LITORALPRESS

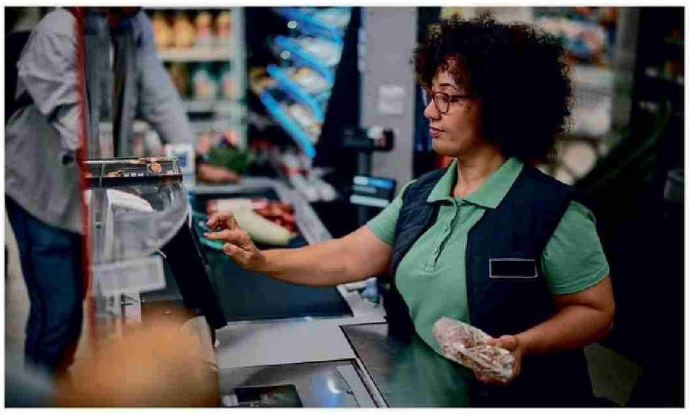
Fecha: 30-04-2026
Medio: La Estrella de Antofagasta
Supl. : La Estrella de Antofagasta - Edición Especial
Tipo: Noticia general
Título: Reducción de la jornada laboral a 42 horas: redefiniendo la productividad y el talento en Chile

Pág. : 4
Cm2: 315,8

Tiraje: 6.200
Lectoría: 28.739
Favorabilidad: No Definida

Reducción de la jornada laboral a 42 horas: redefiniendo la productividad y el talento en Chile

En el marco de la Ley de 40 horas, la reducción a 42 horas el pasado 26 de abril marcó el inicio de una nueva etapa, donde el éxito no dependerá solo de la regulación, sino de la capacidad de adaptación de todo el ecosistema laboral.



El pasado 26 de abril, se redujo la jornada laboral a 42 horas -esto en el marco de la llamada Ley de 40 horas-, un punto de inflexión que trasciende lo normativo y exige a las organizaciones una rápida reconfiguración de sus modelos de trabajo, integrando los recientes dictámenes y ajustando su operación a un nuevo estándar.

Frente a este panorama, Rodrigo Jeldres, CFO para Randstad Chile, expresa que "más que un ajuste en el registro de asistencia, estamos ante una reingeniería estructural del contrato social y productivo. La reducción de la jornada a 42 horas es el catalizador para que las organizaciones abandonen la cultura del presentismo y migren hacia modelos de alto desempeño basados en resultados. En este nuevo escenario, la eficiencia operativa y la experiencia del talento dejan de ser variables aisladas para convertirse en un sólo indicador de competitividad".

De la norma a la estrategia

Para que esta transición sea sostenible (considerando que en 2028 es el plazo para implementar las 40 horas), en Randstad -compañía de recursos humanos de nivel global- advierten que no basta con cumplir la ley. El desafío está en transformar este cambio en una ventaja competitiva, mediante una adaptación estratégica del modelo laboral.

En las empresas:

- Evolucionar hacia la gestión por objetivos: ante las nuevas restricciones del Art. 22, la disponibilidad horaria cede su lugar al cumplimiento de metas estratégicas. El éxito ya no se mide en horas de oficina, sino en la capacidad de generar impacto y resultados concretos.
- Rediseñar la ingeniería de turnos: en sectores donde la presencialidad es ineludible, la clave está en la planificación estratégica de horarios y la eliminación de tiempos muertos para absorber la reducción de jornada sin impactar el servicio al cliente o la línea de producción.
- Invertir en formación y upskilling: con un 57% de los líderes proyectándolo como prioridad, el desarrollo de nuevas competencias es la única vía para elevar la productividad y compensar la reducción de la jornada sin sacrificar la rentabilidad.
- Impulsar flexibilidad real: más que un beneficio, el 32% de las compañías ya la integra como un pilar de su propuesta de valor. La flexibilidad es hoy el imán de talento más potente para construir equipos de alto desempeño y compromiso.
- Comunicar con transparencia: la gestión de expectativas en temas críticos, como la colación y la nueva distribución horaria, es fundamental para resguardar el clima laboral y asegurar una transición armónica hacia el nuevo marco legal.

En los trabajadores

- Optimizar el uso del tiempo: la reducción de la jornada es una invitación a eliminar procesos redundantes. Menos horas exigen un mayor foco y productividad personal, priorizando el trabajo profundo (deep work) para generar el mismo impacto en una ventana de tiempo más acotada.
- Adoptar tecnología: la automatización y la IA serán aliados clave para delegar tareas rutinarias y de bajo valor. Integrar estas herramientas no es opcional; es la vía para potenciar el talento humano y liberar espacio para la creatividad y la estrategia.
- Participar activamente en la definición de esquemas laborales: el éxito de "La Gran Adaptación" no se impone, se cocrea. El diálogo será fundamental para diseñar jornadas que armonicen los objetivos del negocio con un bienestar personal sostenible.