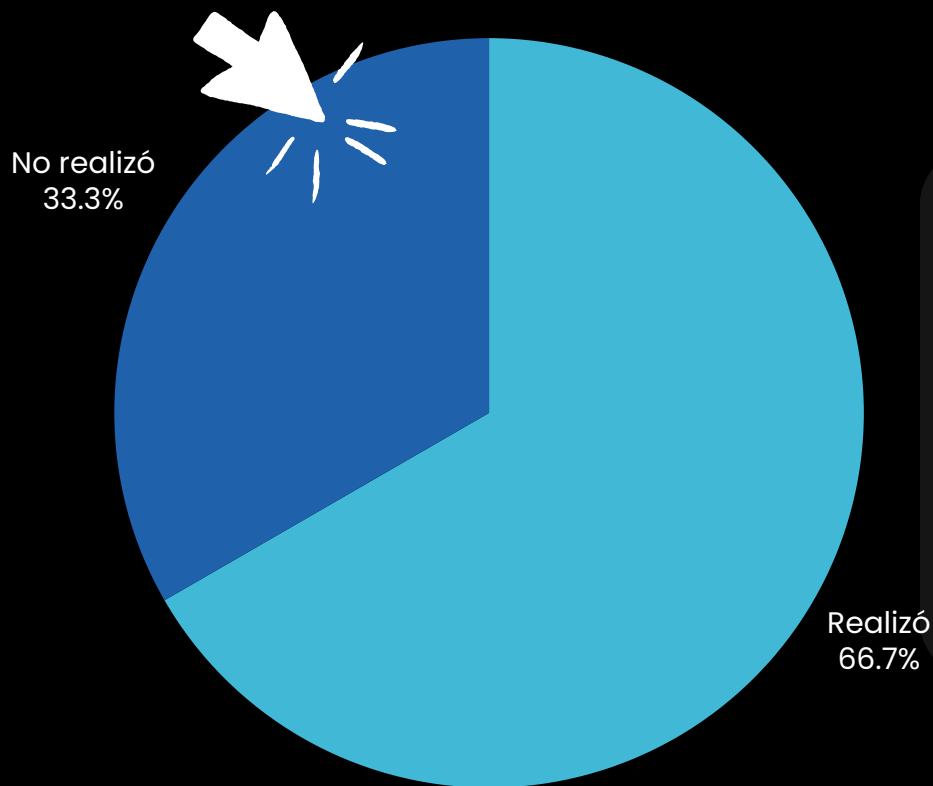


GRUPO 3

¿PORQUE LOS TRABAJADORES SE VAN DE LA EMPRESA?



REALIZÓ CURSOS



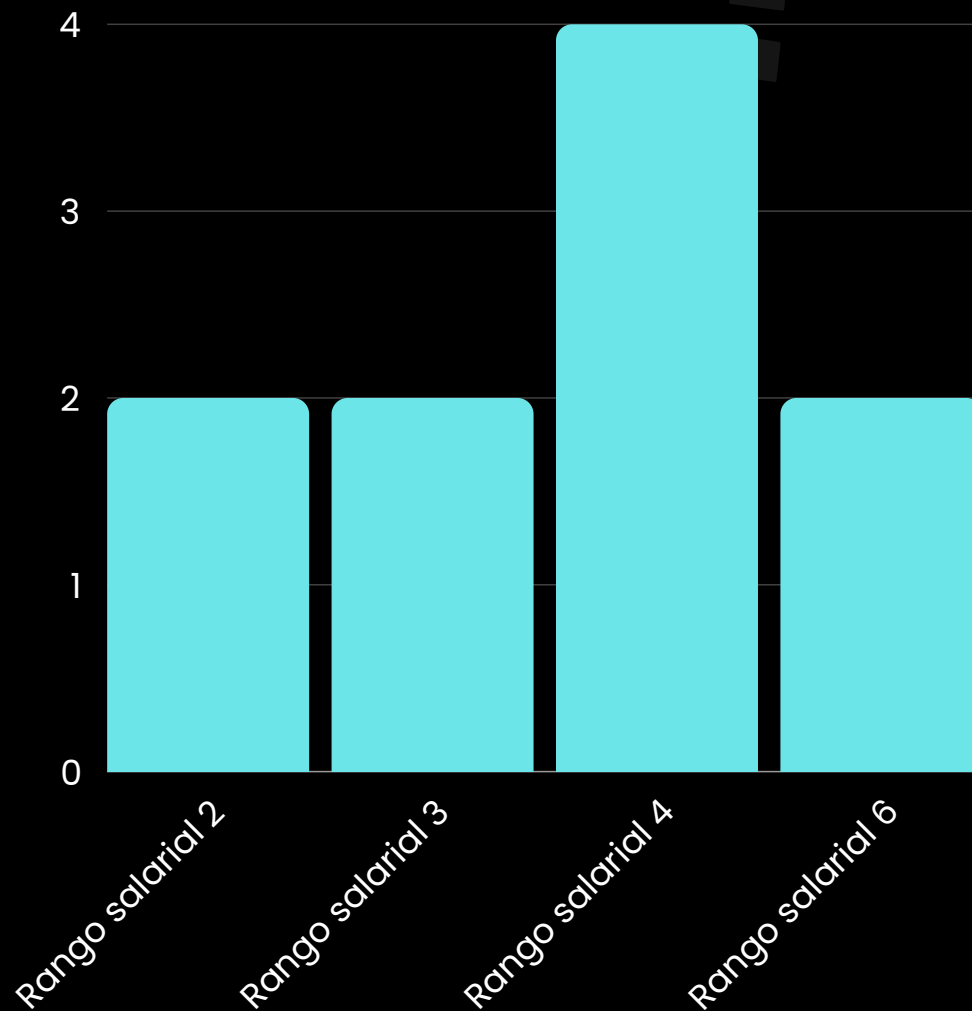
De los 30 empleados que renunciaron 20 recibieron cursos de capacitación y 10 no.

