

LPQ| HR - Machine Learning



“Le Pain Quotidien significa el pan de cada día. Y para nosotros, eso significa todo. Es mucho más que mero sustento; Es un modo de vida. A medida que nuestros panes salen de los hornos, cálidos y fragantes, los amigos se reúnen alrededor de nuestras mesas comunales para compartir la tradicional tradición de romper el pan.”

Situación actual: Los índices de rotación no volvieron a los valores pre pandemia.

La gastronomía en su totalidad quedó muy golpeada, muchos trabajadores decidieron cambiar de rubro.

Actualmente tenemos muchas nuevas oportunidades de negocio lo que genera una gran cantidad de vacantes. Estas, a pesar del esfuerzo de nuestros reclutadores, no logramos cubrir debido a la gran rotación de personal (ver “Bajas vs Efectivización - Evolución” del dashboard adjunto).

Detectamos que la gran mayoría de los egresos corresponden a trabajadores que no superan el periodo de prueba (primeros 3 meses). Esto ya sea por decisión de la empresa o por renuncia del trabajador.

Se precisa generar una herramienta para mejorar el proceso de selección de personal.

Solución: Modelo de Machine Learning.

Se sugiere la creación de un modelo capaz de predecir si un nuevo candidato superará o no el periodo de prueba. Esta herramienta se suma al análisis del reclutador al momento de la selección de personal, se trata de un complemento.

La herramienta será utilizada sólo para la selección de personal de posiciones con más rotación: equipo de Salón y equipo de Cocina, ambos de sucursales.

Desde RRHH nos proveen de un Archivo Nómina con los datos de todos los trabajadores en cuestión y se inició un relevamiento de *Cualidades LPQ*.

Funcionamiento: Utilización luego de entrevista de candidato.

El reclutador deberá completar un archivo Excel con los datos del trabajador y sus *Cualidades LPQ* (siendo lo más objetivo posible).

Los datos serán probados en el Modelo arrojando un resultado que será utilizado como soporte para la toma de decisión.

En caso de que el candidato ingrese a la compañía, sus datos pasarán a ser parte de la base de datos.

Se realizará un relevamiento de datos del personal activo cada 3 meses.

