



# Análisis de Recursos Humanos



**Perfil de Empleados, desempeño y Absentismo Laboral**  
26 de Junio -07 de Julio

# Agenda:

1. Preguntas de negocio

2. Los KPIs



# Preguntas de negocio

## **Analista de Perfil y Desempeño Profesional: Mailin Adriana Villan Villan**

- ¿Influyen la antigüedad, la carga laboral diaria o la distancia hasta el lugar de trabajo en el rendimiento de nuestros colaboradores? ¿Podemos identificar perfiles con mayor riesgo de bajo rendimiento y hacer ajustes en la organización para potenciar los resultados?

## **Analistas de Absentismo y Bienestar Laboral: Santi Pujol y Marina Torba**

- ¿Cómo influyen factores como el consumo social de alcohol o tabaco y los antecedentes disciplinarios en los niveles de absentismo, y cómo podríamos diseñar acciones preventivas y culturales para promover un entorno laboral más saludable y minimizar el impacto del absentismo?

# Introducción y objetivo

¿Realmente sabemos qué condiciones afectan el desempeño diario de nuestros equipos?

## Preguntas de negocio

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

¿Podemos identificar perfiles con mayor riesgo de bajo rendimiento y hacer ajustes en la organización para potenciar los resultados?

## ¿Por qué importa al negocio?

Permite tomar decisiones basadas en datos para optimizar la **productividad**, **prevenir el desgaste** del talento y **asignar recursos** de forma más **eficiente**.

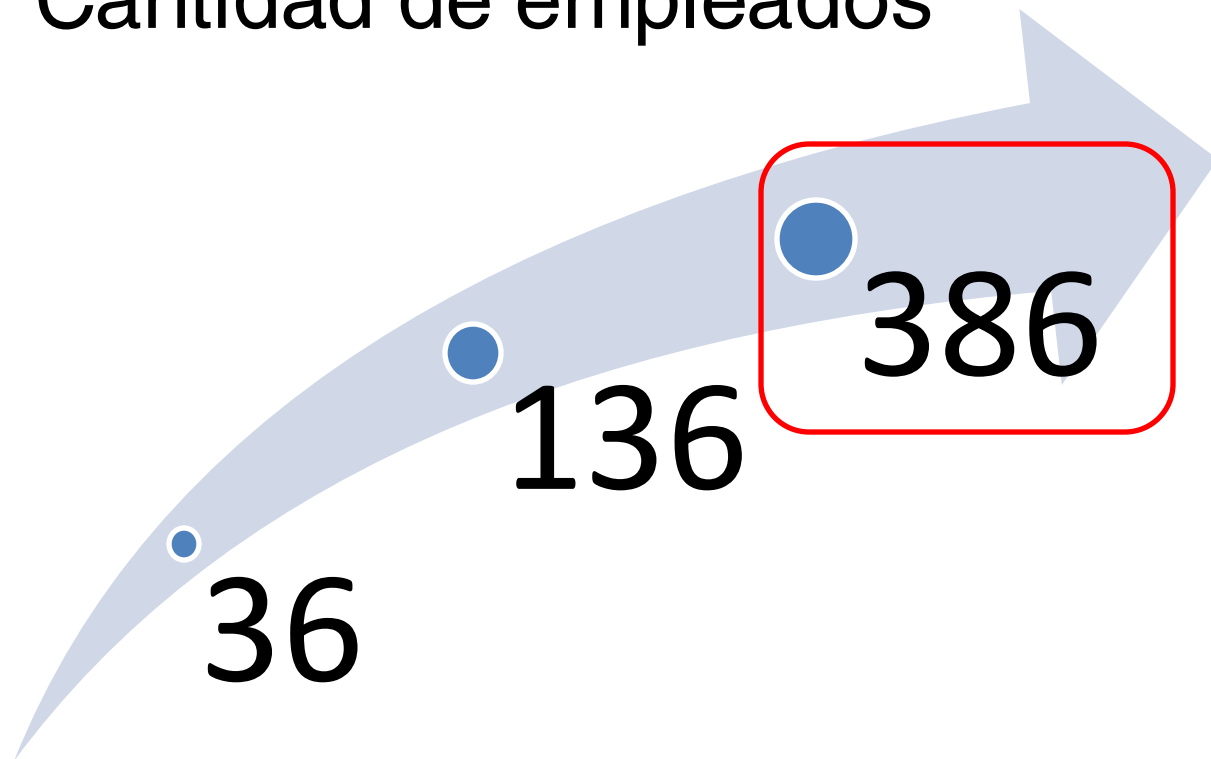
Permite **anticiparse al bajo rendimiento**, implementar **estrategias personalizadas** de apoyo, y **mejorar los resultados globales**



# Perfil sociodemográfico

¿Quiénes son realmente nuestros colaboradores?

