



It Academy

Análisis del Departamento Recursos Humanos



Sprint 1: Perfil de Empleados y Absentismo Laboral
10 de Junio -12 de Junio

Preguntas de negocio del Sprint 1

Analista de Perfil y Desempeño Profesional:

Mailin Adriana Villan Villan

- ¿Cuál es el perfil sociodemográfico de los empleados en la empresa, y cómo podemos utilizar esta información para diseñar políticas de talento más adaptadas a sus necesidades y potenciar su compromiso y desarrollo profesional?

Analistas de Absentismo y Bienestar Laboral:

Santi Pujol y Marina Torba

- ¿Cuál es la magnitud del absentismo laboral en la empresa y cómo varía a lo largo del año?
- ¿Cómo podemos anticiparnos para reforzar la planificación de recursos humanos y garantizar la continuidad operativa?

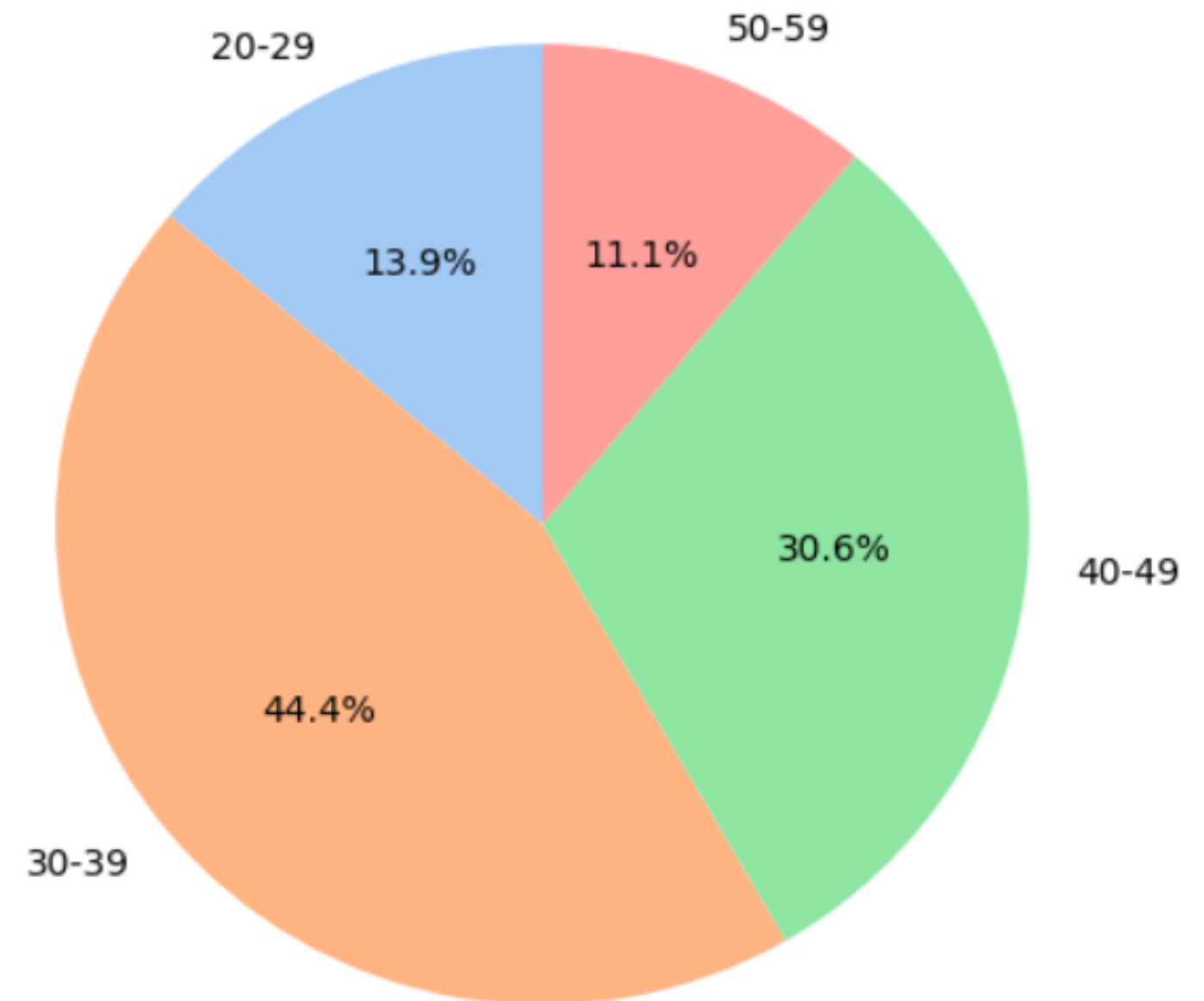
¿Cuál es el perfil sociodemográfico de nuestros empleados?

