

# Puntuación del Factor de Bradford



SPN

# Índice:



1. <a href="#">Introducción</a>	4
2. <a href="#">Historia del Factor Bradford</a>	5
3. <a href="#">Mapa de calor – Ejemplo de Tabla</a>	7
4. <a href="#">Cálculo del Factor Bradford</a>	8
5. <a href="#">Método de Cálculo del Factor Bradford</a>	9
6. <a href="#">Ejemplos de Cálculo Bradford</a>	10
7. <a href="#">Tipos de ausentismo</a>	11
8. <a href="#">Ausentismos justificados</a>	13
9. <a href="#">Ausentismos no justificados</a>	14
10. <a href="#">Ausentismos considerados por Factor Bradford</a>	15
11. <a href="#">Aspectos del Factor Bradford en la actualidad</a>	16
12. <a href="#">Aspectos Positivos</a>	17

# Índice:



13.	<u>Aspectos Negativos</u>	18
14.	<u>Factor Bradford en la actualidad</u>	19
15.	<u>¿Qué podemos lograr con SPN y el Factor Bradford?</u>	20
16.	<u>Integración del Factor Bradford en SPN Software</u>	21
17.	<u>Reporte Factor Bradford en SPN Software</u>	23
18.	<u>Matriz de resultados del Factor Bradford</u>	24
19.	<u>Factor Bradford desde consulta de Empleados</u>	25
20.	<u>Formas de agregar el Factor Bradford en SPN</u>	26
21.	<u>Integración con el sistema de Ponche</u>	27
22.	<u>Conclusión</u>	28

# Introducción



Monitorear el éxito de un negocio puede ser difícil, ya que debemos comparar datos de diferentes áreas. Entre los factores, uno de los más importantes por su impacto, es el ausentismo de los empleados. Considerando que solo en el 2019 se perdieron aproximadamente 5.6 Billones de libras esterlinas en el Reino Unido, por ausencias de salud (ciertas o no). Vemos que esta no es una cifra que debemos pasar por alto.

SPN



# Historia del Factor Bradford



Este es un concepto que data de los años 80's. Los investigadores de la Escuela de Administración de la Universidad de Bradford, en Inglaterra, crearon una fórmula para permitir calcular el impacto de las ausencias de los empleados en un periodo determinado. En base a esto, se sistematizó y desarrolló una escala para poder calcular el mismo.



# SPN

# Historia del Factor Bradford



En toda empresa, es normal que los colaboradores soliciten permisos de ausencias, por lo que, el impacto del ausentismo es realizado en función de la cantidad de días no laborados. Esto puede proporcionar información valiosa sobre tendencias, patrones y niveles de riesgo de ausencia dentro de su fuerza laboral.



# Mapa de Calor – Ejemplo de Tabla



Este es el mapa de calor estandarizado para para obtener la puntuación final.

Indicando a través de colores el impacto del resultado para la empresa. Siendo el Verde el valor aceptable y el rojo el valor que se debe revisar.

