

<https://cienciauanl.uanl.mx/ojs/index.php>

Balance vida-trabajo y el debate sobre la jornada
de 40 horas: evidencia en microempresas de Mexicali

Work-Life balance and the 40-Hour workweek
debate: evidence from microenterprises in Mexicali

Alex Sandra Gutiérrez-Macías

<https://orcid.org/0009-0009-9682-9043>

Mayra Yesenia Nava-Rubio

<https://orcid.org/0000-0003-3206-1353>

Universidad Autónoma de Baja California
Baja California, México

Editor: Melissa del Carmen Martínez Torres, Universidad Autónoma de Nuevo León, Dirección de Investigación, Monterrey, Nuevo León, México.

Copyright: © Gutiérrez-Macías, Alex S., Nava-Rubio, Mayra Y. This is an open-access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License [CCBY 4.0], which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.



DOI: <https://doi.org/10.29105/cienciauanl29.137-1>

Recepción: 16/10/2025

Fecha aceptación: 06/02/2026

Email: alex.gutierrez@uabc.edu.mx, mnavas35@uabc.edu.mx



Ciencia y sociedad

CIENCIA Y SOCIEDAD



Balance vida-trabajo y el debate sobre la jornada de 40 horas: evidencia en microempresas de Mexicali

Alex Sandra Gutiérrez-Macías*
ORCID: 0009-0009-9682-9043

Mayra Yesenia Nava-Rubio*
ORCID: 0000-0003-3206-1353

<https://doi.org/10.29105/cienciauanl29.137-1>

¿MÉXICO EN CAMINO A LAS 40 HORAS? ENTRE EL RETO ECONÓMICO Y EL BIENESTAR SOCIAL

Durante muchos años, trabajar más ha sido visto como una señal de dedicación, eficiencia y logro; sin embargo, a medida que avanzamos en el siglo XXI, esta noción comienza a reconsiderarse. Hoy en día, entendemos que las horas de actividad prolongadas no conducen necesariamente a mejores resultados, y que el bienestar de las y los empleados desempeña un papel crucial en el éxito de las empresas.

No obstante, en México persiste una cultura que valora las largas jornadas más que el rendimiento. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2024), encabezamos la lista de naciones con más horas laboradas al año, muy por encima del promedio. En contraste, países como Noruega y Alemania alcanzan mayores niveles de bienestar y productividad con menos carga. Esta disparidad impacta la economía y la calidad de vida de millones de trabajadores que, debido a los horarios, apenas encuentran tiempo para sí mismos, situando a México ante el reto de demostrar que la disminución de horas puede significar mejores resultados.

* Universidad Autónoma de Baja California, Baja California, México.
Contacto: alex.gutierrez@uabc.edu.mx, mnava35@uabc.edu.mx

Al presente, este tema ha escalado al centro del debate público, y ha provocado que el Congreso mexicano discuta seriamente la reducción de la jornada de 48 a 40 horas. En 2025, la presidencia emitió convocatorias y mesas de diálogo con distintos sectores con el objetivo de avanzar hacia esta meta antes de 2030 (Varela, 2025), hay quienes ven en ella una oportunidad para mejorar la salud, el bienestar y la productividad; y también aquellos que temen mayores costos o impactos en la economía. Pero más allá del debate político, lo que está en juego es responder a una interrogante que nos incluye a todos: ¿ocuparse menos horas realmente garantiza un balance entre la vida laboral y personal?

Cuando se habla de reducir la jornada, suele pensarse en “menos tiempo en el trabajo” o “más tiempo libre”, pero detrás de ello hay beneficios más profundos que vale la pena reflexionar con calma. En primer lugar, la mejora en la calidad de vida, una semana laboral corta puede abrir espacio para actividades que hoy muchos empleados dejan de lado: convivir más con la familia, cuidar la salud física, practicar un deporte o simplemente tener momentos de ocio. Todo eso contribuye directamente a crear un equilibrio entre vida y trabajo, reduciendo el estrés y favoreciendo el bienestar general (Rivera, 2024).

Otro beneficio es el aumento de la productividad, parece contradictorio, pero está comprobado que menos horas no significa disminución de resultados. Jornadas más cortas permiten a las personas concentrarse más, evita en parte la fatiga y se aprovecha al máximo el tiempo (Fernández, 2023), en otras palabras, no se trata de laborar más, sino mejor. Y aquí es donde se conecta todo con el tema del balance vida-trabajo (BVT): reducir horas no es un fin en sí mismo, más bien es un medio para lograr un equilibrio más saludable.

