

# Prevención de Enfermedades de Trabajo Relacionadas con Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo

## Punto de comprobación 22

### La distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo

#### 1. Referencia normativa

En el marco jurídico mexicano, se establece en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y que, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

En la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 509, se establece que “en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan”. Así también, en el Artículo 153, Fracción VIII, se establece que, para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto: Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene.

A su vez, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Capítulo Tercero, establece los lineamientos sobre los Programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mientras que en el Artículo 8 refiere como responsabilidad de los trabajadores el “dar aviso inmediato al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene, sobre las Condiciones Inseguras que adviertan y de los Accidentes de Trabajo que ocurran, y colaborar en la investigación de los mismos”.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo también indica, en su Artículo 43, que en relación con los factores de riesgo psicosocial, los patrones deberán identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, en los numerales 5.2 y 5.3, establece como obligación del patrón que deberá identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con el número de trabajadores en su centro de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el número 7.2 de la misma norma, uno de los puntos que se deben considerar para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial, son **las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo**, que hacen referencia a una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.

Así como también en el numeral 7.3 de la misma norma, se establece que como parte de la evaluación del entorno organizacional favorable se debe considerar **la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares** para las personas trabajadoras, entre otros factores.

Esta misma norma, en su numeral 8.1, establece que para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deben realizar acciones que promuevan **la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo**.

## 2. ¿Qué es la distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares?

La carga de trabajo se define como la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el grado de movilización de las capacidades del sujeto para realizar su actividad laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es “la proporción del tiempo total del ciclo que tarda el obrero en ejecutar el trabajo necesario al ritmo tipo durante un ciclo condicionado por una máquina o proceso”.

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, las cargas de trabajo hacen referencia a las exigencias que el trabajo impone a la persona trabajadora, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

Se clasifica en:

- Física: es el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral (Universidad Modular Abierta, 2022). Para su evaluación es necesario considerar los esfuerzos físicos, la postura de trabajo y la manipulación de cargas.
- Mental: se define como el nivel de actividad intelectual necesario para desarrollar un trabajo. Entre los elementos que considera está la cantidad de información que recibe la persona trabajadora, la complejidad de la respuesta que se requiere, el tiempo y la capacidad que tiene para responder.

Un nivel de carga de trabajo elevado puede generar estrés laboral. De acuerdo con el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) se define el estrés en el trabajo como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan a las capacidades, los recursos o las necesidades de la persona trabajadora.

Por otro lado, se ha observado que, en las últimas décadas, las tendencias en economía han proyectado los horarios de trabajo a una diversificación cada vez mayor, abriendo una brecha entre las necesidades de la empresa y las preferencias o necesidades de las personas trabajadoras, en lo que a horario laboral se refiere. Estas mismas tendencias se encuentran orientadas a resultados, con la consecuente expansión de horarios y funcionamiento hacia una “economía de 24 horas”; sin embargo, esta situación pone en juego la capacidad de equilibrar empleo y vida personal de las persona trabajadoras.

En México, las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo representan una exigencia de tiempo laboral que se hace a la persona trabajadora y que puede configurar un factor de riesgo psicosocial al trabajar con jornadas extensas, rotación de turnos frecuente o turnos nocturnos, sin pausas ni descansos periódicos claramente establecidos y sin medidas de prevención y protección a la persona trabajadora para detectar afectación de su salud, de manera temprana.

Desde el primer Convenio Internacional del Trabajo en 1919, el tiempo de trabajo continúa siendo una de las preocupaciones principales de la OIT, en relación con los límites de horas laborables, en el otorgamiento de un mínimo de periodo de descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, protección para las personas trabajadoras nocturnas e igualdad de trato para aquellos de tiempo parcial.

Cada vez existe más evidencia de los efectos adversos en la salud que condicionan las largas jornadas de trabajo. Varios estudios coinciden en que los efectos negativos de las jornadas prolongadas de trabajo incluyen efectos a corto y largo plazos.

