



ITera

People Data Specialist





- SOFTWARE MEDIOAMBIENTAL
- EMPRESA INCLUSIVA
- LIDER DEL SECTOR

REDUCCIÓN ROTACIÓN PLANTILLA

LIDERAZGO INSPIRADOR

PLAN DE CARRERA

SATISFACCIÓN LABORAL

CULTURA DE EMPRESA

ANÁLISIS FACTORES EMPRESARIALES

FLEXIBILIDAD

ESTRATEGIAS PERSONALIZADAS



- ESPECIALIZADAS EN RECURSOS HUMANOS
- CLAVES PARA EL BIENESTAR
- IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN

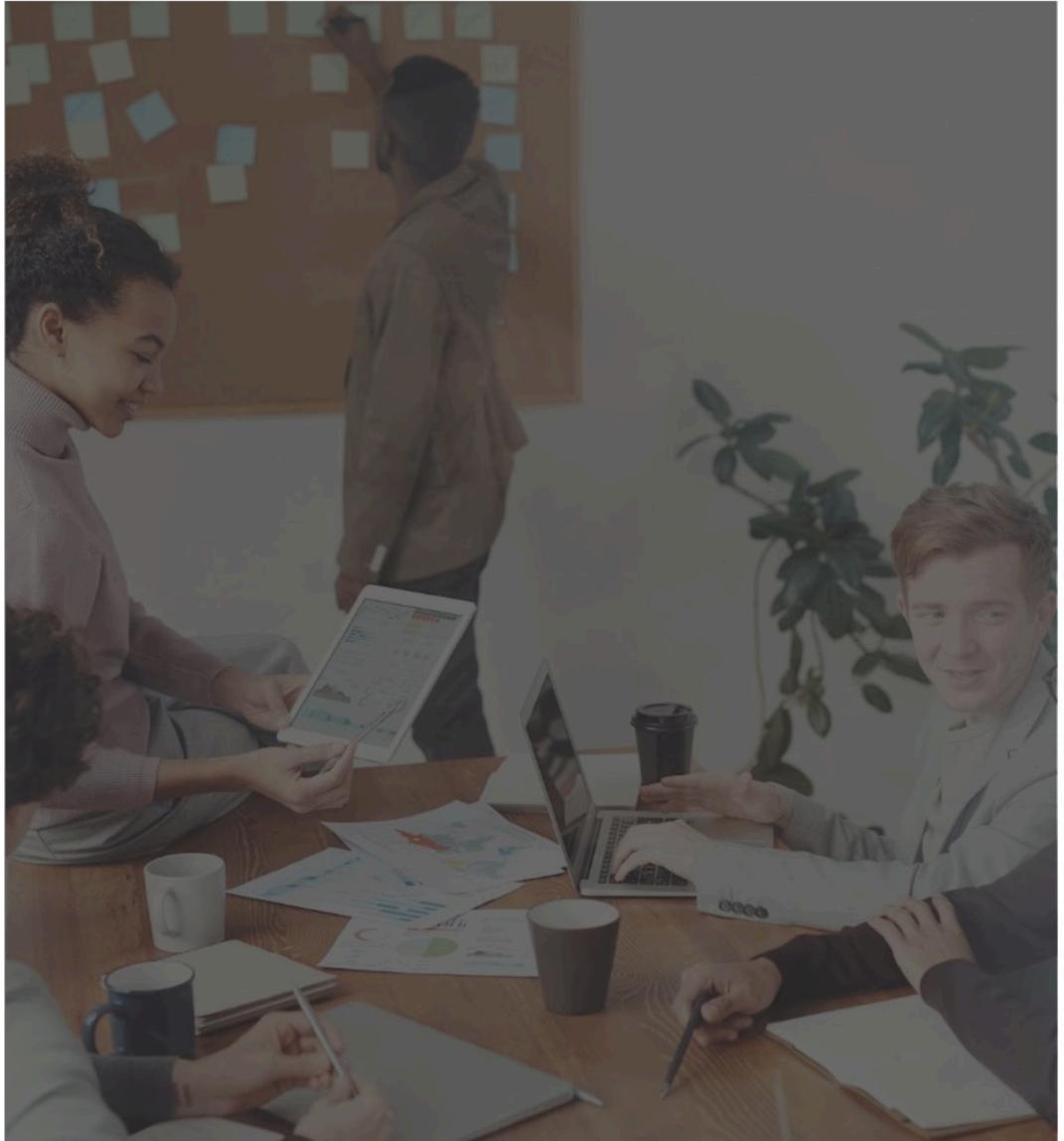
Flujo de trabajo Scrum



01 SITUACIÓN DE ABC CORPORATION



Análisis de Información Proporcionada





1355 EMPLEADOS
EN ACTIVO

7 AÑOS
ANTIGÜEDAD MEDIA



50% = 5AÑOS
75% < 10AÑOS

ABC
CORPORATION

60% 40%



- 20% INFERIOR DE PLANTILLA FEMENINA
- % SIMILAR A OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR

37 AÑOS
PROMEDIO EDAD EMPLEADOS

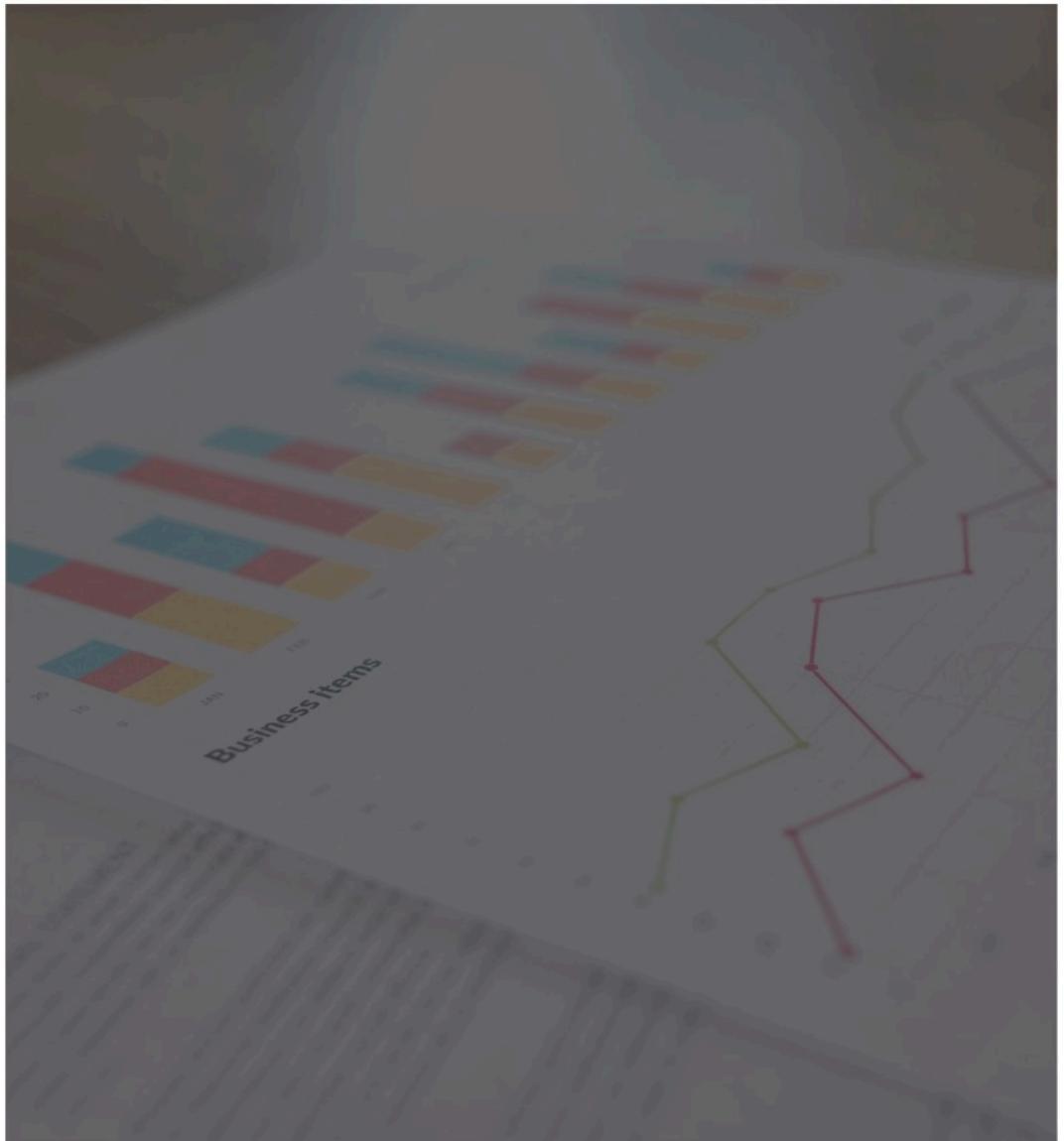


MAYORÍA
25 a 40 AÑOS

% MENOR EN
EDADES < 25 y > 50



02 ESTUDIO DE CLAVES DE RETENCIÓN



Variables analizadas

- Employee number
- Age
- Attrition
- Business travel
- Daily rate
- Department
- Distance from home
- Education
- Education field
- Total working years
- Training times last year
- Work life balance
- Years at company
- Years since last promotion
- Years with curr manager
- Date birth
- Salary
- Remote work
- Attrition numeric
- Job involvement
- Job level
- Role
- Job satisfaction
- Marital status
- Num companies worked
- Overtime
- Percent salary hike
- Performance rating
- Relationship satisfaction
- Standard hours
- Stock option level

