

LA ECONOMÍA DEL TIEMPO LIBRE: EL INCREMENTO  
DEL TIEMPO LIBRE –POR EFECTO DE LA ADOPCIÓN  
DEL “TRABAJO INTELIGENTE” – COMO FACTOR  
DE ESTIMULACIÓN DEL CONSUMO INTERNO

---

*THE FREE TIME ECONOMY: THE INCREASE OF FREE TIME  
–BY THE EFFECT OF THE ADOPTION OF “INTELLIGENT WORK”–  
AS A FACTOR OF STIMULATION OF INTERNAL CONSUMPTION*

**PASCUALE CERBONE**

Universidad Tecnológica Equinoccial  
Correo electrónico: pascuale.cerbone@ute.edu.ec

**LUIS BARRENO BENAVIDES**

Universidad Tecnológica Equinoccial  
Correo electrónico: lbarreno@ute.edu.ec

FECHA DE RECEPCIÓN: 07/11/2016

FECHA DE ACEPTACIÓN: 16/12/2016

**RESUMEN**

El siguiente trabajo se inserta en la discusión sobre las repercusiones económicas de la generación de mayor tiempo libre, por efecto del “trabajo inteligente”. El estudio tiene el propósito de empujar a una reflexión sobre la necesidad de abandonar los antiguos regímenes laborales, enfatizando en las ventajas económicas que esto conlleva. La hipótesis sobre la cual se basa este estudio es que con mayor tiempo libre se generaría mayor consumo interno. Por lo tanto, en la introducción se analiza el estado del arte sobre el tema del trabajo inteligente, identificado como generador de tiempo libre, y se muestra casos exitosos fruto de su adopción; asimismo, se reflexiona sobre la importancia del tiempo libre en la economía. La metodología adoptada para la investigación de campo es de tipo exploratoria, descriptiva y analítica.

**Palabras clave:** Trabajo inteligente, tiempo libre, consumos internos.

**ABSTRACT**

The following work is inserted in the discussion about the economic repercussions of the generation of more free time, due to the effect of “intelligent work”. The study intends to encourage a reflection on the need to abandon the old labor regimes, emphasizing in the economic advantages that this entails. The hypothesis on which this study is based is that more free time would generate greater internal consumption. Therefore, the introduction analyzes the state of the art on the subject of intelligent work, identified as a generator of free time, and shows successful cases as a result of its adoption. It also ponders on the importance of free time in the economy. The methodology adopted for field research is exploratory, descriptive and analytical methodology.

**Keywords:** Smart working, free time, internal consumption.

## Introducción

### Límites del tradicional régimen laboral

La lógica contemporánea sobre la organización laboral y los recursos económicos hacen pensar en la generación de riqueza solo a través de la actividad productiva y por eso, sobre todo en los países en vías de desarrollo, se considera la actividad humana como la única capaz de asegurar el crecimiento: a mayor necesidad del mismo, mayor será el nivel de explotación del trabajo humano que se adoptará.

En cuanto a América Latina, la CEPAL reporta que la jornada laboral en la región es más extensa frente a otros países del mundo: el promedio de horas laborales semanales europeo es de 37, en América Latina el mismo supera las 40 horas, e inclusive, países como Costa Rica presentan un horario laboral semanal de un total de 46 horas. Los países que buscan un rápido desarrollo, han vuelto a insertar al ser humano en el aparato productivo considerándolo al par de una máquina y frecuentemente olvidan tener en consideración las naturales características que lo hacen único, al no aprovechar las mismas para optimizar el sistema de generación de la riqueza. El aspecto más grave de la cuestión es que en muchos casos se suelta completamente la actividad laboral de la idea de alcanzar un resultado óptimo, al mirar al trabajo en una óptica cuantitativa mas no cualitativa. En otras palabras, la visión general hace pensar que el buen resultado de un trabajo esté conectado directamente con el número de horas que se emplean para cumplirlo, mas no con las condiciones y sobre todo con los instrumentos adecuados para realizarlo. Eso explica el requerimiento de un número excesivo de horas de trabajo extra, que ciegamente no tiene en consideración el desgaste físico y mental del trabajador (CEPAL, 2013).

