

<https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p28>

ARTÍCULOS ORIGINALES

La reducción de la jornada laboral y su influencia hacia el pleno empleo en México

The reduction of the working day and its influence on full employment in Mexico

J. R. SALAZAR ¹

M. PANTOJA ²

J. M. RODRÍGUEZ ³

L. G. REA ⁴

¹ Universidad de Guanajuato. México. Email: jr.salazar@ugto.mx

² Universidad de Guanajuato. México. Email: pantojam@ugto.mx

³ Universidad de Guanajuato. México. Email: juanrodriguez@ugto.mx

⁴ Universidad de Guanajuato. México. Email: lgreachavez@ugto.mx

RESUMEN

En este artículo analizamos la variación existente en el número de horas laboradas en México durante un periodo de doce años para evaluar el impacto que tienen sobre la población ocupada. Observamos de manera significativa que a medida que aumenta el número de horas trabajadas, disminuye la tasa neta de participación al empleo nacional. Este resultado nos permite inferir que al establecer políticas tendientes a reducir la jornada laboral se generan condiciones estimulantes hacia el pleno empleo en México.

Palabras clave: (Jornada laboral, pleno empleo, regresión lineal)

ABSTRACT

In this article, we analyze the variation in the number of hours worked in Mexico over a twelve-year period, which allowed us to estimate the impact of working hours on the working population. We observe a significant decrease in the national net participation rate as the number of hours worked increases. This result suggests that implementing policies to reduce working hours would act as stimulus toward full employment in Mexico.

Key words: (Working hours, full employment, linear regression)

1. INTRODUCCIÓN

Desde la Revolución Industrial, las jornadas de trabajo fueron excesivamente duraderas, llegando a registrarse entre 12 y 16 horas diarias laborales en fábricas americanas y europeas (Moretti, 2015). Fue la rebelión de los movimientos obreros la que propició la regulación y estandarización de la jornada en 8 horas diarias, con el lema 8 horas de trabajo, 8 de descanso y 8 para el ocio (Thompson, 2017). En el caso de México, el artículo 123 constitucional establece jornadas de 8 horas diarias y hasta seis días laborales, lo que resulta en jornadas semanales de hasta 48 horas

(DOF, 2025). No obstante, la realidad muestra que muchos trabajadores exceden estos límites establecidos.

De Spiegelaere & Piasna (2017) indican que la reducción del tiempo de trabajo ha demostrado efectos positivos en países como Alemania y los Países Bajos, a que esta medida busca distribuir el trabajo existente entre una mayor población, aumentando el empleo y la calidad de vida. Acevedo et al., (2022) se suman a esta postura, afirmando que la disminución de la jornada de trabajo promovería la generación de nuevos empleos, traducidos en mayores ingresos para la población, que a su vez favorecerían el consumo y la productividad nacional. Este consumo creciente puede generar una mayor absorción de los costos generados por el incremento de empleos al distribuir la carga laboral entre más personas y por tanto mayores sueldos. En consecuencia, la presente investigación busca demostrar el efecto que generan las variaciones del tiempo de trabajo sobre el porcentaje de la población ocupada en México; buscando generar análisis teórico y empírico sobre las enmiendas propuestas al artículo 123 constitucional desde 2022 por el partido oficial.

1.1. Jornada laboral

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2025) determina que el tiempo de trabajo se refiere a la media anual de horas laboradas y se definen como el total de horas efectivas de trabajo en un año, divididas entre el promedio de individuos activos durante el mismo período. México es una de las naciones con mayor número de horas trabajadas al año, según la OCDE. En países como Alemania o Dinamarca los trabajadores laboran entre 1.300 y 1.400 horas anuales; por el contrario, en México el promedio supera las 2.200 horas. Paradójicamente, un mayor tiempo de trabajo no se traduce en un mayor Producto Interno Bruto o en una mayor tasa de empleo.

Cuando la jornada laboral se extiende, se intensifica el trabajo realizado. “La intensificación del trabajo es un riesgo psicosocial en aumento en las últimas décadas, acentuado tras la pandemia de COVID-19. Se ha asociado significativamente con síntomas de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores, sin diferencias sustanciales de género” (Blanco-Donoso et al., 2023). En los orígenes del derecho del trabajo se reconoce que regular la jornada laboral garantiza el derecho a la salud, el descanso y el esparcimiento (Madrid, 2012). Así mismo, la evidencia empírica desmiente la idea de que jornadas largas son sinónimo de alta productividad; un estudio realizado por Akerstedt et al., (2012) encontró que largas jornadas sin recuperación adecuada generan fatiga acumulada, lo que conlleva errores frecuentes y la reducción del rendimiento laboral.

