



TÍTULO DE LA TESIS

DURACIÓN DE LA JORNADA Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE COMERCIOS DE MONTEVIDEO EN 2025

PARA OPTAR

EL TÍTULO DE INGENIERO TECNOLÓGICO PREVENCIONISTA

PRESENTADO POR:

TECNÓLOGO PREVENCIONISTA RICHARD da CHAGAS

TUTOR:

PROF. TÉC. PREV. VICENTE CATAROZZI

ORIENTADOR TÉCNICO EXTERNO:

CARLOS DA LUZ

MONTEVIDEO, URUGUAY

2025

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a mi familia, que ha sido siempre mi mayor sostén. A ellos, por su amor incondicional, por su paciencia en cada etapa de este proceso y por creer en mí incluso cuando las fuerzas flaqueaban.

A mis compañeros y compañeras con quienes compartí más de dieciséis años de trabajo en el comercio. A quienes conocieron de cerca la realidad laboral que inspira este estudio, que enfrentaron conmigo jornadas extensas, desafíos cotidianos y aprendizajes compartidos. Este trabajo es también para ustedes, que fueron parte fundamental de mi formación humana y profesional.

A quienes, sin saberlo, me enseñaron la importancia del esfuerzo, la constancia y la superación, dedico también estas páginas.

“Lo que uno consigue al llegar a su destino, nunca es tan importante como en lo que uno se convierte mientras trata de alcanzarlo”

Zig Ziglar

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a mi familia por su apoyo constante y su comprensión durante todo el proceso de elaboración de este trabajo.

Mi reconocimiento también para mis amigos y compañeros de clase, quienes acompañaron este desafío académico con palabras de aliento, colaboración y compañerismo.

A las empresas que participaron en esta investigación, por abrir sus puertas y permitir el acceso a la información necesaria para el desarrollo del estudio.

Finalmente, expreso mi sincero agradecimiento al cuerpo docente por su guía académica y su compromiso con la formación profesional.

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción de la situación problemática	5
1.2. Formulación del problema o pregunta de investigación.....	7
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	7
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. <i>Importancia de la investigación</i>	8
1.4.2. <i>Viabilidad de la investigación</i>	9
1.5. Limitaciones.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes de la investigación	11
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	11
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	13
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. <i>Ausentismo laboral de trabajadores de comercio</i>	15
2.2.2. <i>Duración de la jornada de trabajadores de comercio</i>	17
2.2.3. <i>Postura del investigador</i>	18
2.3. Definición de términos básicos.....	19
2.3.1. <i>Ausentismo laboral</i>	19
2.3.2. <i>Duración de la jornada</i>	19
2.4. Hipótesis	20
2.4.1. <i>Hipótesis de la investigación</i>	20
2.4.2. <i>Hipótesis nula</i>	20
2.5. Variables	21
CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO.....	24
3.1 Nivel y diseño de investigación	24
3.2 Población y muestra.....	24
3.3 Recolección de datos y organización de la información	25
3.3.1 <i>Descripción de técnicas e instrumentos</i>	26
3.3.1.1 Encuesta.....	27

3.3.1.2 Observación.....	27
3.3.1.3 Entrevista	28
3.3.2 <i>Validación de instrumentos</i>	28
3.3.3 <i>Uso de los instrumentos</i>	29
3.4 Organización de la información.....	29
3.5 Cronograma efectivo de actividades	32
3.6 Presupuesto	33
CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	34
4.1 Encuesta	35
4.2 Observación	45
4.3 Entrevista	49
4.4 Estrategia de integración de enfoques.....	50
CAPITULO V. RESULTADOS	53
5.1 Resultado Objetivo Específico 1 (ROE1).....	53
5.2 Resultado Objetivo Específico 2 (ROE2).....	53
5.3 Resultado Objetivo Específico 3 (ROE3).....	53
5.4 Resultado Objetivo Específico 4 (ROE4).....	53
5.5 Resultado Objetivo Específico 5 (ROE5).....	54
CAPITULO VI. DISCUSIÓN	55
CAPITULO VII. CONCLUSIONES	57
7.1 Conclusión N°1	57
7.2 Conclusión N°2	57
7.3 Conclusión N°3	57
7.4 Conclusión N°4	58
7.5 Conclusión N°5	58
CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES	59
8.1 Recomendación N°1	59
8.2 Recomendación N°2	59
8.3 Recomendación N°3	59
8.4 Recomendación N°4	60
8.5 Recomendación N°5	60
8.6 Recomendación N°6	60
ANEXOS.....	64
<i>Anexo A Matriz de Consistencia.....</i>	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución de frecuencias por género</i>	35
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencias por edades</i>	36
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencias según estado civil</i>	37
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencias según personas a cargo</i>	38
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencias según consideración de jefe/a de hogar</i>	39
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencias según la antigüedad laboral</i>	40
Tabla 7. <i>Correlación entre variables</i>	41
Tabla 8. <i>Correlación entre dimensiones (D1-D4)</i>	42
Tabla 9. <i>Correlación entre dimensiones (D2-D5)</i>	43
Tabla 10. <i>Correlación entre dimensiones (D3-D6)</i>	44
Tabla 11. <i>Condiciones generales de las observaciones realizadas en los locales</i>	45
Tabla 12. <i>Lista de chequeo para conductas observadas según variables de estudio</i>	46
Tabla 13. <i>Cuadro comparativo de entrevistas y resumen conclusivo</i>	49
Tabla 14. <i>Triangulación de resultados de la investigación</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Operacionalización de variables: Ausentismo laboral</i>	22
Figura 2. <i>Operacionalización de variables: Duración de la jornada de trabajo</i>	23
Figura 3. <i>Cronograma de actividades</i>	32
Figura 4. <i>Presupuesto de la investigación</i>	33
Figura 5. <i>Distribución por género de los encuestados</i>	35
Figura 6. <i>Distribución etaria de los encuestados</i>	36
Figura 7. <i>Estado civil de los encuestados</i>	37
Figura 8. <i>Personas a cargo por encuestados</i>	38
Figura 9. <i>Consideración de jefe/a de hogar de los encuestados</i>	39
Figura 10. <i>Antigüedad laboral de los encuestados</i>	40
Figura 11. <i>Gráfico de matriz de correlaciones entre las variables</i>	41
Figura 12. <i>Gráfico de matriz de correlaciones entre D1 y D4</i>	42
Figura 13. <i>Gráfico de matriz de correlaciones entre D2 y D5</i>	43
Figura 14. <i>Gráfico de matriz de correlaciones entre D3 y D6</i>	44
Figura 15. <i>Fórmula para la valoración de observaciones</i>	47
Figura 16. <i>Valoración porcentual de las conductas observadas</i>	47
Figura 17. <i>Promedio de conductas observadas</i>	48
Figura 18. <i>Triangulación metodológica</i>	51

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar cómo se relacionaba la duración de la jornada de trabajo con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025. Para ello se aplicó un diseño metodológico mixto de alcance correlacional, combinando técnicas cuantitativas (encuesta y observación) y cualitativa (entrevistas semiestructuradas a actores del sector). Las variables centrales fueron la duración de la jornada y el ausentismo laboral.

Los resultados mostraron una correlación positiva considerable entre ambas variables, indicando que a medida que se extendía la jornada diaria o semanal, aumentaba tanto la frecuencia como la duración de las ausencias. La observación evidenció altos niveles de fatiga, posturas forzadas y multitarea constante en locales con horarios prolongados. Las entrevistas confirmaron que las ausencias breves se asociaban al cansancio acumulado y que las prolongadas derivaban del desgaste físico y mental. La triangulación de técnicas reforzó que las jornadas extensas, la presión productiva y la falta de pausas efectivas fueron factores estructurales que favorecieron el ausentismo.

El estudio concluyó que a menor duración de la jornada de trabajo, menor es el ausentismo laboral.

Palabras clave: jornada laboral, ausentismo, comercio, fatiga, Uruguay.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze how working hours were related to labor absenteeism among retail workers in Montevideo in 2025. A mixed-methods correlational design was applied, combining quantitative techniques (a survey administered to 80 workers) and qualitative approaches (structured observation and semi-structured interviews with key sector actors). The central variables were working hours and labor absenteeism.

The results showed a considerable positive correlation between both variables, indicating that as daily or weekly working hours increased, the frequency and duration of absences also rose. Observation revealed high levels of fatigue, forced postures, and constant multitasking in workplaces with extended schedules. Interviews confirmed that short absences were associated with accumulated tiredness, while prolonged absences stemmed from physical and mental strain. Methodological triangulation reinforced that long working hours, production pressure, and the lack of effective breaks were structural factors contributing to absenteeism.

The study concluded that the shorter the length of the work day, the lower the absenteeism from work.

Keywords: working hours, absenteeism, retail, fatigue, Uruguay.

INTRODUCCIÓN

La duración de la jornada laboral constituye actualmente uno de los factores más relevantes en el análisis de las condiciones de trabajo y sus efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores. En el sector comercio de Montevideo, donde predominan horarios extendidos, rotaciones y demandas variables, esta cuestión adquiere especial importancia debido a su impacto directo en el ausentismo laboral, la productividad y la calidad de vida de quienes integran este sector.

El presente estudio se centra en comprender cómo la cantidad de horas trabajadas diariamente y semanalmente se relaciona con los patrones de ausentismo laboral. La importancia de esta investigación radica en que permite aportar evidencia local y actualizada a un debate nacional e internacional que, en los últimos años, ha cobrado fuerza: la reducción de la jornada como herramienta para mejorar el bienestar y sostener la productividad. No obstante, el estudio también reconoce sus limitaciones, especialmente en lo referente al acceso a registros formales de ausentismo y a la heterogeneidad interna del sector comercio, que pueden influir en el alcance e interpretación de los resultados.

Desde un enfoque metodológico mixto, el estudio integra datos cuantitativos provenientes de una encuesta aplicada a 80 trabajadores, junto con información cualitativa obtenida mediante observación en tres locales comerciales y entrevistas a actores representativos del sector. Este diseño permite complementar la medición estadística de las relaciones entre variables con la comprensión profunda de las percepciones, experiencias y dinámicas organizacionales vinculadas a la duración de la jornada y al ausentismo.

La estructura del trabajo se organiza en ocho capítulos.

El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico y los antecedentes nacionales e internacionales.

El Capítulo III expone el enfoque y el diseño metodológico, así como la población, muestra e instrumentos aplicados.

El Capítulo IV analiza los datos obtenidos mediante las tres técnicas.

El Capítulo V presenta los resultados por objetivos específicos.

El Capítulo VI discute los hallazgos a la luz de la teoría y de estudios previos.

El Capítulo VII formula las conclusiones generales y específicas.

El Capítulo VIII plantea recomendaciones prácticas para el sector.

En conjunto, esta investigación aporta una mirada integral y basada en evidencia sobre la relación entre la duración de la jornada y el ausentismo laboral, procurando contribuir tanto al conocimiento académico como al debate laboral vigente en Uruguay.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En el contexto actual del mercado laboral, la duración de la jornada laboral emerge como un factor crítico que incide directamente en la salud, el bienestar y, consecuentemente, en los niveles de ausentismo de los trabajadores. En Montevideo, específicamente en el sector comercio, esta problemática adquiere una relevancia particular debido a las características inherentes de este ámbito, que a menudo implican horarios extendidos, turnos rotativos y demandas fluctuantes. La situación ideal sería aquella en la que las jornadas laborales no solo cumplan con la normativa vigente, sino que también promuevan la conciliación de la vida personal y laboral, contribuyendo a la salud integral de los empleados y a una productividad sostenida. Sin embargo, la realidad actual dista de este escenario, manifestándose en una serie de problemáticas que se analizan desde distintas perspectivas.

La presión por cumplir con jornadas extensas puede erosionar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores del sector comercio. Esto no solo afecta sus relaciones familiares y sociales, sino que también puede generar estrés, fatiga y, en última instancia, un deterioro en el clima laboral. Un ambiente donde los trabajadores se sienten sobrecargados o con poco tiempo para el esparcimiento tiende a afectar la moral y la cohesión del equipo, pudiendo propiciar un aumento del ausentismo como mecanismo de escape o consecuencia del agotamiento.

Desde una perspectiva económica, el ausentismo genera costos directos e indirectos significativos para las empresas del sector comercio. Los costos directos incluyen la necesidad de cubrir el puesto del trabajador ausente (horas extras, contratación de suplentes), mientras que los indirectos abarcan la disminución de la productividad, la sobrecarga del personal presente y el impacto en la calidad del servicio al cliente. Para los trabajadores, jornadas excesivas sin una adecuada compensación o tiempo de descanso

pueden llevar a un mayor gasto en salud o a la búsqueda de formas de "recuperación" que, irónicamente, podrían contribuir al ausentismo.