DESENTRAÑANDO EL BVT: ORIGEN Y SIGNIFICADO

Al hablar de BVT no nos referimos sólo a “tener tiempo libre”, sino a lograr un equilibrio entre las exigencias del trabajo y la vida personal. Esta idea nació hace décadas, en un contexto en el que los trabajadores empezaron a exigir horarios más justos y mejores condiciones (Kossek, 2016; UKEssays, 2018). En sus primeras aproximaciones, el concepto fue abordado desde la noción de conflicto trabajo-familia, entendido como la tensión que surge cuando las exigencias de un rol interfieren con el cumplimiento del otro (Greenhaus y Beutell, 1985).

Con el avance de la investigación, el énfasis se desplazó del conflicto al equilibrio, concibiendo el BVT a manera de una distribución voluntaria y satisfactoria de dichos recursos, que permite no sólo cumplir con ambos roles, sino generar una percepción de holgura y mejora en las esferas laboral y personal (Fleetwood, 2007).

Y si bien esa discusión empezó hace muchos años, hoy ha cobrado más relevancia pues vivimos en sociedades con familias de doble ingreso, estructuras más diversas y, sobre todo, nuevas generaciones que valoran más su bienestar integral. Sin embargo, no basta con salir antes del trabajo si seguimos conectados al celular atendiendo pendientes, o si la cultura organizacional sigue premiando el “estar disponible siempre”, el verdadero beneficio viene cuando esa reducción se acompaña de políticas y prácticas que valoren el tiempo personal y la comodidad de los trabajadores.

Desde una perspectiva organizacional, la bibliografía evidencia que los desequilibrios entre trabajo y familia afectan negativamente el compromiso y el desempeño laboral. Estudios previos muestran que estos conflictos reducen el rendimiento al disminuir la motivación y aumentar el estrés, aunque dicho efecto podría atenuarse mediante el apoyo social del liderazgo (De Clercq *et al.*, 2020; Zainal *et al.*, 2020). En ese sentido, el bienestar y la productividad no dependen únicamente del individuo, sino también de las políticas laborales y la cultura organizacional, las cuales pueden facilitar o limitar el BVT y, con ello, sostener la motivación y el desempeño (Fleetwood, 2007).

EFECTO DEL BVT EN MICROEMPRESAS MANUFACTURERAS

Recientemente se llevó a cabo un estudio con trabajadores de microempresas en Mexicali, Baja California, una ciudad fronteriza con Estados Unidos, cuyo pilar de su economía es la industria. Su ubicación estratégica la convierte en un punto clave para la manufactura y la exportación, consolidando una comunidad empresarial binacional (Gobierno de Mexicali, 2024). Además, dicho sector emplea a más de 85 mil personas (Inegi, 2024), en este contexto, reflexionar sobre el equilibrio entre la vida y el trabajo cobra un sentido más profundo pues la dinámica industrial demanda jornadas extensas y un ritmo acelerado de producción.

En tal investigación se buscó analizar cómo influye el BVT en el rendimiento de los trabajadores. ¿Qué se encontró?, que la estabilidad en lo personal y lo laboral sí marca la diferencia. Esta relación se evidencia a través de un efecto positivo ($\beta = 0.607$), lo que confirma que el BVT se asocia de forma significativa a un mejor desenvolvimiento. Además, el modelo explicó el 37% de la variabilidad del desempeño laboral ($R^2 = 0.37$), lo que indica que más de una tercera parte del rendimiento de los trabajadores se debe a cómo perciben su equilibrio entre trabajo y vida personal.

En términos prácticos, cuando la gente logra optimizar sus horarios, su desempeño mejora en dos aspectos: en las tareas propias de su puesto y también construyen un ambiente laboral más sano. Hay que pensarlo así: alguien que sale a tiempo para convivir con su familia, descansar o desconectarse, llega al día siguiente con más energía, motivación y disposición, no sólo reduce el estrés, fortalece el compromiso con la empresa, esto se pudo confirmar en el contexto de las microempresas mexicalenses: cuando se promueve el balance vida-trabajo, se gana en ánimo, productividad y bienestar.

LA LECCIÓN APRENDIDA

La reducción de la jornada a 40 horas es, sin duda, un paso importante hacia una vida laboral más justa. Pero no basta con trabajar menos tiempo si no se acompaña de políticas que realmente impulsen una estabilidad con flexibilidad de horarios, programas de bienestar y un liderazgo más humano y positivo. El debate no debería quedarse sólo en “cuántas horas trabajamos”, sino en cómo equilibramos mejor nuestras vidas para ser más productivos y, a la vez, más felices. También es indispensable que este cambio venga acompañado de medidas que fomenten la formalidad, la capacitación y el desarrollo profesional. La reducción de la jornada no puede verse como un fin en sí mismo, es más bien una parte importante de una transformación más amplia, en la que se reconozca el valor del talento humano y se incentive la innovación y la creatividad dentro de las organizaciones.

