

Estrategias para la prevención y el control del ausentismo laboral en el centro logístico

LIN8 durante el año 2023

Claudia Marcela Garzón Franco

Asesor

Jenny Carolina Galindo Barragán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

A mi mamá, a pesar de la distancia siempre está y estará para mí, luchado por mis esfuerzos y acompañándome en cada etapa de mi vida.

A mis hijas Cami, Vale y Valen, por su amor incondicional, su paciencia, y alegría.

A mi amor por existir y viajar conmigo en cada paso que doy y en cada camino que decido emprender.

A mi Tito, aunque ya no está sé que está tifando por mí.

Agradecimientos

Agradezco a la UNAD y al cuerpo docente por su apoyo en todo mi proceso formativo.

Resumen

El centro logístico LIN8 de Amazon en Italia, considerado uno de los más grandes de Europa, ha experimentado una disminución en su productividad en los últimos dos años debido a un alto índice de ausentismo laboral. Esta situación ha afectado gravemente su rentabilidad, credibilidad y reputación como uno de los mejores centros logísticos. La **ausencia** constante de los **trabajadores** ha generado costos adicionales, retrasos en las entregas de productos, insatisfacción de los clientes y desmotivación del personal, lo cual ha llevado a la necesidad de investigar y comprender a fondo el **fenómeno** del ausentismo laboral en este centro logístico. El propósito de este estudio es identificar las causas subyacentes de este problema. Para ello, se utilizó una metodología basada en una investigación cuantitativa de nivel observacional, transversal y descriptivo, haciendo uso de un cuestionario de preguntas cerradas para recopilar datos y obtener información precisa. Los resultados obtenidos permitieron identificar las **condiciones** laborales y personales que generaron este alto nivel de ausentismo, y brindaron información relevante sobre los factores de **riesgo** existentes en el centro logístico y cómo estos han contribuido a incrementar dicho fenómeno. El objetivo final de esta investigación es diseñar estrategias eficaces para mitigar el ausentismo en el Centro Logístico LIN8. Además, es necesario que todo el conocimiento adquirido a través de este estudio sea compartido con todas las partes involucradas, con el fin de fomentar un sentido de responsabilidad compartida y un compromiso hacia la meta de reducir el ausentismo laboral.

Palabras clave: Ausencia, condiciones, fenómeno, trabajadores, riesgo.

Abstrac

The LIN8 logistics center in Italy, considered one of the largest in Europe, has experienced a decrease in productivity in the last two years due to a high rate of absenteeism. This situation has seriously affected its profitability, credibility, and reputation as one of the best logistics centers. The absence of workers has generated additional costs, delays in product deliveries, customer dissatisfaction, and demotivation among staff, which has led to the need to investigate and thoroughly understand the phenomenon of absenteeism in this logistics center. The purpose of this study is to identify the underlying causes of this problem. To do this, we will use a methodology based on quantitative research at an observational, cross-sectional, and descriptive level. We will use a closed-question questionnaire to collect data and obtain accurate information. The results obtained will allow us to identify the working and personal conditions that generate this high level of absenteeism, as well as provide information on the existing risk factors in the logistics center and how they contribute to increasing this phenomenon. Our ultimate goal will be to design effective strategies to mitigate absenteeism at the LIN8 Logistics Center. Furthermore, all the knowledge gained through this study will be shared with all parties involved, in order to foster a sense of shared responsibility and commitment to the goal of reducing absenteeism.

Keywords: absence, conditions, phenomenon, workers, risk.

Tabla de contenido

Introducción	11
Planteamiento del problema.....	14
Justificación de la Investigación	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Antecedentes	19
Marco teórico	24
Marco legal	27
Metodología de la Investigación.....	31
Tipo de Investigación.....	31
Materiales y Métodos	31
Procedimientos	31
Población y muestra.	32
Análisis estadístico.....	33
Presupuesto.....	34
Cronograma de actividades	38
Análisis de resultados y diagnóstico	39
Características sociodemográficas	40

Características y condiciones laborales.....	48
Condiciones y características personales	57
Hallazgos del diagnóstico	64
Conclusiones	66
Recomendaciones para la empresa	68
Recomendaciones para el empleado	70
Referencias bibliográficas.....	72
Apéndices.....	74

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Variables del Modelo Matemático</i>	33
Tabla 2 <i>Presupuesto total de la propuesta (en €)</i>	34
Tabla 3 <i>Gastos de personal (en €)</i>	34
Tabla 4 <i>Equipos que se planea adquirir (en €)</i>	35
Tabla 5 <i>Equipos de uso propio (en €)</i>	35
Tabla 6 <i>Software (en €)</i>	36
Tabla 7 <i>Salidas de campo (en €)</i>	36
Tabla 8 <i>Materiales (en €)</i>	37
Tabla 9 <i>Cronograma de actividades</i>	38
Tabla 10 <i>Distribución demográfica por género</i>	40
Tabla 11 <i>Distribución demográfica por rango de edad</i>	41
Tabla 12 <i>Distribución demográfica por nivel educativo</i>	42
Tabla 13 <i>Distribución demográfica por estado civil</i>	43
Tabla 14 <i>Distribución demográfica por consumo de alcohol</i>	44
Tabla 15 <i>Distribución demográfica por consumo de cigarrillo</i>	45
Tabla 16 <i>Distribución demográfica por hábitos de actividad física</i>	46
Tabla 17 <i>Distribución demográfica por nacionalidad</i>	47
Tabla 18 <i>Distribución demográfica por tipo de contrato</i>	48
Tabla 19 <i>Distribución demográfica por horario de trabajo</i>	49
Tabla 20 <i>Distribución demográfica por días de trabajo</i>	50
Tabla 21 <i>Distribución demográfica por descanso durante la jornada laboral</i>	51
Tabla 22 <i>Distribución por exposición al entorno físico</i>	52

Tabla 23 <i>Distribución por exposición riesgo biomecánico</i>	53
Tabla 24 <i>Distribución por exposición a riesgo psicosocial</i>	54
Tabla 25 <i>Distribución por elementos de protección personal</i>	55
Tabla 26 <i>Distribución por pausas activas</i>	56
Tabla 27 <i>Distribución por enfermedad general</i>	57
Tabla 28 <i>Incapacidad por enfermedad laboral</i>	58
Tabla 29 <i>Distribución por accidentes laborales</i>	59
Tabla 30 <i>Distribución por ausencias laborales</i>	60
Tabla 31 <i>Distribución por distancia del lugar de trabajo</i>	61
Tabla 32 <i>Distribución por medio de transporte</i>	62

Lista de Apéndices

Apéndice A	<i>Encuesta para identificar las causas del ausentismo en Amazon LIN8</i>	74
-------------------	---	----

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el ausentismo laboral como “la falta de asistencia al trabajo de un empleado que se esperaba que asistiera, con excepción de los períodos de vacaciones y las huelgas”. Por otro lado, la OMS ha definido el ausentismo como “la falta de asistencia al trabajo, ya sea justificada o no, y también incluye las situaciones en las que el trabajador se presenta, pero realiza actividades que no están relacionadas con su trabajo”. Además, la OMS destaca que el lugar de trabajo debería ser un espacio adecuado para proteger, promover y prevenir enfermedades entre los trabajadores activos.

Al retroceder un poco en la historia, sabemos que el origen del ausentismo se remonta al siglo XVII en Irlanda. Los feudales se movilizaban y ausentaban de sus tierras para proteger su seguridad, lo que resultaba en una escasez de trabajadores para la producción agrícola. Tiempo después, la palabra "ausentismo" fue utilizada en el ambiente laboral para referirse a la falta de asistencia de los trabajadores a sus trabajos, y se cree que el término se popularizó gracias a una bebida llamada "absenta". Esta bebida tenía un alto grado de alcohol y ocasionaba que los trabajadores faltaran al trabajo después de consumirla. Desde entonces, el fenómeno del ausentismo se ha hecho cada vez más frecuente en el contexto organizacional y afecta a toda empresa, independientemente de su actividad económica. Tiene consecuencias importantes tanto para el trabajador como para la organización, como el impacto en la productividad, la competitividad y la rentabilidad.

Según estudios recientes, los principales elementos que originan el ausentismo laboral pueden ser de carácter individual como la enfermedad de origen común y los de carácter organizacional siendo los psico laborales los más frecuentes. Además, la influencia de las condiciones de trabajo en el ausentismo también se ha destacado.

No obstante, Nicholson (1997) señala que existen tres modelos explicativos del ausentismo laboral. El primer modelo es el de huida del trabajo o evitación laboral (Pain-avoidance models), donde se valora negativamente al trabajador por huir de sus responsabilidades. El segundo es el modelo de ajuste laboral (Adjustment to work models), donde el ausentismo del empleado se considera una respuesta adaptativa a los cambios en el entorno laboral. Por último, está el tercer modelo de decisión (Decision models), donde se interpreta el ausentismo como una decisión racional del trabajador para lograr un objetivo específico.

Los tres modelos son válidos, sin embargo, si analizamos la ausencia como inasistencia al trabajo desde una perspectiva legal o involuntaria, los factores asociados al ausentismo se generan principalmente por la interacción del individuo con su ambiente laboral.

En Italia, el ausentismo es considerado como "inasistencia al trabajo de manera involuntaria" y es un elemento relevante en la administración de los recursos humanos debido a su gran impacto económico. Se estima que la tasa de ausentismo corresponde entre el 0,3% al 1,87% del total de la retribución que se paga a los trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que, para la cultura italiana, el término ausentismo se utiliza para identificar el comportamiento de los trabajadores que se ausentan habitualmente o de manera frecuente de sus puestos de trabajo, por voluntad propia y sin justificación. Esto incluye también accidentes laborales, enfermedades laborales, enfermedades generales e incapacidades por paternidad o maternidad, lo que nos lleva a pensar que todo tipo de ausencia cae dentro del modelo de huida del trabajo o evitación laboral (pain-avoidance models).

En el centro logístico de Amazon LIN8, el departamento de recursos humanos ha observado un incremento en el porcentaje de trabajadores que faltan habitualmente e

injustificadamente durante el año 2022, en comparación al año anterior. Esto ha generado un impacto negativo tanto directo como indirecto en la empresa, evidenciado en la rentabilidad, la sobrecarga administrativa y el desarrollo del talento humano. Por esta razón, el control del ausentismo es una de las prioridades del departamento de recursos humanos, en aras de garantizar el bienestar financiero y productivo de la empresa.

