

Reducir eficientemente las jornadas laborales en MIPYMES y grandes empresas de Ecatepec.

Efficiently reduce working hours in SMEs and large companies in Ecatepec.

González Hernández, José de Jesús*, Fierro Rosales, Laura**,
Vázquez Ibarra, Irene***, López Espinosa, Irma****

*Doctor en Alta Dirección (Universidad ETAC). Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. México. Email: jose.gonzalez@uneve.edu.mx, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6978-3511>.

**Doctora en Educación (Colegio de Estudios Superiores Rubinstein). Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. México. Email: laurafierro@uneve.edu.mx, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5423-0027>.

***Doctora en Dirección de Organizaciones (Universidad del Distrito Federal). Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. México. Email: irenevazquez@uneve.edu.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8399-9977>.

****Doctora en Derecho Civil (Centro de Estudios Superiores de Ciencias Jurídicas y Criminológicas). Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. México. Email: irma.lopez@uneve.edu.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1646-0023>.

Correo para recibir correspondencia:

José de Jesús González Hernández
jose.gonzalez@uneve.edu.mx

RESUMEN

OBJETIVO: Analizar la reforma en vigor a la Ley Federal de Trabajo en México sobre reducir la jornada laboral a los trabajadores de las MIPYMES, generando mayor impacto y beneficios compartidos en empresas del municipio de Ecatepec.

MATERIAL Y MÉTODO: Se realiza a través de un cuestionario con 10 preguntas. Su aplicación fue vía telefónica. Es una investigación exploratoria de tipo cuantitativo; el estudio a desarrollar es el analítico. Se aplicaron 147 cuestionarios a las MIPYMES, donde se consideró a 235 empresas repartidos de la siguiente manera: 30 en microempresas, 40 en pequeñas, 43 en medianas y 34 en grandes empresas.

RESULTADOS: El 83 % de las empresas están de acuerdo con mejorar sus procesos para aceptar la reducción a la jornada laboral. El 93% de las empresas coinciden que con menos estrés se logrará reducir los accidentes y las enfermedades. El 100 % de las empresas consideran que, al reducir la jornada laboral, los trabajadores adoptarían mayor identidad con ellas.

CONCLUSIONES: Reducir la jornada laboral puede realizarse de manera planificada, sin generar un retroceso empresarial o problema, solo tendrán que capacitar y mejorar sus métodos de trabajo, permitiéndoles ser más productivos.

PALABRAS CLAVE: ley, trabajo, jornada laboral, empresas, horarios.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To analyze the current reform to the Federal Labor Law in Mexico regarding reducing the working day for workers in SMEs, generating greater impact and shared benefits in companies in the municipality of Ecatepec.

MATERIAL AND METHOD: The study was conducted using a 10-question questionnaire administered by telephone. It was an exploratory quantitative study, employing an analytical approach. A total of 147 questionnaires were administered in SMEs, 235 companies were considered, distributed as follows: 30 in micro-enterprises, 40 in small, 43 in medium and 34 in large companies.

RESULTS: In 83% of the companies agree that improving their processes to accommodate reduced working hours is necessary. In 93% of the companies agree that less stress will lead to a reduction in accidents and illnesses. In 100% of the companies believe that reducing working hours will foster a stronger sense of belonging among employees.

CONCLUSIONS: Reducing the working hour-day can be done in a planned way, without causing a business setback or problem; they will only have to train and improve their working methods, thus allowing them to be more productive.

KEYWORDS: law, work, working day, companies, schedules.

La investigación surge ante la necesidad de identificar la aceptación por parte de las empresas a la reducción de las jornadas laborales de 48 a 40 horas en México, y si están dispuestas a recibir ayuda por parte de las Universidades a través de capacitación sobre cómo mejorar y reducir los métodos y procesos de trabajo tan extensos, y sus repercusiones en los trabajadores de las MIPYMES y grandes empresas del municipio de Ecatepec de Morelos.

El problema de las jornadas laborales extensas es por la falta de modificación en la normatividad del Gobierno y que se aplique de forma correcta, de igual manera que las empresas se comprometan a mantener informados a los trabajadores sobre los temas que tienen que ver con las mismas.

Tal como se explica Soto (2024):

En junio de 2024 entró en vigor, luego de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, entre las modificaciones se incluyó las jornadas de trabajo superiores al límite establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) como explotación laboral.

Es importante que las empresas aclaren dudas sobre qué se debe cumplir en el marco legal, que les permita evitar incumplimientos ante la Ley Federal del Trabajo, pero también es importante que los trabajadores asuman su papel manteniéndose más informados, para evitar que se cometan delitos de explotación laboral con ellos.

Como lo expresa Argoitia (2024):

Las jornadas de trabajo que se prolonguen por circunstancias extraordinarias y que excedan su duración máxima, podrán ser consideradas como un mecanismo violatorio de derechos humanos que atentan contra la dignidad humana, por lo tanto, explotación laboral.

La explotación de los trabajadores se da principalmente en las empresas de nueva creación, que en la mayoría de los casos son consideradas como empresas informales, donde incluso el pago a los trabajadores es por abajo del salario mínimo y con jornadas de trabajo muy por encima de lo que marca la Ley Federal del Trabajo de nuestro País.

La ordenación del tiempo de trabajo es una de las parcelas del derecho del trabajo en la que con más claridad se ha manifestado la contraposición de intereses entre empresario y trabajadores.

De igual manera, en los albores de la Revolución Industrial, los trabajadores reclamaban la limitación de las agotadoras jornadas de trabajo, mientras que los empresarios buscaban disponer de más tiempo del trabajador con menor coste (Olaya, 2017).