De hecho, al considerar el nivel actual de desarrollo tecnológico, sobre todo en el ámbito de las comunicaciones, se puede afirmar que esa lógica se ha vuelto obsoleta. Por eso, se puede observar cómo en muchos países se está reflexionando so-

bre la posibilidad de cambiar el actual paradigma organizativo del ambiente y de los métodos laborales, lo que indica que se ha ingresado en la era del *smartworking*.

Como “trabajo inteligente” se entiende una organización del sistema laboral que permita la reducción de los costos fijos de las empresas del cual se benefician las empresas y los empleados. El *Chartered Institute of Personnel and Development* lo define como: “Un acercamiento a la organización laboral que tiene como fin el de guiar hacia una mayor eficiencia y efectividad, en el alcance de los resultados laborales a través de una combinación de flexibilidad, autonomía y colaboración, en paralelo con la optimización de las herramientas y del entorno laboral para los empleados” (Capgemini, 2008). Obviamente el centro del sistema está representado por las nuevas tecnologías, gracias a las cuales se optimiza el tiempo y se prescinde del espacio (Sushil, 2015) (E. Raguseo, L. Gastaldi, P. Neirotti, 2016). Este sistema permite modificar el régimen laboral de las empresas, otorgando a los empleados una mayor flexibilidad horaria en el cumplimiento de sus funciones.

### Flexibilidad horaria en los nuevos regímenes laborales

Según la OMS, la salud es “*un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales así como las aptitudes físicas*” (OMS, 1986). En este sentido, se podría pensar que garantizar la salud física y mental de un trabajador puede corresponder a una mejora de la calidad del trabajo que el mismo puede brindar. Esto sería consecuente a la concesión de formas de trabajo diferentes de las tradicionales, como el trabajo auto gestionado o desde la casa.

Como trabajo autogestionado se entiende la posibilidad para el empleado, si las condiciones mismas de su trabajo lo permiten, de organizar de forma flexible el cumplimiento de sus horas laborales. Una subcategoría del trabajo autogestionado es el trabajo desde la casa, que concede la posibilidad al empleado de realizar, cuando subsistan las condiciones para hacerlo, el trabajo

directamente desde su casa o en cualquier lugar sea funcional a los objetivos que debe perseguir (Iritzeta, 2001).

En nuestra opinión, las dos formas de organización laboral tienen sentido solo cuando:

- El trabajo a cumplir no requiere la presencia física del empleado en un lugar específico (como en el caso de las profesiones médicas).
- El trabajo a cumplir no requiere el respeto de un horario fijo (como en el caso del personal de seguridad de un edificio).
- Las funciones a desarrollarse no tienen una relación directa y estrecha con las de otros empleados, cuando existen factores que impiden una comunicación rápida entre ellos.
- Existe una disponibilidad completa por parte del empleado en presenciar o cumplir la jornada laboral de forma integral, cuando sea necesario.
- Los objetivos de una actividad laboral son claros y bien definidos.
- Existe una buena organización de los procesos laborales.
- El fracaso de un objetivo corresponde a una sanción, mientras una optimización del resultado corresponde a un incentivo económico.

Esta forma de trabajar funciona solo en un ámbito laboral que sea innovador, competitivo y meritocrático; bajo estas condiciones, la concesión de formas flexibles de trabajo, tendrían una ventaja adicional, la generación de mayor tiempo libre a disposición del empleado, lo cual tiene consecuencias positivas para la economía de un país.

Sobre lo que se ha dicho, parece que la cuestión de las ventajas de una reformulación del horario laboral fue ya tratada también por economistas como Keynes, el cual prospectaba, como una posible solución a la cuestión del desempleo (que habría engendrado el capitalismo del siglo XX), un horario laboral de apenas tres horas diarias (Keynes, 1930). De hecho, la idea no es totalmente abstracta, ya que uno de los signos del progreso en la sociedad es la gradual disminución de las horas fijas de trabajo y una reformulación de la modalidad de actuación del mismo.

