



# Análisis de Recursos Humanos



**Perfil de Empleados y Absentismo Laboral**

16 de Junio -25 de Junio

# Agenda:

1. Preguntas de negocio

2. Los KPIs



# Preguntas de negocio

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

- ¿Qué características de los empleados están asociadas con un mejor rendimiento laboral, y cómo podemos utilizar esta información para diseñar estrategias de selección, formación y retención más efectivas?

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

- ¿Qué variables personales y laborales están más asociadas a niveles elevados de absentismo, y cómo podríamos ajustar nuestras políticas internas para abordar proactivamente estos perfiles de riesgo y reducir las ausencias?

# Introducción y objetivo

Desempeño profesional

**Preguntas del negocio**

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

¿Cómo podemos utilizar esta información para diseñar estrategias de selección, formación y retención más efectivas?

**¿Por qué importa al negocio?**

Conocer qué características se asocian con un mejor rendimiento permite identificar y potenciar los factores que impulsan la productividad y calidad del servicio.

Utilizar esta información ayuda a contratar mejor, capacitar con foco y conservar a los empleados que más valor aportan.

# Perfil y desempeño profesional

Actualización del dataset - diferencias sociodemográficas

Cantidad de  
empleados

136

Empleados:

- Ausencia de nivel 4 - educación.
- mayoría jóvenes

Distribución de nivel educativo

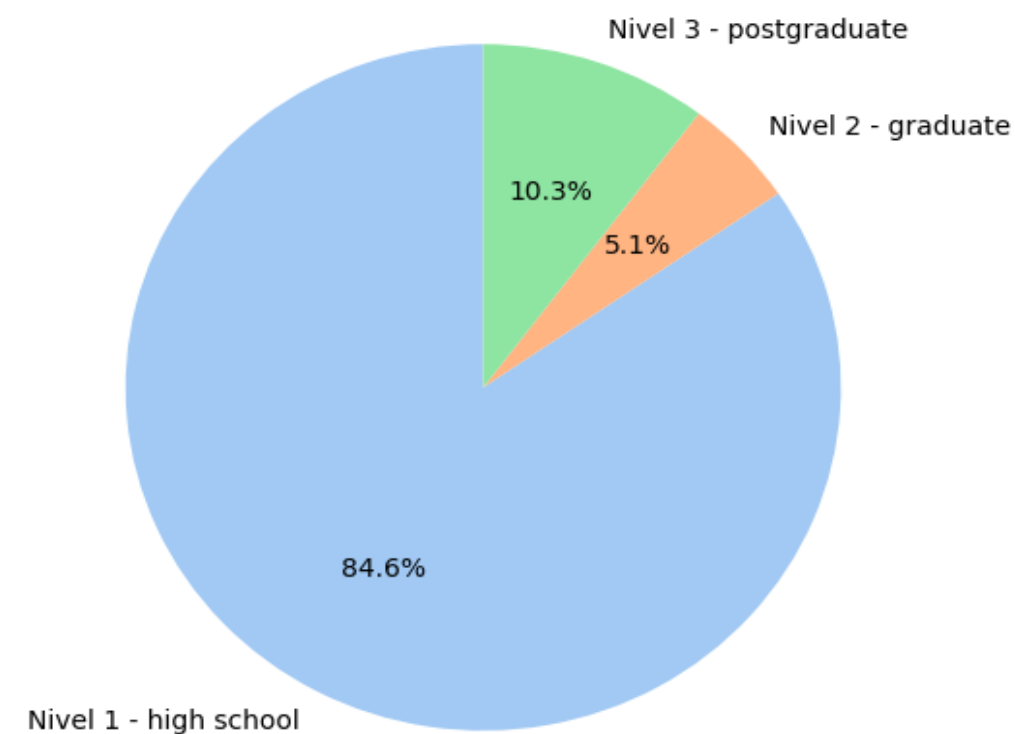


Gráfico 1

Distribución de empleados por rangos de edad (años)

