

# **REPORTE ANÁLISIS DE ABC CORPORATION**



Propuesta creada por  
Diana Garía  
Gloria Gonzalez  
Mabel de la Torre  
Violaine Deloustal  
Silvia Piñel

# Reporte análisis de ABC Corporation

Hemos realizado un análisis de los datos de los empleados de ABC Corporation, centrado en identificar patrones y proponer mejoras para aumentar la retención de nuestro talento.

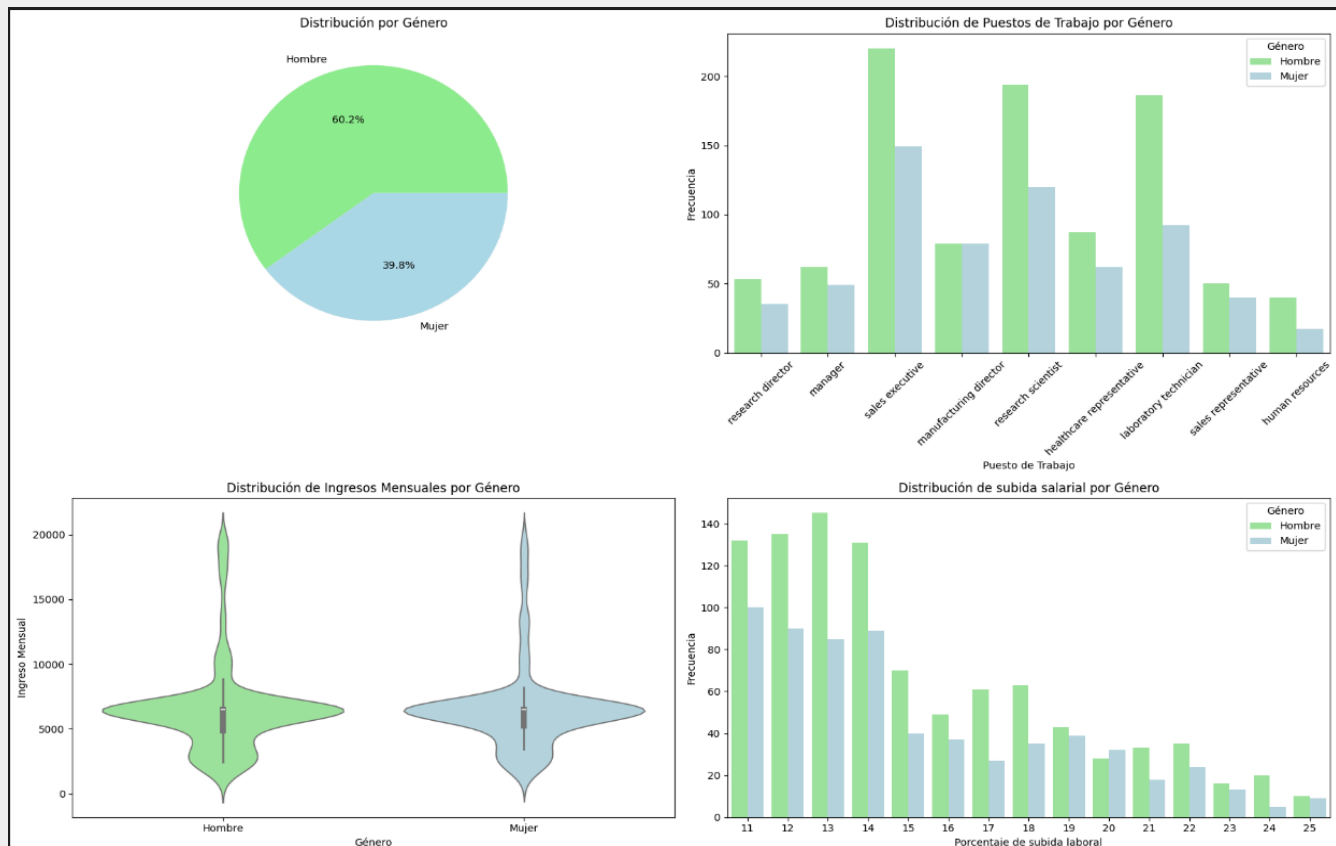
**Visualizaciones Básicas Iniciales:** Comenzamos con una serie de visualizaciones básicas que nos permitieron entender mejor la distribución de los empleados dentro de la organización.