Se muestra como caso práctico, la legislación laboral del Reino Unido (Gobierno del Reino Unido, 2016), que establece que sin superar el límite máximo de horas de trabajo previsto por la ley existe la posibilidad, mediante acuerdo entre empleador y empleado, de adoptar una cláusula denominada “*flexitime*” o que permite mantener una flexibilidad horaria en la jornada laboral.

En Suecia en el 2015, se discutía acerca de la posibilidad de aprobar una reforma que permita la reducción de las horas laborales diarias de 8 a 6. Una elección sabia, vistos los resultados del estudio “Larga jornada de trabajo y riesgo de enfermedad coronaria y accidente cerebrovascular: revisión sistemática y meta análisis de datos publicados y no publicados de 603 838 individuos”, el cual confirma la correlación existente entre el número de horas laborales y la salud de los empleados (Kivimaki, 2015).

Asimismo, es posible observar frecuentemente que el sector privado demuestra una propensión a la innovación, en el ámbito del régimen laboral, mayor de la que declaran los gobiernos: algunas grandes empresas han desarrollado sistemas laborales que tienen en consideración las características personales del empleado, visto como ser humano antes que como trabajador, y la gestión personalizada del horario y de la modalidad laboral (Stanford, 2013). A continuación se indican ejemplos de lo expuesto: la empresa Irizar, que es parte de la Cooperativa Mondragon (R. Casadesus-Masanell, J. Mitchell, 2006), ha adoptado un sistema en el cual el horario laboral es calculado en función del objetivo que se quiere perseguir; Google en cambio, permite a sus trabajadores ocupar el 20% de la jornada laboral en actividades personales; la empresa Virgin, como indica el libro “*El camino Virgin: Como escuchar, Aprender, Reír y Liderar*” (Branson, 2014), retiró la obligación de cumplir con un horario laboral fijo o con un número específico de días vacacionales, basándose simplemente en el criterio del cumplimiento del resultado fijado para los trabajadores. En este sentido, el resultado se vuelve el centro de la actividad laboral y su cumplimiento es la condición necesaria para la permanencia de

los empleados en la empresa. Bajo este criterio, el horario laboral se vuelve un instrumento obsoleto al ser su gestión controlada directamente por los trabajadores.

### Trabajo autogestionado

La literatura sobre el tema es abundante, y propone diferentes reflexiones, entre ellas hay algunas que tratan de un factor importante que no se puede descuidar: el factor psicofísico sobre el cual se fundamenta la actividad laboral. Organismos públicos de algunos países que se ocupan de seguridad social, como el Instituto Nacional de Seguro de Accidentes Laborales en Italia, han tomado muy seriamente la cuestión, para prevenir riesgos en el ámbito laboral (S. Ricci, L. Fidanza, Sacco, De Cesare, P. Ricci, B. Pimpinella, R. Giubilati, Suppi, V. Anzelmo, G. Tomei, T. Casale, M. Rosati, 2016). Sin embargo, antes que influir en la salud, la condición psicofísica de los trabajadores puede también perjudicar el alcance del resultado laboral. De hecho, es indudable la cuestión por la cual, independientemente de una óptima organización del trabajo, hay días en los cuales parece que el tiempo no es suficiente para cumplir con todas las actividades programadas y días en los cuales sobra abundantemente. Esto no depende solo de las diferentes cargas diarias de trabajo, sino también de la aptitud psicofísica con la cual se pretende enfrentar la jornada laboral.

Se puede explicar mejor, mediante el ejemplo de un trabajo de oficina: en los casos de aptitud negativa hacia la actividad a desarrollarse derivada por el cansancio, un ambiente “hostil” (frecuentado por muchas personas, con mucho ruido, con continuas distracciones, etcétera.) puede reducir el desempeño laboral en el trabajo hasta a anularlo. En este caso el empleado tiende a postergar el cumplimiento del trabajo, que puede acumularse para los días sucesivos.

