

Propuesta de **PROYECTO**

Análisis Exploratorio de Datos para ABC Corporation



Letal Insight Company

ÍNDICE

01

Introducción y contexto del proyecto

Hablaremos sobre el contexto que nos rodea y los desafíos a los que nos hemos enfrentado durante este proyecto .

02

Equipo de trabajo

Presentaremos a las personas que han hecho posible este trabajo.

03

Objetivos del Proyecto

Explicaremos cuales han sido los objetivos que hemos perseguido durante todo el proceso.

04

Metodología utilizada

Comentaremos en qué herramientas nos hemos apoyado para llevar a cabo el proyecto.

05

Factores Clave Identificados

Filtraremos la información más relevante: ¿Qué hemos tomado en cuenta para llegar a nuestras conclusiones?

06

Conclusiones

Presentaremos las conclusiones del estudio realizado.

07

Próximos pasos

¿Qué podemos llegar a conseguir? Sugerencias basadas en el estudio.

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO DEL PROYECTO

Desafíos que afronta ABC

- Rotación de personal
- Impacto en los costos
- Efectos en la productividad y ambiente laboral

Desafíos a los que nos hemos enfrentado

- Datos incompletos o faltantes
- Datos inconsistentes
- Ruidos y errores
- Volumen de datos

EL EQUIPO



Adriana Arcidiacono

Se encarga de presentar el proyecto, contextualizando el problema de rotación de personal y explicando la motivación que hay detrás del análisis de datos.



Andrea Gauger

Presenta los factores clave identificados a lo largo del análisis, detallando los resultados obtenidos.



María Guisado

Expone los objetivos específicos del análisis y detalla la metodología de trabajo utilizada, incluyendo las técnicas de recolección y limpieza de datos.



Isabel Mañero

Cierra la presentación con las principales conclusiones del proyecto y plantea los próximos pasos para implementar soluciones basadas en los datos.

OBJETIVOS

Insights

Descubrir qué hace felices a los empleados
Identificar factores clave de satisfacción



Engagement

Entender cómo esto influye en que se
queden en la empresa
Analizar su impacto en la retención 🔍



Optimización

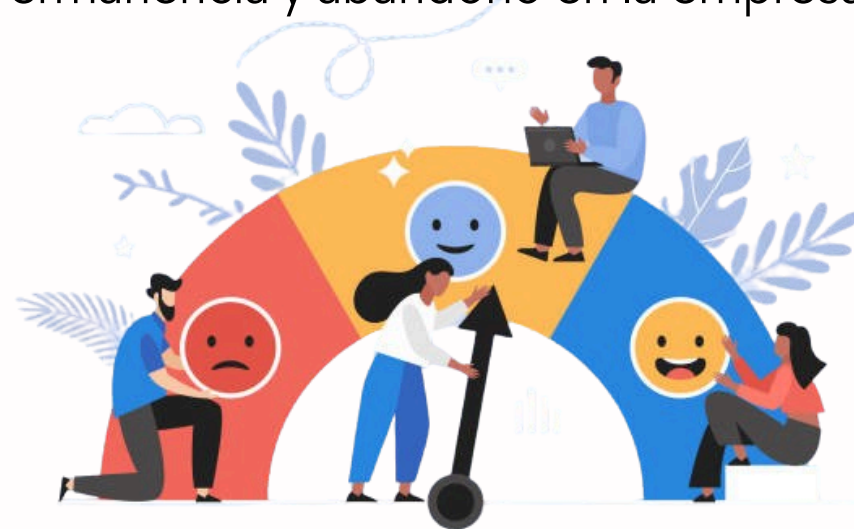
Proporcionar recomendaciones basadas en
datos



METODOLOGÍA UTILIZADA

Fuente de los Datos: Datos internos de la empresa

- ① Satisfacción con el puesto de trabajo.
- ② Ambiente laboral
- ③ Permanencia y abandono en la empresa.