1

Edad

- La mayoría tienen entre 30 y 49 años - **adultos jóvenes**.
- Pocos jóvenes (20-29) o cercanos a la jubilación (50-59).
- Estabilidad y experiencia en el equipo, pero también una menor diversidad generacional.

Distribución de empleados por rangos de edad (años)



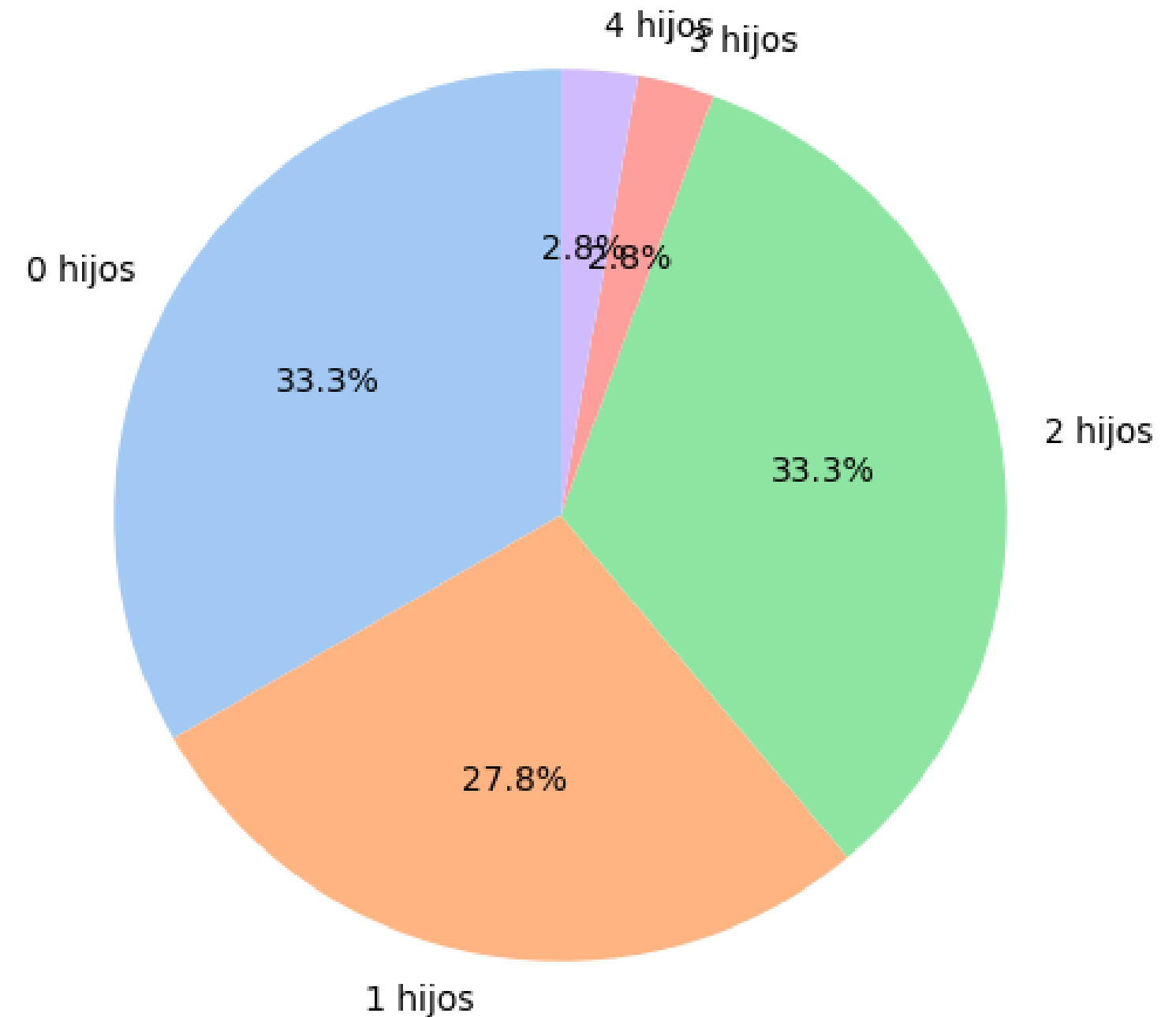
¿Cuál es el perfil sociodemográfico de nuestros empleados?

