

**Guía Metodológica para Medir la Afectación de la Rentabilidad y
Productividad a Causa del Ausentismo en el Sector Industrial Manufacturero**

Liz Katherine Rodríguez Ríos

Lady Divinia Onofre Casadiego



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Posgrados

Especialización Gerencia Financiera

Bogotá

2015

**Guía Metodológica para Medir la Afectación de la Rentabilidad y
Productividad a Causa del Ausentismo en el Sector Industrial Manufacturero**

Liz Katherine RodriguezRios

Lady Divinia Onofre Casadiego

Tutora:

SohelyRua Castañeda



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Posgrados

Especialización Gerencia Financiera

Bogotá

2015

Resumen

El problema del ausentismo ha sido poco investigado desde la perspectiva de la economía y en muchos casos, dichos estudios son puramente presupuestarios, sin tener en cuenta el efecto que causa en la productividad y la rentabilidad. Si bien las empresas tienen muchos problemas con la productividad de su personal, es porque aún no saben medir la afectación que esta puede causar. Las tasas elevadas de ausentismo laboral pueden producir altos niveles de riesgos para las empresas, influyendo en su crecimiento económico, por tanto, las empresas deben preparasen y tomar guías que les permitan tomar acciones reales; es por ello que el desarrollo de esta guía metodológica le suministra una herramienta de información clara y sencilla, la cual le facilitará tanto a la parte administrativa, contable y financiera, medir y analizar el comportamiento que tiene el ausentismo laboral, en el crecimiento económico de las organizaciones. El análisis económico del ausentismo, le permitirá realizar planes para controlar y reducir el indicador de ausentismo laboral, así mismo buscar diferentes opciones así como plantear e implementar soluciones para ser más productivos y enfocarse en su capital humano para que hagan correctamente sus actividades.

Palabras claves: Ausentismo, rentabilidad, productividad, medición, metodología.

Abstract

The problem of absenteeism, it has been little investigated from the perspective of the economy and many cases these studies are budget, without considering the effect it has on productivity and profitability. While companies have many problems with the productivity of its staff, it is because they know not measure the effects that this can cause. High rates of absenteeism can produce high levels of risk for companies, influencing their economic growth, therefore, companies should prepare and take guides, that enabling them to take real action; that is why the development of this methodological guide supplied tool clear and simple information, which will facilitate both the administrative, accounting and financial part, measure and analyze the behavior that absenteeism, in economic growth organizations. The economic analysis of absenteeism, allows you to make plans to control and reduce absenteeism indicator, also look for different options and propose and implement solutions to be more productive and focus on their human capital to make their activities properly.

Keywords: absenteeism, profitability, productivity measurement methodology.

Tabla de Contenido

Introducción	6
Descripción del Problema	7
Antecedentes	9
Justificación	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos.....	11
Marco Referencial.....	12
Marco Teórico	13
Marco Conceptual	15
Marco Legal	17
Metodología	20
Alcance.....	20
Tipología	20
Objeto de investigación.....	21
Instrumentos de recolección y procesamiento	21
Resultados	22
Metodologías para la medición de la rentabilidad y productividad.	22

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

Productividad	22
Guía Metodológica para medición del efecto financiero del Ausentismo	23
1. Criterios de Evaluación.	25
2. Definición de variables.....	26
3. Identificación apropiada para la recolección de la información.....	26
4. Indicadores de medición.....	27
5. Consideraciones éticas.....	33
6. Desarrollo del proceso evaluativo.	33
7. Planes de análisis de los resultados obtenidos.....	51
Conclusiones	53
Bibliografía	55

Introducción

El ausentismo laboral ha avanzado progresivamente en los últimos años, causando graves consecuencias en la economía de las empresas en términos de su productividad y rentabilidad, ocasionando que estas sean menos competitivas en el mercado. El aumento del ausentismo ha provocado que las empresas tengan que asumir un alto nivel de rotación antes que implementar controles para el mejoramiento de sus indicadores, es por ello que la disminución de la productividad y rentabilidad se convierte en una gran debilidad para las organizaciones.

Los empresarios deben prepararse para garantizar un equilibrio económico, con el fin de controlar y desarrollar estrategias, que les permitan reducir el ausentismo, aportando ventajas competitivas a las organizaciones. En particular comprender los principales determinantes del ausentismo que impactan en las compañías, específicamente es fundamental examinar su crecimiento económico, con el fin de medir los principales factores que generan el ausentismo y el efecto económico que genera.

Esta propuesta busca entregar una guía metodológica para medir el efecto en la rentabilidad y la productividad que causa el ausentismo laboral en las empresas que requiere personal presente en el día a día del desarrollo de su objeto social, con el fin de que los empresarios identifiquen el impacto que causa el ausentismo al interior de la empresa. Para ello se indaga sobre las metodologías que se utilizan en la medición de la rentabilidad y productividad, con el objetivo de levantar evidencia empírica que permita optimizar los recursos, buscando contribuir con el mejoramiento de los indicadores de la empresa, la cual se ve afectada,

hoy en día por el incremento de enfermedades laborales, incapacidades, rotación de personal, justificado o no justificado.

El diseño de la guía metodológica como propuesta pretende que pueda ser aplicada por el área administrativa, contable y/o financiera que asista la medición del impacto del ausentismo laboral, porque al aplicarla, les permitirá realizar mediciones y análisis de los resultados obtenidos, para llegar al punto de la toma de decisiones y realizar los ajustes correspondientes.

Descripción del Problema

Actualmente el problema que sufren las empresas a causa del ausentismo laboral, influye negativamente en el desarrollo y cumplimiento de sus objetivos. Los niveles de ausentismo laboral, justificados o no justificados, impactan económicamente el resultado del negocio, convirtiéndose en un factor de pérdida de rentabilidad y productividad, disminuyendo la efectividad y eficacia, por los altos costos y problemas organizativos, porque al afectar las tareas que deben realizarse en un plazo determinado, se afecta directamente a la organización, ya que se debe cubrir el puesto que queda libre durante la jornada, provocando que haya maquinaria que no se utilice, pago de horas extras o personal eventualmente más costoso, entre otros efectos que afecta directamente a las empresas. Se estima que “en Colombia el costo directo del ausentismo laboral es el 1.32% del valor de la nómina y los costos indirectos entre 2% y el 5.3%” (Andi, 2014).

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

Aunque se habla del efecto negativo del ausentismo, la mayoría de empresas no controlan y reducen el indicador del ausentismo laboral, es por ello que se realizara una guía que ayude a evaluar y analizar la rentabilidad y productividad de las compañías, para medir los impactos económicos causados por ausentismo laboral, teniendo en cuenta esto “No preocuparse por el costo que el ausentismo laboral puede provocar en las industrias es un problema que se refleja en ingresos perdidos y ganancias reducidas. Según los datos de la Encuesta Mundial de Ausentismo que realizó la empresa Kronos”(Herrera, 2012).

Actualmente en Colombia el ausentismo laboral sigue pasando factura a la industria del sector de alimentos y de prestación de servicio, debido a que su principal recurso para poder cumplir con sus objetivos es la mano de obra y al no tenerla disponible según lo presupuestado generan represamientos en las líneas de producción, atrasos en la programación, pérdida de materia prima, en otros factores que inciden en no poder cumplir a sus clientes y disminuyendo la rentabilidad. Los trabajadores sobre todo en el área de servicio y producción se ven sometidos a altos riesgos, ya que la mayoría de su tiempo trabajan con cargas pesadas, altas presiones y alta tensión, ocasionándoles enfermedades laborales, problemas de estrés, falta de motivación, entre otros factores cruciales que afectan el desarrollo de las tareas asignadas.

De acuerdo a lo anterior, se plantea la siguiente pregunta:¿Cómo medir el ausentismo laboral de manera eficiente y cuál es el impacto financiero en lo que respecta a la rentabilidad y productividad de las compañías?

Antecedentes

Los nuevos estilos de vida, la globalización, y todos los diversos cambios han influido directa e indirectamente en el desarrollo laboral de cada individuo haciendo que estos cambios afecten el ritmo de vida que día a día se hace más rápido; la mayor parte de la vida de una persona se desarrolla dentro del ambiente laboral; las empresas han identificado por los últimos años que la ausencia laboral es un factor que afecta directamente e indirectamente a los costos y gastos, afectando también así las utilidades por un período de tiempo.

En el desarrollo de la investigación y en el desarrollo del objetivo planteado se han encontrado diversos estudios aplicados; mas no se encontró una guía metodológica que ayudase a cualquier empresa manufacturera a medir la afectación económica de la utilidad y los rendimientos generados a razón de la inversión de capital monetario; en este contexto los estudios que se encontraron se basan en definir los conceptos y relación entre productividad y calidad de vida laboral, su enfoque y termino es más sociológico para llegar al análisis económico de los costes que éste genera, basándose en temas como el desarrollo del personal, la implementación de programas de vida saludable, incrementación de la satisfacción laboral, con el fin de que las empresas reduzcan la rotación del personal y las ausencias por enfermedad.

Teniendo en cuenta estos estudios de investigación no hay una guía metodológica que administre una herramienta para medir la afectación del ausentismo laboral en la productividad y la rentabilidad.