En paralelo, los sectores público y privado deben colaborar con en el fin de que esta transición no se convierta en una carga insostenible para las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), que son el corazón del empleo en México; de acuerdo con la Secretaría de Economía (2024), las MiPyMEs generan

cerca del 52% de los ingresos nacionales y acaparan alrededor del 68% de la fuerza laboral del sector empresarial, y si queremos que sobrevivan y crezcan, la disminución de horas debe ir acompañada de apoyos fiscales, administrativos y de productividad que les permitan adaptarse sin perder competitividad.

La contribución central de este artículo radica en evidenciar, con datos empíricos, que el BVT es clave para que reformas como la reducción de la jornada se traduzcan en mayores niveles de bienestar y desempeño. Más allá del número de horas, son las condiciones organizacionales y las políticas laborales las que determinan el impacto real de estos cambios.

REFERENCIAS

De Clercq, Dirk, Ul Haq, Imran, Butt, Aamir A. (2020). Experiencing conflict, feeling satisfied, being engaged: Limiting the detrimental effects of work-family conflict on job performance, *Journal of Management & Organization*, 26(5), 1-18, <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.18>

Fernández-Fernández, Ana M. (2023). La jornada de 40 horas: una apuesta para aumentar la productividad y mejorar la calidad laboral, *Observatorio Económico*, (177), 4-9. <https://doi.org/10.11565/oe.vi177.501>

Fleetwood, Steve. (2007). Why work-life balance now?, *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387-400, <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>

Gobierno de Mexicali. (2024). *Mexicali: ciudad de oportunidades*, Portal Oficial del Ayuntamiento de Mexicali, <https://www.mexicali.gob.mx>

Greenhaus, Jeffrey H., Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88, <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE)*, INEGI.

Kossek, Ellen E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age, *Organizational Dynamics*, 45(3), 258-270.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2024). *Hours worked*, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html>

Rivera, Ricardo. (2024). Análisis de las ventajas y desventajas de reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas en México, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 7116-7127, https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12886

Secretaría de Economía, Subsecretaría de Comercio Exterior. (2024). *Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía*, Secretaría de Economía.

UKEssays. (2018, noviembre). *The concept of work-life balance*, <https://www.ukessays.com/essays/social-work/the-concept-of-work-life-balance-social-work-essay.php?vref=1>

Varela, Micaela. (2025). El horizonte de la jornada de 40 horas que araña México en la nueva legislatura, *El País*, <https://elpais.com/mexico/2025-09-04/el-horizonte-de-la-jornada-de-40-horas-que-arana-mexico-en-la-nueva-legislatura.html>

Zainal, Nurhafizah, Zaimah, Dalila, Aziz Yuhanis A., et al. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in Malaysian service sector, *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79-95, <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol21-no1-paper5.pdf>

Recibido: 16/10/2025
Aceptado: 06/02/2026

Descarga aquí nuestra versión digital.



Balance vida-trabajo y el debate sobre la jornada de 40 horas: evidencia en microempresas de Mexicali

Work-life balance and the 40-Hour workweek debate: evidence from microenterprises in Mexicali

RESUMEN

Este artículo reflexiona sobre la relación entre la reducción de la jornada laboral y el balance vida-trabajo (BVT) en México. A partir de evidencia obtenida en microempresas manufactureras de Mexicali, se analiza cómo un mejor equilibrio entre las demandas laborales y personales mejora el bienestar y la productividad. Asimismo, se abordan los retos que enfrentan las microempresas ante una posible jornada de 40 horas y la necesidad de acompañar la reforma con políticas públicas, entendiendo que valorar el tiempo y el talento humano es clave para un desarrollo laboral sostenible.

Palabras clave: Balance vida-trabajo, jornada laboral, bienestar, productividad, microempresas.

ABSTRACT

This article reflects on the relationship between the reduction of working hours and work-life balance (WLB) in Mexico. Drawing on evidence from manufacturing microenterprises in Mexicali, it analyzes how a better balance between work and personal demands enhances well-being and productivity. It also discusses the challenges that microenterprises may face with a potential 40-hour workweek and highlights the need to accompany this reform with public policies, emphasizing that valuing time and human talent is essential for sustainable labor development

Keywords: work-life balance, workweek, well-being, productivity, microenterprises.

