



<https://rges.umich.mx>



Monetización de los Costos por Perdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen
Sandoval Luján¹

Eduardo Domínguez
Arrieta²

Ramón Torres Medina³

¹Universidad Autónoma de Chihuahua, gsandova@uach.mx

²Universidad Autónoma de Chihuahua, eddoming@uach.mx

³Universidad Autónoma de Chihuahua, ratorres@uach.mx

RESUMEN

El presentismo y el ausentismo representan las dos fuentes de pérdida de productividad directamente atribuibles a enfermedades de los empleados. Presentismo es la práctica del trabajador que se presenta a laborar a pesar de padecer una enfermedad que merece incapacidad y como consecuencia, su desempeño y su productividad se ven disminuidos. El objetivo de este estudio fue revisar los métodos utilizados para monetizar los costos por pérdida de productividad relacionados con el presentismo por enfermedad. El diseño metodológico seguido fue cualitativo, analítico-sintético y descriptivo, se realizó una búsqueda de la literatura publicada en bases de datos electrónicas entre los años 2001 y 2021. Se encontraron cuatro formas de abordar los costos por pérdida de productividad. Como hallazgos relevantes: se identificó el método del capital humano como el que se utiliza con mayor frecuencia para monetizar la pérdida de productividad relacionada con la salud, además de que el mayor impedimento para estimar el costo del presentismo es la falta de métodos establecidos y validados para la monetización, los cuales originalmente fueron diseñados para determinar las pérdidas por ausentismo, pero se han podido aplicar al presentismo. Lo abordado en esta revisión puede impulsar futuras investigaciones para perfeccionar y validar los métodos señalados.

Palabras Clave: *métodos de monetización, pérdida de productividad, costos por presentismo.*

INTRODUCCIÓN

Lo que conocemos sobre presentismo se apoya en su mayoría en estudios empíricos llevados a cabo por académicos primordialmente en las áreas de medicina y enfermería, por lo que la productividad de los empleados no ha sido el interés principal, sin embargo, el presentismo podría tener un impacto crucial en la productividad a causa del desempeño de los empleados (Isaacs, 2018).

El presentismo junto con el ausentismo representan las dos fuentes de pérdida de productividad que son directamente atribuibles a enfermedades de los empleados. Presentismo es acudir a trabajar a pesar de estar enfermo o lesionado y, como consecuencia de ello la productividad del empleado se ve mermada; no es hacerse el enfermo, se refiere a la pérdida de productividad debido a problemas de salud real, por lo que se infiere que los empleados no toman sus puestos a la ligera, sino que necesitan el trabajo y si pueden seguirán trabajando a pesar de padecer alguna enfermedad o lesión (Hemp, 2004).

En el contexto de este artículo, la pérdida de productividad debida a enfermedad se refiere a la pérdida de producción resultante de la reducción de la mano de obra debido a la enfermedad. En este sentido, cuando un empleado que ejerce presentismo realiza su trabajo más lento, comete errores por estar físicamente presente pero mentalmente ausente o provoca algún retraso e incluso algún accidente por acudir a trabajar sintiéndose enfermo, esas acciones definitivamente afectan su productividad y por consiguiente ocasionan costos para las empresas al pagar por días completos laborables aun cuando éstos no fueron así.

El costo del ausentismo es evidente, el empleado no acude a trabajar, por lo tanto su productividad es inexistente cada día que falta y los costos que derivan de este son fáciles de calcular ya que la productividad es nula, por otro lado, los costos originados por el presentismo

son costos difíciles de calcular ya que el empleado estando presente en su lugar de trabajo no se desempeña al cien por ciento y su remuneración no se ve afectada, además ni los trabajadores ni los empleadores asumen el presentismo como algo que afecta el desempeño laboral.

Diversos estudios indican que la pérdida de productividad debido al presentismo excede hasta 3 veces los costos por ausentismo; por ejemplo mencionan Freeling et al (2020) que Cary Cooper, profesor de psicología y salud organizacional en la universidad de Lancaster, comenta que el presentismo le cuesta al Reino Unido el doble que el ausentismo, así mismo refieren que en Australia el presentismo costó en promedio por trabajador por año aproximadamente \$8,200 dólares australianos, otro estudio indica que son 34.1 mil millones de dólares por año lo que al país le cuesta el presentismo y, en Estados Unidos un aproximado de 12 mil millones de dólares por año. Sin embargo, no son claros o no indican la forma en que determinaron esas cantidades.

Es así que el objetivo de este estudio fue revisar los métodos utilizados para monetizar los costos por pérdida de productividad relacionada con la salud, específicamente con el presentismo por enfermedad.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA PRESENTISMO

El presentismo alude a dos comportamientos diferentes de los empleados (Lowe, 2002; Quazi, 2013) presentismo por no enfermedad y presentismo por enfermedad. El primero se refiere a estar presente en el puesto de trabajo destinando el tiempo a realizar actividades no relacionadas con el mismo (Meléndez & Romero, 2015; Quazi, 2013; The Adecco Group, 2018), también puede asociarse con horas de trabajo excesivas para aparentar compromiso laboral, una forma de hacer frente a la inseguridad laboral permanente (Cooper, 2010; Lowe, 2002), y ello conlleva a un desempeño por debajo de su capacidad. El otro tipo, presentismo por enfermedad, el cual se refiere a cuando los empleados acuden a trabajar con problemas de salud, ya sea físicos o mentales que reducen su productividad en el trabajo (Howard, Howard, y Smyth, 2012).