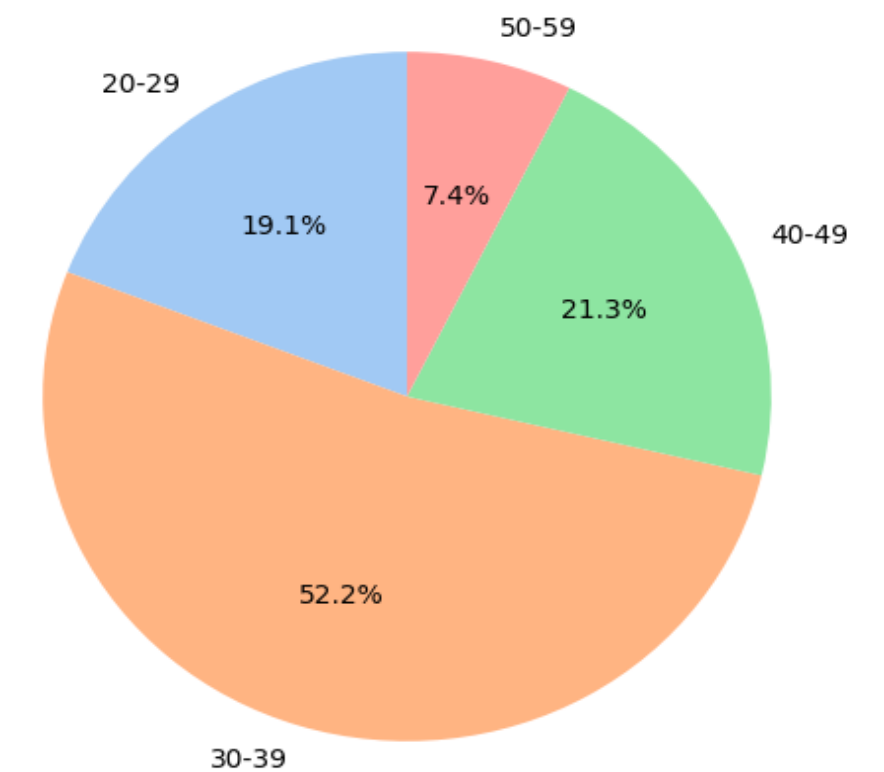


Gráfico 2

*Fuente: datos internos*



# Metodología

Desempeño profesional

## Modelo aplicado:

- Regresión lineal múltiple
- Variable objetivo: Hit\_target
- N observaciones: 136
- Variables analizadas: 7 (numéricas, categóricas)

## Indicadores de calidad del modelo:

- $R^2 = 0.111$
  - $R^2$  ajustado = 0.063
  - p-valor global = 0.0312 significativo
- Variables con p-valor < 0.05

- Disciplinary\_failure
- Distance\_Residence\_Work
- Age
- Education
- Son
- Social\_drinker
- Social\_smoker

El modelo identifica una característica de los empleados asociada con un mejor rendimiento laboral.

# Resultados clave

**Disciplinary\_failure** p-value: 0.0369

*Los empleados que no tienen fallos disciplinarios tienden a tener un mejor desempeño laboral.*