Efectos a corto plazo	Efectos a largo plazo
Mayores niveles de estrés	Enfermedades cardiovasculares
Fatiga	Desórdenes gastrointestinales
Desórdenes del sueño	Desórdenes reproductivos
Condiciona: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabaquismo</li> <li>• Alcoholismo</li> <li>• Dieta irregular</li> <li>• Falta de ejercicio</li> </ul>	Desórdenes musculoesqueléticos Enfermedades mentales Incremento en el riesgo de accidentes

Fuente: National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2004; National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2006; Spurgeon, 2003; Johnson & Lipscomb, 2006.

En este contexto, es posible apreciar que las personas trabajadoras pueden verse sometidas a una serie de factores relacionados con las cargas de trabajo o jornada laboral, que pueden generar problemas en la salud y en el desarrollo de sus actividades laborales. Las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas, por lo que el análisis de estos riesgos debe ocupar un lugar predominante dentro de la línea de protección y promoción de las condiciones de seguridad y salud, para proporcionar a las personas trabajadoras, una distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares.

El análisis de las cargas de trabajo y jornadas laborales debe ocupar un lugar predominante dentro de la línea de protección y promoción de las condiciones de seguridad y salud.

### 3. ¿Cómo realizar una distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares?

De las definiciones de carga de trabajo que se han revisado, se puede entender como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral, su medición es el conjunto de técnicas que permiten determinar la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las funciones asignadas; la medición de trabajo tiene como propósito, la evaluación del desempeño, planeación de las necesidades de fuerza de trabajo, determinación de la capacidad disponible, comparación de los métodos de trabajo, facilitación de la programación de operaciones y establecimiento de incentivos salariales.

Entre los beneficios de la medición de la distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares están:

- Para las y los trabajadores. Es posible identificar el nivel de trabajo que tiene en ese momento cada trabajador, con la finalidad de detectar sobrecarga laboral, de esta manera se espera que la empresa distribuya las tareas equitativamente; por otro lado, se espera encontrar posibles causas de las lesiones del sistema osteomuscular para disminuir los casos de incapacidad temporal para el trabajo.
- Para la empresa. Determinar la cantidad de personal necesario para realizar las funciones en cada centro de trabajo de manera eficiente, definir si es necesario cambiar las funciones de las personas trabajadoras y distribuir equitativamente las tareas.

Para realizar esta actividad, es conveniente seguir las etapas generales para el desarrollo del estudio de cargas laborales que se muestran a continuación:

Fase	Actividad
Planeación	Difundir en el centro de trabajo la información sobre el desarrollo de un estudio de cargas de trabajo. Diseñar y organizar las actividades que se deberán realizar. Sensibilizar a la población trabajadora sobre el propósito del estudio.
Aplicación de metodología	Recolectar información sobre las cargas de trabajo en cada área.
Consolidación y análisis de resultados	Organizar y sistematizar la información obtenida. Realizar el análisis de la información. Elaborar el informe con las conclusiones y recomendaciones.

Fuente: Universidad de Colombia, 2013.

Es recomendable que en el diseño del estudio se incluya para su análisis:

- **Procesos:** serie de actividades que agrega valor a un insumo y satisface una necesidad.
- **Etapas:** las diferentes fases a que se someten los procesos.
- **Tareas o actividades:** trabajos concretos que deben ser observables, repetitivas y medibles por medio del tiempo estándar.
- **Puesto de trabajo:** cargo específico la persona trabajadora que se evalúa con una tarea puntual.
- **Promedio de repeticiones de la tarea en el mes:** la frecuencia con la cual se realiza una tarea por mes.
- **Estudio de movimientos:** es el análisis de los distintos movimientos que efectúa el cuerpo humano al ejecutar un trabajo, su objetivo es aumentar el índice de producción, que el trabajo se lleve a cabo con más facilidad, y la reducción de costos.
- **Lesiones osteomusculares:** cuando las personas trabajadoras efectúan movimientos irregulares o repetitivos, pueden ocasionar lesiones osteomusculares que son convenientes identificar.
- **Estudio de tiempos:** establece un tiempo estándar de tiempo permisible para realizar una actividad determinada, con base en la medición del contenido del trabajo del método prescrito, considerando la fatiga, las demoras personales y los retrasos inevitables.