Algunos autores refieren el presentismo como un fenómeno en el que los empleados acuden a trabajar aun estando enfermos, lo que provoca un bajo desempeño en sus actividades (Aronsson, Gustafsson, y Dallner, 2000). Otros autores como Howard et al. (2012) han adicionado otros factores, por ejemplo, se considera presentismo cuando un empleado desarrolla sus actividades laborales, pero por situaciones emocionales, las competencias del empleado y las exigencias laborales no las realiza al cien por ciento. Para efectos de esta investigación presentismo es la práctica del trabajador que por cuestiones económicas se presenta a laborar a pesar de padecer una enfermedad que merece incapacidad y como consecuencia, su desempeño se ve mermado y su productividad disminuida (Sandoval-Luján, 2019).

MEDICIÓN DEL PRESENTISMO

De acuerdo a la literatura, no existe suficiente investigación para llegar a un acuerdo respecto al método ideal para medir el presentismo. Se han desarrollado diferentes instrumentos con la intención de medirlo, considerando factores de salud, organizacionales y/o personales, incluso algunos obtienen una medida de pérdida de productividad, manifestado en horas perdidas o

Monetización de los Costos por Pérdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina
esfuerzo realizado estimado en porcentaje, lo cual es susceptible de estimar monetariamente, es importante destacar que todos están basados en el auto informe del empleado.

Varios autores coinciden en su análisis al concluir que la medición del presentismo es compleja, que no hay suficientes investigaciones para informar la elección del mejor instrumento de medición (Jones et al., 2021; Schultz et al., 2009; Thompson et al., 2015), sin embargo, los elementos que evalúan el presentismo deben enfocarse en al menos una de las siguientes características: evaluación de la pérdida de productividad percibida o rendimiento reducido, comparación de la pérdida de productividad obtenida de un individuo con el obtenido de un colega en un puesto similar y/o estimación del tiempo improductivo en el trabajo.

El panel de expertos del Colegio Americano de Medicina Ocupacional y Ambiental identificó los elementos necesarios de la medición de la productividad relacionada con la salud, entre otros, referentes al presentismo, el cual considera la pérdida de productividad relacionada con la salud en el trabajo remunerado y puede incluir: 1) tiempo fuera de la tarea, por ejemplo, estar en el lugar de trabajo, pero no trabajando, 2) disminución de la calidad del trabajo, por ejemplo, aumento de las tasas de lesiones, desperdicio de productos, defectos de los productos, 3) disminución de la cantidad de trabajo, 4) factores interpersonales insatisfactorios de la interacción del empleado, por ejemplo, trastornos de la personalidad, y 5) cultura laboral insatisfactoria (Loeppke et al., 2003).

La productividad es la relación entre la producción que se obtiene de un sistema de producción o servicios y los recursos que se utilizaron para obtenerla, otra forma de verla es como la relación entre los resultados y el tiempo que toma conseguirlos (Prokopenko, 1989). En el ambiente laboral la productividad suele medirse por el producto físico por hora de trabajo, sin embargo, con esta medición puede haber inconsistencias ya que la cantidad de trabajo que se requiere para producir una unidad de producto varía para diferentes productos, considerando la cantidad de trabajo que un empleado calificado que trabaja a un ritmo normal puede realizar en una hora.

Derivado de lo anterior es lógico suponer que la pérdida de productividad por ausentismo se puede medir por el tiempo en que un empleado falta a trabajar, ausencias relacionadas principalmente con la enfermedad, discapacidad a corto y a largo plazo, en este caso el ausentismo es evidente, el empleado no acude a trabajar y se puede determinar lo que no produjo, no obstante, al medir el presentismo y calcular la pérdida de productividad derivada de este es más complicado ya que es difícil saber cuándo o cuánto, una enfermedad o una condición médica está obstaculizando el desempeño de las personas. A diferencia del ausentismo, detectar el presentismo es difícil y aún más el cuantificarlo debido a la variedad de metodologías para ello (Hervieux et al., 2020) y de que no hay un consenso para su utilización.

PÉRDIDA DE PRODUCTIVIDAD

En cuanto a los costos, se ha comentado que el presentismo es un costo invisible para los empleadores, pasando la mayoría de las veces desapercibido, por lo que representa un reto para los gerentes (Vara-Horna, 2020) y, si ellos pretenden gestionar los costos relacionados a él, es preciso que tengan una idea clara sobre la naturaleza y el alcance de dicho comportamiento y el impacto de estos en sus respectivas organizaciones. Por ello se requieren medidas estandarizadas para determinar la pérdida de productividad y métodos para traducir a moneda esas pérdidas para que los costos puedan compararse entre diversos estudios (Mitchell y Bates, 2011).

Diversas investigaciones indican que la pérdida de productividad debido al presentismo es alta y que comparada con la pérdida de productividad relacionada con el ausentismo puede excederla hasta 3 veces. En ese sentido, un estudio llevado a cabo en Estados Unidos en el que se cuantificó el impacto de las condiciones de salud en el trabajo midiendo el tiempo improductivo perdido por razones de salud personal y familiar, expresándolo en horas y dólares, se determinó que ese tiempo improductivo costaba a los empleadores 225.8 mil millones de dólares por año, de los cuales el 71% se refería a la reducción del rendimiento en el trabajo, en tanto que las ausencias laborales relacionadas con la salud representaban el 6% (Stewart et al., 2003).