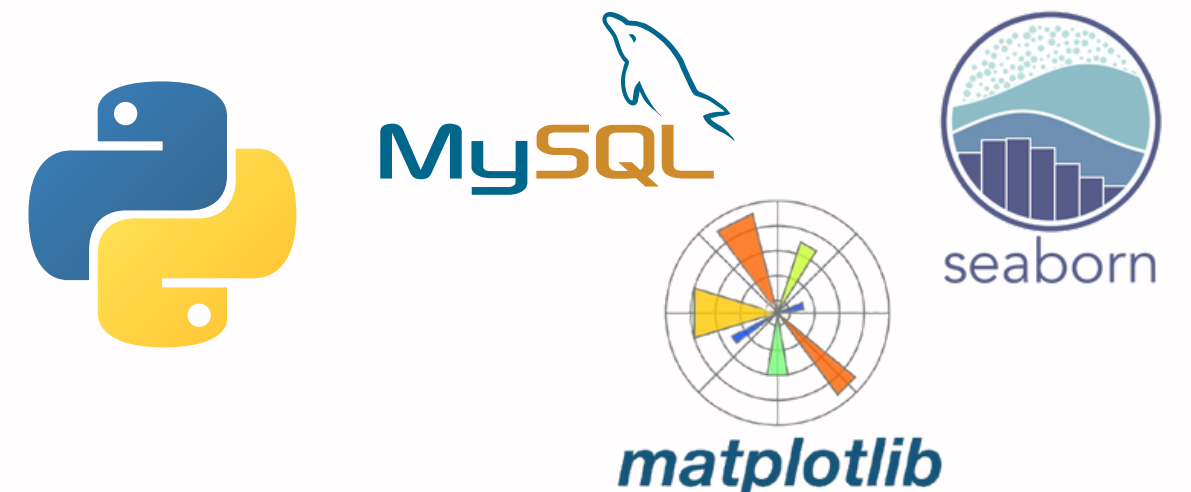


Herramientas utilizadas durante el proceso

Procesamiento y Limpieza de Datos

Almacenamiento de datos

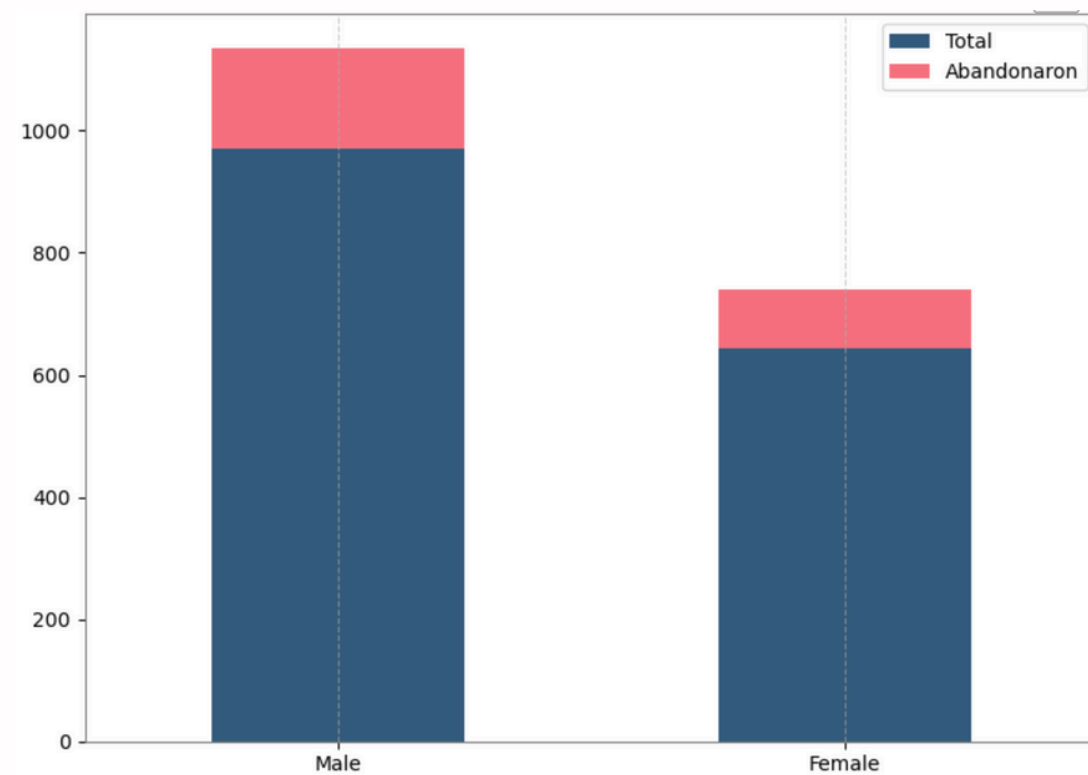