Siguiendo con este mismo autor (Olaya, 2017):

En la actualidad, la flexibilización en la gestión del tiempo de trabajo tiene por objeto adaptarse a la nueva economía global y competitiva, y es que la actividad de las empresas de nuestro tiempo vive muy determinada por los cambios en su entorno, a saber: La continua introducción de cambios tecnológicos en los productos y en los procesos de producción, la necesidad de acometer reestructuraciones como respuesta anticipativa a los cambios de la demanda de bienes y servicios (entre otros factores), la permanente necesidad de mejorar su competitividad.

En México hay que reestructurar la Ley Federal del Trabajo que permita la reducción de la jornada laboral, sin que se vean afectados los intereses y derechos de las organizaciones y de los trabajadores, de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, por lo que también es urgente la regularización de las empresas informales, que son las que más afectan a los trabajadores por imponer jornadas tan largas de trabajo, donde rebasan las 8 horas que marca la ley.

El trabajo en condiciones de informalidad es un problema persistente en América Latina y el Caribe. Después de una década de crecimiento económico y reducción en las tasas de desempleo, aún hay 130 millones de personas ocupadas que tienen empleos informales, sin protección social ni derechos laborales (Tinoco, 2014).

La irregularidad de las empresas informales obliga al Gobierno de México a analizar más detenidamente este problema de las jornadas laborales y a tomar acciones para ambos casos, el tratar de regularizar a la mayoría de las empresas y a regular las jornadas de trabajo con horarios que no desgasten tanto a los trabajadores.

Arreola (2024) explica de manera detallada:

La jornada laboral es un tema relevante para personas, familias, empresas, sociedades y economías de los países. En México, la jornada laboral ha consistido en 48 horas semanales por muchos años. Sin embargo, recientemente han surgido iniciativas para reducir esta duración a 40 horas por semana. El objetivo que se persigue es mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aumentar la productividad y promover la creación de

nuevos puestos. Es importante mencionar que actualmente en México sigue en discusión en la Cámara de Diputados, donde se analizan pros y contras de dicha medida, no solamente en los aspectos social, laboral, de salud, etc., sino también en el impacto en la economía.

Para fortalecer la reducción de la jornada laboral y que esta forme parte de una nueva cultura laboral, se requiere la implementación de capacitación y entrenamiento por parte de las organizaciones, para eficientar los procesos productivos, para evitar la prolongación en las jornadas laborales.

De acuerdo con lo comentado por Hernández (2022):

Una cultura que vincula la productividad y el compromiso con las horas de trabajo, con una baja capacitación de los líderes y entrenamiento para los empleados, son factores que influyen en la prolongación del tiempo laboral.

Como parte de los antecedentes, la pobreza y las condiciones de trabajo en México antes de la Revolución Mexicana eran precarias y con maltrato a los trabajadores, donde los explotaban con jornadas de trabajo de más de 12 horas diarias y con sueldos raquíticos.

La mayor explotación de los trabajadores se dio en el campo, con el abuso de los hacendados que obligaban a los campesinos a trabajar jornadas muy largas, pagándoles una miseria de dinero que en muchas ocasiones no alcanzaba para dar sustento a sus familias y siempre estaban en deuda con sus patrones.

Hasta antes de inicios del siglo anterior, las empresas mexicanas contrataban a sus trabajadores con jornadas laborales de 14 a 16 horas diarias, debido a que no había ningún fundamento legal que las obligaran a reducir sus jornadas de trabajo.

Hace más de un siglo, en México se llevó a cabo una Revolución armada para terminar con las jornadas de trabajo inhumanas y establecer un horario máximo de ocho horas diarias durante seis días a la semana (Juárez, 2023).

Al paso de los años se han realizado varias propuestas de mejora sobre las jornadas laborales, entre ellas las de considera incurrir en un delito a quienes obliguen a las personas a tener jornadas laborales mayor a las 48 horas estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, distribuidas entre seis días, considerando ocho horas de trabajo diario.

Luego de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF), este mes entró en vigor la reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos delitos. Esta modificación incluyó las jornadas de trabajo superiores al máximo legal establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) como un delito (Hernández, 2024).

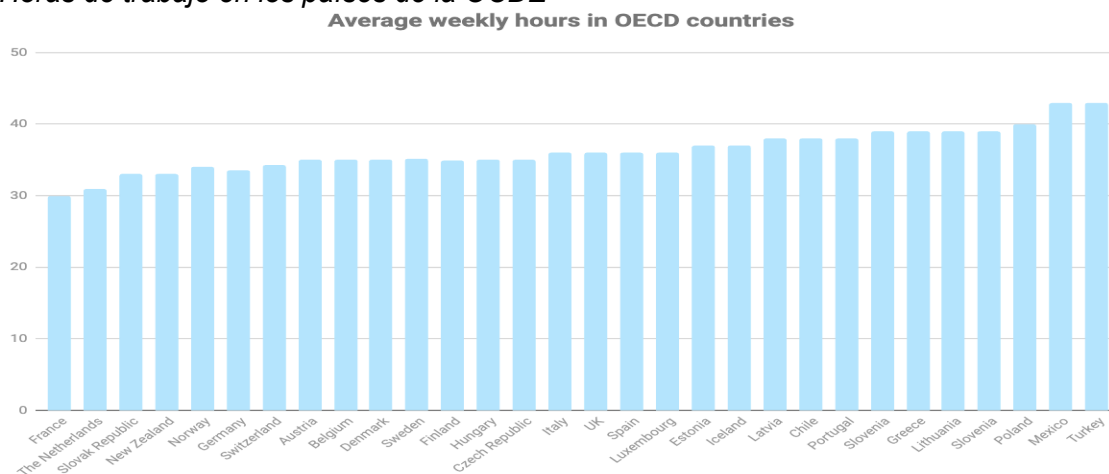
En Ecatepec de Morelos se tiene la misma problemática que en el interior del País, sobre los trabajadores de empresas formales denominadas MIPYMES y grandes empresas.