Con base en lo anterior, el propósito central de este trabajo es identificar, a través del análisis de las condiciones laborales y personales, los factores de riesgo y las políticas del área de talento humano, los agentes que influyen directa e indirectamente en el aumento del ausentismo. De esta forma, se buscarán soluciones efectivas y se diseñarán estrategias para disminuir este problema.

Planteamiento del problema

Amazon.com Inc fue fundada en 1995 por Jeff Bezos, su principal ocupación es vender y distribuir productos a nivel internacional a través de su marketplace., cuenta con tiendas propias en más de 25 países y 175 centros logísticos de elevado nivel en todo el mundo; uno de los más grandes en Europa y el más grande en Italia es el centro de distribución LIN8 ubicado en la ciudad de Casirate d'Adda ; es un centro logístico fundado en 2018 que cuenta con más de 34.000 mt², donde trabajan aproximadamente 300 personas.

El objetivo del centro logístico desde su apertura fue el de ofrecer la mejor experiencia a los consumidores, entregando los productos en tiempos record lo que lo convirtió en el distribuidor Amazon número uno de toda Europa, sin embargo, en los últimos dos años su nivel de productividad disminuyó, afectando su rentabilidad, credibilidad y eliminándolo de la lista de los 3 mejores centros logísticos europeos.

El alto índice de ausentismo laboral, el cual se ha venido incrementando año tras año desde la apertura del centro logístico afecta los procesos tanto de recepción como despacho de los productos a tal punto que los trabajadores en ausencia de sus compañeros deben realizar más de dos funciones en una jornada de trabajo y en ocasiones realizar turnos extra para cumplir con los tiempos de entrega.

Esta problemática afecta a todos los involucrados en la cadena de suministro ya que genera sobrecostos, incapacidades, incumplimiento en los tiempos de entrega, insatisfacción del cliente, desmotivación y cansancio de los trabajadores.

La condición en la que se encuentra LIN8 en este momento hace necesaria la implementación de medidas que ayuden a reducir y controlar los factores que causan el alto índice de ausentismo involuntario, dichas medidas se deben plantear teniendo en cuenta las

características laborales, los agentes físicos, ambientales y psicosociales, los puestos de trabajos, la carga laboral, los horarios, las políticas del área de talento humano y el tipo de dirección organizacional; por tal razón mediante este trabajo se propondrán diferentes estrategias para mitigar el ausentismo laboral en el centro de distribución LIN8 y así encaminar la empresa hacia el bienestar integral

Justificación de la Investigación

El ausentismo laboral, entendido como la inasistencia de un empleado a su puesto de trabajo por razones voluntarias o involuntarias, representa uno de los más grandes desafíos que deben abordar las organizaciones. Esto tiene un impacto directo en la productividad, competitividad y costos operativos tanto para la empresa como para los trabajadores.

Según algunos estudios, el ausentismo laboral se relaciona directamente con las condiciones internas de una organización, aunque hay otros que lo atribuyen a causas individuales. No obstante, en la literatura encontramos que ambas variables están estrechamente vinculadas y que las empresas deben tomar medidas para lograr un equilibrio óptimo, lo que permitirá mantener altos niveles de eficiencia y efectividad en todas sus áreas. Este estudio reviste gran importancia, ya que nos ayudará a establecer una postura clara respecto al comportamiento de dichas variables en el Centro Logístico LIN8.

Si se logra establecer una conexión entre estas variables, es importante que este conocimiento se comparta con todos los involucrados, incluyendo empleados, gerentes, supervisores y representantes de recursos humanos. De esta manera, se puede contribuir en la elaboración de estrategias que no solo aseguren la imparcialidad y transparencia del proceso, sino que también fomenten un sentido de responsabilidad compartida y compromiso hacia la meta de reducir el ausentismo laboral.

En el centro logístico se ha observado un incremento en una amenaza latente que en los últimos dos años se ha vuelto más prominente, lo que ha ocasionado riesgos tanto en la competitividad como en la credibilidad ante los clientes. Sin embargo, el departamento de talento humano solamente se ha centrado en rastrear algunos casos aislados sin investigar las causas raíz, explicando estos problemas únicamente como motivos personales de los empleados.

El propósito de esta investigación es identificar y analizar las causas subyacentes del problema a través de una recopilación y análisis de datos, gestión de información y comunicación de resultados. Esto no solo asegurará la veracidad y validez de los datos recolectados, sino también ayudará en la creación de estrategias efectivas y duraderas para controlar el ausentismo. Esto incluye definir objetivos claros y alcanzables, implementar medidas preventivas y correctivas y evaluar constantemente los resultados obtenidos.

Objetivos

Objetivo General

Proponer un conjunto de estrategias con el fin de prevenir y controlar el ausentismo laboral en el centro logístico de Amazon LIN8.

Objetivos Específicos

Identificar las condiciones laborales y personales que generan el alto nivel de ausentismo en el centro logístico.

Analizar los principales factores de riesgo que afectan el nivel de ausentismo laboral en el centro logístico.

Diseñar las estrategias que ayuden a mitigar el ausentismo laboral en LIN8.

Antecedentes

García (2011) llevó a cabo un estudio titulado "La problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador". Se trata de un estudio descriptivo y cuantitativo cuyo objetivo es estudiar las condiciones psicológicas y sociales que provocan el ausentismo laboral en España, el cual representa un gran coste para las empresas y resulta difícil de prevenir, controlar y reducir. Se clasificaron los factores psicosociales en tres áreas donde se desenvuelve el trabajador: laboral, económica y social. Se encontró que estos factores influyen en la forma como el empleado se ausenta de su puesto de trabajo, siendo los más relevantes el ausentismo previsible o justificado, el ausentismo no previsible o injustificado, el presentismo laboral y la procrastinación. Una encuesta realizada a más de 1000 trabajadores demostró que el 45,8% formaba parte del presentismo laboral, lo que indica que estaban presentes en su puesto de trabajo, pero ausentes en sus funciones. Un porcentaje similar se atribuyó a la procrastinación, que consiste en posponer sistemáticamente las tareas que se deben realizar. En resumen, se concluyó que los factores con mayor influencia en los elevados niveles de ausentismo y los más difíciles de controlar debido a que dependen del comportamiento del trabajador para afrontar las tareas, fueron el presentismo y la procrastinación.

Borda, Rolón, Díaz, Piraquive y González. (2015) realizaron un estudio sobre "el efecto del ausentismo en la productividad y las estrategias de control desde los programas de salud y seguridad en el trabajo". Su objetivo era caracterizar el ausentismo, los costos que genera y los factores comunes que lo aumentan en varias empresas de todo el mundo. Utilizaron una revisión sistémica de la literatura y la legislación para medir la variable del ausentismo y, a través de un análisis cuantitativo, identificaron que los factores más relevantes a nivel individual eran el

género, la edad y el nivel de estudio, mientras que a nivel organizacional eran los cargos con menor responsabilidad y aquellos con mayor demanda física. Descubrieron que, en Europa, las tasas de ausentismo son mayores debido a los factores culturales, mientras que el tamaño de la empresa no parece tener alguna incidencia. En Colombia, por ejemplo, cada trabajador se ausentó por 8,5 días en 2014 debido principalmente a enfermedades generales, mientras que en España y Suiza la media fue de 10,7 días, en Australia de 6,6 días y en Estados Unidos de 4,8 días por cada trabajador. Los resultados también demostraron que el ausentismo está relacionado directamente con enfermedades comunes, aunque no se pudo establecer estadísticamente cuáles fueron los factores críticos que ocasionaron estas enfermedades. Es posible que estén relacionados con las condiciones de trabajo o con agentes externos.

Tatámuez, Domínguez y Matabanchoy (2006) presentaron el estudio titulado "Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina". Utilizando una metodología de revisión, integrativa, observacional y retrospectiva, su objetivo fue determinar los factores del ausentismo laboral en algunas regiones de Latinoamérica en las dos últimas décadas. Encontraron que son muchos los factores que tienen influencia en el ausentismo, siendo los más relevantes aquellos de naturaleza individual (tales como enfermedades comunes y enfermedades mentales), sociodemográficos (como género, edad, nivel de escolaridad y estado civil) y laborales (como la carga de trabajo, factores ergonómicos, factores de riesgo y la insatisfacción laboral). En conclusión, se determinó que el ausentismo laboral es el resultado de la unión de diversos elementos que interactúan entre sí para generar consecuencias negativas tanto para el empleado como para la organización.

Ortiz y Villota (2018) llevaron a cabo un estudio titulado "Plan estratégico para reducir el ausentismo laboral en el área operativa de seguridad del sur de la ciudad de Pasto". Este trabajo

diagnosticó las circunstancias externas e internas que impactan a los empleados y su relación con el elevado nivel de ausentismo de la empresa. La investigación fue de carácter descriptivo, cualitativo y correlacional, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 192 colaboradores, de los cuales el 76% eran hombres y el 24% eran mujeres. Los factores analizados incluyeron la puntualidad, mostrando que el 12% de los colaboradores no son puntuales. El 51% de las ausencias se debieron a eventos personales, el 31% de estas se relacionaron con problemas familiares, el 19% con cuestiones personales y el 18% con enfermedades generales. En relación a los agentes externos, el transporte tuvo una influencia del 22%, mientras que los tiempos de descanso mostraron un 15% y la falta de motivación económica, la distancia para llegar al trabajo y los problemas familiares representaron el 10% cada uno. Con base en los hallazgos, se concluyó que los factores determinantes del ausentismo fueron externos, tales como el transporte; individuales, como los problemas de salud; e internos, como los horarios de trabajo.

En Manno (Suiza-Italia), Cirello (2019) presentó una investigación sobre “la regeneración de una empresa a través del análisis de los principales determinantes del ausentismo”. La recopilación literaria comprende un estudio descriptivo y cuantitativo de los factores que causan el ausentismo y las situaciones sociales, económicas y empresariales que lo incrementan. Se llevó a cabo una entrevista a 43,850 trabajadores en 35 países que pertenecen a la Unión Europea, basada en siete indicadores de índice de calidad en el trabajo: ambiente físico, intensidad del trabajo, calidad del tiempo, ambiente social, capacidades laborales, discreción y salario. Las preguntas de la encuesta se enfocaron en temas como factores de riesgo físicos y psicosociales, lugar y horario de trabajo, políticas de recursos humanos, tiempos de entrega de

las actividades, posibilidad de aprendizaje, relaciones sociales, bienestar, capacitación y seguridad financiera.