Attrition + Salary

Attrition + Environment
satisfaction

Work life balance
+ Years at company

Work life balance +
Remote work

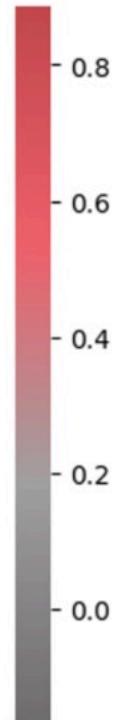
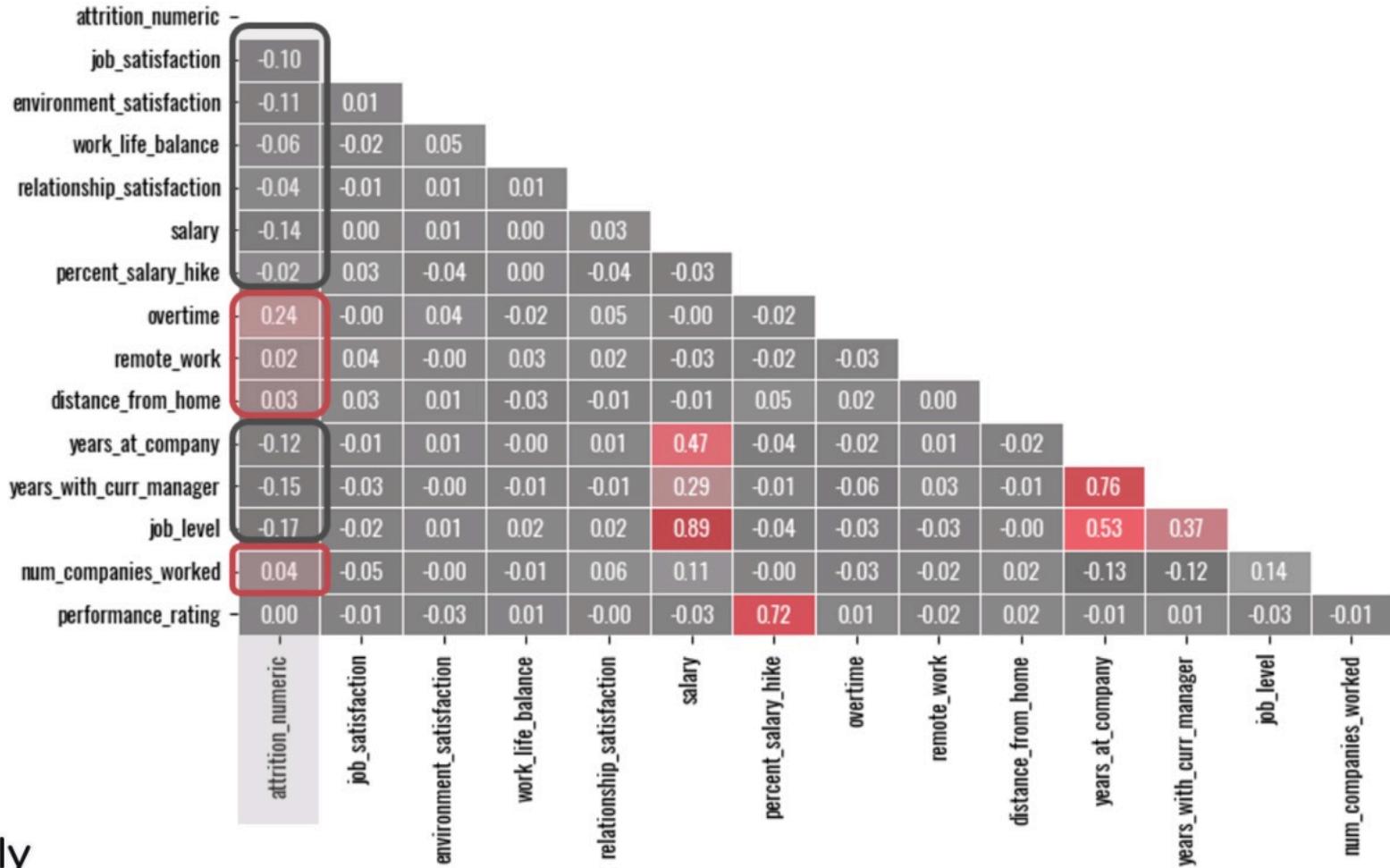
Work life balance +
Business travel