De acuerdo con Wellhub (2025):

La sobrecarga laboral y las largas jornadas de trabajo son los principales detonantes de estrés, Síndrome de burnout y desmotivación dentro de los equipos de trabajo. El 36% de los colaboradores/as afirma que su nivel de estrés aumenta significativamente al realizar actividades fuera de su horario laboral.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, las jornadas laborales son de 48 horas, este total de horas si se contabiliza por día, daría como resultado ocho horas diarias por seis días, adicionando que por semana se otorga un día de descanso. En México se considera que semanalmente en promedio son 43.5 horas laborales por trabajador en los últimos años.

Figura 1
Horas de trabajo en los países de la OCDE



Nota. Tomado de <https://clockify.me/es/horas-laborales> (2023).

Como se observa en la Figura 1, México junto con Turquía, son los países con mayor número de horas trabajadas a la semana por trabajador, con un promedio de más de 40 horas, mientras que en Francia la jornada laboral por persona su promedio es de 30 horas por semana.

Las jornadas laborales en México varían, dependiendo el turno asignado a los trabajadores. De acuerdo con lo sustentado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 61 se menciona lo siguiente: La duración máxima de la jornada será ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (Diputados, 2024).

Por lo anterior, se agrega que muchas empresas, debido a su mala planeación de producción y a la desorganización administrativa, piden de manera constante a sus trabajadores aumentar sus jornadas de trabajo, sin recibir ningún pago adicional, y que en muchos de los casos son trabajadores mal llamados de confianza, o bien que en algunos casos trabajen tiempo extra, el cual sí les genera una remuneración económica.

En ese sentido, en México está reglamentado a través de la LFT que un trabajador está obligado a trabajar cuando menos nueve horas extras a la semana, repartidas en jornadas de tres horas durante tres días de la semana, pero en ocasiones se les requiere por más tiempo, y cuando el trabajador considera que le conviene económicamente trabajar más de las nueve horas lo hace, por lo que su jornada laboral semanal se incrementa en función del número de horas extras trabajadas, llegando a rebasar las 60 horas semanales.

De acuerdo con lo expresado por Fernández (2024):

Las horas extra, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, son aquellas que exceden el máximo legal fijado para cada jornada laboral. Ese tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral, implica una obligación de pago adicional para el empleador a favor del trabajador.

La inestabilidad laboral en los trabajadores del municipio de Ecatepec de Morelos se propicia por el alto índice de desempleo, y cuando tienen la oportunidad de ser contratados, aceptan jornadas laborales muy extensas, que en ocasiones están por arriba de las jornadas estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

Tal situación, aparte de ser un inconveniente para los trabajadores, también se convierte en un problema para las empresas, ya que debido a esta causa se genera un mayor índice de rotación de personas en las organizaciones, porque muchos renuncian al encontrar oportunidades en otras empresas que requieren menos inversión de tiempo laboral.

Así, algunas empresas dan unos pesos más del salario mínimo y con eso convencen a los trabajadores de contratarse con jornadas laborales mayores a las estipuladas por la ley.

Las jornadas laborales que exceden el límite legal son consideradas como un delito de explotación laboral (Soto, 2024).

Para fortalecer esta investigación se plantean las siguientes preguntas.

- I. Si se generan beneficios en las organizaciones, ¿estas estarán realmente interesadas en autorizar y llevar a cabo la reducción en la jornada laboral de los trabajadores de las MIPYMES y grandes empresas del municipio de Ecatepec de Morelos, como parte de una nueva cultura organizacional?
- II. ¿El apoyar a las MIPYMES y grandes empresas del municipio de Ecatepec, con asesorías y capacitación, para que mejore sus métodos de trabajo y logren ser más eficientes, permitirá que las empresas, a través de diseñar una nueva cultura organizacional, estén de acuerdo con la reducción de la jornada de trabajo de sus colaboradores, sin que esto les afecte en la parte económica y laboral?

También como parte de la investigación se plantean los siguientes objetivos generales.

- I. Analizar la reforma de la Ley Federal del Trabajo en México, para la autorización de la reducción de la jornada laboral donde se vean beneficiados los trabajadores de las MIPYMES y grandes empresas del municipio de Ecatepec.
- II. Modificar condiciones laborales generando mejoras en los métodos de trabajo, eficientando los procesos para poder reducir las jornadas laborales de 48 a 40 horas por semana, sin que se vean afectadas las MIPYMES y grandes empresas de Ecatepec.

Reforzando lo anterior, también en esta investigación se plantean los siguientes objetivos específicos.

- I. Impugnar y apoyar para que las autoridades aprueben la modificación a la Ley Federal del Trabajo en México, donde se plantea la reducción a la jornada laboral a 40 horas por semana.
- II. Capacitar e incentivar el incremento de la productividad, para poder reducir la jornada laboral de los trabajadores de las MIPYMES y grandes empresas de Ecatepec.