Cantidad de empleados



Empleados:

- Edad: jóvenes – 74%
- Educación: nivel 1- high school – 81%
- Hijos: familias con 0 o 1 hijo - 70,2%

Distribución de empleados por rangos de edad (años)

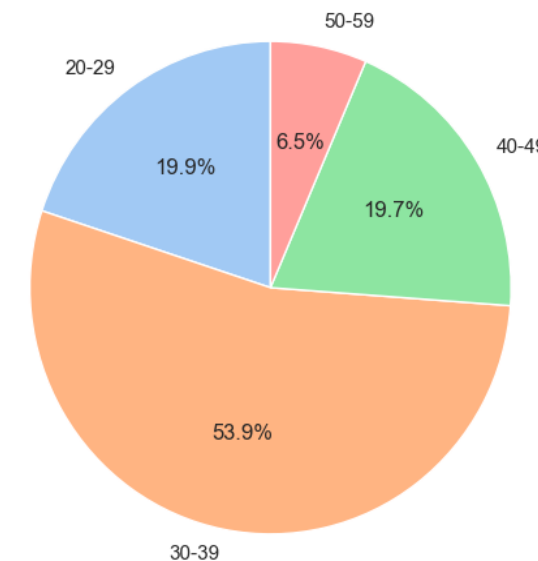


Gráfico 1

Distribución de nivel educativo

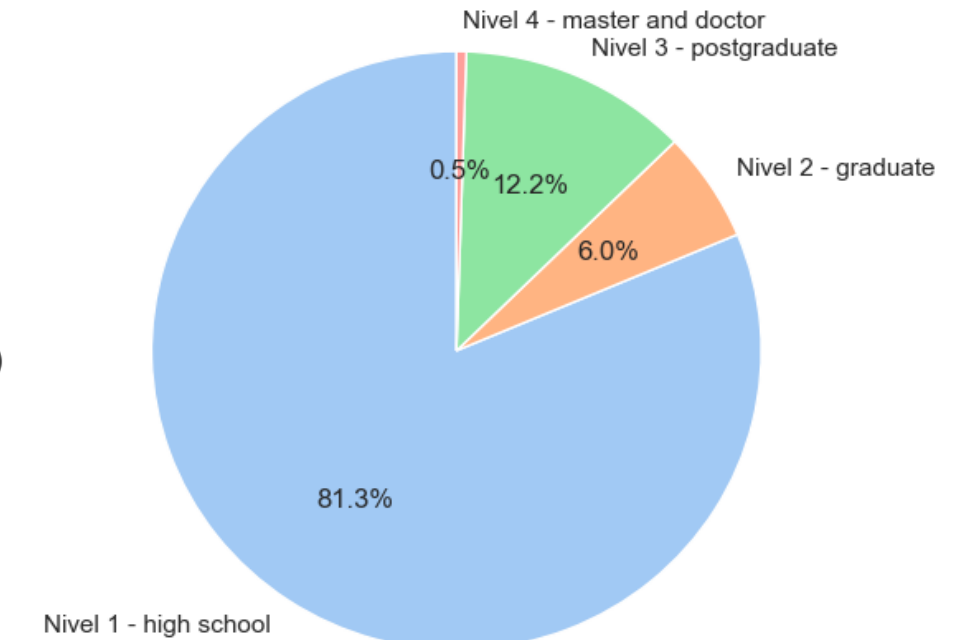


Gráfico 2

Distribución de número de hijos

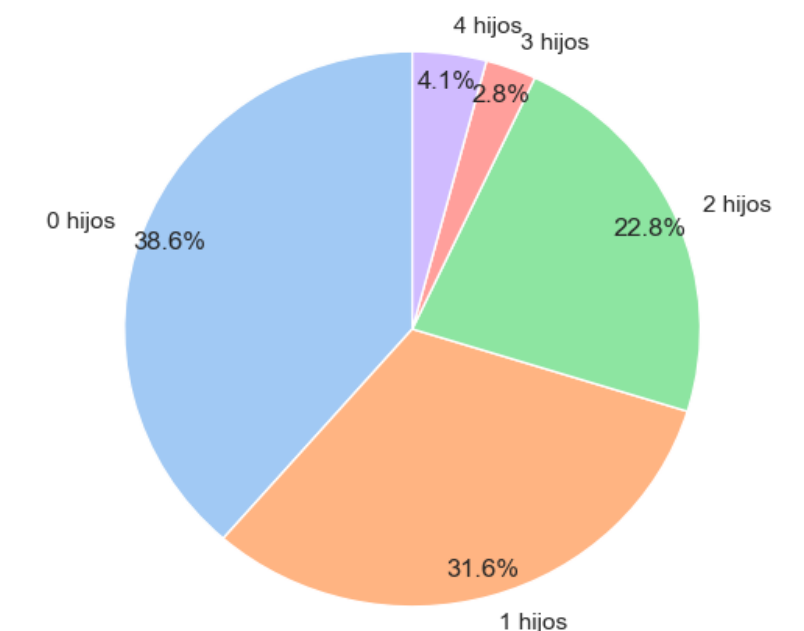


Gráfico 3

Fuente: datos internos

# Metodología

¿Puede algo tan cotidiano como la distancia al trabajo marcar la diferencia en el rendimiento?