Así mismo, en un estudio conducido por Goetzel et al., (2004) encontraron que los costos por presentismo fueron más altos que los costos médicos en la mayoría de los casos y representaron del 18% al 60% de todos los costos para 10 condiciones de salud analizadas, como artritis, hipertensión, depresión, alergias, migraña, entre otras; en otro estudio se calculó que el costo total del presentismo en los Estados Unidos fue de más de \$ 150 mil millones por año, además se encontró que la pérdida de productividad en el trabajo, resultante de la depresión y el dolor era aproximadamente tres veces mayor que la pérdida de productividad relacionada con la ausencia atribuida a estas afecciones. Es decir, se perdió menos tiempo de las personas que se quedaron en casa que aquellas que se presentaron a trabajar pero no se desempeñaron a su máxima capacidad (Hemp, 2004).

En un análisis sobre los costos por ausentismo y presentismo llevado a cabo en Eslovenia se llegó a la conclusión de que los costos por ausentismo debido a migraña, según datos autoreportados, ascendieron a 626 euros, en tanto que los costos anuales estimados por presentismo oscilan entre 344 y 900 euros (Lotrič Dolinar et al., 2020).

Por su parte en América Latina, se han realizado diversas investigaciones al respecto de los costos por presentismo, por ejemplo en Perú, en cuanto a los costos empresariales de la violencia contra las mujeres, los referidos al ausentismo y presentismo, el mayor porcentaje de costos recae en el presentismo, representando el 73% de todas las pérdidas y, en las empresas donde se presentan casos de violencia contra las mujeres, se reporta que han afectado la productividad principalmente por ausentismo con 70.9% y por presentismo con 77.2% (Vara, 2013), así mismo en encontró que en Lima, Perú los costos del presentismo laboral representaron una pérdida de 1,432 millones 870 mil dólares americanos por año, en el sector manufacturero representó el 75.2% de los costos totales, en comparación con el 23.74% de los costos por ausentismo y del 1.04% por tardanzas (Valera, 2015a).

Por su parte en Bolivia por causa de la violencia contra las mujeres las empresas pierden por presentismo 22.4 días al año por persona, mientras que por ausentismo son 11.6 días laborales al

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina año, (Vara-Horna, 2015) y, en ese mismo sentido, en Ecuador los días perdidos son 6.8 días correspondientes a presentismo contra 3.7 días perdidos por ausentismo y tardanzas (Vara-Horna, 2020). En México, en un estudio llevado a cabo en el sector automotriz en Guanajuato indicó que las pérdidas económicas derivadas al presentismo y ausentismo alcanzaron el 7.31% del total de las pérdidas, además otro hallazgo fue que el presentismo tiene un mayor impacto que el ausentismo ya que provoca 4.5 veces más pérdida que faltar al trabajo (Alfaro, 2016).

De acuerdo a la revisión de la literatura los estudios de los costos del presentismo debido a la pérdida de productividad de los empleados es un área no abordada ampliamente, aunque se han llevado a cabo investigaciones, éstas se circunscriben sobre todo a empresas o ramos específicos, de salud principalmente. Se han creado algunos modelos para cuantificar los costos atribuidos a la pérdida de productividad, sin embargo no hay una instrumento clave o un acuerdo en el método apropiado para calcular claramente las pérdidas en producción asociadas a enfermedades o padecimientos de los empleados (Howard et al., 2012; Jones et al., 2021; Schultz et al., 2009), por lo que sigue siendo un concepto abstracto para muchos, ya que no hay recibos ni facturas que pagar cuando un empleado ejerce el presentismo, como ocurre con los costos de atención médica u otros resultados en el lugar de trabajo.

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico empleado fue cualitativo, analítico-sintético y descriptivo; se realizó una búsqueda en diferentes bases de datos digitales como EBSCO, Elsevier, OVID, Wiley, así como en informes y repositorios digitales de tesis. Se buscó información tanto en inglés como en español.

La estrategia de búsqueda abarcó del año 2001 al 2021 en los siguientes términos en forma individual o combinados: pérdida de productividad, presentismo, productividad perdida, costos por presentismo, métodos de monetización.

Se llevó a cabo una revisión de los documentos recuperados para identificar otros relevantes. Se escogieron todos los artículos científicos que cumplieron con el criterio de abordar o describir los métodos para estimar la pérdida de productividad, resultando 35 artículos. Se revisaron los que consideraban o describían el modo en que estimaban la pérdida de productividad, y los instrumentos que medían esa pérdida, la mayoría de esos artículos están enfocados en medir la pérdida como resultado de alguna condición médica; se seleccionaron 17 artículos que cumplieran con el criterio de contrastar diferentes instrumentos de medición, así como 10 que explicaban el o los métodos utilizados para monetizar los costos por presentismo. Finalmente se generó una tabla con los instrumentos de medición del presentismo; y una clasificación de los métodos de monetización.

RESULTADOS

Comúnmente se identifican dos tipos de pérdidas de productividad relacionadas con el trabajo remunerado: ausentismo y presentismo (Krol & Brouwer, 2014).

Se han desarrollado varios instrumentos de autoinforme para medir el presentismo, si bien ha habido diferentes investigaciones respecto a cuál es la mejor, no se ha llegado a algún consenso sobre ello, se ha encontrado que cuentan con algún grado de validez, confiabilidad y respuesta al

Monetización de los Costos por Pérdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina
cambio, pero no hay una escala que cuente con todas las características de confiabilidad para considerarla como la mejor en cuanto a la medición del presentismo (Orjuela & Salazar, 2019). Algunos de ellos se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1
Instrumentos para la medición del presentismo

