabajo (WTC) en la interferencia entre el trabajo y el hogar (WHI).
2016	Oliván Cortés, R.	La Cuarta Revolución Industrial, un relato desde el materialismo cultural.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Identificar los cambios generados por la Cuarta Revolución Industrial.
2016	Quintero, D. C., Lugo Ramos, A. P., Peralta Mendez, D. V., Sandoval Obando, S. M., Roncancio Buitrago, S. M., & Rodríguez González, D. C.	Riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca-Cola Femsa SA, planta de producción de Fontibón-Bogotá.	TESIS.	EMPÍRICA	Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca – Cola Femsa S.A. en la planta de producción Fontibón Bogotá.

2017	Anda Varela, M. I.	Calidad de vida laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 (Bachelor's thesis, PUCE).	TESIS.	EMPÍRICO	Relacionar el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 a través de la aplicación del instrumento CVT - GOHISALO.
2017	Fernández Ruiz Armenta, G.	Propuesta para un cambio en la jornada laboral en México con base en esquemas flexibles de trabajo.	TESIS.	TEÓRICO.	Proponer hacer el trabajo más flexible en las áreas administrativas de las organizaciones que ofrecen servicios en México para mejorar las relaciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.
2017	Navarrete, C. M.	Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Delimitación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo.
2017	Moeckel, R.	Working from home: Modeling the impact of telework on transportation and land use.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Esta investigación tiene como objetivo desarrollar enfoques para modelar los impactos del teletrabajo en el transporte y el uso de la tierra.

2017	Tapia Primo W. D. J.	Ocio productivo, entretenimiento e industria cultural: del ocio tradicional al ocio digital.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Este artículo tiene como propósito mostrar los cambios que ha sufrido el concepto de ocio desde los griegos hasta la actualidad, estableciendo sus usos y alcances.
2017	Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y.	Communication technology use for work at home during off-job time and Work–family conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Analizar la influencia del uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajo en casa durante el tiempo fuera del trabajo en el conflicto trabajo-familia.
2018	Auguste, S.	La Ludopatía en Argentina.	TESIS	EMPÍRICO	Analizar la tasa de incidencia de la ludopatía en la República Argentina.
2018	Gil García, J.	Cómo las plataformas digitales transforman nuestra manera de practicar deporte: el caso de Timpik. <i>Revista de humanidades</i> , (34), 217-244.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Analizar cómo plataformas digitales como Timpik surgen como respuesta a las nuevas necesidades de los sujetos para practicar deporte, en una sociedad en transformación, cada vez más organizada bajo los principios del neoliberalismo.
2018	Fonseca, L. M.	Industry 4.0 and the digital society: concepts, dimensions and envisioned benefits.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Presentar una visión general de las diversas revoluciones industriales con énfasis en la Industria 4.0 y sus dimensiones subrayadas.

2018	Ortíz García, P.	Tiempos y utilidades. Narrativa de los trabajadores agrícolas en torno al tiempo de ocio. <i>Sociología del Trabajo</i> , (93), 201-220.	ARTÍCULO	TEÓRICO	Comprender los significados del uso social del tiempo no productivo asociado a las labores agrícolas
2018	Palma Hernández, G., Parejo Barrios, I., & Sierra Martínez., D.	Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. <i>Criterio libre</i> , 16(28), 169-185.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Analizar la gestión de calidad de la organización como un conjunto de procesos interrelacionados cuyo fin último es, entre otros, lograr la satisfacción del cliente.
2018	Rodríguez Romo, G., Macías Pla, R., Garrido Muñoz, M., Tejero González, C. M., & López Adán, E.	Motivos para la práctica de actividad física durante el tiempo libre y su relación con el cumplimiento de las recomendaciones. <i>Cuadernos De Psicología Del Deporte</i> , 18(1), 183-194.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Describir los motivos para practicar actividad física en el tiempo libre (AFTL) en adultos de Madrid y analizar su asociación con el sexo y la edad y con la posibilidad de cumplir las recomendaciones de AF.
2019	Serrano Argüeso, M.	Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Analizar las medidas de prevención que el empresario debe adoptar para garantizar el descanso de los trabajadores y una conciliación corresponsable, a la luz del derecho a la desconexión digital.
2019	Bernal Fernández, A. C., Rondón Bonilla, D. A., & Melo Rincón, C. D. P.	La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Determinar la influencia de la jornada de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores colombianos.

2019	Giangiobbe, L., & Rugolo, M.	Impacto en el sujeto de la relación ocio-trabajo a lo largo de la historia y perspectiva actual desde la psicología laboral. Estudio de caso: Diferencias en el uso del tiempo libre en la pareja según el género (Doctoral dissertation).	TESIS.	EMPÍRICO	Determinar el impacto de la relación trabajo-ocio en el sujeto actual.
2019	Guamán Sampedro, C. R., Vivar Machuca, S. A., Rivera Palma, D. P., & Calderón Carrera, F. A., (2019).	Percepción De Seguridad De La Información en Las Pequeñas Y Medianas Empresas en Santo Domingo.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	identificar el conjunto de acciones preventivas y correctivas aplicadas en las pequeñas y medianas empresas (PyMES) del Ecuador, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.
2019	Llanos Reynoso, L. F., & Martínez Verduzco, L.	La distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo-familia.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Proyectar la transferencia de sentimientos (positivos o negativos) entre el trabajo y la familia.
2019	Kemps, S.	Digital 2019: Argentina Data Reportal - Global Digital Insights.	WEB	-	Estadísticas sobre el uso de tecnologías de la información en el mundo.
2019	Robelski, S., Keller, H., Harth, V., & Mache, S.	Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment.	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Examinar las demandas psicosociales experimentadas por compañeros de trabajo en Alemania basados en una encuesta cuantitativa.

