

RECURSOS HUMANOS

PROPUESTAS DE NEGOCIO

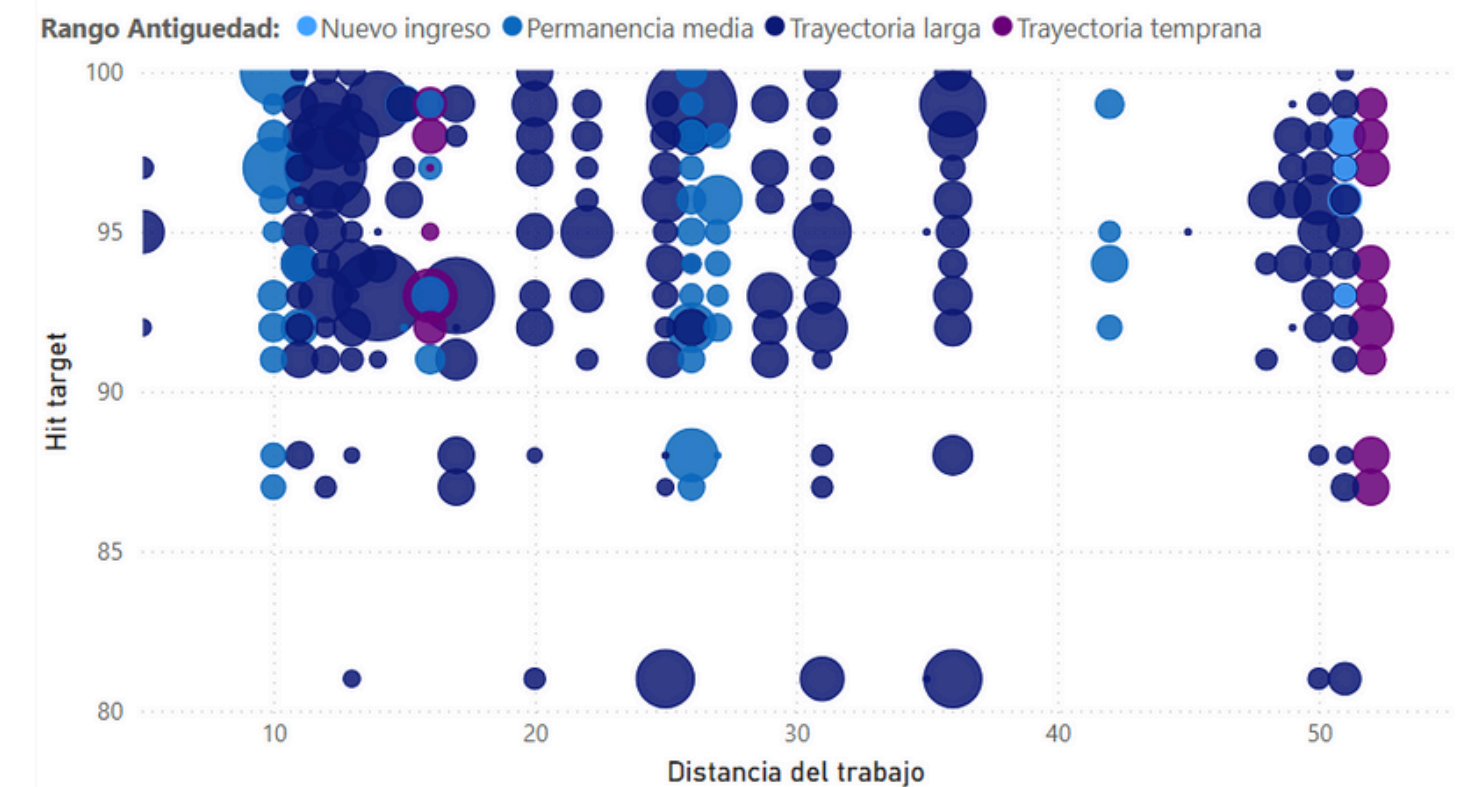
PERFIL Y DESEMPEÑO METODOLOGÍA

¿Qué características de los empleados están asociadas con un mejor desempeño laboral?