Para fortalecer el proceso de esta investigación nos planteamos la siguiente hipótesis: Para las MIPYMES y grandes empresas del municipio de Ecatepec, a mayor productividad controlada dentro de las jornadas normales de trabajo, menor será el número de horas requeridas en las

jornadas de trabajo, es decir, a mayor producción, mayor será la posibilidad de la reducción en los horarios establecidos en la jornada de trabajo.

La realización de este estudio se justifica con el fin de motivar a los empresarios de las MIPYMES y grandes empresas de Ecatepec, a reducir las jornadas laborales de los trabajadores, sin que se vean afectadas, generándoles algunos beneficios como la reducción de consumo de agua, electricidad e insumos involucrados, o incluso generar mejoras en mobiliario, maquinaria, edificio, dando posibilidades a la reducción de las jornadas laborales, entre otros.

Delimitando esta investigación, la misma se desarrolla en el municipio de Ecatepec, por ser un municipio con gran generación de empleos.

Para dar un mayor énfasis y sustento al marco teórico, se ahondará en el tema de la reducción de la jornada laboral.

Tal como lo explica Terradillos (2021).

Tanto desde un marco teórico económico o jurídico-laboral como en atención a las experiencias empresariales puestas en práctica, son evidentes los beneficios obtenidos de la reducción de jornada sin merma de salario. Nuestra legislación laboral permite el acuerdo entre las partes que propiciaría una reducción de la jornada sin pérdida de salario, pero un acuerdo de esta naturaleza no es fácil de alcanzar.

La reducción de la jornada de trabajo coincide con un aumento de producción por hora y aunque puede verse favorecido por el perfeccionamiento de algunas máquinas, los resultados se obtienen por la mayor agilidad de los agentes que intervienen en la producción: los trabajadores aportan todas las mañanas una mayor carga de energía, exista o no una prima a la producción, y trabajan mejor y de una manera más responsable.

La jornada de trabajo en México hace referencia al número de horas acordadas entre el patrón y el trabajador, siempre y cuando no excedan de lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

Las horas del día destinadas a realizar una actividad por la cual se percibe un salario regular se conoce como jornada de trabajo. En su capítulo II Artículo 58, la Ley Federal del Trabajo define esta jornada como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". La duración de la jornada podrá acordarse entre el patrón y el trabajador, siempre y cuando esta no exceda el tiempo máximo legal (Indeed, 2024).

La parte normativa que rige a los patrones y trabajadores está debidamente respaldada en la Ley Federal del Trabajo: Artículo 1º.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones del trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución; Artículo 2º.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales (Diputados, 2024).

Las relaciones laborales permiten generar las conexiones que se establecen entre un trabajador y una empresa. Estas conexiones se regulan a través de un contrato de trabajo, el cual respalda de manera legal la relación entre ellos.

Coincidiendo con lo que comenta Ríos (2025), las relaciones laborales son un pilar fundamental en cualquier organización, ya que definen la interacción entre empleadores y empleados en el ámbito empresarial. Este campo abarca todos los aspectos legales, éticos y prácticos que rigen el ambiente laboral, incluyendo la contratación, la gestión, la comunicación y la resolución de conflictos.

MATERIAL Y MÉTODO

En el diseño del instrumento de recolección de información para este trabajo de investigación se consideró elaborar un cuestionario con preguntas dicotómicas, con 10 preguntas, por ser un instrumento de fácil identificación e interpretación para los encuestados. Un cuestionario con preguntas dicotómicas pertenece a la familia de preguntas cerradas. Un cuestionario dicotómico ofrece solo dos posibles respuestas, SÍ o NO (Williams, 2025).

Para la aplicación de los cuestionarios fue necesario contactar con la CANACINTRA y la Asociación Empresarial de Ecatepec, solicitándoles el apoyo para la facilitar el listado de teléfonos de sus agremiados, donde aparecían el registro de 307 micro, pequeñas, medianas y grandes empresas; sin embargo, muchos de los datos no estaban actualizados, sobre todo los teléfonos para tener contacto con estas empresas, por lo cual se determinó considerar la población únicamente a 235 empresas que sí se podían contactar.

El diseño de la investigación es con un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es de campo, la población son 235 empresas y un tamaño de la muestra de 147 empresas.

Considerando las 235 empresas que sí se podían contactar, se realizó el cálculo para determinar el tamaño de la muestra, considerando un 95% de nivel de confianza y con 5 como margen de error, dando un resultado de 147 encuestas por aplicar. Asimismo, para la aplicación del

instrumento se contó con el apoyo de 10 alumnos de servicio social como aplicadores, los cuales contactaron a las empresas vía telefónica, por lo tanto, la cantidad de cuestionarios aplicados por tipo de empresa quedó de la siguiente manera: Micro, 30; pequeñas 40; medianas, 43; y grandes, 34, lo que da un total de 147.

El instrumento de recolección de datos (cuestionario de elaboración propia con 10 preguntas dicotómicas) fue aplicado a las 147 empresas que fueron consideradas como tamaño de la muestra, el cual con la información recolectada permitirá conocer el punto de vista de las empresas encuestadas, sobre la posibilidad de llevar a cabo la reducción a la jornada laboral de los trabajadores sin que esto genere un problema al buen funcionamiento de las MIPYMES y grandes empresas de Ecatepec.

Para la aplicación del estudio, los aplicadores de cuestionarios contactaron a las empresas, a las cuales se les planteó la necesidad de recabar información, solicitando autorización para enviar el cuestionario por correo electrónico, dándose a la tarea de dar seguimiento hasta su entrega, verificando que aparecieran todas las preguntas contestadas.