El análisis de los resultados reveló tres categorías de determinantes del ausentismo: factores relacionados con el individuo (sexo, edad, estado civil, lugar de origen, distancia del lugar de trabajo, un segundo trabajo, situación familiar, estado físico y psicológico del individuo, motivación), factores relacionados con el trabajo (trabajadores calificados, trabajadores ancianos, el tipo de trabajo, la retribución destacando que los incentivos impactan positivamente en la reducción del ausentismo y en los accidentes de trabajo) y factores relacionados con la organización (accidentes de trabajo, tamaño de la empresa, horario de trabajo, clima organizacional, la gestión de los jefes o líderes, días festivos).

Para contrarrestar el ausentismo se propusieron medidas como planificar las actividades de los puestos de trabajo, controlar las funciones, procesos, instrumentos y técnicas en los puestos de trabajo, controlar el clima organizacional, optimizar las áreas de descanso, perfeccionar la gestión del personal y las características de la organización. Se concluyó que factores como el tamaño de la empresa, los trabajadores de género femenino, la edad de los empleados y el direccionamiento individual aumentan los niveles de ausentismo, mientras que, a mayor número de trabajadores profesionales, el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad en los horarios de trabajo, los planes motivacionales y el buen clima organizacional disminuyen dichos niveles.

Los estudios mencionados nos permiten conocer los diferentes factores que influyen en el ausentismo y su grado de impacto en los empleados, así como las características propias del entorno laboral que pueden aumentar o disminuir los niveles de ausentismo. Los datos y conclusiones obtenidos de estos estudios pueden orientar la elaboración de políticas y medidas

para mejorar la productividad y reducir los costos asociados al ausentismo laboral. Además, evidencian la necesidad de implementar estrategias que fomenten un buen clima laboral, la motivación y el bienestar de los empleados, así como la importancia de prevenir y tratar adecuadamente las enfermedades y problemas de salud física y mental de los trabajadores. En resumen, los estudios proporcionan información valiosa que puede guiar la toma de decisiones y la implementación de acciones concretas para abordar el problema del ausentismo laboral.

Marco teórico

El ausentismo laboral representa un gran desafío para las empresas, ya que puede afectar negativamente la economía y la productividad, así como perjudicar la cadena de suministro y la satisfacción de los clientes. A pesar de ello, estudiar el ausentismo laboral ha sido una tarea difícil debido a su origen multifactorial, lo que significa que no depende de un solo aspecto de la organización, sino que es producido por diversos factores que se interrelacionan generando este fenómeno de manera sistémica y reiterada. Afortunadamente, existen varios enfoques teóricos que pueden aportar al desarrollo de estrategias eficaces para prevenir y controlar este fenómeno.

Uno de los factores más relevantes en las organizaciones es la seguridad y la salud de los trabajadores, ya que los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales pueden ser una de las principales causas del ausentismo. Por tanto, es fundamental que las empresas se centren en prevenir y reducir los riesgos laborales. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la estrategia más efectiva para mejorar la seguridad y salud ocupacional es implementar un enfoque integral que incluya la identificación y valoración de riesgos, la promoción de una cultura de prevención, la formación y entrenamiento de los trabajadores, la mejora de las condiciones laborales y la vigilancia de la salud en el trabajo.

Por otro lado, Chiavenato (2000) propone como estrategias para la reducción del ausentismo laboral fomentar un ambiente laboral agradable y motivador que promueva el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, implementar programas de bienestar laboral encaminados a mejorar la salud física y emocional o psicológica, establecer políticas claras y horarios flexibles para permitir una conciliación efectiva entre la vida en su lugar de trabajo y la vida personal, implementar medidas de seguridad en el sitio de trabajo para reducir los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, y promover la participación activa de los

trabajadores en la toma de decisiones y la identificación de soluciones para prevenir y reducir el ausentismo”.

Por su parte, Posada et al. (2016), destacan que el clima laboral tiene un gran impacto en la motivación, satisfacción y compromiso de los trabajadores. Un ambiente laboral positivo puede disminuir el absentismo laboral, al contrario que uno negativo que lo puede aumentar. La investigación concluye señalando que los principales factores que influyen en el clima laboral son la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo. Por lo tanto, se recomienda que las organizaciones fomenten una comunicación clara y transparente, promuevan un liderazgo efectivo y desarrollen actividades que fomenten el trabajo en equipo.

Otro factor que influye en el ausentismo es la flexibilidad laboral, que se refiere a la capacidad que tiene una persona para adaptarse a su lugar de trabajo a las demandas que este genera y a las necesidades personales y familiares. La flexibilidad laboral puede reducir el estrés laboral y el ausentismo, ya que permite a los trabajadores gestionar mejor su tiempo y equilibrar su vida laboral y personal. Álvarez y Sánchez (2017), encontraron que las políticas de flexibilidad laboral más efectivas para reducir el ausentismo son la jornada flexible, el teletrabajo y la reducción de jornada.

Sin embargo, este factor tiene una relación directa con la aplicación de programas de bienestar laboral, que se refieren a las actividades y servicios que las organizaciones proporcionan para mejorar la vida de los empleados, fomentando la salud y el bienestar personal y familiar. Estos programas pueden incluir ejercicio físico, educación nutricional, mindfulness y asesoramiento psicológico. Según un estudio de Martínez y Luzardo (2017), los programas de bienestar más efectivos para reducir el ausentismo laboral son aquellos que se centran en

fomentar el desarrollo de hábitos saludables tales como la práctica regular de ejercicio físico y mental y el consumo de alimentos nutritivos.

Marco legal

El marco legal del ausentismo laboral en Colombia está conformado por las siguientes normativas:

En el Código Sustantivo del Trabajo (CST). Art.60 numeral 4 se establecen las obligaciones y derechos de los trabajadores y empleadores en relación con el ausentismo laboral. En él se evidencian las causas justificadas para ausentarse del trabajo y las consecuencias de no presentarse sin justificación.

Conforme al Decreto 1848 de 1969, se establece la manera en que se debe controlar la asistencia de los empleados en las empresas. Define la forma de registrar la entrada y la salida de los empleados, los periodos permitidos de retraso o ausencia, y las sanciones en caso de que se incumpla.

Según la Ley 50 de 1999, se establecen las condiciones y requisitos para el pago de la licencia remunerada por enfermedad o accidente laboral. También se delimitan las causas por las que se puede suspender el contrato laboral, entre las cuales se encuentra el ausentismo injustificado.

Por medio de la Ley 100 de 1993, se Establece el “Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia”, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados por medio de la evaluación de los riesgos profesionales.

De conformidad con el Decreto 1295 de 1994, se establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en este documento se evidencian las actividades de promoción y prevención que sirven para proteger a los trabajadores contra los riesgos derivados de su práctica laboral; también se documentan todas aquellas condiciones que pueden generar ausentismo laboral como la enfermedad profesional y los accidentes de trabajo.

De acuerdo a la Ley 1010 de 2006, se definen, previenen, corrigen y sancionan las formas de maltrato en el ámbito laboral.

Por medio de la Resolución 2646 de 2008, se establecen las disposiciones para la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, así como para determinar el origen de las patologías que ocasionan el estrés.

La Sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional, define los derechos y garantías de los empleados en relación con el descanso remunerado y las licencias por enfermedad o accidente laboral.

Según la Ley 1562 de 2012, se establecen las políticas de prevención, vigilancia y control de la salud ocupacional, con el objetivo de reducir el ausentismo laboral que se produce por enfermedades relacionadas con el trabajo.

La Ley 1616 de 2013, obliga a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a generar estrategias y programas para promover el equilibrio mental y prevenir el trastorno emocional en el ambiente de trabajo.

Conforme al Decreto 1477 de 2014, se establece un nuevo elenco de enfermedades laborales que incluye todos los riesgos asociados a la actividad laboral (químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos), con el fin de identificar la asociación existente entre un factor de riesgo y la enfermedad para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas a que tengan lugar.

Por medio de la Resolución 4886 de 2018, se adopta la política nacional de Salud Mental y la Resolución 2404 de 2019, establece los estándares que deben aplicar las empresas colombianas para la evaluación y control de los factores psicosociales.

Estas son algunas de las normativas que conforman el marco legal del ausentismo laboral en Colombia. Además, es importante tener en cuenta las políticas y reglamentos internos de cada empresa, que pueden establecer condiciones adicionales al respecto.

Por su parte el marco legal del ausentismo laboral en Italia se encuentra regulado por:

El Decreto Legislativo N.º 66/2003, por el que se establecen las normas relativas al absentismo y las sanciones a aplicar en caso de faltas injustificadas. De acuerdo con este decreto, el trabajador que se ausente del trabajo sin justificación durante cinco días consecutivos o diez días no consecutivos en un período de dos meses puede ser considerado causante de abuso del derecho y ser objeto de sanciones disciplinarias, que van desde una simple advertencia hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Además, la normativa italiana establece que el trabajador tiene derecho a solicitar permiso para ausentarse del trabajo por motivos justificados, como enfermedad, accidente, fallecimiento de un familiar, etc. En estos casos, es necesario presentar un certificado médico o justificante que acredite la causa de la ausencia, y el empleador no puede aplicar sanciones disciplinarias por razón de la misma.

El Código Civil Italiano de 2022 (CVI), Art.2110, establece que el trabajador está obligado a desempeñar sus tareas con diligencia y lealtad, debiendo cumplir con las obligaciones derivadas de su contrato laboral. En caso de no cumplirlas, el empleador tiene derecho a aplicar medidas disciplinarias y a pedir la indemnización por los perjuicios causado.

El Decreto Legislativo n. 81 del 9 de abril de 2008, más conocido como el Texto Único de Seguridad en el Trabajo, tiene como objetivo regular todos los temas relacionados con la prevención y protección de la salud de los trabajadores durante su actividad laboral.

El Texto Único establece que “la responsabilidad de garantizar la seguridad en el trabajo recae principalmente en el empleador”, este debe tomar todas las medidas necesarias para prevenir y controlar posibles accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, es el empleador quien debe proporcionar a los trabajadores la información y formación necesarias para realizar su trabajo de manera segura y debe designar a un responsable de seguridad.

El Texto Único también establece medidas sancionatorias a aplicar en caso de incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo. Estas sanciones van desde una simple multa hasta la prohibición de realizar actividades laborales.

En cualquier caso, la normativa de seguridad en el trabajo en Italia es un sector muy amplio y complejo, por lo que es fundamental hacer referencia a las personas y organismos competentes para que se garantice el cumplimiento de las leyes y, sobre todo, la protección de la salud de los trabajadores.

Metodología de la Investigación

Tipo de Investigación

Se llevó a cabo una investigación cuantitativa de nivel transversal y descriptivo en concordancia con la naturaleza del problema, y los objetivos establecidos. El propósito consistió en describir las diferentes situaciones y fenómenos a través de la recolección de información mediante la indagación y las encuestas.