<i>Instrumento</i>	<i>Comentario</i>	<i>Opción de monetización</i>
<i>Cuestionario estructurado (Vara)</i>	Cuestionario estructurado basado en el auto-informe para determinar violencia contra las mujeres y costos de ausentismo y presentismo. Utiliza escalas de medición y preguntas de información demográfica y laboral.	Sí
<i>Endicott Work Productivity Scale (EWPS)</i>	Instrumento diseñado para medir el ausentismo y el presentismo relacionados con cualquier enfermedad o trastorno.	No
<i>Health and Labor Questionnaire (HLQ)</i>	Mide cuatro módulos de actividad, incluyendo ausentismo laboral, presentismo laboral, actividad familiar e impedimentos para el trabajo y la productividad en los hogares, relacionados con la salud.	Sí
<i>Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)</i>	Toma en cuenta la ausencia por enfermedad, el presentismo y los incidentes críticos.	Sí
<i>Health and Work Questionnaire (HWQ)</i>	Mide en una escala de Likert la productividad, impaciencia, irritabilidad, concentración, enfoque, satisfacción laboral, basada en la autopercepción del empleado, la visión de trabajo de su compañero y la visión de su supervisor sobre su trabajo.	No
<i>Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)</i>	Utilizando una escala de Likert mide la relación entre la salud y la productividad del empleado.	No
<i>Work Limitations Questionnaire (WLQ)</i>	Es un instrumento válido y fiable para medir el ausentismo y el presentismo.	Sí (aunque no está especificado explícitamente)
<i>Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI)</i>	Mide el efecto de la salud sobre la productividad en el trabajo y fuera del trabajo.	Sí
<i>Work Productivity Short Inventory (WPSI)</i>	Estima la cantidad de tiempo perdido en el trabajo como resultado de 15 condiciones médicas.	Sí (aunque no está especificado explícitamente)

Fuente: Elaboración propia basada en Sandoval-Luján (2019).

Para medir la productividad de un empleado se debe tener en cuenta el tipo de trabajo y el sector en el que se realiza, ya que es más difícil medirla en trabajos basados en el conocimiento que en trabajos basados en la producción (Turpin et al., 2004), además, es muy difícil asignar un valor monetario o un costo a la pérdida de productividad. El presentismo se muestra en la literatura como un fenómeno negativo que genera pérdidas de productividad para las empresas, a

Monetización de los Costos por Pérdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina
pesar ello no se encontró un modelo general que ayude a explicar cómo el presentismo conducirá a una menor productividad (Toader, 2018) o un modelo para monetizar esa pérdida.

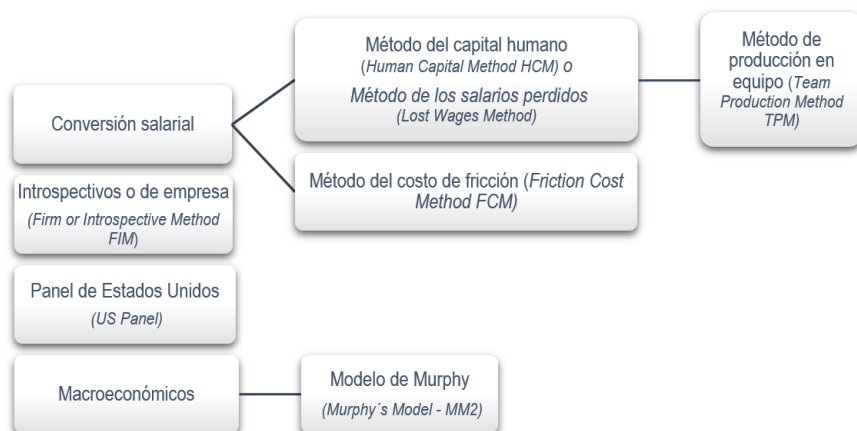
Diversos estudios utilizan una variedad de métodos para monetizar la pérdida de productividad, por ejemplo, las puntuaciones obtenidas con algunos de los instrumentos presentados en la Tabla 1 se convierten en una productividad informada de los empleados como la cantidad exacta, pero esta varía según el tipo de actividad que realiza y si esta es física o mental. La literatura indica que existen algunos métodos para monetizar los costos por pérdida de productividad, además es importante señalar que medir el presentismo y monetizarlo es un desafío que excede el medir y monetizar el ausentismo, por ejemplo, ya que usualmente las empresas carecen de información que pueda ser fácilmente medida respecto a la productividad de sus empleados.

Adicionalmente las estimaciones actuales de los costos de productividad, basadas casi siempre en el ausentismo, reflejan de manera deficiente los costos totales de productividad (Krol & Brouwer, 2014) de las empresas. Uno de los requisitos principales para incluir el presentismo en las evaluaciones económicas es la capacidad del instrumento de convertir los datos obtenidos en una estimación monetaria de la pérdida de productividad, y como se observa en la Tabla 1, no todos los instrumentos cuentan con la opción de monetización.

Es así que, monetizar el presentismo se puede dividir en dos partes: primera, la conversión de una puntuación en una medida que se pueda cuantificar, ya sea el tiempo perdido o el porcentaje de productividad perdida y segunda, la conversión a unidades monetarias.

De acuerdo a la revisión que se hizo de la literatura, los métodos para monetizar la pérdida de productividad son: 1) métodos de conversión salarial, 2) métodos introspectivos o de empresa, 3) método del Panel de Estados Unidos y 4) métodos macroeconómicos, según se muestra en la Figura 1.

Figura 1
Métodos para monetizar la pérdida de productividad.



Fuente: Elaboración propia basada en Sandoval-Luján (2019).

