

Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Dirección de Metodología y Producción Estadística



**ESPECIFICACIONES
PARA LA REVISIÓN DEL
LISTADO DE ANALISIS**

Junio 2002

	ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS	CÓDIGO: LE-MMM-ESP-01 VERSIÓN :01 Página 2 de 8 Fecha: 25-06-2002
ELABORÓ: Logística de Empresas	REVISÓ: Secretaria Técnica	APROBÓ : Director DIMPE

ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS

DESCRIPCION

El listado de archivo histórico es un informe cronológico de los datos de todas las variables de la Muestra Mensual Manufacturera, en donde se acumula los valores absolutos mes a mes, de las variables empleo, producción y ventas y los promedios de las variables sueldos, prestaciones, horas ordinarias, horas extras, remuneraciones, impuestos de producción y de ventas.

PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

Las variables de la Muestra Mensual Manufacturera se listan siguiendo un orden de acuerdo a los tipos de variables, listando en la primera parte todas las variables referentes al personal ocupado, seguidamente los promedios diarios de las horas ordinarias y las horas extras, luego los promedios de los sueldos de los empleados y obreros permanentes, las prestaciones promedio de los empleados y obreros permanentes, los promedios de las remuneraciones de los empleados y obreros temporales contratados directamente por el establecimiento, los promedios de las remuneraciones de los empleados y obreros temporales contratados a través de agencias, el valor de la producción, los impuestos de la producción, las ventas y los impuestos causados en las ventas.

Los valores que se presentan en el informe, están convertidos a periodos mensuales regulares, lo que quiere decir que están en el periodo de observación correspondientes de un mes los establecimientos que rinden los datos con los días calendario o cuando no es así, los datos están convertidos a treinta días, cuando el periodo de reporte es diferente.

La serie de datos en el reporte se listan a conveniencia del usuario y relaciona todos los meses que éste requiera para su análisis respecto a dos años, describiendo en la parte izquierda el año y el mes de referencia de la información.



ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS

CÓDIGO: LE-MMM-ESP-01

VERSIÓN :01

Página 3 de 8

Fecha: 25-06-2002

ANÁLISIS

Para hacer correctamente el análisis de los datos consignados en el Listado de Datos Históricos de la Muestra Mensual Manufacturera, es necesario que el analista con anterioridad lea el manual de diligenciamiento y el manual de crítica de la investigación o en caso contrario los tenga a la mano a la mano, ya que dentro del proceso de análisis de los datos en ciertos momentos es preciso tener en claro la definición de cada una de sus variables, porque aunque las definiciones son básicas puede darse a confusiones y los manuales presentan todos los conceptos básicos de la investigación y otros más complejos de tipo metodológico. También leer los manuales sirve para tener en cuenta que hay unos procesos anteriores que van desde la forma en que son reportados los datos por las fuentes informantes hasta la recolección, crítica y captura de la información que se hace en las oficinas de las Direcciones Territoriales antes de que los datos lleguen al DANE Central para ser analizados.

El análisis de los datos se hace de forma histórica, comparando los datos a nivel de variable mes a mes y tomando como referencia las tendencias de los años comparados, estacionalidad de los establecimientos de acuerdo a la actividad que desarrollan, correlacionando las variables independientes como son producción y ventas con las demás variables que son dependientes, hasta llegar a hacer hipótesis sobre la consistencia de los datos reportados, en los meses analizados y abarcando todas las variables de los establecimientos listados a nivel de dirección territorial, corrigiendo en los casos que sea necesario o justificando con las notas del reverso de los formularios o haciendo las consultas pertinentes a las oficinas de las Direcciones Territoriales o a las fuentes directamente cuando sea el caso.

EMPLEO

Esta variable en las seis categorías son en su orden de aparición del listado: Empleados permanentes, empleados temporales contratados directamente por la empresa, empleados temporales contratados a través de agencias, obreros permanentes, obreros temporales contratados directamente por la empresa y obreros temporales contratados a través de agencias. El empleo es dependiente de la evolución de la producción y las ventas, en donde se correlaciona la tendencia de la producción con los obreros en sus tres categorías y con las ventas para los empleados, también en sus tres categorías.



ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS

CÓDIGO: LE-MMM-ESP-01
VERSIÓN :01
Página 4 de 8
Fecha: 25-06-2002

EMPLEADOS Y OBREROS PERMANENTES

El personal permanente por tener esta categoría de contratación tiene características contractuales mas rígidas que hace que el personal no tenga niveles de rotación altos mes a mes, pero que si deben tener una tendencia relacionada con el comportamiento global del establecimiento.

La evolución del número de personas relacionadas en estas dos variables debe reflejar el estado real del establecimiento, es decir si estas dos variables tienen una tendencia positiva en un periodo de varios meses, comparados con un periodo igual del año inmediatamente anterior, quiere decir que la empresa esta creciendo y su dinámica general lo debe demostrar, especialmente la producción y las ventas, que deben ser mayores que el año inmediatamente anterior.

Si estas dos variables presentan tendencias negativas con respecto al periodo de varios meses, comparados con un periodo igual del año inmediatamente anterior, quiere decir que la empresa esta en una etapa de recesión y que algún factor interno o externo lo esta afectando, cosa que se debe reflejar en la producción y en las ventas, acentuando una tendencia negativa en estas dos ultimas, ya que las condiciones adversas que afrontan las empresas no afectan en el corto plazo a las personas contratadas de forma permanente, por que pueden ser problemas estructurales como remodelaciones de la planta física, cambio de la tecnología utilizada, nuevas estrategias de mercado, entre otros, que hacen que se prescindan del personal de forma gradual y en el mediano plazo.

EMPLEADOS Y OBREROS TEMPORALES CONTRATADOS DIRECTAMENTE

A diferencia de las categorías de personal permanente, este tipo de contratación es mas vulnerable a los cambios relacionados con las condiciones favorables o adversas que afrontan los establecimientos. De igual forma tienen tendencias mas irregulares acentuando crecimientos o depresiones en las diferentes épocas propias de su actividad, queriendo decir con esto que tienen estacionalidades marcadas, como son los periodos de fin de año en donde un mayor numero de contratos terminan y las personas son liquidadas hasta el próximo año que un nuevo ciclo productivo empiece, teniendo periodos muertos o de no contratación y paulatinas contrataciones de acuerdo a las necesidades y a la reacción de los mercados, que se enmarcan en las diferentes coyunturas económicas.

El comportamiento del número de personas relacionadas en estas dos variables reflejan el ciclo productivo del establecimiento, lo que hace que tenga unas variaciones positivas o negativas relacionadas directamente por las diferentes épocas productivas de la empresa. Las variaciones positivas de los obreros obedecen a las temporadas de mayores crecimientos en los niveles de producción y que para los siguientes meses debe influenciar un crecimiento en las ventas y el respectivo personal de administración y ventas. De forma retrospectiva este mismo análisis

	ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS	CÓDIGO: LE-MMM-ESP-01 VERSIÓN :01 Página 5 de 8 Fecha: 25-06-2002
---	--	--

significa que, incrementos en las ventas deben estar precedidos de cambios (que a veces suelen ser fuertes) en los niveles de producción y en el empleo correlacionado.

EMPLEADOS Y OBREROS TEMPORALES CONTRATADOS A TRAVÉS DE AGENCIAS

Los diferentes ciclos productivos de las empresas industriales generan demandas de mano de obra ocasional alta o baja, dependiendo de las diferentes épocas del año. Durante muchos años estas necesidades venían siendo cubiertas con turnos mas largos de trabajo del personal contratado lo que genera mayores costos para los industriales, pero que en los últimos años la gran mayoría de ellos han tratado de eliminar aprovechando las nuevas reglamentaciones de contratación, que les permite incorporar personal a través de agencias especializadas que se lo suministran con flexibilidad en la contratación y a menor costo, permitiéndoles reaccionar mas rápido a una mayor demanda en su mercado o a contracciones imprevistas del mercado, sin incurrir en costos adicionales elevados.

El comportamiento del número de personas relacionadas en estas dos variables reflejan el estado productivo del establecimiento mas acentuado, como situaciones de tipo coyuntural ajenas a factores económicos propios de la empresa a nivel interno, como son los de orden publico, huelgas, paro de transportes, cierre de vías, escasez de materias primas, calamidades, etc. Al igual que en el personal temporal contratado directamente las variaciones positivas o negativas deben analizarse bajo los mismos parámetros, pero a su vez identificando o captando esos momentos atípicos propiciados por esas coyunturas particulares que pueden estar afrontando en ese momento.

La evolución de las seis categorías de empleo anteriormente descritas en muchos de sus casos deben tener los comportamientos descritos respectivamente, de no ser así, se tiene que justificar el hecho con fenómenos tanto económicos como sociales y políticos que lo justifiquen, las cuales en su mayoría están explicados al reverso de los formularios de las empresas implicadas en el hecho. En el caso contrario, se debe consultar a las oficinas de las Direcciones Territoriales para que ellas lo investiguen mas afondo y se den las justificaciones del caso con las explicaciones necesaria para el análisis.

En los casos en que a pesar de que la empresa por intermedio de las Direcciones Territoriales justifiquen los datos y no le quede lo suficientemente claro al analista de la información, se puede recurrir a la fuente directamente comunicándose con la persona que diligencia el formulario o con otra persona que conozca aspectos que determinen la situación, tales como los jefes de producción, los gerentes de ventas o incluso el mismo gerente, personas que conocen el estado de la compañía y pueden determinar la veracidad de los datos o ratificar con razones mas pertinentes el comportamiento de los establecimientos. De ser preciso en casos extremos, se

	ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS	CÓDIGO: LE-MMM-ESP-01 VERSIÓN :01 Página 6 de 8 Fecha: 25-06-2002
---	--	--

puede consultar al equipo técnico las inquietudes, incluso si definitivamente no es claro el asunto programar visitas especiales a las empresas.

SUELDOS Y SALARIOS, REMUNERACIÓN Y HORAS

La variable sueldos y salarios hace relación exclusivamente al personal permanente, la remuneración al personal temporal y las horas al personal de producción, las cuales reflejan el mismo patrón de tendencia del empleo en general, lo que indica que también son dependientes directas de la producción y las ventas. A mayor nivel de ventas mayor es el ingreso por sueldos y salarios del personal de administración y ventas, al igual que las remuneraciones de los empleados temporales contratados directamente como los que son contratados por agencias de esta misma categoría. Un mayor nivel de producción refleja un mayor número de horas promedio laboradas diarias y en muchos de los casos un aumento de horas extras, lo que incurre en incrementos de los sueldos y salarios de los obreros y de las remuneraciones de los obreros temporales contratados directamente y contratados a través de agencias.

Los cambios mensuales de los niveles salariales y de las remuneraciones, en la mayoría de los casos obedecen a factores relacionados con la labor productiva como se dijo anteriormente, pero en una pequeña proporción no. Hay cambios que están asociados a lineamientos de tipo contable que van en contra de los objetivos de la investigación y en desacuerdo con los manuales de diligenciamiento y de crítica de la información, lo que en principio puede ser errores por mal diligenciamiento debido a desconocimiento del informante, lo cual hay que detectar y preguntar a las Direcciones Territoriales, recomendando retroalimentación al funcionario de la oficina de la dirección territorial y a la persona que rinde el informe.

En casos particulares las variaciones en las variables se presentan porque en la dinámica empresarial la rotación de personal por ascensos, despidos, cambios de la estructura administrativa o productiva, etc., hace que las personas que diligencian los formularios suministrando los datos, sean relevadas de sus cargos y con esto de sus obligaciones, teniendo que delegar esta actividad a otra persona que puede o no tener los elementos de juicio para hacerlo o que no cuenta con la destreza del informante anterior, por lo que hay que establecer como un nuevo factor de análisis la veracidad de los datos en todas las variables, ya que para un nuevo informante cuando no se tiene un conocimiento claro de lo que se solicita, priman sus conceptos relacionados generalmente con la contabilidad y la denominación del dato en la empresa.

El diligenciamiento de los formularios referente a sueldos y salarios, remuneraciones y horas, esta ligado directamente a la forma de llevar la contabilidad de las empresas y por eso hay que tener en cuenta conceptos contables básicos que como se dijo al principio están ampliamente explicados en los manuales de diligenciamiento y captura como son: causación, apropiación, horas extras, liquidaciones de vacaciones, liquidaciones de cesantías y liquidación de terminaciones de contratos,



ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS

CÓDIGO: LE-MMM-ESP-01

VERSIÓN :01

Página 7 de 8

Fecha: 25-06-2002

en donde estos últimos enfocados a la empresa pueden distorsionar los conceptos de la investigación, porque las prácticas contables en muchos casos no aplican, ya que los cambios bruscos en estas variables están ligados a estas practicas como por ejemplo, la causación de los salarios frente al pago real de los mismos, que puede incluir liquidaciones de cesantías o similares, en donde una mala aplicación del concepto metodológico de la investigación dentro del proceso de diligenciamiento, distorsiona el valor de la variable.

Otro aspecto mas subjetivo que a veces puede ser importante para determinar la veracidad de los datos y que se puede tener en cuenta para el análisis es la forma de llevar la contabilidad en las empresas, por que dependiendo si se hace en computadora, en libros, con software elemental o sofisticado o con algún otro método, este puede influir en el reporte y los niveles de error. Generalmente las empresas pequeñas llevan libros y hacen el reporte de forma manual incurriendo en errores mas frecuentemente, mientras los mas grandes aumentan el nivel de sofisticación de los procesos y la forma de realizar el reporte para el DANE, no queriendo decir con esto que no cometan errores sino que lo hacen menos frecuentemente.

PRESTACIONES SOCIALES

Esta variable es correlacionada exclusivamente con las categorías de personal permanente y representa las contraprestaciones recibidas por las personas contratadas por la empresa, tanto las de ley como las otorgadas por cuenta de la empresa o adquiridas mediante pactos colectivos u otros.

Las prestaciones sociales equivalen en la actualidad a un 51.4% aproximadamente, pero este rubro puede ser mayor o menor de acuerdo al nivel salarial de las personas que conforman la categoría. Si dentro de los obreros o empleados trabajan personas que por ocupar un cargo directivo o administrativo devenga salario integral, hace que el factor prestacional de las demás personas que se relacionan en esa categoría baje. En casos contrarios las prestaciones otorgadas por condiciones especiales como por ejemplo laborar en una zona selvática genera primas extralegales de calor, alimentos, transporte y otros, al igual que los pliegos de peticiones de los sindicatos dentro de las negociaciones otorgan otros beneficios adicionales como primas de antigüedad, de servicio y todos los que se puedan otorgar en esos casos.

El factor prestacional causado mes a mes debe ser constante con variaciones pequeñas en los meses de labores normales y con variaciones mas significativas en los periodos de vacaciones, acentuándose la variabilidad cuando son colectivas, ya que lo devengado es poco por no laborar todo el periodo, mientras que lo causado mensualmente es igual o similar a los meses anteriores.



ESPECIFICACIONES PARA LA REVISIÓN DEL LISTADO DE ANALISIS

CÓDIGO: LE-MMM-ESP-01

VERSIÓN :01

Página 8 de 8

Fecha: 25-06-2002

Cambios radicales en los factores prestacionales pueden ser por cambios estructurales en la empresas, como las reestructuraciones que cambian el régimen contractual de las personas contratadas, eliminando beneficios adicionales o incurriendo en otros nuevos, como son el cambio a la Ley 100, el acogerse a la Ley de salvamento empresarial 550, casos en los que disminuye las prestaciones sociales de los trabajadores, mientras que la ampliación de la capacidad instalada, genera contrataciones de personal con salarios integrales en muchos casos.

La dinámica de las prestaciones sociales es inelástica y solo debe cambiar en circunstancias particulares, se correlaciona con los periodos productivos normales que deben tener de igual forma niveles de producción y vetas estables, mientras que en los periodos de inactividad por vacaciones debe reflejarse disminuciones en la producción y en menor medida en las ventas, lo que implicaría incrementos en los factores prestacionales, de no tener esta correlación es necesario solicitar información que justifique esos cambios.

as prestaciones frente al aprovisionamiento de las mismas,

PRODUCCIÓN Y VENTAS

La producción y las ventas como se ha dicho anteriormente son dos variables de las mas importantes, que marcan el comportamiento de los establecimientos, puesto que estas variables refleja el estado real del mercado en el cual participan los productos manufacturados y por lo tanto rige las tendencias de las demás variables.

La producción y las ventas tienen condicionantes externos, propios de la coyuntura sectorial que deben ser tenidos en cuenta al entrar a analizarlas, ya que es importante conocer el punto de vista del industrial y sus observaciones frente a los resultados que esta obteniendo en su proceso productivo, sin dejar de lado la incidencia de otras variables que aunque no se solicitan, como los costos del industrial, normalmente explican las tendencias de la producción.

IMPUESTOS

Los impuestos dentro de la metodología de la investigación representan una variable de chequeo, que permite hacerle seguimiento a los otros rubros que forman parte del precio final de los productos manufacturados por el industrial y que demarcan el destino de los mismos; para consumo interno (nacional) o destinado a ser exportación. El nivel del impuesto dentro de un rango de cero a 16% de las ventas es el aceptable en casi todas las actividades industriales, pero en unas pocas como son: bebidas, tabaco, vehículos, petroquímicos entro otros, los impuestos indirectos toman una participación mayor, por que además de estar gravados con el IVA tienen impuestos al consumo, a la gasolina, Coldeportes, etc., mientras que otros al contrario no tiene ningún gravamen adicional por ser de la canasta familiar como son la leche, las carnes, huevos, etc.