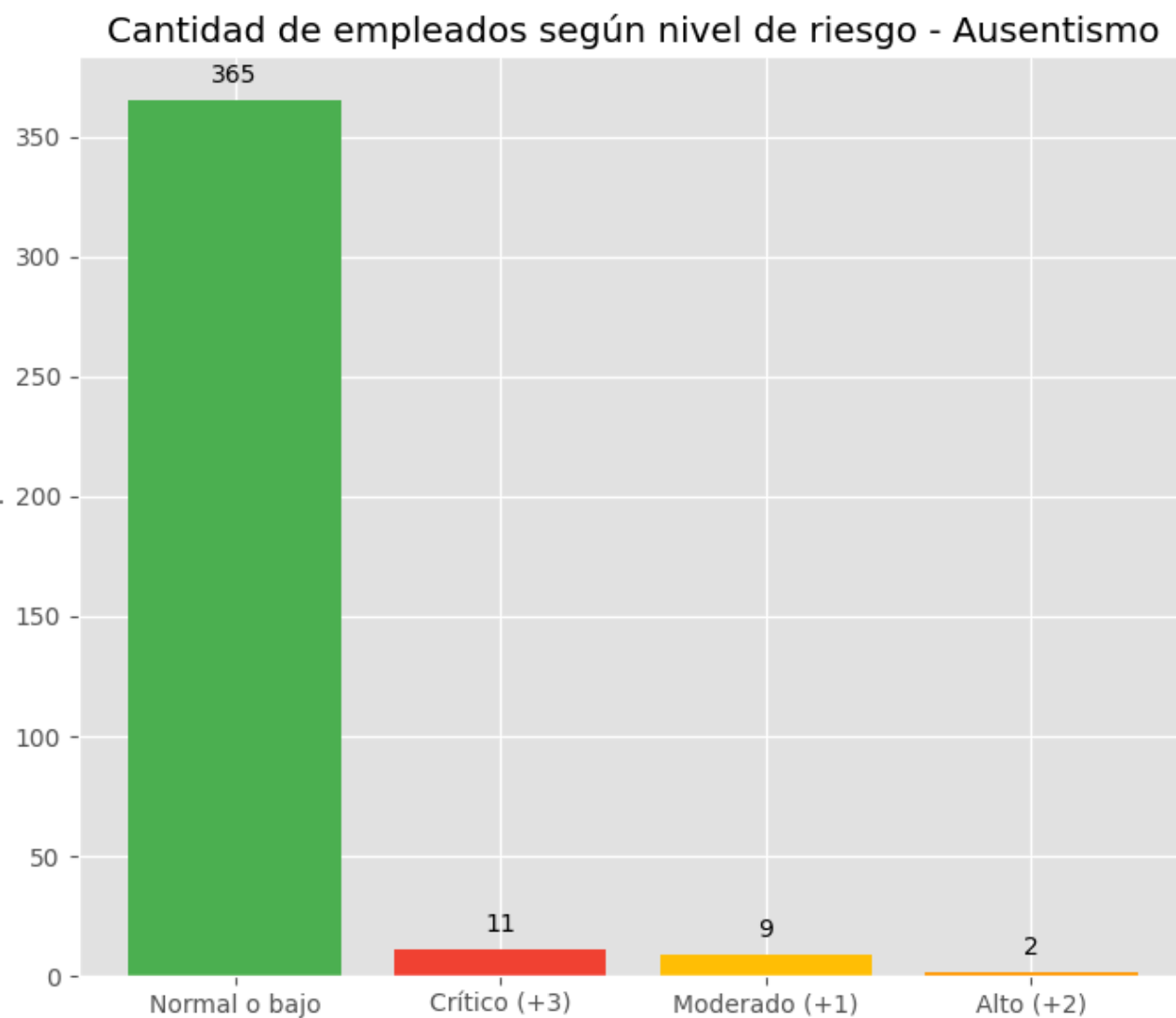


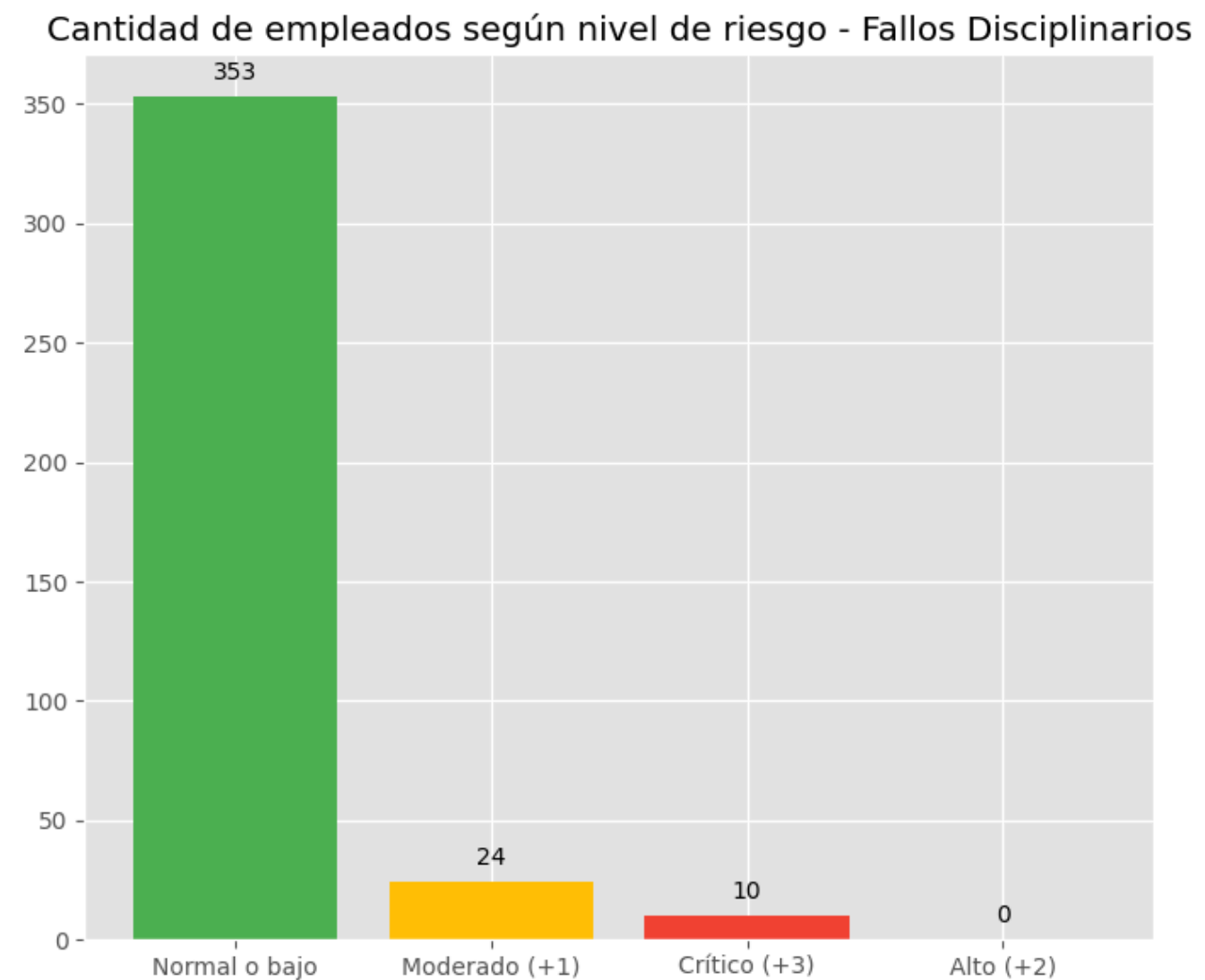
RECURSOS HUMANOS

PROPUESTAS DE NEGOCIO

¿Cuántos empleados se encuentran en niveles elevados de ausentismo o fallos disciplinarios?