1. Los métodos de conversión salarial intentan estimar la pérdida de productividad tomando como base el tiempo perdido auto-reportado y/o la disminución de la productividad, utilizando las respuestas del instrumento aplicado a los empleados y la información sobre salarios para estimar la pérdida de productividad de las empresas. Dentro de estos métodos se encuentran:

Método de Capital Humano (*Human Capital Method HCM*), fue presentado por primera vez en la década de 1960 y, desde entonces, se ha convertido en la metodología más utilizada para asignar valor monetario a la pérdida de productividad. Llamado también Método de los Salarios Perdidos (*Lost Wages Method*), es utilizado con más frecuencia para estimar los costos indirectos, es simple y sencillo y, de acuerdo al modelo económico neoclásico, las tasas salariales equivalen al valor del ingreso marginal generado por un trabajador adicional en pleno empleo, por lo tanto, los costos indirectos se cuantifican en términos de ganancias no percibidas (Berger et al., 2001).

El método del capital humano fue desarrollado originalmente para abordar el ausentismo, sin embargo recientemente ha sido adaptado para monetizar el presentismo; las horas por presentismo obtenidas a partir de la etapa de conversión se utilizan en lugar de los días de ausencia por enfermedad para obtener la pérdida monetaria debido al presentismo (Lofland et al., 2001, 2004; Pereira et al., 2019). El método del capital humano expresa la pérdida como el producto de los días de trabajo perdidos multiplicados por los salarios diarios, esto es, el número de días que un empleado está enfermo multiplicado por el salario diario (Brooks et al., 2010; Mattke et al., 2007; Valera, 2015b; Vara, 2013).

En una investigación llevada a cabo por Kigozi et al. (2017), se determinó que de los 28 estudios analizados por ellos, 26 utilizaron el método del capital humano como método de valuación, uno utilizó el método de costo de fricción y uno más que no lo indicó; mostrando así ser el método más utilizado. Los evidentes atractivos de este método son su facilidad de cálculo, su plausibilidad intuitiva y su coherencia con la teoría económica (asumiendo mercados laborales perfectamente competitivos) de que los salarios deben reflejar la contribución marginal de un trabajador a la producción de una empresa.

Refiere Mattke et al. (2007) que en su estudio hubo consenso entre los expertos que entrevistaron en que el método del capital humano proporciona al menos una estimación de límite inferior para el verdadero costo de la productividad perdida.

Algunos autores consideran el Método de Producción en Equipo (*Team Production Method TPM*), como una extensión del método del capital humano, haciendo saber que la simple conversión basada en salarios se adecuaba a los empleados que realizan tareas de forma individual o aislada, pero el modelo no tiene en cuenta la interdependencia de las funciones de trabajo en la economía moderna (Mattke et al., 2007), por ello el método de producción en equipo se basa en indicadores que toman en cuenta el reemplazo o la sustitución de un empleado, la medida en que un empleado forma parte de un equipo y el tiempo de socialización del trabajo de éste, estos tres factores se capturan en forma de un multiplicador que se utiliza para ajustar el salario neto del empleado y calcular la pérdida monetaria total debido a la pérdida de productividad. Hay que tener en cuenta que este método se basa en gran medida en la percepción de los gerentes, además de que presenta desafíos prácticos ya que se debe desarrollar, mantener y actualizar un catálogo de multiplicadores (Brooks et al., 2010; Mattke et al., 2007).

Método del Costo de Fricción (*Friction Cost Method FCM*), su idea básica es que la cantidad de producción perdida debido a una enfermedad depende del tiempo que necesitan las organizaciones para reestablecer el nivel de producción inicial. Este método surge como alternativa o en respuesta a las críticas del método del capital humano (Brooks et al., 2010; CREST, 2016). El método de costo de fricción se basa en que un empleado enfermo puede ser reemplazado y, el tiempo que le lleva al nuevo empleado alcanzar el nivel de productividad deseado se conoce como período de fricción, es el tiempo necesario para la adaptación. Se supone que las pérdidas de producción se limitan al período necesario para reemplazar a un trabajador enfermo: el período de fricción (M. A. Koopmanschap et al., 1995).

El método de costo de fricción valúa el tiempo que las empresas invierten en el reclutamiento y capacitación (tiempo de fricción) de un empleado para que desempeñe el trabajo del empleado enfermo, siempre y cuando dicha sustitución sea necesaria (Brooks et al., 2010; M. A. Koopmanschap et al., 1995; Krol & Brouwer, 2014).

Este método que tiene como objetivo estimar sólo la producción perdida real, en contraposición a la potencial pérdida de producción estimada por el método del capital humano (Mattke et al., 2007). Así mismo, Vara (2013) indica que en el método de costo de fricción los costos se asocian con el reemplazo del trabajador, refiriéndose a la rotación, al igual que él, Valera (2015a) indica que el dicho método define los costos indirectos que se originan por el reclutamiento, selección y capacitación del nuevo empleado, aquel que reemplazará a quien pudo haber fallecido, pudo haber sido incapacitado o despedido a causa del presentismo. Desde esta perspectiva, el énfasis para el cálculo se basa en el valor agregado de un empleado-reemplazo productivo en vez de centrarse directamente en los salarios pagados (Howard et al., 2012).

2. Los Métodos Introspectivos o de Empresa (*Firm or Introspective Method FIM*), utilizan las respuestas del instrumento aplicado a los empleados como base para dar a las empresas una idea de la magnitud del problema, de la pérdida de productividad, en lugar de derivar estimaciones precisas, estos métodos intentan monetizar las pérdidas de productividad basadas en el costo de las contramedidas utilizadas para tratar el ausentismo y el presentismo. Lo esencial de estos métodos es la creencia de que el empleado no comprende completamente la magnitud de la productividad perdida debido al presentismo.