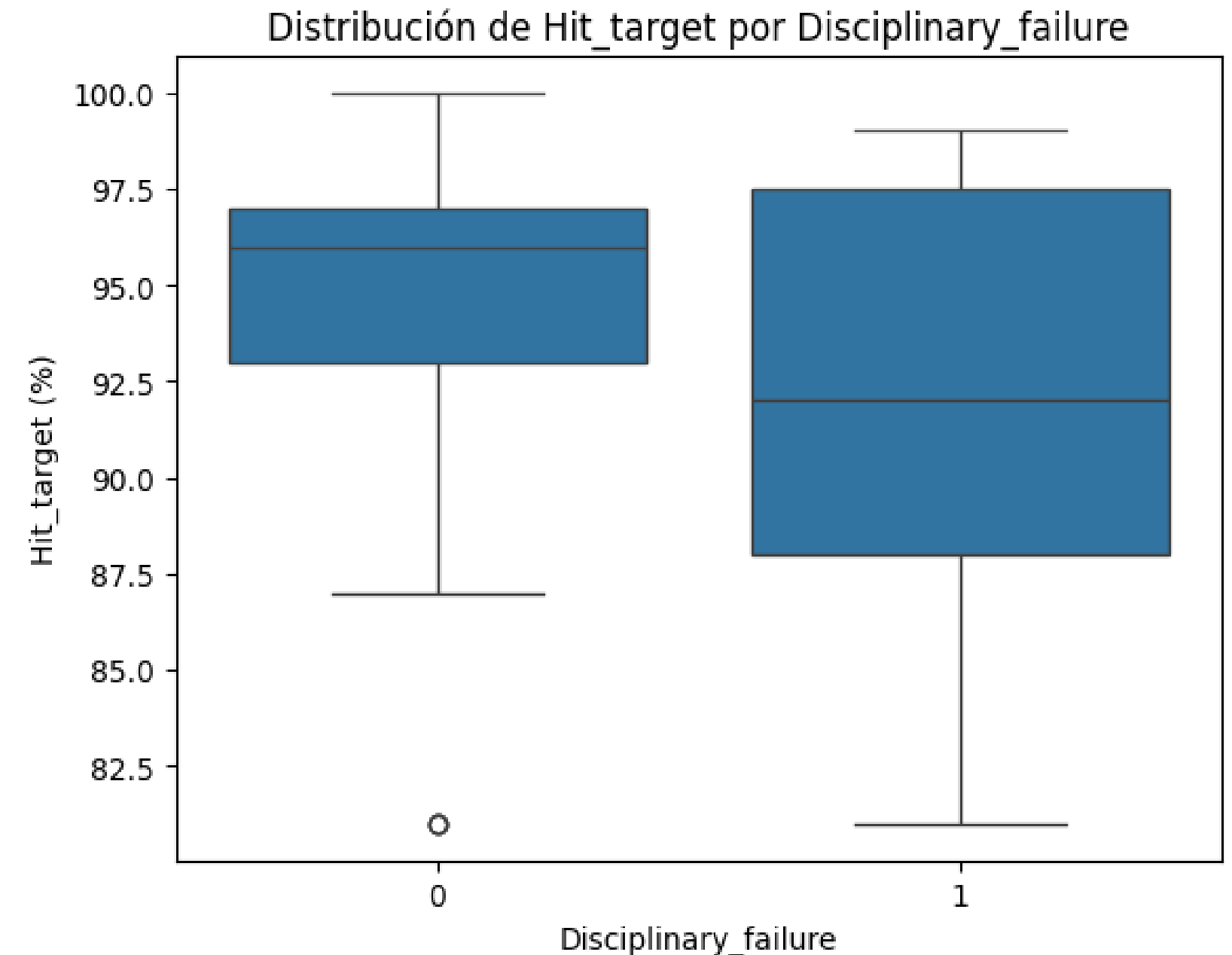


Gráfico 3

Fuente: datos internos

A partir de esta evidencia es posible diseñar estrategias de selección, formación y retención efectivas.

# Estrategias - favorecer el desempeño

1

## Selección

- Filtrar antecedentes de conducta - referencias laborales
- Entrevistas **conductuales**: - autocontrol.
- Pruebas **situacionales** / role-play – reacciones bajo presión.

Minimizar el riesgo de futuros fallos

2

## Capacitación

- Integridad en la entrega y uso responsable de activos.
- Módulos de autocontrol y **gestión emocional**: manejo de conflictos - **Reducción de incidentes**
- Sesiones personalizadas tras la primera alerta

Prevenir y corregir conductas de riesgo

3

## Retención

- **Reconocimiento visible** (“cero faltas”)-Refuerza socialmente la conducta correcta.
- **Planes de carrera** vinculados a historial disciplinario limpio. - Conecta conducta con desarrollo profesional.
- **Programas de bienestar** (fatiga y estrés): Reduce errores disciplinarios.