		Absence Count																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Days Absent	1	1	4	9	16	25	36	49	64	81	100	121	144	169	196	225	256	289	324
	1.5	2	6	14	24	38	54	74	96	122	150	182	216	254	294	338	384	434	486
	2	2	8	18	32	50	72	98	128	162	200	242	288	338	392	450	512	578	648
	2.5	3	10	23	40	63	90	123	160	203	250	303	360	423	490	563	640	723	810
	3	3	12	27	48	75	108	147	192	243	300	363	432	507	588	675	768	867	972
	3.5	4	14	32	56	88	126	172	224	284	350	424	504	592	686	788	896	1012	1134
	4	4	16	36	64	100	144	196	256	324	400	484	576	676	784	900	1024	1156	1296
	4.5	5	18	41	72	113	162	221	288	365	450	545	648	761	882	1013	1152	1301	1458
	5	5	20	45	80	125	180	245	320	405	500	605	720	845	980	1125	1280	1445	1620
	5.5	6	22	50	88	138	198	270	352	446	550	666	792	930	1078	1238	1408	1590	1782
	6	6	24	54	96	150	216	294	384	486	600	726	864	1014	1176	1350	1536	1734	1944
	6.5	7	26	59	104	163	234	319	416	527	650	787	936	1099	1274	1463	1664	1879	2106
	7	7	28	63	112	175	252	343	448	567	700	847	1008	1183	1372	1575	1792	2023	2268
	7.5	8	30	68	120	188	270	368	480	608	750	908	1080	1268	1470	1688	1920	2168	2430
	8	8	32	72	128	200	288	392	512	648	800	968	1152	1352	1568	1800	2048	2312	2592
8.5	9	34	77	136	213	306	417	544	689	850	1029	1224	1437	1666	1913	2176	2457	2754	
9	9	36	81	144	225	324	441	576	729	900	1089	1296	1521	1764	2025	2304	2601	2916	
9.5	10	38	86	152	238	342	466	608	770	950	1150	1368	1606	1862	2138	2432	2746	3078	
10	10	40	90	160	250	360	490	640	810	1000	1210	1440	1690	1960	2250	2560	2890	3240	
10.5	11	42	95	168	263	378	515	672	851	1050	1271	1512	1775	2058	2363	2688	3035	3402	
11	11	44	99	176	275	396	539	704	891	1100	1331	1584	1859	2156	2475	2816	3179	3564	
11.5	12	46	104	184	288	414	564	736	932	1150	1392	1656	1944	2254	2588	2944	3324	3726	
12	12	48	108	192	300	432	588	768	972	1200	1452	1728	2028	2352	2700	3072	3468	3888	
12.5	13	50	113	200	313	450	613	800	1013	1250	1513	1800	2113	2450	2813	3200	3613	4050	
13	13	52	117	208	325	468	637	832	1053	1300	1573	1872	2197	2548	2925	3328	3757	4212	
13.5	14	54	122	216	338	486	662	864	1094	1350	1634	1944	2282	2646	3038	3458	3902	4374	
14	14	56	126	224	350	504	686	896	1134	1400	1694	2016	2366	2744	3150	3584	4046	4536	
14.5	15	58	131	232	363	522	711	928	1175	1450	1755	2088	2451	2842	3263	3712	4191	4698	
15	15	60	135	240	375	540	735	960	1215	1500	1815	2160	2535	2940	3375	3840	4335	4860	

# Cálculo del Factor de Bradford



SPN



# Método de Cálculo del Factor Bradford



Para calcular una puntuación con la metodología del Factor Bradford, podemos emplear una fórmula que toma en cuenta las veces que un empleado incurre en una tardanza en un periodo de tiempo Vs la cantidad de días.

- $B = S^2 \times D$
- B = Puntuación Factor Bradford.
- S = Total de ausencias tomadas en un período de tiempo.
- D = Total de días tomados en la ausencia.

# Ejemplo de Cálculo Bradford

1. Empleado A tiene 1 ausencia de 4 días:

- $B = S^2 \times D$
- $B = 1^2 \times 4 = 4$

2. Empleado B tiene 2 ausencias:

La primera de 2 días.

La segunda de 5 días.

- $B = S^2 \times D$
- $B = 2^2 \times 7 = 28$

The Bradford Factor

$$S \times S \times D = B$$

$2 \times 2 \times 7 = 28$      A     B      $6 \times 6 \times 7 = 252$



# Tipos de Ausentismo



# Tipos de ausentismos

1. **Justificado:** el empleado avisa a la empresa que no asistirá al trabajo y da las razones.
2. **Injustificado:** el empleado no se presenta a laborar y no da aviso previo.
3. **Presencial:** es difícil de detectar. El empleado no realiza las actividades para las que fue contratado, sino, otras ajenas a la empresa o relacionadas con trabajo de sus compañeros.
4. **Emocional:** puede ser un colaborador desmotivado, con desgaste profesional, estrés o problemas personales.



# Ausentismos Justificados

1. Citas médicas.
2. Diligencia consular.
3. Diligencias de estudios.
4. Diligencia de trámite legal.
5. Enfermedad.
6. Infección por Covid.
7. Fallecimiento de Familiar.
8. Licencias de Ley.
9. Otros motivos programados justificados.