Los métodos introspectivos o de empresa se basan en la premisa de que los gerentes tienen un buen sentido de cómo los problemas relacionados con la salud de los empleados afectan la productividad de la empresa y depende de la destreza y competencias de los gerentes el hacerles frente (Brooks et al., 2010; Mattke et al., 2007). Por ejemplo, los gerentes podrían recomendar cambios en la organización en cuanto a tener exceso de personal para compensar las ausencias, o pueden contratar trabajadores temporales, ofrecer horas extras u otorgar beneficios mediante bonificaciones oportunas para mantener la productividad de la empresa. La teoría económica sugiere que una empresa competitiva combina estas diferentes estrategias para maximizar los beneficios. Por lo tanto, se puede utilizar la información sobre el costo de esas contramedidas para estimar la pérdida de productividad. Por otra parte, puede resultar complicado obtener contramedidas al presentismo en contraposición al ausentismo porque el presentismo no es visible inmediatamente y no puede generar una respuesta consciente (Brooks et al., 2010; Mattke et al., 2007).

3. El enfoque del Panel de Estados Unidos o Panel de Washington (US Panel approach) fue propuesto por el US Panel encargado de evaluar los costos-beneficios relacionados con la atención de la salud (CREST, 2016; M. Koopmanschap et al., 2005), este enfoque se aleja de asignar montos en dólares al tiempo perdido y reorienta el enfoque en la calidad de vida del individuo, valora los costos de productividad no en términos monetarios sino en términos de efectos en la calidad de vida relacionados con los cambios en los ingresos debido a la salud, reconoce que la calidad de vida de las personas que están enfermas o lesionadas tiene un impacto directo en sus finanzas, específicamente a través de la disminución de sus ingresos.

El enfoque del Panel de Washington asume que las personas consideran cambios en su productividad e ingresos cuando completan cuestionarios de calidad de vida. Esto significa que el impacto de las pérdidas de productividad se refleja en las medidas de calidad de vida generadas por esos cuestionarios, generalmente puntajes de utilidad (CREST, 2016).

El enfoque del Panel de Estados Unidos valora los costos de productividad no en términos monetarios sino en términos de efectos en la calidad de vida relacionados con los cambios en los ingresos debido a la salud. La confiabilidad de este enfoque ha sido cuestionada y también ha sido probada empíricamente, sin embargo no se recomienda aplicar el enfoque del Panel de Estados Unidos para cuantificar la productividad perdida en la evaluación económica; además de determinar el enfoque de valoración, es importante decidir cómo la productividad perdida puede traducirse en valores monetarios (Krol & Brouwer, 2014).

4. Modelo de Murphy (*Murphy's Model –MM2*), la herramienta de pronóstico de Econtech, es el principal modelo de pronóstico nacional, industrial y estatal de Australia. Tiene un historial de previsión bastante respetado y es utilizado por los gobiernos federales y estatales, las asociaciones industriales, las instituciones financieras y las principales empresas (Medibank, 2007).

A diferencia de los modelos citados anteriormente, el modelo de Murphy es un modelo macroeconómico, se enfoca en estimar los costos directos a los que se enfrentan los empleadores debido a las pérdidas de productividad en el trabajo causadas por el presentismo, (Brooks et al., 2010). El MM2 es un modelo econométrico de macroeconomía totalmente integrado que puede utilizarse para captar plenamente los impactos directos e indirectos del presentismo sobre la economía australiana a lo largo del tiempo, está diseñado para la previsión macroeconómica y análisis de políticas y también contiene amplios detalles de la industria (Medibank, 2007).

DISCUSIÓN

Los costos por presentismo pocas veces son incluidos en evaluaciones económicas completas además de que los métodos de estimación y monetización difieren entre los instrumentos (Kigozi et al., 2017; Krol & Brouwer, 2014). Ello puede derivarse de la amplia variabilidad en los resultados informados a partir de la diversidad de instrumentos existentes.

Uno de los requisitos principales para incluir el presentismo en las evaluaciones económicas es la capacidad del instrumento de convertir los datos obtenidos en una estimación monetaria de la pérdida de productividad. Los elementos que evalúan el presentismo deben centrarse en al menos una de las siguientes características: evaluación de la pérdida de productividad percibida o rendimiento reducido, comparación de la pérdida de productividad obtenida de un individuo

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina
con el obtenido de un colega en un puesto similar y/o estimación del tiempo improductivo en el trabajo (Thompson et al., 2015).

De los cuatro métodos identificados para monetizar la pérdida de productividad, es el Método del Capital Humano el que se utilizó con más frecuencia coincidiendo con Berger et al. (2001) y Lofland et al. (2001).

Además, al igual que en otras investigaciones se encontró que no hay un consenso científico respecto a la inclusión de los costos de productividad en las evaluaciones económicas (Krol & Brouwer, 2014) así como tampoco del método a utilizar, ya que las estimaciones actuales de los costos de productividad generalmente se basan en el ausentismo y no en el presentismo el cual es más complejo de medir y por lo tanto de monetizar, concordando con Thompson et al. (2015), quienes concluyeron que la medición del presentismo es compleja, que no hay suficientes investigaciones para informar la elección del mejor instrumento de medición.

Aunque el presentismo va poco a poco ganando relevancia tanto entre los académicos como en los profesionales de Recursos Humanos, algunos fundamentos importantes de la investigación del presentismo aún no se han aclarado satisfactoriamente. La investigación sobre el presentismo adolece de diferencias en las definiciones y una variedad de enfoques de medición, entornos de investigación y variables investigadas (Lohaus & Habermann, 2019).