Este estudio buscaba conocer las condiciones y factores que estuvieron influyendo en el ausentismo del personal que labora en el centro logístico LIN8. Para ello, se aplicó un cuestionario conformado por un total de 23 preguntas cerradas que analizaron la situación sociodemográfica de los trabajadores, sus condiciones laborales y personales, los factores de riesgo a los que se encontraron expuestos y las causas principales de su ausentismo.

Materiales y Métodos

El proceso de investigación inició con la recopilación, organización y análisis de información relevante mediante el uso de fuentes confiables.

El método utilizado para recolectar los datos fue una encuesta semi estructurada, realizada mediante un cuestionario de preguntas cerradas.

Procedimientos

Para identificar la percepción que tenían los trabajadores frente a las causas del ausentismo laboral, se siguieron una serie de pasos en el desarrollo de la investigación:

1. Se seleccionaron a los trabajadores que participaron en el estudio.
2. Se elaboró un cuestionario para la recolección de información en el programa Google forms.

3. Se envió el link correspondiente por correo electrónico a la población seleccionada. El tiempo para su diligenciamiento fue establecido previo acuerdo con los trabajadores que participaron en la investigación.

4. Se recolectó la información obtenida.

Para determinar las causas del ausentismo se realizó lo siguiente:

- Se tabuló la información recolectada mediante el programa Excel.
- Se elaboraron gráficas y tablas para su análisis.
- Se analizaron los datos con el fin de emitir conceptos que permitieron comprender el problema de la investigación.

5. Por último, se propusieron un conjunto de estrategias para la prevención del ausentismo laboral.

Población y muestra.

La población seleccionada fue el grupo de trabajadores del Centro Logístico LIN8. Se decidió tomar como muestra solamente a aquellos empleados que se desempeñaban en el cargo de almacenista, y se estableció que la muestra debería ser finita y contener menos de 500.000 elementos.

- Unidad muestral: Centro Logístico LIN8 Amazon Casirate D'Adda
- Elementos: Trabajadores con el cargo almacenista
- Tiempo: 15 abril 2023 al 21 de julio de 2023

Para conocer el tamaño de la muestra se utilizó un modelo matemático en el que se tuvieron en cuenta las variables que se presentan en la tabla 1.

Tabla 1

Variables del Modelo Matemático

VARIABLES	DESCRIPCIÓN
ò= nivel de confianza	Del 95% al 99%
N= población universo	De acuerdo a las características de la población objeto de estudio se definió que es un grupo heterogéneo.
p= probabilidad a favor	Las variables p y q no permiten medir el nivel de confianza
q= probabilidad en contra	basándonos en que la hipótesis sea cierta.
e= error estimado	Error estimado del 2% al 5%
n= tamaño muestra	153 trabajadores.

La ecuación que se aplicó para obtener el tamaño de la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{\hat{\sigma}^2 N p q}{e(N - 1) + \hat{\sigma} p q}$$

Nota. Esta tabla muestra las variables del modelo matemático. *Fuente.* Propia

Análisis estadístico.

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el uso de una escala de medición discreta, la cual se eligió debido a su capacidad para determinar con precisión la magnitud de las variables estudiadas. Esta elección permitió obtener resultados confiables y significativos para el desarrollo de la investigación. Una vez recopilados los datos, se procedió a tabularlos y presentarlos en tablas de frecuencia y gráficos de barras. Estas herramientas visuales fueron utilizadas con el propósito de brindar una mayor precisión en la presentación de los resultados, facilitando su comprensión y análisis. El empleo conjunto de estas herramientas se tradujo en un análisis más completo y sólido de los datos, lo que a su vez enriqueció los resultados de la investigación y permitió extraer conclusiones más significativas.

Presupuesto

El presupuesto asignado a este proyecto fue estimado mediante el estudio de diversas fuentes de financiación. El análisis de todas las actividades contempladas en el plan se llevó a cabo para determinar con precisión los costos asociados a cada una de ellas. Los resultados de este análisis se encuentran consolidados en la tabla 2.

Tabla 2

Presupuesto total de la propuesta (en €)

Actividades	Valor total
Personal Especializado	500€
Equipos	800€
Materiales	100€
Salidas de campo	150€
Software	0€
Total	1550€

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto total por fuentes de financiación. *Fuente.* Propia

Se realizó una cuidadosa estimación de los gastos de personal, tomando en consideración un único investigador con una dedicación promedio de 20 horas semanales para las actividades requeridas. En la tabla 3 se presentan los detalles relacionados con estos costos.

Tabla 3

Gastos de personal (en €)

Investigador	Formación	Función	Horas/semana	Valor
Investigador (1)	Administrador de empresas	Evaluar y presentar los resultados del proyecto.	5 *4 semanas	500€
Total				500€

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto del personal. *Fuente.* Propia

Para llevar a cabo el análisis estadístico y la recolección de datos necesarios para la investigación, se consideró la adquisición de un equipo de cómputo específico. En la tabla 4 se encuentran detalladas las características técnicas de este equipo, así como su respectivo costo.

Tabla 4

Equipos que se planea adquirir (en €)

Equipo	Justificación	Valor
Computador portátil i5	Diseño, elaboración, recolección, tabulación de datos y análisis estadístico.	700€
Total	700€	700€

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto por equipo de cómputo. *Fuente.* Propia

Se consideró la adquisición o el alquiler de una impresora, indispensable para el escaneo e impresión de documentos requeridos en el desarrollo de la investigación. El costo correspondiente se encuentra detallado en la tabla 5.

Tabla 5

Equipos de uso propio (en €)

Equipo	Valor
Impresora	100€
Total	100€

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto por equipos de uso propio. *Fuente.* Propia

El diseño y la recolección de datos se llevarán a cabo a través del programa Google Forms, el cual, aunque no conlleva un costo económico directo, se presenta en la tabla 6 con el propósito de tener un registro completo de todas las herramientas y recursos utilizados en la realización del proyecto.

Tabla 6

Software (en €)

Software	Justificación	Valor
Google Forms	Diseño de la encuesta, recolección y tabulación de datos.	0€
Total		0€

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto para adquisición de software. *Fuente.* Propia

El desarrollo de este proyecto incluye un total de 5 salidas de campo, los costos asociados con el transporte para cada una de ellas se encuentran detallados en la tabla 7.

Estas salidas de campo son fundamentales para llevar a cabo el relevamiento de datos y la obtención de información in situ, lo que enriquecerá significativamente la calidad y el alcance de la investigación.

Tabla 7

Salidas de campo (en €)

Ítem	Costo unitario	#	Total
Salidas de campo (Transporte)	30	5	150€
Total			150€

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto para salidas de campo. *Fuente.* Propia

Para llevar a cabo la investigación, es imprescindible realizar la compra de materiales de papelería, los cuales desempeñan un papel fundamental en el desarrollo eficiente de las diversas tareas del proyecto.

La tabla 8 contiene el costo total de estos materiales, así como la justificación que respalda su inclusión en el presupuesto.

Tabla 8

Materiales (en €)

Materiales	Justificación	Valor
Materiales de papelería	Compra de papelería para Elaboración de encuestas, impresión de documentos, Tóner. USB	100€
Total		100€

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto para adquisición de materiales. *Fuente.* Propia

Cronograma de actividades

El estudio fue programado para ser desarrollado en un tiempo estimado de 3 meses como se presenta en la Tabla 9.

Tabla 9

Cronograma de actividades

Nombre	Duración	Año 2023			
		Abr	May	Jun	Jul
Diseño del proyecto	90 días	■			
- Metodología	75 días	■			
Seleccionar la muestra	7 días	■			
Elaborar la encuesta	8 días	■			
Aplicar la encuesta	12 días	■			
Recolectar la información	10 días	■			
- Análisis de información y resultados	38 días	■			
Tabular la información	8 días	■			
- Elaborar las gráficas y tablas	5 días	■			
Analizar los datos obtenidos	10 días	■			
Generar informe de resultados	15 días	■			

Nota. Esta tabla presenta el cronograma de actividades. *Fuente.* Propia

Análisis de resultados y diagnóstico

Este diagnóstico se realizó mediante un proceso exhaustivo de recopilación y análisis de información sobre los perfiles sociodemográficos y laborales de la población trabajadora, junto con sus opiniones y experiencias personales en relación a sus condiciones laborales y personales.

Asimismo, se tomaron en cuenta los hábitos y actividades que podrían afectar tanto positiva como negativamente el ausentismo en la organización.

Para implementar las recomendaciones derivadas del diagnóstico, se implicará al departamento de recursos humanos, a los comités de convivencia laboral y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de brindar una orientación integral en lo concerniente al ausentismo laboral y la implementación de estrategias para reducirlo.

Para ayudar al área de Talento Humano, se proporcionará la información relevante sobre las condiciones de ausentismo de los trabajadores involucrados mediante medios virtuales o magnéticos. Este material incluirá un análisis de datos crucial para la toma de decisiones y las recomendaciones centradas en el bienestar laboral. Es importante destacar que este informe NO contendrá nombres o números de identificación personal específicos para garantizar la privacidad de los trabajadores y cumplir con las normas estatales.

El número total de trabajadores incluidos en la encuesta fue de 153; los resultados obtenidos se resumen a continuación:

Características sociodemográficas

Tabla 10

Distribución demográfica por género

Género	Cantidad	%
Femenino	9	5,9%
Masculino	144	94,1%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por género. *Fuente.* Propia

La composición de la población trabajadora en la empresa Amazon LIN8, como se muestra en la tabla 10, refleja una marcada predominancia del género masculino, con un total de 144 hombres. En contraste, la presencia del género femenino es notablemente menor, con solo 9 mujeres. Estos valores se representados porcentualmente demuestran que el 94.1% de la población laboral es masculina, mientras que únicamente el 5.9% corresponde a la fuerza laboral femenina. Es importante tener en cuenta que esta situación puede tener implicaciones en términos de igualdad de género, diversidad e inclusión en el entorno laboral. Las empresas y organizaciones deben trabajar hacia la promoción de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversidad en sus equipos para crear un ambiente de trabajo más equitativo y enriquecedor.

