



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

Proyecto 40 horas flexible

La Tercera
23 de diciembre 2019

Las personas están enfrentando nuevos retos en el balance trabajo y familia. La nueva demografía de la fuerza laboral, con individuos que se casan y tienen hijos más tarde, con personas con expectativas de vida más altas y más mujeres en la fuerza laboral (como también más educadas), con más inmigrantes, etc. han provocado cambios y desafíos tanto en el hogar, como en el trabajo. Por ejemplo, muchos empleados no solo tienen que cuidar a sus hijos, sino también a sus padres.

Por otra parte, en el mundo de hoy, dinámico, competitivo y desafiante, las organizaciones se han dado cuenta que crear políticas “talla única” ya no son eficientes y que cada vez son más difíciles de implementar, dada la diversidad en la fuerza laboral.

¿Cómo satisfacer las necesidades del negocio y de los trabajadores, si el mundo les exige a los negocios adaptabilidad y los empleados tienen necesidades cada vez más diversas? Es aquí donde aparecen los acuerdos de flexibilidad, los cuales son herramientas para unir las necesidades del negocio con las necesidades de las personas.

En Chile, tenemos una oportunidad única de fomentar estos acuerdos que promueven tanto la productividad de las empresas, como la satisfacción de balance trabajo y familia de los colaboradores, y esta oportunidad es el proyecto de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales que actualmente se está discutiendo.

Este plan puede generar un gran cambio si en su implementación permite acuerdos de flexibilidad. Estos podrían ser, por ejemplo, que tome en cuenta las horas trabajadas por mes y no por semanas, permitiendo que el empleado y el empleador acuerden la distribución de las horas durante el mes. También, que se pueda trabajar cuatro en vez de cinco días en la semana, por nombrar algunas alternativas.

Los acuerdos de flexibilidad tienen múltiples efectos favorables, tales como el impacto positivo en el desempeño de los trabajadores y en su motivación.

Por otra parte, se generan resultados positivos en los recursos que destinamos a la organización (como energía e ideas) y se reducen las conductas que puedan poner en riesgo los resultados de la empresa (como los comportamientos desviados).

Uno de los componentes fundamentales del impacto positivo de los acuerdos de flexibilidad es justamente unir las necesidades del trabajador con las del negocio, para esto se necesita flexibilidad y no rigidez. Tenemos una gran oportunidad, no la desaprovechemos.