La elección de la tarea puede estar motivada por la existencia de innovaciones en los procesos, inconformidad y petición del personal, aparición de cuellos de botella, fijación de tiempos estándar antes de implementar un sistema de remuneración por rendimiento, bajo rendimiento, costos aparentemente excesivos de algún trabajo realizado.

Posterior a la realización de las mediciones de la carga y tiempos de trabajo, corresponde a la etapa de análisis determinar qué recursos son necesarios para llevar a cabo las diferentes actividades, identificando los requerimientos reales de las personas trabajadoras, con el objetivo de cumplir las metas establecidas.



El análisis de la información obtenida consta de dos etapas:

- **Análisis de puestos de trabajo:** es la unidad de gestión de la división del trabajo, que se centra en el contenido, aspectos y condiciones.
- **Descripción de puestos de trabajo:** es la exposición detallada, estructurada, ordenada y sistemática del puesto, sus actividades y responsabilidades.

Conociendo estas dos etapas se consigue ubicar el puesto en la organización, describir la misión, las funciones a realizar y las tareas necesarias para desempeñar completamente las funciones, además de considerar la seguridad y medios de protección propios del puesto de trabajo, relaciones internas y externas.

Es conveniente recordar que una adecuada distribución de cargas permite a la persona trabajadora desarrollar sus actividades de forma eficiente y evitar incurrir en gastos asociados al pago de incapacidades.

Además de una adecuada distribución de las cargas de trabajo, el Programa de la OIT sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo ha identificado cinco dimensiones del trabajo en relación con la jornada laboral, o también denominado “tiempo de trabajo decente”:

1. La distribución del tiempo de trabajo debe promover la salud y la seguridad. Las largas horas de trabajo representan un costo financiero importante para las empresas debido al creciente número de accidentes en el lugar de trabajo.
2. Será conveniente para la familia. Entre las principales condiciones de trabajo que reducen la compatibilidad entre el trabajo y la familia, así como la satisfacción de la persona trabajadora, son las largas horas de trabajo semanales y de fines de semana.
3. Promover la igualdad de género. Usualmente se crean empleos para mujeres de tiempo parcial, de fin de semana e incluso horarios en la noche, con la finalidad de que se adecuen a sus “obligaciones” domésticas y son pocos los empleos de calidad.
4. Aumentar la productividad y la competitividad de las empresas. Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal como una estrategia de competitividad.
5. Facilitar la elección y la influencia de la persona trabajadora en sus horas de trabajo. Sin embargo, las aspiraciones de ambas partes, tanto del personal como de los patrones, no siempre coinciden; por lo tanto, el grado de flexibilidad dependerá de los acuerdos con los que lleguen ambas partes.

La aplicación de estas cinco dimensiones del “tiempo de trabajo decente” variará sustancialmente, según las circunstancias de cada ramo empresarial, región e incluso población trabajadora.

#### 4. Puntos relevantes/buenas prácticas

Una adecuada distribución de las cargas de trabajo tiene un impacto positivo en la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras. Proporciona una mayor motivación para hacer bien sus actividades si el trabajo se distribuye por igual y justamente. La asignación de un trabajo equilibrado es una buena manera de mejorar y desarrollar las habilidades y su rendimiento.

Es conveniente revisar la asignación de trabajo teniendo en cuenta las capacidades de cada persona trabajadora. Entre las estrategias que se pueden implementar están:

- Rotar el trabajo difícil y desafiante entre compañeros de trabajo.
- Integrar equipos de trabajo para actividades que por su naturaleza sean demandantes.
- Fomentar la participación de las personas trabajadoras cuando se rediseñe la asignación de labores. Es una práctica adecuada para la búsqueda de soluciones eficaces y duraderas.