Para este 33% pudo producirles falta de desarrollo personal por no ver oportunidades de crecimiento y mejora, dejándolos sin satisfacción laboral

LOS QUE NO REALIZARON CURSOS:

Los renunciantes que no recibieron cursos pertenecían al rango salarial 2, 3, 4 y 6.

Para 8 de ellos, de rangos salariales más bajos pudo ser una razón más para renunciar.



RANGO SALARIAL



Rangos salariales bajos

Los empleados con un rango salarial más bajo podrían estar abandonando la empresa debido a una falta de incentivos financieros, aun así, los del rango 2 y 3 podrían estar estancados en sus posiciones debido a limitadas oportunidades de promoción o a la falta de capacitación

Rangos medios

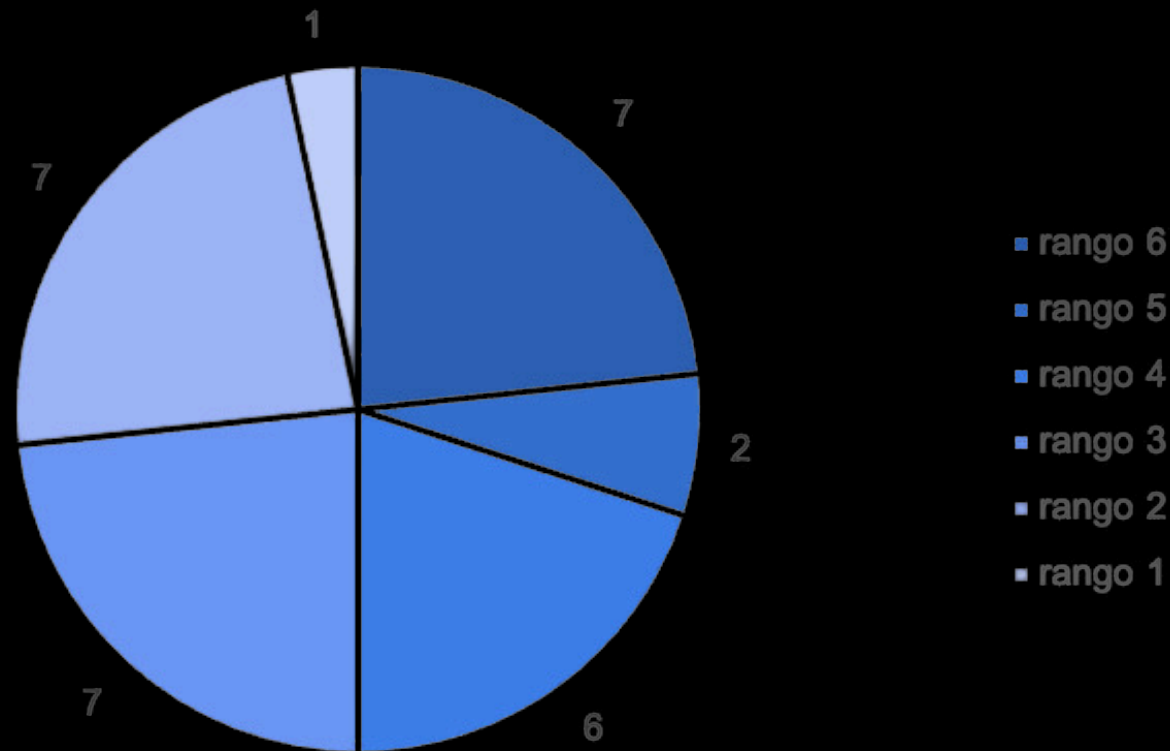
Estos empleados tienen salarios más competitivos, pero aún podrían no sentirse satisfechos si sienten que no están avanzando al siguiente nivel salarial.