Work life balance +
Standard hours

Correlación entre variables

CORRELACIÓN POSITIVA

CORRELACIÓN NEGATIVA



03 RETENCIÓN ÓPTIMA



—





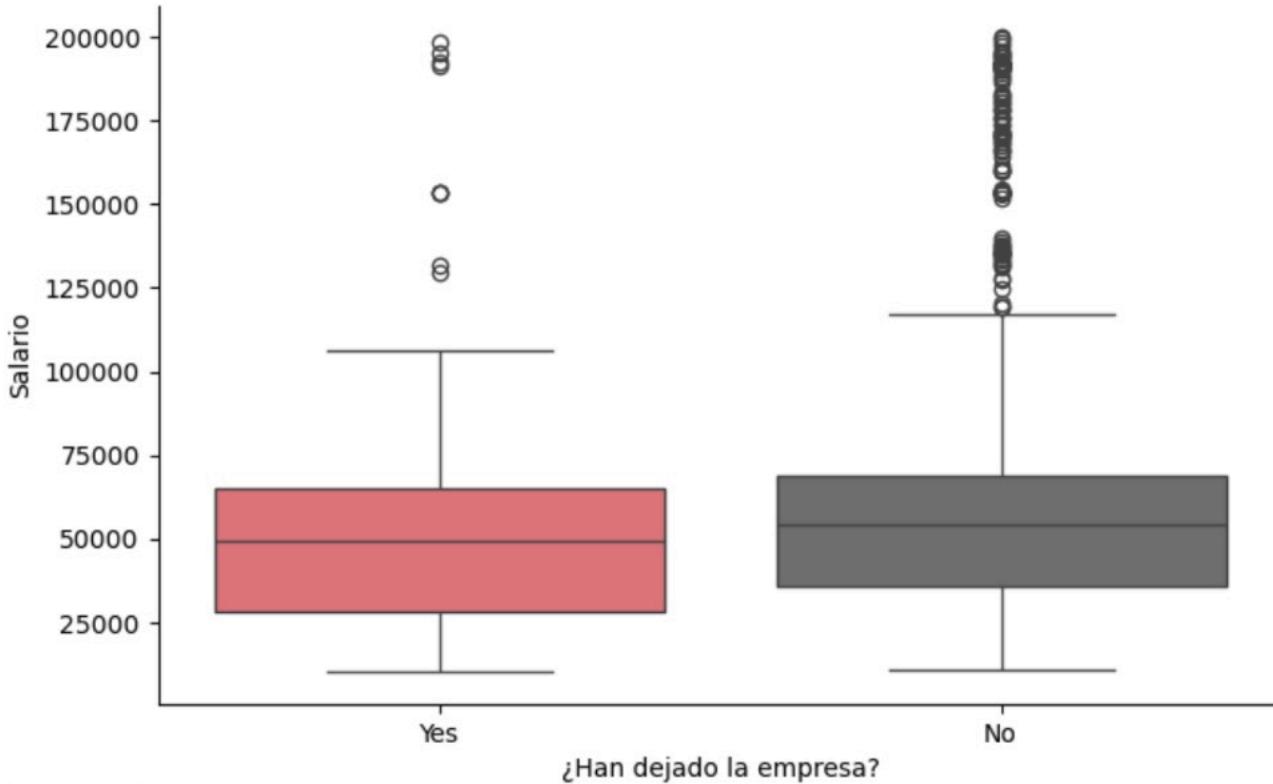
84% TASA DE RETENCIÓN

ALTO % COMPARADO CON OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR



PUNTÚA ALTA SU
SATISFACCIÓN
LABORAL

Relación salario con tasa de abandono



ABANDONOS

\$ 67k

SALARIO PROMEDIO
- SALARIOS ALTOS EN ABANDONOS

PERMANENCIAS

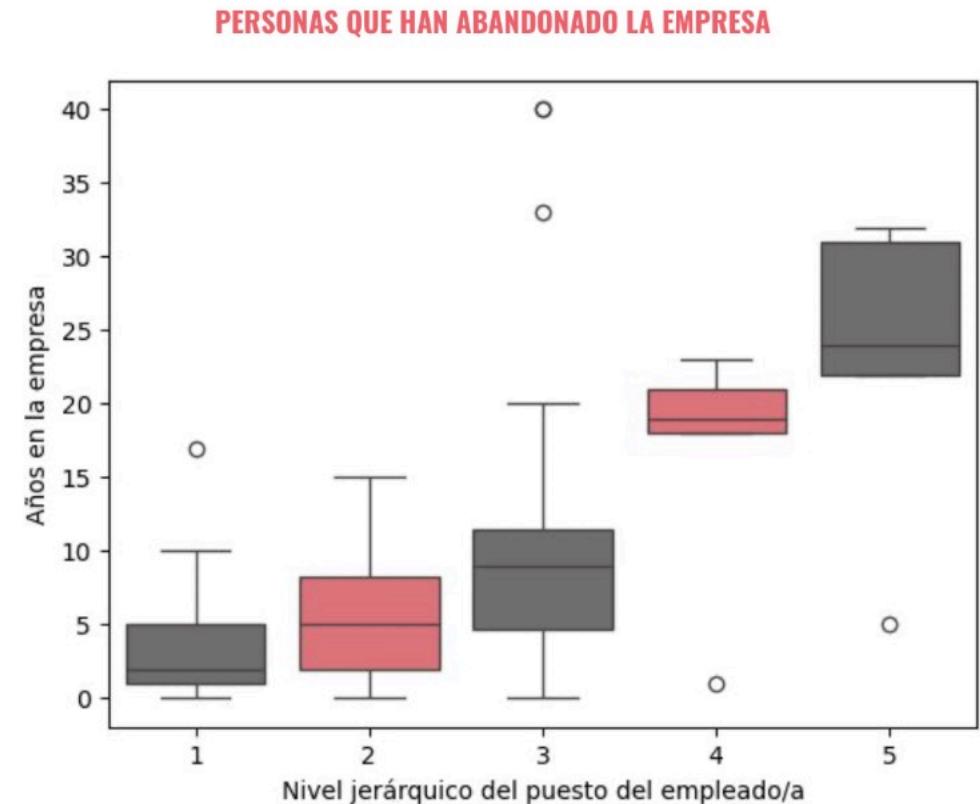
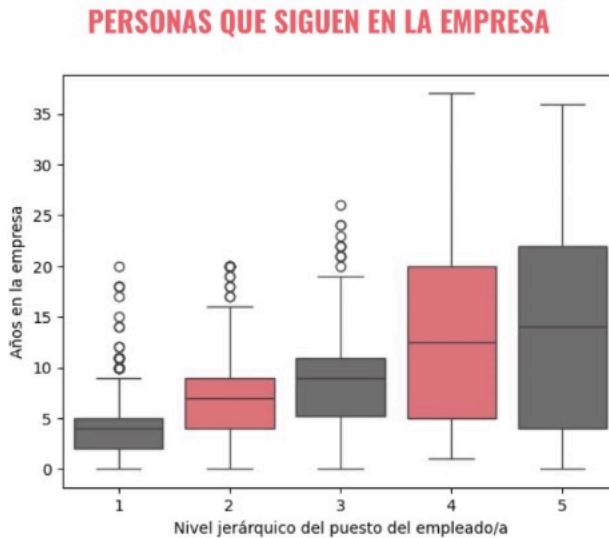
\$ 52k

SALARIO PROMEDIO
+ SALARIOS ALTOS EN PERMANENCIAS

**>> EL SALARIO SÍ ES UN FACTOR QUE
INFLUYE EN EL ABANDONO DE LA
EMPRESA**

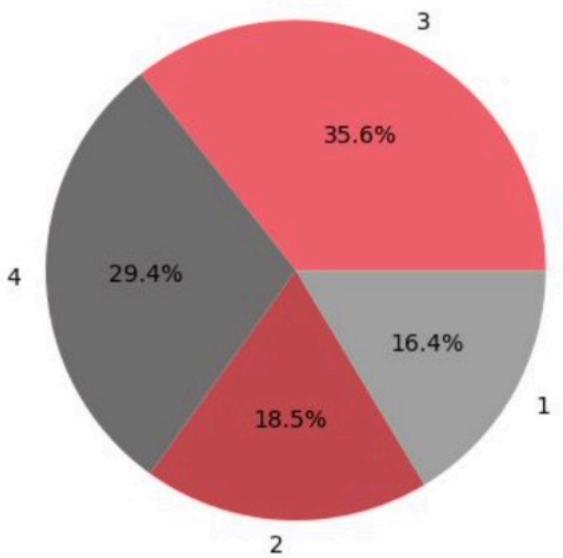
Relación nivel jerárquico y antigüedad con tasa de abandono

- » EMPLEADOS CON MÁS ANTIGÜEDAD Y MAYOR NIVEL TIENDEN A PERMANECER EN LA EMPRESA
- » LA PROMOCIÓN INTERNA SÍ INFUYE EN LA TASA DE ABANDONO