Por el contrario, en los casos de aptitud positiva no se cumple solo con las actividades cotidianas, sino que se podría enfrentar más trabajo, pues en este caso, el horario laboral representa un límite a un natural estímulo positivo y productivo.

En ambas situaciones el trabajo autogestionado o desde la casa representa una solución: en caso de aptitud negativa, el tiempo que se perdería tratando de cumplir el trabajo viene dirigido hacia el descanso personal, necesario para el mejoramiento de la prestación laboral; en el caso de aptitud positiva se aprovecha la mayor cantidad de energía percibida por el empleado. Obviamente, eso no significa que la actitud personal del mismo pueda perjudicar el objetivo previsto por la institución en la cual se desarrollan sus funciones. El objetivo constituye el centro de toda la teoría y, de hecho, es solo en virtud del alcance del mismo que se especula sobre esta cuestión. Por eso, si en determinadas condiciones, para conseguir un mejor resultado es necesaria la adopción de un horario de trabajo fijo, entonces resulta correcto actuar de esta forma. Por tanto es posible fijar un objetivo y el tiempo útil para alcanzarlo, se podría conseguir un mejor resultado dejando al trabajador libre de gestionar el tiempo, siguiendo su propia condición psicofísica.

Lo señalado anteriormente se respalda en teorías formuladas por varios autores, sus ideas sobre el tema llevan a concluir que sería más productivo poder trabajar bajo un ritmo personal, en cuanto a que los individuos tienen una propensión a ser mayormente productivos durante distintas horas del día (el mismo autor del artículo afirma ser más productivo en las primeras horas después haberse despertado) (Donnel, 2016). Bajo esta idea, algunas de las mejores universidades a nivel mundial, como la Politécnica de Milán, mantienen abiertas sus bibliotecas las 24 horas, permitiendo a sus estudiantes aprovechar de los espacios para el estudio, en el momento del día que sea más oportuno (o prolífico).

### Trabajo desde la casa: una forma de ahorro de los gastos empresariales

Algunos autores reflexionan sobre los beneficios que conllevaría para los empleados de una empresa el cumplir el trabajo directamente desde la casa. Inclusive, la Organización Internacional del Trabajo, en un estudio del 2013, afirmó que el trabajo desde la casa puede representar la solu-

ción a múltiples problemas, como por ejemplo al absentismo (ILO, 2007). De hecho, se podría ofrecer al empleado la posibilidad de trabajar desde su casa, a cambio de razonable disminución de su sueldo. En este caso, el empleado podría aceptar en función de un análisis de costo-opportunidades. Además, una empresa puede encontrar conveniente permitir el trabajo desde casa a los empleados que pueden cumplir externamente sus funciones, ahorrando en consumos de luz, agua, etcétera.

Sin embargo, dejando de lado la cuestión del ahorro empresarial, en realidad una empresa sacaría provecho del trabajo autogestionado o desde casa, simplemente comprobando que estas condiciones optimizan el resultado que se proyecta, y que la relación costo-opportunidad de la elección hacia ese cambio, está a favor de la segunda condición.

### Tiempo libre y consumo

Un análisis del estado del arte en propósito demuestra la ausencia de una definición unívoca sobre el tiempo libre.

El pensador griego Aristóteles afirmó que el propósito del trabajo es ganar tiempo libre. En el sentido dado por el helénico, el tiempo libre es una expresión de ocio identificado con la actividad teórica. Según la antropóloga Margaret Mead, se puede entender al tiempo libre como “pasatiempo”, empeñándolo en actividades cuyo valor no es económico (Mead, 1957). Entre otros autores Nelson Minello, concibe el tiempo libre como un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, después de haberse liberado de obligaciones como las profesionales, familiares, sociales (Minello, 1983).

De estas definiciones se deduce que la idea de “tiempo libre” depende de una percepción individual, e implica la posibilidad de gozar del tiempo que se utiliza al hacer algo que se disfruta.