Tabla 11*Distribución demográfica por rango de edad*

Edad	Cantidad	%
18 a 25	30	20%
26 a 35	48	31%
36 a 45	8	5%
46 a 55	48	31%
Mayores de 56	19	12%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por rango de edad. *Fuente.* Propia

Al analizar la población objeto de estudio según los datos presentes en la tabla 11, se destaca una población adulta heterogénea en cuanto a su distribución por grupos etarios. Los trabajadores se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 48 trabajadores en los rangos de edad de 26 a 35 años y de 46 a 55 años, 30 trabajadores en el rango de 18 a 25 años, 19 trabajadores mayores de 56 años y 8 trabajadores en el rango de 36 a 45 años. La información se representa de manera porcentual evidenciando que los rangos etarios más predominantes son los de 26 a 35 años y de 46 a 55 años, ambos representados con un 31%, seguidos por el rango de 18 a 25 años con un 20%. Estos datos resultan significativos, ya que muestran que la población trabajadora tiene una amplia variedad de edades y experiencias laborales. La presencia de trabajadores en diferentes etapas de su vida profesional puede influir en la dinámica y cultura organizacional, así como en la implementación de estrategias de capacitación y desarrollo de habilidades.

Tabla 12*Distribución demográfica por nivel educativo*

Estudios	Cantidad	%
Bachiller	96	63%
Técnico	32	21%
Tecnológico	17	11%
Profesional	8	5%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por nivel educativo. *Fuente.* Propia

La tabla 12 muestra la distribución de niveles de escolaridad en la población trabajadora, donde se destaca que el nivel con mayor predominancia es el de Bachiller, con un total de 96 trabajadores. Le sigue el nivel de Técnico con 32 trabajadores, luego el nivel Tecnológico con 17 trabajadores y, finalmente, el nivel Profesional con 8 trabajadores. La variación porcentual permite apreciar con claridad que el nivel de Bachiller cuenta con una porción mayoritaria, correspondiente al 63% del total de la población resaltando la importancia del nivel de Bachiller en la población trabajadora. Esta información resulta esencial para la empresa, ya que le proporciona un conocimiento detallado del perfil académico de sus trabajadores. Esto es sumamente útil para el diseño de programas de capacitación y entrenamiento especializados, con el objetivo de mejorar las habilidades y competencias laborales de sus empleados. Además, tener esta información también permite a la empresa realizar una planificación estratégica más eficiente en términos de crecimiento y desarrollo. Al contar con una base sólida de conocimientos acerca de su personal, la empresa puede tomar decisiones más informadas y alineadas con sus necesidades y objetivos.

Tabla 13*Distribución demográfica por estado civil*

Estado civil	Cantidad	%
Soltero (a)	85	56%
Casado (a)	8	5%
Unión libre	60	39%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por estado civil. *Fuente.* Propia

En la tabla 13 se observa que la mayor parte de la población investigada está conformada por trabajadores en su mayoría solteros, con un total de 85 trabajadores. Por otra parte, se evidenció que el estado civil "en unión libre" también tiene una presencia importante en la muestra, con un total de 60 trabajadores, mientras que la población "casada" representa solamente a 8 trabajadores. Los datos porcentuales nos permiten visualizar esta información de manera más detallada, mostrando que la población soltera corresponde al 56% del total de trabajadores, mientras que la población en "unión libre" ocupa el 39%, y los trabajadores casados representan tan solo el 5%. Conocer esta información es importante para la empresa, ya que le permite entender mejor las dinámicas familiares y laborales de su población trabajadora. Al conocer la distribución de los diferentes estados civiles, la empresa puede adaptar sus programas y beneficios para satisfacer las necesidades y expectativas específicas de cada grupo. Además, tener un enfoque personalizado en temas relacionados con la familia y el bienestar de los empleados puede ayudar a mejorar la retención del talento y la satisfacción laboral.

Tabla 14*Distribución demográfica por consumo de alcohol*

Alcohol	Cantidad	%
Si	77	50%
No	76	50%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por consumo de alcohol. *Fuente.* Propia

En la tabla 14, se observa que 77 de los trabajadores evaluados admitieron consumir alcohol de forma habitual, mientras que los 76 trabajadores restantes negaron ese hábito. Es importante destacar que el hecho de que la proporción de trabajadores que consumen alcohol de forma regular sea del 50% es más alta de lo esperado. Esta cifra podría ser motivo de preocupación para la empresa, ya que el consumo habitual de alcohol puede tener un impacto negativo en el entorno laboral y en el rendimiento de los empleados. Aunque no se puede considerar este hábito como alcoholismo en todos los casos, el consumo regular de alcohol puede tener consecuencias adversas en la salud y el bienestar de los empleados. Además, el consumo excesivo o irresponsable de alcohol puede contribuir al ausentismo laboral y a una disminución en la productividad. Dado que la empresa busca promover un ambiente laboral saludable y productivo, es fundamental incluir en el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo una política de consumo responsable de alcohol. Esta política debería proporcionar información y concienciación sobre los riesgos asociados con el consumo excesivo de alcohol, así como las medidas para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Tabla 15*Distribución porcentual por consumo de cigarrillo*

Hábito de consumo	Cantidad	%
Si	43	28%
No	87	57%
Exfumador	23	15%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución porcentual por consumo de cigarrillo. *Fuente.* Propia

La distribución porcentual del consumo de cigarrillo presentada en la tabla 15 nos permite identificar que 87 de los trabajadores evaluados no tienen hábitos de consumo de cigarrillo, 23 trabajadores indican ser exfumadores y 43 trabajadores revelan un consumo regular. Las cifras porcentuales reflejan que el 57% de los trabajadores no consume cigarrillo, mientras que un 28% lo hace habitualmente. Este nivel de consumo es alto y puede afectar gravemente la salud, generando incapacidades y elevando el índice de ausentismo. Por ello, es crucial incorporar una política de consumo de tabaco en el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo para prevenir riesgos laborales y reducir los niveles de ausentismo. Es necesario tomar medidas para fomentar una cultura de salud y bienestar en el lugar de trabajo, promoviendo la prevención y el abandono del hábito de fumar. De esta manera, se protege la salud de los trabajadores y se contribuye a un ambiente laboral más seguro y productivo.

Tabla 16*Distribución demográfica por hábitos de actividad física*

Actividad Física	Cantidad	%
Si	93	61%
No	60	39%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por actividad física. *Fuente.* Propia

Según la información proporcionada en la tabla 16, se muestra que 60 de los 153 trabajadores evaluados, lo que representa el 39% de la población, no practican ningún tipo de deporte o actividad física regular. Esta cifra es significativa y destaca la necesidad de fomentar la actividad física tanto dentro como fuera de la empresa para mejorar la calidad de vida de los empleados y promover un ambiente laboral más saludable. La falta de actividad física puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores. La inactividad puede contribuir al aumento del estrés, la fatiga y la falta de energía, lo que a su vez podría influir en el rendimiento laboral y aumentar el riesgo de ausentismo. Promover un estilo de vida activo entre los empleados puede tener beneficios significativos para la salud física y mental. La actividad física regular se ha asociado con una serie de ventajas, como mejorar la condición cardiovascular, fortalecer los músculos y huesos, mantener un peso saludable, reducir el riesgo de enfermedades crónicas como la diabetes y mejorar el estado de ánimo. Para fomentar la actividad física entre los trabajadores, la empresa podría considerar la implementación de programas y actividades relacionadas con el ejercicio. Estos programas podrían incluir clases de fitness, sesiones de entrenamiento, competiciones deportivas amistosas, y la provisión de instalaciones deportivas en el lugar de trabajo.

Tabla 17*Distribución demográfica por nacionalidad*

Nacionalidad	Cantidad	%
Italiano	65	42,5%
Extranjero	88	57,5%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por nacionalidad. *Fuente.* Propia

De acuerdo con la distribución demográfica por nacionalidad presentada en la tabla 17, se observa que 88 de los trabajadores encuestados son extranjeros, mientras que 65 trabajadores son de nacionalidad italiana. Según la información porcentual esto corresponde al 57.5% y al 42.5% respectivamente. Esta estadística resulta relevante para examinar cómo las costumbres y valores propios de cada individuo pueden afectar el índice de ausentismo laboral. Sin embargo, es importante reconocer que la relación entre ambos factores es compleja y está influenciada por diversas variables, como la percepción del valor del trabajo, las normas culturales sobre salud y enfermedad, o el estilo de vida. Por lo tanto, no es posible determinar de manera concluyente si existe una influencia significativa de la nacionalidad en el fenómeno del ausentismo. La combinación de diferentes culturas y valores en el lugar de trabajo puede enriquecer la dinámica laboral y aportar perspectivas diversas. Sin embargo, también es esencial para la empresa ser consciente de las diferencias culturales y adaptar políticas y programas que fomenten la inclusión y el respeto hacia todas las nacionalidades representadas en la fuerza laboral.

Características y condiciones laborales

Tabla 18

Distribución demográfica por tipo de contrato

Contrato	Cantidad	%
Indeterminado	75	49%
Determinado o temporal	78	51%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por tipo de contrato. *Fuente.* Propia

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 18, la composición de los contratos laborales en la empresa muestra que más de la mitad de la población trabajadora, es decir, el 51%, cuenta con un contrato a término determinado o temporal. Por otro lado, el 49% de los trabajadores tienen un contrato a término indeterminado directo con la empresa, lo que representa una proporción cercana y casi equitativa. Esta información es relevante para analizar las condiciones laborales ofrecidas en cada tipo de contrato y cómo pueden influir en la percepción de garantías laborales por parte de los empleados. La distribución porcentual entre ambos tipos de contratos, tal como se refleja en la Gráfica 9, muestra que hay una proporción considerable de empleados con contratos temporales en comparación con los contratos indefinidos. Esta situación puede tener implicaciones en la percepción de garantías laborales por parte de los trabajadores.

Tabla 19*Distribución demográfica por horario de trabajo*

Horario	Cantidad	%
Turno diurno 8:00 - 15:45	28	18%
Turno tarde 14:00 - 21:45	35	23%
Turno nocturno 10:00 - 5:45	15	10%
Tres turnos	75	49%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por horario de trabajo. *Fuente.* Propia

La distribución demográfica por horario de trabajo, presente en la tabla 19, nos permite identificar diferentes patrones de turnos entre los empleados. De acuerdo con los datos, 75 empleados trabajan en un horario de tres turnos, mientras que 28 empleados trabajan en el turno diurno, 35 en el turno de la tarde y solamente 15 en el turno nocturno. La relación porcentual más alta corresponde a los trabajadores que realizan los tres turnos, con un 49% del total. Estos datos son de suma importancia para comprender cómo el tipo de turno puede influir en la calidad de vida y en el ritmo de trabajo de los empleados, y si esto se refleja en un aumento del índice de ausentismo. Es fundamental analizar el impacto de los diferentes horarios en la salud y bienestar de los trabajadores. Aquellos que trabajan en horarios de tres turnos pueden experimentar desafíos adicionales en términos de ajuste del sueño, fatiga y equilibrio entre la vida laboral y personal. Los empleados en turnos nocturnos también pueden enfrentar dificultades en términos de trastornos del sueño y desafíos para mantener una rutina saludable.