Cruzamos las variables de desempeño y caracteisticas del empleado para correlacionarlas

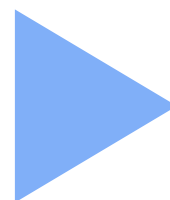


Etapa laboral y años en la empresa	Hit target	Horas ausentismo	Fallos Disciplinarios
<div> <div></div> Mantenimiento </div>	94,63	8,18	92
Permanencia media	97,25	6,00	4
Trayectoria larga	94,51	8,28	88
<div> <div></div> Establecimiento </div>	94,56	6,91	714
Nuevo ingreso	96,25	4,50	8
Trayectoria temprana	94,86	7,62	42
Permanencia media	94,80	5,10	227
Trayectoria larga	94,38	7,82	437
Total	94,57	7,05	806

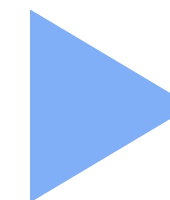




Mejor perfil:
Mantenimiento 45 a 65
años/ Permanencia media
(6 a 10 años en la
empresa)



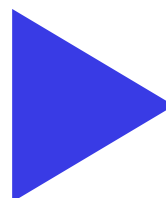
Alto desempeño (97,25%)



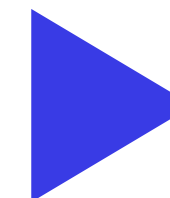
**bajo ausentismo y casi
sin fallos disciplinarios**



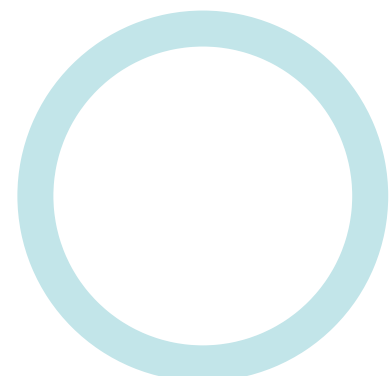
Peor perfil:
Establecimiento 25 a 44
años / Trayectoria larga
(más de 11 años en la
empresa)



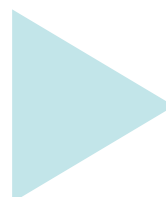
hit target más bajo (94.38%)



**Ausentismo de 7,82 h
fallos disciplinarios 437
40-50 km de distancia del
trabajo.**



Nuevo ingreso:
(0-2 años en la
empresa) edad 25 a
44 años



Buen rendimiento (96,35%)