**Enfoque Basado en el Concepto de Survivorship Bias:** Para llevar a cabo un análisis más efectivo, adoptamos el concepto de "survivorship bias". Este enfoque se centra en estudiar a aquellos empleados que continúan en la empresa y presentan índices de satisfacción y rendimiento altos. En lugar de enfocarnos exclusivamente en las razones por las cuales los empleados han dejado la organización, analizamos qué factores influyen en la permanencia y felicidad de nuestros empleados actuales.

**Comparación de Retención en Diversos Aspectos:** A partir de este enfoque, comparamos la retención de empleados en varios aspectos de la empresa.



## Distribución por Género



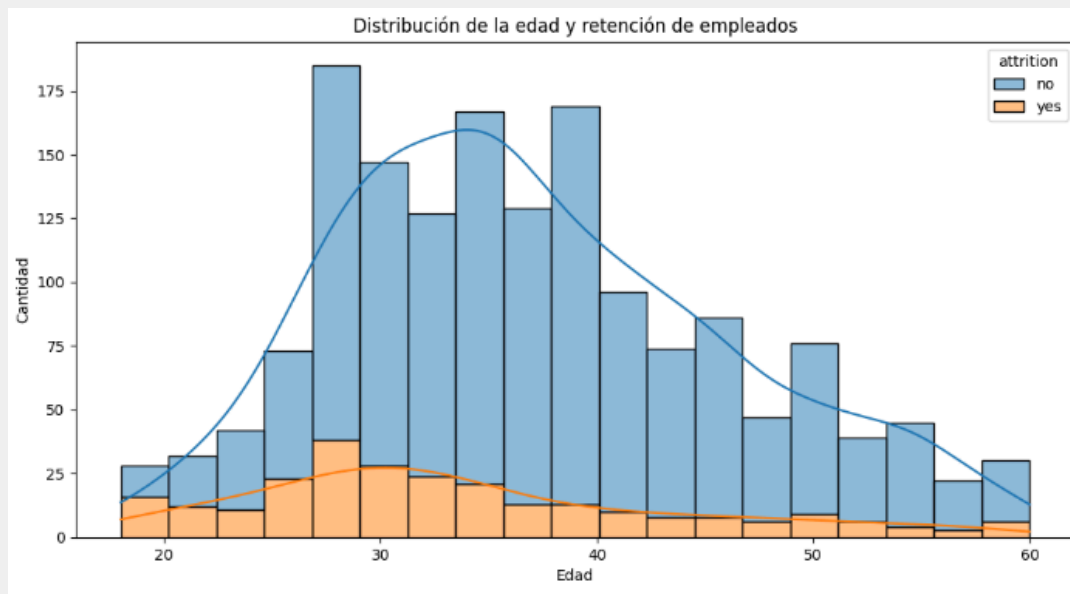
### Conclusiones :

- La mayoría de los trabajadores son hombres (un 60,20%)
- Los puestos directivos son mayoritariamente ocupados por hombres, excepto el puesto de director de manufactura.
- Existe igualdad en la distribución de los sueldos entre hombres y mujeres.
- Los hombres suelen tener un porcentaje más alto de subida salarial.

### Propuestas de mejora:

- Implementar políticas de promoción y desarrollo de liderazgo que favorezcan la equidad de género.
- Revisar los criterios de aumentos salariales para asegurar que no haya sesgos de género.
- Fomentar programas de mentoría y desarrollo profesional específicamente dirigidos a mujeres para aumentar su representación en puestos directivos.

## Distribución de la edad y retención de empleados



**Leyenda de attrition:** No : Siguen trabajando en la empresa / Si: Se han ido de la empresa

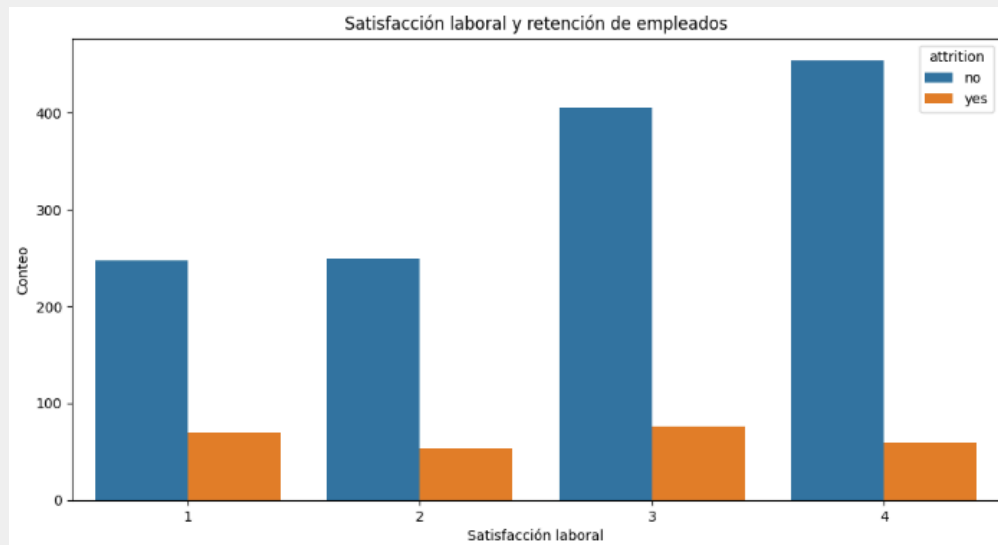
### Conclusiones :

- La mayoría de los empleados tienen entre 28 y 40 años
- Los empleados más jóvenes tienden a usar la empresa como trampolín.
- Hay pocos seniors que podrían actuar como mentores.

### Propuestas de mejora:

- Desarrollar programas de mentoría donde los empleados seniors compartan su experiencia con los juniors
- Crear planes de carrera atractivos y personalizados para retener a los más jóvenes
- Desarrollar programas de formación continua para que los empleados sigan aprendiendo y se motiven con proyectos

## Satisfacción laboral y retención de empleado



Leyenda de attrition: No : Siguen trabajando en la empresa /Si: Se han ido de la empresa

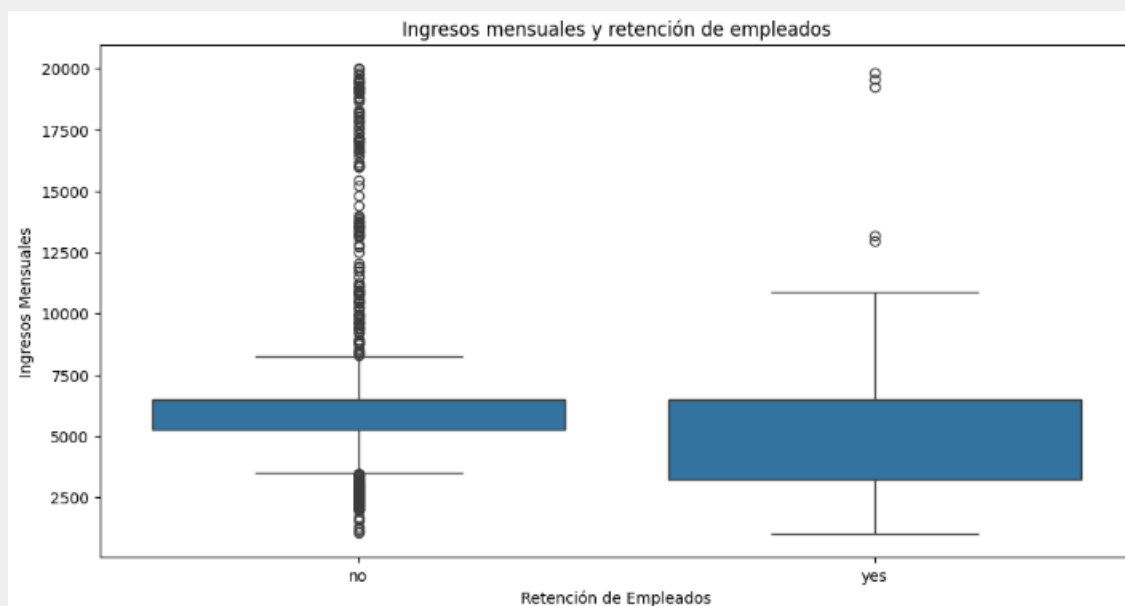
### Conclusiones:

- La mayoría de los empleados están satisfechos (nota de 3 o 4).
- La satisfacción no es suficiente para retener el talento.

### Propuestas de mejora:

- Implementar programas de bienestar y actividades que mejoren el ambiente de trabajos

## Ingresos mensuales y retención de empleados



**Leyenda de attrition:** No : Siguen trabajando en la empresa / Si: Se han ido de la empresa

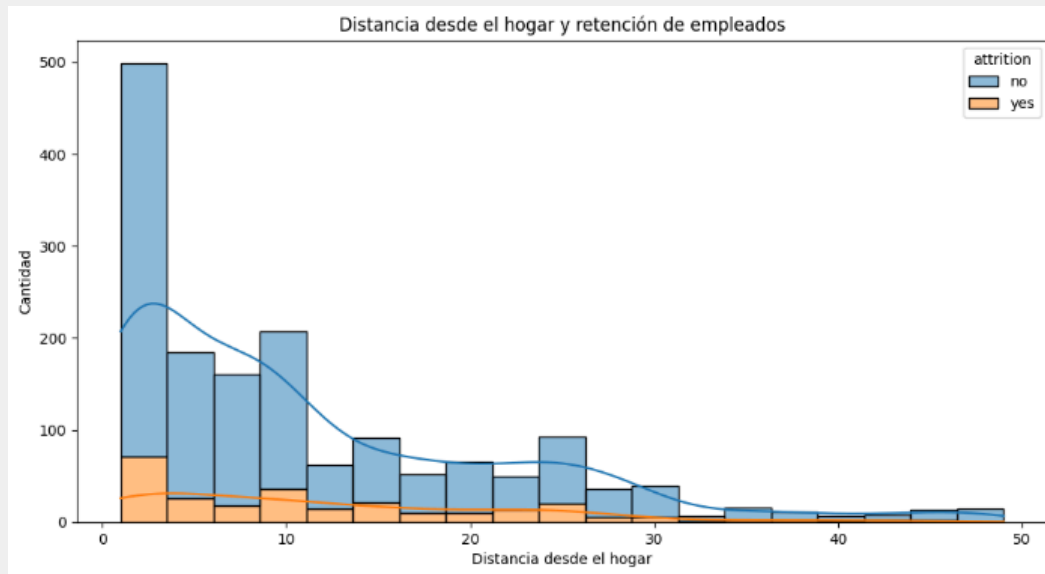
### Conclusiones:

- Los sueldos más altos logran una retención más alta.
- Empleados con sueldos inferiores a 6.000€ tienden a dejar la empresa.

### Propuestas de Mejora:

- Publicar sueldos y planes de carrera para asegurar transparencia y motivar a los empleados.
- Revisar las políticas salariales para asegurarse de que los empleados están recibiendo una compensación competitiva.
- Ofrecer bonos y beneficios adicionales a los empleados con sueldos más bajos para mejorar la retención

## Distancia desde el hogar y retención de empleados



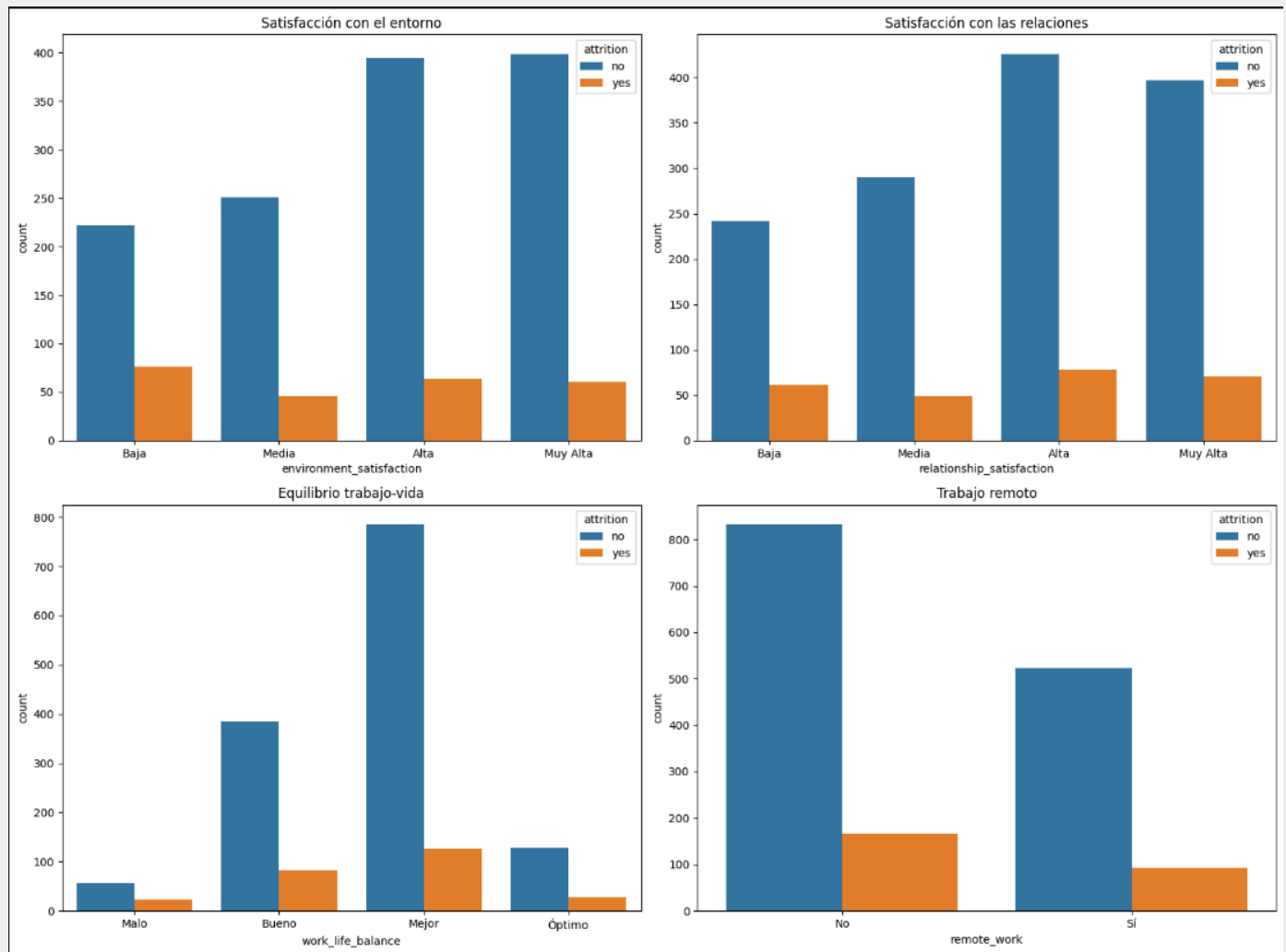
### Conclusiones:

- La mayoría de los empleados viven a menos de 10 kilómetros del trabajo.
- La distancia al trabajo es una razón relevante para la estabilidad en la empresa.

### Propuestas de Mejora:

- Promover el teletrabajo para reducir el tiempo de desplazamiento y aumentar la satisfacción de los empleados.

## Satisfacción de nuestros empleados



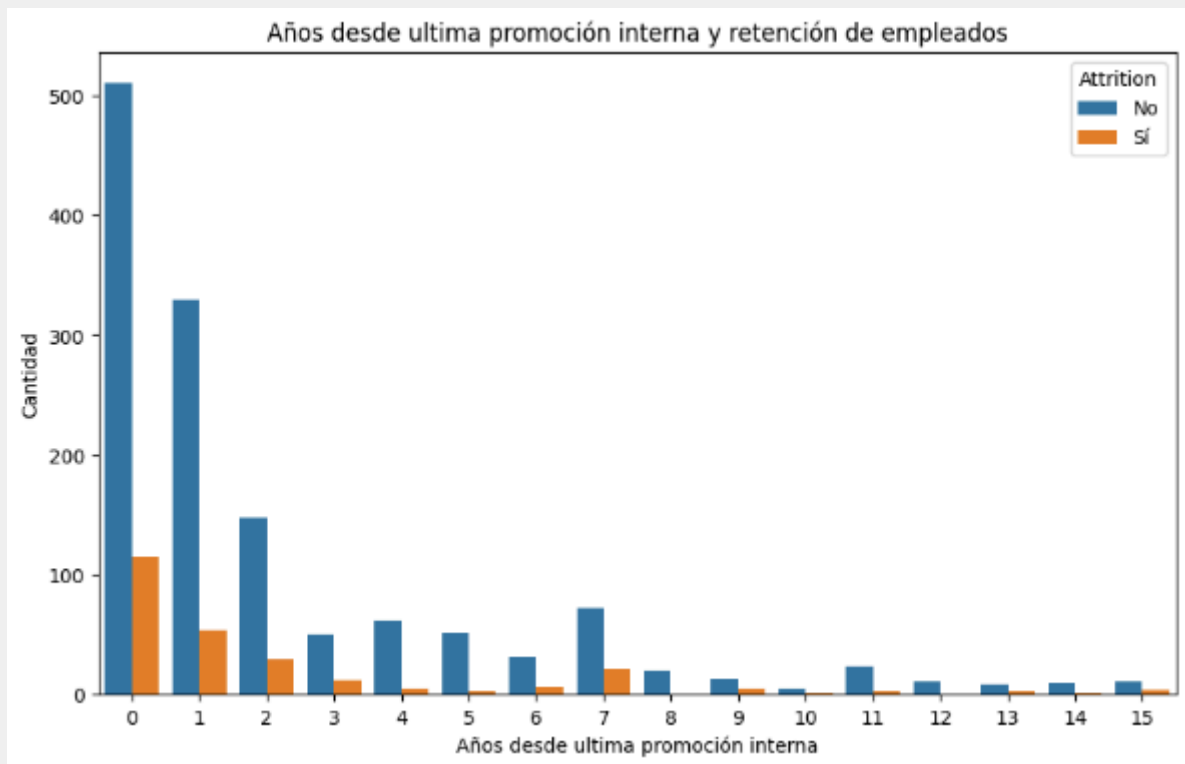
**Leyenda de attrition:** No : Siguen trabajando en la empresa / Si: Se han ido de la empresa

### Propuesta de mejora:

- Cuidar el ambiente de trabajo (con programas de diversidad e inclusión o actividades tipo team-building)
- Revisión de desempeño con feedback constructivo y positivo
- Salud (cuidar la salud física y mental con programas de bienestar y/o seguro de salud)
- Comunicación y transparencia (preguntar a sus empleados que necesitan para quedarse por ejemplo)



### Años desde última promoción interna



#### Conclusiones:

- Los empleados que han sido promocionados hace menos de un año tienden a permanecer en la empresa, aunque también hay un alto porcentaje de ex empleados en este grupo.

#### Propuestas de Mejora:

- Revisar y mejorar el proceso de promoción interna para asegurarse de que las promociones se realizan de manera justa y equitativa.
- Establecer programas de desarrollo profesional continuo para preparar a los empleados para promociones futuras.
- Ofrecer apoyo y seguimiento a los empleados recién promocionados para asegurar su adaptación y éxito en sus nuevos roles.

### **Conclusión final:**

ABC Corporation debería centrarse en mejorar la equidad de género, desarrollar programas de mentoría, implementar encuestas regulares de satisfacción laboral, revisar las políticas salariales y fomentar el teletrabajo.

Además, la empresa debería revisar su proceso de promoción interna para asegurar que se realiza de manera justa y apoyar a los empleados recién promocionados. Estas medidas no solo aumentarán la satisfacción y retención de los empleados actuales, sino que también mejorarán la imagen de la empresa como un lugar atractivo para trabajar.

### **Propuesta de roadmap para mejorar la satisfacción y retención de empleados :**

#### Fase 1: Diagnóstico y planificación

- Encuestas
- Análisis de resultados y priorización
- Desarrollo del primer plan de acción

#### Fase 2: Comunicación y lanzamiento

- Comunicación del plan
- Lanzamientos de programas de mentoría
- Implementación de políticas de teletrabajo y flexibilidad

#### Fase 3: Ejecución y monitoreo

- Programas de reconocimiento y recompensas
- Revisar y ajustar políticas salariales
- Promoción de la equidad de género
- Evaluación continua de satisfacción laboral

#### Fase 4: Evaluación y ajustes

- Evaluación del impacto
- Ajustes necesarios al plan de acción original
- Comunicación de resultados y próximos pasos