Sin embargo, es indudable como en una óptica puramente económica el tiempo libre no tiene nada que ver con una percepción subjetiva. De

hecho, una definición muy funcional es la que presenta Karl Marx, quien considera el tiempo libre como fruto del progreso de la tecnología que se puede aplicar al trabajo humano, y está constituido por las horas que no se dedican ni al trabajo ni a las actividades biológicas, pero sí al descanso y a la recuperación física. Añade también, que es una porción de tiempo útil a la edificación espiritual (Marx, 1867). Por eso, el tiempo libre es el que no viene ocupado en ninguna actividad productiva (en una óptica laboral).

Esta idea brinda un punto de apoyo, de hecho si la edificación espiritual, de la cual Marx habla, requiere instrumentos para realizarse, y estos son bienes disponibles en el mercado, entonces se podría concluir que el tiempo libre es el tiempo que se pasa consumiendo en vez de producir; específicamente, considerado en economía no se identifica con el ocio, sino con la ocupación del tiempo a través actividades que prevén un consumo diferente al que se opera para la supervivencia personal.

Para entender mejor, generalmente el consumo viene identificado con la siguiente fórmula:

$$(1) C = c_a + cY^d \quad (\text{Jossa, 2005})$$

La cual indica que el consumo es una variable compuesta por una parte necesaria definida como “consumo autónomo” ( $c_a$ ) y una parte que depende de la renta disponible definida como “propensión marginal al consumo” ( $cY^d$ ). La idea que se expresa es que por efecto de la falta de tiempo (pese a la disponibilidad otorgada por la renta) los consumidores utilizan una cantidad inferior de dinero, que si tuvieran mayor tiempo a su disposición. Al continuar con esta idea, el tiempo libre provocaría un efecto multiplicador en la variable  $cY^d$ , no menos importante del efecto producido por la variable “renta”. La idea es que el  $C$  no es solo función de  $Y$ , sino también del tiempo libre, y por eso la fórmula antes mencionada cambiaría:

$$(2) C = c_a + cY^d T^L;^1$$

1 Fuente: formulado por el autor

En donde la  $cY^d$  incluye también el multiplicador “tiempo libre” ( $T^L$ ).

Finalmente la investigación de campo aplicada, para la demostración de la idea que se presenta, comprueba lo manifestado.

## Metodología

En función de la pregunta central de la investigación de campo: “En general, al disponer de mayor tiempo libre, ¿cree que gastaría más dinero?”, la metodología fue de tipo exploratoria descriptiva y analítica. El marco teórico se fundamenta en información secundaria basada en estudios de autores que con antelación han expuesto su criterio científico sobre la relación entre tiempo libre y consumo.

Para dar respuesta a la pregunta central, se aplicó una investigación de campo que permitió la recopilación de datos a través de la técnica de la encuesta longitudinal, para la cual se diseñó el cuestionario tomando en cuenta como punto central de consulta el incremento del tiempo libre y la relación con el consumo. Como universo estadístico se determinó la población del Distrito Metropolitano de Quito. El número de

personas que conformaron el universo superó los 100.000 habitantes y por eso se aplicó el sistema de muestreo aleatorio simple, con el principio de proporcionalidad, considerando que Quito tiene cuatro zonas con características propias como son norte, centro, sur y los valles de Tumbaco y de los Chillos.

Para determinar el tamaño óptimo de la muestra se aplicó el criterio de muestra finita, para lo cual se trabajó con una (Z) o grados de confianza del 95% un nivel de error aceptable de un 5% y un 50% de aceptación y rechazo, y se obtuvo un total de 385 encuestas.

Los individuos a ser consultados fueron tomados completamente al azar en cada uno de los lugares establecidos cuidando siempre el criterio de proporcionalidad.

El procesamiento de la información de campo se realizó a través del *software* estadístico del SPSS, el cual permitió medir en primera instancia la confiabilidad de las encuestas que fue positiva en un alto grado, y luego a través de cruce de variables conseguir los resultados que permitieron obtener las conclusiones y responder a la pregunta principal de la investigación.