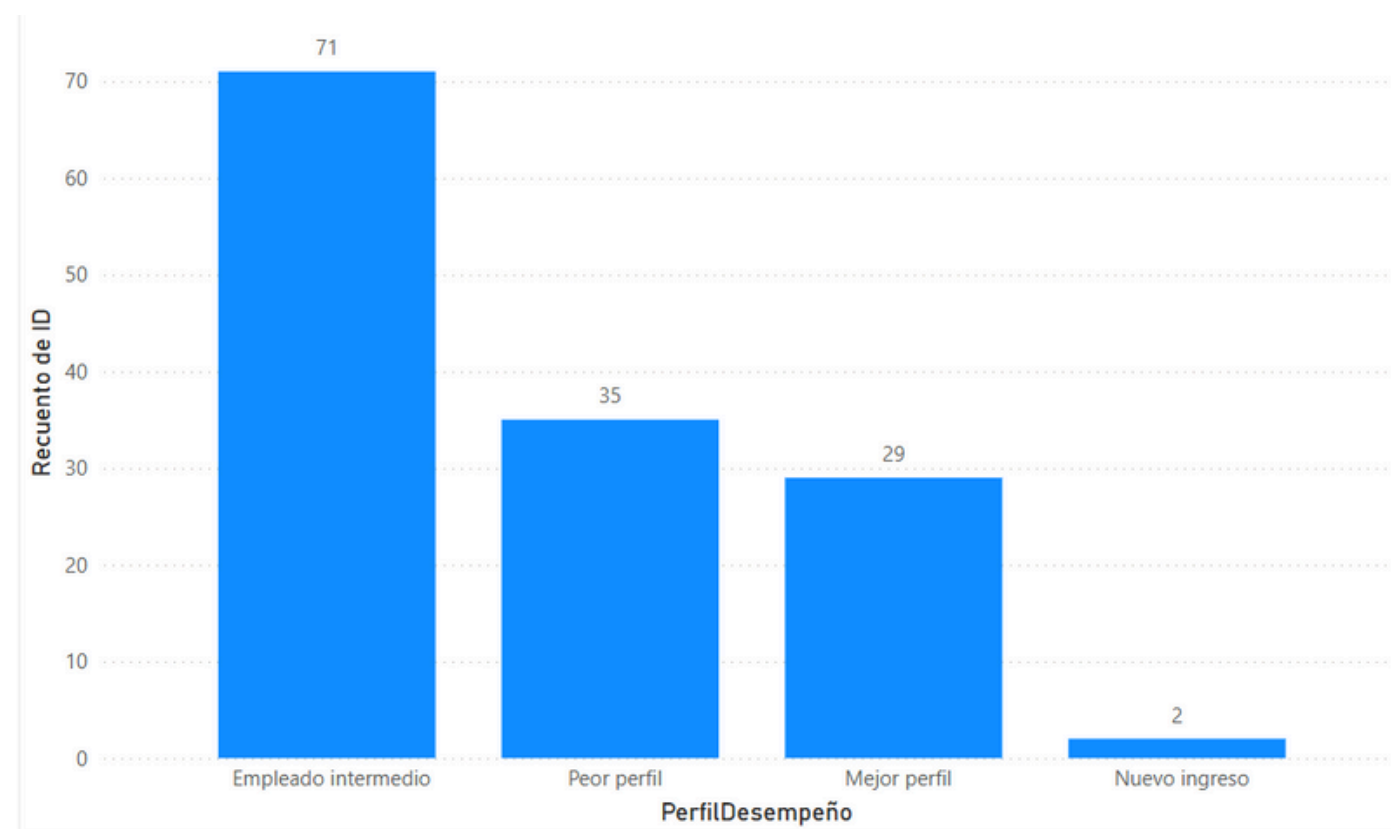


**pocas horas de
ausentismo 4h y pocos
fallos disciplinarios,
viven cerca del trabajo**

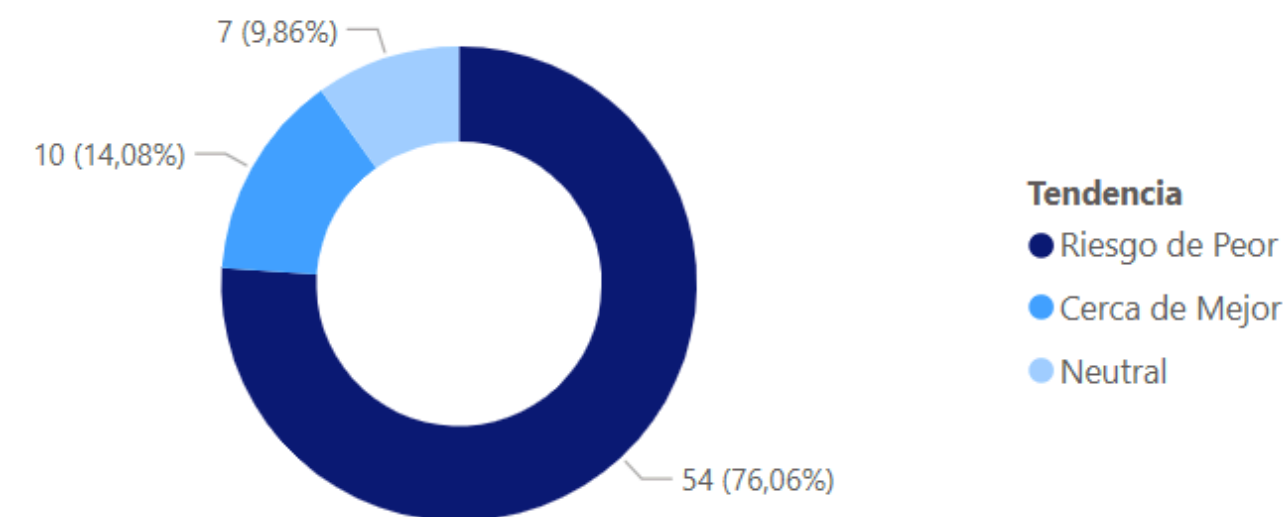
¿Cuántos empleados cumplen con cada perfil?

Total empleados 137

Empleado intermedio



Tendencia empleados



¿El nivel de educación influye en el rendimiento?

Relación entre nivel educativo y desempeño general de empleados

Nivel_Educativo	Promedio de Hit_target	Promedio de Absenteeism_hours	Recuento de Disciplinary_failure
Grado Universitario	95,25	5,32	87
Postgrado	98,60	5,80	5
Secundaria	94,35	7,35	665
Técnico/FP	95,92	6,24	49
Total	94,57	7,05	806

- ✗ Se observa una mayor concentración de fallos y ausentismo entre empleados con nivel Secundaria.
- ✓ Quienes tienen estudios de postgrado muestran el mejor desempeño global

Estrategias

Selección:

- Nivel educativo alto
- Cercanía al trabajo
- Planes de crecer en la empresa
- Periodo de prueba: tensiones organizacionales