Posteriormente se instauró una mesa de control con el apoyo de evaluadores, para dar una segunda revisión de los cuestionarios elaborados, verificando que no faltase ninguna información.

El procedimiento que se llevó a cabo para la realización de este estudio fue:

- I. Enviar a encuestados el cuestionario por correo electrónico.
- II. Recolectar cuestionarios enviados, ya contestados.
- III. Realizar conteo de cada cuestionario de respuestas por cada una de las 10 preguntas realizadas.
- IV. Generar totales por pregunta y tipo de empresa utilizando Microsoft Excel, para la realización de la Tabla 1 y Figura 2, para dar sustento a los resultados.

La metodología aplicada está sustentada por el diseño de una investigación exploratoria de tipo cuantitativo, en la que se aplica el análisis de datos numéricos. Tal como lo menciona Tegan (2021), la investigación exploratoria se utiliza a menudo cuando el tema que se está estudiando es nuevo o cuando el proceso de recopilación de datos es desafiante por alguna razón. Bhandari (2020) comenta que la investigación cuantitativa es el proceso de recopilar y analizar datos numéricos.

RESULTADOS

De la información recabada en los 147 cuestionarios, la representación por tipo de empresa es la siguiente: Las microempresas representan el 20.41%, las pequeñas empresas el 27.21 %, las

medianas empresas el 29.25 % y las grandes empresas el 23.13 %, donde se muestra que la mayor participación fue de las pequeñas y medianas empresas.

Tabla 1. Totales por pregunta.
Reducción jornada laboral de 48 a 40 horas

	Reactivos	Si	No
1.	¿Como empresa, le interesaría implementar un programa de capacitación con un buen plan estructurado, para mejorar y eficientar sus métodos de trabajo?	77%	23%
2.	¿Considera que, si se lograra mejorar y eficientar sus métodos de trabajo, aceptaría de buen agrado la reducción de la jornada laboral propuesta y que actualmente se está legislando por las autoridades de nuestro País?	83%	17%
3.	¿Aceptaría generar cambios en su cultura organizacional, donde de ella se desprenda contemplar la reducción de la jornada laboral, como parte de una filosofía humanista hacia los trabajadores de la empresa?	70%	30%
4.	¿Considera que, con la reducción de la jornada laboral, sus trabajadores faltarían menos y lograrían adoptar una mayor identidad e integración con su empresa?	86%	14%
5.	¿Considera que, al mejorar sus métodos de trabajo y reduciendo la jornada laboral, sus trabajadores realizarían sus actividades con menos estrés?	88%	12%
6.	¿Considera que, reduciendo el nivel de estrés en los trabajadores, se disminuirían los accidentes y las enfermedades como riesgo de trabajo, las cuales provocarían incapacidades y ausencias muy prolongadas?	93%	7%
7.	¿Considera que, reduciendo la jornada laboral, sus trabajadores tendrían mayor identidad y compromiso con su empresa?	100%	0%
8.	¿A su empresa le interesaría recibir apoyo por parte de las universidades, para revisar y replantear sus procedimientos, donde se eficiente en sus procesos productivos y con ello, apoyar al gobierno en la reducción de la jornada laboral?	95%	5%
9.	¿Aceptaría de buen agrado la reducción a la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales, si sus costos de operación se redujeran al eficientar sus procesos y adicionalmente tener ahorros, por menor consumo de luz, agua, teléfono y otros insumos?	99%	1%
10.	Una de las mayores preocupaciones hoy en día en las empresas es la constante rotación de los trabajadores ¿considera que, reduciendo la jornada laboral, reduciría considerablemente la rotación de los trabajadores?	98%	2%

Nota. Elaboración propia.

En la pregunta 1 se observa que el 77 % de las 147 empresas encuestadas considera que sí le interesaría implementar un programa de capacitación para mejorar y eficientar sus métodos de trabajo. Por lo regular, cualquier cambio en los métodos de trabajo implica capacitación, lo cual, aparte de cubrir requisitos señalados por parte de la Secretaría del Trabajo, traería muchos otros beneficios.

En la pregunta 2 las respuestas son favorables con un 83% de las encuestas aplicadas, estando de acuerdo en que si se logra mejorar y eficientar los métodos de trabajo, aceptarían de buen agrado la reducción de la jornada de trabajo, la cual traería consigo otros beneficios como menor desgaste en los trabajadores y mejor ánimo para la realización de sus actividades laborales.

En la pregunta 3 solo el 70 % de las respuestas de las encuestas están de acuerdo con generar cambios en la cultura organizacional, donde estaría involucrada la reducción de la jornada laboral, ya que, al generar cambios direccionados al beneficio de los trabajadores, se genera una cultura organizacional más sana, brindando mayor compromiso entre la organización y los trabajadores.

En la pregunta 4 el 86% de las empresas considera que con la reducción de la jornada laboral tendrían menos ausencias y los trabajadores asumirían una mayor identidad con la empresa, trayendo beneficios como el incremento de productividad.

En la pregunta 5, el 88% de las empresas coincide que con la mejora en los métodos de trabajo y la reducción de la jornada laboral, los trabajadores realizarían sus actividades con menos estrés, propiciando trabajos más fáciles de realizar y tener periodos de descanso más largos lo que aminoraría el riesgo del estrés laboral.

En la pregunta 6, con el 93% de respuestas positivas, se observa que las empresas coinciden en que con menos estrés se reducen los accidentes y las enfermedades que mantienen alejados a los trabajadores de las empresas, eso beneficia en aminorar el riesgo de trabajo e incremento en la productividad.