TABLA 1. RESULTADOS

	Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	198	51,4	51,4	51,4
	Femenino	187	48,6	48,6	100,0
	Total	385	100,0	100,0	

Del total de personas consultadas, el 51,4% corresponde al género masculino y el 48,6% al femenino.

TABLA 2. EDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 23	96	24,9	24,9	24,9
	23 a 50	219	56,9	56,9	81,8
	>50	58	15,1	15,1	96,9
	No responde	12	3,1	3,1	100,0
	Total	385	100,0	100,0	

El mayor porcentaje, correspondiente al 56,4% de las personas consultadas, está en una edad comprendida entre los 23 y 50 años y en segundo lugar, con el 24,9%, entre los 18 y los 23 años.

**TABLA 3. GÉNERO\* ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE PARA USTED SU TIEMPO LIBRE? TABULACIÓN CRUZADA**

		Nivel de importancia				
		Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	
Género	Masculino	127	66	5	0	198
	Femenino	144	37	5	1	187
Total	271	103	10	1	385	

El 70,4% de los consultados considera muy importante el tiempo libre, mientras que al 26,8% les parece importante, y únicamente al 2,6% les parece poco importante.

**TABLA 4. GÉNERO\* ¿CÓMO CONSIDERA LA CANTIDAD DE TIEMPO LIBRE A SU DISPOSICIÓN? TABULACIÓN CRUZADA**

		Recuento			Total
		Cantidad de tiempo			
		Insuficiente	Suficiente	Más que suficiente	
Género	Masculino	72	104	22	198
	Femenino	87	85	15	187
Total	159	189	37	385	

Las mujeres dan mayor importancia al tiempo libre con el 53,1% frente al 42,9% de los varones.

**TABLA 5. GÉNERO\* ¿SE SIENTE SATISFECHO DE LA CANTIDAD DE TIEMPO LIBRE A SU DISPOSICIÓN? TABULACIÓN CRUZADA**

		Nivel de satisfacción		Total
		Sí	No	
Género	Masculino	125	73	198
	Femenino	93	94	187
Total		218	167	385

Al 49,1% de las personas consultadas le parece suficiente el tiempo libre del cual dispone, en tanto que al 41,3% le parece insuficiente y solo un pequeño porcentaje, igual al 9,6%, considera que su tiempo libre es más que suficiente.

**TABLA 6. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES OCUPA MAYORMENTE SU DÍA?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Trabajo	243	63,1	63,1	63,1
	Estudio	92	23,9	23,9	87,0
	Ocupaciones familiares	40	10,4	10,4	97,4
	Otros	3	,8	,8	98,2
	Trabajo y estudio	3	,8	,8	99,0
	Estudio y ocupaciones familiares	4	1,0	1,0	100,0
	Total	385	100,0	100,0	

Las actividades que actualmente ocupan el mayor tiempo en el día son el trabajo, con el 63,1%, seguido de los estudios, con el 23,9% y en tercer lugar las ocupaciones familiares con el 10,4%.

**TABLA 7. ¿CREE PODER DEDICAR BASTANTE TIEMPO A LAS ACTIVIDADES DE SU MAYOR INTERÉS (DIFERENTES DEL TRABAJO)?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Sí	202	52,5	52,5	52,5
	No	183	47,5	47,5	100,0
	Total	385	100,0	100,0	

El 52,5% de las personas consultadas admite que podría dedicar bastante tiempo a actividades de mayor interés fuera del horario de su trabajo.