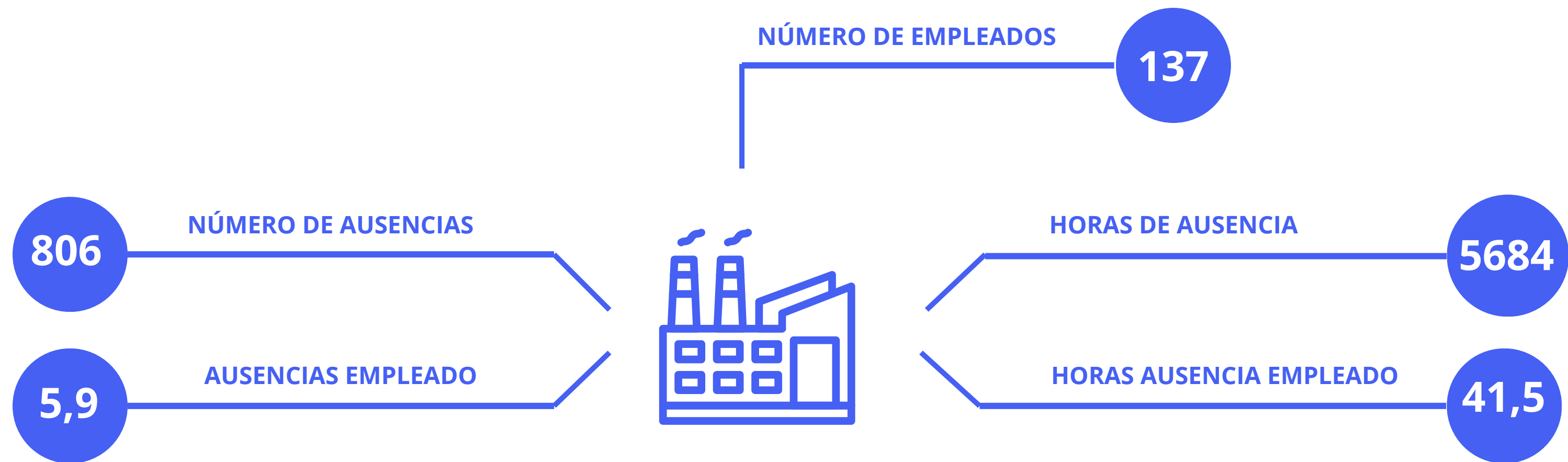
Retención:

- Planes de carrera
- Promoción interna
- Conciliación
- Incentivos y sanciones

Capacitación:

- Campus virtual actualizado

AUSENTISMO Y BIENESTAR ESTADÍSTICAS GENERALES



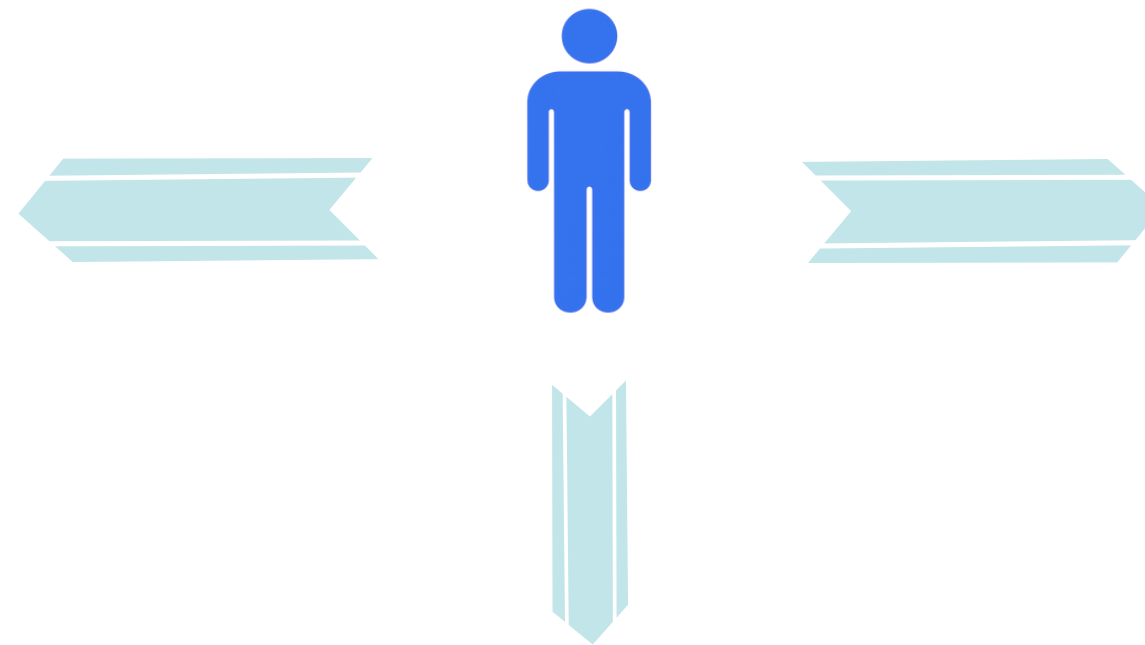
¿Qué variables personales y laborales están más asociadas a niveles elevados de absentismo?