Horas de ausentismo
 $\mu = 19.81$
 $\sigma = 59.73$

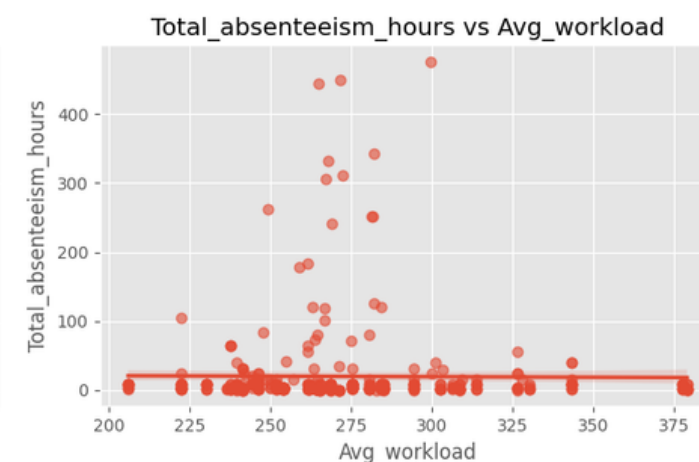
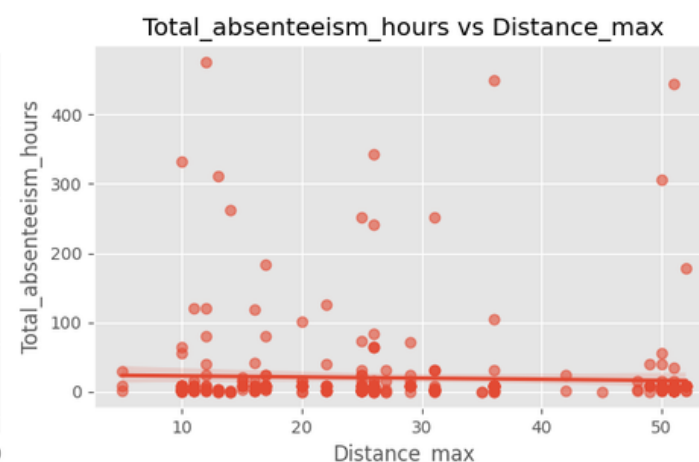
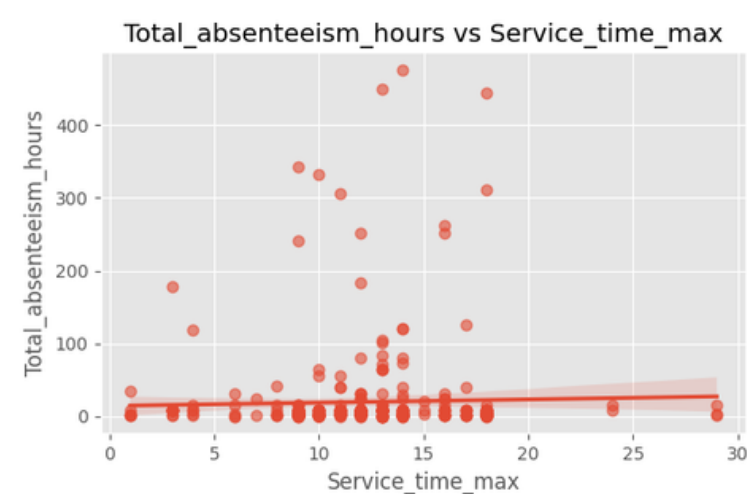


Fallos disciplinarios
 $\mu = 0.14$
 $\sigma = 0.56$

PERFIL Y DESEMPEÑO

ANÁLISIS, VARIABLES Y METODOLOGÍA

¿Influyen la antigüedad, la carga laboral diaria o la distancia al lugar de trabajo en el rendimiento de nuestros colaboradores?

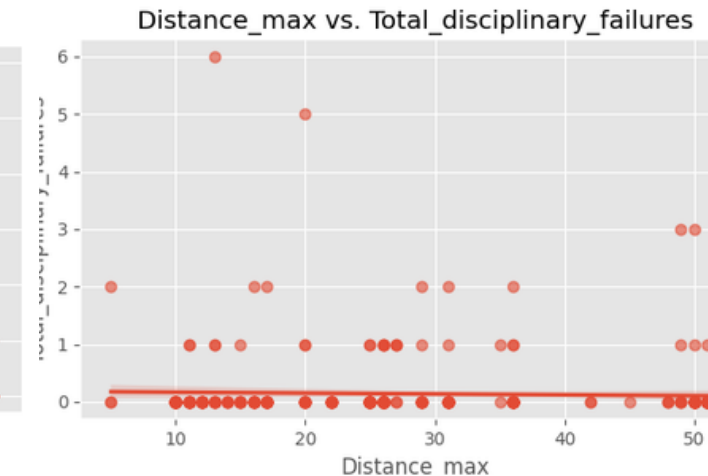
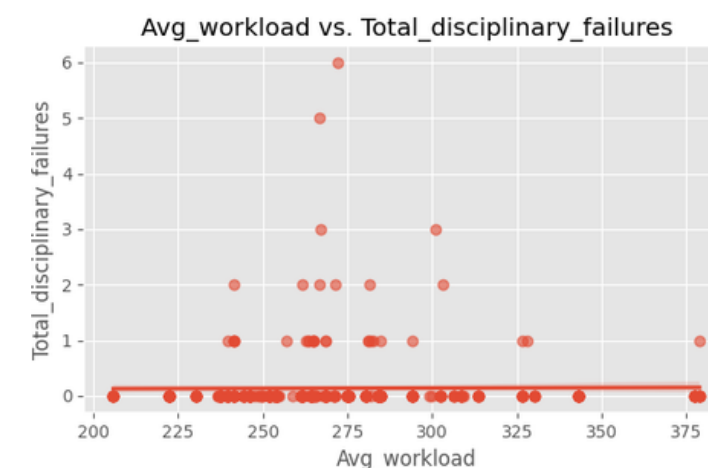
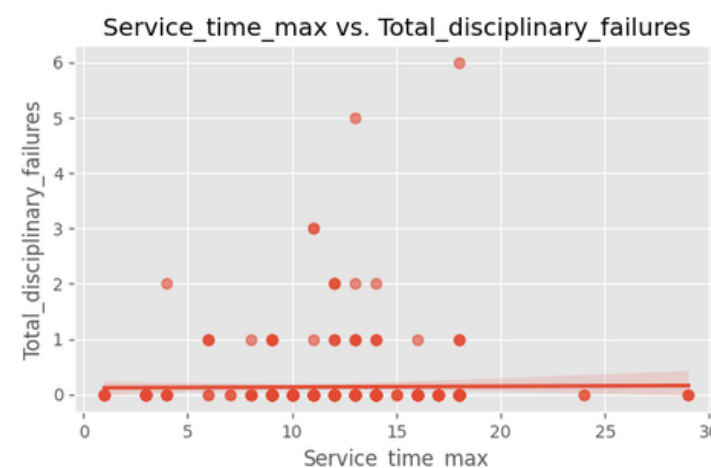


¿Por qué son planas las líneas?

La línea horizontal indica que las horas de ausentismo no aumentan ni disminuyen de forma clara a medida que cambia la antigüedad, carga laboral o distancia al lugar de trabajo.

¿Por qué hay tantos puntos en la parte baja del gráfico?

La mayoría de los empleados no presenta fallos disciplinarios, lo que genera una gran concentración de puntos en la parte baja del gráfico.



PERFIL Y DESEMPEÑO

PROPUESTAS DE NEGOCIO: INVESTIGACIÓN

Conclusiones Generales



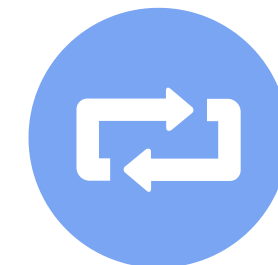
Las variables que se utilizaron no permiten explicar ni anticipar con claridad el desempeño de los empleados.

Recomendación estratégica



Recolectar datos con instrumentos validados que midan variables relevantes que:

- Estén teóricamente relacionadas con desempeño laboral.
- Puedan ser trabajadas y modificadas mediante intervenciones.



Con estos nuevos datos:

- Sería posible identificar factores que influyan en el desempeño.
- Se podrían diseñar intervenciones específicas (rediseño del trabajo, mejoras en el liderazgo, fortalecer la percepción de competencia del equipo).

¿Qué recomendamos medir?

Dimensión	¿Por qué?	¿Se puede modificar?	Instrumento sugerido
Clima organizacional	Afecta motivación y retención		Gallup Q12, encuestas internas
Satisfacción laboral	Relacionada con compromiso y desempeño		Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
Autoeficacia / percepción de competencia	Mejora resiliencia y rendimiento		Escalas de Autoeficacia General de Schwarzer
Diseño del trabajo	Tareas claras y motivantes previenen fallos		Work Design Questionnaire (WDQ)
Estilo de liderazgo percibido	Impacta en la cohesión del equipo y el rendimiento.		MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)

Tipo de Riesgo	Acciones preventivas	¿Proceden sanciones?	Posibles sanciones (según convenio)
Riesgo crítico en ausentismo	<ul style="list-style-type: none">Facilitar acceso a consultas médicas programadas mediante convenio con mutua.	✗ No. Ausencias justificadas no sancionables.	✗ No aplica sanción si hay justificación médica o legal.
Riesgo moderado en ausentismo		✗ No. Solo medidas de soporte.	✗ No aplica sanción si hay justificación documentada.
Riesgo crítico en disciplina	<ul style="list-style-type: none">Mentoría disciplinaria previa a sanciónRevisión de tareas (prevenir sobrecarga laboral)	✓ Sí. Por conductas reiteradas o faltas injustificadas.	<ul style="list-style-type: none">Amonestación escritaSuspensión de empleo y sueldo (1-30 días)Despido (faltas muy graves)
Riesgo moderado en disciplina		⚠ Posible sanción si hay repetición.	<ul style="list-style-type: none">Amonestación verbal o escritaSuspensión leve (1-3 días)



Enfoque preventivo prioritario:
Se favorecen medidas como incentivos o mentoría antes que sanciones.



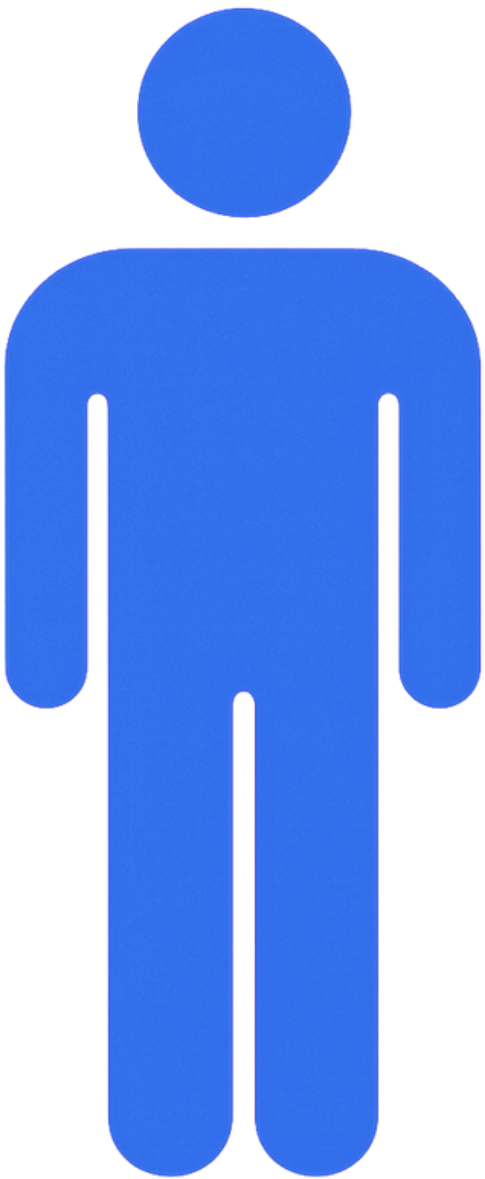
Intervenciones proporcionales al nivel de riesgo:
Se ajustan según la gravedad y recurrencia, respetando el convenio laboral.

AUSENTISMO Y BIENESTAR ESTADÍSTICAS GENERALES

EMPLEADOS 387 AUSENCIAS 7666

¿Cómo influyen factores como el consumo social de alcohol o tabaco y los antecedentes disciplinarios en los niveles de absentismo?