De acuerdo con la ILO (2024) la jornada laboral es el período diario durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador. La jornada laboral se configura como la unidad temporal normativa de organización del trabajo, en torno a la cual se construyen derechos laborales como el descanso, la remuneración y la seguridad social (Rodríguez, 2017). La comunidad europea muestra una marcada tendencia a reducir su jornada de trabajo, lo que se justifica como una forma de combatir los altos niveles de desempleo que los han mermado históricamente (Riquelme, 1999). Las cuestiones cruciales en materia de tiempo de trabajo son las que originaron los Convenios sobre las horas de trabajo por la Organización Internacional del Trabajo en 1919 y 1935, las cuales se abordan a continuación (ILO, 2024):

- El convenio “001” de la ILO aprobado en 1919 limitaba las horas laborales a una jornada límite de 8 horas diarias y hasta 48 horas máximas semanales.
- El convenio “047”, emitido en 1935, ratificó la jornada semanal máxima de 40 horas; considerando las altas tasas de desempleo, el presente convenio promovía una mayor participación de la población hacia la economía formal y se encuentra ratificado solo en 15 países (México no figura entre ellos).

1.2. El pleno empleo

Los factores condicionantes para el ingreso al mundo laboral son la empleabilidad y la ocupabilidad, de esta forma se puede concluir que cualquier estrategia para favorecer el pleno empleo pasa directamente por estas condicionantes (Romero et al., 2004). La empleabilidad se manifiesta como

la probabilidad de inserción laboral acorde con los atributos y capacidades que poseen los individuos que buscan empleo (Orgemer, 2002). Y la ocupabilidad se entiende como la posibilidad de insertarse en el mundo laboral en función de la naturaleza del mercado, por tal motivo, es un factor ajeno al empleado ya que se encuentra influenciado por el contexto económico, las políticas gubernamentales y la demografía (Berdasco, 2019).

El pleno empleo por su parte se refiere a una situación en la que todas las personas en edad y condiciones de trabajar tienen acceso a un empleo productivo, con condiciones dignas y remuneración justa; de acuerdo con la ILO, un tercio de la fuerza laboral global se encuentra económicamente inactiva, sin empleo o en situaciones de subempleo, trabajando menos horas de las deseadas (ILO, 2024). La generación de empleo para todas aquellas personas que desean laborar al salario vigente es un gran desafío económico y social de la actualidad; las bajas tasas de ocupación no solo representan una pérdida económica, sino que también contribuyen a la pobreza, a la agitación social y a problemas de salud relacionados con el estrés (Thirlwall, 2007).

El pleno empleo no implica una tasa de desempleo igual a cero, sino la ausencia de desempleo involuntario (ILO, 2024); en consecuencia, es una condición en la que la economía utiliza la fuerza laboral de manera eficaz y las personas desempleadas se encuentran en procesos transitorios en los cuales serán capaces de reintegrarse de manera expedita a la fuerza laboral (Blanchard, 2017). La lógica detrás de reducir la jornada laboral se basa en el reparto del trabajo disponible; economistas postkeynesianos han argumentado que en contextos de estancamiento económico, es preferible reducir el número de horas por trabajador para permitir la inclusión de más individuos en la fuerza laboral (Herr & Kazandziska, 2011).

Para entender las circunstancias del pleno empleo debemos diferenciar entre dos conceptos, la tasa neta de participación (TNP) y la tasa de empleo (TE). Ambas utilizan como denominador la Población en Edad de Trabajar (PET) mayor a 15 años, pero se diferencian en el numerador: mientras que la TNP incluye a todas las personas que participan en la población económicamente activa (ocupados + desocupados que buscan empleo), la Tasa de Empleo solo considera a quienes están efectivamente ocupados (INEGI, 2025). Es por esto que nuestro indicador idóneo para los propósitos de la investigación es la tasa neta de participación, ya que incluye a la población ocupada y desocupada activa; además de excluir a las personas inactivas como estudiantes y jubilados.