2

Hijos

- La mayoría tiene familias pequeñas (0, 1 o 2 hijos) o no tiene hijos.
- Pocos tienen familias numerosas (3 o 4 hijos).
- **Estructura familiar pequeñas o sin hijos.**

Distribución de número de hijos



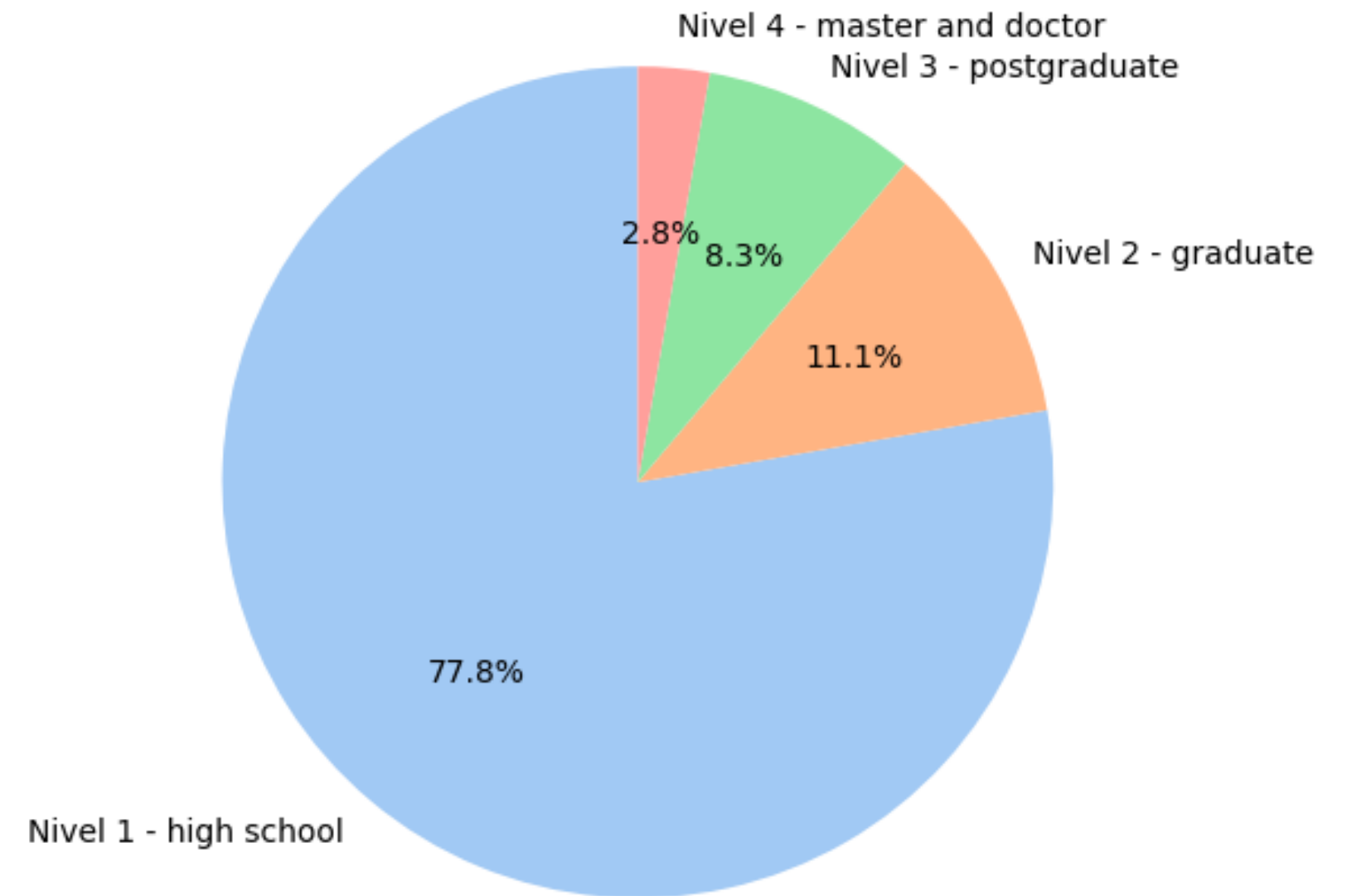
¿Cuál es el perfil sociodemográfico de nuestros empleados?