2019	Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B.	Working from home: characteristics and outcomes of telework.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Investigar las relaciones entre los factores de teletrabajo teóricamente fundamentados y los diversos resultados individuales y organizativos del teletrabajo.
2019	Ministerio de Producción y Trabajo	Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado.	LIBRO.	EMPÍRICO	Analizar la adopción del teletrabajo en la Argentina en momentos en que el cambio tecnológico y la innovación son fenómenos globales e incesantes.
2019	Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT)	<i>Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad.</i> Superintendencia de Riesgos del Trabajo Ciudad de Buenos Aires.	LIBRO	EMPÍRICO	Esta exhaustiva investigación de la ECETSS, desplegada a lo largo y a lo ancho del país, tiene como interés fundamental mejorar las condiciones de empleabilidad y trabajo de los argentinos, a través de una herramienta fundamental: la prevención.
2019	Organización Internacional del Trabajo. (2019).	<i>Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada.</i> 1era ed.	LIBRO.	TEÓRICO	Establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada.

2019	Pancho, V., & Ernesto, L.	Desarrollo de una aplicación web y móvil para auditar a los proveedores de empresas a nivel nacional en el marco del sistema de gestión de calidad (Bachelor's thesis, Quito: UCE).	TESIS	EMPÍRICA	Analizar el desarrollo de una aplicación web y móvil para auditar a los proveedores de empresas a nivel nacional en el marco del sistema de gestión de calidad.
2020	Andreu Cabrera, E.	Actividad física y efectos psicológicos del confinamiento por covid-19. <i>Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.</i> , 2(1), 209-220	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Analiza la actividad física en el hogar como fenómeno mediático, para luchar contra los desequilibrios emocionales del confinamiento y de mantenimiento de la salud.
2020	Carrasco, F. M.	Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. <i>REVISTA IUS</i> , 14(45).	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Estudio de las relaciones laborales generadas en la iniciativa privada, excluyendo las relaciones laborales del sector gubernamental.
2020	Ferreira, C., & Vera Ocampo, C. (2020). El derecho a la desconexión digital.	El teletrabajo: una necesidad. <i>Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral Universidad Blas Pascal</i> , (2), 131-144.	ARTÍCULO	TEÓRICO	Repensar y analizar el "derecho a la desconexión digital del trabajador", en el marco del teletrabajo como un postulado esencial.

2020	Organización Internacional del Trabajo.	El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición <i>Observatorio de la OIT: Estimaciones actualizadas y análisis.</i>	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Determinar y describir condiciones actualizadas de las organizaciones de trabajo en el mundo.
2020	Organización Internacional del Trabajo.	Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19.	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Describir modalidades para un teletrabajo eficaz durante la pandemia.
2020	Pinto, A., & Muñoz, G..	Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. <i>Escuela de Psicología, 2</i>	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Resumir los principales hallazgos de la investigación sobre teletrabajo.
2020	Sierra, D. Z. J.	La actual transición tecnológica y relación con la gerencia empresarial. <i>Do s mil tres mil, 22, 1-10.</i>	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Analizar la relación que propone la transición de la cuarta revolución industrial y la gerencia empresarial.
2020	Salessi, S., & Omar, A.	Pasión por el trabajo: Un estudio instrumental con trabajadores argentinos. <i>Psykhé (Santiago), 29(1), 1-16.</i>	ARTÍCULO	EMPÍRICO	Validar una escala en Argentina para la medición instrumental.
2020	Figueroa Estrada, A. A., & Gómez San Luis, A. H. (2020).	Ludopatía en mujeres y hombres de baja california, méxico: un estudio de las narrativas. <i>Health & Addictions/Salud y Drogas, 20 (2).</i>	ARTÍCULO.	EMPÍRICO	Explorar las narrativas relacionadas con la ludopatía en hombres y mujeres de Baja California, México.

2020	Weller, J.	La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67) . Naciones Unidas, Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).	ARTÍCULO	TEÓRICO.	Examinar las maneras en que esta crisis incide en las tendencias de destrucción, generación y transformación del empleo, las amenazas de una creciente desigualdad laboral, y su efecto en la productividad laboral, tanto en el corto como en el mediano plazo. Se constata que, en general, las tendencias vigentes se profundizan y, en algunos casos, se aceleran como consecuencia del impacto de la crisis sanitaria en los mercados laborales.
2021	Hamel, A., Bastien, C., Jacques, C., Moreau, A. y Giroux, I.	¿Duerme o juega al póquer en línea?: Comportamientos de juego y síntomas de inclinación mientras no duerme.	ARTÍCULO.	EMPÍRICO	Explorar los efectos de la falta de sueño sobre los síntomas de inclinación y las conductas de juego y evaluar si jugar una sesión de póquer en línea poco antes de acostarse (120 min) influye en la calidad del sueño del jugador.
2021	Ley N° 27.555.	Contrato de Teletrabajo. <i>Boletín Oficial de la República Argentina. Presidencia de la Nación, de la República Argentina, 19 de enero de 2021.</i>	LEY	TEÓRICO	Legislación del Contrato de Teletrabajo.
2021	Rada, N.	<i>APO: Administración Por Objetivos En La Organización.</i>	WEB.	-	Analizar la gestión por objetivos.