**TABLA 8. SI SU RESPUESTA FUE “NO”, ¿CREE QUE ESTO DEPENDA MAYORMENTE DE UNA RENTA BAJA, O DE LA FALTA DE TIEMPO LIBRE?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Renta baja	69	17,9	17,9	17,9
	Falta de tiempo libre	122	31,7	31,7	49,6
	No contesta	3	,8	,8	50,4
	No aplica	191	49,6	49,6	100,0
	Total	385	100,0	100,0	

En cambio, quienes respondieron “no”, la razón de mayor peso es precisamente la falta de tiempo libre, como confirmado por el 62,9% de los entrevistados, mientras que el 35,6% afirma ser por una renta baja. Dentro del grupo de los que respondieron “por falta de tiempo libre” al preguntarles: “si tuvieran mayor tiempo libre a que otras actividades le gustaría dedicarse”, las respuestas son muy dispersas; sin embargo, agrupándolos en actividades que requieren algún tipo de consumo el 50,8% respondió que se dedicaría a este tipo de actividades, lo cual quiere decir que ellos incrementarían su consumo si existiera mayor tiempo libre. Este dato refuerza la respuesta a la pregunta principal de la investigación y confirma la correlación entre el tiempo libre y el consumo.



TABLA 9. ¿A CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES, ACTUALMENTE, DEDICA MAYORMENTE SU TIEMPO LIBRE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Actividades recreativas de Bajo Costo (lectura, escritura, actividad física, etcétera)	197	51,2	51,2	51,2
	Actividades recreativas de Alto Costo (Paseos, viajes, tratamientos estéticos, cursos en gimnasio, etcétera)	80	20,8	20,8	71,9
	Actividades que comportan un desempeño social (Voluntariado, obras de carácter religioso, etcétera)	26	6,8	6,8	78,7
	Buscando otras actividades laborales complementarias para generar mayores ingresos	65	16,9	16,9	95,6
	Otro	14	3,6	3,6	99,2
	No responde	3	,8	,8	100,0
	Total	385	100,0	100,0	

Al consultarles: “en la actualidad a que dedican mayormente su tiempo libre”, el 51,2% responde a actividades recreativas de bajo costo (lectura, escritura, actividad física) lo que representa aunque bajo un consumo, mientras que el 20,8% lo dedica a actividades recreativas de alto costo (paseos, viajes tratamientos estéticos, cursos en gimnasios, etcétera); situación que tiene relación directa con consumos importantes.

TABLA 10. EN GENERAL, AL DISPONER DE MAYOR TIEMPO LIBRE ¿CREE QUE GASTARÍA MÁS SU DINERO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	257	66,8	66,8	66,8
	No	128	33,2	33,2	100,0
	Total	385	100,0	100,0	

Los resultados de esta pregunta permiten definir, en términos adecuados, la base de la investigación propuesta: la relación que existe entre el tiempo libre y el consumo. Así se demuestra que si se dispusiera de mayor tiempo libre el 66,5% gastaría más dinero, frente a un 33,3% que manifiesta una opinión contraria. Por lo tanto esta respuesta responde con claridad a la pregunta principal de la investigación que nos permite

mediar la correlación positiva entre el tiempo libre y el consumo.

Finalmente la correlación estadística entre las preguntas: “en general al disponer de mayor tiempo libre cree que gastaría más su dinero” y la “importancia del tiempo libre” es del 21,9% por lo tanto es significativa y la investigación es totalmente válida.

## Conclusiones

La tesis del estudio realizado, sobre la necesidad de generar más tiempo libre para incrementar el consumo interno, está confirmada definitivamente por el estudio de campo efectuado. Se podría extender el estudio a nivel nacional, para

comprobar si los resultados conseguidos muestran variantes de tipo regionales. Si los estudios nacionales confirmasen la correlación, se evaluaría la forma de generar mayor tiempo libre en la sociedad con el fin de producir efectos positivos para la economía interna, mediante el aumento de los consumos.