3

Educación

- La mayoría de los empleados (77.8%) tiene el nivel 1 (high school)
- Influencia en:
 - Competencias técnicas y profesionales del equipo
 - Oportunidades de desarrollo y promoción interna.

Distribución de nivel educativo



Políticas de talento - compromiso y desarrollo

1

Formación y Desarrollo

- Formación interna y externa adaptados
- Facilitar el acceso a estudios superiores o certificados profesionales
- Talleres de habilidades blandas

2

Planes de Carrera y promoción interna

- Rutas de desarrollo profesional y promoción interna.
- Mentoring y coaching
- Evaluaciones periódicas de desempeño y feedback constructivo.

3

Conciliación familiar y flexibilidad horaria

- Flexibilidad horaria y teletrabajo.
- Días libres por asuntos familiares, ayudas para guardería o actividades para hijos.
- Programas de bienestar y salud mental.

4

Reconocimiento y compromiso

- Programas de reconocimiento (empleado del mes, incentivos...)
- Encuestas periódicas de clima laboral
- Espacios de participación y escucha activa

Analisis de Absentismo y Bienestar Laboral:

Introducción y objetivo

Preguntas del negocio

¿Cuál es la magnitud del absentismo en la empresa?

¿Cómo varía a lo largo del año?

¿Cómo anticiparnos para garantizar la continuidad operativa?

¿Por qué importa al negocio?

El absentismo impacta directamente en las entregas y la planificación de recursos en mensajería.

Detectar patrones permite actuar con antelación y evitar interrupciones del servicio.

Anticiparse al absentismo nos permite reforzar los equipos en los momentos clave y garantizando la continuidad operativa con eficiencia y previsión.

¿Cuál es la magnitud del absentismo laboral en la empresa?