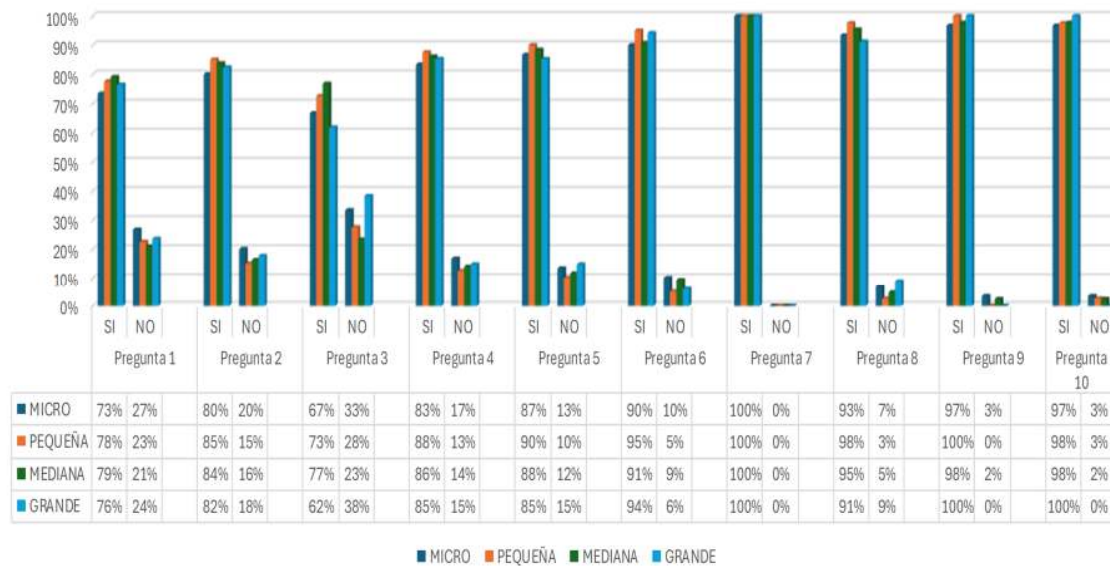
En la pregunta 7, con el 100% de respuestas positivas que es la calificación más alta de esta encuesta, se observó cómo todas las empresas encuestadas consideran que reduciendo la jornada laboral sus trabajadores tendrían mayor identidad y compromiso con su empresa.

En la pregunta 8, con el 95% de respuestas positivas, las empresas muestran su interés por recibir apoyo por parte de las Universidades, para revisar y replantear sus procedimientos donde se eficiente sus procesos productivos, y con ello apoyar al Gobierno en la reducción de la jornada laboral.

En la pregunta 9 se obtuvo el 99 % de respuestas positivas, donde se pregunta si las empresas aceptarían de buen agrado la reducción a la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales, si sus costos de operación se redujeran al eficientar sus procesos y adicionalmente tener ahorros, por menor consumo de luz, agua y teléfono y otros insumos, sumados a beneficios adicionales señalados en otros apartados.

La pregunta 10 arrojó el 98 % de respuestas positivas, donde las empresas consideran que reducir la jornada laboral, impactará considerablemente en la rotación de los trabajadores, generando menos costo de inversión en capacitación de personal de nuevo ingreso.

Figura 2
 Totales por tipo de empresa



Nota. Elaboración propia.

CONCLUSIONES

De llevarse a cabo la aprobación por parte de las autoridades legislativas del Gobierno mexicano, la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas por semana y con la buena disposición de las empresas, se lograría generar un mejor ambiente laboral al interior de estas. Un mejor ambiente laboral serviría para reforzar la cultura organizacional, entre muchos otros beneficios.

En esta investigación se observa cómo el 83 % las MIPYMES y grandes empresas de Ecatepec aceptaría de buen agrado la reducción de la jornada laboral si se lograra eficientar sus métodos y procesos de trabajo. El 93 % de las empresas considera que con estas propuestas se reducirá el nivel de estrés, lo cual beneficiaría grandemente en contar con trabajadores más sanos, un ambiente de trabajo menos tenso y la reducción en incapacidades por enfermedades ocasionadas por este concepto. El 100% considera que los trabajadores faltarían menos y adoptarían una mayor identidad e integración con la empresa, esto traería grandes beneficios que se reflejaría en una mayor productividad y un mayor compromiso de los trabajadores hacia la empresa. El 95% está de acuerdo en recibir apoyo por parte de las Universidades para revisar y replantear sus procedimientos, para eficientar sus procesos productivos. El 99 % está de acuerdo en que reduzca la jornada laboral si con las adecuaciones sus costos de operación se reducen con los beneficios mencionados. El 98% de las empresas expresan su preocupación por

la rotación de los trabajadores, pero también considera que la reducción a la jornada laboral ayudara a disminuir el alto índice de rotación de los trabajadores.

Concluyendo, de acuerdo al tipo de investigación desarrollada, se considera que deja mucho aprendizaje, ya que al tener contacto con las empresas y mostrarles interés por aportar ideas que les generen beneficios en la mejora de sus métodos de trabajo permite convencerlos en que la información que facilitaron a través de cuestionarios es muy valiosa, ya que permite analizar e identificar su forma de sentir y de pensar, sobre el bienestar que pueden brindar a sus trabajadores y lo que implica para ellos tomar decisiones que provoquen cambios sustanciales en su cultura organizacional hacia el interior de su empresa, lo cual impacta en su toma de decisiones para aceptar la reducción de la jornada laboral.