CONCLUSIONES

Con frecuencia el presentismo se mide como el costo de la productividad perdida, los errores en el lugar de trabajo o el incumplimiento de los estándares de producción de la empresa, sin embargo, sigue siendo difícil de evaluar en términos monetarios debido a que los diferentes estudios utilizan distintos instrumentos, poblaciones de trabajadores y métodos para convertir los resultados, por ello es relevante que los investigadores al analizar el presentismo lo hagan de tal forma que tengan en cuenta las calificaciones de los empleados, el estado de los empleados y las demandas laborales, así también es indispensable que los empleadores lleven un registro de la productividad del empleado para que, además del autoinforme, se complementen los resultados de las investigaciones.

Si bien se identificó el método del capital humano como el más frecuentemente utilizado para monetizar la pérdida de productividad debida al presentismo, se debe tener en cuenta que originalmente fue desarrollado para evaluar el ausentismo, por lo que es necesario que los investigadores sean minuciosos al momento de emplear instrumentos o métodos que fueron diseñados para un fin distinto al que pretenden ya que podrían subestimar o sobreestimar el verdadero costo de lo que buscan valorar. Los temas abordados en esta revisión pueden impulsar futuras investigaciones para perfeccionar y validar los métodos señalados.

TRABAJOS CITADOS

- Alfaro, Y. (2016). Enfermedades Crónicas Causarán Pérdidas de 6.3% Del PIB En 2030. *Expansión*. Recuperado el 6 de agosto de 2019, de <https://expansion.mx/carrera/2016/10/06/enfermedades-cronicas-causaran-perdidas-de-63-del-pib-en-2030>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502–509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Berger, M. L., Murray, J. F., Xu, J., & Pauly, M. (2001). Alternative valuations of work loss and productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(1), 18–24. <https://doi.org/10.1097/00043764-200101000-00005>
- Brooks, A., Hagen, S. E., Sathyanarayanan, S., Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2010). Presenteeism: Critical issues. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(11), 1055–1067. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181f475cc>
- Cooper, C. L. (2010). *Presenteeism*. Good day at work. https://www.youtube.com/watch?v=firSwj_3jBM
- CREST. (2016). Productivity Losses and How they are Calculated Productivity. In *Cancer Research Economics Support Team* (Issue November). Recuperado el 15 de julio de 2021, de http://www.crest.uts.edu.au/pdfs/Factsheet_ProductivityLoss_Nov2016.pdf
- Freeling, M., Rainbow, J. G., & Chamberlain, D. (2020). Painting a picture of nurse presenteeism: A multi-country integrative review. *International Journal of Nursing Studies*, 109, 103659. Recuperado el 18 de agosto de 2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103659>
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398–412. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd>
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work—But Out of It. *Harvard Business Review* *Www.Hbr.Org*. Recuperado el 15 de julio de 2021, de www.hbr.org
- Hervieux, V., Biron, C., & Dima, J. (2020). Investigating associations between physical activity and presenteeism: A scoping review protocol. *BMJ Open*, 10(12), 1–4. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-040740>

Monetización de los Costos por Pérdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina

- Howard, K. J., Howard, J. T., & Smyth, A. F. (2012). The Problem of Absenteeism and Presenteeism in the Workplace. In R. J. (Department of P. U. of T. at A. Gatchel & I. Z. (Department of E. and C. P. U. of B. C. Schultz (Eds.), *Handbook of Occupational Health and Wellness, Work, and Disability*. (pp. 151–179). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_8
- Isaacs, M. A. (2018). *PRESENTISMO LABORAL: UNA MIRADA DESDE LA SALUD OCUPACIONAL COMO NUEVO FACTOR DE RIESGO LABORAL* [Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia]. Recuperado el 16 de julio de 2021, de [https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19787/ARTICULO_PRESENTISMO 2018.pdf;jsessionid=64B2B4DFAE4F6905E9347CE991A7BF5F?sequence=4](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19787/ARTICULO_PRESENTISMO%202018.pdf;jsessionid=64B2B4DFAE4F6905E9347CE991A7BF5F?sequence=4)
- Jones, C., Payne, K., Thompson, A., & Verstappen, S. M. M. (2021). Predicting presenteeism using measures of health status. *Quality of Life Research*, July. <https://doi.org/10.1007/s11136-021-02936-9>
- Kigozi, J., Jowett, S., Lewis, M., Barton, P., & Coast, J. (2017). The Estimation and Inclusion of Presenteeism Costs in Applied Economic Evaluation: A Systematic Review. *Value in Health*, 20(3), 496–506. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2016.12.006>
- Koopmanschap, M. A., Rutten, F. F. H., Van Ineveld, B. M., & Van Roijen, L. (1995). The friction cost method for measuring indirect costs of disease. *Journal of Health Economics*, 14, 171–189. <https://doi.org/10.1093/eurpub/4.4.258>
- Koopmanschap, M., Burdorf, A., Jacob, K., Meerding, W. J., Brouwer, W., & Severens, H. (2005). Measuring productivity changes in economic evaluation: Setting the research agenda. *Pharmacoeconomics*, 23(1), 47–54. <https://doi.org/10.2165/00019053-200523010-00004>
- Krol, M., & Brouwer, W. (2014). How to estimate productivity costs in economic evaluations. *Pharmacoeconomics*, 32(4), 335–344. <https://doi.org/10.1007/s40273-014-0132-3>
- Loeppke, R., Hymel, P. A., Lofland, J. H., Pizzi, L. T., Konicki, D. L., Anstadt, G. W., Baase, C., Fortuna, J., & Scharf, T. (2003). Health-Related Workplace Productivity Measurement: General and Migraine-Specific Recommendations from the ACOEM Expert Panel. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000063619.37065.e2>
- Lofland, J., Locklear, J. C., & Frick, K. D. (2001). Different Approaches To Valuing the Lost Productivity of Patients with Migraine. *Pharmacoeconomics*, 19(9), 917–925. <https://doi.org/10.2165/00019053-200119090-00003>
- Lofland, J., Pizzi, L., & Frick, K. (2004). A review of health-related work productivity loss instruments. Presenteeism. *Pharmacoeconomics*, 22(3), 165–184. Recuperado el 16 de VOLUMEN 8 ● NUMERO 1 ● ENERO - DICIEMBRE 2022
Revista de Gestión Empresarial y Sustentabilidad
<https://rges.umich.mx>