5124

Total de horas de absentismo

6.8%

Tasa_de_absentismo

6.92

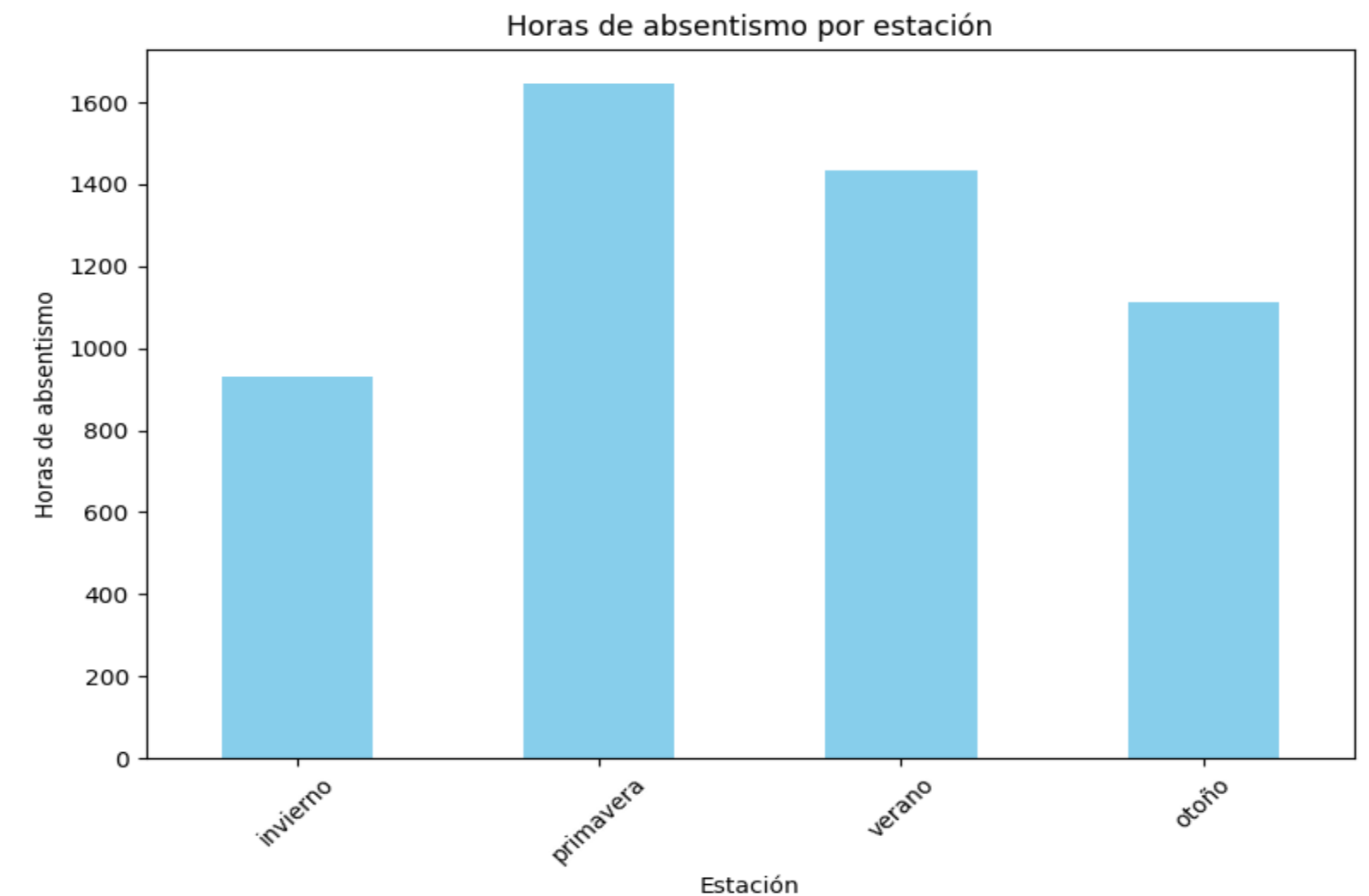
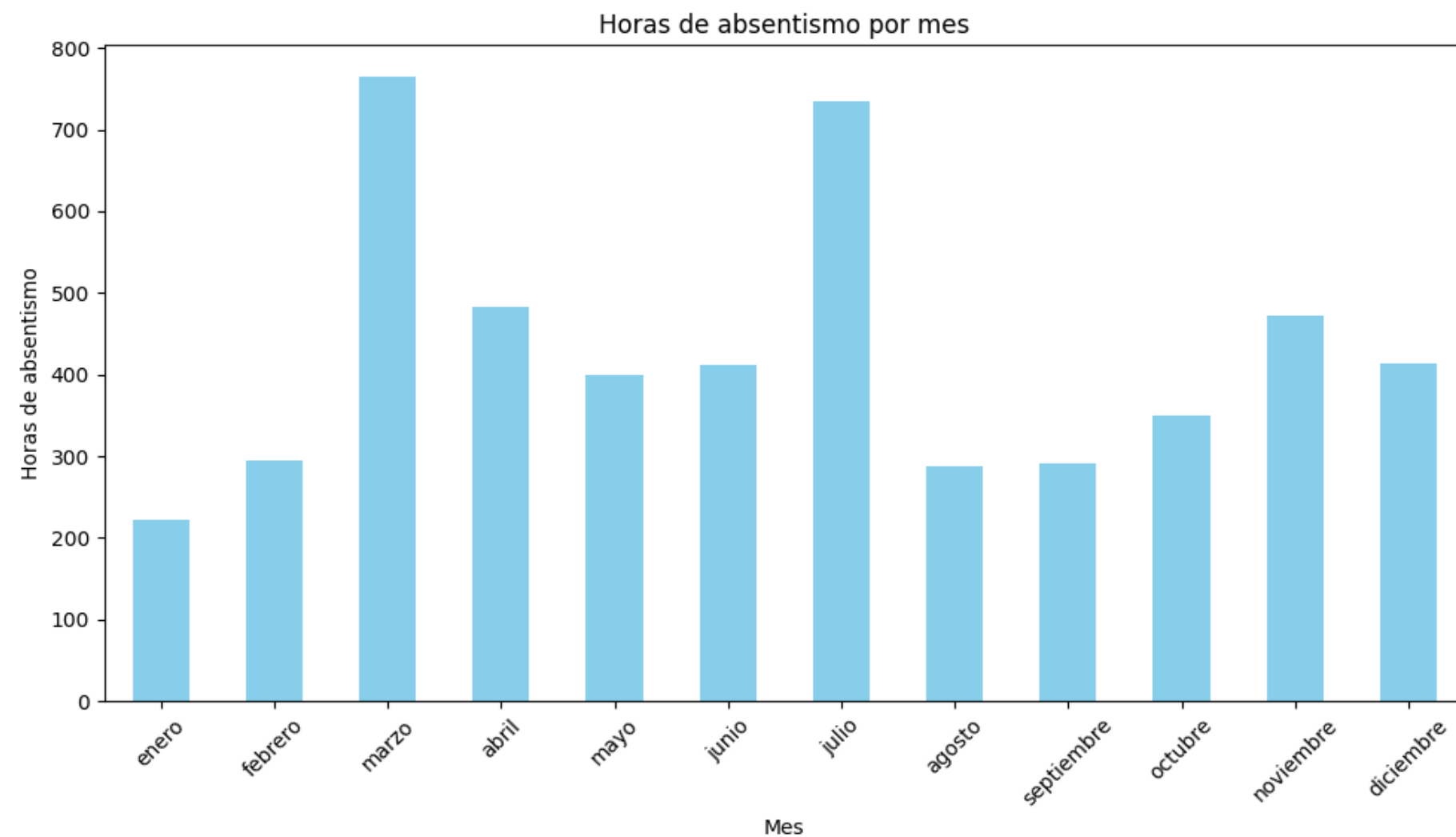
Promedio de horas por ausencia

