La jornada de 40 horas también cambia el home office

Ciudad de México, México, 18 de noviembre de 2026 — Durante años, una de las referencias más sencillas para medir el trabajo fue el tiempo: horas en la oficina, entradas, salidas y extensión de la jornada. Pero cuando una parte del equipo trabaja desde casa, **estar conectado durante más tiempo dice cada vez menos sobre cuánto está logrando realmente una persona.**

La discusión toma fuerza a unas semanas de que comience la reducción gradual de la jornada laboral, establecida en la reforma al artículo 123 constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de marzo de 2026. A partir del **1 de enero de 2027**, el límite semanal pasará de 48 a 46 horas y bajará dos horas cada año hasta llegar a 40 en 2030, sin reducción de salarios ni prestaciones. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) estima que la medida beneficiará a **más de 13 millones de personas trabajadoras**.

Para las empresas con esquemas remotos, el cambio plantea una pregunta distinta a la que enfrenta una fábrica o una operación basada en turnos: **si habrá menos horas disponibles y la presencia física dejó de ser una referencia, ¿cómo saber si el trabajo está bien distribuido y si los equipos están siendo productivos?**

De contar horas a entender cómo se trabaja

La regulación mexicana ya ofrece algunas pistas. La NOM-037-STPS-2023 establece que las políticas de teletrabajo deben contemplar la duración y distribución de horarios, pausas, mecanismos de contacto y desconexión al finalizar la jornada. La misma norma señala que los mecanismos utilizados para comprobar disponibilidad o conexión deben evitar interferir en la relación trabajo-familia y respetar la privacidad de las personas.

De ahí una distinción importante: **tener trazabilidad sobre la jornada no necesariamente significa medir productividad a partir del tiempo conectado**. Una persona puede cumplir un horario completo y aun así enfrentar cargas mal distribuidas, reuniones innecesarias o dependencias que retrasan su trabajo. Del mismo modo, un equipo puede alcanzar sus objetivos con mayor eficiencia sin necesidad de extender su disponibilidad.

“La reducción de la jornada puede ser una oportunidad para cambiar la pregunta. En lugar de medir quién estuvo conectado más tiempo, las empresas pueden analizar si el trabajo estaba bien planeado, si las cargas eran razonables y si los equipos contaban con lo necesario para cumplir sus objetivos dentro del horario disponible”, señala **Martha Alvarado, Product & Business Development Manager de Odoo México**.

La productividad necesita contexto

Para lograrlo, las empresas necesitan relacionar variables que muchas veces se observan por separado. Una extensión recurrente del horario puede responder a una carga excesiva, una ausencia que obligó a redistribuir actividades, una mala estimación del tiempo

necesario o una planeación que asignó más trabajo del que podía realizarse durante el periodo disponible. **Sin ese contexto, utilizar únicamente las horas trabajadas como indicador puede llevar a conclusiones equivocadas sobre el desempeño.**

Desde la experiencia de **Odoo**, una medición más útil comienza por relacionar lo que la empresa esperaba que ocurriera con lo que realmente sucedió. Su plataforma permite vincular la planeación de los equipos con disponibilidad, asistencias, ausencias y horas extraordinarias. Así, si una persona o área extiende recurrentemente su horario, la conversación puede ir más allá del número de horas y analizar si existe una carga mal distribuida, falta de cobertura o una diferencia entre la capacidad disponible y las actividades programadas.

Este enfoque adquiere un peso particular en el home office, donde **visibilidad no debería significar vigilancia**. La tecnología puede ayudar a identificar tendencias en el conjunto de la organización sin convertir la conexión permanente en una medida de productividad. Para Odoo, el objetivo es que los datos sirvan para tomar decisiones sobre planeación y distribución del trabajo: ajustar cargas, anticipar ausencias, reorganizar horarios o identificar cuándo una extensión deja de ser excepcional y comienza a revelar un problema en la forma de trabajar.

Menos horas pueden exigir mejores preguntas

La reducción de la jornada pondrá a prueba modelos de trabajo muy distintos. En actividades presenciales, el reto puede estar en reorganizar turnos y cobertura; en el home office, una de las preguntas será cómo conservar la flexibilidad mientras se establecen límites más claros sobre el tiempo disponible.

Para las empresas, esto abre la posibilidad de revisar qué indicadores utilizan para entender la productividad. **Las horas conectadas pueden mostrar actividad, pero no necesariamente explican si el trabajo está bien organizado o si genera los resultados esperados.** Pasar de 48 a 46 horas puede significar algo más que modificar un horario. Para los equipos remotos, puede ser el momento de pasar de una cultura que observa cuánto tiempo permanece alguien frente a la computadora a otra que entiende **qué se planeó, qué se logró y qué condiciones hicieron posible conseguirlo dentro de la jornada disponible.**

***

Sobre Odoo

Odoo es una plataforma empresarial integral y modular que ayuda a organizaciones de todos los tamaños a gestionar ventas, finanzas, operaciones, recursos humanos, marketing, comercio electrónico y más desde un solo sistema ya que está completamente integrado. Con un modelo de código abierto, una interfaz moderna y una experiencia de usuario intuitiva, Odoo ofrece una alternativa flexible y accesible frente a los ERP tradicionales.

A nivel global, más de 20 millones de usuarios y más de 5,700 partners confían en Odoo para impulsar su productividad y digitalización, respaldados por una comunidad activa y en constante

crecimiento. La compañía desarrolla herramientas escalables diseñadas para que las empresas alcancen su máximo potencial a través de tecnología accesible, potente y adaptable.

Para más información, visite **www.odoo.com/es**

Contáctanos

- Web: https://www.odoo.com/es
- LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/odoo/
- Twitter / X: https://x.com/Odoo
- Facebook: https://www.facebook.com/odoo/
- YouTube: https://www.youtube.com/@odoo
- Instagram: https://www.instagram.com/odoo.official