

Opinión

Rodrigo Correa



*Psicólogo laboral y fundador de
Valora People*

El Desafío de una nueva jornada laboral

La llegada de abril nos pone frente a un espejo como sociedad laboral. Pasar de 44 a 42 horas no es un simple ajuste de planilla, sino que una prueba de fuego para nuestra agilidad organizacional. Si bien el espíritu de la ley es la necesaria: conciliación vida laboral-familia, un pilar del bienestar que siempre hemos defendido, el éxito de esta transición depende de cómo gestionamos la “moneda” más valiosa que tenemos: el tiempo.

El gran riesgo de reducir la jornada laboral es intentar “meter” la misma carga de trabajo, hecha de la misma forma, en menos horas. Eso solo genera estrés y agotamiento. Con eso empeora el bienestar y el clima organizacional. Hoy, nuestra competencia clave es la administración o gestión del tiempo. Debemos transitar desde una cultura de “estar presentes” a una de “ser efectivos”. La agilidad no es correr más rápido, es eliminar los procesos que no agregan valor como el exceso de reuniones y reportes que, muchas veces, son innecesarios.

Para las empresas más pequeñas, donde cada colaborador cumple múltiples roles, el desafío es mayor. Aquí, la flexibilidad no es un beneficio, sino una estrategia de producción. Las pymes necesitan líderes que sepan priorizar lo crítico. No podemos pedirle a un equipo pequeño que produzca lo mismo si no rediseñamos el flujo de trabajo. La ley es una buena medida, pero si no viene acompañada de un cambio en el estilo de liderazgo, el costo lo pagará el clima laboral.

Estamos en una era privilegiada: la incorporación de tecnología e Inteligencia Artificial no debe verse como una amenaza al empleo, sino como el habilitador que nos permitirá cumplir la ley sin perder competitividad. Si una herramienta nos permite automatizar lo repetitivo, ganamos esos minutos que hoy la ley nos pide devolver a la vida personal. La tecnología es el puente entre la reducción horaria y la sostenibilidad del negocio.

El sueño de una mejor calidad de vida para los trabajadores es posible, pero requiere la disciplina profesional de revisar nuestros métodos, de formarnos en nuevas competencias y de entender que la eficiencia es, en última instancia, un acto de respeto hacia nuestro propio tiempo y el de los demás.