1.3. Evidencias empíricas entre la jornada laboral y el pleno empleo

Existen diversos escenarios y respuestas en estudios sobre la relación entre la jornada laboral y su impacto en el pleno empleo, más aún en contextos diferentes. Por ejemplo, en Francia se reflejó un impacto positivo ya que la Ley Aubry implementó una semana laboral de 35 horas a principios del 2000; aunque sus resultados fueron mixtos, logró reducir temporalmente el desempleo juvenil y promover la contratación en ciertas industrias (Askenazy, 2013). Así mismo, la reforma laboral llevada a cabo en Corea del Sur del año 2018 al 2021 demostró que la limitación de horas extra redujo el número de empleados trabajando más de 52 horas y aumentó la proporción de trabajadores en la jornada laboral estándar de 40 horas (Carcillo et al., 2024).

Pero, por otro lado, aunque en principio Schank (2015) demostró que extender las horas de trabajo en la jornada laboral puede reducir el empleo a corto plazo, demostró que el empleo se aumenta a largo plazo si los salarios se mantienen constantes. En contraparte, Lepinteur (2019) menciona que no se identifican reducciones significativas en la tasa de empleo a causa de menores jornadas laborales. Sin embargo, Batut et al., (2023) aluden en su estudio aplicado en Portugal, Italia, Francia, Bélgica y Eslovenia que una menor jornada laboral tuvo efectos positivos en la conservación del empleo.

2. METODOLOGÍA

El presente estudio se llevó a cabo a través de una ruta cuantitativa. Acorde con Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) las investigaciones cuantitativas hacen referencia a un conjunto de procedimientos sistematizados de manera ordenada, que tienen por objeto la comprobación de una hipótesis. Creswell & Creswell (2017) lo complementan afirmando que este enfoque de investigación

se centra en el uso de datos numéricos recolectados mediante instrumentos cerrados y tienen como fin el generalizar los resultados a partir de muestras representativas.

El estudio posee un alcance correlacional-explicativo, que de acuerdo con Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) el alcance correlacional es aquel que tiene como fin el demostrar la relación o el grado de asociación entre dos o más variables o conceptos en un contexto en particular. En cambio, el alcance explicativo va más allá de definir el fenómeno o su grado de relación; estos estudios se centran hacia responder las causas y los efectos que derivan de los fenómenos de estudio. Creswell & Creswell (2017) añaden que el propósito del alcance explicativo subyace en la comprobación de hipótesis a través del uso de distintos mecanismos.

La investigación sigue un diseño no experimental, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) lo precisan como aquellas investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente las variables, lo que se hace es observar y cuantificar a los fenómenos en su contexto natural. Además de un corte longitudinal, que se caracteriza por el seguimiento sistemático de los mismos fenómenos a lo largo del tiempo para evaluar sus transformaciones (Babbie, 2020). Así mismo, seguiremos un muestreo no probabilístico el cual no se basa en el azar, si no que la elección de los elementos depende de factores como la disponibilidad de datos, características específicas del estudio o el juicio del investigador (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). De igual forma, se hizo uso de datos secundarios que se definen como aquellos que han sido recolectados con anterioridad por otras personas o instituciones y que el investigador aprovecha para responder a su propio problema de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Por consiguiente, debemos plantear nuestras pruebas de hipótesis, las cuales son aseveraciones sobre una población elaboradas con el propósito de poner a prueba y verificar si las afirmaciones son razonables (Sánchez et al., 2024). La hipótesis nula (H_0) infiere que no existe relación entre variables y que las diferencias entre grupos son solo producto del azar (Agresti et al., 2017). Mientras que la hipótesis alternativa (H_1) especifica que si existe un efecto o diferencia significativa y las diferencias entre grupos no son productos del azar (Walpole et al., 2012). Siendo nuestras hipótesis de estudio las siguientes:

- H_0 : No existen efectos significativos entre la jornada laboral y la tasa neta de participación (TNP) al empleo en México
- H_1 : Existen efectos significativos entre la jornada laboral y la tasa neta de participación (TNP) al empleo en México.

Para probar nuestras hipótesis nos valdremos de distintas pruebas estadísticas para comprobar nuestras suposiciones y las cuales se definen como métodos que permiten evaluar la validez de una hipótesis nula frente a una hipótesis alternativa usando criterios de probabilidad y error (Field, 2024). Para nuestra investigación utilizaremos las siguientes pruebas:

- Prueba de normalidad: Antes de aplicar los procedimientos estadísticos pertinentes se debe verificar si la muestra cuenta con normalidad (Anderson et al., 2008). Para esto, aplicamos la prueba de Shapiro Wilk que es uno de los estadísticos más potentes para detectar desviaciones de normalidad y es ideal para muestras pequeñas y/o medianas (Shapiro & Wilk, 1965).
- Prueba de correlación: El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba paramétrica que se utiliza para evaluar el grado de asociación entre variables, bajo la condición que los datos cuenten con una distribución normal. El coeficiente de correlación r varía entre -1 y 1, reflejando así la dirección y fuerza de la relación (Howell, 2012).
- Pruebas explicativas: Cuando se desea explicar cómo incide una o más variables independientes en otra variable dependiente se recurre a técnicas como la regresión lineal, la cual es característica de investigaciones del alcance explicativo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). También haremos uso del coeficiente de determinación (R^2), el cual explica la correspondencia de la varianza total de la variable dependiente en función de las independientes (Montgomery et al., 2021).