Justificación

Esta guía es importante debido a que el concepto de ausentismo laboral ha pasado de ser un tema de conversación a un tema de interés para las empresas, convirtiéndose en una de las grandes debilidades de la economía, debido al costo que genera la ausencia de los empleados, impactando en los factores como la productividad y en la rentabilidad de las empresas.

Al visualizar que en gran parte de las empresas no analizan el control de los costos a causa del ausentismo laboral, y lo que este provoca en el estado de resultados al final del ejercicio; es donde nace la idea y la utilidad de una guía que sirva como base para analizar y medir los niveles de productividad y la rentabilidad en las empresas.

En un primer plano los beneficiados directos de esta guía son las organizaciones, porque con ella podrán comprender los principales procedimientos que se deben tener en cuenta para medir el impacto del ausentismo en la rentabilidad y productividad al interior de la compañía, con el objetivo de optimizar los recursos e incrementar el desarrollo económico de la organización. Al validar esta información se obtendrán nuevos conocimientos de crecimiento económico y productivo, dando paso posteriormente a la creación de una propuesta que de valor a la empresa mejorando su indicador de ausentismo laboral.

Objetivos

Objetivo General

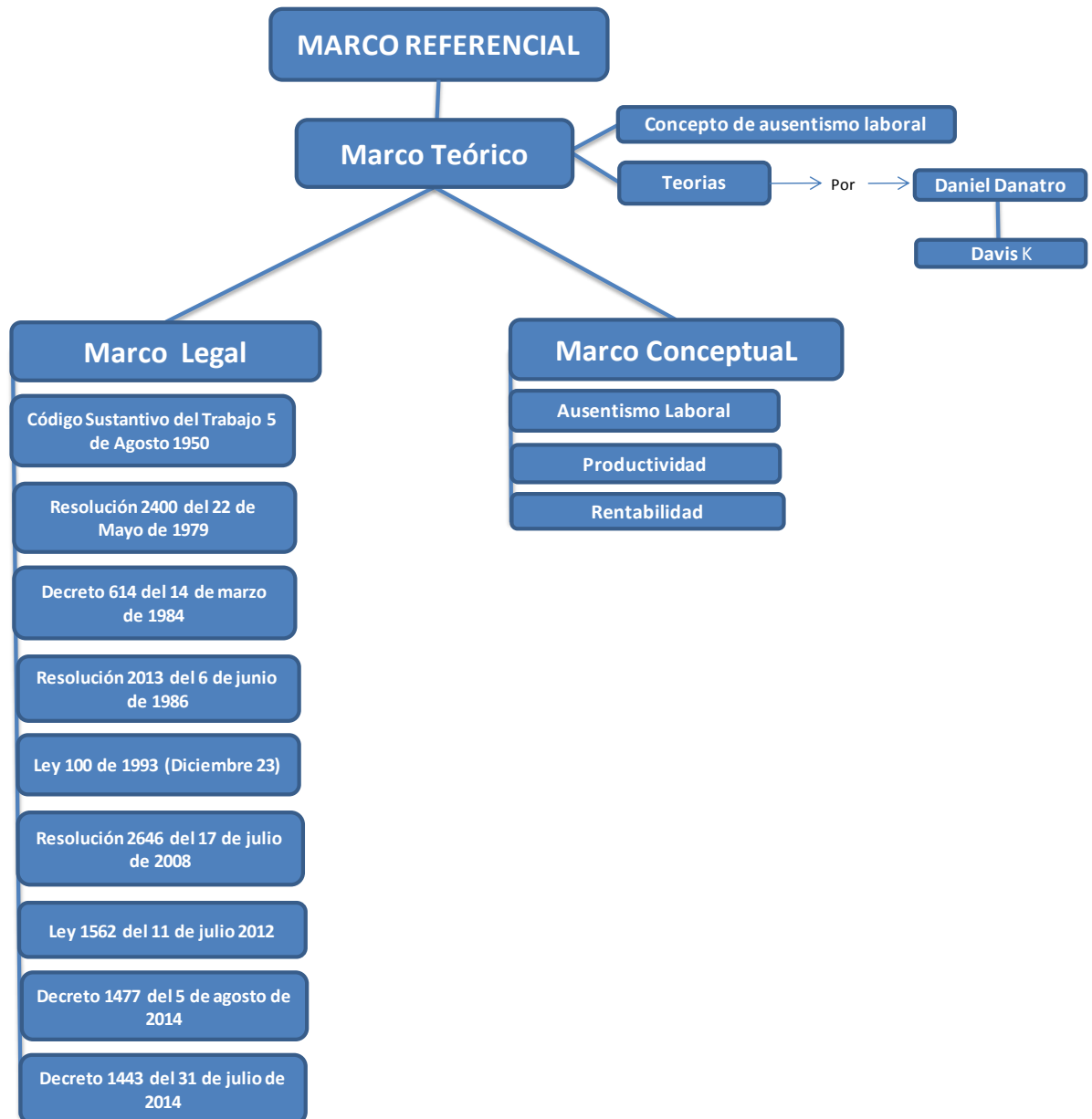
Proponer una guía metodológica para medir el efecto en la rentabilidad y la productividad que causa el ausentismo laboral en las empresas que requiere personal presente en el día a día del desarrollo de su objeto social.

Objetivos Específicos

- Indagar por metodologías de la medición de la rentabilidad y productividad.
- Diseñar una guía metodológica que pueda ser aplicada por el área administrativa, contable y/o financiera que asista la medición del impacto del ausentismo laboral.

Marco Referencial

En el siguiente gráfico (número 01) se sintetizan las ideas centrales que se desarrollan en el marco referencial.



Marco Teórico

El concepto de ausentismo laboral según la real academia de la lengua se define como absentismo; que provienen del latín absens, indicando la abstención deliberada de acudir al trabajo. El ausentismo es un fenómeno muy antiguo y generalizado, son costumbres de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a un cargo, afectando a las organizaciones, de tal manera que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos. (DUARTE, 2011)

Algunos estudiosos del tema hacen alusión de que el ausentismo es un problema, porque representa una amenaza para la estabilidad y crecimiento de las empresas y organizaciones, lo cual amerita una mayor dedicación y disposición por parte de los empresarios, con el fin de establecer medidas y tomar decisiones respecto al control del ausentismo.

Daniel Danatro plantea “diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado. Sin embargo, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca” (Danatro, tomado de Mariano, 2013). Lo anterior es una dificultad para cualquier empresa, causando pérdidas económicas, desorganización de las tareas o actividades a realizar, afectando directa o indirectamente la calidad, pues las tareas deben ser realizadas por un reemplazante.

Davis KDice “El fenómeno del ausentismo representa un problema no solamente para el trabajador sino para la empresa, se ve afectado en su salario, en la seguridad en el trabajo, en el bajo rendimiento, la calidad de su mano de obra” (K, tomado de, Mariano, 2013). Estas

GUIA METODOLOGICA MEDICION-AUSENTISMO LABORAL

deficiencias afectan los gastos y costos que se manejan diariamente por esta adversidad, causando un impacto negativo financiero. “El ausentismo laboral interfiere en el cumplimiento de los objetivos, productividad y costos a la empresa”, comentó Gabriel Alvarado(29 de noviembre 2013), director general de Kronos Latinoamérica. Con lo anterior, se destaca que la solución para este factor es que las empresas realicen mayores controles y ejecuten planes de acción, que beneficien tanto al empleador como al trabajador, con esto se reducirán los costos operativos,disminuyendoel margen de error y mejorando la eficiencia de los procesos.

Ahora bien, se considera como un componente importante que afecta el rendimiento productivo, el hecho que se ausente el personal con el que se cuenta para trabajar; existen dos factores en que se apoya el ausentismo laboral, el primero es el factor económico que pretende medir su impacto utilizando como base los componentes productivos y el segundo factor es el psicológico que pretende estudiar al colaborador para entender a través de su entorno social por qué se origina la conducta que lleva al individuo a ausentarse.

Estas dos ciencias pretenden identificar las causas individuales que afectan la economía de las empresas y al individuo como trabajador es por ello que las compañías se encuentran continuamente desarrollando estrategias para disminuir los índices de ausentismo, también han desarrollado otras estrategias para elevar el espíritu de colaboración y sentido de pertenencia en los empleados creando ambientes de confianza para que el individuo desarrolle todas sus habilidades; al implementar las nuevas prácticas de estas nuevas directrices tendrá como consecuencia mayor eficiencia en la productividad de sus recursos o bienes y servicios.

Marco Conceptual

En este acápite se define algunos conceptos claves de la investigación, el primero de ellos es el ausentismo laboral, aunque se mencionó anteriormente, aquí se recalca que se habla de

“El conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no. Es uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir”(Paginas Amarillas, 2010).

James Stoner dice “Se sabe que toda empresa u organización debe mantener bajo el ausentismo, porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podría llegar a sus metas si los empleados no van a laborar” (Stoner, tomado de, Mariano, 2013). Con todo este proceso se identifica que las empresas se ven obligadas a incentivar o a manejar estrategias, como pausas activas o rotación de horarios y funciones, para así evitar el trabajo rutinario y cambios que permitan la oxigenación del empleado. Así mismo hacer partícipe al empleado de cambios y propuestas, con el fin de generar un alto sentido de pertenencia hacia la empresa lo que redundara en la participación y bajos niveles de ausentismo.