TIPO	VARIABLE	GRUPO MÁS AFECTADO	MEDIA DE AUSENTISMO	Nº EMPLEADOS
 PERSONAL	EDAD	31–35 AÑOS	11,30 H	21
 PERSONAL	HIJOS	1 HIJO	10,83 H	44
 PERSONAL	EDUCACIÓN	NIVELL 1	7,35 H	112
 LABORAL	CARGA LABORAL	≥ 311	8,30 H	38
 LABORAL	ANTIGÜEDAD	12–16 AÑOS	7,12 H	53
 LABORAL	DISTANCIA CASA - TRABAJO	10–15 KM	9,44 H	31

PERFILES DE RIESGO

PERFIL 1 — ADULTOS CON SOBRECARGA DE RESPONSABILIDADES LABORALES Y PERSONALES

- EDAD: 31–35 AÑOS
- HIJOS: TIENE HIJOS (2)
- DISTANCIA AL TRABAJO: 10–15 KM
- ANTIGÜEDAD: 12–16 AÑOS
- CARGA DE TRABAJO: ALTA (≥ 311)
- EDUCACIÓN: NIVEL BAJO (1)



PERFIL 2 — JÓVENES CON ALTA EXIGENCIA Y POSIBLE DESMOTIVACIÓN

- EDAD: 25–30 AÑOS
- HIJOS: NO TIENE HIJOS
- DISTANCIA: 21–25 KM
- ANTIGÜEDAD: 6–11 AÑOS
- CARGA DE TRABAJO: MEDIA-BAJA (231–250)
- EDUCACIÓN: MEDIA (2)

PERFIL 3 — ADULTOS CON FATIGA ACUMULADA, FALTA DE PROYECCIÓN PROFESIONAL

- EDAD: 36–40 AÑOS
- HIJOS: TIENE HIJOS
- DISTANCIA: 26–30 KM
- ANTIGÜEDAD: 17–21 AÑOS
- CARGA DE TRABAJO: MEDIA (271–290)
- EDUCACIÓN: NIVEL BAJO (2)

PROPUESTAS DE NEGOCIO

¿Cómo podríamos ajustar nuestras políticas internas para abordar proactivamente estos perfiles de riesgo y reducir las ausencias y cómo podemos utilizar esta información para diseñar estrategias de selección, capacitación y retención más efectivas?

FLEXIBILIDAD HORARIA Y TELETRABAJO PARCIAL

- Conciliación familiar
- Revisión de carga laboral y distribuir tareas

***Esto puede ganarse a través de incentivos para motivar a ser un mejor perfil.**

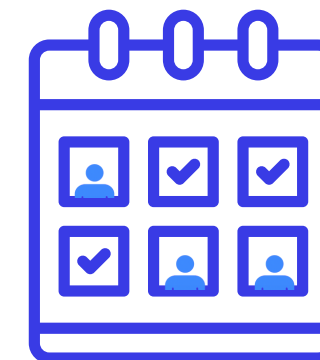
FORMACIÓN PERSONALIZADA Y DESAROLLO

- Formación continua en áreas tecnológicas
- Acceso a nuevos retos profesionales

***Campus virtual llamativo para dar ofertas de valor y promover la retención y evitar el estancamiento**

PROMOCIÓN INTERNA

- Detectar talento oculto
 - Acceso preferente a vacantes internas
- ***Previo a la promoción interna recomendamos que los nuevos ingresos cumplan con ciertas características.**



KPIs

MEDICAL CONSULTATION

MOTIVO MODAL

TASA MENSUAL ABSENTISMO

JULIO

MES PICO

KPIs

0,35

INDICE DE EFICIENCIA RELATIVA

Month	Absenteeism_hours	Absenteeism_rate
July	856	6,20
March	796	5,80
April	545	4,00
November	520	3,80
May	499	3,60
June	472	3,40
December	437	3,20
October	351	2,60
September	343	2,50
August	322	2,40
February	303	2,20
January	240	1,80