## Distribución:

- Histograma
- Shapiro-Wilk test

No normal

## Correlación y significancia:

- Tipo de var.: numéricas continuas
- Correlación de spearmanr
  - Spearman rho: débil / fuerte , + / -
  - p-valor < 0.05

Distance\_Residence\_Work



Work\_load\_Average\_day



Service\_time



# Resultados clave

Si la distancia y la carga diaria afectan el rendimiento, ¿estamos gestionando esos factores con suficiente precisión?

## Distance\_Residence\_Work

Spearman rho = -0.1208, **p-value = 0.0176**

A mayor distancia entre domicilio y trabajo, tiende a disminuir ligeramente el desempeño del empleado.

## Work\_load\_Average\_day

Spearman rho = -0.1256, **p-value = 0.0136**

A mayor carga media de trabajo por día, tiende a disminuir ligeramente el desempeño del empleado.

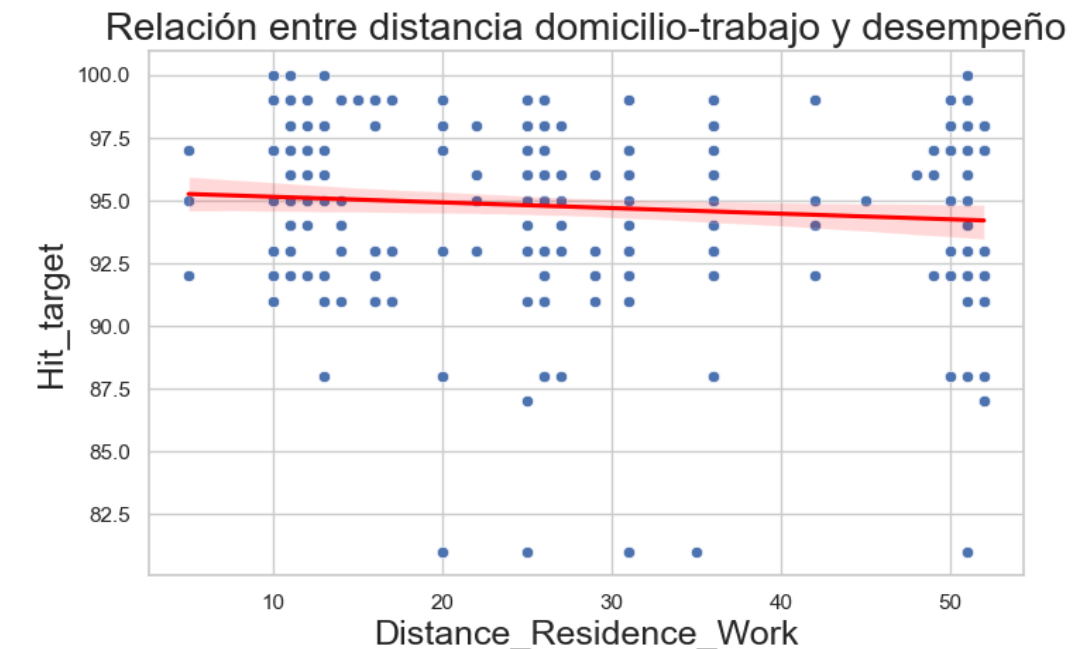


Gráfico 4

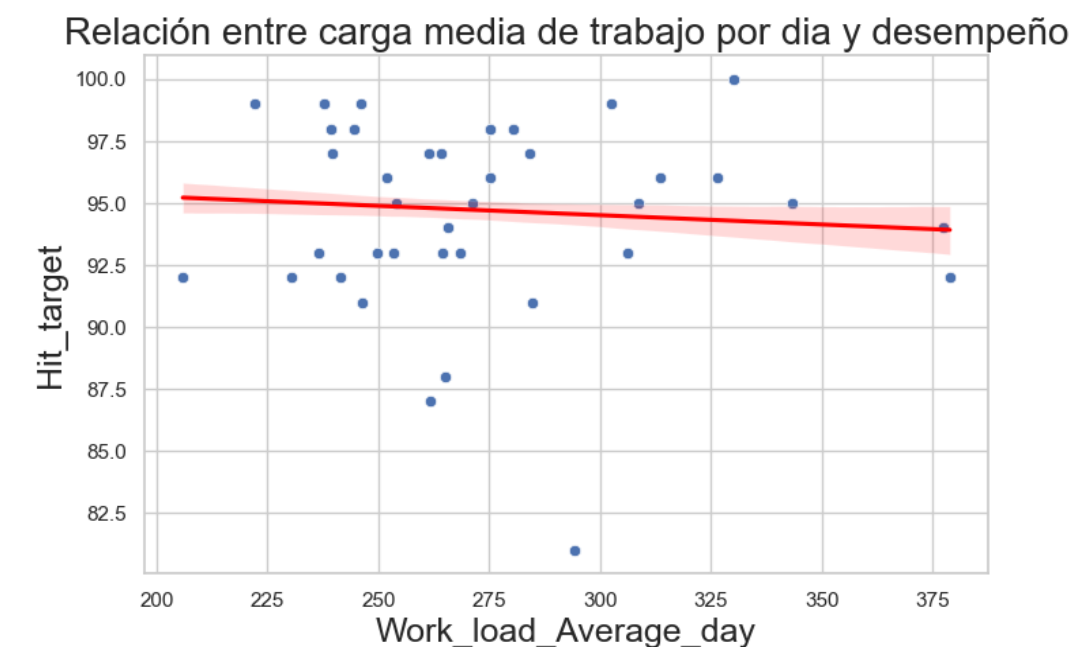


Gráfico 5



Fuente: datos internos

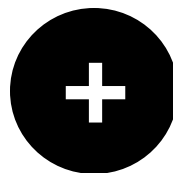
A partir de esta evidencia es posible identificar perfiles con mayor riesgo de bajo rendimiento.



# Perfil - riesgo y propuestas de negocio

¿Y si pudiéramos rediseñar algunas condiciones organizativas y **eleva**r el **rendimiento** sin contratar a una sola persona más?

## Perfiles con mayor riesgo de bajo rendimiento



1

### Distancia domicilio- trabajo

- Movilidad: traslados internos, rutas de transporte corporativo, o teletrabajo parcial
- Bienestar: ofrecer incentivos de transporte o flexibilidad horaria