Rangos altos (seis)

Los niveles más altos parecen tener más estabilidad estar más tiempo en la empresa, ya que tienen mejores pagas. Sin embargo, en algunos casos, el abandono puede deberse a otras razones, como falta de oportunidades de crecimiento profesional.



DESIGUALDAD EN LOS SUELDOS



Esto podría indicar que la empresa tiene una estructura organizativa amplia en términos de mandos medios o altos, lo que explicaría por qué hay tantos empleados en el rango 6 como en los rangos junior/intermedios.



MANAGER

MANAGER 1
2 empleados

MANAGER 3
1 empleado

MANEGER 2 y 5
5 empleados c/uno

MANEGER 4 - 6 - 9 - 10
2 empleados c/uno

MANEGER 8
6 empleados

MANAGER 7
3 empleados

id de manager

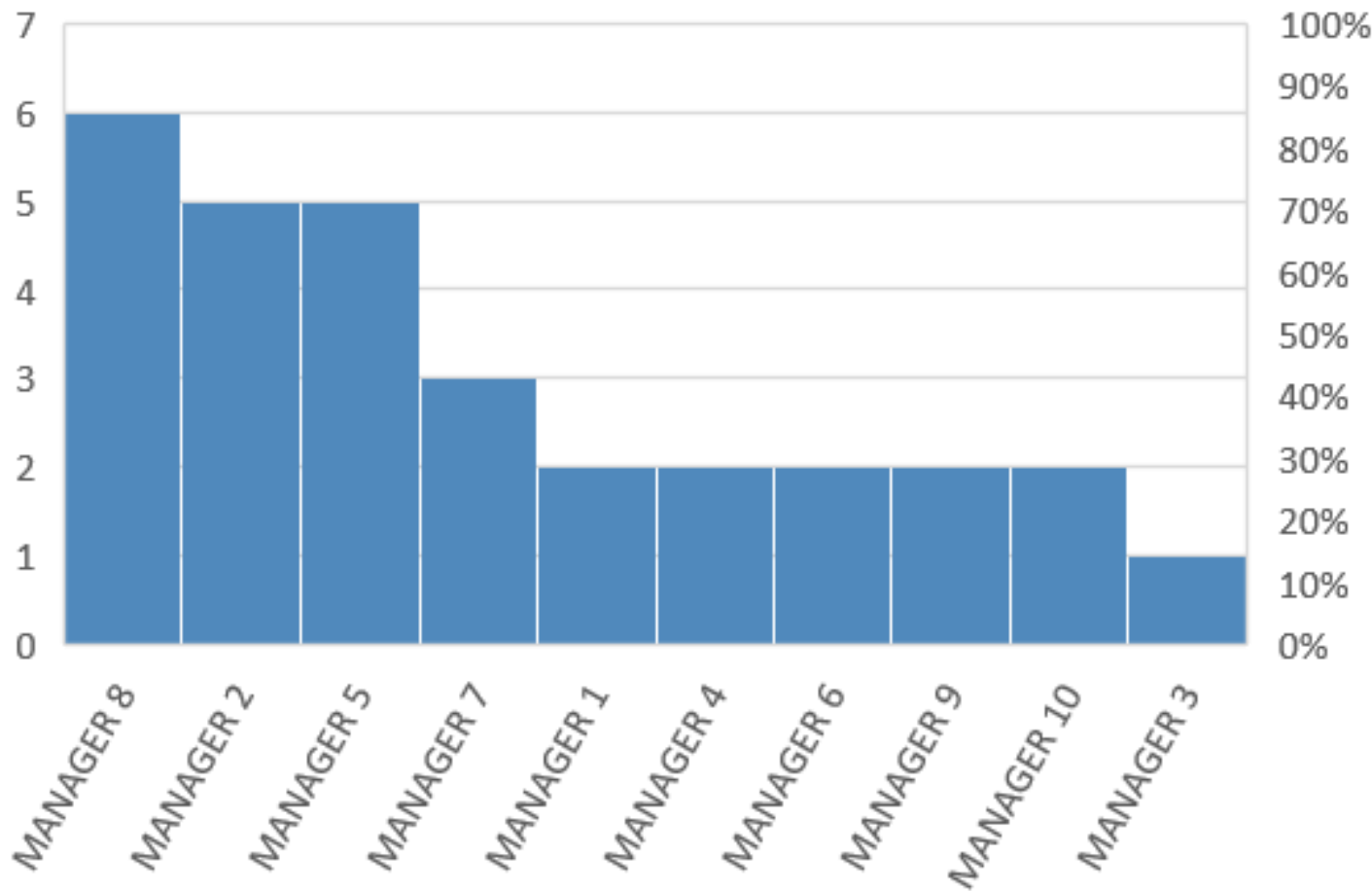
8,Ricardo,Ronaldo

5,Alejandro,Pitorino

2,Marina,Pitana



MANAGER



Los empleados bajo estos gerentes podrían haber experimentado conflictos, falta de apoyo o dirección, lo que los llevó a irse. También podría haber un problema cultural dentro de los equipos de estos gerentes que afectó el ambiente de trabajo.

AREAS

IT

8 Empleados

VENTAS

6 empleados

COMPRAS

5 empleados

Estas áreas parecen tener las mayores tasas de rotación, lo que podría indicar problemas específicos de los departamentos. IT, siendo el área más afectada, sugiere posibles desafíos relacionados con la carga de trabajo, tecnología obsoleta o falta de oportunidades de crecimiento.

- ☒ (Seleccionar todo)
- ☒ Auditoria
- ☒ Compras
- ☒ IT
- ☒ Legales
- ☒ Marketing
- ☒ Producción
- ☒ Ventas

TIEMPO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA



1. 1,119 días \approx 3 años, 1 mes
2. 268 días \approx 8 meses, 28 días
3. 1,640 días \approx 4 años, 6 meses
4. 1,365 días \approx 3 años, 0 meses
5. 637 días \approx 1 año, 8 meses
6. 1,156 días \approx 3 años, 2 meses
7. 876 días \approx 2 años, 5 meses
8. 1,090 días \approx 2 años, 11 meses
9. 1,089 días \approx 2 años, 11 meses
10. 1,062 días \approx 2 años, 10 meses
11. 906 días \approx 2 años, 6 meses
12. 301 días \approx 10 meses, 1 día
13. 1,761 días \approx 4 años, 10 meses
14. 1,095 días \approx 3 años, 0 meses
15. 1,034 días \approx 2 años, 9 meses
16. 1,002 días \approx 2 años, 9 meses
17. 940 días \approx 2 años, 7 meses
18. 238 días \approx 7 meses, 28 días
19. 1,242 días \approx 3 años, 4 meses
20. 330 días \approx 10 meses, 30 días
21. 213 días \approx 7 meses, 3 días
22. 330 días \approx 10 meses, 30 días
23. 171 días \approx 5 meses, 21 días
24. 421 días \approx 1 año, 56 días
25. 269 días \approx 8 meses, 29 días
26. 267 días \approx 8 meses, 27 días
27. 1,151 días \approx 3 años, 1 mes
28. 179 días \approx 5 meses, 29 días
29. 305 días \approx 10 meses, 5 días
30. 297 días \approx 9 meses, 27 días

CONCLUSIONES

- MANAGER: gracias a los datos se puede ver que la mayor cantidad de empleados que se fueron de la empresa, son de Ricardo Ronald – Alejandro Pitorino – Marina Pitana.
 - > SOLUCION : formar a los manager en liderazgo y trabajo en equipo, mejorar la conexión entre empleados y manager
- AREAS: las mas afectadas fueron IT – ventas – compras
 - > SOLUCION : posibles desafíos relacionados con la carga de trabajo, tecnología obsoleta o falta de oportunidades de crecimiento.
- RANGOS: La rotación de empleados está vinculada principalmente a los rangos salariales bajos. Los empleados en los rangos salariales más bajos (Rangos 1 a 3), que ganan entre 150,000 y 300,000, probablemente abandonan la empresa porque perciben un crecimiento salarial lento, los empleados en los rangos medios/altos (Rangos 4 a 6), aunque mejor compensados, también se pueden cambiar de empresa si sienten que no hay suficientes oportunidades de ascenso o crecimiento .

CONCLUSIONES

Como conclusión sobre el tiempo en la empresa, considero que no es un parámetro relevante. Aunque es común que los empleados permanezcan entre uno y dos años, hay un amplio rango de permanencia. Algunos se van en solo ocho meses, mientras que otros eligen quedarse hasta cuatro años.

Esto demuestra que el tiempo no es un factor tan importante.

- La mayoría de los empleados desvinculados habían realizado cursos de capacitación, mientras que 10 no lo hicieron. Esto podría sugerir que los empleados no vieron un impacto tangible en su desarrollo profesional o recompensas. Tal vez la capacitación no estuvo alineada con las oportunidades o mejoras salariales, lo que llevó a la frustración. Para los que no realizaron cursos, podría indicar falta de motivación o falta de acceso a oportunidades de crecimiento.

THANK
YOU!