Análisis de los datos y visualización



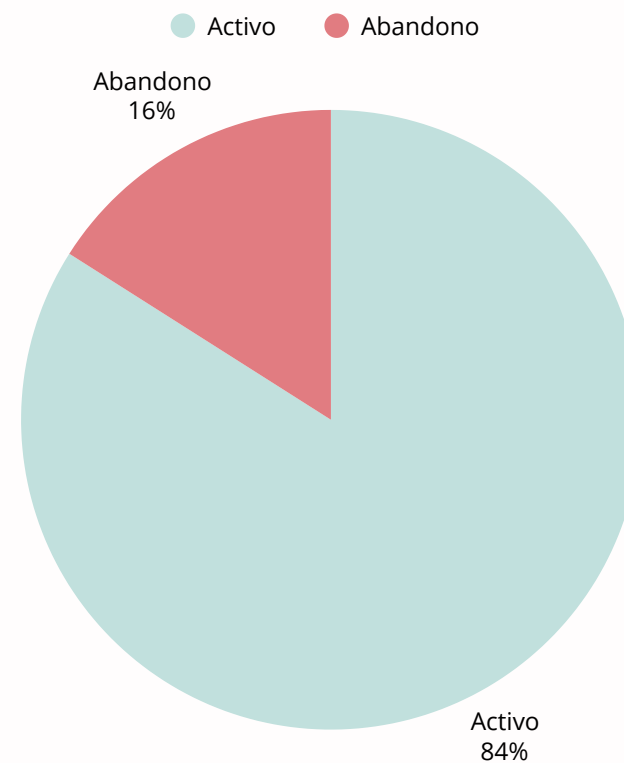
FACTORES CLAVE IDENTIFICADOS

De un total de 1614 trabajadores