Con los resultados mostrados en trabajo de investigación, se observa el gran interés por parte de las empresas de modificar su cultura organizacional, donde su filosofía refleje ser más humanistas, preocupándose por generar mejores condiciones de trabajo que permitan reducir el estrés, los accidentes y las enfermedades, provocadas por este.

La reducción de la jornada laboral para los trabajadores no es una necesidad nueva en Ecatepec, esto es un tema que se viene abordando desde hace muchos años de manera nacional e internacional, pero afortunadamente es un tema que en estos tiempos vuelve a resurgir y que va tomando forma. Por tal situación, es importante que el Gobierno busque un mayor acercamiento con las empresas, porque si esa resolución es favorable para los trabajadores, puede generar muchas inconformidades por parte de las empresas que no comparten la idea de reducir la jornada laboral.

Al realizar esta investigación involucrando a las empresas, permitirá que estas entiendan que el reducir la jornada laboral se puede realizar de manera planificada, sin que genere un retroceso o un problema al interior de las mismas; es importante que entiendan que tendrán que capacitar a su gente, tendrán que modificar y mejorar sus métodos de trabajo, que les permitan convertirse en empresas más productivas para que los resultados reflejen la eficiencia y la mejora, lo que permitiría que la alta dirección de las empresas tome decisiones de reducir la jornada laboral sin verse afectados.

Con los resultados de esta investigación se invita a las empresas a generar un análisis profundo sobre la necesidad de reforzar su cultura organizacional, involucrando la reducción de la jornada de trabajo, donde ellos y sus trabajadores tengan beneficios inmediatos.

Hay mucho por hacer y analizar sobre beneficios laborales, pero lo más importante es aportar ideas que permitan estrechar lazos, para reforzar la unión entre Gobierno, Universidades, empresas y trabajadores.

DISCUSIÓN

La propuesta por parte de los diputados del Gobierno de México sobre la reducción de la jornada laboral, donde se buscan mejores condiciones de trabajo en general, no es bien vista por el sector empresarial de las MIPYMES y grandes empresas de los diferentes sectores productivos y de servicios.

La Dra. Rosa Sumaya Tostado, coordinadora de la Licenciatura en Contador Público Internacional y Finanzas de CETYS Tijuana, resalta (Campus Tijuana, 2023) que el sector empresarial opina que la reducción de la jornada laboral dejaría pérdidas de 381 mil millones de pesos, porque en México no existen las condiciones para la reducción de la jornada laboral, esto de acuerdo con la Coparmex.

Francisco Cervantes Díaz, presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), señala que se deben considerar cuatro factores fundamentales: El primero, que las empresas afectadas son las pequeñas y medianas empresas, que ocupan 98% de las empresas de todo el país. Además, se requiere 1% del Producto Interno Bruto para implementarla (Álvarez, 2024).

Se considera que tanto la Dra. Sumaya, como Francisco Cervantes únicamente están visualizando lo que para ellos sería una pérdida y una inversión, por la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas por semana.

Se está en desacuerdo con ellos ya que se considera que no están analizando la parte más importante donde sí puede funcionar y con grandes beneficios a corto mediano y largo plazo con beneficio para las empresas como para los trabajadores. Por supuesto que se deberá realizar un gran esfuerzo compartido entre el sector gubernamental el sector empresarial y los mismos trabajadores, con propuestas que ayuden a eficientar los procesos de trabajo, logrando que no se tenga ningún impacto desfavorable y propiciando procesos de trabajos con menor desgaste físico y mental, de igual forma se generaría una mayor identidad por parte de los trabajadores hacia las empresas, entre otros muchos beneficios que se pueden lograr.

RECOMENDACIONES

Es de vital importancia tener un mayor acercamiento entre las autoridades gubernamentales, las Universidades, las empresas y los trabajadores, para presentar propuestas consensadas que favorezcan a encontrar el camino correcto para la reducción de las jornadas laborales

Generar compromiso por parte de las Universidades que impartan Licenciaturas e Ingenierías que tengan que ver con el desarrollo de las empresas, para que presenten propuestas de capacitación y realización de estudios que permitan generar mejoras para eficientar procesos y procedimientos administrativos y productivos, que permitan reducir costos de producción y operación.

Las limitantes que pudiera presentar el estudio podrían mejorarse si se contara con un mayor número de empresas participantes, sobre todo las grandes empresas que son las que agrupan a un mayor número de trabajadores.

La investigación podría apoyar a otro tipo de investigaciones que tengan que ver con el tema de la reducción de la jornada laboral, así como también poderla aplicar a otros Municipios, Estados o incluso a otros Países.

Las Universidades deben realizar congresos e invitar a las mesas de trabajo, a la participación de autoridades gubernamentales, universitarias, profesores, empresarios, trabajadores y alumnos por egresar, donde se aborden temas de discusión que permitan entender la postura de los involucrados sobre los beneficios que se pueden obtener al trabajar coordinadamente, donde se muestre cómo, si se puede contribuir con ideas que aporten información para que las autoridades lleven a cabo la autorización a la reducción de la jornada laboral, lo anterior permitiría entender por qué la necesidad de realizar cambios en las empresas para generar mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, sin que las empresas se vean afectadas y donde los beneficios que se logren sean compartidos.