### Políticas de movilidad o flexibilidad para quienes viven lejos



2

### Carga media trabajo dia

- Carga: **redistribuir tareas o ajustar metas** para quienes tienen jornadas más intensas.
- Bienestar: Implementar pausas activas, soporte ergonómico o coaching para **equilibrar rendimiento y exigencia**.

### Revisión de cargas laborales para evitar saturación





# Introducción y objetivo

Analisis de Absentismo y Bienestar Laboral

## Preguntas del negocio

¿Cómo influyen el consumo social de alcohol o tabaco en los niveles de absentismo laboral?

¿Qué impacto tienen los antecedentes disciplinarios en el absentismo de los empleados?

¿Cómo podemos diseñar acciones preventivas y culturales que fomenten un entorno laboral más saludable y reduzcan el absentismo?

## ¿Por qué importa al negocio?

Conocer esta relación permite identificar factores de riesgo que afectan a la asistencia. Esto ayuda a diseñar iniciativas de salud que mejoren el bienestar y reduzcan ausencias.

Los antecedentes pueden ser señales tempranas de desmotivación o problemas de comportamiento. Detectarlos a tiempo permite intervenir antes de que se traduzcan en mayor absentismo.

Fomentar un entorno laboral saludable mejora el compromiso y la asistencia. Esto repercute directamente en la productividad y estabilidad del equipo.

# ¿Quiénes somos? Hábitos y comportamiento

Distribución de fumadores sociales en la plantilla, %



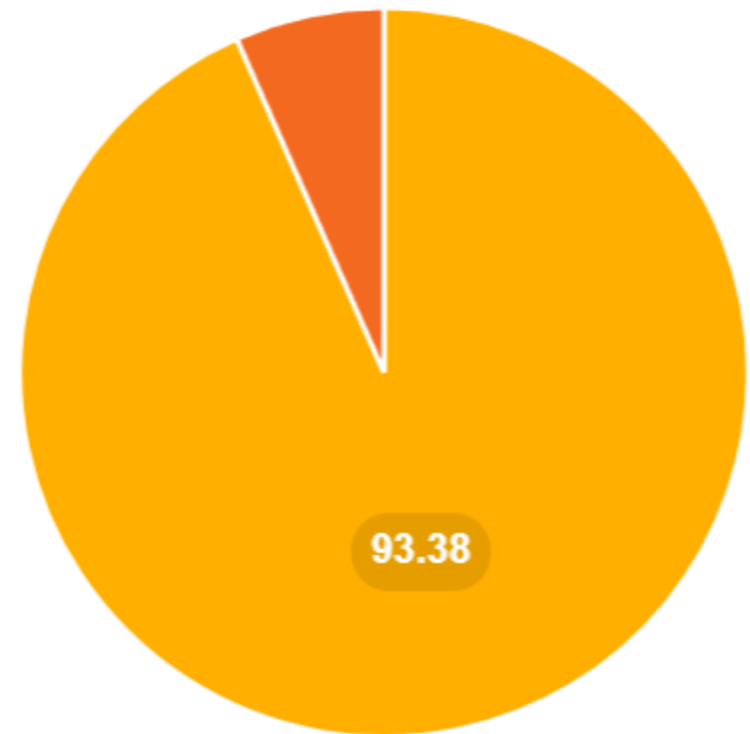
Distribución de bebedores sociales en la plantilla, %