Al involucrar al personal que labora en el centro de trabajo en la asignación de labores, para determinar los cambios necesarios y factibles se deberá:

- Ajustar la cantidad de trabajo por persona trabajadora para evitar sobrecarga de trabajo. Es conveniente considerar que el trabajo se debe llevar sin dificultad, cumpliendo con las normas de calidad y respetando las fechas límite de entrega. Hay que tener en cuenta las diferencias individuales y adaptar las cargas de trabajo en consecuencia.
- Añadir personas trabajadoras para un proceso, evaluar cuándo y dónde es necesario.
- Identificar las tareas innecesarias o superfluas en relación con los controles de operación, redacción de informes, llenado de formularios o registros de trabajo. Estas actividades tienen un impacto significativo en la capacidad de concentración de las personas trabajadoras.

- Evaluar la necesidad de instruir a las personas trabajadoras sobre el uso correcto de sus herramientas, evaluar las solicitudes de reparación o reemplazo cuando las herramientas estén dañadas o desgastadas.
- Valorar la necesidad de reducir las interrupciones innecesarias que rompen la concentración de las personas trabajadoras e interfieren con la producción o el alcance de objetivos.
- Evaluar la necesidad de modificar el proceso de trabajo, por ejemplo, mediante la revisión de la distribución de tareas o utilizando enfoques y tecnologías innovadoras.

Es importante que luego de realizar el ajuste de carga, este sea comunicado a la población trabajadora.

## 5. Referencias bibliográficas

Carrasco J. (Enero-marzo de 2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. Revista Electrónica CEMCI, 2, p. 50.

García A, Camacho A. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo (pp. 95-112). México: UAEM-Juan Pablos Editores.

López C. (Marzo de 2001). El estudio de tiempos y movimientos. Qué es, origen, objetivos y características. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de GestioPolis, de [www.gestiopolis.com/el-estudio-de-tiempos-y-movimientos/](http://www.gestiopolis.com/el-estudio-de-tiempos-y-movimientos/)

Johnson JV, Lipscomb J. (November de 2006). Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. American journal of industrial medicine, 49, pp. 921-9. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de PubMed base de datos.

Meza DM. (2014). Distribución de las cargas laborales de los trabajadores de servicios varios de la entidad municipio de Yumbo por medio de la medición de cargas de trabajo, estudio de tiempos y movimientos. Santiago de Cali: Facultad de ingeniería, Universidad Autónoma de Occidente.

Moreno I, Cuevas M, González J. (2009). Validación y adaptación del cuestionario de calidad de vida en el trabajo (QWLQ) y del cuestionario genérico de estrés en el trabajo (GJSQ). Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 28, p. 91.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2004). Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors. Cincinnati, Ohio, EEUU: NIOSH Publications Dissemination, p. 143.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2006). Long working hours, safety, and health: Towards a national research agenda. Cincinnati, Ohio, EEUU: NIOSH Publications Dissemination, 49, pp. 930-42.

OIT. (1998). Las normas internacionales del trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2007). Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2011). Introducción al estudio del trabajo. México: Limusa.

Poder Legislativo. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Última reforma publicada DOF 28-05-2021). México: Diario Oficial de la Federación.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

STPS. (1 de abril de 1970). Ley Federal del Trabajo. Artículos: 132 Fracción XVI. Recuperado el 12 de mayo de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_orig\\_01abr70\\_ima.p](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.p)

Spurgeon A. (2003). Working time: Its impacts on safety and health. Ginebra: International Labour Office.

STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado en diciembre de 2021, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de [dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018)

STPS. (13 de noviembre de 2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014)

Universidad de Colombia. (2013). Guía Metodológica para el estudio de cargas de trabajo. Colombia: Dirección Nacional de Talento Humano.