Reforzar comportamientos positivos



# Introducción y objetivo

Analisis de Absentismo y Bienestar Laboral

## Preguntas del negocio

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

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

¿Cómo podemos ajustar nuestras políticas internas para actuar proactivamente sobre estos perfiles de riesgo y reducir las ausencias?

## ¿Por qué importa al negocio?

Comprender los factores personales permite adaptar políticas de conciliación, salud y apoyo individualizado para reducir ausencias evitables.

Detectar condiciones laborales asociadas al absentismo ayuda a rediseñar entornos de trabajo más eficientes, equitativos y motivadores.

Transformar los hallazgos en acciones concretas mejora la retención, reduce costes operativos y fortalece el compromiso del equipo.

# Metodología y Resultados Clave

Analisis de Absentismo y Bienestar Laboral

## Modelo aplicado:

- Regresión lineal múltiple
- Variable objetivo: Absenteeism\_hours
- N observaciones: 840
- Variables analizadas: 12 (numéricas, categóricas y dummies)

## Indicadores de calidad del modelo:

- $R^2 = 0.204$
- $R^2$  ajustado = 0.192
- p-valor global = 4.63e-34 significativo

Solo se visualizan las variables con p-valor < 0.05

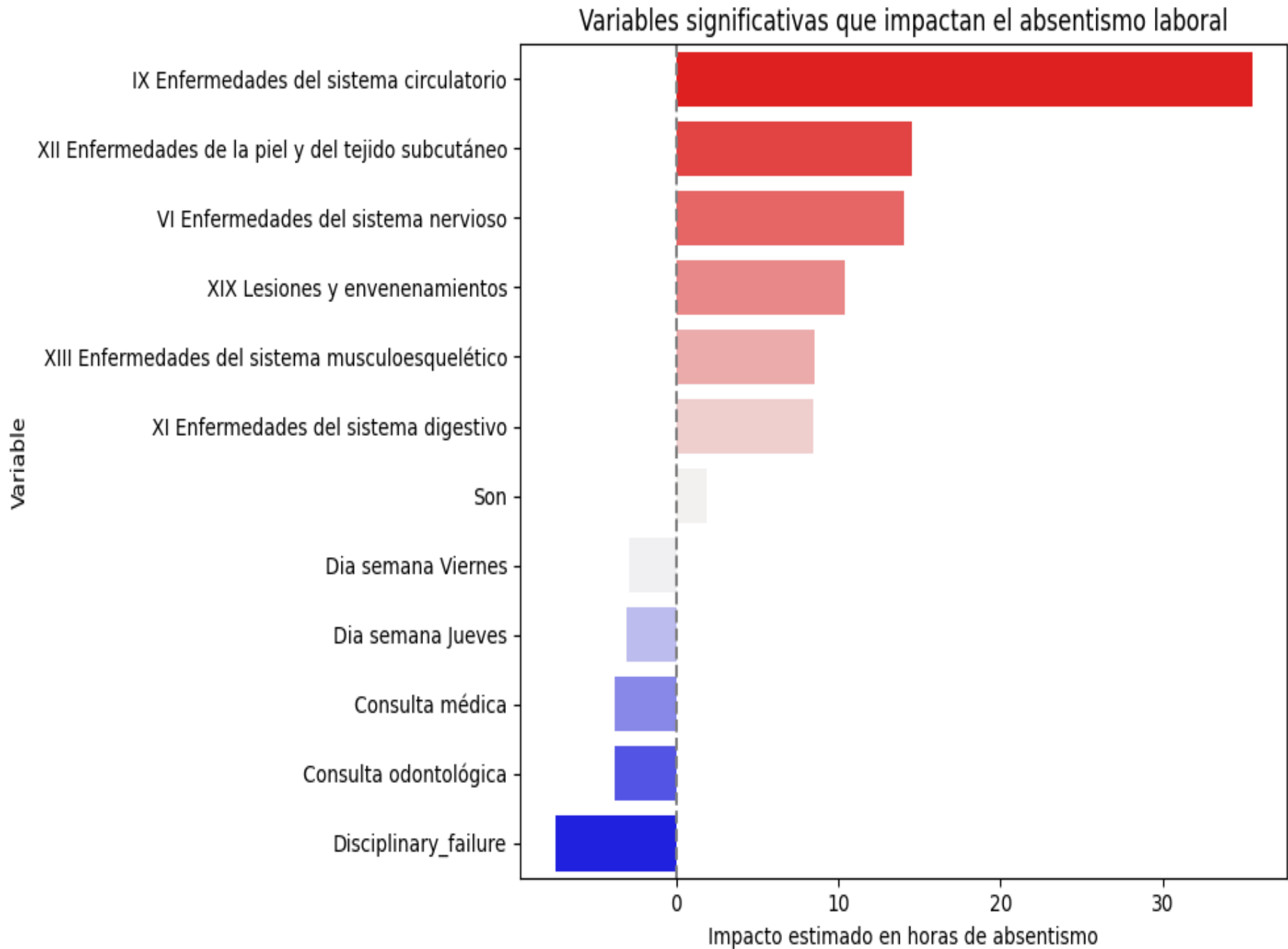


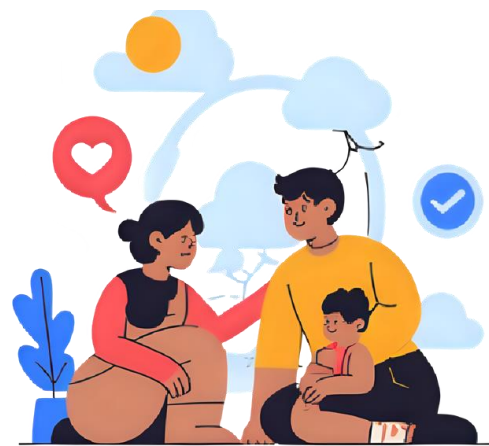
Gráfico 4

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

## Tener hijos

- Coeficiente: +1.8
- p-valor: 0.001



Empleados con hijos se ausentan 1.8 horas más, en promedio