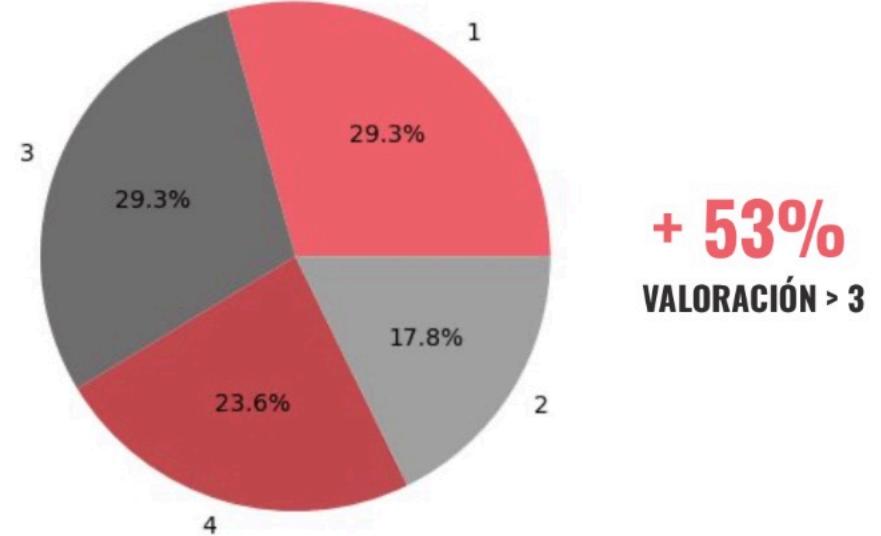
Relación valoración entorno con tasa de abandono

