



Jonathan Duarte Reyes
Académico de Psicología
Universidad San Sebastián

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

TRABAJAR MENOS O MEJOR

PRODUCTIVIDAD, CALIDAD DE VIDA Y SALUD MENTAL: ALCANCES DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Hace ya algunas semanas se instaló la discusión acerca de la necesidad de reducir la jornada laboral. Pasar de 45 a 41 o 40 horas son las propuestas, que han enfrentado tanto al gobierno como a la oposición. Desde ambas veredas se plantean argumentos a favor y en contra.

Uno de los planteamientos señala como principal piedra de tope para la reducción de la jornada la productividad. En la otra vereda, el argumento central es la excesiva carga laboral a la que se ven expuestas las personas, con importantes consecuencias en su calidad de vida y salud mental.

Analicemos cada uno de estos puntos. Si nos enfocamos en la productividad, esta consiste en la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La finalidad de cualquier empresa es optimizar la productividad. Esta será la responsable de que se produzca la mayor cantidad de beneficio económico posible, además de que será la que posibilite todo tipo de mejoras y avances. En términos de empleados, la productividad es sinónimo de rendimiento y eficiencia.

En Chile desde la década del 2000 se observa una progresiva disminución de la productividad, la que según la Comisión Nacional de Productividad (2019) se podría explicar por la falta de competencia en los mercados locales. La OCDE ha destacado que el ambiente competitivo en Chile es débil respecto del resto de sus países miembros, traduciéndose en menores incentivos al emprendimiento y menor reasignación de recursos a las empresas más eficientes. De igual modo, otros factores que influyen conjuntamente a este magro desempeño son: la escasa adopción de tecnologías de información, la baja innovación, y que las prácticas de gestión que realizan las empresas en Chile están por debajo del promedio de la OCDE.

Trastornos de adaptación

Por otra parte, en relación con la salud mental de las personas empleadas, se observa que en las denuncias calificadas como enfermedad profesional (enfermedad con incapacidad temporal y/o permanente), el diagnóstico más frecuente en 2017 corresponde a trastornos de adaptación (salud mental, 44% del total de casos de enfermedad profesional). Lo anterior presenta importantes di-

Las organizaciones están llamadas a propiciar las condiciones para la revisión de los procesos productivos, a incentivar y retener el talento y a revisar las condiciones laborales que podrían constituirse en factores de riesgo psicosocial



ferencias de género, en el caso de los hombres 45% correspondió a enfermedades de salud mental, mientras que en las mujeres alcanza el 69% (SUSESO, 2018).

En la misma línea, cuando se intenta profundizar en los factores que influyen en estas cifras, el estudio realizado por la Superintendencia de Seguridad Social (2017), muestra resultados sobre la aplicación del IS-TAS-21, instrumento oficial para evaluar el riesgo psicosocial.

Una de las conclusiones de este estudio es que, las organizaciones pequeñas presentan riesgo bajo, el cual se concentra en las dimensiones Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo y Exigencias Psicológicas. Esto puede indicar que en estos lugares los trabajadores tienen un mucho mayor control de su trabajo y las exigencias probablemente sean más ajustadas a las capacidades individuales. Una hipótesis es que en estas organizaciones existe una relación mucho más

personalizada con los jefes y/o dueños (que en la mayoría de los casos coinciden en la misma persona). Esta relación se pierde en los lugares de trabajo con más trabajadores y probablemente empeoren los factores psicosociales.

Mujeres más afectadas

En la vereda opuesta, llama la atención que en la mayor parte de las subdimensiones de riesgo psicosocial significativo es para las mujeres. En

particular el riesgo alto en las subdimensiones Preocupación por las Tareas Domésticas y Exigencias Emocionales. Pero hay que agregar que en el resto de las subdimensiones, la diferencia también es significativa para las mujeres, por ejemplo, en las subdimensiones Influencia (posibilidad de controlar el propio trabajo), Control del Tiempo, Posibilidades de Desarrollo, Calidad de Liderazgo, Claridad de Rol, Relación con los Superiores y con los Compañeros. Esto daría cuenta que las mujeres se encuentran en una posición de mayor sometimiento en el trabajo, con escasa latitud de decisión, con peores condiciones de liderazgo y posibilidades de desarrollo que los hombres. Las diferencias de género no solo se dan en el ámbito de la doble presencia, sino que más bien se trata de un problema amplio para las organizaciones y que debe ser abordado desde un espacio organizacional (SUSESO, 2017).

De esta discusión se desprende con claridad que son las organizaciones, y especialmente la gestión de recursos humanos un actor relevante. Es la llamada a propiciar las condiciones para la revisión de los procesos productivos, de incentivar y retener el talento, fundamento de la innovación, y de revisar las condiciones laborales que podrían constituirse en factores de riesgo psicosocial. Tanto es así que, al consultar las principales tendencias en Recursos Humanos para este año, en los primeros lugares está Empleados al Centro, la experiencia del colaborador en la gestión del cambio y la transformación de los puestos de trabajo. Todo lo anterior muy vinculado con las nuevas tecnologías. Finalmente, ya existe un acuerdo tácito acerca de la reducción de la jornada laboral. Lo que importa ahora es discutir sobre la conciliación entre el incremento de la productividad y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores.