Portada Introduccion EDA Perfil de Empleado Fuga de Conclusiones y (Insights) Empleados(Insigths) Recomendaciones



- berni_gaspar
- Github
- +54 387 4739858
- bernigaspar50@gmail.com



EDA

INTRODUCCION

En esta presentación analizaremos los empleados que están en riesgos de abandonar la empresa, mostrando la tasa de fuga de la misma, los departamentos y la perdida monetaria que esto implica.

En una era en la que la retención de talento es clave para el éxito empresarial, enfrentamos el desafío de comprender y prever el riesgo de abandono de empleados en nuestra organización. Un alto índice de abandono no solo implica costos financieros significativos para la empresa, sino también la pérdida de conocimientos y habilidades valiosas, así como la disminución de la moral y la productividad en el equipo. En este proyecto, nos propusimos identificar los factores que contribuyen al riesgo de abandono de empleados y desarrollar estrategias efectivas para retener al talento clave.





Comenzamos nuestro proyecto analizando los datos de los empleados

Exploración de Datos

otorgados por la empresa, incluyendo información edad, abandono, viajes, departamento, distancia a casa, educación, carrera, satisfacción del entorno, implicación, nivel laboral, puesto, satisfacción en el trabajo, estado civil, salario al mes y otras más. Utilizamos técnicas de minería de datos y análisis exploratorio para comprender mejor la composición de nuestro equipo y explorar posibles patrones que puedan influir en el abandono.



EDA

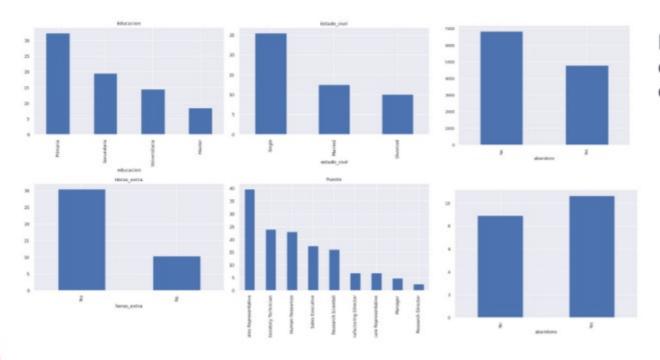


Identificación de Factores de Riesgo



Después de un exhaustivo análisis de datos, identificamos varios factores que muestran una correlación significativa con el abandono de empleados. Estos factores incluyen un bajo nivel educativo, estado civil soltero, área de trabajo: ventas, un bajo salario, alta carga de horas extras, una mayor distancia del hogar a la empresa, entre otros. Utilizando técnicas estadísticas avanzadas, como modelos predictivos y análisis de regresión, pudimos cuantificar el impacto relativo y monetario de cada factor en el riesgo de abandono.

¿Hay un perfil tipo de empleado que deja la empresa?



El perfil medio del empleado que deja la empresa es:

- Bajo nivel educativo
- Soltero
- Trabaja en ventas
- Bajo salario
- Alta carga de horas extras
- Mayor distancia del hogar a la empresa



DASHBOARD FUGA EMPLEADOS

Departamento

Todo

16,1%

Tasa de Fuga

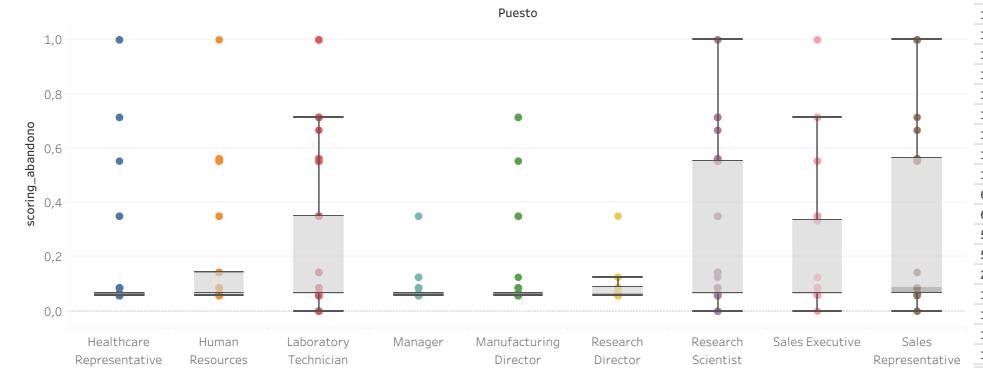
204

Empleados en Riesgo

\$ 1.342.229

Euros en Riesgo

Riesgo por Puesto



Empleados Mayor Riesgo

Id	Puesto	Impact	scoring
2023	Sales Representative	3.458	1
1944	Human Resources	6.768	1
1928	Sales Representative	2.108	1
1868	Research Scientist	4.712	1
1853	Sales Executive	11.378	1
1624	Sales Representative	3.031	1
1504	Laboratory Technician	6.054	1
1494	Laboratory Technician	7.499	1
1427	Sales Representative	2.626	1
1379	Sales Representative	6.584	1
1273	Sales Representative	2.160	1
1203	Research Scientist	6.744	1
1107	Laboratory Technician	4.592	1
648	Sales Representative	3.928	1
614	Sales Representative	3.628	1
587	Healthcare Representative	24.756	1
514	Research Scientist	4.415	1
235	Sales Representative	4.492	1
165	Healthcare Representative	25.986	1
137	Laboratory Technician	6.917	1
1943	Sales Executive	12.453	1
1767	Research Scientist	4.708	1

EDA

Perfil de Empleado (Insights)

Fuga de Empleados(Insigths) Conclusiones y
Recomendaciones



Evaluación Continua y Ajustes:

Nuestro trabajo no termina aquí. Reconocemos la importancia de una evaluación continua para medir el impacto de nuestras estrategias de retención y realizar ajustes según sea necesario. Implementamos sistemas de seguimiento y métricas de rendimiento para monitorear la satisfacción y el compromiso de los empleados a lo largo del tiempo, lo que nos permite identificar tendencias emergentes y responder proactivamente a las necesidades cambiantes de nuestra fuerza laboral.

Resultados y Conclusiones:

Nuestro enfoque integral para abordar el riesgo de abandono de empleados espera resultados en una disminución significativa en la tasa de abandono, así como en un aumento en la satisfacción, el compromiso de los empleados y una baja en las perdidas monetarias.

Próximos Pasos:

A medida que avanzamos, continuaremos refinando nuestras estrategias de retención y explorando nuevas formas de crear un entorno de trabajo enriquecedor y gratificante para nuestros empleados.