En muchas organizaciones, persiste una cultura del "presentismo", donde la permanencia en el puesto por largas horas se valora más que la eficiencia o la productividad real. Esta cultura, arraigada en prácticas tradicionales, puede desincentivar el uso de descansos o la búsqueda de flexibilidad, incluso cuando sería beneficioso. En el sector comercio, la percepción de que "siempre hay algo que hacer" o que "hay que estar" más allá del horario puede invisibilizar el agotamiento y normalizar el ausentismo como una consecuencia inevitable, en lugar de un indicador de problemas estructurales.

Aunque la legislación laboral uruguaya establece límites a la jornada de trabajo, la complejidad de su aplicación en un sector dinámico como el comercio puede presentar desafíos. Las brechas en la fiscalización o el desconocimiento de los derechos por parte de los empleados pueden llevar a jornadas que exceden lo legalmente permitido, o a la falta de registro de las horas extras, lo que podría estar directamente relacionado con el aumento del ausentismo.

Los avances científicos en la comprensión de la fatiga, el estrés y el bienestar laboral han demostrado la relación directa entre jornadas excesivas y problemas de salud que derivan en ausentismo. La tecnología, por su parte, si bien puede ofrecer herramientas para una mayor flexibilidad horaria y la automatización de tareas, también puede difuminar las barreras entre el trabajo y la vida personal, aumentando la carga mental. Sin embargo, la tecnología también ofrece métodos más precisos para el registro horario y el monitoreo de la productividad, lo que podría permitir a las empresas optimizar las jornadas y reducir el ausentismo basado en datos.

El planteamiento inicial del problema se conformará como ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025.

1.2. Formulación del problema o pregunta de investigación

La etapa de formulación del problema o pregunta de investigación es fundamental en todo proceso investigativo, no es otra cosa que la expresión clara de aquello que deseamos indagar. En este sentido, Arias (2012) explica que "un problema de investigación es una pregunta o interrogante sobre algo que no se sabe o que se desconoce, y cuya solución es la respuesta o el nuevo conocimiento obtenido mediante el proceso investigativo" (p. 39).

En concreto, para este proyecto, la pregunta de investigación será: ¿Cómo se relaciona la duración de la jornada con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

La definición de los objetivos es un pilar fundamental en la planificación de cualquier proyecto de investigación, pues son los que guían el estudio y establecen aquello que se pretende lograr. Arias (2012) establece que "un objetivo general expresa el fin concreto de la investigación en correspondencia directa con la formulación del problema" (p.45).

Complementariamente, el logro de este fin se descompone en pasos más detallados a través de los objetivos específicos, estos "indican con precisión los conceptos, variables o dimensiones que serán objeto de estudio. Se derivan del objetivo general y contribuyen al logro de éste" (Arias, 2012, p. 45)

1.3.1. *Objetivo General*

Examinar como se relaciona la duración de la jornada con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

1. Examinar como la frecuencia del ausentismo laboral se relaciona con la duración diaria de la jornada de trabajadores de comercios.

2. Examinar como la duración del ausentismo laboral se relaciona con la duración semanal de la jornada de trabajadores de comercios.
3. Examinar como las causas del ausentismo se relaciona con la distribución de la jornada de trabajadores de comercios.
4. Evaluar las conductas asociadas al ausentismo laboral y a la duración de la jornada de trabajadores de comercios.
5. Describir como se interpretan el ausentismo laboral y la duración de la jornada de trabajadores de comercios.

1.4. Justificación de la investigación

La justificación representa un componente esencial, pues en ella se argumenta la relevancia y el valor del estudio propuesto. Hernández-Sampieri et al. (2014) definen la justificación de la investigación como el apartado que "indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante" (p. 40).

1.4.1. Importancia de la investigación

Este estudio es de suma relevancia para la carrera de Ingeniero Tecnológico Prevencionista y para la sociedad uruguaya en general. Aporta nuevo conocimiento específico al generar datos empíricos y actualizados sobre la relación entre la duración de la jornada laboral y el ausentismo en el sector comercial de Montevideo. Actualmente, existe una carencia de información precisa para comprender la magnitud de esta problemática en este contexto particular.

Además, este estudio tiene una gran relevancia para la salud ocupacional. Sus hallazgos permitirán identificar con mayor precisión los riesgos asociados a la extensión de la jornada laboral en el comercio, contribuyendo a la salud pública.

Los trabajadores de comercios se beneficiarán directamente al disponer de evidencia que respalde la necesidad de condiciones laborales más saludables. Esto puede

traducirse en jornadas más equilibradas, menor fatiga, reducción del estrés y una mejora general en su calidad de vida, impactando positivamente en su salud física y mental, y en su capacidad para conciliar vida laboral y personal.

Finalmente, los empresarios del sector comercial se beneficiarán al comprender los costos reales y las consecuencias negativas del ausentismo asociado a la duración de la jornada.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

La viabilidad o factibilidad del estudio es un factor crucial, ya que para su determinación se debe considerar la disponibilidad de tiempo, así como los recursos financieros, humanos y materiales. (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 41).

En este caso, la realización de esta investigación se considera viable dada la disponibilidad de los siguientes recursos:

Tiempo: El tiempo estimado para la realización de esta investigación será de ocho horas semanales.

Recursos Materiales: Se cuenta con computadora, impresora, teléfono celular y material de oficina (hojas, lapiceras, marcadores, carpetas, etc.).

Recursos Humanos: La investigación dispondrá del investigador principal, el tutor académico, un orientador externo y la colaboración de los trabajadores y empleadores mediante entrevistas, encuestas y observación.

Recursos Financieros: Se consideran los costos asociados a la compra de papelería, el pago de la conexión a internet para el uso de la computadora y el celular, los gastos necesarios para los traslados y el consumo de energía eléctrica.

1.5. Limitaciones

Durante el desarrollo de esta investigación, se prevén las siguientes posibles limitaciones que podrían influir en el alcance o el cumplimiento de ciertos objetivos, sin afectar la viabilidad general del estudio:

Baja tasa de participación: Podríamos enfrentar una baja disposición tanto de los comercios para permitir el acceso como de los trabajadores para participar en el estudio. Esto podría deberse a la percepción de falta de tiempo, temor a represalias o una resistencia general a compartir información sensible.

Sesgos en la recolección de datos: A pesar de nuestros esfuerzos por garantizar la confidencialidad, los trabajadores podrían ofrecer respuestas socialmente deseables o inexactas en las encuestas, especialmente en preguntas relacionadas con su salud, niveles de estrés o motivos de ausentismo.

Barreras de acceso para Observación y Entrevistas: Coordinar las entrevistas con encargados y trabajadores, así como realizar observaciones directas en el ambiente de trabajo, podría ser complicado debido a las restricciones operativas de los comercios.

Resistencia empresarial: Existe la posibilidad de que algunas empresas se nieguen a participar en la investigación debido a preocupaciones sobre la confidencialidad de sus datos, la interrupción de sus operaciones o la percepción de que el estudio podría revelar información negativa sobre sus condiciones laborales.

Desfases en el cronograma: A pesar de una planificación cuidadosa, podrían surgir imprevistos que causen retrasos en el cronograma de actividades. Esto podría incluir dificultades inesperadas, problemas técnicos o demoras.

Claridad en la comprensión de las preguntas: A pesar del diseño cuidadoso, algunos trabajadores podrían tener dificultades para comprender completamente ciertas preguntas de las encuestas o entrevistas, lo que podría afectar la precisión y validez de sus respuestas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Una vez establecido el problema de investigación y definidos sus objetivos, el siguiente paso del estudio es la elaboración del marco teórico. Esta etapa consiste en la revisión y análisis crítico de la literatura existente y de estudios previos, con el fin de brindar un sustento conceptual y teórico al trabajo. A través de la integración de distintos enfoques y aportes de diversos autores, se pretende construir un fundamento sólido y contextualizado que oriente la interpretación de los resultados y favorezca la generación de nuevo conocimiento.

2.1. Antecedentes de la investigación

Para contextualizar el estudio y comprender su relevancia, es necesario considerar investigaciones previas vinculadas con el tema abordado. Arias (2012) señala que: "esta sección se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto" (p.106).

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

2.1.1.1 Título: Nuevos derechos laborales para nuevos tiempos: reflexiones sobre el derecho a la reducción de la jornada laboral. Torres, (2024), España.

Metodología: Nivel: Explicativo. Diseño: Documental. Dimensión temporal: Transversal. Enfoque: Cualitativo.

Resultados obtenidos: La propuesta se inscribe en un contexto de transformaciones económicas, digitales, demográficas y ecológicas, y busca modernizar el Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo a los retos del siglo XXI. Se destacan cinco consideraciones fundamentales: el impacto real de la reducción, que resulta limitado dada la media de horas pactada en convenios colectivos; la materialización jurídica de la propuesta; la necesidad de

adaptar la concreción de la medida a las características específicas de cada sector o empresa a través de la negociación colectiva; la repercusión que esta reforma puede tener sobre otras instituciones laborales; y la importancia de establecer mecanismos de control efectivos, con especial énfasis en mejorar el registro horario mediante nuevas tecnologías, sin vulnerar los derechos a la intimidad y protección de datos.

2.1.1.2. Título: Reducción de la jornada laboral a partir de la Ley 2101 de 2021: implicaciones en la implementación dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Benavides, B., & Quintero, Y., (2022), Colombia.

Metodología: Nivel: Descriptivo. Diseño: De Campo. Dimensión temporal: Transversal. Enfoque: Mixto.

Resultados obtenidos: Durante el año 2021, el ausentismo promedio registrado alcanzó el 28,09 %, lo que representó una pérdida de 196.532 horas laborales, equivalentes al 24 % del total planificado. Este indicador reflejó una afectación significativa en la continuidad operativa y en la organización del trabajo, generando un conjunto de costos indirectos relevantes para la empresa. El análisis de este escenario permitió identificar un conjunto de amenazas emergentes ante eventuales cambios en la organización del tiempo de trabajo. Entre ellas se destacó un posible incremento inicial de accidentes y enfermedades laborales, así como un aumento en los riesgos psicosociales, biomecánicos y mecánicos, todo ello como consecuencia de una mayor exigencia física y mental en un período de tiempo reducido. No obstante, también se identificaron diversas oportunidades asociadas a una mejor gestión del tiempo. Entre ellas, se señalaron la posibilidad de disponer de más tiempo para la vida familiar, la formación personal y el autocuidado, así como el impulso del teletrabajo como forma de flexibilizar las modalidades laborales. En función de estos hallazgos, se recomendó diseñar nuevos métodos de gestión del tiempo laboral que permitieran una redistribución más equitativa de las cargas, racionalizar el uso de pausas activas, y adaptar la gestión de la prevención a los cambios en la jornada laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

2.1.2.1. Título: Reducción de la jornada laboral en Uruguay. Consultoría en el marco del convenio entre el Instituto Cuesta-Duarte y la Fundación para el Apoyo a la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Araya, F., & Blanchard, P., (2024)

Metodología: Nivel: Descriptivo. Diseño: Documental. Dimensión temporal: Transversal. Enfoque: Mixto.

Resultados obtenidos: La evidencia internacional revisada en el marco de esta investigación mostró que las reducciones legales en la jornada laboral tendieron a generar una disminución efectiva en la cantidad de horas trabajadas. A pesar de esta falta de impacto directo en los niveles de empleo, las reformas que limitaron la extensión de la jornada laboral estuvieron asociadas a una mejora en los salarios por hora, así como en el bienestar general y la salud de los trabajadores.

En relación con el caso uruguayo, los datos provenientes de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2023 indicaron que la población ocupada alcanzaba aproximadamente los 1,7 millones de personas. De ese total, un 41 % trabajaba más de 40 horas semanales. El análisis de las diferencias de género permitió identificar que los hombres concentraban las jornadas laborales más extensas. Esta distribución desigual sugería una carga laboral diferenciada que podría tener implicancias tanto en términos de salud ocupacional como en la conciliación entre la vida laboral y personal. Finalmente, se identificaron ciertos sectores económicos como los más expuestos a la extensión de las jornadas. Asimismo, se advirtió que, en caso de una eventual reducción de la jornada laboral, las pequeñas y medianas empresas (pymes) serían las unidades productivas con mayores desafíos de adaptación, dado su menor margen estructural para implementar ajustes.

2.1.2.2. Título: El ausentismo laboral en la organización. Marichal, (2022)

Metodología: Nivel: Descriptivo. Diseño: De Campo. Dimensión temporal: Transversal. Enfoque: Mixto.

Resultados obtenidos: Durante el año 2021, la empresa registró un ausentismo medio del 28,09 %, con una mayor incidencia entre las mujeres (30,46 %) en comparación con los hombres (26,52 %). Este nivel de ausencias tuvo un impacto significativo en la planificación operativa, ya que se perdió el 24 % de las horas laborales previstas, es decir, un total de 196.532 horas. De ese porcentaje, el 15,5 % correspondió a certificaciones médicas emitidas por el BPS, el 0,5 % a certificaciones del BSE, el 1,4 % a sanciones disciplinarias y el 6,7 % a diversos motivos clasificados como “otros”. A través del uso del diagrama de Ishikawa, se identificaron las principales causas que explican este fenómeno. Entre ellas, se destacan el clima laboral desfavorable, los bajos salarios y la falta de reconocimiento hacia el personal. También influyeron de manera negativa las políticas de recursos humanos centradas más en el control que en la gestión, así como la implementación de turnos rotativos, que afectaron tanto la salud como la vida familiar de los trabajadores. Una encuesta externa brindó datos relevantes sobre la percepción del ausentismo dentro de la organización. El 96 % del personal manifestó conocer el concepto, mientras que el 93 % consideró que el ausentismo tiene un impacto real en el funcionamiento de la empresa. Además, el 33 % de los encuestados reconoció haberse ausentado al menos una vez en los últimos seis meses, y dentro de ese grupo, el 63 % atribuyó la ausencia a razones de salud.

2.1.2.3. Título: La reducción de la jornada laboral en Uruguay: aportes para el debate. Instituto Cuesta Duarte (2024)

Metodología: Nivel: Exploratorio / Descriptivo. Diseño: Documental. Dimensión temporal: Transversal. Enfoque: Mixto.

Resultados obtenidos: En el contexto internacional, Uruguay es de los pocos países que aún mantienen una jornada legal de 48 horas semanales, a pesar de que la tendencia global y regional apuntaba hacia la reducción de ese límite a las 40 horas. Esta orientación a la baja ha sido respaldada por diversos organismos internacionales, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de los Convenios N.º 1, 30 y 47, así como la Recomendación N.º 116. Datos relevados por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) correspondiente al año 2023 señalaron que los trabajadores asalariados en Uruguay trabajan, en promedio, 39,6 horas semanales. No obstante, se detectaron importantes disparidades entre sectores: por ejemplo, en el rubro del transporte, el promedio semanal ascendía a 47 horas, mientras que en el sector agro-ganadero alcanzaba las 45,8 horas. Entre los años 2005 y 2023, algunos avances en la reducción de la jornada laboral se materializaron a través de la negociación colectiva.

2.2. Bases teóricas

Según Arias (2012), “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). Para este proyecto, es fundamental comprender los marcos conceptuales que explican ambas variables y su interrelación en el contexto de los trabajadores de comercio.

2.2.1. Ausentismo laboral de trabajadores de comercio

A continuación, se exploran tres perspectivas relevantes sobre el ausentismo laboral:

Bejarano et al. (2021) investigaron el ausentismo laboral en un contexto comercial colombiano, destacándolo como un elemento que afecta directamente la calidad de vida laboral. El estudio, de carácter aplicado y situado, examina cómo las ausencias impactan tanto la operatividad de la empresa como el bienestar de los empleados. Desde esta perspectiva, el ausentismo se considera no solo una métrica de inasistencia, sino también

un indicador clave de las condiciones laborales y la satisfacción del personal en entornos de venta.

Tatamuez et al. (2019) llevaron a cabo una revisión bibliográfica para sintetizar los factores asociados al ausentismo laboral en América Latina. Los autores identificaron una variedad de causas que contribuyen a las ausencias, incluyendo factores médicos, psicosociales, organizacionales y demográficos. Este estudio subraya que el ausentismo es un fenómeno complejo y multicausal, influenciado por la interacción de factores individuales, contextuales y laborales propios de la región

Bueno (2019) destaca en su nota técnica que la jornada laboral es un factor crucial en la seguridad y salud de los trabajadores, y por ende, una causa significativa del ausentismo. El autor argumenta que la forma en que se estructura y la duración del tiempo de trabajo influyen directamente en la fatiga, el estrés y la ocurrencia de accidentes o enfermedades, elementos que impulsan el ausentismo. En consecuencia, se entiende que la salud del trabajador es un pilar fundamental para la asistencia, y que las condiciones de la jornada laboral pueden actuar como un factor preventivo o de riesgo para el ausentismo.

Análisis Crítico

El ausentismo laboral en el sector comercio responde a una multiplicidad de causas relacionadas con la calidad de vida en el trabajo, las condiciones organizacionales y la duración de la jornada laboral. Bejarano et al. (2021) enfatizan que “el ausentismo no puede entenderse como un hecho aislado, sino como el resultado de las condiciones cotidianas que rodean la actividad laboral”. Tatamuez et al. (2019), por su parte, evidencian la multicausalidad del fenómeno, abarcando desde causas médicas hasta factores psicosociales y estructurales. Finalmente, la OIT (Bueno, 2019) advierte que jornadas laborales extensas o mal reguladas pueden afectar directamente la salud del trabajador, lo que “inevitablemente se traduce en ausencias”. En conjunto, estas investigaciones aportan

unas bases teóricas sólidas para analizar cómo medidas como la reducción de la jornada podrían incidir positivamente en la disminución del ausentismo.

2.2.2. Duración de la jornada de trabajadores de comercio

A continuación, se exploran tres perspectivas relevantes sobre la duración de la jornada de trabajo:

Marinakis (2022), en su informe técnico para la OIT Cono Sur, examina la duración de la jornada laboral en América Latina desde una perspectiva regional y actual. El autor analiza las tendencias y debates en torno al tiempo de trabajo en la región, incluyendo las propuestas para su reducción. Este informe presenta la jornada de trabajo como un elemento dinámico de la política laboral, cuya optimización se discute en función del desarrollo económico y el bienestar social.

El histórico Convenio número 30 de la OIT (1930) establece límites claros para las horas de trabajo en el sector de comercio y oficinas, fijando un máximo de 48 horas semanales y 8 horas diarias. Este instrumento regulatorio busca proteger a los trabajadores mediante la definición de estándares internacionales. De este documento se desprende que la duración de la jornada laboral es un componente fundamental del derecho laboral que requiere regulación para garantizar la salud y el bienestar de los empleados, sentando así las bases para futuras normativas en el ámbito comercial.

El informe conjunto de Eurofound y la OIT (2019) analiza la duración de la jornada laboral bajo la óptica de las nuevas formas de organización del trabajo y la flexibilidad. Los autores analizan cómo la desregulación de los horarios o la disponibilidad constante pueden impactar negativamente la conciliación entre la vida laboral y personal y el bienestar, incluso si las horas totales no son excesivas. Este trabajo sugiere que la jornada laboral no solo se define por el número de horas, sino también por su organización y el efecto que esta tiene en la capacidad del trabajador para equilibrar sus responsabilidades, lo que se considera un factor de riesgo para el agotamiento y el ausentismo.

Análisis Crítico:

La duración de la jornada laboral en el sector comercio se comprende desde una perspectiva que combina historia normativa, regulación internacional y análisis contemporáneo, especialmente en el contexto latinoamericano. Marinakis (2022) señala que “la jornada laboral es un tema dinámico, en constante revisión en la región”, lo que refleja su importancia en las discusiones actuales sobre condiciones de trabajo. El Convenio N.º 30 de la OIT (1930) establece las bases normativas históricas sobre la regulación de las horas de trabajo en el comercio, evidenciando una preocupación persistente por proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. A su vez, el informe conjunto de Eurofound y la OIT (2019) destaca que no solo importa la cantidad de horas trabajadas, sino también cómo se organizan, ya que esto incide directamente en la conciliación entre el trabajo y la vida personal. En conjunto, estas fuentes demuestran que la duración de la jornada es un factor complejo que impacta directamente en la salud, el equilibrio personal y la frecuencia del ausentismo en los trabajadores del sector comercio.

2.2.3. Postura del investigador

La postura adoptada por el investigador se basa en la convicción de que la jornada laboral constituye un factor clave en el bienestar del trabajador y, por ende, influye directamente en los niveles de ausentismo. Si bien se reconoce que este fenómeno tiene múltiples causas, se otorga un peso relevante a la duración y distribución de la jornada de trabajo, sobre todo en donde las exigencias físicas y mentales suelen ser elevadas. Se coincide con la perspectiva de que una gestión estratégica y consciente de la jornada, que vaya más allá del simple cumplimiento normativo, puede convertirse en una herramienta eficaz para promover tanto la salud laboral como la productividad. Esta investigación, al combinar enfoques cuantitativos y cualitativos, pretende ir más allá de establecer correlaciones, con el objetivo de explorar los mecanismos y percepciones que explican dicha relación en el contexto específico de Montevideo.

2.3. Definición de términos básicos

Para Monje (2011) “la importancia de la definición precisa de conceptos básicos en investigación radica en evitar la ambigüedad de los términos que puedan dar lugar a falsas interpretaciones, que puedan observarse y medirse” (p.87).

2.3.1. Ausentismo laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como la no presencia de un trabajador en su puesto de trabajo durante las horas en las que debería estar, ya sea por causas justificadas (enfermedad, permiso) o injustificadas.

Se extraen y se definen las tres dimensiones que comprenden esta variable:

Frecuencia del ausentismo: Se refiere al número de veces que un trabajador se ausenta del trabajo en un período determinado (ej., número de episodios de ausencia por mes o por trimestre).

Duración del ausentismo: Se refiere al tiempo total que un trabajador permanece ausente de su puesto de trabajo en un período específico (ej., número de días u horas perdidas por ausencia).

Causas del ausentismo: Se refiere a los motivos o razones que provocan la ausencia del trabajador, que pueden ser de naturaleza médica (enfermedades, accidentes laborales), personal (problemas familiares, emergencias, citas), o relacionadas con el trabajo (estrés, desmotivación, condiciones laborales deficientes).

2.3.2. Duración de la jornada

En este proyecto, se entiende como el tiempo que un trabajador dedica a sus actividades laborales dentro de un período establecido, incluyendo las horas de trabajo efectivo, los tiempos de descanso remunerados legalmente y las horas extras realizadas.

Se extraen y se definen las tres dimensiones que comprenden esta variable:

Duración Diaria: Cantidad de horas que un trabajador dedica a sus labores en un día hábil regular, incluyendo los descansos remunerados y las horas extras realizadas en el día.

Duración Semanal: Suma total de horas trabajadas por un empleado a lo largo de una semana laboral, incluyendo las horas ordinarias y las horas extras.

Distribución de la jornada: Forma en que las horas de trabajo se organizan y reparten a lo largo del día y la semana (ej., turnos rotativos, horarios partidos, jornada continua, flexibilidad horaria, fines de semana trabajados).

2.4. Hipótesis

Según Batthyány y Cabrera (2011), “los grandes problemas que los científicos se han planteado a lo largo de la historia, han necesitado una formulación de hipótesis para ser respondidos, es decir, realizar conjeturas previas o imaginar respuestas probables a las preguntas de investigación” (p.39). Esta afirmación destaca la importancia de la hipótesis como una herramienta clave en el proceso científico, ya que orienta la búsqueda de respuestas y guía el desarrollo de la investigación.

2.4.1. Hipótesis de la investigación

La hipótesis que se plantea en esta investigación es: La duración de la jornada se relaciona directamente con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025.

2.4.2. Hipótesis nula

La duración de la jornada no se relaciona directamente con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025.

2.5. Variables

Para Arias (2012) el concepto “variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57). Las mismas se descomponen en dimensiones para poder estudiar el fenómeno “una dimensión es un elemento integrante de una variable compleja, que resulta de su análisis o descomposición” (Arias, 2012, p.60)

Figura 1

Operacionalización de variables: Ausentismo laboral.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA
Ausentismo Laboral	La no presencia de un trabajador en su puesto de trabajo durante las horas en las que debería estar, ya sea por causas justificadas (enfermedad, permiso) o injustificadas.	Frecuencia del ausentismo	Número de veces	1. En los últimos 30 días, ¿Cuántas veces se ha ausentado de su puesto de trabajo durante una parte de su jornada (llegadas tarde, salidas tempranas o ausencias)?	5: Ninguna 4: 1 vez 2: 4 o 5 veces 3: 2 o 3 veces 1: Más de 5 veces
				2. Basado en la pregunta anterior ¿Cómo calificaría la frecuencia del ausentismo en su equipo de trabajo	5: Muy baja 4: Baja 3: Moderada 2: Alta 1: Muy alta
		Duración del ausentismo	Cantidad de tiempo	3. Cuando se ausenta del trabajo, ¿Cuál suele ser la duración más común de sus ausencias?	5: Menos de 1 hora 4: 1 a 3 horas 3: Más de 3 horas, pero menos de 1 día completo 2: 1 día completo 1: Más de 1 día
				4. Considerando los últimos 6 meses, ¿Cuántos días acumulados ha estado ausente de su trabajo?	1: Más de 5 días 2: 2 a 5 días 3: 1 día 4: Menos de 1 día 5: Ninguno
		Causas del ausentismo	Motivos de ausencias	5. ¿En qué medida considera que las causas de sus ausencias laborales en los últimos 6 meses han sido difíciles de evitar o manejar?	5: Nada difíciles de evitar 4: Poco difíciles de evitar 3: Medianamente difíciles de evitar 2: Bastante difíciles de evitar 1: Muy difíciles de evitar
				6. ¿En qué medida considera que factores relacionados con el trabajo (ej. estrés, ambiente, carga) influyen en sus ausencias?	5: Nada influyen 4: Poco influyen 3: Medianamente influyen 2: Bastante influyen 1: Mucho influyen

Figura 2

Operacionalización de variables: Duración de la jornada de trabajo.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA
Duración de la Jornada de Trabajo	El tiempo que un trabajador dedica a sus actividades laborales dentro de un período establecido, incluyendo las horas de trabajo efectivo, los tiempos de descanso remunerados legalmente y las horas extras realizadas.	Duración Diaria	Cumplimiento horario	7. En un día hábil normal, ¿cuántas horas suele dedicar a sus labores, incluyendo descansos remunerados y horas extra?	5: Menos de 6 horas 4: 6 horas 3: 6 a 8 horas 2: 8 a 9 horas 1: Más de 9 horas
				8. ¿Cuán adecuada considera que es la duración de su jornada diaria para completar sus tareas sin sentirse sobrecargado/a?	5: Muy adecuada 4: Bastante adecuada 3: Regular 2: Poco adecuada 1: Nada adecuada
		Duración Semanal	Horas trabajadas	9. En promedio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?	5: Menos de 36 horas 4: 36 horas 3: 40 horas 2: 44 horas 1: Más de 44 horas
				10. ¿Considera que su carga de trabajo semanal es equilibrada y sostenible para su bienestar?	5: Muy equilibrada 4: Bastante equilibrada 3: Regular 2: Poco equilibrada 1: Nada equilibrada
		Distribución de la jornada	Conciliación Horaria Laboral	11. ¿En qué medida la distribución de su jornada laboral le permite conciliar su vida personal y profesional?	5: Muy bien 4: Bastante bien 3: Regular 2: Poco bien 1: Nada bien
		12. ¿Considera que tiene suficiente control o influencia sobre la organización y el horario de sus horas de trabajo?	5: Mucho control 4: Bastante control 3: Algo de control 2: Poco control 1: Nada de control		

CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO

Arias (2012) refiere al marco metodológico como “la determinación de las estrategias y procedimientos que se seguirán para dar respuestas al problema y comprobar las hipótesis, manejando las dificultades que se encuentran a lo largo del proceso de investigación” (p.24).

3.1 Nivel y diseño de investigación

Se elaboró un trabajo de investigación de nivel correlacional. El diseño fue de campo, de dimensión temporal transversal y de enfoque mixto, preponderantemente cuantitativo.

3.2 Población y muestra

La población bajo estudio estuvo conformada por los trabajadores del sector comercio de Montevideo, específicamente el subgrupo tiendas, estimada en aproximadamente 17.000 personas según registros del Instituto Nacional de Estadística y fuentes gremiales del rubro. Esta población incluyó empleados de distintos tipos de establecimientos comerciales que desempeñaban, operativas o de atención al público.

La muestra efectivamente utilizada estuvo compuesta por 80 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional, basado en la accesibilidad y disposición voluntaria de los encuestados para participar en el estudio. Esta decisión metodológica respondió a la necesidad de obtener información directa en un tiempo acotado y con recursos limitados, priorizando la factibilidad del trabajo de campo.

Si bien el tamaño muestral no permite afirmar representatividad estadística, se consideró suficiente para el fin correlacional de la investigación, ya que el objetivo principal fue identificar relaciones entre la duración de la jornada laboral y el ausentismo, más que realizar estimaciones poblacionales precisas.

En términos generales, la muestra se caracterizó por una mayoría de trabajadores de entre 25 y 44 años (90%), lo que evidenció una población laboral joven y en plena etapa de desarrollo profesional.

Se observó una ligera predominancia del sexo masculino (57,5%), aunque la participación femenina (42,5%) resultó igualmente significativa, lo que demuestra una tendencia hacia la equidad de género en la ocupación de puestos dentro del rubro.

En relación con el estado civil, la mayoría de los encuestados se encontraba soltero (67,5%), lo que sugiere una mayor disponibilidad horaria y flexibilidad laboral, características que suelen ser valoradas por los empleadores del sector comercial. Sin embargo, este dato también puede estar relacionado con la naturaleza demandante de la actividad, que muchas veces dificulta la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Respecto a la carga familiar, el 47,5% indicó no tener personas a cargo, mientras que un 52,5% manifestó tener entre una y dos personas dependientes.

En cuanto a la antigüedad laboral, predominó el grupo con entre 1 y 6 años de experiencia (62,5%), seguido por trabajadores con más de 10 años (30%). Este patrón sugiere una rotación moderada de personal, propia de un sector donde los contratos suelen ser de corta duración y las oportunidades de movilidad interna son frecuentes. A su vez, evidencia cierta estabilidad en un porcentaje considerable de los trabajadores, que permanecen en sus empleos durante períodos prolongados.

3.3 Recolección de datos y organización de la información

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo durante los meses de junio a agosto de 2025, una vez validados los instrumentos y definido el diseño metodológico.

Para el acceso al campo, se estableció contacto con trabajadores y encargados de distintos comercios de Montevideo, solicitando la participación voluntaria y garantizando la confidencialidad y anonimato de la información proporcionada. Todos los participantes

fueron informados sobre el objetivo de la investigación y aceptaron participar de manera libre y consentida, conforme a los principios éticos de la investigación social.

El modo de trabajo en terreno combinó estrategias presenciales y virtuales. En el caso de la encuesta, se utilizó un formulario digital elaborado en Google Forms, el cual fue distribuido mediante mensajes de WhatsApp y correos electrónicos a trabajadores del sector comercio. Esta modalidad permitió ampliar la cobertura geográfica y facilitar la participación de personas con diferentes horarios laborales, asegurando una mayor diversidad en la muestra.

La observación estructurada se realizó de forma directa en distintos comercios, en horarios, turnos y días diferentes, incluyendo fines de semana y días hábiles, con el propósito de captar comportamientos laborales en contextos variados y reflejar la dinámica real del sector.

El repliegue de la información se efectuó en etapas. Los datos de la encuesta fueron descargados automáticamente desde Google Forms en formato Excel, donde se organizaron para su posterior análisis descriptivo e inferencial.

Los registros de las observaciones fueron sistematizados en listas de verificación, y las entrevistas fueron grabadas, con autorización previa, y luego transcritas de manera literal, lo que permitió su codificación temática y análisis cualitativo.

3.3.1 Descripción de técnicas e instrumentos

Con el objetivo de obtener una visión integral del fenómeno, se aplicaron tres técnicas principales: encuesta, observación estructurada y entrevista semiestructurada, correspondientes a los enfoques cuantitativo y cualitativo del estudio. Esta combinación metodológica permitió fortalecer la validez interna y externa de los resultados mediante la triangulación de datos.

3.3.1.1 Encuesta

La encuesta constituyó la técnica principal de recolección de datos cuantitativos. Su finalidad fue identificar las percepciones y experiencias de los trabajadores del comercio respecto a la duración de la jornada laboral y el ausentismo.

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado compuesto por 18 preguntas cerradas, distribuidas en tres bloques:

- Datos sociodemográficos (sexo, edad, estado civil, antigüedad laboral, personas a cargo).
- Dimensiones asociadas a la jornada laboral (duración diaria, semanal, distribución de turnos, pausas, carga percibida).
- Dimensiones relacionadas con el ausentismo (frecuencia, duración, causas y consecuencias).

El cuestionario fue diseñado en Google Forms y enviado por WhatsApp y correo electrónico a trabajadores de diferentes establecimientos comerciales.

Una vez completada la recolección, los datos fueron exportados a una planilla Excel y posteriormente analizados mediante el software Jamovi, utilizando procedimientos descriptivos e inferenciales.

3.3.1.2 Observación

La observación simple estructurada se utilizó como técnica complementaria para registrar conductas laborales en tiempo real, vinculadas a las variables de estudio.

El instrumento empleado fue una lista de verificación, diseñada especialmente para esta investigación, donde se incluyeron conductas observables.

Las observaciones se realizaron en turnos y horarios distintos (matutinos, vespertinos y nocturnos), así como en días de la semana y meses diferentes, con el fin de

captar la variabilidad del comportamiento laboral según las condiciones del entorno. Cada observación tuvo una duración aproximada de 45 minutos, y el registro se realizó sin interferir en las actividades de los trabajadores.

Los resultados fueron posteriormente expresados en porcentajes de cumplimiento, comparándolos con los datos obtenidos por la encuesta para verificar coincidencias y diferencias.

3.3.1.3 Entrevista

La entrevista semiestructurada se aplicó como técnica cualitativa para obtener una comprensión más profunda de las percepciones, experiencias y valoraciones de los actores relevantes respecto a las variables principales del estudio.

El instrumento empleado fue una entrevista con una guía temática, ordenada por tópicos. Se realizaron cinco entrevistas en profundidad a informantes clave, seleccionados por su conocimiento y experiencia en el sector.

Las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial y virtual, con una duración promedio de 30 minutos, previa autorización para su grabación. Luego fueron transcritas textualmente y analizadas mediante análisis de contenido temático, identificando categorías comunes relacionadas con las condiciones laborales, la carga de trabajo y las causas del ausentismo

3.3.2 Validación de instrumentos

La validación del cuestionario de la encuesta se llevó a cabo a través de una revisión por pares, realizada por un grupo de alumnos de la carrera de Ingeniero Tecnológico Prevencionista, quienes analizaron la redacción, la secuencia y la adecuación de las preguntas respecto a los objetivos del estudio.

Durante esta instancia, se evaluaron aspectos como la comprensión de los ítems, la relevancia de las variables, la consistencia de las escalas de respuesta. Las observaciones

recibidas permitieron ajustar el lenguaje para hacerlo más comprensible a los trabajadores y optimizar el orden de presentación de las preguntas.

3.3.3 Uso de los instrumentos

Cada instrumento fue utilizado de acuerdo con los lineamientos metodológicos definidos para su respectiva técnica, procurando mantener homogeneidad en la aplicación, respeto por los criterios éticos y organización sistemática de los datos.

El cuestionario de la encuesta fue distribuido de manera digital mediante un enlace de Google Forms, enviado por WhatsApp y correo electrónico. Los participantes completaron el formulario en forma autónoma, sin intervención directa del investigador. Una vez finalizado el período de recolección, las respuestas fueron descargadas en formato Excel, codificadas y almacenadas en una carpeta digital.

La lista de verificación de la observación fue aplicada por el investigador durante las visitas a los locales comerciales. En cada instancia se completó un formulario individual, registrando la presencia o ausencia de conductas específicas vinculadas a la jornada laboral y el ausentismo. Los registros fueron luego digitalizados y consolidados en una planilla electrónica, lo que permitió calcular porcentajes de cumplimiento y elaborar gráficos de análisis comparativo.

El formato de entrevista fue utilizado en encuentros presenciales y virtuales con los cinco informantes clave. Cada entrevista fue grabada, con consentimiento previo, y posteriormente transcrita de forma textual. Las transcripciones fueron almacenadas en formato PDF y Word.

3.4 Organización de la información.

Una vez finalizada la recolección de datos, se procedió a la organización, codificación y análisis de la información obtenida a través de las distintas técnicas aplicadas. Según Monje (2011), la estadística permite recolectar, analizar e interpretar los

resultados de la investigación, por lo cual todos los datos obtenidos requirieron de un análisis exhaustivo, considerado como una crítica de datos, que garantizó la confiabilidad del proceso posterior.

En primer lugar, los datos provenientes de la encuesta fueron descargados desde Google Forms en formato Excel, donde se efectuó la depuración y codificación inicial. Luego, los datos fueron procesados mediante el software Jamovi, que permitió aplicar herramientas de estadística descriptiva e inferencial.

La estadística descriptiva se utilizó para sintetizar la información mediante tablas de frecuencia, gráficos de barras y sectores, y resúmenes textuales que representaron el comportamiento de las variables sociodemográficas y las dimensiones analizadas. Este proceso posibilitó visualizar la distribución de los datos y facilitar su interpretación.

Por su parte, la estadística inferencial permitió establecer relaciones entre las variables de estudio a través del coeficiente de correlación de Pearson, el cual mide la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables numéricas. Este procedimiento posibilitó estimar la existencia y el grado de relación entre las dimensiones analizadas, fortaleciendo la interpretación de los resultados.

En relación con los datos recolectados mediante la observación estructurada, se elaboraron listas de verificación que registraron la presencia o ausencia de conductas laborales específicas. Los resultados se organizaron en planillas que incluyeron porcentajes de cumplimiento, los cuales representaron la frecuencia relativa de las conductas observadas, permitiendo identificar patrones de comportamiento y contrastar la información obtenida por la encuesta.

Respecto a la entrevista semiestructurada, se realizaron transcripciones completas de cada una de las cinco entrevistas a informantes clave. Luego se procedió a su análisis mediante un resumen conclusivo, que consistió en agrupar las respuestas por tópicos temáticos, comparando las percepciones y experiencias de los entrevistados. Este proceso

permitió sintetizar coincidencias y diferencias, facilitando una comprensión más profunda de los aspectos cualitativos del fenómeno estudiado.

Finalmente, y siguiendo a Batthyány y Cabrera (2011), se aplicó una estrategia de triangulación metodológica, entendida como el proceso de integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo, con el propósito de encontrar convergencias y complementar los resultados.

A través de esta triangulación, se contrastaron los datos obtenidos por la encuesta y la observación con las percepciones recabadas en las entrevistas, logrando una visión integral y coherente del fenómeno, que permitió fortalecer la validez y la confiabilidad de los hallazgos.

3.5 Cronograma efectivo de actividades

Figura 3.

Cronograma de actividades.

Área de trabajo	Actividades desarrolladas	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV
1. Elaboración del Proyecto	Búsqueda de información y antecedentes	✓	✓							
	Formulación del problema, objetivos e hipótesis	✓	✓							
	Diseño metodológico y definición de variables		✓	✓	✓					
2. Recolección de Datos	Diseño y validación de instrumentos (encuesta, guía de entrevista, lista de chequeo)					✓	✓			
	Aplicación de la encuesta (80 trabajadores)					✓	✓	✓		
	Observaciones estructuradas en locales comerciales							✓		
	Entrevistas semiestructuradas a informantes calificados						✓	✓		
3. Procesamiento y Análisis	Tabulación y codificación de encuestas							✓	✓	
	Análisis estadístico (correlaciones y descriptivos)							✓	✓	
	Análisis cualitativo de entrevistas y observaciones							✓	✓	
4. Redacción Final	Triangulación de datos							✓	✓	
	Elaboración de capítulos IV, V, VI							✓	✓	
	Conclusiones, recomendaciones e introducción							✓	✓	
	Revisión final, formato y ajustes									✓

3.6 Presupuesto

Figura 4.

Presupuesto de la investigación

Categoría	Recursos	Detalle	Financiación	Importe (\$U)
Recursos Materiales	Equipo tecnológico	Computadora y celular utilizados para la redacción, análisis estadístico y entrevistas virtuales.	Investigador	30.000
	Equipo de impresión	Impresora y cartuchos necesarios durante la investigación.	Investigador	9.000
	Material de oficina	Hojas A4, tinta, carpetas, resaltadores, bolígrafos, marcadores y clips.	Investigador	3.000
Recursos Financieros	Transporte	Traslados a los lugares de observación y entrevistas presenciales.	Investigador	10.000
	Conexión a Internet	Servicio mensual durante ocho meses (aproximadamente \$1.200/mes).	Investigador	9.600
	Energía eléctrica	Consumo derivado del uso de equipos informáticos.	Investigador	2.800
Recursos Humanos	Horas del investigador	24 horas semanales durante 32 semanas a \$230 la hora. (24 x 32 x 230 = 176.640)	Investigador	176.640
Total estimado				241.040

CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Hernández et al (2014) explican que:

Para analizar los datos, en los métodos mixtos el investigador confía en los procedimientos estandarizados y cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial), así como en los cualitativos (codificación y evaluación temática), además de análisis combinados. La selección de técnicas y modelos de análisis también se relaciona con el planteamiento del problema, el tipo de diseño y estrategias elegidas para los procedimientos. (p. 574).

4.1 Encuesta

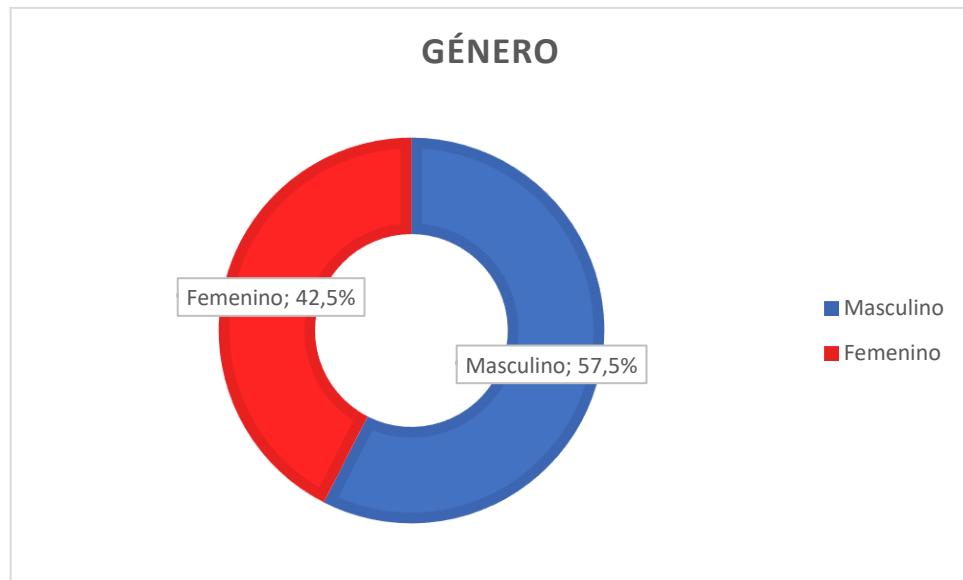
Tabla 1.

Distribución de frecuencias por género.

1. GÉNERO	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Femenino	34	42.5%	42.5%
Masculino	46	57.5%	100.0%

Figura 5.

Distribución por género de los encuestados.



Nota: Se observa un predominio del género masculino (57,5%) respecto al femenino (42,5%), lo que coincide con la composición general del sector comercio en Uruguay, donde los varones ocupan la mayoría de los puestos operativos.

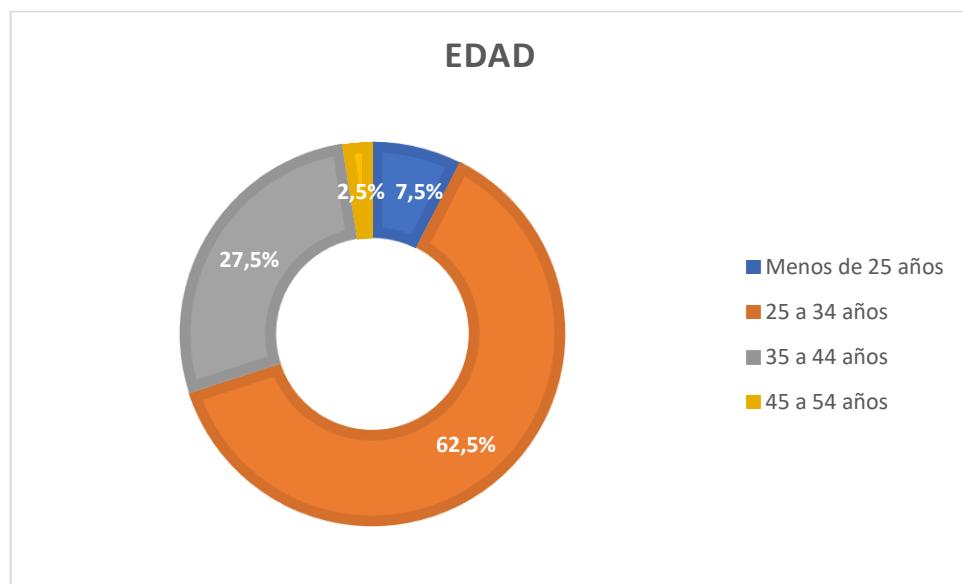
Tabla 2.

Distribución de frecuencias por edades.

2. EDAD	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
25 a 34 años	50	62.5%	62.5%
35 a 44 años	22	27.5%	90.0%
45 a 54 años	2	2.5%	92.5%
Menos de 25 años	6	7.5%	100.0%

Figura 6.

Distribución etaria de los encuestados.



Nota: La mayor parte de los trabajadores se concentró en el rango de 25 a 34 años. Solo un 7,5% tenía menos de 25 años y un 2,5% entre 45 y 54 años. Esto indicó que la población encuestada se encontraba principalmente en una etapa activa de la vida laboral

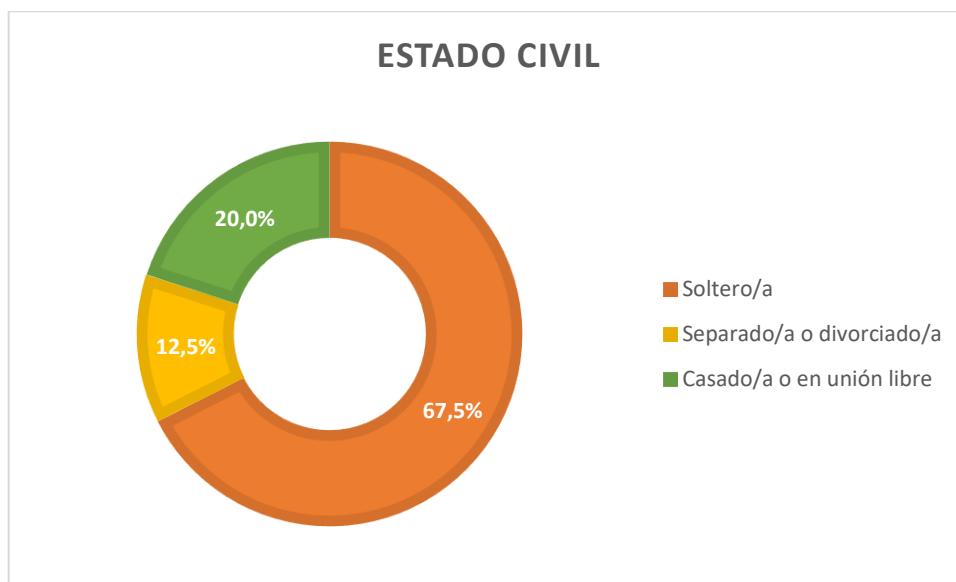
Tabla 3

Distribución de frecuencias según estado civil.

3. ESTADO CIVIL	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Casado/a o en unión libre	16	20.0%	20.0%
Separado/a o divorciado/a	10	12.5%	32.5%
Soltero/a	54	67.5%	100.0%

Figura 7.

Estado civil de los encuestados.



Nota: Estos datos reflejaron una predominancia de trabajadores sin pareja estable, lo que podría estar asociado a factores relativos a la duración de la jornada y la alta demanda laboral del sector.

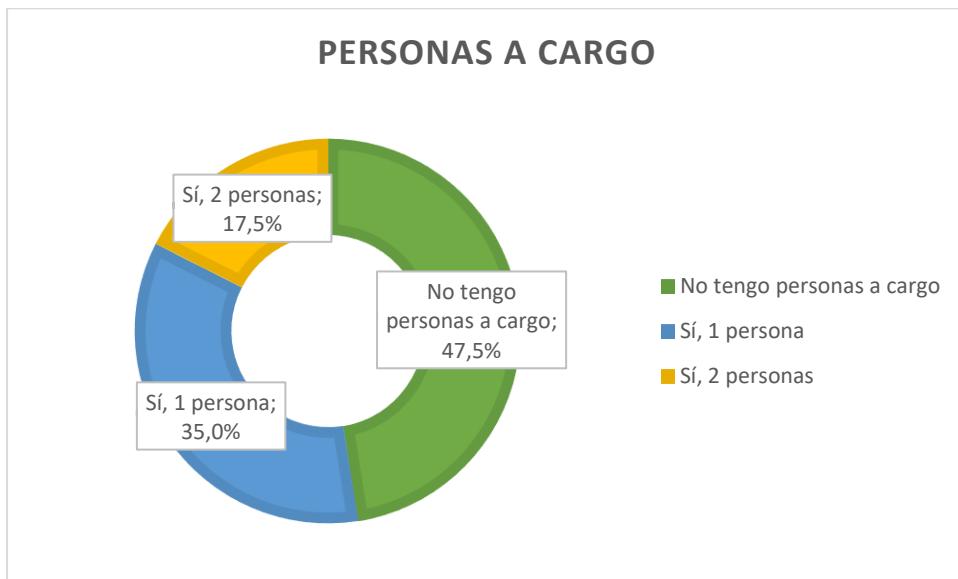
Tabla 4.

Distribución de frecuencias según personas a cargo.

4. A CARGO	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
No tengo personas a cargo	38	47.5%	47.5%
Sí, 1 persona	28	35.0%	82.5%
Sí, 2 personas	14	17.5%	100.0%

Figura 8.

Personas a cargo por encuestados.



Nota: Estos resultados mostraron que más de la mitad de los trabajadores no enfrentaba responsabilidades familiares directas, lo que podría influir en la disponibilidad para cumplir jornadas extensas o asumir turnos variables.

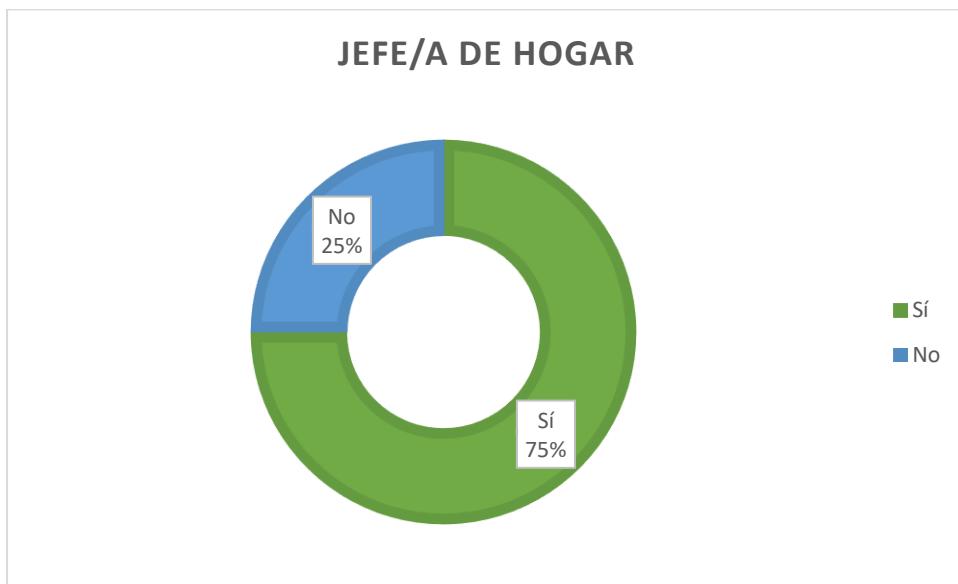
Tabla 5.

Distribución de frecuencias según consideración de jefe/a de hogar.

5. JEFE/A	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
No	20	25.0%	25.0%
Sí	60	75.0%	100.0%

Figura 9.

Consideración de jefe/a de hogar de los encuestados.



Nota: Este resultado evidencia una responsabilidad familiar significativa en la mayoría del personal, lo que refuerza la importancia de políticas laborales que contemplen la conciliación entre el trabajo y la vida doméstica. La alta proporción de trabajadores con cargas familiares también puede influir en la percepción del ausentismo y en la necesidad de jornadas más equilibradas.

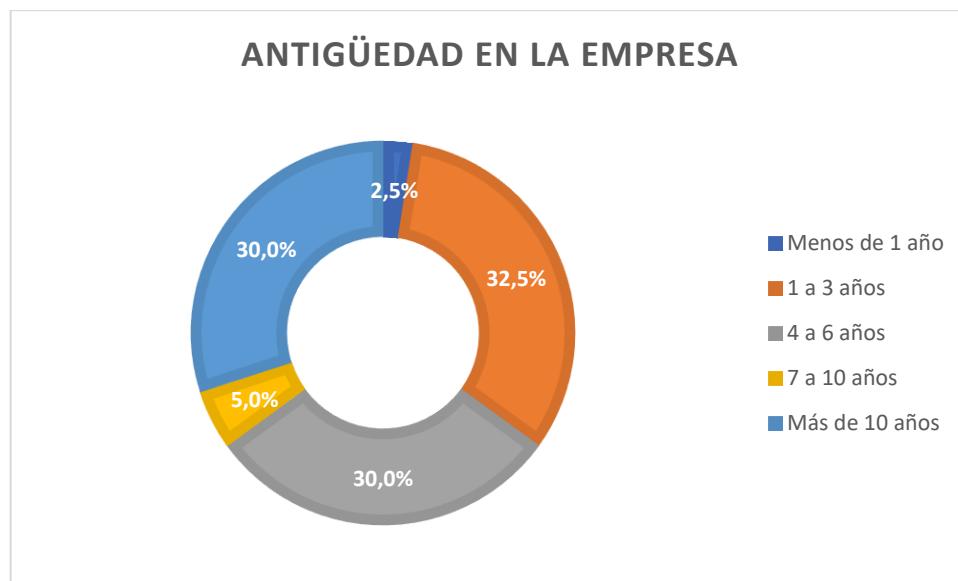
Tabla 6.

Distribución de frecuencias según la antigüedad laboral.

6. ANTIGÜEDAD	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
1 a 3 años	26	32.5%	32.5%
4 a 6 años	24	30.0%	62.5%
7 a 10 años	4	5.0%	67.5%
Menos de 1 año	2	2.5%	70.0%
Más de 10 años	24	30.0%	100.0%

Figura 10.

Antigüedad laboral de los encuestados.



Nota: Se observa una distribución equilibrada entre trabajadores recientes y experimentados, lo que sugiere una retención moderada del personal, pero también movilidad dentro del sector.

Tabla 7.

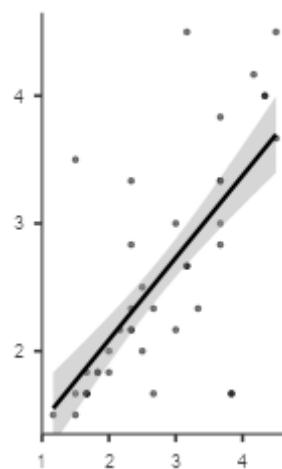
Correlación entre variables.

	V1 AUSENTISMO LABORAL	V2 DURACIÓN DE LA JORNADA
V1 AUSENTISMO LABORAL	R de Pearson	—
gl	—	—
valor p	—	—
N	—	—
V2 DURACIÓN DE LA JORNADA	R de Pearson	0.693
gl	78	—
valor p	<.001	—
N	80	—

Nota: La correlación positiva obtenida ($r = 0.693$; $p < .001$) confirma la relación directa entre las variables, por lo tanto el ausentismo laboral se relaciona directamente con duración de la jornada de trabajo.

Figura 11.

Gráfico de matriz de correlaciones entre las variables.



Nota: La relación lineal identificada permite señalar una tendencia general entre la duración de la jornada y el nivel de ausentismo en la muestra estudiada. Sin embargo, dicha tendencia no se manifiesta de manera uniforme en todos los casos.

Tabla 8.

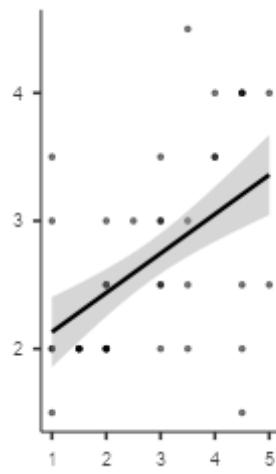
Correlación entre dimensiones (D1-D4).

		D1 FRECUENCIA DEL AUSENTISMO	D4 JORNADA DIARIA
D1 FRECUENCIA DEL AUSENTISMO	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
	N	—	
D4 JORNADA DIARIA	R de Pearson	0.487	—
	gl	78	—
	valor p	<.001	—
	N	80	—

Nota: el coeficiente de Pearson ($r = 0.487$) indicó una correlación positiva media y significativa ($p < .001$) entre ambas dimensiones. En términos prácticos, los trabajadores con jornadas diarias más largas tendieron a presentar mayor frecuencia de ausencias cortas o repetidas, lo que sugiere un efecto directo de la fatiga cotidiana.

Figura 12.

Gráfico de matriz de correlaciones entre D1 y D4.



Nota: el gráfico mostró una relación ascendente moderada entre la frecuencia de ausencias y la cantidad de horas trabajadas por día. Este patrón refleja cómo el aumento de la carga diaria puede generar un cansancio acumulativo, elevando la incidencia de inasistencias breves pero recurrentes

Tabla 9.

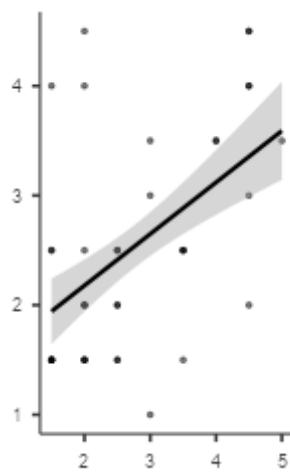
Correlación entre dimensiones (D2-D5).

		D2 DURACIÓN DEL AUSENTISMO	D5 JORNADA SEMANAL
D2 DURACIÓN DEL AUSENTISMO	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
	N	—	
D5 JORNADA SEMANAL	R de Pearson	0.509	—
	gl	78	—
	valor p	<.001	—
	N	80	—

Nota: El coeficiente de Pearson ($r = 0.509$) reflejó una correlación positiva media y significativa ($p < .001$). Este resultado mostró que quienes trabajaban más horas semanales tendieron a tener ausencias más prolongadas, posiblemente como respuesta a un mayor agotamiento acumulativo.

Figura 13.

Gráfico de matriz de correlaciones entre D2 y D5.



Nota: La grafica ilustra un aumento sostenido de la duración de las ausencias a medida que crecen las horas semanales trabajadas. Este comportamiento sugiere que las semanas extensas sin recuperación suficiente generan un impacto notable en la permanencia laboral y la salud del trabajador.

Tabla 10.

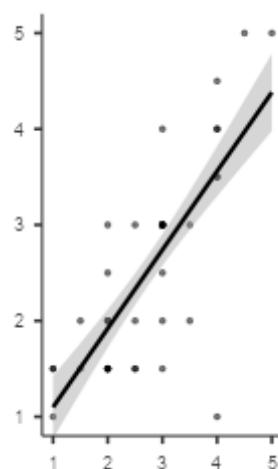
Correlación entre dimensiones (D3-D6).

		D3 CAUSAS DEL AUSENTISMO	D6 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
D3 CAUSAS DEL AUSENTISMO	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
	N	—	
D6 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA	R de Pearson	0.749	—
	gl	78	—
	valor p	<.001	—
	N	80	—

Nota: El coeficiente de Pearson ($r = 0.749$) evidenció una relación positiva considerable y altamente significativa ($p < .001$). Esto confirmó que la manera en que se organiza la jornada, por ejemplo, turnos rotativos o fraccionados, influye notablemente en las causas del ausentismo, especialmente aquellas vinculadas al estrés y la conciliación laboral-familiar.

Figura 14.

Gráfico de matriz de correlaciones entre D3 y D6.



Nota: la gráfica denota una relación fuerte entre los esquemas horarios irregulares y las causas declaradas de ausentismo. Las jornadas fraccionadas o rotativas se asociaron con mayores niveles de agotamiento y dificultades para conciliar la vida personal y laboral, lo que confirma la influencia organizacional en la aparición del ausentismo.

4.2 Observación

Tabla 11.

Condiciones generales de las observaciones realizadas en los locales.

Observación Nº 1 – Paso Molino (mañana)	Fecha: martes 8/09/2025 – Hora: 10:00 a 11:00 Trabajadores observados: 2 vendedores, 1 vendedora y 1 encargado Ambiente: Local pequeño, tránsito moderado de clientes, luz natural.
Observación Nº 2 – Paso Molino	Fecha: viernes 26/09/2025 – Hora: 17:30 a 18:30 Trabajadores observados: 2 vendedores, 1 vendedora y 1 encargado Ambiente: Flujo de clientes constante, iluminación artificial, cierre próximo.
Observación Nº 3 – Shopping Nuevo Centro	Fecha: Domingo 13/09/2025 – Hora: 19:30 a 20:30 Trabajadores observados: 4 vendedoras, 1 cadete y 1 encargada Ambiente: Alta circulación de clientes, iluminación fuerte, jornada extendida.

Nota: La tabla presenta un resumen de las tres observaciones efectuadas en distintos contextos laborales del sector comercial. Se registraron variaciones en el tipo de jornada, el flujo de clientes y las condiciones ambientales. Estas diferencias permitieron contrastar la incidencia del entorno y la organización del trabajo en la conducta y desempeño de los trabajadores.

Tabla 12.

Lista de chequeo para conductas observadas según variables de estudio.

Variable	Conducta observable	Obs. 1 – Paso Molino	Obs. 2 – Paso Molino	Obs. 3 – Shopping Nuevo Centro
Ausentismo Laboral	Se estira o cambia de posición con frecuencia.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Se apoya en mostrador o pared mientras trabaja.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Movimientos más lentos o pesados al final de la semana.	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Mantiene postura encorvada o con hombros caídos.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Consulta el reloj o celular con frecuencia.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Tarda en retomar la tarea después de una pausa.	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
Duración de la jornada de trabajo	Puestos o áreas sin personal durante parte del turno.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Un trabajador realiza tareas que no le corresponden.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Herramientas o espacio de trabajo sin uso durante la jornada.	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Otro trabajador ocupa temporalmente ese lugar.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Se frota o sostiene una parte del cuerpo con frecuencia (indicios de malestar físico).	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí
	Se sienta o detiene fuera del horario de pausa.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Sí

Nota: La tabla resume las conductas asociadas a las variables de la investigación realizada en tres oportunidades.

La valoración porcentual de cada variable se determinó aplicando la siguiente fórmula:

Figura 15.

Fórmula para la valoración de observaciones.

$$\text{Valoración} = \frac{\text{Número de conductas observadas (Sí)} \times 100}{\text{Total de conductas esperadas (Sí + No)}}$$

Nota: Este método permitió cuantificar el grado de presencia de comportamientos vinculados al ausentismo laboral y a la duración de la jornada de trabajo en cada entorno observado.

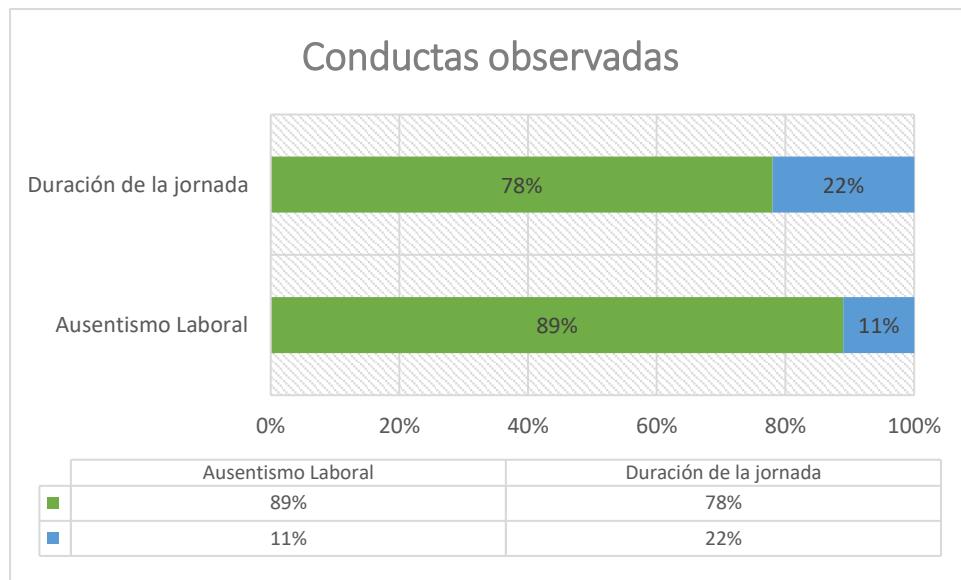
Figura 16.

Valoración porcentual de las conductas observadas.

Observación 1		
Ausentismo Laboral	4*100/6	67%
Duración de la jornada	4*100/6	67%
Observación 2		
Ausentismo Laboral	6*100/6	100%
Duración de la jornada	4*100/6	67%
Observación 3		
Ausentismo Laboral	6*100/6	100%
Duración de la jornada	6*100/6	100%
Promedio		
Ausentismo Laboral	(Obs1 + Obs2 + Obs3)/3	89%
Duración de la jornada	(Obs1 + Obs2 + Obs3)/3	78%

Figura 17.

Promedio de conductas observadas.



Nota: Los resultados muestran una clara predominancia de conductas observadas, representadas en color verde, frente a las no observadas, indicadas en azul. El promedio general alcanzó un 89 % para el ausentismo laboral y un 78 % para la duración de la jornada. Se observó una alta prevalencia de indicadores de fatiga y sobrecarga laboral, especialmente en los locales con horarios extendidos o alta afluencia de público.

4.3 Entrevista

Tabla 13.

Cuadro comparativo de entrevistas y resumen conclusivo.

TÓPICOS	E1 – Fabio Riverón (Presidente de FUECYS)	E2 – Carlos Silva (Gerente de tienda)	E3 – Gabriel Silva (Prevencionista)	E4 – Pablo Blanchard (Economista)	E5 – Alejandro Israel (Comerciante)	Resumen conclusivo
Tópico 1: Duración diaria	Considera que la jornada de 8 horas es extensa y debe revisarse; genera cansancio, estrés y menor rendimiento.	Reconoce que la falta de personal prolonga la jornada y provoca sobrecarga en los trabajadores.	Señala que la extensión diaria del trabajo impacta en la postura, la concentración y la salud muscular.	Afirma que Uruguay mantiene jornadas más largas que el promedio mundial; reducir las mejora salud y productividad.	Considera que la jornada diaria es adecuada y flexible, sin efectos negativos.	Coincidan sindicalista, gerente y prevencionista en que la jornada actual puede generar fatiga; el economista la vincula a baja productividad; el empleador la considera razonable.
Tópico 2: Duración semanal	Plantea que las 44–48 horas semanales son excesivas y deberían reducirse a 40.	Considera que las horas semanales son necesarias para mantener la operativa del comercio.	Indica que la carga semanal, sumada a la presión comercial, incrementa el agotamiento del personal.	Propone avanzar hacia una semana laboral de 40 horas o menos, como recomienda la OIT.	Estima que las 40–44 horas son equilibradas y sostenibles.	Los técnicos y el sindicalista sostienen que la reducción semanal es clave para el bienestar; los empleadores priorizan la productividad y la estabilidad operativa.
Tópico 3: Distribución de la jornada	Critica los horarios partidos y rotativos, que impiden la conciliación personal y el descanso real.	Explica que los horarios se adaptan a la demanda del comercio y a la disponibilidad del personal.	Observa que la distribución irregular de la jornada genera riesgos ergonómicos y estrés mental.	Afirma que reducir horas no basta; también se debe reorganizar la distribución para evitar descansos fragmentados.	Defiende la flexibilidad y el consenso en la organización de los turnos, que considera justa y eficiente.	Los trabajadores y técnicos reclaman estabilidad y pausas efectivas; los empleadores y encargados valoran la flexibilidad como

TÓPICOS	E1 – Fabio Riverón (Presidente de FUECYS)	E2 – Carlos Silva (Gerente de tienda)	E3 – Gabriel Silva (Prevencionista)	E4 – Pablo Blanchard (Economista)	E5 – Alejandro Israel (Comerciante)	fortaleza organizacional.
						Resumen conclusivo
Tópico 4: Duración del ausentismo	Señala que las ausencias cortas son frecuentes por fatiga o malestares, y las prolongadas se vinculan al agotamiento .	Indica que las ausencias breves son comunes y afectan la atención al público.	Observa que el ausentismo breve está asociado al cansancio acumulado y posturas forzadas.	Relaciona las largas jornadas con mayores índices de enfermedad y presentismo forzado.	Menciona ausencias de 1 a 3 días; las prolongadas responden a certificaciones médicas que considera a veces injustificadas.	Coinciden en que las ausencias cortas son las más comunes. Trabajadores y técnicos las asocian al cansancio; los empleados las vinculan a causas personales o mal uso del sistema médico.
Tópico 5: Causas del ausentismo	Atribuye el ausentismo al estrés, la carga física y las malas condiciones laborales.	Reconoce que influyen tanto el cansancio como factores personales o familiares.	Indica que el ausentismo deriva del exceso de carga física y la falta de pausas efectivas.	Señala que las jornadas largas y el estrés laboral explican gran parte del ausentismo; incluye la perspectiva de género en el análisis.	Atribuye las ausencias a causas personales y no laborales, destacando la flexibilidad del local.	Los técnicos y sindicalistas asocian el ausentismo a factores estructurales (horarios, sobrecarga, salud); los empleados lo explican desde causas individuales y familiares.

4.4 Estrategia de integración de enfoques

Los enfoques de esta investigación fueron integrados mediante la triangulación metodológica. Según Batthyány y Cabrera (2011):

en esta estrategia se intenta una convergencia de resultados, aumentando el grado de integración entre los métodos a través de la utilización de ambas orientaciones

para la investigación de un mismo aspecto de la realidad social. Frente a esta estrategia, se espera encontrar resultados convergentes en el uso de ambos métodos. (p.83)

Figura 18.

Triangulación metodológica.



Nota: La figura representa de forma simbólica la integración de los tres métodos aplicados en la investigación: Encuesta (azul), Observación (verde) y Entrevista (naranja). Cada círculo expresa una perspectiva distinta sobre las variables duración de la jornada de trabajo y ausentismo laboral, mientras que su intersección (Integración de resultados) refleja cómo la evidencia estadística, las conductas observadas y las percepciones de los informantes confluyen para ofrecer una comprensión integral del fenómeno estudiado, fortaleciendo la validez de los hallazgos obtenidos.

Tabla 14.

Triangulación de resultados de la investigación.

Variable	Encuesta (cuantitativo)	Observación (cuantitativo)	Entrevista (cuantitativo)	Síntesis integradora
Duración de la jornada laboral	Se hallaron correlaciones positivas medias y significativas entre la duración diaria y semanal de la jornada y el ausentismo ($r = 0.487$ y $r = 0.509$; $p < .001$). Los trabajadores con jornadas más largas tendieron a presentar mayor frecuencia y duración de ausencias.	Se observaron signos de fatiga física y pausas fuera del horario en el 78 % de los casos, especialmente en jornadas extensas o con alto flujo de clientes. La mayor exposición horaria se asoció con posturas encorvadas y baja concentración.	Los entrevistados consideraron que la jornada de 8 horas diarias y 44 semanales es excesiva. Propusieron reducciones graduales (hasta 6 horas diarias o 36 semanales) sin pérdida de productividad, promoviendo mayor bienestar y conciliación personal.	La duración de la jornada influye directamente en la fatiga, el rendimiento y la asistencia. La reducción progresiva del tiempo de trabajo se percibe como una estrategia viable para mejorar el bienestar y disminuir el ausentismo.
Ausentismo laboral	El ausentismo mostró una correlación positiva considerable con la duración de la jornada ($r = 0.693$; $p < .001$) y con la forma de organización del trabajo ($r = 0.749$; $p < .001$). A mayor tiempo de trabajo, mayor probabilidad y duración de ausencias.	En las tres observaciones, las conductas asociadas al ausentismo representaron un 89 %, reflejando indicadores como movimientos lentos, pausas prolongadas y posturas de cansancio.	Los informantes calificaron el ausentismo como una consecuencia del desgaste físico y psicológico acumulado, influido por la extensión y mala distribución de los turnos, así como por la falta de reconocimiento y motivación.	El ausentismo actúa como una respuesta adaptativa al exceso de carga laboral y a la fatiga derivada de jornadas prolongadas. Su reducción requiere una reorganización del tiempo de trabajo y una cultura empresarial orientada al bienestar.

Nota: La triangulación confirmó la coherencia entre los hallazgos estadísticos, las observaciones de campo y los testimonios de los informantes calificados. En conjunto, los resultados permiten afirmar que la extensión y la distribución inadecuada de la jornada laboral son factores determinantes del ausentismo, tanto en su frecuencia como en su duración.

CAPITULO V. RESULTADOS

Según Arias (2012), esta etapa “Consiste en exponer el significado de los hallazgos obtenidos” (p.139)

5.1 Resultado Objetivo Específico 1 (ROE1)

La frecuencia del ausentismo laboral, se relacionó directamente con la duración diaria de la jornada trabajo los trabajadores del comercio de Montevideo en 2025

El coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.487$), indicó una relación positiva media (Hernández et al 2014) y estadísticamente significativa ($p = < .001$).

5.2 Resultado Objetivo Específico 2 (ROE2)

La duración del ausentismo laboral, se relacionó directamente con la duración semanal de la jornada trabajo los trabajadores del comercio de Montevideo en 2025

El coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.509$), indicó una relación positiva media (Hernández et al 2014) y estadísticamente significativa ($p = < .001$).

5.3 Resultado Objetivo Específico 3 (ROE3)

Las causas del ausentismo laboral, se relacionaron directamente con la distribución de la jornada trabajo los trabajadores del comercio de Montevideo en 2025

El coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.749$), indicó una relación positiva considerable (Hernández et al 2014) y estadísticamente significativa ($p = < .001$).

5.4 Resultado Objetivo Específico 4 (ROE4)

Las conductas asociadas al ausentismo laboral representaron el 89% del total de conductas esperadas, mientras que las conductas asociadas a la duración de la jornada de trabajo representaron el 78% del total de conductas esperadas.