- Pruebas de significatividad: Utilizaremos el “valor p” para comprobar la significancia, que se define como la probabilidad de observar un resultado igual o más extremo que el observado (Greenland et al., 2016). El valor “p” por tanto mide la evidencia en contra de la hipótesis nula, un valor pequeño indica que el resultado observado es inusual bajo la hipótesis nula, lo cual sugiere que este puede no ser verdadero (Agresti et al., 2017).

La variable independiente para la ejecución de las pruebas de hipótesis fue la jornada laboral con datos secundarios inherentes a las “horas trabajadas” pertenecientes a la OCDE y este organismo las precisan como el número de horas efectivamente trabajadas por año, divididas entre el promedio de personas empleadas; para el país de México del año 2010 al 2023 (OCDE, 2025). Dicho periodo fue elegido acorde con la disponibilidad de los datos y con la advertencia de que se excluyeron los periodos atípicos de la COVID-19 de los años del 2020 y 2021 conforme a la prueba de Tukey. Como variable dependiente relativa al pleno empleo hicimos uso de los datos secundarios sobre la “Tasa Neta de Participación” sobre series desestacionalizadas perteneciente al INEGI, que la detallan como el porcentaje de personas mayores de 15 años que participa activamente en el mercado laboral o que se encuentra buscando trabajo; además, las series desestacionalizadas permiten observar mejor las tendencias sin los efectos cíclicos propios de ciertos meses del año (INEGI, 2025).

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos recolectados son de corte longitudinal, ya que la información recabada cuenta con una temporalidad anual que va del año 2010 al año 2023 como se presenta en el cuadro 1. Sin embargo, la muestra contaba con datos atípicos en los años 2020 y 2021; de acuerdo con Montgomery et al. (2021) los datos atípicos son observaciones que se alejan significativamente del resto de datos y pueden distorsionar los resultados finales, su exclusión debe justificarse con base en el análisis cuantitativo y conocimiento del contexto.

Cuadro 1 Datos sobre el tiempo promedio de trabajo semanal y la Tasa Neta de Participación al empleo (TNP) en México

Año	Tiempo trabajo	TNP
2010	44.94	59.70
2011	44.78	59.79
2012	44.72	60.45
2013	44.90	60.34
2014	44.95	59.83
2015	45.14	59.87
2016	45.15	59.76
2017	45.16	59.43
2018	45.13	59.64
2019	44.92	60.18
2020	44.73	55.60
2021	44.78	58.82
2022	44.90	59.75
2023	44.67	60.40

Como es bien sabido durante los años 2020 y 2021 se mostró el ápice de la pandemia del COVID-19, Fauci et al., (2020) la definieron como una enfermedad viral con una amplia gama de manifestaciones clínicas que van desde casos asintomáticos, hasta la muerte. La ILO (2024) por su parte estima que a nivel mundial se perdieron aproximadamente 255 millones de empleos, lo cual representó una disminución del 8.8% de las horas laboradas. Para la detección de los valores atípicos se utilizó el método del rango intercuartílico (IQR) propuesto por Tukey (1977), se identificaron como *outliers* aquellos valores que se encontraban por debajo de $Q1 - 1.5 \times IQR$ o por encima de $Q3 + 1.5 \times IQR$. Con base en los resultados y la regla del IQR, se identificaron y excluyeron las observaciones atípicas de los años 2020 y 2021 que excedían los límites establecidos por el

método IQR, tal como se muestra en el cuadro 2, ya que dichos valores no correspondían a la población objetivo, presentando tendencias incompatibles con el fenómeno estudiado.