Tabla 20*Distribución demográfica por días de trabajo*

Días de trabajo semanal	Cantidad	%
3 días a la semana	25	16%
4 días a la semana	53	35%
5 días a la semana	60	39%
6 días a la semana	15	10%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución demográfica por días de trabajo. *Fuente.* Propia

La tabla 20 presenta la distribución demográfica por días de trabajo, donde 60 empleados trabajan cinco días a la semana, 53 trabajan cuatro días a la semana, 25 trabajan tres días a la semana, y solo 16 empleados trabajan seis días a la semana. Se evidencia un porcentaje elevado en las jornadas de cuatro y cinco días a la semana, con un 35% y 39% respectivamente. Es importante mencionar que, en Italia, todo trabajador debe cumplir un máximo de 40 horas a la semana, lo que equivale a cinco días de trabajo de ocho horas diarias. Por lo tanto, los trabajadores que laboran más de cinco días a la semana tienen mayores tasas de ausentismo debido a la fatiga y el estrés. Además, algunos países han implementado la jornada laboral de cuatro días a la semana con resultados positivos en el aumento de la productividad y la reducción del ausentismo. Es relevante considerar esta información al analizar las condiciones laborales y buscar estrategias que puedan mejorar la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, así como optimizar la productividad y reducir el ausentismo.

Tabla 21*Distribución demográfica por descanso durante la jornada laboral*

Tiempo de descanso/pausa	Cantidad	%
Si	93	61%
No	60	39%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por descanso laboral. *Fuente.* Propia

El descanso durante la jornada laboral resulta fundamental para los trabajadores. Según los datos presentes en la tabla 21, 93 trabajadores manifiestan disfrutar de un tiempo de pausa de 30 minutos, destinados para la hora del almuerzo. Sin embargo, 60 trabajadores refieren que no tienen la oportunidad de descansar dentro de su horario laboral de 7 horas y 45 minutos. Aunque los que refieren no tener un tiempo de descanso ocupan tan solo el 39% del total de la población, es importante mencionar que la carencia de descanso adicional durante la jornada laboral podría desencadenar lesiones por cansancio muscular y aumentar los niveles de estrés. Es por ello que los periodos de descanso no solo aumentan la productividad laboral, sino que también resultan beneficiosos para la salud del trabajador. En definitiva, es crucial que la empresa incluya en sus políticas de trabajo pausas durante la jornada para mejorar y mantener la calidad de vida laboral del personal. Garantizar tiempo adecuado para el descanso contribuirá al bienestar y rendimiento de los empleados, lo que a su vez impactará positivamente en la eficiencia y ambiente laboral.

Tabla 22*Distribución por exposición al entorno físico*

Factor de riesgo Físico	Cantidad	%
Ruido	54	67%
Iluminación	12	15%
Temperatura	15	19%
Ninguno	72	89%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por exposición al entorno físico. *Fuente.* Propia

De acuerdo a la información de distribución por exposición al entorno físico, presente en la tabla 22, de los 153 empleados encuestados, 54 mencionaron estar expuestos continuamente a ruido en el lugar de trabajo, mientras que 72 trabajadores afirmaron no estar sometidos a variables físicas relacionadas con su actividad laboral. Solo 12 trabajadores señalaron sentirse expuestos a niveles elevados de iluminación, mientras que otros 15 mencionaron estar expuestos a niveles de temperatura. Se observa también que del total de los trabajadores que mencionaron estar expuestos al ambiente físico, el 67% están expuestos a ruido. Es importante destacar que todas las empresas en Italia deben cumplir con el Decreto Legislativo 81/2008, el cual obliga al empleador a implementar medidas y procedimientos necesarios para garantizar la seguridad de los trabajadores. Esto incluye la evaluación y registro de riesgos en el lugar de trabajo en el documento de valoración de riesgos (Dvr), la designación de un responsable del servicio de prevención y protección (Rspp), un médico laboral y la elección del comité de seguridad en el lugar de trabajo. Además, el decreto legislativo establece la obligación del trabajador de notificar de manera formal e inmediata cualquier exposición a riesgos que puedan poner en peligro su salud, con el objetivo de ayudar al empleador a determinar si el riesgo se debe a controles

inadecuados o malas prácticas por parte del trabajador, como la falta del uso correcto de elementos de protección.

Tabla 23

Distribución por exposición riesgo biomecánico

Factor de riesgo biomecánico	Cantidad	%
Esfuerzo	32	21%
Movimientos repetitivos	65	42%
Manipulación de cargas	30	20%
Postura	26	17%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por exposición al riesgo biomecánico. *Fuente.* Propia

Los datos presentes en la tabla 23 revelan que 62 trabajadores llevan a cabo movimientos repetitivos en sus tareas diarias, seguido de 32 empleados que realizan esfuerzo físico, 30 que manipulan cargas pesadas y 26 que pasan la jornada en posturas estáticas. La información en la distribución porcentual evidencia un elevado índice, correspondiente al 42%, presente en los movimientos repetitivos. Amazon Lin 8 es un centro de distribución cuyas operaciones exigen un esfuerzo constante por parte de todos los operadores de la bodega, quienes se encargan de transportar, mover y cargar la mercancía de manera continuada. Dadas estas circunstancias, es crucial que la empresa adopte medidas preventivas que reduzcan los riesgos biomecánicos asociados a estos trabajos, tales como lesiones musculoesqueléticas, fatiga física, baja en el rendimiento laboral y disminución de la satisfacción del trabajador. Estos datos permitirán a la empresa implementar estrategias y protocolos adecuados para proteger la salud y bienestar de los empleados, asegurando así un ambiente laboral seguro y productivo. Además, la adopción de

medidas preventivas también puede mejorar la eficiencia y rendimiento de los trabajadores, contribuyendo a un ambiente de trabajo más satisfactorio y saludable.

Tabla 24

Distribución por exposición a riesgo psicosocial

Factor de riesgo psicosocial	Cantidad	%
Jornada laboral	38	25%
Gestión organizacional	27	18%
Condiciones de la tarea	55	36%
Repetitividad- estrés	33	22%
Total	153	78%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por exposición al riesgo psicosocial. *Fuente.* Propia

Los datos de la tabla 24 muestran que 55 trabajadores han manifestado estar expuestos a riesgos psicosociales en relación a sus condiciones laborales, seguidos por 38 trabajadores que señalan la duración de la jornada laboral, 33 trabajadores mencionando tareas repetitivas y estrés, y 27 trabajadores preocupados por la gestión organizacional. También se puede ver la relación porcentual entre las 4 variables, mostrando una diferencia destacada con respecto a las condiciones de la tarea, que ocupa el 36% del total, seguida por el 25% correspondiente a la jornada laboral, el 22% para tareas repetitivas y estrés, y el 18% para gestión organizacional. Estudios anteriores han demostrado que estos riesgos pueden afectar negativamente al ausentismo laboral. Sin embargo, la implementación de técnicas de medición y evaluación puede ayudar a prevenir estos riesgos y mejorar el bienestar de los empleados en un ambiente laboral sano y productivo. Es importante que la empresa tome en cuenta esta información y tome medidas adecuadas para abordar estos riesgos psicosociales y promover un entorno de trabajo

seguro y saludable, lo que a su vez puede reducir el ausentismo y mejorar el rendimiento general de los empleados.

Tabla 25

Distribución por elementos de protección personal

Elementos de protección personal	Cantidad	%
Botas de seguridad	153	40%
Guantes	153	40%
Casco	15	4%
Gafas	20	5%
Tapa oídos	30	8%
Faja	8	2%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por elementos de protección personal. *Fuente.* Propia

La tabla 25 presenta la distribución por elementos de protección personal utilizados por los 153 trabajadores del centro de distribución. Los resultados indican que las botas de seguridad y los guantes son utilizados de manera permanente por todos los empleados, mientras que el uso del casco, las gafas, los tapa oídos y la faja es menos frecuente, en la distribución porcentual se evidencia que una proporción alta del 80% utiliza botas y guantes, mientras que el uso de los demás elementos es menor, con un 8% para tapa oídos, 5% para gafas, 4% para casco y 2% para faja. Es importante identificar si el uso de estos elementos es obligatorio o definido según la necesidad de los trabajadores. Dado que el centro de distribución está expuesto a riesgos físicos, como el ruido, y biomecánicos, especialmente en el cargue y descargue de mercancía con un peso máximo de 25 kg, es fundamental que todos los trabajadores utilicen adecuadamente los elementos de protección personal. El uso efectivo de estos elementos reduce los riesgos para la

salud y la seguridad en el lugar de trabajo y garantiza el bienestar tanto del trabajador como del empleador.

Tabla 26

Distribución por pausas activas

Pausas Activas	Cantidad	%
Si	58	38%
No	95	62%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por pausas activa. *Fuente.* Propia

La tabla 26 muestra la distribución por pausas activas en el centro de distribución. Los resultados indican que 95 de los trabajadores evaluados manifiestan que en el lugar de trabajo no se realizan pausas activas, mientras que 58 trabajadores refieren haber realizado pausas activas en algún momento. Esta información es preocupante, ya que las pausas en el trabajo son esenciales para evitar la fatiga, el estrés y el agotamiento mental. También se presenta claramente la variación porcentual entre las dos variables, donde el 62% corresponde a los trabajadores que no han realizado pausas activas y el 38% a aquellos que refieren haberlas realizado. Es importante conocer las razones por las que este porcentaje de trabajadores opina de manera diferente y verificar cómo se están implementando las pausas en el lugar de trabajo, con el fin de promover estas prácticas en toda la organización para mejorar la salud y el bienestar de los empleados. En general, la empresa debe tomar en cuenta esta información y considerar la posibilidad de implementar las pausas activas, fomentando una cultura de cuidado y respeto por la salud de sus empleados. La incorporación de pausas activas puede ser beneficiosa para aumentar la productividad y reducir el ausentismo, al tiempo que mejora la calidad de vida

laboral de los trabajadores. Es fundamental establecer medidas que promuevan el bienestar físico y mental de los empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Condiciones y características personales

Tabla 27

Distribución por enfermedad general

Incapacidad por enfermedad general	Cantidad	%
Si	67	44%
No	86	56%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución de incapacidad por enfermedad general. *Fuente.* Propia

De acuerdo a los datos presentes en la tabla 27, 67 trabajadores han informado haber experimentado algún tipo de incapacidad general en los últimos 6 meses, lo que indica un alto nivel de ausentismo laboral en la empresa. Por otro lado, los restantes 86 trabajadores afirman no haberse ausentado por motivos de enfermedad general durante este mismo periodo de tiempo. Podemos ver en la variación porcentual que un 44% corresponde a aquellos empleados que se han ausentado por enfermedad general, y el 56% a aquellos que no se han ausentado por dicha causa. Estos resultados son preocupantes, ya que significan que al menos 10 empleados se ausentaron de sus actividades laborales durante un mes, lo que podría afectar significativamente la productividad y eficiencia de la empresa.

