



Impacto de la futura reducción de horario laboral en el desempeño de los colaboradores chilenos

por Rafael Paredes Carrasco

1. Introducción

Con la masificación de las nuevas formas de trabajar, los mercados laborales de economías más avanzadas han tirado la carreta de esta tendencia hacia los países en vías de desarrollo o ya estando en este segundo nivel; ejemplo de esto OCDE, 2019; OIT, 2015.

Estas transformaciones tienen impactos significativos en la protección social, en términos de cobertura, como la sostenibilidad financiera.

Hay una nueva estructura organizacional según la bibliografía y las tendencias empresariales. Existe la Gerencia del Entorno Laboral Saludable o en su sigla ELS, según la OMS (1999)¹. Al interior de las empresas genera bienestar y motivación si los recursos son bien manejados.

La OMS planteó estrategias que ayudan a gerencias a las organizaciones, estas son: el ambiente físico, el entorno psicosocial, recursos personales de salud y la participación comunitaria.

El objetivo de este trabajo es describir los factores que influyen en el desempeño de los colaboradores en Chile y que se deben considerar al momento de ajustar la reducción de horario laboral, de forma legal.

2. Desarrollo

Las empresas chilenas tendrán que comenzar a reducir de forma gradual el horario laboral de 45 horas en total a la semana, para empleos regulares, pero sería conveniente identificar los factores que potencian y deterioran el rendimiento del trabajador.

2.1 Posibilidades de disponibilidad y alejamiento anímico

La jerarquía progresiva de las nuevas formas de empleo se explica porque el modelo de empleo tradicionalista está cayendo como consecuencia de los cambios disruptivos de la tecnología. Por otra parte, el incremento de las nuevas oportunidades laborales que se ofertan y se demandan, ayudan a estos cambios.

¹ <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.5>

La digitalización de las organizaciones trae consigo una disminución importante de los costes de transacción. Lo que trae como consecuencia la reducción del personal basado en el concepto de optimización² extrema.

Para el mercado, esto es una revolución al tratar de definir las variables: trabajo a horario completo – actualmente 45 horas semanales en Chile – y la ubicación geográfica del empleador.

Las tendencias al parecer siguen su curso, porque los datos europeos señalan que la proporción entre los trabajadores a tiempo completo y con contrato indefinido, siguen a la baja. Por ahora, sólo se puede señalar que existen trabajadores independientes y otros, contratados a: tiempo indefinido, fijo, y en práctica profesional, para el sector privado chileno. Para el sector público a dichas clasificaciones se le suman: a contrata y por honorarios. Aunque este último no cumple con las características para asumir que hay un contrato formal de trabajo, pero sujeto a la evaluación casuística.

En el año 2019 se hizo una investigación que arrojó que cerca del 60% de los trabajadores estaban contratado con un horario laboral completo. Lo cual, apunta a los resultados atípicos (OCDE, 2019). Aunque también debemos considerar las crisis económicas mundiales, lo cual creó contratos de trabajos cortos o la contratación de mano de obra por medio de terceros.

Otra tendencia, es el aumento de la jornada parcial. Lo que responde a factores sociológicos, que no tienen que ver con la tecnología o la forma productiva. En el mundo anglosajón es una práctica habitual; la cronificación del trabajo por pedido.

La cantidad de trabajadores autónomos, pero dependientes de un jefe, tiende a aumentar, también se hace más visible el concepto “falso trabajador autónomo” que se caracteriza por las instrucciones del empleador. Esta figura cambia por “el trabajador de plataforma”, según lo señalado por Eurofound (2015). Finalmente, los contratos parciales no deseados o los contratos con cero horas o menos de veinte horas, seguirán en aumento.

La tecnología y los cambios productivos principalmente desde la cadena de valor interconectada gracias a la red y a las nubes con datos e información.

El cambio más importante tiene que ver con el nomadismo laboral, que cuestiona el modelo tradicional de empleo al querer saber la ubicación exacta del colaborador que podría tener más de un trabajo.

La movilidad internacional también es algo que debe ser analizado porque la portabilidad de derechos y obligaciones no es tan escalable como se piensa.

Por último, se incrementa la movilidad funcional. Los procesos algorítmicos facilitan simplificar las tareas rutinarias. Por otro lado, la inteligencia artificial tiende a premiar las labores más tecnológicas, la innovación y las habilidades relacionales, no sustituibles por la máquina.

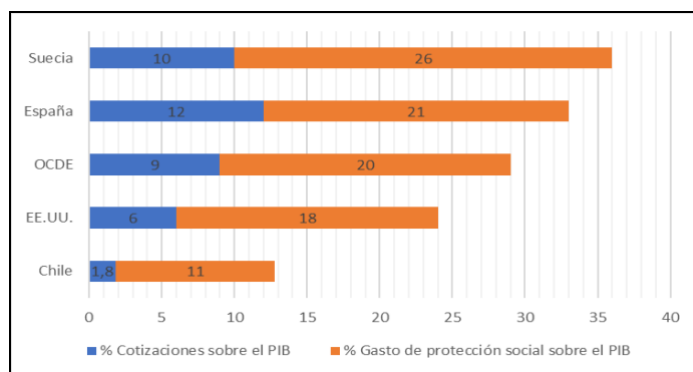
La automatización modifica la demanda laboral, modificando las competencias que se requieren y de generar ansiedad en la mano de obra o el poder laboral de los países. Este es un factor importante por considerar para el diseño de la protección laboral.

² Aunque es un concepto más aplicable a las matemáticas. Podemos señalar que es un método para determinar los importes de las variables que conjugan en un proceso para que el resultado sea el mejor posible.

También hay que considerar los desafíos para la protección social de los actuales trabajadores y el de las nuevas generaciones, que son aún más exigentes.