Cuadro 2 Exclusión de valores atípicos con la prueba de Tukey

	TNP
11.	55.60
12.	58.82

Fuente: Elaboración propia a partir de STATA (Julio 2025)

3.1. Bondad de ajuste de la muestra

Para determinar la prueba correcta a aplicar a nuestra muestra de estudio, se decidió utilizar una prueba de bondad de ajuste que permitió comprobar qué tipo de distribución sigue nuestra muestra y nos sugiere la utilización de pruebas paramétricas o no paramétricas (Saldaña, 2016). En el cuadro 3 utilizamos la prueba de Shapiro & Wilk (1965), la cual ha demostrado tener mayor potencia para detectar desviaciones de normalidad en comparación con otras pruebas, especialmente en tamaños muestrales pequeños. Siendo su planteamiento de hipótesis los siguientes:

- H_0 : Los datos tienen distribución normal ($P > 0.05$)
- H_1 : Los datos no tienen distribución normal ($P < 0.05$)

Cuadro 3 Prueba de Shapiro Wilk

Variable	obs	W	V	z	Prob > z
error	12	0.9679	0.536	-1.214	0.88756

Fuente: Elaboración propia a partir de STATA (Julio 2025)

Como se aprecia en el cuadro 3 nuestro valor de Probabilidad Z es superior a 0.05, por esto se procede a no rechazar nuestra hipótesis nula y se asume la normalidad de la muestra. Por ende, procederemos a utilizar pruebas paramétricas como la correlación de Pearson y la regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para cuantificar el efecto del tiempo de trabajo en la tasa neta de participación al empleo en México.

3.2. Análisis de la correlación y significancia de variables

El coeficiente de correlación de *Pearson* es un estadístico ampliamente utilizado para cuantificar la asociación entre dos variables métricas bajo el supuesto de normalidad. Este puede tomar valores entre -1 a +1 y los autores mencionan que valores entre 0.70 y 0.90 presentan un nivel de correlación "muy fuerte" (González et al., 2020). Field (2024) establece para la correlación fuerte un indicador ≥ 0.7 en contextos psicológicos, y para ciencias exactas se exigen valores > 0.8 . Incluso ya desde 1988 Cohen establecía que un valor por encima de 0.30 presenta una correlación de las variables que comienza a ser moderada pero que no explica el comportamiento de estas ampliamente; añadiendo que un valor superior a un r equivalente a 0.50, supone una relación lineal fuerte entre variables y que explica en gran medida su comportamiento asociado (Cohen, 1988). Por otro lado, el valor "p" ayuda a decidir si una correlación en la muestra puede generalizarse a la población; como resultado, si el valor p es menor 0.05, se concluye que hay evidencia suficiente para afirmar que la relación es significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) y por lo tanto estaríamos en posibilidad de rechazar la hipótesis nula (H_0).

En nuestro caso de estudio como se aprecia en el cuadro 4, se manifiesta un coeficiente de correlación negativo equivalente a $r = -0.72$, lo que se interpreta como un grado de asociación fuerte con dirección negativa entre el aumento de la jornada laboral y la disminución de la tasa neta de participación al empleo en México. En otras palabras, se puede inferir que al reducirse el tiempo de trabajo se generaría una magnitud positiva hacia tasa neta de participación al empleo nacional.

Así mismo, el resultado del valor “p” obtenido igual a 0.0079 nos indica que la hipótesis nula establecida tiene validez estadística con la muestra investigada para poder rechazarla. Dado que el valor “p” es menor a un alfa de 0.05; concluimos que la H_0 se rechaza, validando la hipótesis alternativa (H_1) que determina el efecto negativo y significativo entre variables.

Cuadro 4 Coeficiente de correlación de Pearson

	TNP	Horas trabajadas
TNP	1.0000	
Horas trabajadas	-0.7229	1.0000
	0.0079	

Fuente: Elaboración propia a partir de STATA (Julio 2025)

3.3. Coeficiente de determinación para el nivel de explicación de las variables

Cuando la correlación de Pearson se eleva al cuadrado se obtiene el “coeficiente de determinación” y su resultado manifiesta el porcentaje de variación entre variables, es decir el nivel de explicación entre ellas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por tal motivo, si elevamos nuestro coeficiente de correlación equivalente a -0.7229 al cuadrado; obtenemos que nuestro coeficiente de determinación es igual a $R^2=0.5226$. De acuerdo con Wooldridge (2020) un R^2 superior a 0.50 suele considerarse como un buen resultado, especialmente cuando se trabaja con datos observacionales en economía o ciencias sociales. De tal modo que podemos interpretar que la jornada laboral explica de manera sustancial la variabilidad del empleo en México debido a nuestro R^2 equivalente al 52.26%. Por lo que implementar políticas públicas relacionadas con la reducción de la jornada laboral en el país, causaría un efecto positivo en la creación de nuevos empleos. Esto es, si se reduce la jornada laboral, hay elementos suficientes para determinar que la participación al empleo se ampliará ya que la distribución de horas reducidas se asignará a nuevos empleos.