María de la Luz Balderas Pedrero dice: “El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever, porque la planeación de la producción está en función de la mano de obra” (Balderas, tomado de, Mariano, 2013).

GUIA METODOLOGICA MEDICION-AUSENTISMO LABORAL

Ahora bien, el otro término clave de la investigación es la productividad, como indicador que es afectado por el ausentismo.

Jorge Olavarrieta de la Torre, docente de la Universidad Iberoamericana (1999), afirma que “la productividad es la relación entre producción e insumo, también es la relación entre lo que se obtiene y los recursos para obtenerlo”(Olavarrieta, 1999). De la misma manera Herzberg Aranda define productividad como “El incremento que el empleado tiene en la planificación y realización del trabajo dentro de la empresa, formando parte de la motivación, ya que la importancia de ésta radica en que permite canalizar el esfuerzo y el logro de objetivos” (RSE Acciones, 2013). Si las empresas canalizaran sus esfuerzos, la energía, la conducta de los empleados al logro de los objetivos, se tendrán mayores rendimientos en la productividad. Por cuanto se puede concluir que la productividad es un sistema que conecta el capital humano de toda organización, con el propósito de lograr un objetivo en común dinamizando el proceder de todo el equipo de trabajo hacia este.

Otra parte fundamental del logro de los objetivos de cada organización es el producto financiero para los propietarios, es por ello que la rentabilidad juega otra parte importante dentro de este estudio. El concepto de rentabilidad se empezó a emplear a principios del siglo XX con la Du Pont Company en la utilización de un método efectivo para la evaluación de sus resultados económicos, de ahí en adelante y en la actualidad se han venido empleando ratios de rentabilidad que permiten analizar la capacidad de generación de resultados comparando una medida de resultado con una medida de dimensión. Los ratios son el único instrumento de análisis que

GUIA METODOLOGICA MEDICION-AUSENTISMO LABORAL

favorece la comparación de la información como un punto de vista metodológico que nunca puede lograrse empleando otras técnicas.

Se dará utilidad a los ratios en el proceso de investigación porque son ellos los que permitirán estudiar los componentes que generan beneficio y es claro que para analizar el gasto que genera el personal se debe medir con cautela ya que por este concepto existe una gran derivación en el gasto real que representa cada trabajador para la empresa, otro ratio importante es evaluar la productividad a través del estudio de cuanto contribuye el personal en la generación de beneficio con relación al gasto.

Marco Legal

La legislación colombiana ha creado diferentes marcos normativos y regulatorios que protegen al trabajador y que son de obligatorio cumplimiento, para todas las empresas cualquiera que sea su tamaño o actividad. A continuación se mencionan diversas normas donde se involucra la protección al trabajador, así como las licencias a las cuales tiene por derecho todo trabajador y diversas normas de seguridad laboral para optimizar la fuerza del capital humano para toda organización.

En primera medida aparece en Colombia el Código Sustantivo del Trabajo el cual fue adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, esta es la primera pretensión que expidió el gobierno en un código para implementar pautas para hacer equitativas las relaciones entre empleadores y trabajadores; años posteriores se da paso al estatuto de seguridad industrial

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

con la Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979, con la cual el gobierno implanta medidas sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo; a mediados de los años ochenta surge el Decreto 614 del 14 de marzo de 1984; este decreto empezó a abrir el campo y a definir diferentes parámetros para implementar programas de salud ocupacional ajustados a cada organización.

En una norma posterior, la Resolución 2013 del 6 de junio de 1986, se redefine los parámetros de lo que hoy en día se conoce como COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional), que define los parámetros que debe cumplir este comité, las responsabilidades para promover la seguridad y la salud del trabajador, para organizar la conformación de instituciones, normas y procedimientos, que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida en cuanto a salud se refiere, el estado mediante la ley 100/93 ha desarrollado un plan para proporcionar la cobertura a la Salud de todos los habitantes que se encuentren en Colombia, como un derecho fundamental de goce de todo ser vivo y también garantizar así el bienestar del individuo integrando a toda la comunidad a este plan y programa.

Quince años más tarde en el estudio de la evolución del riesgo laboral el gobierno promulga la resolución 2646 del 17 de julio de 2008; es en esta normativa donde se contempla la nueva enfermedad del siglo XXI como es el estrés ocupacional y en ella se “establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación del origen patologías causadas por el estrés ocupacional”(Congreso de la República de Colombia, 2008).

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

En el 2012 se comienza a ampliar el horizonte hacia nuevos afiliados para el plan obligatorio de salud, con la ley 1562 del 11 de julio 2012 que definió el término de accidente de trabajo, enfermedades laborales para proteger y atender a los trabajadores. En el transcurso del tiempo y como en toda evolución de un tema normativo, el gobierno se lanza con el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 con el cual sustituye el programa de salud ocupacional por el “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, el cual es de obligatorio cumplimiento para el sector privado así también como para el sector público; y seguido a ello con la reforma a la salud promulgó el decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 donde se crearon categorías directas de enfermedades, además se catalogaron 67 enfermedades dentro de las más comunes para que sin examen la ARL asuma el pago de las prestaciones de la persona afectada.

En síntesis, la normatividad anteriormente expuesta y creada por el congreso de la república garantiza que el gobierno a través de las normas pretende mitigar tanto el gasto público; así como también mitigar los índices de accidentabilidad laboral; generando medidas de prevención laboral y de salud para cada individuo realizando campañas preventivas y planes operativos de seguridad e higiene para todas las empresas ya que toda persona permanece más tiempo en las empresas y al mitigar estos riesgos se disminuyen también proporcionalmente los índices de ausentismo del personal.

Metodología

El enfoque metodológico que se trabajó es el enfoque correlacional el cual permite caracterizar el estado actual de la compañía, donde se estableció como el ausentismo laboral contribuye a la disminución de la productividad y rentabilidad de la empresa, provocando problemas organizativos, generando altos costos, ya que hay que cubrir el puesto del absentista, su ausencia puede provocar que haya sub-utilización de maquinaria, entre otras causas que afecta directamente a la organización.

Alcance

El estudio busca la construcción de una ruta metodológica, que sea útil para las empresas colombianas de diferentes sectores económicos principalmente el sector industrial manufacturero que requieren en sus plantas o en los espacios laborales la participación presencial y activa del personal en el desarrollo de la labor para la cual fue contratada.

Tipología

Se realizó una investigación de tipología no experimental, originada en su enfoque natural y cercano a la realidad, porque no ocurre la intervención directa de la parte investigativa en la implementación de la guía, sino que dentro de su diseño correlacional describe el diseño de dos y más variables en el momento en que se implemente la guía al grupo objeto de evaluación.

Objeto de investigación

La población a quien va dirigida la guía objeto de la presente investigación son las empresas colombianas del sector manufacturero que requieren calcular y analizar la afectación que causa el ausentismo laboral en la rentabilidad y productividad.

Instrumentos de recolección y procesamiento

Los insumos utilizados en el avance de la investigación son obtenidos de la información secundaria y el análisis documental que refiere al estudio de los diversos temas que incluye la guía, y a través de la obtención de información en los textos físicos, e investigaciones académicas de las diferentes ciencias que intervienen en el desarrollo de los temas que se integran en la guía así como las ciencias de la salud y las ciencias económicas que se complementan para el desarrollo de la investigación y creación de la guía, los instrumentos utilizados en la presente investigación darán peso a la guía final porque parte de investigaciones realizadas de diversos autores que se integrarán en un solo documento.

El desarrollo de la guía se hará, por medio de un estudio exhaustivo en el cual se identificarán los factores importantes que intervienen en el desarrollo de la medición esperada de una forma clara que al lector le permita poner en práctica la guía metodológica.

Mediante la fijación de criterios de evaluación, identificación apropiada para la recolección de información, definición de variables, indicadores de medición, aspectos éticos, planes de análisis de los resultados obtenidos; se orientará al lector del cómo debe proceder para realizar una evaluación eficaz. Se utilizará el modelo de investigación cuantitativa, para que los funcionarios designados puedan hacer un análisis de los estados financieros del periodo objeto de revisión y así valorar monetariamente cuantos recursos se dejan de percibir evaluando el impacto financiero que conlleva el ausentismo laboral, sin generar un sobre costo que conlleva la contratación de un grupo especializado.

Resultados

Los resultados del proyecto de investigación se presentan a continuación, clasificado como metodologías para la medición de la rentabilidad y productividad y la guía metodológica como tal que es el centro de estudio.

Metodologías para la medición de la rentabilidad y productividad.

Productividad

La productividad es conocida como la eficiencia y eficacia del desarrollo de los seres humanos, por ende las empresas dependen de los esfuerzo de su personal para alcanzar sus objetivos y propósitos, así pues, Marx la define “como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en

tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (Marx, tomado de María Eugenia Martínez de Ita, 2015).