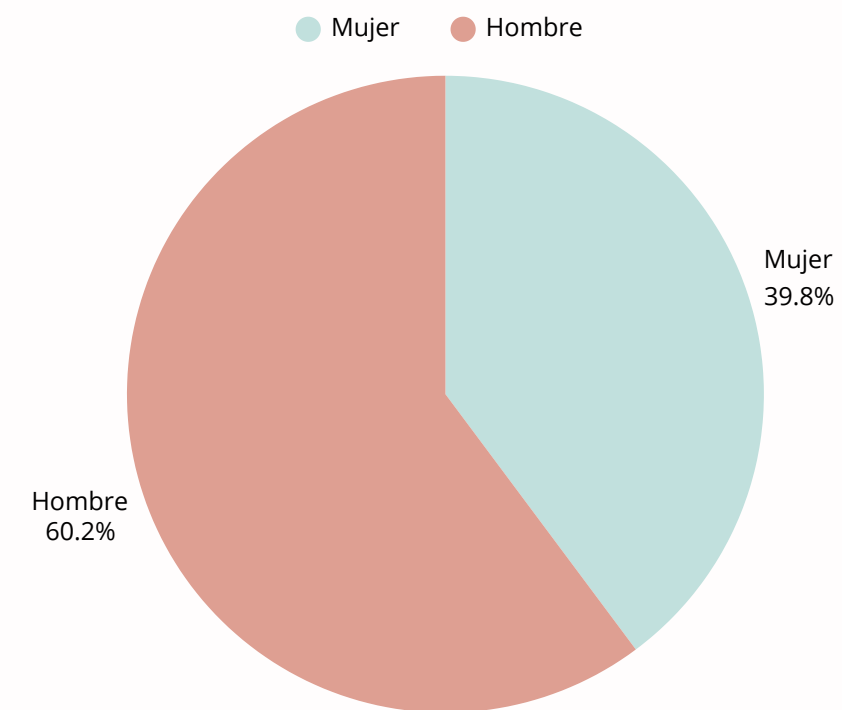
% Abandono por Sexo



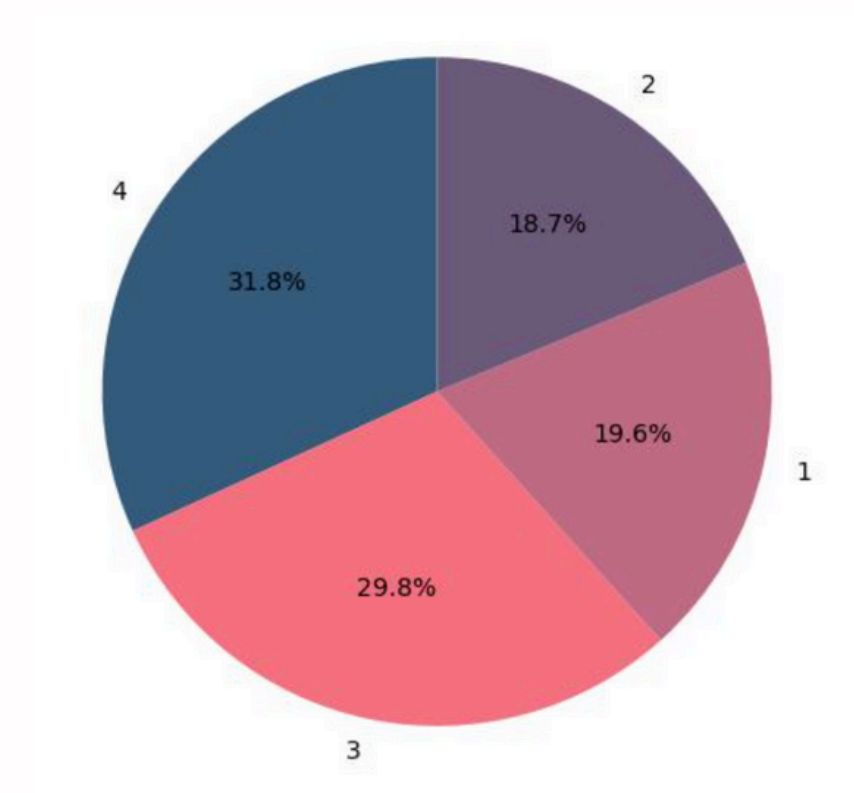
% Abandono



% Sexo

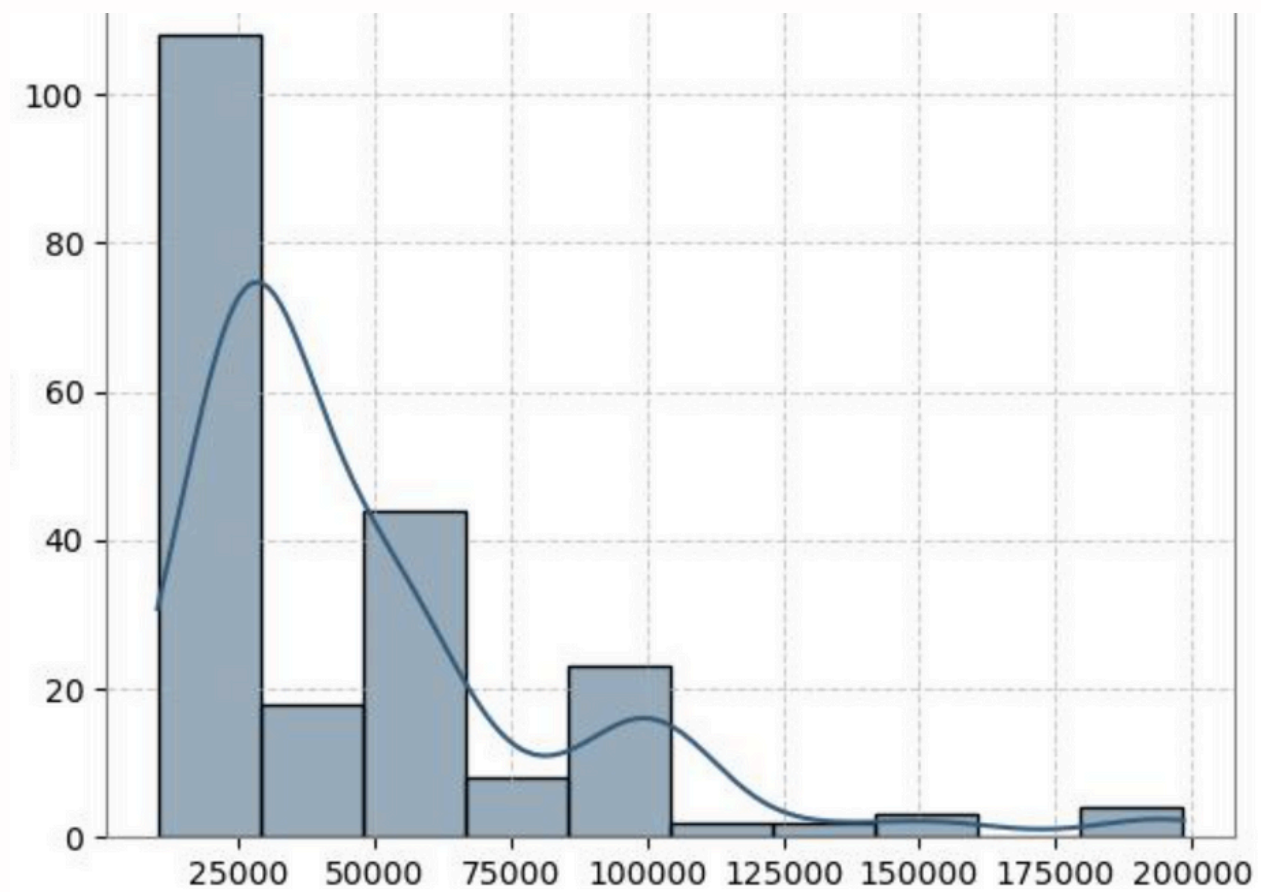