## Referencias bibliográficas

- Åkerstedt, T. (2016). What work schedule characteristics constitute a problem to the individual? A representative study of Swedish shift workers. *Applied Ergonomics*, 320-325.
- Bown, C., Tovar, P. (2016). Preferential Liberalization, Antidumping, and Safeguards: Stumbling Block Evidence from MERCOSUR. *View at Publisher*, 262-294.
- Branson, R. (2014). *The Virgin Way: How to Listen, Learn, Laugh and Lead*. Londres: Virgin Books.
- Capgemini. (2008). *Smart working: The impact of work organization and job design*. Londres: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Casadesus-Masanell, R., Mitchell, J. (2006). Irizar in 2005. *Harvard Business School Case*.
- CEPAL. (2013). *Panorama Social de América Latina*. Santiago: Naciones Unidas.
- Comparison of U.S. and European Energy Consumption. *Center for economic and policy research*, pág. 4.
- DeVoe, S., Pfeffer, J. (2011). Time is tight: How higher economic value of 336 time increases feelings of time pressure. *Journal of Applied*.
- Donnel, J. M. (2016). The 1-hour workday. PubMed. *Pubmed*.
- Dowbor, L. (2009). *Economic Democracy*. Ptrópolis : Vozes.
- Emo A., Matthews G., Funke G. (2016). The slow and the furious: Anger, stress and risky passing in simulated traffic congestion. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 1-14.
- Forcadell, F. (2005). Democracy, cooperation and business success: The case of mondragón corporación cooperativa. *Journal of Business Ethics*, 255-274.
- Gobierno del Reino Unido. (05 de septiembre de 2016). *Legislation.gov*. Obtenido de Legislation.gov Web Site: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>
- Hernández, A. (2000). Acerca del ocio, del tiempo libre y de la animación sociocultural. *efdeportes/revista digital*.
- HR practices and office layout. *Evidence-based HRM*, 240-256.
- Huet, E. (7 de julio de 2014). Larry Page's Plan For People Whose Jobs Are Replaced By Tech: Work Less. *Forbes*.

- ILO. (2007). *Decent Working Time: Balancing Workers' Needs with Business Requirements*. Ginebra: ILO.
- INEC. (2016). *Índice de precios al Consumidor*. Quito: INEC.
- Iritzeta, A. (2001). Efectos de los Equipos de Trabajo Autogestionados (EQTA) y del Trabajo Individual sobre características grupales e individuales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 197-218.
- Jossa, B. (2005). *Macroeconomía elementare*. Padova: CEDAM.
- Keynes, J. (1930). *Economic Possibilities for our Grandchildren*. MIT press.
- Kivimaki, M. (31 de octubre de 2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The lancet*.
- Marx, K. (1867). *El capital*. Hamburgo.
- Mead, M. (1957). The pattern of leisure in contemporary American culture. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 11-15.
- Minello, N. (1983). *Impacto de una política de bienestar, cultura y recreación para los trabajadores promovida por el Estado*. Ciudad de México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Mogilner, C., Aaker, J. (2009). The time vs. money effect: Shifting product. *Journal of Consumer*, 277-291.
- Olavarrieta, J. (2005). *Irizar, análisis de su sistema de manufactura*. Ciudad de México : Universidad Iberoamericana.
- OMS. (1986). *Carta de Ottawa*. Ottawa: OMS.
- Raguseo, E., Gastaldi, L., Neirotti, P. (2016). Smart work: Supporting employees' flexibility through ICT,
- Ricci, Fidanza, Sacco, De Cesare, Ricci, Pimpinella, Giubilati, Suppi, Anzelmo, Tomei, Casale, Rosati. (2016). Work-related stress in healthcare workers. *Annali di Igiene*, 36-49.
- Rosnik, D., Weisbrot, M. (diciembre de 2006). *Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A comparison for US and European Energy Consumption*. Washington: Center for Economic and Policy Research.
- Sánchez. (2014). El tiempo libre, el ocio y la recreación y sus perspectivas epistemológicas. *efdeportes/revista digital*.
- Stanford, N. (2013). *Organization design: Engaging with change, second edition*. Taylor and Francis.
- Sushil. (2015). Creating Flexibility Through Technological and Attitudinal Change. *View at Publisher*, 309-311.
- Thomson, I., Bull, A. (2002). *La congestión del tránsito urbano: causas y consecuencias económicas y sociales*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Tulk, L., Muntreuil, S., Pierce, T., Pépin, M. (2016). Does parental work affect the psychological well-being and educational success of adolescents? *Community, Work and Family*, 80-102.