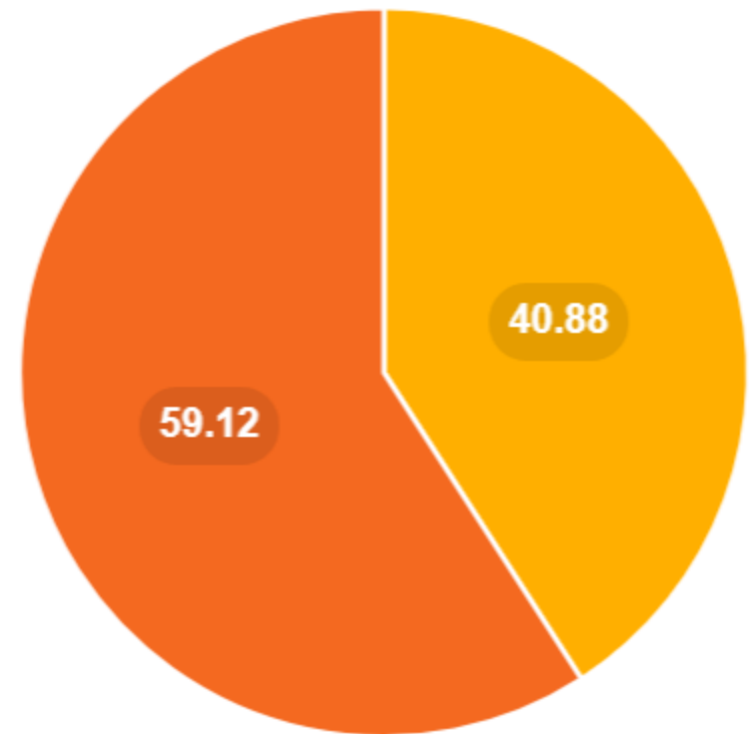
Presencia de antecedentes disciplinarios, %



■ Non-Smokers ■ Social Smokers



■ Non-Drinkers ■ Social Drinkers



■ No Disciplinary Failure ■ With Disciplinary Failure

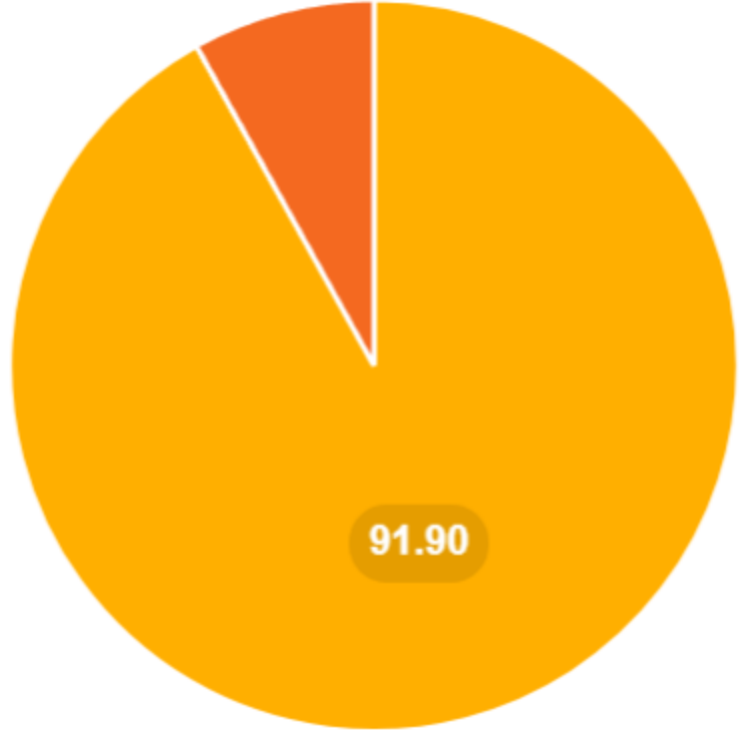


Gráfico 6

Gráfico 7

Gráfico 8



# Metodología y Resultados Clave

Analisis de Absentismo y Bienestar Laboral

**Modelo aplicado:**

- Regresión lineal múltiple
- Variable objetivo: Absenteeism\_hours
- N observaciones: 1087
- Variables analizadas: 3 (numéricas, categóricas y dummies)

**Indicadores de calidad del modelo:**

- $R^2 = 0.021$
- $R^2$  ajustado = 0.018
- p-valor global = 4.63e-05 significativo

