



Columna

*Verónica Pizarro,*  
Académica Departamento de Control de Gestión y  
Sistemas de Información  
Facultad de Economía y Negocios  
Universidad de Chile



## El desafío invisible de las 42 horas

La reducción de la jornada laboral de 44 a 42 horas en Chile ha sido presentada, con razón, como un avance en calidad de vida. Tener más tiempo para la familia, el descanso o simplemente para vivir mejor es una aspiración legítima. Pero, como ocurre con muchas políticas públicas, su impacto no es homogéneo, y hay efectos menos visibles que vale la pena poner sobre la mesa.

Cuando miramos esta medida desde la perspectiva de los costos, tema que trabajo hace años en la formación de futuros profesionales, aparece una primera tensión evidente: si el salario se mantiene, pero las horas disminuyen, el costo por hora trabajada aumenta. Aunque parece un ajuste menor en el papel, tiene implicancias concretas, especialmente para quienes emprenden.

En Chile, donde una parte importante de las empresas son pequeñas o medianas, muchas operan con estructuras de costos ajustadas y baja capacidad de absorber incrementos. Para ellas, esta reducción no es solo un cambio en la jornada, sino una presión directa que, en algunos casos, puede comprometer su viabilidad. Implicará reorganizar turnos, contratar apoyo adicional o simplemente hacer más en menos tiempo. Y no todos tienen las herramientas para lograrlo.

Aquí aparece un punto clave: la productividad. La promesa implícita de una jornada más corta es que trabajaremos mejor en menos tiempo. Y eso puede ser cierto, pero no ocurre automáticamente. Requiere gestión, inversión en procesos, tecnología y, sobre todo, formación. No basta con reducir horas; hay que transformar la forma en que trabajamos. De hecho, informes de la OCDE advierten que la productividad laboral en Chile se mantiene por debajo del promedio de los países desarro-

llados, evidenciando brechas estructurales que no se corrigen solo reduciendo horas.

Desde el lado de los trabajadores, los beneficios son claros y necesarios. Más tiempo personal puede traducirse en mejor salud mental, mayor bienestar y, potencialmente, mayor compromiso laboral. Pero también hay riesgos que no debemos ignorar. Si la carga de trabajo no se ajusta, lo que puede ocurrir es una intensificación del ritmo laboral: hacer lo mismo en menos tiempo, con más presión y menos pausas reales.

Además, en sectores donde los ingresos dependen de horas trabajadas o de variables asociadas al tiempo, la reducción podría tener efectos indirectos en los ingresos. No es un escenario generalizado, pero sí relevante en ciertos contextos.

Por eso, más que discutir si la medida es buena o mala, la pregunta de fondo es cómo la implementamos. Porque una política que busca mejorar la calidad de vida no puede, al mismo tiempo, poner en riesgo a quienes generan empleo.

En mi experiencia trabajando con estudiantes y emprendedores a través de metodologías de aprendizaje y servicio, he visto de cerca cómo las pequeñas unidades productivas enfrentan estos cambios: con creatividad y compromiso, pero también con limitaciones reales. Ahí es donde la política pública debe acompañar, con apoyo a la gestión, capacitación, digitalización y una comprensión más fina de las distintas realidades productivas.

Reducir la jornada laboral es, sin duda, un avance. Pero su éxito no se mide solo en horas menos, sino en cómo logramos equilibrar bienestar y sostenibilidad. Porque, al final, no se trata solo de trabajar menos, sino de trabajar mejor, sin dejar a nadie atrás.