Del mismo modo, llevar a cabo en las Universidades un mayor número de investigaciones con apoyo del método científico, rodeado de fuentes de información, abordando temas que permitan generar beneficios a las empresas y sus trabajadores

Se realizan las siguientes recomendaciones:

- Al contar con trabajadores menos cansados tendrán menor índice de ausentismo y una menor rotación de personal en las empresas.
- Contar con trabajadores con mayor compromiso e identidad con la organizacional, lo que permitiría mejorar los métodos de trabajo sin la resistencia al cambio, propiciando un mayor incremento en la productividad y la reducción de costos.

- Generar mayor estabilidad en la salud mental de los trabajadores, teniendo mejor actitud y responsabilidad para las actividades encomendadas por la empresa.
- Con la reducción del estrés laboral de los trabajadores, se obtendrían mejoras en rendimiento y disminución en enfermedades.
- Al brindar mayor capacitación y motivación a los trabajadores en la realización de las actividades encomendadas, provocaría mayor productividad y eficiencia en la organización.
- Reforzar la cultura organizacional de las empresas donde involucre la reducción de la jornada laboral, permitiendo la integración e identidad de sus colaboradores, mostrando mayor compromiso con ella.
- Concientizar a los trabajadores que, a través de reforzar la cultura organizacional, y con el compromiso de eficientar los procesos e involucrando menor horas de trabajo, se tendría como resultado mejor calidad de vida y mejores resultados productivos para las empresas.

REFERENCIAS

- Álvarez, O. (2024). ¿Por qué los empresarios no apoyan la reducción de la jornada laboral? <https://www.informador.mx/mexico/Reduccion-jornada-laboral-2024-Por-que-los-empresarios-no-la-apoyan-20240305-0062.html>
- Argoitia, M. (2024). Jornadas laborales excesivas podrán ser consideradas como explotación laboral. <https://www.mijares.mx/noticias/jornadas-laborales-excesivas>
- Arreola, R. (2024). Análisis de las Ventajas y Desventajas de Reducir la Jornada Laboral de 48 a 40 Horas en México. *Dialnet*, 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9762616>
- Bhandari, P. (2020). ¿Qué es la investigación cuantitativa? | Definición, usos y métodos. <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/>
- Campus Tijuana. (2023). *Experto internacional comparte experiencias con equipos de Asuntos Estudiantiles del Sistema CETYS Universidad*. <https://www.cetys.mx/noticias/experto-internacional-comparte-experiencias-con-equipos-de-asuntos-estudiantiles-del-sistema-cetys-universidad/>
- Clockify. (2023). *Promedio de horas laborales (Datos Estadísticos de 2023)*. <https://clockify.me/es/horas-laborales>
- Diputados, C. d. (2024). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Fernández, M. (2024). Horas extra, ¿cómo se calculan según la Ley Federal del Trabajo? <https://factorial.mx/blog/horas-extra-ley-federal-trabajo/>
- Hernández, G. (2022). Extension de la jornada laboral. Capital Humano. el problema no son los contratos es la cultura de la empresa. *El Economista*.

- <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Extension-de-la-jornada-laboral-EI-problema-no-son-los-contratos-es-la-cultura-de-la-empresa-20240821-0124>
- Hernández, G. (2024). ¡Es oficial! Jornadas laborales superiores a la ley serán castigadas hasta con 12 años de prisión. *El Economista* 35 años, p. 1. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Es-oficial-Jornadas-laborales-superiores-a-la-Ley-seran-castigadas-con-hasta-12-anos-de-prision-20240611-0151>.
- Indeed. (2024). Cuántas horas se deben trabajar por ley en México. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/cuantas-horas-trabajo-por-ley-mexico>
- Juarez, B. (2023). Cronología de la reforma de las 40 horas: ¿Qué ha pasado y qué sigue en el proceso? *El Economista* 35 años, p. 1. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Cronologia-de-la-reforma-de-las-40-horas-Que-ha-pasado-y-que-sigue-en-el-proceso-20231225-0045.html>
- Olaya, M. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo, Especial. *Revista latinoamericana de derecho social*, 3-35. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200003
- Ríos, K. (2025). ¿Las relaciones laborales, en qué consisten? <https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/>
- Soto, S. (2024). Laboral o penal, ¿cuál es la vía para denunciar las jornadas de trabajo excesivas. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Laboral-o-penal-cual-es-la-via-para-denunciar-las-jornadas-de-trabajo-excesivas-20240612-0157.html>
- Soto, S. (2024). Retorno a lo esencial: El ABC para evitar una jornada excesiva, un delito de explotación laboral. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Retorno-a-lo-esencial-EI-ABC-para-evitar-una-jornada-extensa-un-delito-de-explotacion-laboral-20240804-0079.html>
- Tegan, G. (2021). *Investigación exploratoria | Definición, guía y ejemplos*. <https://www.scribbr.com/methodology/exploratory-research/>
- Terradillos, E. (2021). El debate sobre la reducción de la jornada laboral. GS gaceta sindical, reflexión y debate. p,255 y p, 260. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ccoo.es/34c4b225a6638609968933a76bc9bf3f000001.pdf>
- Tinoco, E. (2014). Programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe. El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos. [https://downloads/wcms_245619%20\(2\).pdf](https://downloads/wcms_245619%20(2).pdf)
- Wellhub. (2025). Estrés laboral en México 2025: Causas, riesgos y soluciones. <https://wellhub.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/estres-laboral-en-mexico/>
- Williams, K. (2025). ¿Qué es una pregunta dicotómica? | Encuesta dicotómica y ejemplos. <https://surveysparrow.com/blog/dichotomous-question/>