Un equipo con 10 empleados con hijos podría acumular ~18 horas más de ausencias al mes

## Motivos médicos de impacto alto

p-valor: < 0.05 en todos



Gráfico 5

Fuente: datos internos

Enfermedades graves explican la mayoría del absentismo prolongado, mientras que las causas menores tienen un impacto limitado.

# Variables laborales asociadas al absentismo

## Historial disciplinario (disciplinary\_failure)

- Coeficiente:  $-7.5$
- p-valor: 0.002



- Los empleados sancionados se ausentan menos, posiblemente por efecto de control o vigilancia.

## Día de inicio de la ausencia

### Jueves

- Coeficiente:  $-3.1$
- p-valor: 0.009

### Viernes

- Coeficiente:  $-2.9$
- p-valor: 0.001



Las ausencias que inician en jueves y viernes son más breves y predecibles, lo que permite planificar mejor.

Puede deberse a fines de semana extendidos o ausencias de medio día.

# Recomendaciones estratégicas finales

**1**

## **Salud y prevención**

- Programas específicos para enfermedades circulatorias, musculoesqueléticas y mentales.
- Acuerdos con centros médicos y bienestar laboral.

**3**

## **Disciplina constructiva**

- Sistema de sanciones justo, enfocado en mejora.
- Reconocimiento a la responsabilidad sostenida.

**2**

## **Conciliación familiar**

- Flexibilidad horaria y teletrabajo para padres.
- Permisos breves sin penalización por emergencias.

**4**

## **Planificación inteligente**

- Tareas clave jueves y viernes.
- Revisión de ausencias de lunes a miércoles.