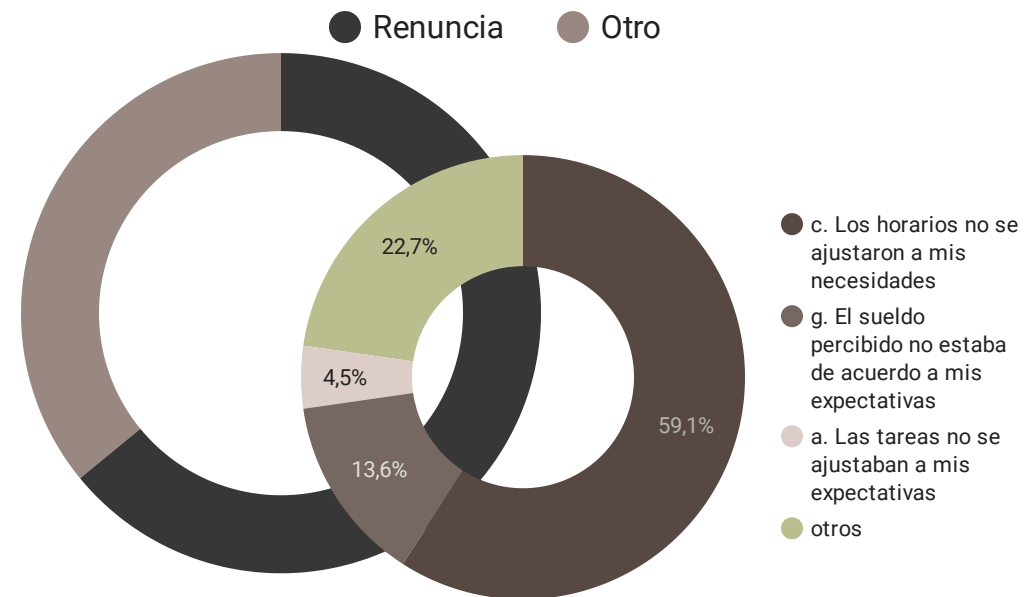
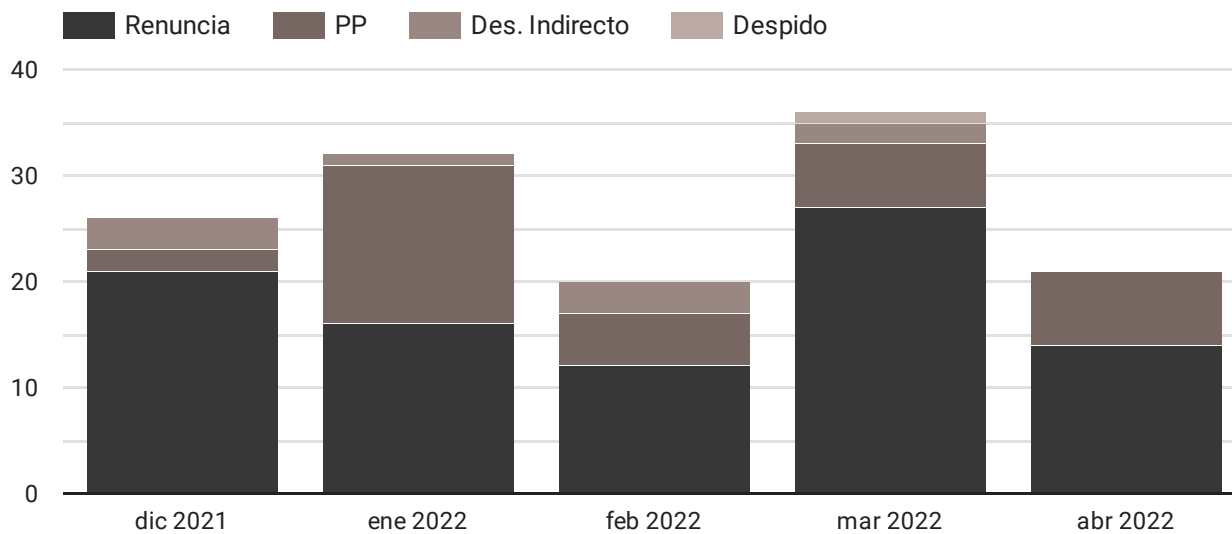
Cualidades LPQ

Los reclutadores cuentan con una guía basada en 10 cualidades que debe tener un trabajador de LPQ.