PERSONAS QUE SIGUEN EN LA EMPRESA



+ 65%
VALORACIÓN > 3

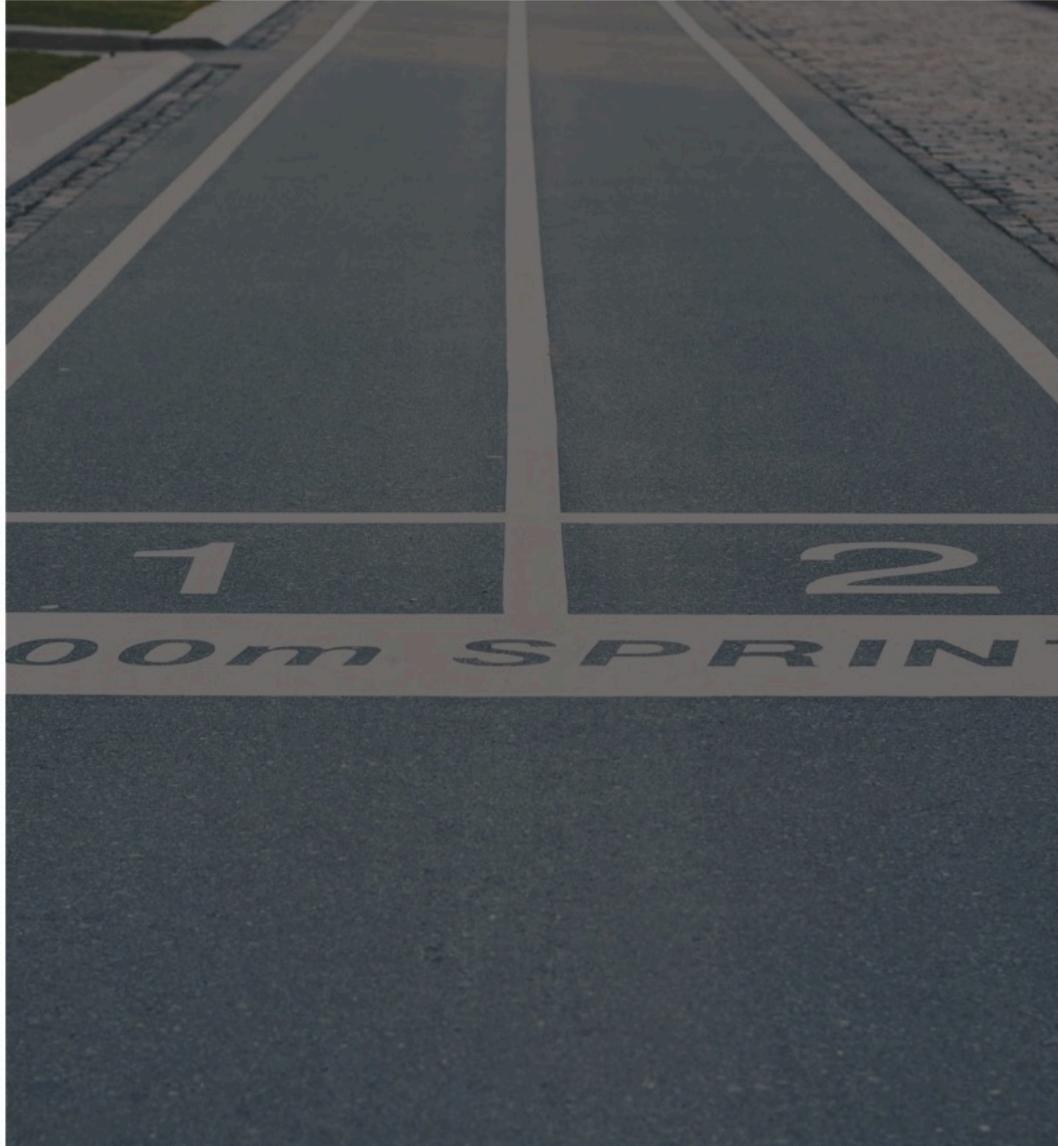
PERSONAS QUE HAN ABANDONADO LA EMPRESA

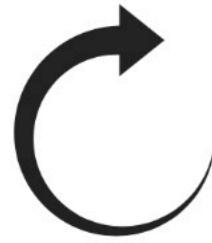


+ 53%
VALORACIÓN > 3

>> LA SATISFACIÓN CON EL ENTORNO LABORAL PUEDE INFLUIR SOBRE LA TASA DE ABANDONO

04 RETENCIÓN A OPTIMIZAR





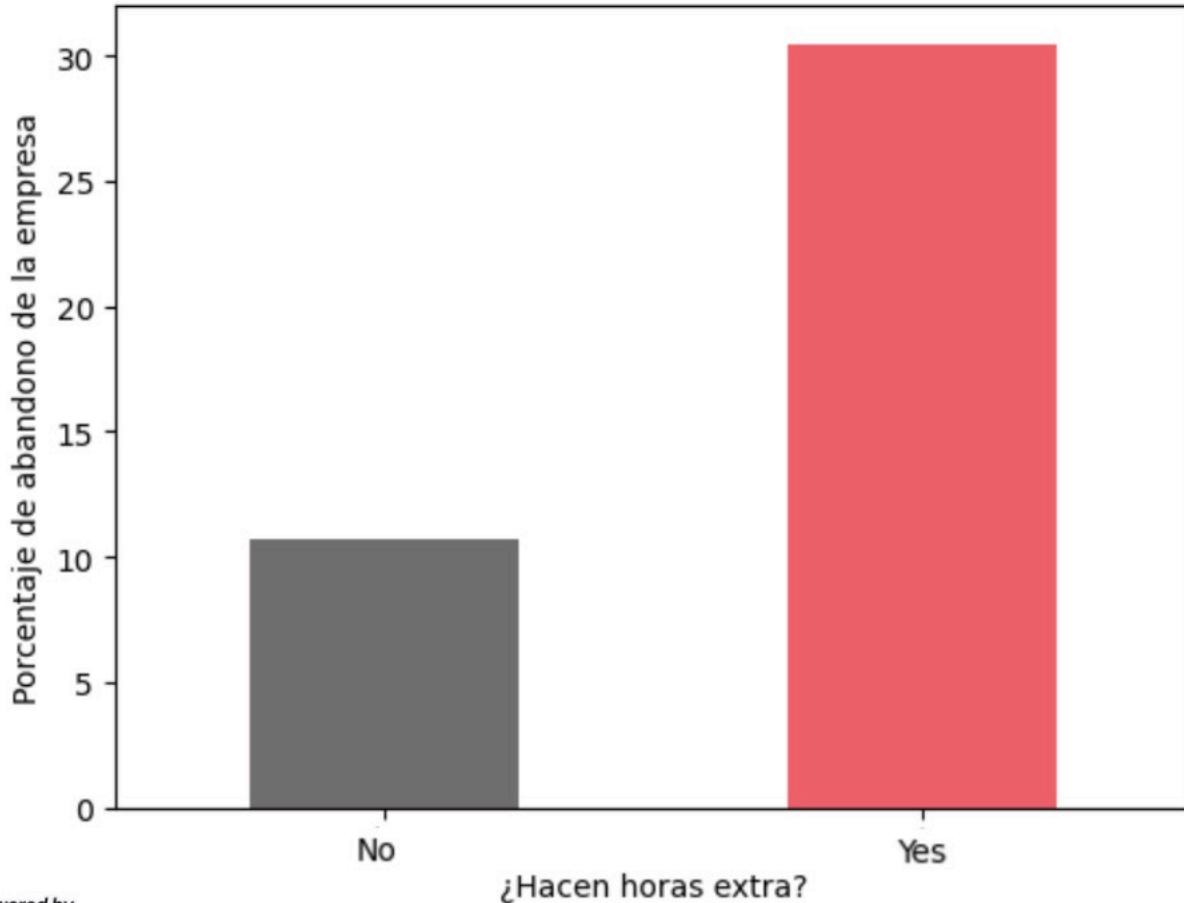
16% TASA DE ROTACIÓN

SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVA PARA ANALIZAR SUS CAUSAS

259 RENUNCIAS



Relación horas extra con abandono de la empresa



≈22,6% horas extra

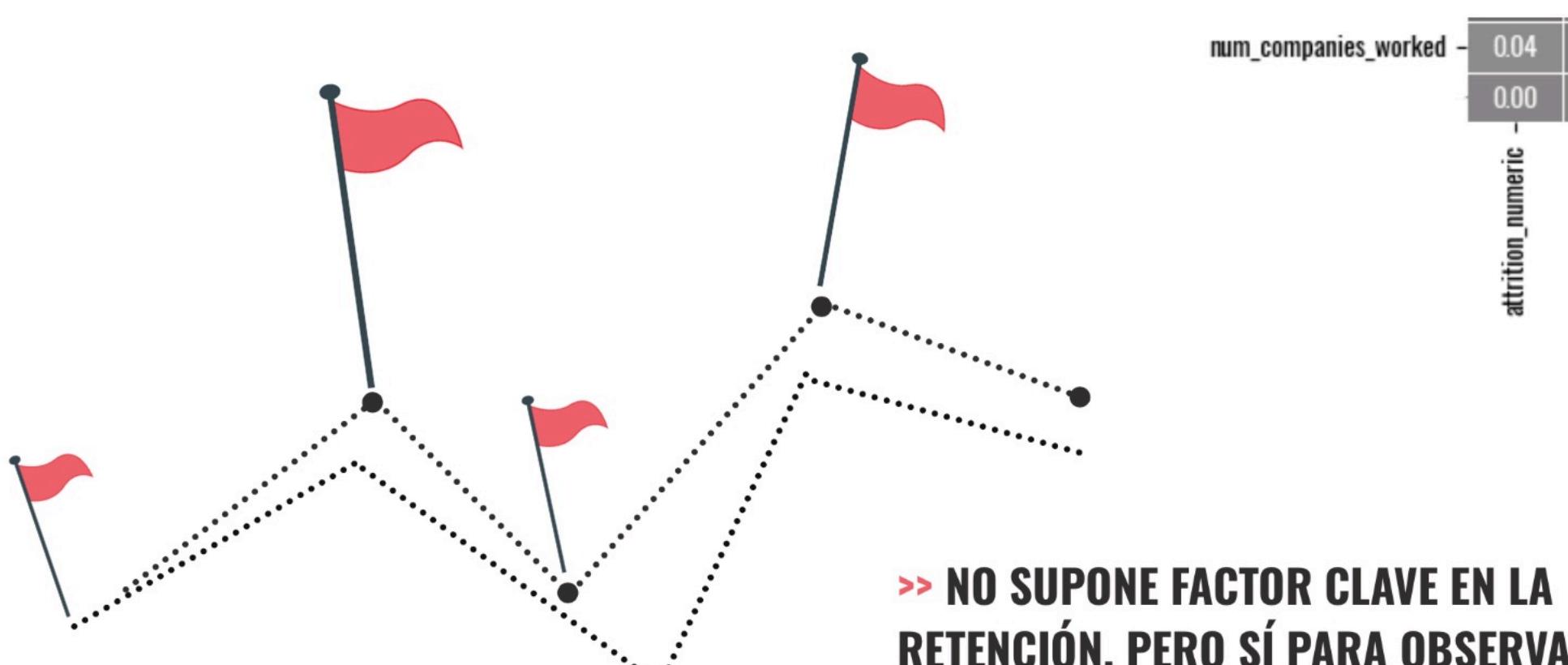
NO HAN ABANDONADO

≈51,6% horas extra

SÍ HAN ABANDONADO

>> MAYOR TASA DE ABANDONO ENTRE
QUIENES HACEN MÁS HORAS EXTRA

Relación nº empresas anteriores con abandono



>> NO SUPONE FACTOR CLAVE EN LA RETENCIÓN, PERO SÍ PARA OBSERVAR CIERTOS PERFILES DE EMPLEADOS

Relaciones trabajo remoto/distancia a casa con abandono

Correlación positiva mínima

**>> NO SUPONEN FACTORES CLAVES
PARA LA RETENCIÓN POR SÍ SOLOS**



remote_work - 0.02
distance_from_home - 0.03

attrition_numeric -

Relación valoración conciliación - aspectos sociales

¿Trabajan remoto?	Siguen en la empresa	Han abandonado
No	38,52%	35,52%
Sí	61,48%	64,48%

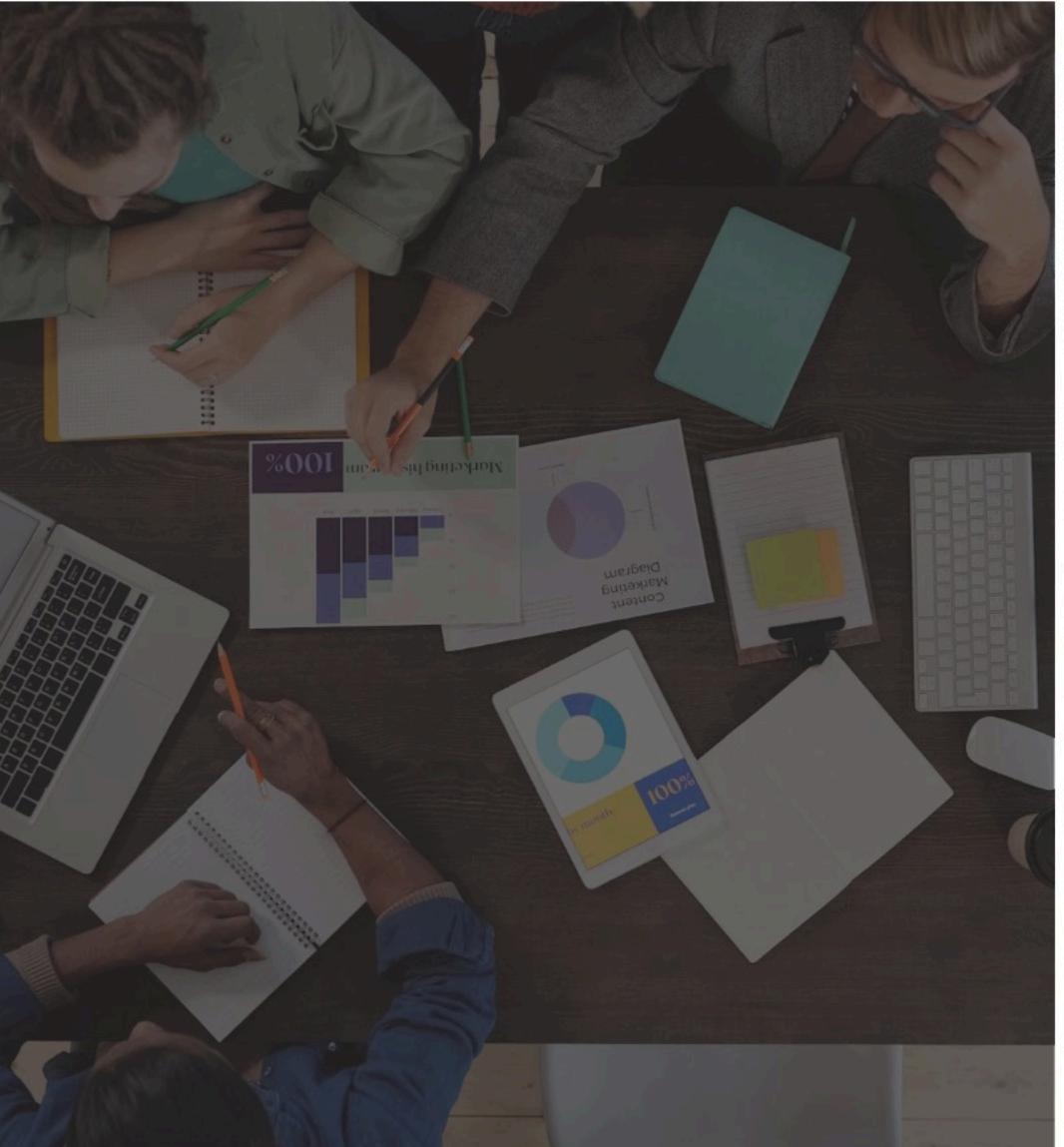


- Tipo de jornada
- Distancia a casa
- Frecuencia de viajes laborales
- Años en la empresa
- Trabajo remoto