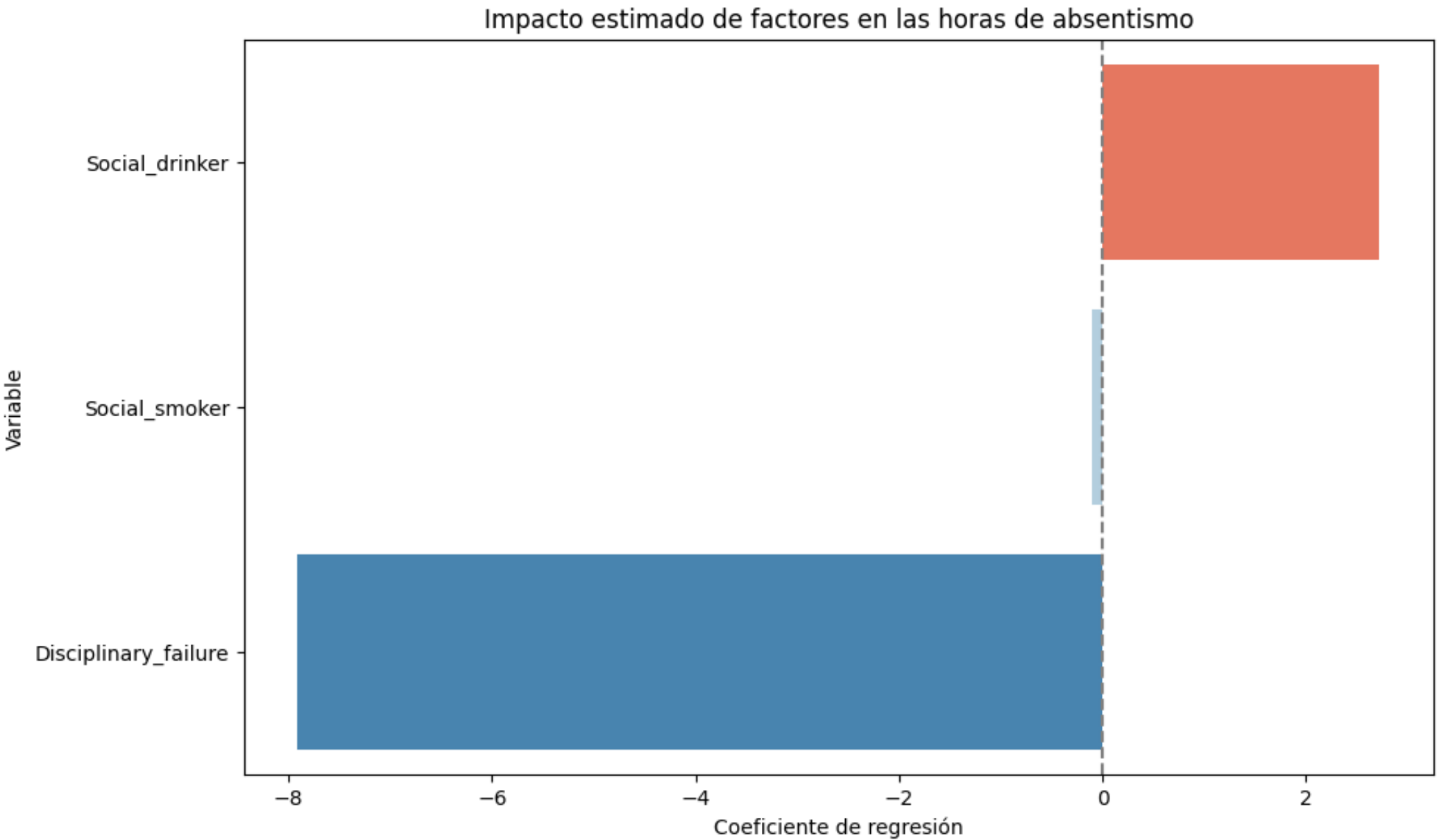


Gráfico 9

El modelo identifica factores clave que aumentan o reducen el absentismo. Esta evidencia sirve como base para diseñar políticas dirigidas y eficientes



# Variables personales asociadas al absentismo

## Bebedor social

- Coeficiente: 2.72
- p-valor: 0.003



Aunque sea ocasional, el consumo social puede tener un impacto acumulativo en la asistencia regular:

- Mayor riesgo de fatiga o deterioro físico.
- Afectar la calidad del descanso y la recuperación.
- Niveles más bajos de compromiso laboral.
- Desarrollo de enfermedades crónicas que aumentan el absentismo (gastrointestinales, hepáticas, mentales, etc.)

## Fumador social

- Coeficiente: -0.09
- p-valor: 0.95



- El número de fumadores sociales en la muestra es muy reducido ( $\approx 6.6\%$ ), lo que limita la solidez del análisis.
- Dado el sector (mensajería/logística), es probable que los empleados fumen durante los desplazamientos o pausas, sin afectar su asistencia.
- Esta flexibilidad podría explicar por qué el tabaco no repercute en ausencias registradas.
- Aunque puede haber efectos de salud a largo plazo, no se reflejan en el absentismo inmediato.
- No se considera un foco prioritario para acciones preventivas en este contexto.