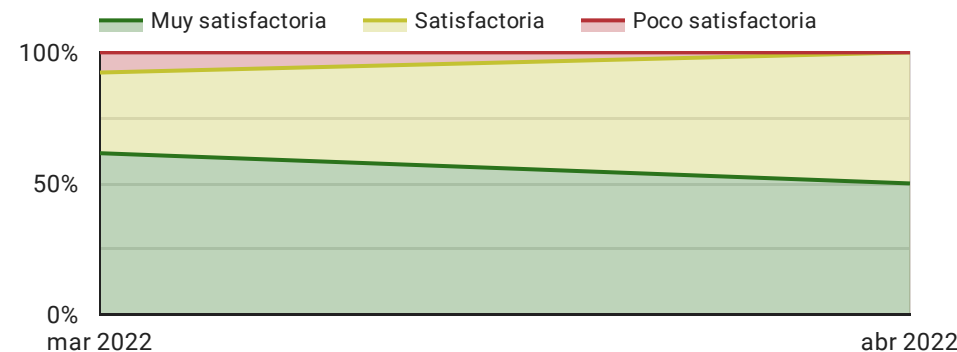
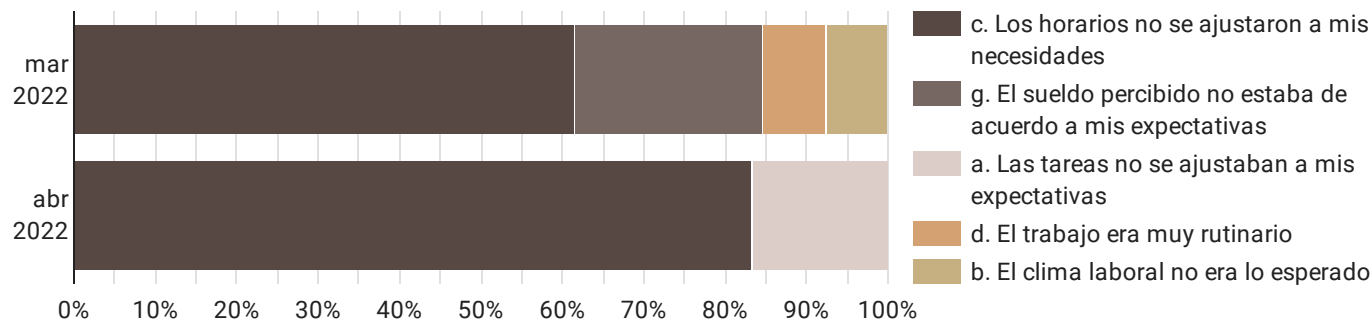
Procedo a detallar las cualidades no así como pueden mostrarse durante el proceso de la entrevista porque no es de interés para el presente trabajo.

Ambición	Tiene metas a futuro, muestra determinación y fuerte deseo por tener éxito.
Expresivo	Es capaz de expresar pensamientos con claridad. Elige las palabras apropiadas para las distintas situaciones.
Enérgico	Parece dinámico cuando habla y se mueve. Mantiene un nivel de rendimiento constante a lo largo de la charla.
Flexible	Está bien predispuesto a los cambios a último minuto, listo para ayudar en tareas que no son parte de su rutina normal.
Humilde	Pone los intereses del equipo y de la compañía por encima de los propios, le es natural colaborar, no busca atención o crédito por lo realizado, puede admitir cuando algo le costó.
Positivo	Ve los problemas como solucionables, encuentra soluciones creativas, anima al equipo, hace lo necesario para dejar el trabajo terminado, tiene una actitud optimista.
Presentable	Aspecto físico cuidado. Muestra buenos modales.
Sociable	Empático y respetuoso. Se comunica apropiadamente y nota los detalles. Acoge con satisfacción la interacción, sonríe fácilmente y quiere complacer y destacarse. Trabaja para no decepcionar a los demás.

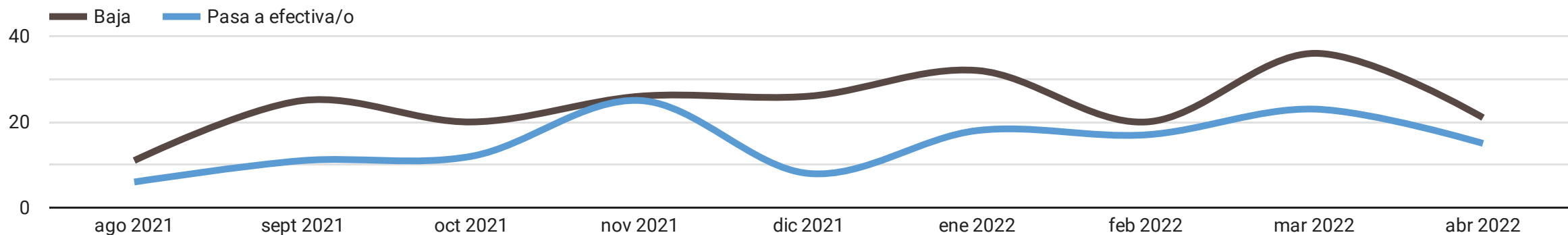
Informe de Rotación



Entrevista de salida - Evolución



Bajas vs Efectivización - Evolución





Informe de Rotación