En muchos países, entre ellos Chile, el financiamiento del sistema de salud de protección social depende de las cotizaciones de los trabajadores de forma personal. La presente gráfica, tiene algunos alcances (sin el fin de hacer un análisis sociopolítico).

Gráfico 1. Contribuciones a la seguridad social y gastos del año 2018.



Fuente: Elaboración propia.

Es claro que la data de la cantidad de países es pequeña, pero es importante hacer algunas comparaciones con algunas naciones que están en la media y en los extremos. También es relevante compararse con la OCDE, puesto que es una tendencia a considerar. Chile cotiza menos del 2% sobre su Producto Interno Bruto (PIB), muy alejado del promedio de la OCDE (9%) y aún más de un país que también comparte el idioma; España con un 12%. El Estado de Chile hasta hace cuatro años atrás mantenía un 11% en el ítem presupuestario llamado gasto de protección social al compararlo con su PIB. La OCDE casi lo dobla en esta variable. Al tratar de asociar estas variables, nos damos cuenta de que Suecia es un país que se destaca, pero tiene una realidad diferente. Con estos datos preliminares, se podría estudiar el rediseño de nuevas políticas asociadas al gasto de protección social chileno, considerando la edad promedio de la camada de trabajadores vigentes y los continuos reparos sociales evidenciadas por disturbios y manifestaciones sociales.

En resumen, el proceso de destrucción masiva que apunta al cambio tecnológico trae consigo la movilidad laboral que debe ser acompañada por la protección social.

2.3 Gerencia en los indicadores del Entorno laboral Saludable.

La OMS definió un entorno saludable aquel en que trabajadores y jefes colaboran a la mejora continua para promover la salud, seguridad, bienestar y la sostenibilidad en el trabajo. Según López et. al. (2022) se encontraron 49 artículos en que se mencionan diferentes tipos de indicadores con un porcentaje de distribución que varía entre el 63% al 100%. Estos indicadores son los siguientes:

- Ambiente físico del trabajo.
- Entorno psicosocial del trabajo.
- Recurso personal de salud.
- Compromiso de la empresa en la comunidad.

La colaboración general de la entidad comprende las actividades, el conocimiento y otros recursos que la empresa proporciona a la comunidad.

El modelo ELS propuesto por la OMS, tiene como propósito mejorar los procesos que ayuden al cuidado y la salud de los colaboradores, no se implementa en una modalidad completa en los países de Latinoamérica, dado que para esta Zona, se privilegian intervenciones que buscan el amparo de hábitos saludables, alimentación y deporte, que en un superior régimen favorecen el fomento y cuidado de la salud, refugio adentro del ambiente laboral, pero no se propende por el progreso de una civilización de la prevención que enmarque el tenor, profesional, hogareño y comunitario. Por último. Los estudios de gerencia y administración en el área de la salud se han ido fortaleciendo en los últimos 25 años según Eisenberg (2001).

3. Discusión y conclusiones

La implementación de un modelo de políticas de recursos humanos sobre ELS es clave para adaptarse a la nueva realidad laboral en términos de la jornada laboral disminuida en empresas visionarias y por disminuir en las entidades que esperar que se baje primero la cortina legal al respecto.

Este trabajo presenta como limitancia el no considerar las opiniones de los referentes de las empresas chilenas, pero se basa en el estudio de la literatura existente de los últimos años.

Para terminar, comparto algunas preguntas para la discusión:

- ¿Dónde veríamos esto en el mundo real? La aplicación de indicadores de la OMS puede ser puestos a prueba en cualquier entidad pública o empresa privada, independiente del tamaño, estructura jurídica o actividad de negocio a la que se dedique.
- ¿Cuándo es aceptable la reducción laboral sin disminución del rendimiento organizacional? En cualquier momento, lo importante es adecuar los procesos, generar un proceso oportuno de indicadores de gestión del personal y lógicamente, monitorear estos últimos, para buscar la mejor fórmula y así lograr que la entidad pueda mostrar un incremento económico y un mayor aporte en lo social.
- ¿Por qué lo que se plantea es una complicación? Es un problema porque las empresas en Chile deberán subirse al barco y si no ajustan su administración, sufrirán las consecuencias. Estos efectos pueden ser: aumento del costo por área, incremento de las horas extraordinarias, necesidad de contratar nuevos colaboradores para cubrir los turnos, pérdidas en la capacidad de negociación ante los sindicatos, caída de la rentabilidad de las empresas, entre otras.

La protección social es sin duda, uno de los caminos en que se debe aún transitar. Lo cual facilita la adaptación a la tan bullada economía de mercado en Chile.

Las nuevas tecnologías presentan grandes desafíos en la adaptación de los contratos y la cantidad de trabajo y rendimiento asociado a los colaboradores. Todo esto, trae consigo oportunidades y desafíos como la sostenibilidad financiera de las empresas o la suficiencia de las prestaciones laborales, en todos los países.

Los países empiezan a reaccionar ante la portabilidad laboral, pero en Chile, no hay evidencia robusta al respecto, desde hace décadas.

Los indicadores más estudiados son el ambiente físico del trabajo y el entorno psicosocial del trabajo. Lo cual, deja en evidencia una brecha importante por estudiar en los demás indicadores por

parte de los investigadores y las personas que están preocupados en aportar en políticas públicas al respecto.

Rafael Paredes-Carrasco

Doctorando en ADE en la Univ. Pablo de Olavide, de Sevilla

Editor de la Revista Internacional AFRM, de EE.UU.

Profesor Adjunto

Departamento de Contabilidad y Auditoría

Universidad de Santiago de Chile

luis.paredes@usach.cl

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.