3.4. Regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)

La regresión lineal es un método estadístico utilizado para modelar la relación entre una variable dependiente y una o más variables independientes (Wooldridge, 2020). Cuenta con facultad de predicción de los valores de una variable a partir de las observaciones conocidas de la otra y mientras mayor sea el coeficiente de correlación, mayor será su capacidad predictiva (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Finalmente, Creswell & Creswell (2017) afirman que los estudios explicativos requieren procedimientos estadísticos como la regresión lineal, ya que permiten predecir los efectos causales controlados por otras variables.

Para complementar el análisis de correlación, buscando determinar los efectos marginales de la jornada laboral sobre la tasa neta de participación al empleo, utilizaremos la regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) que son una técnica que permite ajustar una línea recta a los datos minimizando la suma de sus residuos al cuadrado, siendo especialmente útil por su simplicidad y eficiencia bajo los supuestos clásicos (Kennedy, 2008). Si los errores del modelo de regresión lineal son normales, entonces las estimaciones obtenidas por MCO no solo son insesgadas y eficientes bajo los supuestos clásicos; sino que también siguen distribuciones conocidas, permitiendo aplicar pruebas de significatividad de forma válida (Wooldridge, 2020).

La regresión lineal que se presenta en el cuadro 5 nos permite estimar de manera significativa ($P=0.008$) y con un coeficiente beta negativo, que un incremento equivalente a una hora adicional de la jornada semanal genera una pérdida igual al -0.37% de la población ocupada en México. El coeficiente *Beta* conforme con Wooldridge (2020) mide el cambio esperado en la variable dependiente por cada unidad de cambio de la variable independiente, manteniendo constante el resto de las variables. Si lo analizamos de manera proporcionalmente inversa, podemos determinar que por cada hora adicional que se reduzca de la jornada semanal provocaría un incremento de la tasa neta de participación al empleo equivalente al 0.37%. Por tanto, el modelo infiere que al implementar los convenios propuestos por la ILO relacionados con la reducción de la jornada laboral

máxima de 48 a 40 horas semanales en México; tendría como resultado un incremento del 2.97% en la tasa neta de participación al empleo. Siendo nuestro modelo de regresión el siguiente: $TNP_i = \beta_0 + \beta_1(\text{Horas trabajadas}_i) + \epsilon_i$.

Cuadro 5 Regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios

Source	SS	df	MS	Number of obs = 12	
Model	0.166942999	1	0.166942999	F(1, 10) =	10.95
Residual	0.152478845	10	0.015247884	Prob > F =	0.0079
Total	0.319421844	11	0.029038349	R-squared =	0.5226
				Adj R-squared =	0.4749
				Root MSE =	0.12348
Horas trabajadas	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
TNP	-0.3721248	0.1124629	-3.31	0.008	-0.6227077 -0.1215418
cons	67.24756	6.73989	9.98	0.000	52.23015 82.26497

Fuente: Elaboración propia a partir del Software STATA (Julio 2025)

4. CONCLUSIONES

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación permiten concluir que el aumento del tiempo de trabajo tiene un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre la tasa neta de participación al empleo en México. A partir del análisis cuantitativo se identificó una correlación negativa fuerte (-0.72) entre la duración de la jornada laboral y la tasa neta de participación al empleo, lo que respalda nuestra conjetura que la reducción de la jornada laboral puede contribuir hacia la creación de nuevos empleos y a la inclusión de más personas en el mercado formal de trabajo.

El coeficiente *Beta* de nuestra regresión lineal muestra un efecto marginal que determina que por cada hora adicional que incrementa el tiempo promedio de trabajo, la tasa neta de participación (TNP) al empleo se reduciría en un -0.37%. Si lo analizamos de forma proporcional e inversa, podemos inferir que por cada hora en que se reduzca la jornada laboral, se incrementaría la TNP al empleo en un 0.37%. Es por esto que, si se llega a reformar el artículo 123 constitucional en su fracción IV, el cual limitará la jornada semanal máxima en 40 horas semanales como lo promueve la ILO en su convenio "047" desde 1935; promovería un incremento en la tasa neta de participación equivalente a un 2.97%.

