



Más allá del tiempo:

Mejorar la salud mental de los trabajadores tras la puesta en marcha de la Ley de 40 horas

En la primera etapa la normativa establece que se debe disminuir a 44 las horas trabajadas, con un plazo de 5 años para alcanzar las 40 horas.

Por: **Rodrigo M. Ancamil**

➔ Ya está en marcha la implementación de la Ley de las 40 horas en Chile, normativa que reduce la jornada laboral de los trabajadores regulados por el Código del Trabajo. En su primera semana son millones los trabajadores que han tenido que adaptarse a la nueva normativa, que busca generar un impacto positivo entre los colaboradores al tener más tiempo para disfrutar de sus intereses o de compartir con sus seres queridos.

Esto tras un alto índice de estrés laboral entre los chilenos, problemática evidenciada en el estudio Burnout 2023, del portal de trabajo Laborum.com, que reveló que el 92% de los trabajadores declaró sentirse agotado. "El exceso de trabajo no solo afecta la productividad, sino que también tiene un impacto profundo en la salud mental y física de los trabajadores. El exceso de estrés, ansiedad y el agotamiento emocional son consecuencias graves que están asociadas a largas jornadas laborales", indica Bárbara Cisterna, psicóloga y directora de Outsourcing, Randstad Chile.

A esto, la experta agrega que el exceso de trabajo puede llevar a cambios adversos en el estilo de vida de los trabajadores, como la falta de tiempo para el ejercicio, una inadecuada alimentación e incluso el consumo de sustancias nocivas para hacer frente a la presión laboral.

En ese sentido, en caso de enfermedades mentales provocadas por el estrés u otras situaciones en el área laboral, las mutuales puede ser un apoyo importante. Para esto el trabajador debe denunciar la enfermedad profesional a la mutual, y ser evaluado por un

médico y psicólogo. En el proceso, la mutual realizará una evaluación de las condiciones de trabajo o entrevistará a otros trabajadores de la empresa. Un comité realiza la calificación, para luego entregar los resultados. Si el resultado de su estudio de la calificación de origen es laboral, su mutualidad deberá prescribir y verificar medidas de control de riesgo, esto puede implicar una readecuación o cambio de su puesto de trabajo.

En ese contexto, ante la reducción de la jornada laboral, el psicólogo organizacional y académico de la Facultad de Psicología y Humanidades de la Universidad San Sebastián (USS), Rodrigo Pardo, prevé los impactos positivos que esto podría tener en los colaboradores, como disminución de ansiedad y estrés laboral; procesos laborales más eficientes; disminución de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y licencias

“La ley de 40 horas está reconfigurando el mundo laboral, y se espera que tenga un impacto significativo a largo plazo. Entre ellos, se prevé una mejora notable en la calidad de vida de los trabajadores, ya que tendrán más tiempo para el descanso, disfrutar con sus familias y participar en actividades fuera del trabajo”, Bárbara Cisterna, psicóloga y directora de Outsourcing, Randstad Chile.

médicas; mayor engagement laboral y compromiso organizacional; menor rotación de personal; mayor conciliación entre el trabajo y la vida familiar/personal; mayor satisfacción y fidelización de clientes, y mayor desarrollo financiero de la industria del ocio y entretenimiento.

Sin embargo, existe un aspecto clave a considerar con la nueva ley. Con la reducción de la jornada, han surgido cuestionamientos respecto a la productividad y la eficiencia, aspectos que, según explica Pardo deben evaluarse de forma previa para asegurar el compromiso y participación tanto de líderes como de trabajadores.

“Todo cambio organizacional se debe planificar bien en sus aspectos técnicos y sociales, y de preferencia implementarse con gradualidad mediante intervenciones piloto”, explica Pardo. “De lo contrario se pone en riesgo no sólo la productividad y la eficiencia, sino el futuro de la empresa”.

Previamente a una reducción de jornada, el especialista recomienda que cada equipo identifique las metas y resultados críticos que deberá cumplir, distinguiendo lo crucial de lo deseable para poder establecer prioridades que resguarden la satisfacción del cliente. Los líderes de cada equipo deberán lograr el compromiso de los colaboradores para garantizar el cumplimiento de metas, manteniendo los estándares de calidad y seguridad dentro de jornadas que pueden ir reduciendo gradualmente. Pardo señala que “es importante que las empresas realicen intervenciones piloto como (1) mapear procesos y roles dentro de los equipos, para (2) identificar incongruencias entre lo esperado y los desempeños reales, junto con (3) incongruencias entre lo formal y lo informal en las actividades de la organización y con esto, diseñar participativamente el mejoramiento continuo para el logro de metas”.

RIESGOS DE TRABAJAR EN EXCESO

- Fatiga física, visual y mental cuando no se programa descansos preventivos de 5-10 minutos para realizar pausas saludables.
- Incremento de errores u omisiones que provocan ineficiencias en los procesos laborales.
- Desgaste emocional y escasa tolerancia para resolver conflictos en atención de clientes.
- Mayor ansiedad y estrés crónico que ocasionan otros problemas de salud y aumenta las licencias médicas.
- Mayor riesgo de accidentes con daño a las personas y pérdidas materiales en equipamiento o instalaciones.
- Mayor riesgo de doble presencia cuando la persona no se concentra en el trabajo debido a escasa conciliación trabajo/familia.
- Menor engagement laboral, menor compromiso organizacional y mayor rotación de personal que provoca costos adicionales por reclutamiento, selección y capacitación.
- En casos extremos cuando la exposición prolongada a factores estresantes excede los recursos de afrontamiento de la persona, termina ocasionando Síndrome Burnout, que entre sus síntomas están: agotamiento, despersonalización (“endurecerse” tratando a los clientes como meros objetos) y sensación crónica de ineficacia y falta de propósito en el trabajo.