

La UPRL informa

Gestión de la carga laboral

La carga laboral es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometido un trabajador a lo largo de su jornada laboral como consecuencia de las tareas asignadas. Estos requerimientos pueden demandar un esfuerzo de naturaleza tanto física como mental.



El concepto de "esfuerzo laboral" solía verse asociado principalmente a actividades de orden físico o muscular; no obstante, en la actualidad se ve ligado a factores de riesgo como la complejidad o la velocidad con que debe ejecutarse una tarea, la necesidad de constante capacitación que permita una adecuada adaptación laboral, la multiplicidad de estímulos presentes en el entorno de trabajo, etc.

En este sentido se resalta que la carga de trabajo no se relaciona exclusivamente con el trabajo físico, sino también, con las exigencias mentales, la exposición a condiciones hostiles en el entorno de trabajo, la complejidad o cantidad de tareas asignadas, los métodos de trabajo, herramientas y equipos utilizados, etc.

En efecto, la sobrecarga laboral es el exceso de requerimientos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, bien sea a causa de una alta cantidad de tareas por ejecutar en un periodo de tiempo insuficiente, a jornadas laborales extensas (impuestas o requeridas), o a la asignación de labores físicas o mentales complejas que sobrepasan los conocimientos o habilidades del trabajador.

La consecuencia inmediata de la sobrecarga de trabajo es la fatiga. Esta se puede definir como la disminución de las capacidades (físicas o mentales) de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado.

La fatiga laboral podrá ser más o menos crítica según determinadas condiciones del entorno de trabajo, como posturas corporales forzadas, cantidad de movimientos, sobreesfuerzos o manejo de cargas, gran volumen o complejidad de información, múltiples procesos ejecutados en simultánea, etc.

La UPRL informa

La distribución de la carga laboral es la acción de asignar justa y equitativamente un número de actividades o tareas a un trabajador, basado en la medición del trabajo. Por su parte, la medición del trabajo tiene como propósito la evaluación del desempeño del trabajador, planeación de las necesidades de trabajo, determinación de la capacidad disponible, comparación de los métodos de trabajo, facilitación de la programación de operaciones y establecimiento de incentivos salariales.

Asociado a la carga laboral, la persona líder de proceso con personal a cargo se enfrenta a dos escenarios:

- Asegurarse de que cuentan con el personal suficiente e idóneo para cumplir los objetivos laborales.
- Garantizar que la carga laboral esté distribuida equitativamente entre los miembros del equipo.

Muchos líderes de proceso suelen preferir equipos de trabajo constituidos por el mínimo posible de trabajadores para sacar adelante sus proyectos; lo cual, si bien es una percepción subjetiva y basada en la experiencia, puede traer de fondo algunos inconvenientes como: distribución desproporcionada de tareas entre los miembros del equipo, falta de organización, deficiente administración del tiempo, priorización inapropiada, etc. Por lo anterior, resulta de gran utilidad hacer un análisis o medición del trabajo.

Fuente: Prevención Integral