Tabla 28*Incapacidad por enfermedad laboral*

Enfermedad laboral	Cantidad	%
Si	38	38%
No	95	62%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por enfermedad laboral. *Fuente.* Propia

De acuerdo a los datos presentes en la tabla 28, se han registrado 38 casos de trabajadores que se han incapacitado por enfermedades relacionadas con su trabajo en los últimos 6 meses, lo que representa un porcentaje significativo del 38%, en comparación con los otros 95 trabajadores que no han sufrido estas afecciones. Es crucial que la empresa investigue y determine las causas subyacentes de estas enfermedades laborales para poder prevenirlas en el futuro y reducir la tasa de ausentismo laboral asociada a ellas. Es importante implementar medidas de prevención y control de riesgos laborales que protejan la salud y bienestar de los empleados. La identificación temprana de factores de riesgo y la implementación de estrategias de seguridad y salud ocupacional son fundamentales para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

Tabla 29*Distribución por accidentes laborales*

Accidente de trabajo	Cantidad	%
Si	5	3%
No	148	97%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por accidentes laborales. *Fuente.* Propia

De acuerdo a los resultados obtenidos y presentados en la tabla 29, 5 trabajadores han manifestado haber sufrido un accidente laboral en los últimos 3 meses. Esta cifra representa un nivel alto de accidentalidad para la empresa. No obstante se puede observar claramente que este porcentaje corresponde tan solo al 3% del total de la población encuestada. Aun así, es importante resaltar que cualquier lesión en el lugar de trabajo puede tener graves consecuencias tanto para el trabajador como para la empresa. En efecto, estos accidentes pueden causar una pérdida de productividad, aumentar los costos de la atención médica y, afectar la seguridad física y mental de los trabajadores. Es necesario tomar medidas preventivas y remediar cualquier problema que esté causando estos accidentes. Esto puede incluir la formación de los trabajadores acerca de las normas de seguridad, mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo o implementar programas de prevención de riesgos laborales. A pesar de que la proporción de accidentes laborales parece ser baja, cada incidente debe ser tomado con la seriedad y la atención adecuadas.

Tabla 30*Distribución por ausencias laborales*

Ausencias laborales	Cantidad	%
Enfermedad	96	63%
Familia	29	19%
Permiso	15	10%
Vacaciones	13	8%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por ausencias laborales. *Fuente.* Propia

En los últimos seis meses, se ha registrado un alto índice de ausentismo laboral entre los trabajadores de la empresa. La tabla 30 evidencia que la causa principal de ausencias es la enfermedad, con un total de 96 casos, lo que representa un 63% del total de los trabajadores encuestados. Además, se ha registrado un significativo porcentaje de ausencias por permisos familiares, alcanzando un 19% de los casos, lo que equivale a un total de 29 trabajadores que han solicitado permisos para cumplir con obligaciones familiares. También se observó un 10% de ausentismo laboral debido a permisos personales, que comprenden diversas situaciones como citas médicas o asuntos personales ineludibles. Las vacaciones también han tenido un impacto en el ausentismo laboral, con un 8% de los casos, equivalente a 13 trabajadores que han hecho uso de sus días de descanso durante este período. Es importante destacar que, en Italia, los trabajadores cuentan con derechos fundamentales, como dos horas semanales de permiso retribuido y hasta 30 días de fería o vacaciones retribuidas.

Tabla 31*Distribución por distancia del lugar de trabajo*

Distancia del lugar de trabajo	Cantidad	%
De 1 a 10 km	76	50%
De 11 a 20 km	29	19%
De 21 a 30 km	28	18%
Más de 30 km	20	13%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por distancia del lugar de trabajo. *Fuente.* Propia

La distribución por distancia del lugar de trabajo, presente en la tabla 31, refleja que 76 trabajadores afirmaron vivir a una distancia máxima de 10 km de su lugar de trabajo. Además, 29 trabajadores viven a un máximo de 20 km, 28 a una distancia máxima de 30 km, mientras que otros 20 empleados admitieron residir a una distancia superior a los 30 km. Al analizar la diferencia porcentual entre las cuatro variables, se puede ver que el 50% de la población vive máximo a 10 km de distancia del lugar de trabajo y que el 50% restante vive entre una distancia de 11 km a más de 30 km. Estos datos son relevantes para analizar si la distancia se convierte en una barrera que obstaculiza el acceso al puesto de trabajo. Esto es especialmente significativo, ya que el único medio de transporte para llegar al centro de distribución es un vehículo, propio o proporcionado por un familiar, dado que no existen rutas de transporte público que lleguen hasta la empresa y ésta no ofrece un servicio propio de ruta.

Tabla 32*Distribución por medio de transporte*

Medio de transporte	Cantidad	%
Vehículo propio	105	69%
Vehículo familiar	27	18%
Bicicleta	19	12%
Otro	2	1%
Total	153	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución por medio de transporte. *Fuente.* Propia

En los datos recopilados y presentes en la tabla 32, podemos observar que la mayoría de los trabajadores, es decir, 105 personas, utilizan un vehículo propio como medio de transporte para llegar al trabajo. Por otro lado, un total de 27 trabajadores se trasladan en un vehículo familiar, mientras que 19 personas prefieren llegar en bicicleta debido a la cercanía a la empresa. Además, hay 2 trabajadores que indicaron utilizar un medio de transporte diferente al mencionado anteriormente, lo cual no representa una muestra significativa. La distribución porcentual muestra claramente la variación entre estas variables: el 69% de los trabajadores tiene un vehículo propio, el 18% un vehículo familiar, el 12% utiliza una bicicleta y tan solo el 1% refiere otro medio de transporte. Estos datos son relevantes para evaluar la necesidad de una ruta de transporte que ayude a los trabajadores a llegar al trabajo de manera más efectiva y eficiente, así como para considerar la posibilidad de ofrecer algún tipo de ayuda de transporte a aquellos que no cuentan con un vehículo propio. Ofrecer un servicio de transporte compartido o incentivos para el uso de bicicletas, cuando sea posible, podría ser una opción para promover alternativas sostenibles y reducir la dependencia de los vehículos particulares. También es importante mantener una comunicación abierta con los trabajadores para entender sus

necesidades de transporte y buscar soluciones que mejoren su experiencia laboral, fomentando la puntualidad y el bienestar de todo el equipo.

Hallazgos del diagnóstico

Los resultados arrojados por el diagnóstico sociodemográfico realizado a los 153 trabajadores del centro de distribución de Amazon LIN8 permitieron identificar lo siguiente:

Se identificaron las condiciones y factores de riesgo que están directamente relacionados con el ausentismo en el centro de distribución. Dentro de las condiciones personales, se evidenciaron prácticas poco saludables como el consumo de alcohol y tabaco, así como la falta de actividad física, las cuales tienen efectos negativos en la salud de los trabajadores. Esto, a su vez, puede disminuir su rendimiento laboral y aumentar el riesgo de accidentes. Además, estas condiciones están asociadas con enfermedades crónicas y problemas personales, que a su vez llevan a ausencias laborales prolongadas y recurrentes.

En cuanto a las condiciones laborales, se encontró que la ausencia de descansos durante la jornada laboral y los turnos rotativos representan una importante carga para los trabajadores, estos factores generan fatiga y pueden dar lugar a diversos problemas de salud, como trastornos del sueño, problemas digestivos, enfermedades cardiovasculares, estrés crónico y trastornos mentales.

En términos de los riesgos en el lugar de trabajo, se determinó que el ruido y los movimientos repetitivos son los que tienen un mayor impacto en los trabajadores, generando consecuencias negativas tanto para su salud como para la productividad y eficiencia de la empresa.

Además, se ha comprobado que las enfermedades son una de las principales causas de ausentismo en el trabajo. Estas enfermedades pueden estar directamente relacionadas con las condiciones y factores de riesgo identificados en el diagnóstico.

En base a los resultados obtenidos, se diseñan y proponen estrategias que servirán como soporte para controlar y reducir el impacto del ausentismo en el entorno laboral. Esto ayudará a mejorar el rendimiento y la productividad del personal, aspectos clave para el crecimiento y éxito de la empresa.

Conclusiones

Los estudios mencionados en esta investigación demuestran que el ausentismo laboral es un problema multifactorial que se ve influido por diversos factores psicológicos, sociales y organizacionales. Estos factores incluyen el presentismo laboral, la procrastinación, factores individuales como el género, la edad y el nivel de estudio, factores sociodemográficos como la carga de trabajo y la insatisfacción laboral, así como circunstancias externas como el transporte y los problemas familiares. Además, se evidencia que el ausentismo laboral tiene un alto costo para las empresas y que su prevención y control resultan difíciles. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias para mejorar el clima laboral, fomentar la motivación y el bienestar de los empleados, y prevenir y tratar adecuadamente las enfermedades y problemas de salud física y mental de los trabajadores. Estos estudios proporcionan datos y conclusiones que son útiles para la toma de decisiones y la implementación de medidas concretas para abordar el problema del ausentismo laboral.

La información recopilada en este diagnóstico ha sido importante para identificar las condiciones y factores de riesgo relacionados directamente con el problema del ausentismo en LIN8. A través del análisis de los datos de la encuesta, se han identificado algunas de las principales causas que contribuyen al alto índice de ausentismo. Sin embargo, es importante destacar que el ausentismo laboral es un fenómeno multifactorial, por lo que puede haber otros factores asociados a este problema que no se han descubierto durante esta investigación. Por lo tanto, es fundamental que la empresa continúe estudiando este fenómeno para identificar posibles causas adicionales y abordar adecuadamente la raíz del problema.

Este diagnóstico permitió determinar que las causas que más afectan el ausentismo en la empresa están relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo principalmente.