# Variables laborales asociadas al absentismo

## Historial disciplinario (disciplinary\_failure)

- Coeficiente: -7.91
- p-valor: 0.0001



- Un 8.1 % de las personas analizadas presenta antecedentes disciplinarios.
- Personas con antecedentes disciplinarios muestran niveles más bajos de absentismo.
- Puede reflejar una mayor presión, supervisión o control tras el conflicto.
- Es posible que estas personas sean más cuidadosas con su asistencia para evitar nuevas sanciones.
- También podría indicar que la intervención disciplinaria es efectiva para corregir conductas asociadas al absentismo.

# Recomendaciones estratégicas finales

**1**

## Consumo social de alcohol:

- ▶ Incluir talleres de salud y descanso tras eventos sociales.
- ▶ Revisar la cultura interna que normaliza el consumo en contextos laborales.
- ▶ Fomentar actividades de equipo sin presencia de alcohol.

**2**

## Fumadores sociales:

- ▶ Mantener sin intervención prioritaria, pero monitorear a largo plazo por salud.

**3**

## Antecedentes disciplinarios:

- Interpretación: podría deberse a mayor control, presión o supervisión sobre estas personas.
- Recomendación:
  - ▶ Analizar si estos mecanismos de seguimiento pueden aplicarse de forma positiva a otros perfiles.
  - ▶ Reforzar sistemas de feedback sin necesidad de esperar a un conflicto.