5.5 Resultado Objetivo Específico 5 (ROE5)

El ausentismo laboral y la duración de la jornada de trabajo fueron interpretados por los informantes calificados de la siguiente manera: el ausentismo laboral emergió como una manifestación de fatiga acumulada, desgaste físico y psicológico, derivada principalmente de jornadas extensas, alta carga de tareas y escasas pausas efectivas. Esta variable fue comprendida no sólo como un indicador de inasistencia, sino también como un síntoma de desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad de recuperación del trabajador, donde influyen factores organizacionales, motivacionales y de salud. Por su parte, la duración de la jornada de trabajo fue entendida como un factor estructural determinante en la aparición del ausentismo. Se la percibió como el eje que regula el bienestar o el agotamiento, en tanto su extensión y distribución afectan directamente la productividad, la concentración y la estabilidad emocional del personal. Cuando la jornada se prolonga sin una adecuada gestión del tiempo ni pausas de recuperación, surgen consecuencias que repercuten no sólo en el rendimiento, sino también en la salud física, mental y social del trabajador y su entorno.

CAPITULO VI. DISCUSIÓN

Según Arias (2012), este capítulo “consiste en exponer el significado de los hallazgos obtenidos y compararlos con los de estudios previos (antecedentes de investigación), para establecer semejanzas, coincidencias, diferencias y contradicciones” (p. 139)

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden ampliamente con la literatura revisada, tanto a nivel nacional como internacional, al confirmar que la duración de la jornada laboral mantiene una relación directa y significativa con el ausentismo laboral. Esta asociación demuestra que el tiempo de exposición al trabajo y la distribución horaria actúan como factores determinantes del bienestar, la productividad y la estabilidad de los trabajadores del comercio en Montevideo.

En el ámbito internacional, Torres (2024) señala que las nuevas dinámicas laborales del siglo XXI requieren una revisión estructural de la jornada de trabajo, destacando la importancia de ajustar los tiempos laborales a las condiciones reales de cada sector. En el presente estudio, esta premisa se confirma: los trabajadores del comercio muestran niveles elevados de fatiga y ausentismo vinculados a jornadas extensas, lo que evidencia la necesidad de repensar la organización del tiempo laboral desde una perspectiva preventiva y adaptativa.

Del mismo modo, los hallazgos se alinean con lo planteado por Benavides y Quintero (2022) en Colombia, quienes identifican que la extensión de la jornada y la presión por la productividad incrementan el riesgo de ausentismo y de fatiga física y mental, afectando la continuidad operativa y la gestión de la prevención. En esta investigación, el ausentismo aparece como una manifestación concreta de esa tensión entre productividad y bienestar, corroborando el impacto negativo de la sobre exigencia temporal sobre la salud de los trabajadores.

A nivel nacional, los resultados guardan estrecha relación con el estudio de Araya y Blanchard (2024), quienes sostienen que la reducción de la jornada laboral contribuye a mejorar la salud y el equilibrio entre vida laboral y personal, sin afectar significativamente los niveles de empleo. En el contexto del comercio montevideano, los datos obtenidos refuerzan esa conclusión: una mejor distribución horaria podría disminuir el ausentismo y favorecer la estabilidad laboral, manteniendo la productividad.

Por otra parte, el trabajo de Marichal (2022) sobre el ausentismo en organizaciones uruguayas destaca factores como clima laboral, falta de reconocimiento y políticas rígidas de recursos humanos, todos elementos que también se evidencian de manera indirecta en las entrevistas realizadas en este estudio. Los trabajadores expresan la necesidad de pausas efectivas, mayor motivación y liderazgo participativo, lo cual coincide con los determinantes estructurales del ausentismo identificados por dicho autor.

Finalmente, el informe del Instituto Cuesta Duarte (2024) establece que Uruguay mantiene una de las jornadas laborales más extensas de la región, con sectores que superan las 45 horas semanales, situación que repercute en la calidad de vida y en los riesgos asociados al exceso de trabajo. Los resultados del presente estudio confirman esa realidad: la correlación significativa entre la duración semanal de la jornada y la duración del ausentismo demuestra que la extensión de la jornada afecta directamente la salud y la continuidad laboral.

CAPITULO VII. CONCLUSIONES

Hernández et al (2014) nos dicen que las conclusiones constituyen la síntesis interpretativa del proceso investigativo, en la que se expresan las respuestas a los objetivos planteados, a la luz de los resultados y la evidencia empírica obtenida.

Conclusión general

A partir de los resultados obtenidos, podemos confirmar la hipótesis de investigación la cual sostiene que la duración de la jornada de trabajo se relaciona directamente con el ausentismo laboral en los trabajadores del comercio de Montevideo en el año 2025. Esta relación pone de manifiesto que el ausentismo no debe entenderse únicamente como una conducta individual, sino como una respuesta organizacional a condiciones laborales que exceden la capacidad de recuperación física y mental del trabajador.

7.1 Conclusión N°1

La frecuencia del ausentismo laboral se relaciona de forma directa y significativa con la duración diaria de la jornada de trabajo. La correlación positiva indica que las extensas jornadas diarias favorecen la aparición de ausencias recurrentes, producto del cansancio acumulado y de la fatiga generada por la duración de la misma.

7.2 Conclusión N°2

La duración de las ausencias laborales guarda una relación directa con la extensión semanal de la jornada de trabajo. A medida que las horas semanales aumentan, las ausencias tienden a prolongarse, lo que refleja el impacto acumulativo del esfuerzo físico y mental.

7.3 Conclusión N°3

Las causas del ausentismo laboral se relacionan de manera considerable con la distribución de la jornada de trabajo, demostrando que los turnos extensos, la falta de

descansos y la rotación irregular generan condiciones propicias para el ausentismo. Este resultado confirma que la organización del tiempo de trabajo es un factor determinante del clima laboral y de la sostenibilidad de la productividad.

7.4 Conclusión N°4

El análisis de la observación evidencia que las conductas asociadas al ausentismo laboral, como las pausas no planificadas, la distracción y el cambio de ritmo, superan ampliamente las conductas vinculadas al cumplimiento regular de la jornada. Esto sugiere que la expresión conductual del ausentismo está presente incluso cuando no hay ausencia formal, configurando un estado de presencialismo fatigado, que anticipa la inasistencia.

7.5 Conclusión N°5

Desde la perspectiva cualitativa, el ausentismo laboral y la duración de la jornada de trabajo son comprendidos por los informantes como fenómenos interdependientes. El primero surge como una respuesta al desgaste generado por jornadas extensas, alta demanda física y falta de reconocimiento organizacional; mientras que el segundo actúa como el factor estructural que condiciona el equilibrio entre productividad y bienestar. Esta visión integrada reafirma que la gestión del tiempo laboral es un componente central de la prevención de riesgos psicosociales y del mantenimiento de la salud ocupacional.

CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES

“Las recomendaciones son sugerencias o exhortaciones que pueden estar dirigidas a futuras investigaciones o a cualquier ente vinculado con el objeto de estudio” (Arias, 2012, p.139.)

8.1 Recomendación N°1

Se recomienda iniciar un proceso progresivo de reducción de la jornada laboral diaria, actualmente establecida en 8 horas para el sector comercio, con el objetivo de alcanzar un régimen de 6 horas diarias en el largo plazo. Este cambio debe aplicarse de manera gradual y planificada, incorporando evaluaciones periódicas del ausentismo, la productividad y el bienestar laboral.

8.2 Recomendación N°2

Se recomienda avanzar hacia una reducción paulatina de la jornada semanal, partiendo del estándar actual de 44 horas y estableciendo etapas intermedias hacia 40 y eventualmente 36 horas semanales al largo plazo. Este proceso debe realizarse sin pérdida salarial y con análisis técnicos continuo, a través de indicadores de ausentismo, productividad y satisfacción laboral. Los Consejos de Salarios y los mecanismos de diálogo social representan espacios clave para pactar esta transición y definir los plazos adecuados según las características del sector.

8.3 Recomendación N°3

Se recomienda analizar críticamente la necesidad de mantener actividades comerciales con horarios de funcionamiento que superan las 14 horas diarias, considerando los efectos que esto produce en la salud física y mental de los trabajadores. En caso de determinar que dicha extensión no responde a una demanda efectiva del público, podrían adoptarse modelos de cobertura alternativos, tales como turnos escalonados, rotaciones equilibradas o reducción del horario de atención sin afectar la rentabilidad de las empresas.

8.4 Recomendación N°4

Se recomienda que los Consejos de Salarios del sector comercio sean el ámbito formal para diseñar y pactar planes piloto de reducción de jornada, con metas medibles y revisiones anuales o semestrales. Dichos acuerdos deberían incluir mecanismos de evaluación del impacto sobre el ausentismo, la productividad y la rotación de personal, así como incentivos para las empresas que logren mantener o aumentar la eficiencia en un régimen de menos horas.

8.5 Recomendación N°5

La reducción gradual de la jornada diaria y semanal debe ir acompañada de procesos de capacitación en gestión del tiempo, liderazgo saludable y organización del trabajo, que fortalezcan la autonomía y la corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores. Este cambio cultural implica superar el paradigma del presentismo, habitual en el comercio, donde estar más tiempo no necesariamente significa producir más

8.6 Recomendación N°6

Se recomienda profundizar la investigación sobre la relación entre la duración de la jornada de trabajo y el ausentismo laboral, incorporando nuevas variables como la productividad, el tipo de contrato, la salud mental y los riesgos laborales.

El seguimiento de estas experiencias permitirá generar evidencia local y actualizada que respalde políticas laborales adaptadas a la realidad del comercio uruguayo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), los Consejos de Salarios, las organizaciones sindicales y empresariales deberían colaborar en la recolección y análisis de estos datos, promoviendo un modelo de empleo más saludable, eficiente y sostenible

LISTA DE REFERENCIAS

Araya, F., & Blanchard, P. (2024). Reducción de la jornada laboral en Uruguay. Consultoría en el marco del convenio entre el Instituto Cuesta Duarte y la Fundación para el Apoyo a la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Instituto Cuesta Duarte / INEFOP. Recuperado de: <https://enperspectiva.uy/wp-content/uploads/2024/08/Consultoria-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-Uruguay-1.pdf>

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

Batthyány, K. (Coord.); Cabrera, M. (Coord.). (2011). Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial. Recuperado de : https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/26551/1/Metodologia%20de%20la%20investigaci%c3%b3n%b3n%20en%20CCSS_Batthyany_Cabrera.pdf

Bejarano, A., Castellanos, C., Colmenares, I., & Peña, J. (2021). Ausentismo laboral y rotación de personal, factores que afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa Socoltec S.A., Bogotá, Colombia. (Trabajo de Grado de Pregrado). Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2966>

Benavides Correa, M., & Quintero Gómez, Y. (2024). Reducción de la jornada laboral a partir de la ley 2101 de 2021, implicaciones en la implementación dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Revista Electrónica de Derecho RED: Derecho, Sociedad y Política, 2(3), 39-59. Recuperado de: <https://red-dsp.uicui.edu.mx/index.php/DSP/issue/view/3/5>

Bueno, C. (2019). Nota técnica sobre el tiempo de trabajo: El tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores. Oficina de la OIT para el Cono

Sur de América Latina. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/es/media/69176/download>

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. OIT. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/es/media/406606/download>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación.

Recuperado de

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Instituto Cuesta Duarte. (2024). La reducción de la jornada laboral en Uruguay: Aportes para el debate. Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de:

<https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2024-08/Reducci%C3%B3n%20de%20la%20jornada%20laboral.pdf>

Marichal Villanueva, W. (2022). El ausentismo laboral en la organización. (Trabajo Final de Posgrado en Transformación Organizacional). Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República, Uruguay. Recuperado de:

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/36800>

Marinakis, A. (2022). Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina.

Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°25. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/media/375881/download>

Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Didáctica. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1930). Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). NORMLEX.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1210_0_INSTRUMENT_ID:312175:NO

Tatamuez, R., Pantoja, A., & Tobar, M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>

Torres García, B. (2024). Nuevos derechos laborales para nuevos tiempos: reflexiones sobre el derecho a la reducción de la jornada laboral. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 9(1), 1–25. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2024.i01.02>.

Uruguay XXI. (2025, febrero). Sector retail en Uruguay . Recuperado de www.uruguayxxi.gub.uy

ANEXOS

Anexo A

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	TÍTULO	PREGUNTA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
Ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025.	Duración de la jornada y ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025	¿Cómo se relaciona la duración de la jornada con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025?	Examinar cómo se relaciona la duración de la jornada con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025.	La duración de la jornada se relaciona directamente con el ausentismo laboral de trabajadores de comercios de Montevideo en 2025.