Existen varias metodologías que permiten realizar mediciones de la productividad, pero la mejor forma de medirse es dependiendo de las circunstancias de su estudio u objeto que faciliten la medición. El método más usados es la “relación entre la cantidad de producto obtenido con el número de horas hombre trabajadas para un periodo determinado, ya sea en una unidad productiva, en un sector de actividad económica o en un país en general”(Inegi.org.mx, 2015), este método permite calcular el rendimiento de la productividad en un tiempo o periodo determinado, con el fin de analizar el promedio de producción y del trabajo con el cual se están desarrollando las tareas asignadas.

Guía Metodológica para medición del efecto financiero del Ausentismo

Esta guía es una propuesta de elementos a tener en cuenta para el proceso de medición de la afectación de la rentabilidad y la productividad debido al ausentismo laboral. El objetivo de la construcción de esta guía es darle a las empresa de industrias manufactureras, un sustento conceptual, así como de disponer de información de calidad que le de validez, con el fin de obtener los elementos indispensables y útiles, para el desarrollo de los indicadores de medición del efecto financiero que genera el ausentismo.

La guía se ha construido recopilando información de diversos estudios aplicados directamente a grupos específicos, y también de investigaciones realizadas por estudiantes de

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

diferentes universidades colombianas así como los siguientes documentos: “Caracterización de ausentismo laboral en un centro médico”(repository.urosario.edu.co, 2011), “Ausentismo laboral por causa medica y no medica en la gerencia complejo Barrancabermeja de Ecopetrol”(Revista Facultad Nacional de Salud Pública/vol. 15, n. 2., 1995-1997), “Estudio del costo y las principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindío”(Trejos Ocampo & Heredia Marin, 2010), “Productividad y Calidad de Vida laboral”(RSE Acciones, 2013), “ Evaluación desde salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquia, Colombia”(Vanegas Castro, 2013).

En la presente guía se describe el proceso y metodología que se debe implementar, para medir el efecto que causa el ausentismo laboral en la rentabilidad y productividad de las organizaciones, se explican los parámetros a seguir, su uso y características, la cual se organizó de la siguiente forma:

1. Criterios de evaluación.
2. Definición de variables.
3. Identificación apropiada para la recolección de la información.
4. Indicadores de medición.
5. Consideraciones éticas.
6. Desarrollo del proceso evaluativo.
7. Planes de análisis de los resultados obtenidos.

1. Criterios de Evaluación.

La definición de los criterios de evaluación debe ser clara para así dar inicio a la implementación de la presente guía; los criterios de evaluación permitirán identificar de forma clara y concisa la delimitación orientada hacia el universo poblacional al interior de cada organización a quien va dirigida la aplicación de la prueba para desarrollar la medición; para ello se definen dos clases de criterios evaluativos que son los criterios evaluativos incluyentes y excluyentes:

a. Criterios de evaluación incluyentes

Dentro de los factores incluyentes se deberán identificar los siguientes:

- Personal masculino y femenino contratado directamente por la organización.
- Personal que desempeña funciones de producción esenciales en la operación de la empresa cuya ausencia demanda gestionar un reemplazo inmediato.
- Incapacidades médicas por enfermedad soportadas por las Entidades Promotoras de Salud.
- Incapacidades médicas por accidentes laborales soportadas por las Administradoras de Riesgos Laborales.

b. Criterios de evaluación excluyentes

Dentro de los factores excluyentes se identificarán las siguientes variables:

- Personal contratado mediante la modalidad de outsourcing, personal contratado de forma indirecta.
- Personal de apoyo y personal pasante.

2. Definición de variables.

A continuación se definen las variables de acuerdo con la RAE (Real Academia de la Lengua (RAE, 2015)) y otros autores:

- Edad:Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.
- Cargo:Dignidad, empleo, oficio.
- Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
- Tipo de contratación: Según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (CST, 2015).
- Ausencias: Tiempo en que alguien está ausente.
- Tipo de ausencia: diverso
- Valor hora: Según la RAE la hora significa al tiempo que equivale a 60 minutos, es decir, 3600 segundos, y el valor corresponde al grado de utilidad o aptitud de las cosas, para satisfacer las necesidades, esto traducido para la aplicación de la guía corresponde a la remuneración previamente pactada en un contrato laboral donde se define un tiempo definido en horas al mes, de acuerdo con el Código sustantivo en el artículo 161 del trabajo existe una jornada máxima laboral de ocho horas diarias .

3. Identificación apropiada para la recolección de la información

En este proceso se utilizaran las siguientes fuentes de datos, los cuales permitirán el procesamiento de conocimiento útil para la medición correspondiente:

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

- 3.1 Identificación de herramientas informáticas para el almacenamiento de los datos, tales como Excel y utilización de tablas dinámicas.
- 3.2 Recopilación de información del personal que labora en la compañía que identifique el No. De documento, Nombre, Fecha de Ingreso y salario, tipo de contrato, cargo, jornada laboral.
- 3.3 Libro de registro de Ausencias discriminados por, nombre y apellido, fecha, dependencia o área, fecha de inicio de la incapacidad y fecha de la terminación, prórroga de la incapacidad, total de días de incapacidad, tipo de ausencia (permiso, incapacidad por enfermedad, accidente laboral, etc.), nombre de la EPS que autoriza la incapacidad.
- 3.4 Detalle de las incapacidades pagadas por la ARL y la EPS.
- 3.5 Nóminas del personal del periodo objeto de revisión.
- 3.6 Estados Financieros del periodo objeto de estudio.
- 3.7 Detalle de las incapacidades pagadas por la ARL y la EPS.
- 3.8 Balance de prueba (movimiento) detallado por terceros de las cuentas de Nomina obligaciones laborales, Provisiones de nómina, gastos de personal.
- 3.9 Política de descuentos a empleados de la empresa en caso de ausencia laboral.

4. Indicadores de medición.

A continuación se procederá a definir los indicadores a obtener para el desarrollo del objeto de la medición que se va a desarrollar de forma objetiva.

En primera medida se obtendrán diferentes indicadores que permitirán identificar las ausencias horas hombre, diferentes clases de ausencia ya sea por enfermedad, accidentes laborales, permisos u otros.

4.1 Indicadores de medición de ausentismo

De acuerdo con los indicadores de gestión relacionados con los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (ATEP) por los riesgos profesionales originados en las empresas se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

4.1.1 Índice de frecuencia del Ausentismo (I.F.A)

El presente indicador mide en una tasa relacional el número de accidentes de trabajo, durante el período objeto específico de evaluación el cual debe ser expresado en horas de exposición por la constante k ; por lo consiguiente se pone en consideración la siguiente fórmula, (ATEP, 2009).

$$IF = \frac{\text{Número de ausencias de un periodo}}{\text{Número de HHT para ese periodo}} \quad k$$

Donde k es la constante resultante de multiplicar sea 100 trabajadores por 48 horas semanales por 50 semanas al año.

Interpretación:

Es el número de eventos por concepto de ausencias durante el último año por cada cien trabajadores los cuales han sido programados de tiempo completo por el período de 48 horas semanales por el número total de semanas del año.

4.1.2 Índice de severidad o gravedad

Este indicador mide cuántos días se han perdido por concepto de incapacidad en el tiempo que programado en un período de tiempo determinado; relaciona el número de días por incapacidad o ausencia entre el número de horas de horas programadas; por lo consiguiente se pone en consideración la siguiente fórmula.(ATEP, 2009)

$$I.G.S = \frac{\text{Número de ausencias de un periodo}}{\text{Número de HHT para ese periodo}} \quad k$$

Interpretación:

Este indicador pauta el número de días que se han perdido por cada 100 trabajadores eventos por concepto de ausencias durante el último año por cada cien trabajadores los cuales han sido programados de tiempo completo por el período de 48 horas semanales por el número total de semanas del año.

4.1.3 Indicador de ausentismo

Esta tasa se encarga de medir cuantitativamente las ausencias del personal en su puesto de trabajo entre las horas laborales proyectadas; por consiguiente se pone en consideración la siguiente fórmula.(ATEP, 2009)

$$I.A = \frac{\text{Número de ausencias de un periodo}}{\text{Número de trabajadores en nomina del Periodo objeto de evaluación}} \times 100$$

Interpretación:

Este indicador mide en términos porcentuales las ausencias del personal de las horas proyectadas por el total de trabajadores con las realmente ejecutadas; mide de forma real la falta porcentual de la ausencia del personal del total de las horas hombre dispuestas para el desarrollo de una labor.

4.1.4 Duración promedio de días perdidos por persona ausente

Esta tasa se encarga de medir el promedio de duración de la ausencia entre el número total de días perdidos en el periodo objeto de revisión entre número total de trabajadores ausentes en el período por consiguiente se pone en consideración la siguiente fórmula.(ATEP, 2009)

$$D.PA = \frac{\text{Número total de días perdidos en el periodo}}{\text{Número de ausencias para ese período}} \times 100$$

Interpretación:

Presenta de forma cuantitativa y porcentual el promedio de días por incapacidad reportada, por el período objeto de revisión.