No hay relaciones marcadamente significativas

>> LAS CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO SÍ PODRÍAN ESTAR INFLUYENDO SOBRE EL ABANDONO

05 RETOS Y RECOMENDACIONES



Retos del análisis

Archivo de datos

- 1. Columnas con un alto porcentaje de valores nulos y datos guardados de forma errónea.**
- 2. Tipo de dato** de columnas que no correspondían con sus valores.
- 3. Algunos datos eran inconsistentes, mezclando tipos de datos** para registrar la misma información.

Análisis

- 1. Encontrar relaciones** entre variables.
- 2. Identificar motivos** concretos que ayuden a la retención del talento.

Propuestas de mejora

Registro de datos

-  Disponer de un archivo con los **datos limpios**.

Consultas de datos

-  Tener una base de datos en formato **SQL** para optimizar las consultas.

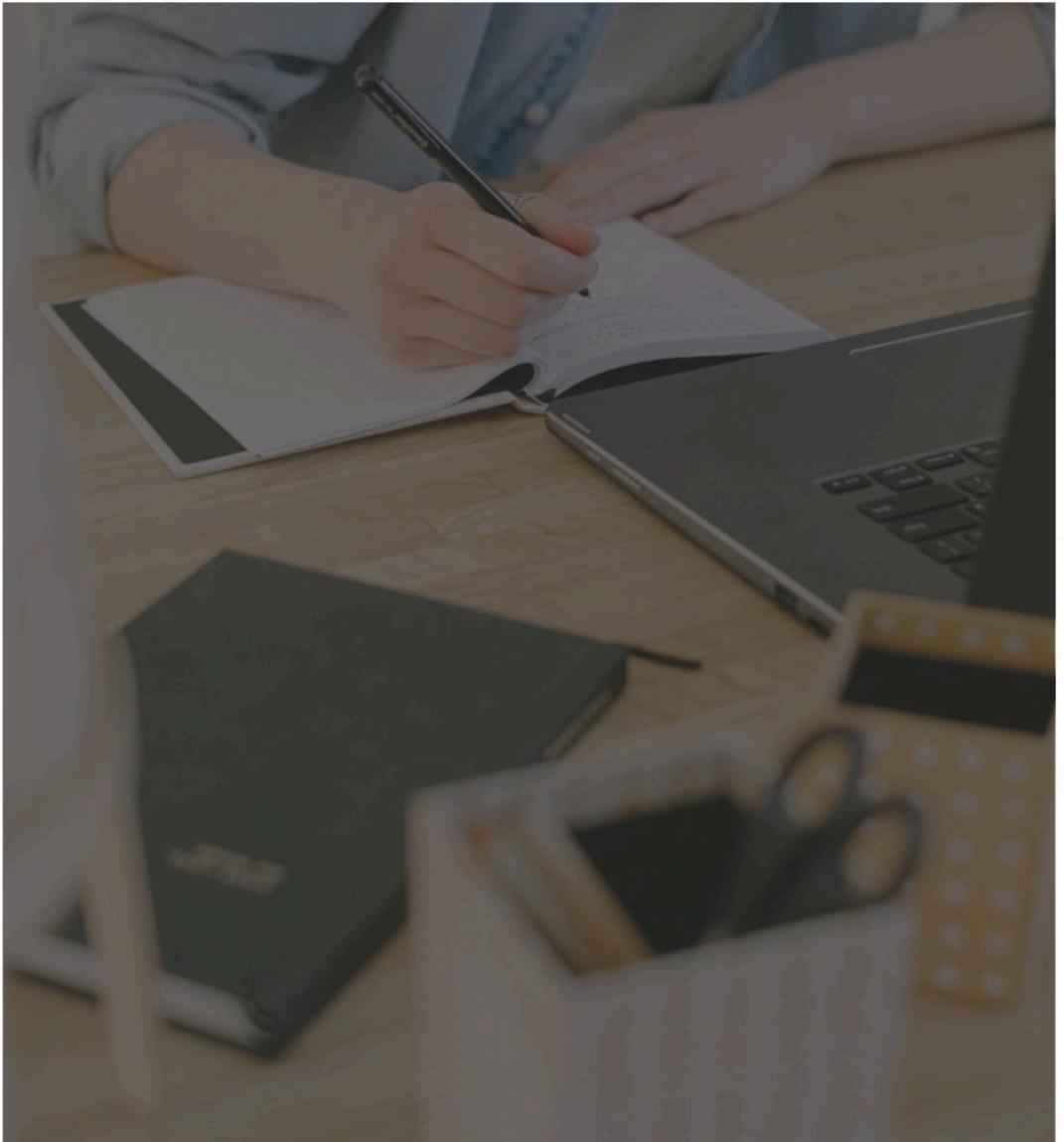
Completar información

-  Solicitar información errónea o inexistente al personal para completar datos nulos y mejorar los resultados de los análisis de datos.

06



CONCLUSIONES



Key Points Retención



Óptima

- ❑ Salario
- ❑ Fomento de un Plan de Carrera
- ❑ Recompensas a la antigüedad

A optimizar

- ❑ Revisión de Horas Extra
- ❑ Difusión de los Plane de Carrera
- ❑ Revisión de Condiciones del Trabajo Remoto



¡Gracias!



CARLA JANA
VERA RAGA
ELISA CRISTINA
GARCÍA FERNANDEZ