A través de los resultados obtenidos en el diagnóstico sociodemográfico realizado a los trabajadores, se han podido diseñar y proponer estrategias que permitan controlar y reducir el impacto del ausentismo en el entorno laboral. La implementación de estas estrategias ayudará a mejorar el rendimiento y la productividad del personal, contribuyendo al bienestar integral de los trabajadores y al crecimiento y éxito de la empresa. Es fundamental que tanto la empresa como los empleados trabajen de manera conjunta para reducir el ausentismo laboral y promover un ambiente laboral saludable y eficiente.

Es de mencionar que estas estrategias están enfocadas en fortalecer el sistema de salud y seguridad en el trabajo, principalmente en las áreas de interés, que para el estudio fueron los trabajadores almacenistas del área operativa y de distribución del centro logístico.

Recomendaciones para la empresa

De acuerdo a los hallazgos identificados en la realización de la encuesta a los 153 trabajadores de la empresa AMAZON LIN8, se proponen las siguientes estrategias con el fin de que sean implementadas dentro de las actividades del Sistema de gestión y salud en el trabajo en colaboración con las diferentes áreas responsables:

Según la información proporcionada por los trabajadores, el consumo de alcohol y tabaco representa una proporción elevada de la población laboral, lo cual es preocupante ya que puede derivar en enfermedades crónicas y reducción de la calidad de vida en general. Por lo tanto, se propone reforzar la política de control y manejo del alcohol y tabaco en la empresa, y establecer planes de educación, prevención y uso responsable de esta sustancia para reducir los riesgos y su impacto en el ausentismo y, en consecuencia, en la productividad de la compañía.

Se sugiere fortalecer el programa de vigilancia epidemiológica con el objetivo de disminuir el tiempo de exposición al riesgo biomecánico, especialmente en aquellas tareas que implican posturas prolongadas, movimientos repetitivos y manipulación de cargas. Para lograr esto, es importante llevar a cabo un seguimiento exhaustivo de los trabajadores expuestos a dichos riesgos y realizar evaluaciones periódicas de sus condiciones de trabajo. Esto permitirá identificar de manera temprana cualquier problema relacionado con la ergonomía y tomar medidas preventivas adecuadas.

De igual forma, se recomienda fortalecer el programa de vigilancia epidemiológica para prevenir los trastornos auditivos que se vinculan con la exposición prolongada a niveles altos y constantes de ruido, considerando principalmente a los trabajadores que presentan problemas auditivos en las pruebas audiométricas para poner en marcha medidas preventivas y correctivas adecuadas. También es importante supervisar el cumplimiento de las normas y regulaciones

relacionadas con la protección auditiva de los empleados y fomentar prácticas y hábitos saludables supervisando el uso apropiado de equipos de protección auditiva.

Se sugiere implementar medidas que permitan a los trabajadores realizar ejercicios de estiramiento muscular antes, durante y al finalizar la jornada laboral como parte de las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Es importante prestar especial atención a las pausas activas y los tiempos de descanso cada dos horas por al menos 5 minutos después de realizar actividades que requieran un alto esfuerzo físico o movimientos repetitivos. Estas pausas son esenciales para reducir el impacto de enfermedades y posibles accidentes laborales y así mejorar el bienestar en el lugar de trabajo.

Es necesario incluir en el programa de seguridad y salud en el trabajo el uso permanente de la faja de seguridad por parte del personal encargado de levantar cargas. Se deben tomar precauciones especiales para evitar levantar cargas que excedan los 25 kg en promedio y, en caso de que el trabajador presente alguna patología, se deben considerar las restricciones derivadas de los controles médicos ocupacionales, estas medidas ayudan a reducir el impacto que genera el levantamiento continuo de cargas pesadas, que es una de las principales causas de enfermedad ocupacional en trabajadores que realizan este tipo de actividad.

Se propone crear e implementar un programa de capacitación y formación dirigido a los empleados con el objetivo de promover prácticas seguras durante el desempeño de sus labores. El principal objetivo es que los trabajadores adquieran conocimientos sobre la prevención y mitigación de riesgos asociados a su trabajo, así como sobre normas de higiene y seguridad, y la correcta utilización de equipos de protección personal. La implementación de estas prácticas ayudará a controlar y prevenir riesgos laborales, reducir la incidencia de enfermedades

relacionadas con el trabajo y disminuir la incapacidad laboral resultante. Además, se espera que estas prácticas tengan un impacto positivo en los niveles de ausentismo de la empresa.

Recomendaciones para el empleado

Se proponen a continuación una serie de estrategias que los empleados pueden implementar con el objetivo de mitigar el ausentismo en la empresa. Es responsabilidad del empleador difundir esta información entre todos los trabajadores:

Para reducir las ausencias por enfermedad, es crucial que los trabajadores se comprometan en adoptar un estilo de vida saludable que incluya seguir una alimentación equilibrada, hacer ejercicio regularmente y dormir lo suficiente. Este último punto es especialmente importante para aquellos que trabajan en turnos rotativos, ya que puede resultar difícil mantener una rutina de sueño regular. Para lograrlo, es fundamental establecer horarios y adoptar hábitos que promuevan un descanso adecuado, además, es fundamental mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal para reducir el estrés, ya que esto puede tener un impacto significativo en la salud tanto física como mental.

Es esencial cumplir con los horarios de trabajo y los plazos establecidos para realizar el trabajo de manera efectiva. Esto ayudará a minimizar la necesidad de ausentarse debido a retrasos o falta de productividad.

Para evitar ausencias o permisos inesperados, es imprescindible comunicarse de manera abierta y transparente con los superiores. Informar con antelación sobre cualquier situación que pueda ocasionar una ausencia válida, como una enfermedad o una emergencia personal, es de vital importancia. De esta manera, se puede planificar y encontrar soluciones alternativas sin causar demasiados problemas.

Participar en los programas de bienestar que promueva la empresa es una medida que favorece la salud física y mental de los empleados. Participar activamente en estas actividades puede mejorar la salud general y reducir la posibilidad de ausentismo.

Finalmente, es fundamental cumplir con los protocolos de seguridad para el manejo de cargas y movimientos repetitivos. Además, es importante utilizar los elementos de protección personal de manera adecuada y acatar todas las normas y procedimientos de salud y seguridad en el trabajo.

Referencias bibliográficas

- Borda, M.C.1, Rolón, E.1, Díaz-Piraquive, F.N.2, & González, J. (2015). Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. *Revista de Salud Pública*, 17(4), 549-562.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v17n4.49392>
- Cirello, F. (2019). Rigenerazione aziendale attraverso l'analisi delle principali determinanti dell'assenteismo. <https://tesi.supsi.ch/id/eprint/3548>.
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Meseta*, 57(223), 137-148. <https://doi.org/10.6018/meseta.223531>
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 14(28), 1-15. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Herrero Blasco, A., Perelló Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recurso humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Ortiz, E. & Villota, J. (2018). Plan estratégico para reducir el ausentismo laboral en el área operativa de seguridad del sur de la ciudad de Pasto.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/>
- Ramos, M. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.) Editorial ICB (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Tatámuez, D., Domínguez, J. & Matabanchoy, M. (2006). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista Universidad y Sociedad*, 21(1), 100-125. <http://www.scielo.org.co/>

Apéndices

Apéndice A

Encuesta para identificar las causas del ausentismo en Amazon LIN8

Encuesta para identificar las causas del ausentismo en Amazon LIN8

Esta encuesta no contendrá nombres o números de identificación personal específicos para garantizar la privacidad de los trabajadores y cumplir con las normas estatales.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Cuál es su género? *

FEMENINO

MASCULINO

2. ¿Cuál es su edad? *

3. ¿Cuál es su nivel educativo? *

BACHILLER

TÉCNICO

TECNÓLOGO

PROFESIONAL

4. ¿Cuál es su estado civil?

SOLTERO

CASADO

UNIÓN LIBRE

DIVORCIADO

5. ¿Consume alcohol habitualmente? *

SI

NO

6. ¿Consume cigarrillo habitualmente? *

SI

NO

EXFUMADOR

7. ¿Realiza actividad física habitualmente? *

SI

NO

8. ¿Cuál es su nacionalidad? *

ITALIANO

EXTRANJERO

Características y condiciones laborales

9. ¿Cuál es su tipo de contrato? *

INDETERMINADO

DETERMINADO O TEMPORAL

10. ¿Cuál es su horario de trabajo? *

TURNO DIURNO 8:00 - 15:45

TURNO TARDE 14:00 - 21:45

TURNO NOCTURNO 10:00 - 5:45

TRES TURNOS

11. ¿Cuántos días a la semana trabaja? *

3 DÍAS A LA SEMANA

4 DÍAS A LA SEMANA

5 DÍAS A LA SEMANA

6 DÍAS A LA SEMANA

12. ¿Disfruta de algún descanso durante la jornada laboral? *

SI

NO

13. ¿De cuánto tiempo es el descanso? *

14. ¿Se encuentra expuesto a alguno de los siguientes riesgos físicos? *

RUIDO

ILUMINACION

TEMPERATURA

NINGUNO

15. ¿Se encuentra expuesto a alguno de los siguientes riesgos biomecánicos? *

ESFUERZO

MOVIMIENTOS REPETITIVOS

MANIPULACIÓN DE CARGAS

POSTURA

NINGUNO

16. ¿Se encuentra expuesto a alguno de los siguientes riesgos psicosociales? *

JORNADA LABORAL

GESTION ORGANIZACIONAL

CONDICIONES DE LA TAREA

REPETITIVIDAD- ESTRÉS

NINGUNO

17. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza en el puesto de trabajo?

BOTAS DE SEGURIDAD

GUANTES

CASCO

GAFAS

TAPAIDOS

FAJA

OTRO

18. ¿Se realizan pausas activas en su puesto de trabajo? *

SI

NO

19. ¿En los últimos 6 meses ¿ estado incapacitado por enfermedad general? *

SI

NO

20. ¿En los últimos 6 meses ¿ estado incapacitado por algún trauma o enfermedad derivada del trabajo?

SI

NO

21. ¿En los últimos 3 meses ha sufrido algún accidente de trabajo? *

SI

NO

22. ¿Por cuál de los siguientes motivos se ha ausentado del trabajo en los últimos 6 meses? *

ENFERMEDAD

FAMILIA

PERMISO

VACACIONES

23. ¿A qué distancia se encuentra del lugar de trabajo? *

DE 1 A 10KM

DE 11 A 20KM

DE 21 A 31KM

MÁS DE 30KM

24. ¿Cuál medio de transporte utiliza para llegar al lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

VEHÍCULO PROPIO

VEHÍCULO FAMILIAR

BICICLETA

Nota. Encuesta sociodemográfica. *Fuente.* Propia