Para esto debemos considerar los siguientes conceptos clave, como: el "pleno empleo" que se define como el fenómeno económico en que todas las personas en edad de trabajar que desean un empleo pueden conseguirlo; además, de la "tasa neta de participación" que se manifiesta como la proporción de la población en edad de trabajar que está ocupada o buscando trabajo. Aunado al hecho que el "desempleo" se expresa como el porcentaje de personas que desean un empleo y no pueden conseguirlo. Partiendo de estas premisas, nuestra investigación indica que al reducirse la jornada laboral en 8 horas se incrementaría en un 2.97% la tasa neta de participación al empleo. Lo anterior mitigaría la tasa de desempleo en México, que acorde con el INEGI en mayo del 2025 fue equivalente al 2.7%. Lo que supone que, de llevarse a cabo las políticas laborales propuestas por la ILO ayudarían a México llevándolo hacia un estado de pleno empleo; en el que toda la población que desea un empleo pueda conseguirlo.

Varios casos de la evidencia empírica internacional sustentan la hipótesis que la reducción de la jornada laboral puede ser una herramienta viable y eficaz para avanzar hacia el pleno empleo, siempre que se implementen de manera estructurada y acompañadas de políticas públicas integrales. Por tanto, se recomienda considerar seriamente la inclusión de reformas laborales orientadas a la reducción del tiempo de trabajo como medida para fomentar el empleo digno y sostenible en México. Sin embargo, se reconoce el reto que las empresas y organizaciones deberán enfrentar al asumir costos adicionales por la creación de nuevos empleos. Derivado de ello es que como futura línea de investigación se plantea conocer el impacto que tiene la regulación de la jornada laboral en el pleno empleo de distintas naciones, para consecuentemente investigar si la creación de nuevos empleos derivados de la reducción de las horas de trabajo; generarían un mayor

ingreso general de la población y por tanto un mayor consumo de los hogares que estimule la producción nacional de bienes y servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, J., Celis, J., Ospina, C., & Garcés, S. (2022). Reducción de la jornada de trabajo, una propuesta para Colombia. *Cambio de rumbo*, 122. <https://www.researchgate.net/profile/Yenny-Carolina-Ramirez-Suarez/publication/365013220>
- Agresti, A., Franklin, C. A., & Klingenberg, B. (2017). *Statistics: The Art and Science of Learning from Data*. Pearson. https://toc.library.ethz.ch/objects/pdf_ead50/5/E50_010307250_TB-Inhalt_005862608.pdf
- Akerstedt, T., Kecklund, G., Gillberg, M. (2012). Sleep and sleepiness in relation to working hours. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(3), 250–257. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2007.05.044>. Epub 2007 May 21.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2008). *Estadística para administración y economía (10.ª ed.)*. Cengage Learning. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-13-Estadística-para-administracion-y-economia.pdf>
- Askenazy, P. (2013). Working time regulation in France from 1996 to 2012. *Cambridge Journal of Economics*, 37(2), 323–347. <https://doi.org/10.1093/cje/bes084>
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research*. Cengage Au. <https://www.cengage.com/c/the-practice-of-social-research-15e-babbie/9780357360767/>
- Batut, C., Garnero, A., & Tondini, A. (2023). The employment effects of working time reductions: Sector-level evidence from European reforms. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(3), 217–232. <https://doi.org/10.1111/irel.12323>
- Berdasco, M. (2019). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. España. Ediciones rodio s. <https://www.edicionesrodio.com/producto/analisis-del-entorno-laboral-y-gestion-de-relaciones-laborales-desde-la-perspectiva-de-genero/>
- Blanchard, O. (2017). *Macroeconomía*. Pearson. <https://www.seduca.uaemex.mx/descargas/contenido/6144/1/Macroeconomia.pdf>
- Blanco-Donoso, L. M., Hodzic, S., Garrosa Hernández, E., & Kubicek, B. (2023). Work intensification and its effects on mental health: The role of workplace curiosity. *Journal of Psychology*, 157(7), 423–450. <https://doi.org/10.1080/00223980.2023.2235069>
- Carcillo, S., Hijzen, A., & Thewissen, S. (2024). The limitations of overtime limits to reduce long working hours: Evidence from the 2018 to 2021 working time reform in Korea. *British Journal of Industrial Relations*, 62(1), 98–126. <https://doi.org/10.1111/bjir.12743>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2025). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de: <https://www.dof.gob.mx>
- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-07/The%20why%20and%20how%20of%20working%20time%20reduction-2017-WEB-2.pdf>
- Fauci, A. S., Lane, H. C., & Redfield, R. R. (2020). Covid-19 — Navigating the uncharted. *New England Journal of Medicine*, 382, 1268–1269. <https://doi.org/10.1056/NEJMe2002387>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited. <https://dl.acm.org/doi/10.5555/2502692>
- González, M. Á. M., Villegas, A. S., Atucha, E. T., & Fajardo, J. F. (Eds.). (2020). *Bioestadística amigable*. Elsevier Health Sciences. <https://shop.elsevier.com/books/bioestadística-amigable/martinez-gonzalez/978-84-9113-407-7>
- Greenland, S., Senn, S. J., Rothman, K. J., Carlin, J. B., Poole, C., Goodman, S. N., & Altman, D. G. (2016). Statistical tests, P values, confidence intervals, and power: a guide to misinterpretations. *European journal of epidemiology*, 31(4), 337–350. <https://doi.org/10.1007/s10654-016-0149-3>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Herr, H., & Kazandziska, M. (2011). *Macroeconomic Policy Regimes in Western Industrial Countries*. Edward Elgar. <https://doi.org/10.4324/9780203830345>
- Howell, D. C. (2012). *Statistical methods for psychology (8th ed.)*. Wadsworth Cengage Learning. <https://search.worldcat.org/es/title/Statistical-methods-for-psychology/oclc/861529702>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2025, junio 27). *Indicadores oportunos de ocupación y empleo: Cifras durante mayo de 2025 (Comunicado de prensa No. 334/25)*. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/iooe/IOE2025_06.pdf