1. Preguntas de negocio

2. Los KPIs



# Indicadores Clave de Absentismo y Desempeño

Tasa de absentismo per capita per mes, horas

16/06/2026

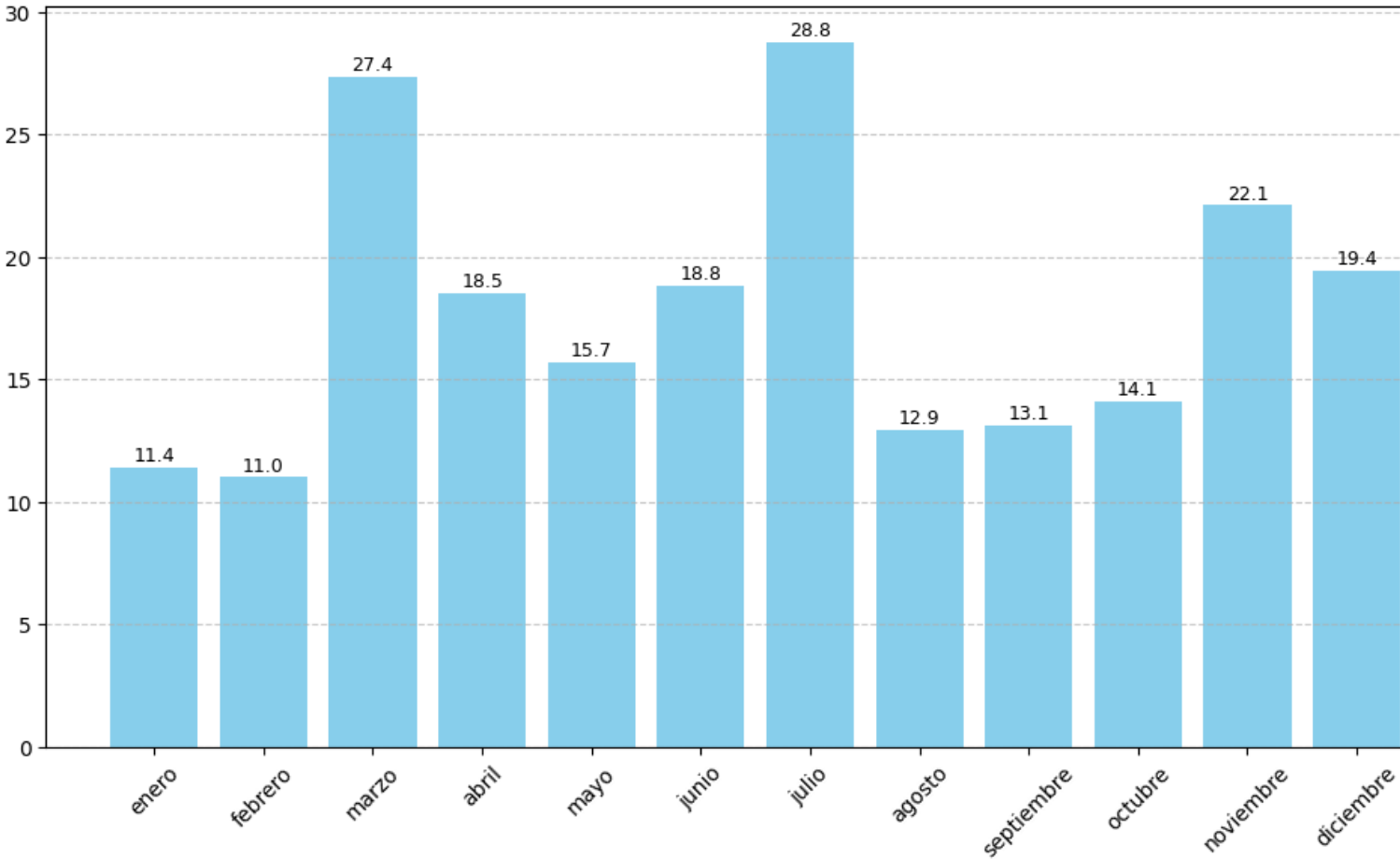


Gráfico 10

26/06/2026

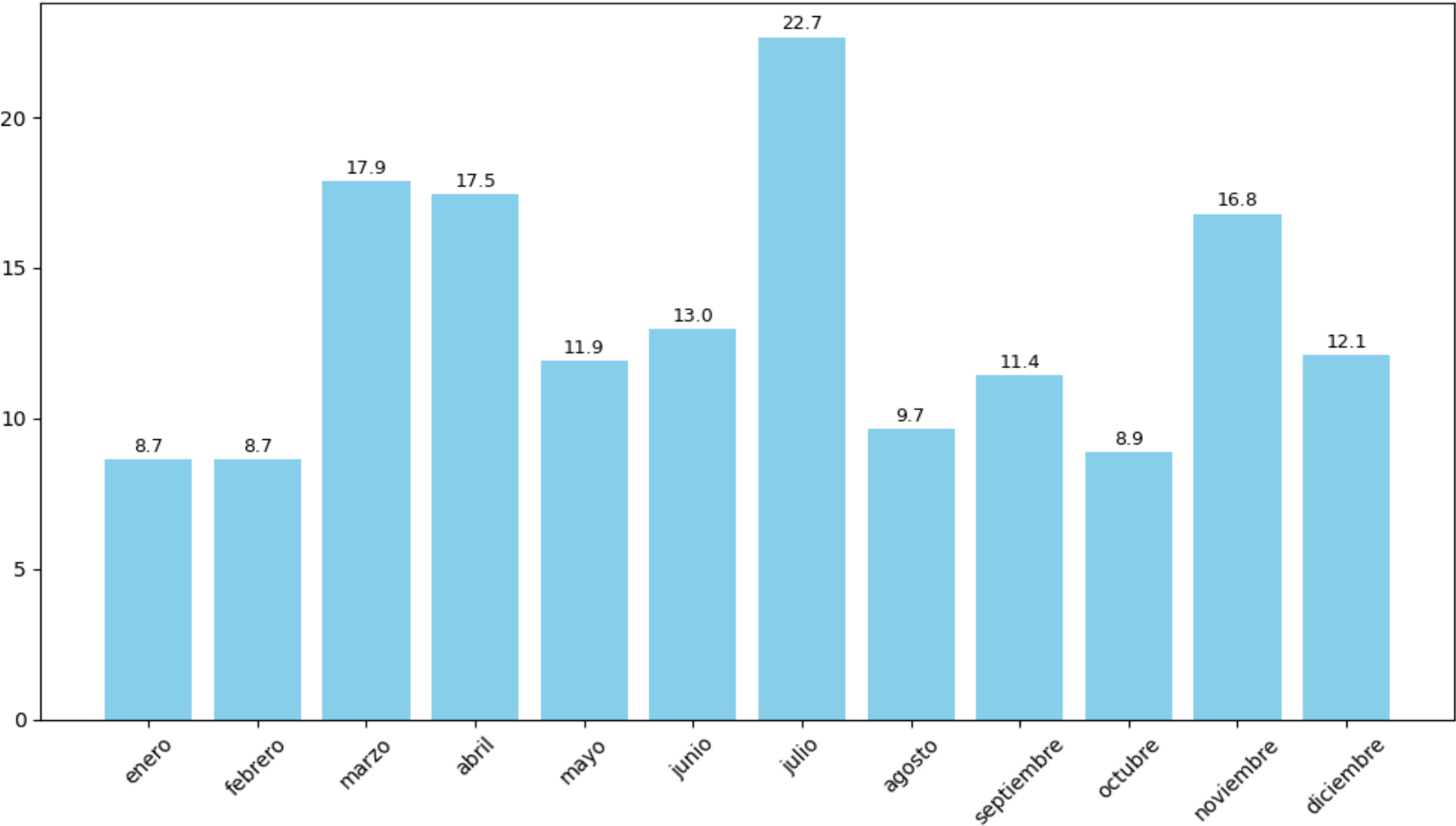


Gráfico 11

Mes pico de ausencias

16/06/2026

Julio  
(892 horas)

Indice eficiencia laboral

16/06/2026

0.35

Motivo modal de absentismo

16/06/2026

Consulta  
médica  
(21.7%)

26/06/2026

Julio  
(1315 horas)



Incremento de 47%

26/06/2026

0.35

26/06/2026

Consulta  
médica  
(21.9%)



# Gracias!

# Preguntas?