# Ausentismos No Justificados

1. Ausencias no preavisadas.
2. Impuntualidad en la hora de llegada.
3. Condiciones del empleado no aptas para laborar.



# Ausentismos considerados por Factor Bradford



1. Ausencias justificadas.
2. Ausencias no justificadas.
3. Impuntualidad en la hora de llegada establecida por la empresa.
4. Despacho del empleado que se presenta en condiciones no aptas para trabajar.

SPN



# Aspectos del Factor Bradford en la actualidad



# Aspectos Positivos

Este permite medir el impacto que el ausentismo está teniendo en tu organización. Agrega peso a las ausencias repetitivas y a corto plazo ya que son las de más impacto en la productividad. Cada empresa que utiliza el Factor Bradford tiene sus propios umbrales, para puntajes altos y bajos. Esto quiere decir que SPN Software muestra los valores, pero la empresa asigna el nivel de consecuencia.

Ejemplo de niveles de consecuencia:

1. 51 puntos = Advertencia verbal.
2. 201 puntos = Advertencia escrita.
3. 401 puntos = Advertencia con suspensión.
4. 601 puntos = Análisis de antecedentes y próxima acción.



# Aspectos Negativos

Una mala puntuación del Factor Bradford es una puntuación alta. Esencialmente, cuanto mayor sea el puntaje, peor será el registro de asistencia de un empleado. En algunos casos, una puntuación del Factor Bradford superior a 500 podría utilizarse como justificación para el despido. Los puntajes entre 200 y 500 indican problemas graves de ausentismo y pueden requerir abordar el problema.

SPN trae los resultados estándar que indica la universidad, pero la empresa es quien decide los umbrales para tomar las acciones.



# Factor Bradford en la actualidad

Algunas organizaciones han tenido éxito con el uso del Factor Bradford en su departamento de recursos humanos, integrando políticas para la disminución de las ausencias.

Entre las políticas implementadas están las siguientes:

1. Realizar una supervisión estratégica de las ausencias.
2. Implementar campaña de salud en los centros de trabajo.
3. Establece un sistema de recompensa.



# ¿Qué podemos lograr con SPN y el Factor Bradford?



SPN

PRODUCTION

EMPLOYEES

Sick leaves

# Integración Factor Bradford en SPN Software

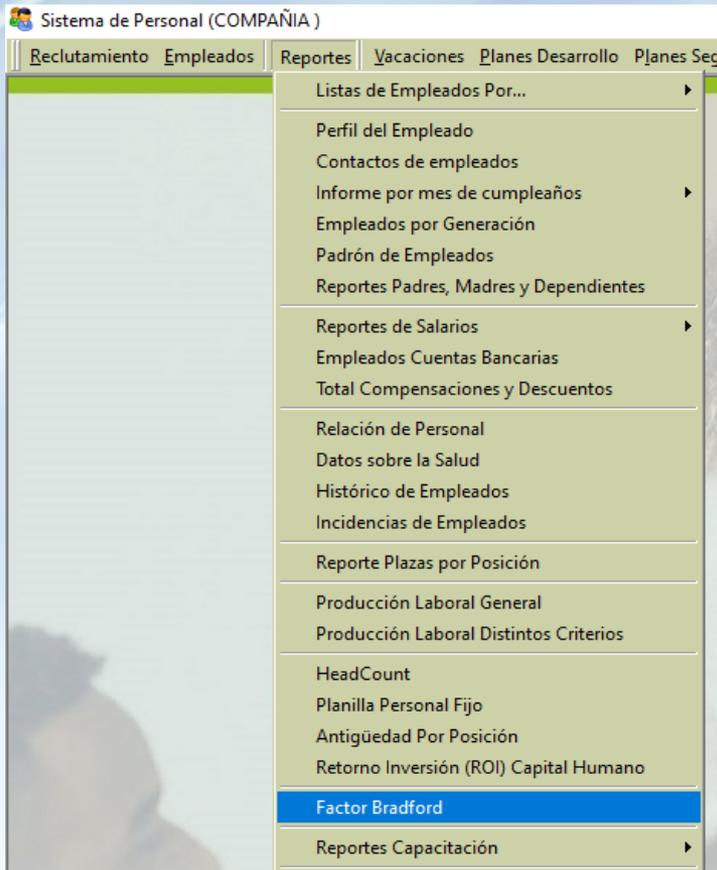


Tomando en cuenta lo descrito anteriormente de la metodología del Factor Bradford. Podemos considerar la integración del Software SPN para el cálculo de ausentismo por empleados en un período de tiempo determinado por la empresa.



# Integración Factor Bradford en SPN Software

## Reportes – Factor Bradford



En esta pantalla podemos ver un filtro para imprimir el reporte del Factor Bradford.

# Reporte Factor Bradford en SPN

## COMPañIA

### Relación De Ausentismos De Empleados

Fecha : 11/04/2022

Hora : 09:10:06 a. m.

Página : 1 / 1

Fecha Desde: 01/01/2015 Fecha Hasta: 31/12/2021

Código	Nombre	Tipo	Motivo	Observaciones	Desde	Hasta	Base Cálculo	Cant.	Disfrute	Horas Perdidas
9	JUANA PEREZ	Permiso	Ausencia sin Aviso	prueba	09/02/2017	10/02/2017	Días	2	N	16.00
9	JUANA PEREZ	Ausencia	Días Libres por Parada	erf	01/08/2019	03/08/2019	Días	3	S	20.00

Cantidad de empleados: 1  
 Total de horas perdidas: 36.00  
 Total de ausentismos: 2  
 Cantidad de días: 5.00  
 Factor Bradford: 20.00 

SPN

# Matriz de resultados

- Empleado tiene 2 ausencias de 4 días en un rango de fecha del 01/03/2024 al 31/05/2024.
  - $B = S^2 \times D$
  - $B = 2^2 \times 5 = 20$

		Absence Count																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	4	9	16	25	36	49	64	81	100	121	144	169	196	225	256	289	324	
1.5	2	6	14	24	38	54	74	96	122	150	182	216	254	294	338	384	434	486	
2	2	8	18	32	50	72	98	128	162	200	242	288	338	392	450	512	578	648	
2.5	3	10	23	40	63	90	123	160	203	250	303	360	423	490	563	640	723	810	
3	3	12	27	48	75	108	147	192	243	300	363	432	507	588	675	768	867	972	
3.5	4	14	32	56	88	126	172	224	284	350	424	504	592	688	788	896	1012	1134	
4	4	16	36	64	100	144	196	256	324	400	484	576	676	784	900	1024	1156	1296	
4.5	5	18	41	72	113	162	221	288	365	450	545	648	761	882	1013	1152	1301	1458	
5	5	20	45	80	125	180	245	320	405	500	605	720	845	980	1125	1280	1445	1620	
5.5	6	24	50	88	138	198	270	352	446	550	666	792	930	1078	1238	1408	1590	1782	
6	6	24	54	96	150	216	294	384	488	600	726	864	1014	1176	1350	1536	1734	1944	
6.5	7	26	59	104	163	234	319	416	527	650	787	936	1099	1274	1463	1664	1879	2100	
7	7	28	63	112	175	252	343	448	567	700	847	1008	1183	1372	1575	1792	2023	2268	
7.5	8	30	68	120	188	270	368	480	608	750	908	1080	1268	1470	1688	1920	2168	2430	
8	8	32	72	128	200	288	392	512	648	800	968	1152	1352	1568	1800	2048	2312	2592	
8.5	9	34	77	136	213	306	417	544	689	850	1029	1224	1437	1666	1913	2176	2457	2754	
9	9	36	81	144	225	324	441	576	729	900	1089	1296	1521	1764	2025	2304	2601	2916	
9.5	10	38	86	152	238	342	466	608	770	950	1150	1368	1606	1862	2138	2432	2746	3078	
10	10	40	90	160	250	360	490	640	810	1000	1210	1440	1690	1960	2250	2560	2890	3240	
10.5	11	42	95	168	263	378	515	672	851	1050	1271	1512	1775	2058	2363	2688	3035	3402	
11	11	44	99	176	275	396	539	704	891	1100	1331	1584	1859	2156	2475	2816	3179	3564	
11.5	12	46	104	184	288	414	564	736	932	1150	1392	1656	1944	2254	2588	2944	3324	3726	
12	12	48	108	192	300	432	588	768	972	1200	1452	1728	2028	2352	2700	3072	3468	3888	
12.5	13	50	113	200	313	450	613	800	1013	1250	1513	1800	2113	2450	2813	3200	3613	4050	
13	13	52	117	208	325	468	637	832	1053	1300	1573	1872	2197	2548	2925	3328	3757	4212	
13.5	14	54	122	216	338	486	662	864	1094	1350	1634	1944	2282	2648	3038	3456	3902	4374	
14	14	56	126	224	350	504	680	896	1134	1400	1694	2016	2366	2744	3150	3584	4046	4536	
14.5	15	58	131	232	363	522	711	928	1175	1450	1755	2088	2451	2842	3263	3712	4191	4698	
15	15	60	135	240	375	540	735	960	1215	1500	1815	2160	2535	2940	3375	3840	4335	4800	

# Factor Bradford desde Consulta de Empleados

## Empleados – Consulta Empleados



**Empleado** | Reportes | Vacaciones | Planes

- Datos Empleados
- Consulta Empleados**
- Documentos Empleados
- Administración Fotos de Empleados
- Dependientes
- Asignaciones
- Políticas de Crédito

**Consulta de Empleados**

Refrescar | Exportar Datos | Exportar Datos con Códigos | Datos Complementarios | Contratos | Imprimir Carnet

Generales | Organizacionales | Nominales | Otros Datos | Documentos | Consulta | Histórico | Evaluaciones

**Datos de Licencia de Conducir**

Número de Licencia:   
Categoría:   
Fecha de Vencimiento: 08/04/2022

**Observaciones**

Factor Bradford: 272.00

**Datos de Contactos en Caso de Emergencia**

Nombre Contacto:  | Teléfono Contacto:   
Dirección Contacto:  | Ciudad Contacto:   
Nombre Médico:  | Teléfono Médico:

**Otros Datos Relacionados con la Salud**

Reacciones Alérgicas:

¿Dependiente Insulina? NO | ¿Diabético? NO | Tipo de Sangre:   
¿Discapacitado? NO | ¿Donante Activo? NO

**Datos Complementarios**

Compañía Electricidad:   
No. Cuenta (NIC):   
Modalidad de Trabajo:  Presencial  Remoto  Mixto

Equipos a los que ha sido asignado:

Mensajes Individuales | Mostrar Bienes Asignados | Mostrar Incidencias

Estudio | Trabajo | Depend. | Habilidad | Permiso | Licencia | Ausencia | Premiac. | Disciplina | Graduación | Lesiones | Discapac.

Este resultado del Factor Bradford asume 12 meses para atrás, partiendo de la fecha del día en que se consulta.

De igual forma para en los resultados que se generan desde BI.

En un futuro se estará integrando el resultado del factor Bradford en el App de SPN Software.

# Formas de agregar el Factor Bradford en SPN



1. Leyendo la data nativa de SPN. Esto implica que se deben digitar todas las ausencias al SPN (Permisos, Licencias, Ausencias y Vacaciones).
2. Integrando de forma automática las ausencias no justificadas.



# Integración con el sistema de T&A

## Tardanzas y/o salidas tempranas



Mediante un sistema de T&A es posible detectar las tardanzas y salidas tempranas y esto constituye ausentismos.

Podemos definir qué al utilizar este sistema para hacer un análisis de impacto con el Factor Bradford, debemos tomar en cuenta lo siguiente:

1. Tipos de tardanzas.
2. Análisis de tiempo de llegada y salida de acuerdo con los parámetros.
3. Reportes y analíticos para la toma de decisiones.

# Conclusión

Los resultados son la base de las decisiones en una empresa, por lo que podemos concluir que, al integrar una metodología como es el Factor Bradford puede ser provechosa al momento de saber el impacto para la empresa mediante el ausentismo.





**MUCHAS GRACIAS**



**SPN**

# Puntuación del Factor de Bradford



SPN