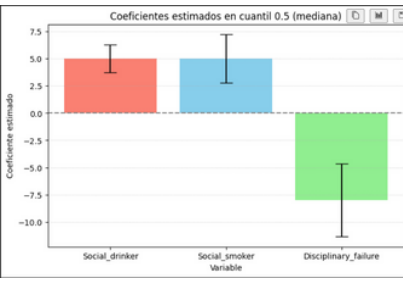
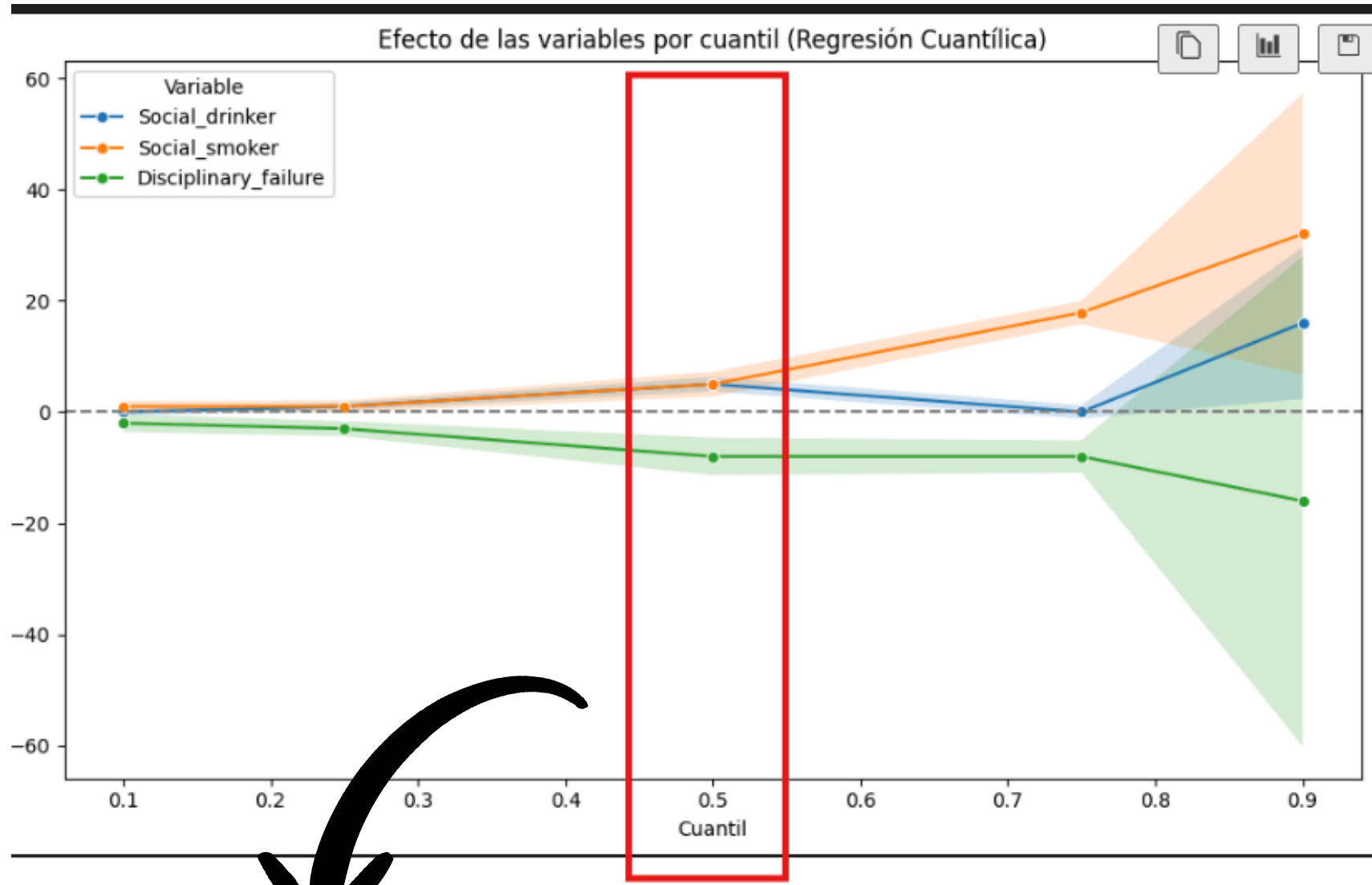
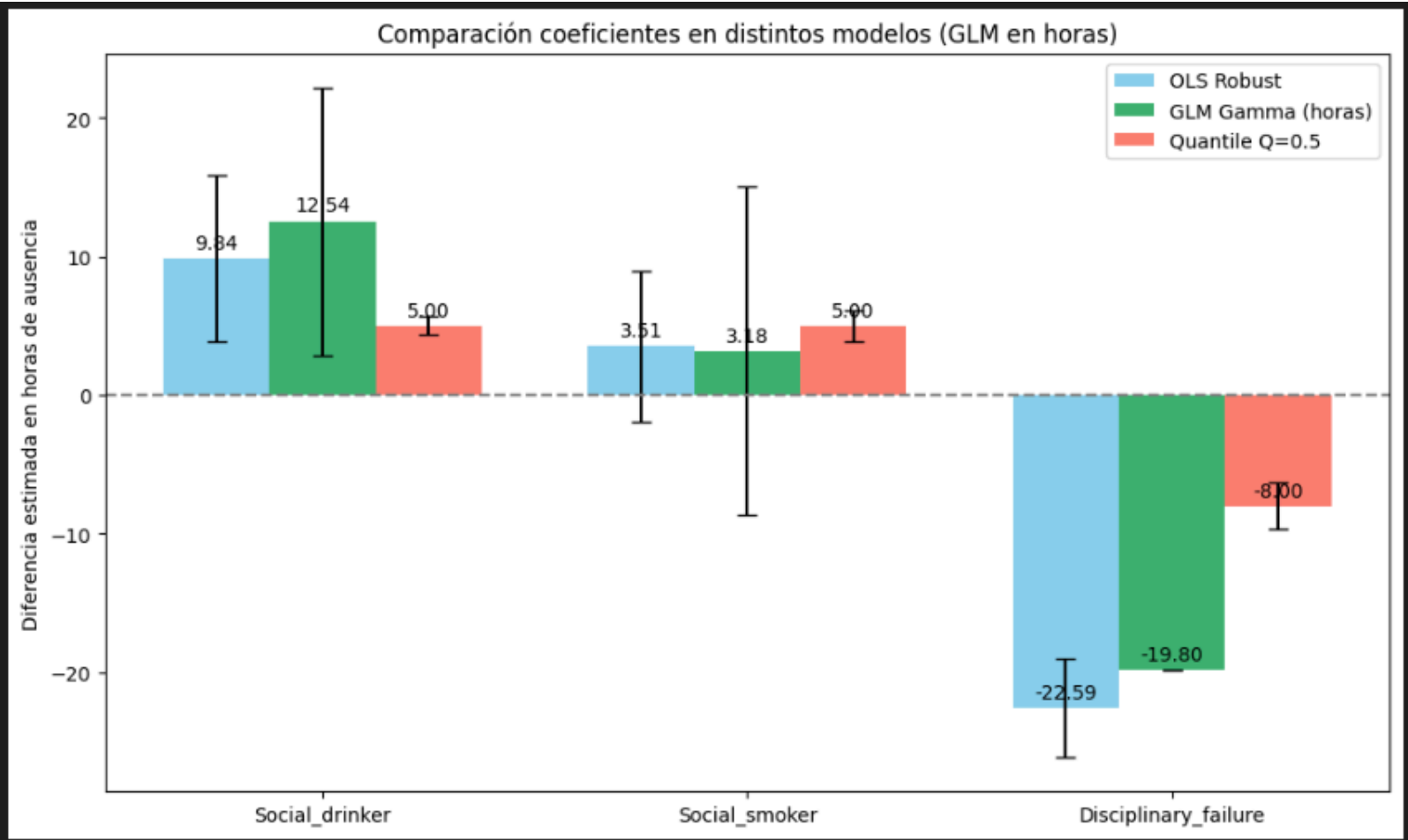
	No Fumador	Fumador
Num Empleados	351	36
% Total Empleados	91%	9%
Horas Ausencia	6949	717
Promedio Horas Ausencia	19,80	19,92
Sanciones disciplinarias	26	8



	No Bebedor	Bebedor
Num Empleados	180	207
% Total Empleados	47%	54%
Horas Ausencia	2681	4985
Promedio Horas Ausencia	14,89	24,08
Sanciones disciplinarias	13	21

AUSENTISMO Y BIENESTAR ANALISIS DE VARIABLES

VARIABLE	DIFERENCIA	SIGNIFICATIVA	MAGNITUD DEL EFECTO	CORRELACIÓN
<u>Social_drinker</u>	SI	SI	MODERADO	POSITIVA MODERADA
<u>Social_smoker</u>	SI	SI	MODERADO	POSITIVA MODERADA
<u>Disciplinary_failure</u>	X	X	X	X



AUSENTISMO Y BIENESTAR PROPUESTAS DE NEGOCIO

"Cómo podríamos diseñar acciones preventivas y culturales para promover un entorno laboral más saludable y minimizar el impacto del absentismo?"

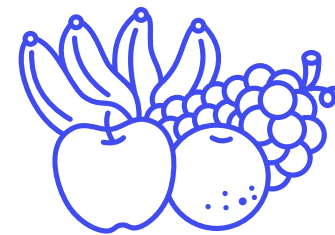
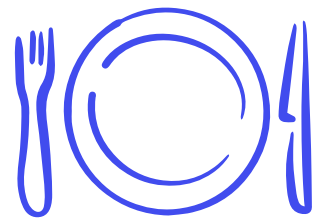
1) Campaña "Empresa libre de humo y alcohol"

- **Talleres** de sensibilización sobre el impacto del tabaco y el alcohol en la salud y consejos para reducir su consumo con nutricionistas y psicólogos expertos. Sesiones programadas **cada 6 meses**.
- **Espacios libres de humo** en la empresa.



2) Programas de bienestar y nutrición

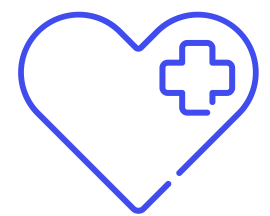
- Introducción de **menus saludables** en la cafetería de la empresa y oferta de fruta gratuita **cada 2 semanas en la oficina**.
- **Talleres** de alimentación y hábitos saludables.



"FOMENTAR EL BIENESTAR ES INVERTIR EN EL TALENTO"

3) Apoyo psicológico y actividades deportivas

- Organización de **actividades deportivas trimestrales** (reto de pasos diarios, torneos, etc) para fomentar un estilo de vida saludable.
- Convenios con **coaches laborales** para sesiones individuales y seguimiento de empleados que tengan mas ausentismo relacionado con tabaco o alcohol.



KPIs

KPI	Semana pasada	Semana actual	Observaciones
Mes con más ausencias	Julio	Marzo	Cambió el mes pico de ausencias
Motivo modal de ausencia	Consulta médica ➡	Consulta médica ➡	Se repite el mismo motivo
Índice de eficiencia relativa	0,35 ⬆	0,3472 ⬇	Prácticamente igual, sin cambios relevantes
Tasa más alta de absentismo	Julio (6,20 horas) ⬆	Marzo (3,03 horas) ⬇	Bajó la tasa más alta respecto a la semana anterior
Tasa promedio de absentismo	~3,50 horas	~1,80 horas	Disminución general en las tasas mensuales
Meses más críticos (top 3)	Marzo, Abril, Julio	Marzo, Julio, Noviembre	Coinciden parcialmente, se mantienen patrones relevantes

Reflexiones finales

En comparación con la semana pasada, se observa una disminución general en las tasas de absentismo y un cambio en el mes con mayor carga de ausencias (de julio a marzo).

El motivo de ausencia más frecuente se mantiene constante, y la eficiencia relativa no presenta variaciones relevantes. Se conservan algunos patrones en los meses más críticos.