4.2 Indicadores de productividad

La productividad se encarga de medir, que tan eficiente es una organización en la utilización de los recursos como son el recurso la administración del capital y para el caso de la presente guía la mano de obra, la medición que hace la administración se realiza con el propósito de optimizar la utilización de los mismos; esta optimización se mide en entradas, procesos y salidas de bienes; existen diferentes clases de indicadores que para el presente se utilizará el siguiente:

4.2.1 Productividad laboral

El indicador de productividad laboral es uno de los indicadores más comunes el cual se encarga de medir la relación de la cantidad producto o unidades producidas entre el número de horas hombre trabajadas durante el período objeto de revisión, por consiguiente se pone en consideración la siguiente fórmula.(Slideshare.net)

$$\text{Producción} = \frac{\text{Unidades Producidas}}{\text{Horas- hombre empleadas.}}$$

Interpretación:

Esta medición expresa cuantas unidades se fabrican por cada hora hombre de producción. Entre más alto sea este indicador, determinara que las horas hombre son mas optimas y en caso que se necesite una mayor producción se podrá identificar fácilmente cuantas horas hombre se necesitan por cada artículo a fabricar.

4.3 Indicadores de rentabilidad

El indicador que permite evaluar el impacto financiero que permitirá efectuar la comparación en el costo y gasto en que incurrió la empresa a causa del ausentismo y la utilidad obtenida en el resultado del ejercicio se propone el siguiente indicador:

4.3.1 Margen Operacional

La utilidad operacional se encuentra conformada por los costos de ventas y por los gastos operacionales de administración y ventas, dentro de ellos se encuentra implícita el gasto originado en el capital humano o personal, este indicador es de gran importancia por que permite indicar claramente si un negocio es lucrativo o no. Este indicador mide la relación entre la utilidad operación entre las ventas, por consiguiente se pone en consideración la siguiente fórmula.(UNAD)

$$\text{Margen Operacional} = \frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Ventas}}$$

Interpretación:

Presenta de de forma porcentual cuanto queda por cada peso vendido, para soportar los gastos operacionales, impuestos y la generación de utilidades a los socios.

5. Consideraciones éticas

Cuando se efectúa un estudio como se realiza en la presente guía, la ley no obliga al empleador dar un consentimiento informado, puesto que ello es tan solo una medición sobre una situación que se presenta en la organización o empresa, con un propósito evaluativo e informativo para la actuación y toma de decisiones de la gerencia media para lograr el propósito de la alta gerencia en el logro de los objetivos de la organización.

6. Desarrollo del proceso evaluativo.

El desarrollo evaluativo de la presente guía se presentará como un paso a paso a seguir para facilitar la implementación de este documento orientador que pretende que el encargado de hacer la medición obtenga los mejores resultados y sean los esperados de su parte y de la organización en la cual se aplique.

1 paso “entendimiento”:

Al tener completamente comprendidos y también entendidos los criterios de evaluación anteriormente descritos en el punto 1 y en el punto 2 “definición de variables”, se procederá con la obtención de la información descrita en el punto 3 “recolección de la información”.

2 paso “mediciones generales”:

Se procederá a efectuar la tabulación obtenida en el primer paso, por lo cual se ha diseñado la siguiente plantilla donde se podrán obtener los indicadores anteriormente definidos en el numeral 4.1:

En primera medida se tabulará la información que se encuentra soportada mediante una incapacidad expedida por las Entidades Promotoras de Salud o las Administradoras de Riesgos Laborales, según corresponda:

Tabla No.1: Tabulación de la información.

Año/Mes	No. De Incapacidades	No. Días de Incapacidad	Promedio de días por incapacidad	Días Laborales por persona	Total personal producción	HHT	Indice de frecuencia X 240.000 HHT	Indice de severidad X 240.000 HHT	Tasa de Ausentismo por cada 100 colaboradores
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)
Enero	16	75	4,6875	24	150	28.800	133,33	625,00	10,67
Febrero									
.									
.									
.									
Diciembre									
Total Año	Σ	Σ	$\bar{X}$	Σ	$\bar{X}$	Σ	$\bar{X}$	$\bar{X}$	Σ

Nota: Elaboración Propia.

A continuación se describirá la aplicación de la tabla anterior por cada variable indicada abajo cada título:

(A): Corresponde a los meses del año que se está revisando, puede ser por todo el año o por un semestre, se recomienda hacer esta medición mes a mes para futuras evaluaciones.

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

- (B) : Corresponde al número de incapacidades recibidas justificadas por las entidades promotoras de salud o administradoras de riesgos laborales.
- (C) : Corresponde al número de días totales que se encuentran descritos en cada una de las incapacidades.
- (D) : Corresponde a la aplicación del Indicador “Duración de días promedio”,
- (E) : Corresponde a los días totales laborables por persona para cada mes.
- (F) : Corresponde al número de personas que laboraron en el mes.
- (G) : Corresponde a las horas hombre trabajadas en el mes resulta de multiplicar el número de colaboradores del mes por el número de días por el factor horario día. *Para el ejemplo descrito en la Tabla No. 1, corresponde a 150 (trabajadores) X 24 (días trabajados) X 8(horas al día).*
- (H) : Corresponde a la aplicación del indicador descrito en el numeral 4.1.1 “índice de frecuencia”.
- (I) : Corresponde a la aplicación del indicador descrito en el numeral 4.1.2 “índice de gravedad o severidad”.
- (J) : Corresponde a la aplicación del indicador 4.1.3 “índice de ausentismo”.

Símbolo:

Σ : Corresponde a la sumatoria de los meses por cada uno de los conceptos de cada una de las columnas.

$\bar{X}$: Corresponde al promedio de los doce meses de los resultados obtenidos en cada columna.

GUIA METODOLOGICA MEDICION-AUSENTISMO LABORAL

La información obtenida resultante es una información que dimensionará un panorama general que permitirá identificar las variaciones presentadas mes a mes; también se podrá analizar los meses en que se presentaron más ausencias durante el año; por ejemplo se pueden graficar los índices de frecuencia, los que indicarán cuantas incapacidades se presentan por cada cien trabajadores; así como también se pueden graficar los índices de gravedad y severidad que indicarán el total de días de incapacidad que se presentaron por cada cien trabajadores.

Cabe aclarar que el resultado de la anterior información es una información generalizada que determinará con claridad el total de cuántas horas se dejó de trabajar por el año, sufriendo así la empresa una afectación de recurso humano importante y de erogaciones importantes monetarias que debió cubrir la empresa durante el año o el tiempo por el cual se aplique el desarrollo de la medición.

Como no todos los sueldos son iguales, es importante tener en cuenta que para hacer una evaluación más exacta de un grupo de colaboradores, el grupo a evaluar debe tener las mismas características cuando se quiere cuantificar monetariamente los resultados para luego ser comparados con el estado de resultados; se sugiere que para facilitar la evaluación es mejor crear grupos de personas con aspectos que los relacionen entre algunos de los aspectos que se consideran más convenientes mencionamos el más importante:

- Rango salarial: La asignación salarial se tomará la asignación básica, por ejemplo un grupo de 20 trabajadores que por cada uno devenguen \$800.000.

3 paso “organización dela información”:

Al obtener los resultados totalizados de la tabla anterior, se puede generalizar un valor hora por el total de las horas pero ello no es el objetivo de este estudio para ello, se recomienda tabular periódicamente la siguiente información a fin de obtener la información y tomar otras estadísticas que también son de carácter importante.

A continuación se presenta un ejemplo de cómo tabular la información para efectos del análisis; supongamos que tenemos un grupo de 15 colaboradores que se ausentaron por el primer semestre del año 2015, en diferentes fechas por diferentes conceptos:

Tabla No. 2: Tabla de información

Código	Nombre del empleado	Cargo	Área	Fecha de la incapacidad	Concepto incapacidad	Días incapacidad	Salario base	Valor día	Total incapacidad
1103	Acosta Dueñas Flor Yolanda	Auxiliar contable	Contabilidad	02/03/2015	Enfermedad General	2	850.000	28.333 \$	56.667
6009	Amaya Gonzalez Mario Enrique	Operario	Producción	02/02/2015	Enfermedad respiratoria	3	700.000	23.333 \$	70.000
1031	Ayala Castaño Ronald	Operario	Producción	23/04/2015	Enfermedad digestiva	3	700.000	23.333 \$	70.000
6028	Barero Millán Pedro Andres	Auxiliar de Operaciones	Producción	22/06/2015	Enfermedad osteomuscular	2	650.000	21.667 \$	43.333
1701	Barreto Luis Enrique	Maquinista	Producción	08/06/2015	Enfermedad General	2	750.000	25.000 \$	50.000
1103	Acosta Dueñas Flor Yolanda	Auxiliar contable	Contabilidad	15/01/2015	Enfermedad General	3	850.000	28.333 \$	85.000
1026	Cagua Nosa Maria Esperanza	Analista de nomina	Administración	20/03/2015	Enfermedad osteomuscular	2	850.000	28.333 \$	56.667
1126	Caminos Gonzalez Mauricio Alejandro	Director de recursos humanos	Administración	06/01/2015	Enfermedad General	2	1.500.000	50.000 \$	100.000
4701	Campos Ramirez Jose Angel	Operario	Producción	14/03/2015	Enfermedad respiratoria	3	700.000	23.333 \$	70.000
1701	Barreto Luis Enrique	Maquinista	Producción	16/02/2015	Enfermedad digestiva	3	750.000	25.000 \$	75.000
3010	Carreño Villamarín Helman	Operario	Producción	20/04/2015	Enfermedad respiratoria	3	700.000	23.333 \$	70.000
1006	Castaño Cardona Francisco Javier	Conductor	Producción	12/03/2015	Enfermedad osteomuscular	2	650.000	21.667 \$	43.333
4002	Castellanos Parra Edwin Jose	Maquinista	Producción	07/01/2015	Enfermedad General	3	760.000	25.333 \$	76.000
1126	Caminos Gonzalez Mauricio Alejandro	Director de recursos humanos	Administración	08/01/2015	Enfermedad respiratoria	1	1.500.000	50.000 \$	50.000
1701	Barreto Luis Enrique	Maquinista	Producción	24/02/2015	Enfermedad digestiva	4	750.000	25.000 \$	100.000
1031	Ayala Castaño Ronald	Operario	Producción	06/03/2015	Enfermedad osteomuscular	2	700.000	23.333 \$	46.667
1001	Cepeda Cadial Samuel	Director de Operaciones	Producción	02/05/2015	Enfermedad respiratoria	2	1.200.000	40.000 \$	80.000
4028	Chaparro Cruz Jairo Andres	Mensajero	Administración	06/06/2015	Enfermedad General	2	650.000	21.667 \$	43.333
1031	Ayala Castaño Ronald	Operario	Producción	09/03/2015	Enfermedad digestiva	3	700.000	23.333 \$	70.000
4028	Chaparro Cruz Jairo Andres	Mensajero	Administración	06/04/2015	Enfermedad respiratoria	2	650.000	21.667 \$	43.333
3014	Díaz Soto Raul Edoardo	Auxiliar de nomina	Administración	11/03/2015	Enfermedad General	1	740.000	24.667 \$	24.667
6021	Francy Nataly Martinez	Servicios generales	Administración	20/04/2015	Enfermedad General	2	650.000	21.667 \$	43.333

Nota: Elaboración propia.

4 paso “análisis de la información tabulada”

Como se mencionaba anteriormente, para el desarrollo de la información es necesario contar con la herramienta Excel para poder elaborar tablas dinámicas y realizar el análisis correspondiente por diversos conceptos.

De acuerdo con la tabla propuesta como ejemplo se desarrollaron los siguientes análisis los cuales servirán de ejemplo de guía en el momento que se esté desarrollando el análisis.

a) Análisis de la cantidad de días y totalización del valor de las incapacidades

En el presenta cuadro resultado de la información contenida en el cuadro No. 1, se clasificó por personal el total de la suma de días de incapacidad y se totalizó el valor por el total de los días de incapacidad.

Tabla No. 3: Información total de las incapacidades por empleado

Nombre empleado	Área	Suma de Días incapacidad	Suma de Total incapacidad
Amaya Gonzalez Mario Enrique	Producción	3	70.000
Ayala Castaño Ronald	Producción	8	186.667
Barrero Millan Pedro Andres	Producción	2	43.333
Barreto Luis Enrique	Producción	9	225.000
Cagua Nossa Maria Esperanza	Adminsitación	2	56.667
Camino Gonzalez Mauricio Alejandro	Adminsitación	3	150.000
Campos Ramirez Jose Angel	Producción	3	70.000
Carreño Villamarin Helman	Producción	3	70.000
Castaño Cardona Francisco Javier	Producción	2	43.333
Castellanos Parra Edwin Jose	Producción	3	76.000
Cepeda Cediel Samuel	Producción	2	80.000
Chaparro Cruz Jairo Andres	Adminsitación	4	86.667
Diaz Soto Raul Eduardo	Adminsitación	1	24.667
Francy Nataly Martinez	Adminsitación	2	43.333
Acosta Dueñas Flor Yolanda	Contabilidad	5	141.667
Total general		52	1.367.333

Nota: Elaboración propia.

De los resultados obtenidos se puede expresar lo siguiente:

Que el total de las incapacidades representó un total en erogaciones para la compañía por un total de \$1.367.333, esto sin contar con el factor prestacional que es inherente al valor del salario que corresponde en promedio a un 52% del total devengado.

Otro análisis es el siguiente: se observa que el empleado que presenta un mayor número de incapacidades es el empleado “Barreto Luis Enrique” del área de “producción” y presenta un total de 9 días de incapacidad por el primer semestre del año evaluado y equivale a un 16% del total del valor de las incapacidades del semestre.

b) Análisis de las áreas que presentan mayor ausentismo

En el presente cuadro resultado de la información contenida en el cuadro No. 1, se clasificó por área, el total de la suma de días de incapacidad y se Totalizó el valor por el total de los días de incapacidad.

Tabla No. 4: Información por áreas

Área	Suma de Días incapacidad	Suma de Total incapacidad	% participación
Adminsitración	12	361.333	26%
Contabilidad	5	141.667	10%
Producción	35	864.333	63%
Total general	52	1.367.333	100%

Nota: Elaboración propia.

De los resultados obtenidos se puede expresar lo siguiente:

El área que presentó una mayor ausencia por concepto de incapacidades es el área de producción del total de incapacidades representa una participación superior del 50%, por lo que se debería recomendar un plan de acción para disminuir o investigar más a fondo el porqué de las incapacidades.

c) Análisis de la incapacidad por la cual se origina mayor ausentismo

En el presente cuadro resultado de la información contenida en el cuadro No. 1, se clasificó por clase de enfermedad, el total de la suma de días de incapacidad y se Totalizó el valor por el total de los días de incapacidad.

Tabla No. 5: Información por clase de enfermedad

Clase de enfermedad	Área	Suma de Días incapacidad	Suma de Total incapacidad
Enfermedad digestiva	Producción	13	315.000
Enfermedad General	Adminsitración	7	211.333
Enfermedad General	Contabilidad	5	141.667
Enfermedad General	Producción	5	126.000
Enfermedad osteomuscular	Adminsitración	2	56.667
Enfermedad osteomuscular	Producción	6	133.333
Enfermedad respiratoria	Adminsitración	3	93.333
Enfermedad respiratoria	Producción	11	290.000
Totales		52	1.367.333

Nota: Elaboración propia

De los resultados obtenidos se puede expresar lo siguiente:

La clase de enfermedad por la cual se presentó un mayor número de ausencias es a causa de enfermedades digestivas, con una participación del 23%, por lo que correspondería conveniente recomendar un plan de acción así como por ejemplo: *capacitaciones sobre*

nutrición, realizar campañas de salud, o suministro de alimentación balanceada al personal que labora; esto siempre y cuando se encuentre dentro de las capacidades organizacionales.

d) Análisis de los meses en los que presenta un mayor ausentismo

En el presente cuadro resultado de la información contenida en el cuadro No. 1, se clasificó por cada mes del año, el total de la suma de días de incapacidad y se Totalizó el valor por el total de los días de incapacidad.

Tabla No. 6: Información por meses

Mes	Suma de Días incapacidad	Suma de Total incapacidad
Enero	9	311.000
Febrero	10	245.000
Marzo	15	368.000
Abril	10	226.667
Mayo	2	80.000
Junio	6	136.667
Total general	52	1.367.333

Nota: Elaboración propia.

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que en el mes de marzo se presentó un mayor índice de ausencias; aquí es donde el encargado de aplicar la presente guía de acuerdo con los sucesos de la compañía puede evaluar por qué causa se originaron estas ausencias en el período del mes de marzo.

e) Análisis de los días en los que se presenta un mayor ausentismo

En el presente cuadro resultado de la información contenida en el cuadro No. 1, se clasificó la información por día de la semana, el total de la suma de días de incapacidad y se Totalizó el valor por el total de los días de incapacidad.

Tabla No.7: Información por días de la semana.

Día de la semana	Suma de Días incapacidad	Suma de Total incapacidad
lunes	22	521.667
martes	6	200.000
miercoles	4	100.667
jueves	9	248.333
viernes	4	103.333
sabado	7	193.333
Total general	52	1.367.333

Nota: Elaboración propia.

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que los días lunes presenta un mayor índice de ausencias, y representa una participación del 38% del total de las ausencias por el primer semestre del año a evaluar.

5 paso “identificación del valor total a descontar por concepto incapacidades justificadas”

Con la anterior obtención de información de ausencias justificadas que se obtuvo en los pasos del 1 al 4 se cuantificó que las ausencias del personal para el primer semestre del 2015 cuestan para la organización de \$1.367.333.

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

Se toma el total del valor de las ausencias, basándose en el supuesto que aunque los sueldos relacionados superan el mínimo, la persona en su ausencia ha tenido que ser reemplazada y aparte de ello el trabajo no se ha podido desarrollar del todo como si estuviera el colaborador al 100% de la jornada; adicional a ello se tomara un 52% que se sumará al total calculado que se estima por concepto de los aportes que realiza el empleador adicional al salario.

De acuerdo con la reforma tributaria del año 2012 y a partir del decreto 862 del 2013, se establece la exención del pago de aportes parafiscales SENA e ICBF para un total de reducción del 5% ; la exención de salud que corresponderá al 8,5%, aplican estas exenciones al empleador únicamente para el caso de los empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales vigentes, la normatividad anteriormente citada empezó a regir desde el 1 de mayo de 2013 para los aportes parafiscales y para los aportes de salud empezó a regir desde el 1 de Enero de 2014.

Las exenciones expuestas en la norma fueron reemplazadas por la nueva contribución a la equidad CREE que corresponde a un 9% por los años 2013, 2014 y 2015; y su cálculo es similar al cálculo del impuesto a la Renta.

De acuerdo con la normatividad citada se coloca en esta guía el referente de aportes que se encuentra obligado el empleado a pagar por cada colaborador contratado y se tendrá en cuenta la normatividad anteriormente descrita para la aplicación del posterior análisis

Tabla No. 8. Porcentajes de pagos de aportes

Porcentaje	Concepto aporte empleador
8,5%	Salud
1%	Intereses/cesantías
12%	Pensión
4,17%	Vacaciones
8,33%	Cesantías
8,33%	Prima
0,52%	ARL
3%	ICBF
2%	Sena
4,0%	Caja de Compensacion Familiar
52%	Total porcentaje pago de aportes

Nota: Fuente Elaboración propia.

Teniendo en cuenta lo anterior se continuará con el siguiente análisis

1. Evaluando la fuente de información Tabla No.2 se concluye que no existe un trabajador que devengue un salario superior a 10 s.m.l.v. ; por lo que del 52% que se tiene como base de aportes, se le restará un 13,5% , se aplicará un 38,5% al total del \$1.367.333.

La aplicación se hará de la siguiente manera:

$$1.367.333 \times (1 + 38,5\%) = 1.893.757$$

El total obtenido \$1.893.757 corresponderá el valor a descontar del estado de resultados la proporción según corresponda al gasto o al costo.

6 paso “comparación de los diferentes análisis con la información financiera

Para este paso es necesario tener el estado de resultado de la compañía a fecha de corte por el mismo período evaluado, es decir si el análisis se realizó de enero a junio el estado de resultado deberá ser por el mismo periodo de enero a junio del mismo año.

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

Con la información que se tiene en la tabla No. 2 se comenzará a identificar a qué área de balance corresponde cada empleado, esta labor se realiza en conjunto con el área de contabilidad que es el área encargada de clasificar los registros de toda actividad que realiza la organización.

A continuación se expresa un ejemplo de clasificación de acuerdo con la información contenida en la Tabla No.2

Tabla No. 9: Clasificación costo gasto.

Nombre del empleado	Area del Balance	Total incapacidad
Amaya Gonzalez Mario Enrique	Costo	70.000
Ayala Castaño Ronald	Costo	186.667
Barrero Millan Pedro Andres	Costo	43.333
Barreto Luis Enrique	Costo	225.000
Cagua Nossa Maria Esperanza	Gasto	56.667
Caminos Gonzalez Mauricio Alejandro	Gasto	150.000
Campos Ramirez Jose Angel	Costo	70.000
Carreño Villamarin Helman	Costo	70.000
Castaño Cardona Francisco Javier	Costo	43.333
Castellanos Parra Edwin Jose	Costo	76.000
Cepeda Cediél Samuel	Costo	80.000
Chaparro Cruz Jairo Andres	Gasto	86.667
Diaz Soto Raul Eduardo	Gasto	24.667
Francy Nataly Martinez	Gasto	43.333
Acosta Dueñas Flor Yolanda	Gasto	141.667
Total general		1.367.333

Nota: Elaboración propia.

Cuando se ha hecho la clasificación por área de balance costo o gasto se totalizó y se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla No. 10: Totalización Costo o gasto

Area del Balance	Total incapacidad
Costo	864.333
Gasto	503.000
Total general	1.367.333

Nota: Elaboración Propia

A continuación con el estado de resultados de la compañía se efectuará el análisis y la cuantificación de lo que deja de percibir el inversionista y la afectación desde distintos puntos de vista que afectan a la organización.

Tabla No.11: Estado de resultados a 30 de junio

El analisis S.A.		
Estado de resultados a 30 de junio de 2015		
	Ingresos Operacionales	450.000.000
Menos	Costo de ventas	215.000.000
Igual	Utilidad o pérdida bruta operacional	235.000.000
Menos	Gastos operacionales de administración	180.600.000
	Gastos operacionales de ventas	26.950.000
Igual	Utilidad o pérdida operacional	27.450.000
Mas	Ingresos No Operacionales	48.000.000
Menos	Gastos No Operacionales	24.300.000
Igual	Utilidad o pérdida antes de impuesto	51.150.000
Menos	Impuesto de renta y complementarios	17.391.000
Igual	Utilidad o pérdida liquida	33.759.000
Menos	Reservas	3.375.900
	Utilidad o pérdida del ejercicio	30.383.100

Nota: Elaboración Propia

Los dos valores que se obtuvieron del análisis anterior se descontarán de la siguiente manera el valor obtenido por costos \$864. 533 se descontará del reglón de costos y el valor

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

obtenido de gastos se descontara del renglón de gastos de administración o ventas s/n corresponda.

Al efectuar estos descuentos se obtuvo como valor total del costo el siguiente valor:

$$215.000.000 - 864.533 = 214.135.467$$

Y por el gasto se obtuvo el siguiente valor:

$$180.600.000 - 503.000 = 180.097.000$$

Al efectuar el reemplazo de estos dos valores en el estado de resultados se obtiene lo siguiente:

Tabla No.12. Estado de resultados aplicación costos y gastos

El analisis S.A.		
Estado de resultados a 30 de junio de 2015		
	Ingresos Operacionales	450.000.000
Menos	Costo de ventas	214.135.467
Igual	Utilidad o pérdida bruta operacional	235.864.533
Menos	Gastos operacionales de administración	180.097.000
	Gastos operacionales de ventas	26.950.000
Igual	Utilidad o pérdida operacional	28.817.533
Mas	Ingresos No Operacionales	48.000.000
Menos	Gastos No Operacionales	24.300.000
Igual	Utilidad o pérdida antes de impuesto	52.517.533
Menos	Impuesto de renta y complementarios	17.855.961
Igual	Utilidad o pérdida liquida	34.661.572
Menos	Reservas	3.466.157
	Utilidad o pérdida del ejercicio	31.195.415

Nota: Elaboración propia.

7 paso “expresión de los resultados obtenidos a partir del estado de resultados”

A continuación se especificarán los diferentes análisis que se pueden realizar a partir de la aplicación de los costos y gastos que se generaron a causa de las incapacidades del personal y los efectos en el estado de resultados analizado.

En primera medida se restó del balance para ver el impacto financiero si no se hubiese incurrido en ese gasto o costo, y determinar cuánto corresponde a la proporción del estado de resultados.

Se comparan los resultados de la Tabla No. 12 con los resultados de la tabla No 11, es decir el estado de resultado que se obtuvo luego de aplicar las correspondientes reducciones con el primer estado de resultado.

a) Afectación del costo

Al comprar el costo 1 con el costo 2 se puede interpretar lo siguiente:

El costo se vio incrementado en un 0,40% del total del costo, lo que también quiere decir que la utilidad o pérdida bruta operacional se vio reducida en igual proporción.

b) Afectación del gasto

Al comprar el gasto 1 con el gasto 2 se puede interpretar lo siguiente:

El gasto percibió un incremento en un 0,3% del total del costo, lo que también quiere decir que la utilidad o pérdida operacional se vio reducida en un total del 4,7% .

c) Afectación impositiva

En la proporción que el gasto y costo se incrementa, esto significa menos impuesto por pagar; de acuerdo con el análisis que se está realizando la Dirección de impuestos dejaría de percibir una variación del 2,6% de las contribuciones que realizaría la compañía al disminuir su utilidad y en igual medida las utilidades de la compañía; esto quiere decir que si los costos y gastos se aumentan las contribuciones fiscales en cierta medida se disminuyen así como también se ven afectadas las utilidades del inversionista.

Tabla No.13: Análisis de los resultados e impacto en el estado de resultados.

El analisis S.A.				
Estado de resultados a 30 de junio de 2015				
Concepto	Resultado disminuyendo el valor calculado	Estado de resultado inicial	Medición efecto	
Ingresos Operacionales	450.000.000	450.000.000		
Menos Costo de ventas	214.135.467	215.000.000	0,40%	
Igual Utilidad o pérdida bruta operacional	235.864.533	235.000.000	-0,37%	
Menos Gastos operacionales de administración	180.097.000	180.600.000	0,28%	
Gastos operacionales de ventas	26.950.000	26.950.000	0,00%	
Igual Utilidad o pérdida operacional	28.817.533	27.450.000	-4,75%	
Mas Ingresos No Operacionales	48.000.000	48.000.000		
Menos Gastos No Operacionales	24.300.000	24.300.000		
Igual Utilidad o pérdida antes de impuesto	52.517.533	51.150.000	-2,60%	
Menos Impuesto de renta y complementarios	17.855.961	17.391.000	-2,60%	
Igual Utilidad o pérdida liquida	34.661.572	33.759.000	-2,60%	
Menos Reservas	3.466.157	3.375.900	-2,60%	
Utilidad o pérdida del ejercicio	31.195.415	30.383.100	-2,60%	

Nota: Elaboración propia.

8 paso “relación con la productividad”

De los resultados obtenidos en el desarrollo de la guía de puede hacer otro análisis adicional como es el siguiente:

Suponiendo que el indicador de productividad es de tres horas por cada unidad de producción y por el total de horas de las personas incapacitas que arrojo el ejemplo anteriormente planteado que son de 35 horas de ausencia para el área de producción, se interpreta que se dejó de producir 11, 66 unidades del total de la producción por el primer semestre del año.

7. Planes de análisis de los resultados obtenidos.

Una organización puede ser eficiente, pero no se asegura que la rentabilidad y productividad sean efectivas para satisfacer las necesidades, partir de este sustento metodológico el lector podrá desarrollar y planificar los siguientes planes que controlen las causas que origina el ausentismo y ayude a mejorar los resultados obtenidos:

- Es necesario que para mejorar la productividad se diseñen y organicen todos los procesos del trabajo a realizar, en torno a la efectividad de la compañía.
- Es conveniente organizar los temas de selección, capacitación, motivación, socialización, con el fin de reducir los niveles de rotación y el ausentismo.
- Se considera prudente utilizar sistemas para el reconocimiento, así como retroalimentaciones y compensaciones por los resultados obtenidos.
- Implementar programas de vida saludable incrementa la satisfacción laboral.

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

- Es importante y razonable ajustar la calidad de vida laboral como un nuevo factor productivo clave al momento de determinar la competitividad de la empresa y el crecimiento económico.

La guía acá presentada es esa perspectiva que contribuye a la academia con una herramienta que no existía, proporcionando una metodología novedosa que permite medir el efecto en la rentabilidad y la productividad que causa el entusiasmo labora.

Conclusiones

Mejorar los rendimientos de las empresas es el reto constante que se plantea en cualquier economía, es por ello que el análisis del ausentismo laboral, se torna como aspecto de suma importancia.

Esta guía impulsa a los empresarios, a que se centren en analizar la relación existente entre productividad, rentabilidad y ausentismo laboral. Además busca que las empresas de industria manufactureras puedan determinar, que tanto se ve afectada la rentabilidad y la productividad a causa del ausentismo laboral, y en particular saber si su utilidad está cumpliendo con los objetivos con los cuales fue creada.

En ese contexto, los resultados de las mediciones obtenidos, le permitirán realizar los ajustes necesarios, como estrategias, planes y acciones para corregir el problema que genera el ausentismo laboral. Las deducciones que se obtengan, se deben orientar para que las empresas sean más competitivas a fin de lograr un balance entre su rentabilidad y su eficiencia. Muchas de las empresas han perdido, por no estar pendientes del significado que puede causar estos indicadores.

Es significativo ultimar que como resultado del proceso investigativo que se desarrolló durante la elaboración de la guía se cumple con su primer objetivo, que consiste en la búsqueda e identificación de metodologías que permitiera medir el ausentismo laboral y su aplicabilidad en la eficiencia de los recursos económicos, así como también identificar metodologías para la medición de la rentabilidad y la productividad. También se cumple con el logro del segundo objetivo propuesto que es el desarrollo de la guía planteada, la cual consiste en una herramienta

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

eficaz que mide el desempeño que representa el ausentismo laboral en las compañías resolviendo el objetivo propuesto; la cual se presenta anexa. (ver anexo 1).

Frente a la pregunta de investigación planteada de ¿cómo medir el ausentismo laboral de manera eficiente y cuál es el impacto financiero en lo que respecta a la rentabilidad y productividad de las compañías?, la guía mide los efectos económicos por tanto la pregunta de investigación ha sido resuelta favorablemente al plantear la guía metodológica.

Bibliografía

ABC. (s.f.). *Definición de Rentabilidad*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de <http://www.definicionabc.com/economia/rentabilidad.php>

Andi. (19 de 02 de 2014). *Encuesta Ausentismo Laboral 2013*. (Andi, Editor, & Andi, Productor) Recuperado el 01 de 10 de 2014, de www.andi.com.co/downloadfile.aspx?Id=ca173611-b971-45ec-b1e1...

ATEP. (2009). Recuperado el 14 de 05 de 2015, de <http://es.scribd.com/doc/15736680/Indicadores-de-Ausentismo-Laboral-Por-ATEP-Articulo-2009>

Congreso de la República de Colombia. (17 de 06 de 2008). Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008. *Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008* . (C. d. Colombia, Ed.) Bogotá, Colombia.

CST. (2015). Obtenido de <http://www.gerencie.com/definicion-de-trabajo-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>

DUARTE, Y. S. (12 de 2011). Recuperado el 05 de 24 de 2015, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=93E80E9840BA032DD2000F84D23A3652?sequence=1>

ECURED. (s.f.). *Rentabilidad*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de <http://www.ecured.cu/index.php/Rentabilidad>,

Herrera, Z. P. (25 de 05 de 2012). *Provoca ausentismo, pérdidas en empresas*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

<http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/noticias/noticias/item/41-provoca-ausentismo-perdidas-en-empresas.html>

Inegi.org.mx. (28 de 05 de 2015). Obtenido de
<http://www.inegi.org.mx/inegi/spc/doc/bibliografia/7AC06BCF.pdf>

Ita, M. E. (28 de 05 de 2015). *Crítica-azcapotzalco*. Obtenido de
<http://www.criticaazcapotzalco.org/AECA/promotores/archivo%20laboral/eugenia1.pdf>

Kume, A. (s.f.). *Definición de rentabilidad*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de
<http://www.crecenegocios.com/definicion-de-rentabilidad/>

Mariano. (13 de 03 de 2013). *El Ausentismo en las Empresa*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de <http://redsocialeducativa.euroinnova.edu.es/pg/blog/read/714254/el-ausentismo-en-las-empresas>

Olavarrieta, J. (1999). *Conceptos generales de productividad, sistemas, normalización y competitividad para la pequeña y mediana empresa*. Mexico D.F: Universidad Iberoamericana.

ORTIZ, A. (06 de 26 de 2013). *Ponga una metodología de productividad en su empresa*. Obtenido de <http://canal.epson.es/blog/2013/06/26/ponga-una-metodologia-de-productividad-en-su-empresa/>

Paginas Amarillas. (24 de Marzo de 2010). *Qué es el ausentismo laboral*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de
http://www.pac.com.ve/index.php?option=com_content&view=article&catid=65:oficina-y-comercio&Itemid=88&id=5927

RAE. (2015). *Real Academia de la Lengua*. Recuperado el 29 de 05 de 2015, de
<http://lema.rae.es/drae/?val=EDAD>

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

repository.urosario.edu.co. (1 de 12 de 2011). 2011. Recuperado el 15 de 09 de 2015, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=CBD56F10A2A358A46919F0297FD95387?sequence=1>

Revista Facultad Nacional de Salud Pública/vol. 15, n. 2. (2 de enero-junio de 1995-1997). Recuperado el 19 de 11 de 2014, de <http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidadesAcademicas/FacultadNacionalSaludPublica/Diseno/archivos/Tab5/Ausentismo%20laboral%20por%20causa%20medica%20y%20no%20medica.pdf>

Roberto Martínez, C. V. (s.f.). *Absentismo laboral: el colesterol de la empresa*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de <http://empresacompetitiva.ibercaja.es/articulo/absentismo-laboral-el-colesterol-de-la-empresa.aspx>

Rodríguez, I. (11 de 03 de 2013). *Metodologías para incrementar productividad*. Obtenido de <http://www.manufactura.mx/industria/2013/03/11/metodologias-para-incrementar-productividad>

RSE Acciones. (2013). Recuperado el 02 de 11 de 2014, de <http://www.accionrse.cl/uploads/files/Productividad%20y%20Calidad%20de%20Vida%20Laboral.pdf>

SANCHEZ, A. P. (s.f.). *La Productividad Organizacional*. Obtenido de <http://www.econlink.com.ar/productividad>

Segura, A. S. (1994). Financiacion y Contabilidad. *Financiacion y Contabilidad*, XXIV (78), 159-179.

Slideshare.net. (s.f.). Recuperado el 20 de 05 de 2015, de <http://es.slideshare.net/zivan1905/14-los-indicadores-de-productividad>

GUIA METODOLOGICA MEDICION–AUSENTISMO LABORAL

Trejos Ocampo, A. F., & Heredia Marin, J. E. (2010). Recuperado el 14 de 02 de 2015, de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/2022>

UNAD, F. (s.f.). Recuperado el 19 de 05 de 2015, de <http://www.gerencie.com/analisis-de-estados-financieros.html>

Uribe, A. (14 de 01 de 2014). Recuperado el 02 de 11 de 2014, de <http://www.quiminet.com/articulos/entrevista-con-jaime-cardoso-director-de-marketing-de-latinoamerica-de-kronos-3688074.htm>

Vanegas Castro, C. V. (1 de 02 de 2013). Recuperado el 30 de 03 de 2015, de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/828/1/Vanegas_Castro_Claudia_Vanessa_2013.pdf

Villasante, C. S. (08 de 14 de 2003). *ABSENTISMO, ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD*. Recuperado el 02 de 11 de 2014, de <https://www.scribd.com/doc/145019104/El-Ausentismo-en-Colombia>