Monetización de los Costos por Perdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina

julio de 2021, de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyhref&AN=P.BB.AFE.LOFLAND.RHWPLI>

- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43–580. Recuperado el 16 de agosto de 2022. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Lotrič Dolinar, A., Zvan, B., & Došenović Bonča, P. (2020). Productivity Losses Due to Migraine in Slovenia: An Analysis of Absenteeism and Presenteeism Costs Based on Administrative and Self-Reported Data. *Zdravstveno Varstvo*, 59(2), 75–82. <https://doi.org/10.2478/sjph-2020-0010>
- Lowe, G. (2002). Here in body , absent in productivity. *Canadian HR Reporter*, 15(21), 5. Recuperado el 15 de agosto de 2021, de <https://www.hrreporter.com/article/2207-here-in-body-absent-in-productivity/>
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., & Newberry, S. J. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. *THE AMERICAN JOURNAL OF MANAGED CARE*, 13(4), 211–217.
- Medibank, P. (2007). *Economic modelling of the cost of presenteeism in Australia*.
- Meléndez, C., & Romero, K. (2015). *Diseño y construcción de una escala para medir el Presentismo en trabajadores mexicanos.pdf*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mitchell, R. J., & Bates, P. (2011). Measuring Health-Related Productivity Loss. *Population Health Management*, 14(2), 93–98. <https://doi.org/10.1089/pop.2010.0014>
- Orjuela, A. C., & Salazar, N. J. (2019). *Presentismo: caracterización a través de las escalas de medición*.
- Pereira, M., Comans, T., Sjøgaard, G., Straker, L., Melloh, M., O’leary, S., Chen, X., & Johnston, V. (2019). The impact of workplace ergonomics and neck-specific exercise versus ergonomics and health promotion interventions on office worker productivity: A cluster-randomized trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45(1), 42–52. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3760>
- Prokopenko, J. (1989). *Manual práctico* (1a.). OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism The Invisible Cost to Organizations* (Palgrave Macmillan (ed.); 1a ed., Issue c). <https://doi.org/10.1057/9781137275677>

Monetización de los Costos por Pérdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina

Sandoval-Luján, G. (2019). *Estimación de los costos por presentismo y ausentismo en una empresa internacional de la industria manufacturera de productos alimenticios de Delicias, Chih.* [Universidad Autónoma de Chihuahua].

Schultz, A. B., Chen, C.-Y., & Edington, D. W. (2009). The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers A Review of the Literature. *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365–378.

Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., & Morganstein, D. (2003). Lost Productive Work Time Costs from Health Conditions in the United States: Results from the American Productivity Audit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1234–1246. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000099999.27348.78>

The Adecco Group. (2018). *9 de cada 10 empresas reconocen que sus empleados utilizan internet y redes sociales durante su jornada laboral* (V INFORME). Recuperado el 12 de septiembre de 2021, de <https://www.adeccogroup.es/wp-content/uploads/2018/10/NdP-9-de-cada-10-empresas-reconocen-que-sus-empleados-utilizan-internet-y-RRSS-en-el-trabajo.pdf>

Thompson, A., Ospina, M., Dennett, L., Waye, A., & Jacobs, P. (2015). *IHE Report A systematic review of the measurement properties of self-report instruments that assess presenteeism*. Recuperado el 20 de agosto de 2021, de <https://www.ihe.ca/advanced-search/a-systematic-review-of-the-measurement-properties-of-self-report-instruments-that-assess-presenteeism>

Toader, A. F. (2018). A self-regulation perspective on the relationship between presenteeism and productivity loss. *78th Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2018, 2010*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.116>

Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., Baase, C. M., Olson, M. J., & Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the stanford presenteeism scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(11), 1123–1133. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0>

Valera, D. H. (2015a). Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. *Quipukamayoc Revista de La Facultad de Ciencias Contables*, 23(43), 131. <https://doi.org/10.15381/quipu.v23i43.11607>

Valera, D. H. (2015b). *Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vara-Horna, A. (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. In *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)* (1a.). Recuperado el 3 de VOLUMEN 8 ● NUMERO 1 ● ENERO - DICIEMBRE 2022
Revista de Gestión Empresarial y Sustentabilidad
<https://rges.umich.mx>

Monetización de los Costos por Perdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad

Graciela del Carmen Sandoval Luján, Eduardo Domínguez Arrieta, Ramón Torres Medina

enero de 2020, de <http://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/estudio-los-costos-empresariales-de-violencia-contra-las-mujeres-en-bolivia/>

Vara-Horna, A. (2020). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM). In *PreViMujer, GIZ*. (Issue August 2020). Recuperado el 3 de agosto de 2021, de <https://www.researchgate.net/publication/343462613>

Vara, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú* (Primera Ed). Recuperado el 3 de agosto de 2021, de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/Costos-empresariales-Perú-1-1.pdf>