1. Preguntas de negocio

2. Los KPIs





# Indicadores Clave de Absentismo y Desempeño

Tasa de absentismo per capita per mes, horas

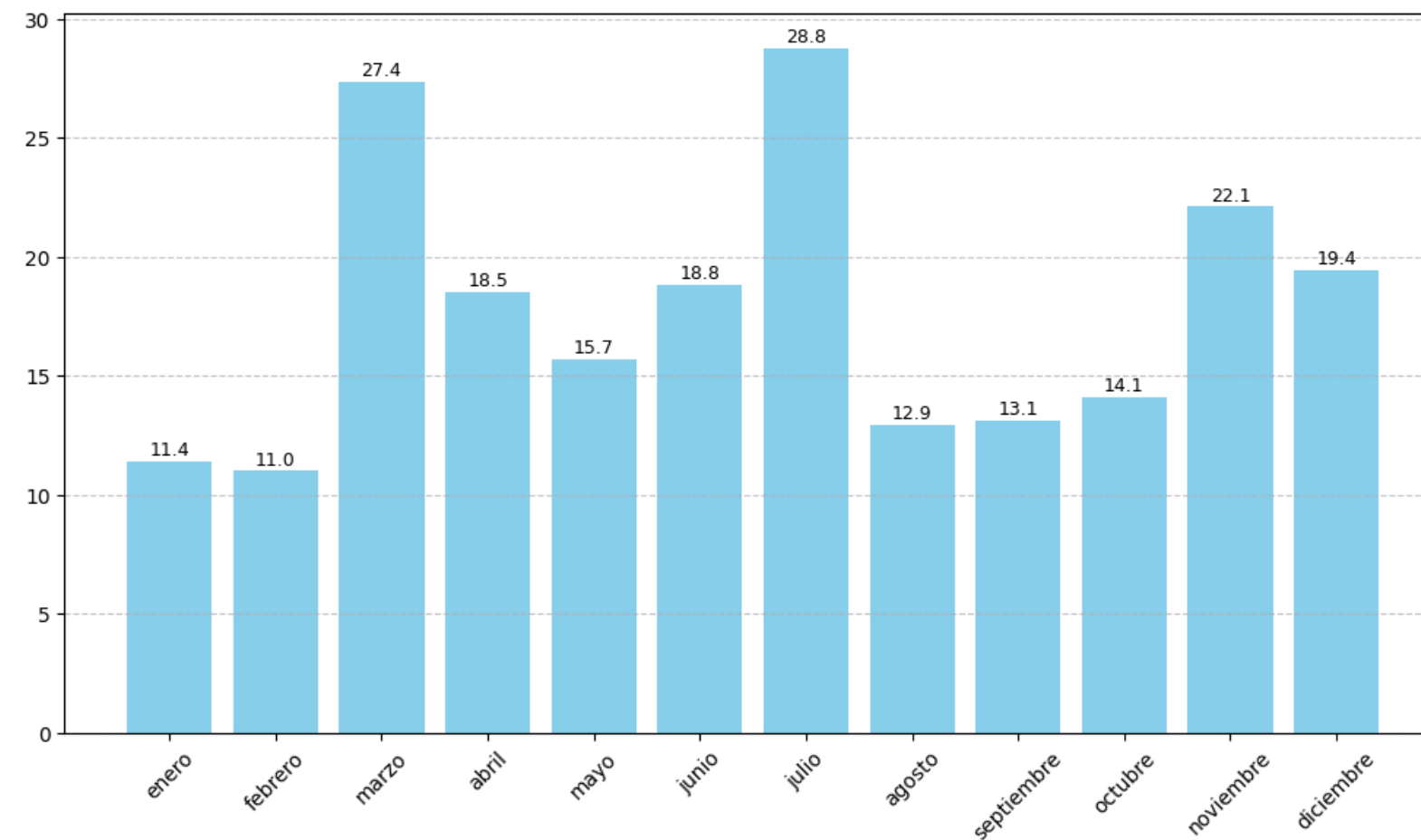


Gráfico 6

Mes pico de ausencias

**Julio**  
**(892 horas)**

Indice eficiencia laboral

**94.55%**

Motivo modal de absentismo:

**Consulta  
médica  
(21.7%)**

# Gracias!

# Preguntas?