- International Labour Organization [ILO] (2024). *Tiempo de trabajo*. Geneva: ILO. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-es/index.htm>
- Kennedy, P. (2008). *A guide to econometrics*. John Wiley & Sons. https://masonlec.org/site/rte_uploads/files/Econometrics%20Book%20-%20Intro,%20Ch%201%20and%202.pdf
- Lepinteur, A. (2019). Working time mismatches and self-assessed health of married couples: Evidence from Germany. *Social Science & Medicine*, 235, 112410. DOI:10.1016/j.socscimed.2019.112410
- Madrid, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Ius et veritas*, (45), 310-323. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005>
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to Linear Regression Analysis* (6th ed.). Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/Introduction+to+Linear+Regression+Analysis%2C+6th+Edition-p-9781119578727>
- Moretti, A. (2015). Duración de la jornada laboral: implicancias sanitarias y político-económicas. *Rev. chil. ter. ocup*, 57-64. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2015.37130>
- Organización para la cooperación y desarrollo económico [OCDE] (2025). *OCDE Better Life Index*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/en/data.html>
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: Artegraf. https://books.google.com.mx/books/about/Enciclopedia_de_los_recursos_humanos.html?id=DSztjuWDuH0C&redir_esc=y
- Riquelme, V. (1999). El tiempo de trabajo. *Temas laborales*, 11. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60344_temalab_11.pdf
- Rodríguez, O. M. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista latinoamericana de derecho social*, 25, 3-35. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.25.11495>
- Romero, V. Pérez, E. Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona: Altamar. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.49146>
- Saldaña, M. R. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del trabajo*, 6(3), 114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Sánchez, M., Martín, G., & Quintero, I. (2024). La importancia de la prueba de hipótesis. *Revista Semilla Científica*, (5), 211-216. <https://doi.org/10.37594/sc.v1i5.1381>
- Schank, T. (2015). Employment effects of longer working hours. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.216>
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3-4), 591-611. <https://doi.org/10.1093/biomet/52.3-4.591>
- Thirlwall, A. P. (2007). La relevancia actual de Keynes: el desempleo en los países ricos y pobres. *Investigación económica*, 66(262), 15-58. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-16672007000400015&script=sci_arttext
- Thompson, E. P. (2017). Time, work-discipline, and industrial capitalism. *Class: The Anthology*, 27-40. <https://doi.org/10.1002/9781119395485.ch3>
- Tukey, J. W. (1977). *Exploratory data analysis* (Vol. 2, pp. 131-160). Reading, MA: Addison-wesley. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-20719-8_2
- Walpole, R. E., Myers, R. H., Myers, S. L., & Ye, K. (2012). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias* (Vol. 53, p. 816). México: Pearson educación. <https://bibliotecadigital.utn.edu.ec/download/files/original/8f9dfa2dbaf41ff34400e8e1d79996e45b34781d.pdf>
- Wooldridge, J. M. (2020). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (7th ed.). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/introductory-econometrics-a-modern-approach-7e-wooldridge/9781337558860/>

Recibido: 02/08/2025; Aprobado: 10/09/2025; Publicado: 30/09/2025



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional