

Identificación de la ansiedad en esquemas de 12 horas en una empresa manufacturera.

Identification of anxiety in 12-hour work schedules in a manufacturing company.

Mejía-López, Damaris Yunuen*

*Estudiante del Doctorado Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo en la Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de Psicología y Educación. Maestra en Gestión de la Tecnología. Santiago de Querétaro, Querétaro. Email: yunuenmejia80@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1289-1173>.

Correo para recibir correspondencia:

Damaris Yunuen Mejía-López
yunuenmejia80@gmail.com

RESUMEN

OBJETIVO: Identificar la ansiedad en esquemas de 12 horas en una empresa manufacturera.

MATERIAL Y MÉTODO: Es una investigación de tipo descriptivo empleando un estudio de cohorte, no experimental. Se empleó el instrumento Ansiedad-1, con validez y confiabilidad de coeficiente de Alfa Cronbach de 0.7933, hecho para mexicanos, que permite identificar la Ansiedad-Estado conformado por 14 reactivos, elaborados con la escala intervalar de Thurstone. El instrumento se aplicó dos veces a 220 personas con una diferencia de cinco meses en una empresa manufacturera clasificada como grande, ubicada en el Estado de México.

RESULTADOS: Fue posible identificar que sí hubo variación en la Ansiedad-Estado antes y después de la transición al esquema de 12 horas en la unidad de estudio seleccionada.

CONCLUSIONES: En la investigación realizada fue posible identificar que cuando se realiza un programa estructurado, buscando lo que en administración se conoce como la máxima prosperidad tanto para la empresa como para sus integrantes, es factible implementar un rol de 12 horas logrando buenos resultados y la disminución de la Ansiedad-Estado.

PALABRAS CLAVES: estrés psicológico, ansiedad, salud laboral.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Identification of anxiety in 12-hour work schedules in a manufacturing company.

MATERIAL AND METHOD: This is descriptive research employing a non-experimental cohort study. The Anxiety-1 instrument was used, with validity and reliability demonstrated by a Cronbach's alpha coefficient of 0.7933. The instrument was developed for Mexicans and allows for the identification of state anxiety. It consists of 14 items developed using the Thurstone interval scale. The instrument was administered twice to 220 individuals, with a five-month interval between administrations, in a manufacturing company classified as large and located in the State of Mexico.

RESULTS: It was possible to identify that there was indeed variation in state anxiety before and after the transition to the 12-hour schedule in the selected study unit.

CONCLUSIONS: In the research conducted, it was possible to identify that when a structured program is implemented seeking what is known in management as maximum prosperity for both the company and its members, it is feasible to implement a 12-hour shift schedule, achieving good results and a decrease in state anxiety.

KEYWORDS: psychological stress, anxiety, occupational health.

La naturaleza de algunas organizaciones conlleva que sus ciclos de producción ya sea de bienes o servicios sean 24/7, es decir, un proceso continuo, sin pausas, en este teatro de operaciones es fácil imaginar unidades de trabajo como hospitales, servicios de emergencia, plantas de energía nuclear o de otros tipos como termoeléctricas. Sin embargo, el abanico de empresas inmersas en esta dinámica es mucho más amplio, abarcando desde procesos de alimentos u hornos que no deben apagarse. Tan solo la cadena de suministros necesaria para consolidar cada día de operaciones resulta digna de investigación, el conjuntar en tiempo y forma todas sus materias primas, materiales indirectos, electricidad, agua, actividades internas como mantenimiento, alimentos, atención a clientes, proveedores, autoridades, etc. En este orden de ideas, existe un factor clave para la realización de los procesos, el cual adquiere mayor importancia en la medida que las operaciones son más complejas, el factor humano, en torno al cual girará esta investigación, en particular a la Ansiedad-Estado en quienes experimentan un cambio de horario de 8 a 12 horas.

Si bien muchas de las decisiones relativas a las asignaciones de horarios normalmente consideran aspectos económicos o legales, es imperativo el retornar a los orígenes de la administración recordando lo mencionado por el padre de la administración científica, Frederick Winslow Taylor, quien en su libro “Los principios de la administración científica” menciona: “El principal objetivo de la administración debe ser asegurar la máxima prosperidad para el empleador acoplada con la máxima prosperidad para cada empleado”. Esta frase es fundamental tanto para las organizaciones como para las personas ya que involucra el lograr una prosperidad en un sentido mucho más amplio que solo los beneficios económicos otorgados por quienes, con un interés reduccionista, omiten gran parte del libro enfocando su visión en la parte mecanicista de las aportaciones de Taylor.

Lo mencionado por Taylor es fundamental tanto para la unidad de estudio seleccionada como para esta investigación, ya que se busca tanto cubrir los objetivos establecidos de la organización (asegurar la máxima prosperidad para el empleador), como mejorar la calidad de vida tanto en lo económico como en términos de salud y bienestar de sus integrantes (máxima prosperidad para cada empleado).

En este rubro, la unidad de estudio seleccionada requiere mantener sus operaciones en forma constante al tiempo que adopta medidas concretas que coadyuven a la Calidad de Vida Laboral (CVL) de sus integrantes. Meza (2023) identifica la CVL con la satisfacción y el bienestar que muestra el personal tanto con el medio como con el entorno laboral, siendo esta la que brinda la organización, la cual se vincula positivamente tanto con la salud física, emocional y mental que

reditúa positivamente en los resultados laborales obtenidos, y que guarda relación con la administración del tiempo libre, conceptualizando el tiempo libre como aquel del que se dispone para realizar actividades que resulten gratas a las personas, conformándose en una parte relevante tanto en lo personal como en lo laboral, coadyuvando a contrarrestar las exigencias laborales y disminuir el denominado síndrome de desgaste profesional.

El sueño es uno de los factores que se ve afectado con la rotación de turnos y, en este sentido, Campuzano et al. (2025) realizaron un estudio entre operadores que rotaban turnos y encontraron que presentaban frecuentemente una mala calidad de sueño, acorde con Tribis et al. (2020), quienes también estudiaron a una población que rotaban turnos y encontraron que presentaban alteraciones del sueño y mala calidad del descanso, y que solo un 30% lograba adaptarse sin complicaciones relativas al sueño y a la conciliación familiar. Ávila et al. (2022) lograron identificar en un estudio tres condiciones que coadyuvan en la aparición de ansiedad y depresión, siendo las siguientes: la inseguridad en el empleo, la inseguridad en las condiciones del trabajo y el ritmo de trabajo.

En este sentido, la importancia de mitigar el impacto de la ansiedad en las organizaciones es fundamental y su relevancia ha sido identificada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), la cual menciona que debido a la depresión y la ansiedad anualmente en la economía mundial se malogran cerca de un billón de dólares al perderse 12 mil millones de días de trabajo.

La Ansiedad-Estado es conceptualizado por Buela et al. (citado en Hinostroza 2023) como “una condición transitoria representada por sentimientos individuales y subjetivos que generan una hiperactividad del sistema nervioso autónomo producto del estado tensional” (p. 115).

La unidad de estudio seleccionada tiene como objetivo el transitar del esquema de 8 horas al de 12 horas en toda la organización, buscando cumplir con los objetivos de la producción y mejorar la CVL de sus colaboradores resaltando que, en forma previa a este cambio ha empleado diferentes roles de trabajo en algunos de sus departamentos, y que se ha dado a la tarea no solo de evaluar las mejores opciones sino la de realizar un programa para lograr una transición exitosa. Esta investigación tiene como eje rector la identificación de efectos relativos al uso de esquemas de 12 horas en una empresa manufacturera de gran tamaño ubicada en el Estado de México. Ciertamente la estrategia empleada para la transición abarcó diferentes aspectos, sin embargo, para la presente investigación se considera lo relacionado con la Ansiedad-Estado (AE).

Acorde con la Secretaría de Economía (2024), en la clasificación empleada para el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) se considera a las empresas medianas como aquellas que emplean hasta 250 personas, de tal forma que es factible considerar que una empresa con 251 integrantes o más se clasifican como grandes. De esta forma, es posible identificar como grande la empresa que es la unidad de estudio de este trabajo.

En lo relativo a los horarios de trabajo es factible iniciar mencionando que cada semana se compone por un total de 168 horas y, al comparar los dos esquemas de trabajo comparados se tiene:

- a) Al trabajar en esquemas de 8 horas regularmente la jornada laboral es de 48 horas y 96 horas cada dos semanas;
- b) Para contar con presencia constante del personal en caso de no contar con horas extras, es necesario contar con 3.5 turnos;
- c) Al considerar el esquema de 12 horas cada dos semanas las personas trabajan 84;
- d) Se requieren contar con 4 turnos para cubrir la totalidad de las operaciones.

Es de resaltar que en la legislación mexicana es indispensable observar lo relativo a las horas de trabajo. En este sentido, González (citado en Soto, 2024) refiere que el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de distribuir las horas de trabajo semanales. El punto es distribuir la jornada de 48 horas, que es el máximo semanal para una jornada diurna, en cinco o menos días, lo cual implica laborar más de ocho horas diarias, por ejemplo 12 horas por 4 días, o 9.6 horas por 5 días.

Tabla 1
Esquema que la unidad de estudio emplea sus roles

Semana 1							Semana 2						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4

Nota. Elaboración propia.

Al observar esta distribución es factible observar que el esquema propuesto establece que los diferentes grupos trabajan una semana tres días y otra semana cuatro, dando como resultado que una semana trabajan tres días, sumando 36 horas y la siguiente semana trabajan cuatro días, sumando 48 horas, dando de esta forma una suma de 84 horas cada dos semanas en lugar de las 96 en el esquema de 8 horas, esto resulta en 12 horas menos cada dos semanas.

Es importante considerar que a partir del 1° de mayo del 2025 México inició la transición de las actuales 48 horas a 40 horas semanales, en un periodo que abarca hasta el 2030, y que los sindicatos se han pronunciado por hacer esta transición en los próximos dos años, acorde con lo mencionado por Hernández (2025), durante el Primer Foro para la implementación de la jornada laboral de 40 horas semanales, los líderes de distintos sindicatos proponen la disminución gradual de la jornada en un plazo de dos años. En el presente esquema sería necesario contar con cuatro horas por semana, lo cual seguramente se podrá llegar a una negociación con los integrantes de la organización al ver que la empresa busca lograr la máxima prosperidad para ambas partes con hechos.

Ciertamente, la unidad de estudio seleccionada es una empresa que trabaja con parámetros de clase mundial en la cual es factible identificar que existen políticas y procesos donde se busca desarrollar un capital intelectual sólido, una rotación cercana al cero y una buena CVL, sin embargo, es posible identificar organizaciones donde se observa un esquema distinto en las cuales los integrantes de las mismas son considerados tan solo como “insumos”. En este sentido, León (2011) menciona que el obrero que forma parte del ramo de la construcción es vulnerable al tener que aceptar condiciones de trabajo inhumanas en su búsqueda por sobrevivir. Esta industria en México se caracteriza por pésimas condiciones de trabajo ya que la jornada es al menos de 12 horas, 99% de los trabajadores tiene contrato temporal y 77% no tiene ninguna prestación, aunado a ello, más de 75% está expuesto a múltiples riesgos que se asociaron con trastornos músculo esqueléticos. Con todo ello, es factible identificar al menos uno de los sectores productivos ampliamente distribuidos en el país trabajan en derredor de 12, pero sin días de descanso.

MATERIAL Y MÉTODO

Es una investigación de tipo descriptivo empleando un estudio de cohorte, no experimental.

Se empleó el instrumento ansiedad-1 con validez y confiabilidad de coeficiente de Alfa Cronbach de 0.7933, hecho para mexicanos, que permite identificar la Ansiedad-Estado conformado por 14 reactivos, elaborados con la escala intervalar de Thurstone.

Ciertamente la transición de turnos involucra una gran cantidad de variables, sin embargo, esta investigación se enfoca en identificar el comportamiento de la variable Ansiedad-Estado, por ello surge la pregunta de investigación: ¿Es posible identificar si hubo variación en la Ansiedad-Estado antes y después de la transición al esquema de 12 horas en la unidad de estudio seleccionada?

H1₀: Sí fue posible identificar si hubo variación en la Ansiedad-Estado antes y después de la transición al esquema de 12 horas en la unidad de estudio seleccionada.

H1₁: No fue posible identificar si hubo variación en la Ansiedad-Estado antes y después de la transición al esquema de 12 horas en la unidad de estudio seleccionada.

La muestra de sujetos tipo estuvo integrada por 220 participantes y el instrumento tuvo dos aplicaciones; la primera en julio y la segunda en diciembre.

Criterios de inclusión:

- a) Que sean trabajadores de planta con una antigüedad mayor a tres años;
- b) Que acepten participar en la investigación;
- c) Para la segunda aplicación, además de los dos anteriores, el que estén trabajando en un esquema de 12 horas por un periodo no menor a tres meses.

Criterios de exclusión:

- a) Que no sean trabajadores de planta con una antigüedad mayor a tres años;
- b) Que no acepten participar en la investigación;
- c) Para la segunda aplicación, además de los dos anteriores, el que estén trabajando en un esquema de 12 horas por un periodo menor a tres meses.

Tal como se comentó con anterioridad, la empresa estructuró un programa integral para realizar la transición de turnos considerando:

- a) El que la rotación de turnos se hace en forma quincenal, lo que permite, acorde con lo mencionado por Knauth (2011), que el ciclo circadiano en gran parte de los trabajadores por turnos llega a necesitar más de una semana en el trabajo nocturno para su adaptación total;
- b) Se realizó en conjunto con profesionales de la salud, un régimen alimenticio para que el comedor cumpliera con las características de ser saludable y apetecible;
- c) Se realizaron cursos para explicar cómo se realizaría la transición, la importancia de la alimentación y la actividad física, técnicas para lograr un descanso reparador, consejos para el empleo del tiempo libre y resolución de dudas;

- d) Se indicó que las colaboradoras que estuvieran esperando un bebé y aquellos identificados con alguna condición médica o de estudios no rotarían turnos;
- e) Se informó que la rotación aplicaría también para áreas administrativas y de servicios para dar soporte y asistencia en todo momento, dentro de los que se destaca el departamento de recursos humanos, cadena de suministros y planeación;
- f) Inicio del primer turno a las seis de la mañana y el segundo turno a las seis de la tarde.

El instrumento fue presentado durante uno de los cursos relativos a la transición, en el cual se presentó y compartió la carta de consentimiento informado, la cual contenía:

1. La identificación de la investigadora y el propósito de la investigación;
2. Que su participación (la de los participantes) será totalmente anónima, indicando que no se recopilará ningún tipo de información que permitiera la identificación de los participantes tales como nombres, direcciones IP, correos electrónicos, números de WhatsApp u otros, de tal forma que nadie podrá vincular las respuestas con una persona en particular;
3. Que todos los datos serán tratados en forma confidencial y solo se reportarán resultados globales, y de ninguna manera en forma personal;
4. Que los datos se emplearán para fines de investigación científica o estadística y no se usarán para otros propósitos;
5. Que el almacenamiento y seguridad está restringido a un solo ordenador, el cual almacenará y realizará los tratamientos estadísticos correspondientes y todos ellos están a resguardo de la investigadora;
6. Que el acceso a los datos estará limitado a la investigadora y que los hallazgos se compartirán en publicaciones de tipo científica, reportando resultados de grupo y no individuales;
7. Que la participación es completamente voluntaria y que se tiene la posibilidad de negarse a responder preguntas o retirarse en cualquier momento, sin consecuencia ni necesidad de dar explicaciones;
8. Que los participantes tienen derecho de acceso, rectificación, supresión u oposición de sus datos, acorde con las leyes de protección de datos aplicables;
9. Se les reiteraron los datos del número de WhatsApp, correo electrónico y nombre de la responsable de la investigación para estar al servicio y resolver cualquier duda.
10. Se les compartió un código QR que podían leer con su teléfono celular para resolución del instrumento brindando un tiempo de 15 minutos para su resolución;

11. Al término de la sesión se confirmó que se recibieron correctamente los 220 resultados y se agradeció a los participantes, su tiempo, dedicación, y se brindó el tiempo para responder las preguntas que externaron.

Este proceso se repitió en la segunda aplicación a la población observando que:

- a) Las personas reunidas en el grupo de capacitación eran las mismas que habían acudido durante la primera aplicación, ya que no se habían presentado bajas entre quienes ya tenían planta en la organización (uno de los requisitos para ser parte de la muestra):
- b) Se agregó una pregunta al inicio del instrumento solicitando indicar si habían respondido el instrumento la primera vez, esto resultó de gran utilidad pues esta vez se obtuvieron un total de 312 respuestas y permitió tomar los 220 instrumentos que indicaron que habían respondido la primera ocasión para lograr una comparación adecuada;
- c) Se dio un tiempo adicional de cinco minutos para que al final del instrumento, en un espacio designado para ello, quienes lo desearan pudieran expresar si encontraban ventajas o desventajas en los turnos de 12 horas.

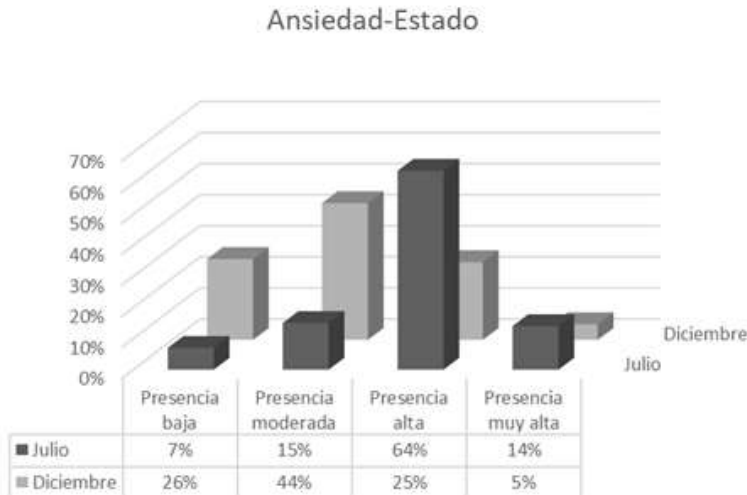
RESULTADOS

En lo relativo a la evaluación de Ansiedad-Estado el instrumento permite identificar la presencia de la misma en cuatro categorías:

- a) Presencia baja;
- b) Presencia moderada;
- c) Presencia alta;
- d) Presencia muy alta.

Al analizar la información fue posible obtener los siguientes resultados.

Figura 1
Ansiedad-Estado



Nota. Elaboración propia.

Es posible observar que existió una reducción sensible de la Ansiedad-Estado en los integrantes de la muestra obtenida encontrando:

- 57 personas fueron identificadas con presencia baja de Ansiedad-Estado comparada con las 21 de la primera aplicación;
- 97 personas fueron identificadas con presencia moderada de Ansiedad-Estado comparada con las 45 de la primera aplicación;
- 55 personas fueron identificadas con presencia alta de Ansiedad-Estado comparada con las 133 de la primera aplicación;
- 13 personas fueron identificadas con presencia muy alta de Ansiedad-Estado comparada con las 23 de la primera aplicación.

Los comentarios fueron positivos en lo relativo al cambio de horario siendo posible agruparlos en los siguientes grupos:

- Les permite programar las actividades personales tales dentro de las que se mencionaron, atender las actividades escolares de sus hijos como asistir a juntas, ir a sus eventos, acompañar a sus familiares a citas médicas;
- Practicar actividades deportivas y/o actividades de esparcimiento;

- c) Realizar actividades de mantenimiento y cuidado en sus hogares;
- d) Compartir más comidas y festividades en sus hogares;
- e) Disminución en los gastos relativos a su transportación, en lugar de pagar 12 traslados cada dos semanas, ahora pagan 7, lo que representa un ahorro sustantivo;
- f) La disminución de la ansiedad en su transporte, ya que entran y salen de la unidad de producción, son considerados como más seguros;
- g) El gran ahorro de tiempo al disminuir en forma importante las veces que debían asistir a la organización ya que algunos referenciaron que requieren entre una a dos horas de traslado de sus casas a la unidad de trabajo con un tiempo similar de regreso, lo que en promedio ahorra unas 20 horas cada dos semanas, representando casi un día entero en traslados;
- h) La gran ventaja de tener días libres completos;
- i) Se mencionó la ventaja de contar con equipos de trabajo estables, lo que les permite lograr un ritmo de trabajo adecuado;
- j) El que resultó de gran utilidad que se cuente con la presencia de departamentos como el de recursos humanos en el horario nocturno ya que previamente, quienes trabajaban turnos distintos al diurno, debían esperar a que su turno empatara con el horario de oficina o esperar a que llegaran las personas para resolver sus problemas o dudas, lo que les implicaba perder tiempo;
- k) En forma similar, se mencionó la utilidad de contar con otros departamentos como el de cadena de suministros ya que, muchas veces, las complicaciones que se enfrentaban en los turnos nocturnos debían esperar hasta la mañana siguiente para consultar con los responsables posibles soluciones.

En lo relativo a las hipótesis, se acepta la H1₀: sí fue posible identificar que hubo variación en la Ansiedad-Estado antes y después de la transición al esquema de 12 horas en la unidad de estudio seleccionada. En este sentido, sí fue posible responder a la pregunta de investigación, para identificar que hubo variación en la Ansiedad-Estado antes y después de la transición al esquema de 12 horas en la unidad de estudio seleccionada.

DISCUSIÓN

Es recurrente encontrar en la literatura que las exigencias del entorno laboral derivan en daños a la salud de quienes buscan ser parte del concierto empresarial, en forma recurrente se habla de estrés laboral, burnout, ansiedad, así como de las pérdidas materiales resultantes de los mismos, sin embargo, es factible realizar esquemas de producción que armonicen los objetivos de las organizaciones con los de sus integrantes logrando la máxima prosperidad para ambos, recordando que prosperidad implica un espectro mucho más amplio que solo lo económico. En esta investigación los hallazgos permitieron encontrar que es posible disminuir la Ansiedad-Estado en los integrantes de la unidad de estudio seleccionada al implementar un programa integral que permita cubrir las necesidades de producción sin dejar de lado las necesidades de sus integrantes.

Resultó factible identificar que, en forma unánime, los entrevistados coincidieron en los beneficios obtenidos por el rol de 12 horas, en las áreas de:

- a) Tiempo libre;
- b) Trabajo en equipo;
- c) Resolución de problemas;
- d) Toma de decisiones.

El rol de 12 horas implementado en forma correcta presenta una gran cantidad de ventajas tanto para las organizaciones como para sus integrantes, resaltando la importancia de la coordinación de departamentos que tradicionalmente trabajan en un horario de oficina, pero que son indispensables en los horarios que hay personas en la organización, al tiempo que es importante resaltar que la autora considera que algunos de los factores claves para la gran aceptación de esta transición fueron:

- a) La empresa se encuentra ubicada en una zona donde el tráfico resulta particularmente denso, lo que hace que los traslados sean poco agradables y costosos;
- b) Que los horarios permiten, a los que entran en el turno de la mañana, dejar el desayuno preparado antes de salir de sus hogares y regresar a cenar con sus familias, en tanto que cuando les toca el turno de la noche, pueden desayunar y comer con sus familias;
- c) El contar con días completos de descanso a mitad de semana y con un fin de semana completo cada dos semanas;
- d) El contar con la certeza de sus horarios de trabajo con anticipación;

- e) El haber contado con la capacitación y acompañamiento durante todo el proceso por parte de la organización;
- f) El haber contado con canales de comunicación abiertos y directos para resolver dudas atendiendo los casos que requerían consideraciones especiales;
- g) El haber extendido el esquema de trabajo a las áreas administrativas que tradicionalmente quedan fuera de los mismos;
- h) El brindarles alimentos adecuados y zonas de descanso agradables dentro de la organización;
- i) La creación de equipos de trabajo estables.

De esta forma, la reducción de la Ansiedad-Estado se ve reflejada en la CVL.

REFERENCIAS

- Ávila, E. y Rivera, J. A. (2022). Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozos de petróleo y gas durante el COVID-19. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 20(25), 101–114. <https://doi.org/10.56469/rcti.v20i25.699>
- Campuzano, G. M., Barcos, M. J. y Cantos, E. M. (2025). Calidad del sueño y salud mental en trabajadores agroindustriales: Impacto de los turnos rotativos en una empresa procesadora de café de Ecuador. *RECIMUNDO*, 9(4), 278–283. [https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(4\).oct.2025.278-283](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(4).oct.2025.278-283)
- Capacitación Querétaro. (2015). *Instrumento ansiedad-1* [Instrumento no publicado]. Ciudad de Querétaro, México.
- Hernández, G. (2025, 19 de junio). Jornada laboral de 40 horas: Sindicatos proponen aplicación de la reforma en dos años. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/foro-40-horas-sindicatos-favor-reduccion-gradual-jornada-dos-anos-20250619-764464.html>
- Hinostroza, P. y Lima, D. (2023). Relación entre funcionalidad familiar y ansiedad estado-rasgo en adolescentes. *Chakiñán. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 20, 112–124. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.06>
- Knauth, P. (2011). Hours of work. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. International Labour Organization. <https://www.iloencyclopaedia.org/part-vi-16255/hours-of-work/item/721-hours-of-work>
- León, L. E., Noriega, M. y Méndez, I. (2011). El trabajo precario: origen de los daños a la salud en la industria de la construcción. *Salud de los Trabajadores*, 19(2), 103–114. <https://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol19n2.htm>

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022, 28 de septiembre). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Secretaría de Economía, Subsecretaría de Comercio Exterior. (2024). *Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía* [Informe]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dosier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf
- Soto, S. (2024, 25 de septiembre). 5 dudas legales sobre las jornadas de trabajo calificadas como explotación laboral. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/5-dudas-legales-sobre-las-jornadas-de-trabajo-calificadas-como-explotacion-laboral-20240819-0112.html>
- Tribis-Arrospe, B., Ballesteros-Peña, S., Abecia Inchaurregui, L., Egea-Santaolalla, C., Guerra-Martín, L. y Álvarez Ruiz de Larrinaga, A. (2020). Calidad del sueño y adaptación a los turnos rotatorios en trabajadores de ambulancias de emergencias del País Vasco. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 43(2), 189–202. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0871>