➤ Durante el año analizado se acumularon 5.124 horas de ausencia, lo que representa un volumen significativo.

➤ La tasa de absentismo global es del 6.8 %, considerando el total de horas laborales posibles. Esta cifra está por encima del umbral ideal (<5%) en sectores operativos.

➤ La duración promedio por ausencia es de 6,92 horas, lo que indica que en general las ausencias son de 1 día o menos.

¿Cómo varía el absentismo a lo largo del año?



➤ El gráfico mensual revela picos claros en:

- Marzo y Julio con cerca de 750 horas de ausencia, lo que puede coincidir con cambios estacionales, vacaciones o estrés acumulado.
- También se observan subidas en Abril y Noviembre, y menor incidencia en enero y febrero.

➤ Por temporadas:

- El mayor volumen de horas se concentra en primavera, con más de 1.500 horas, lo que sugiere la necesidad de refuerzos en esos meses.

¿Cómo podemos anticiparnos y garantizar la continuidad operativa?

- Estos patrones permiten prever periodos críticos en las que hay que reforzar la plantilla o redistribuir turnos.
- RR. HH. puede planificar con antelación:

1

**Contrataciones temporales
en primavera y verano**

2

**Mayor flexibilidad en meses
de alto absentismo**

3

**Campañas preventivas de
salud o clima laboral justo
antes de los picos**

Gracias!

Preguntas?