% Satisfacción Puesto de Trabajo

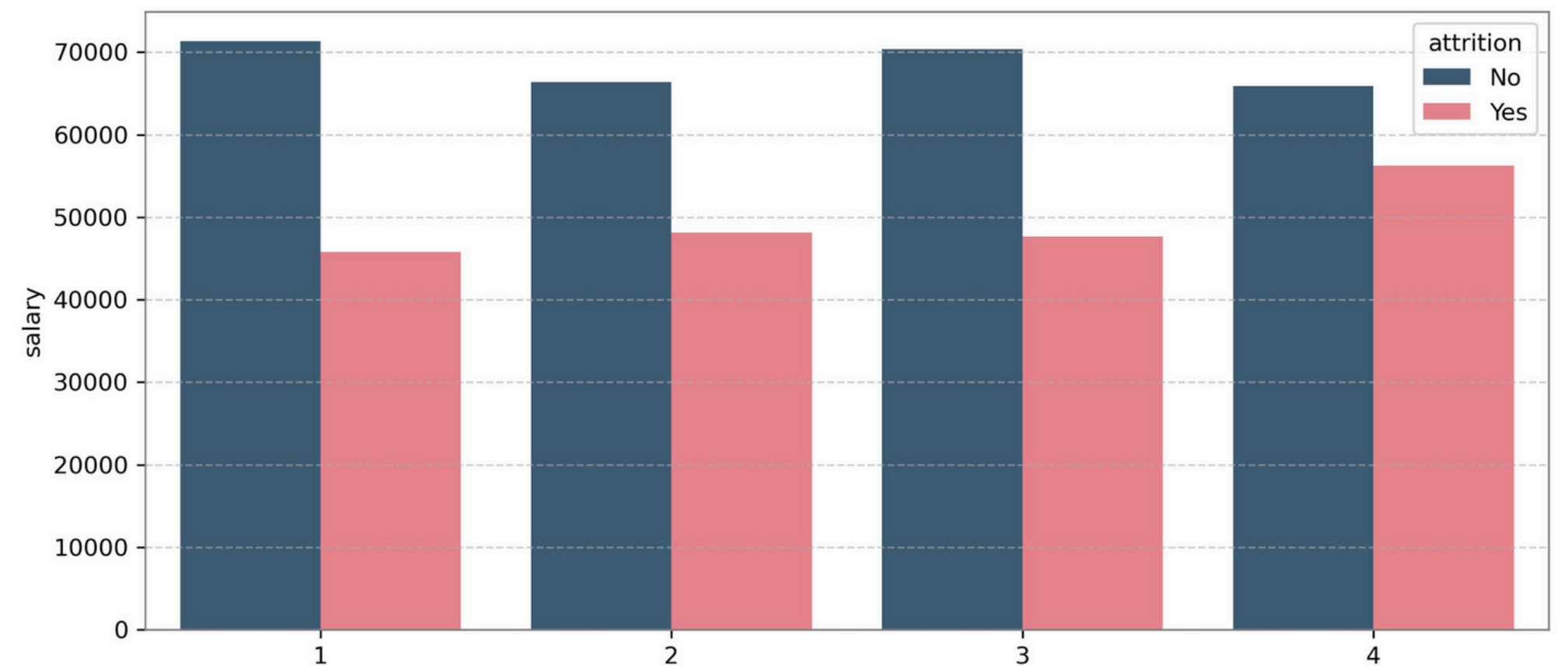


FACTORES CLAVE IDENTIFICADOS

Salario Abandonos



Salario y Satisfacción puesto de trabajo

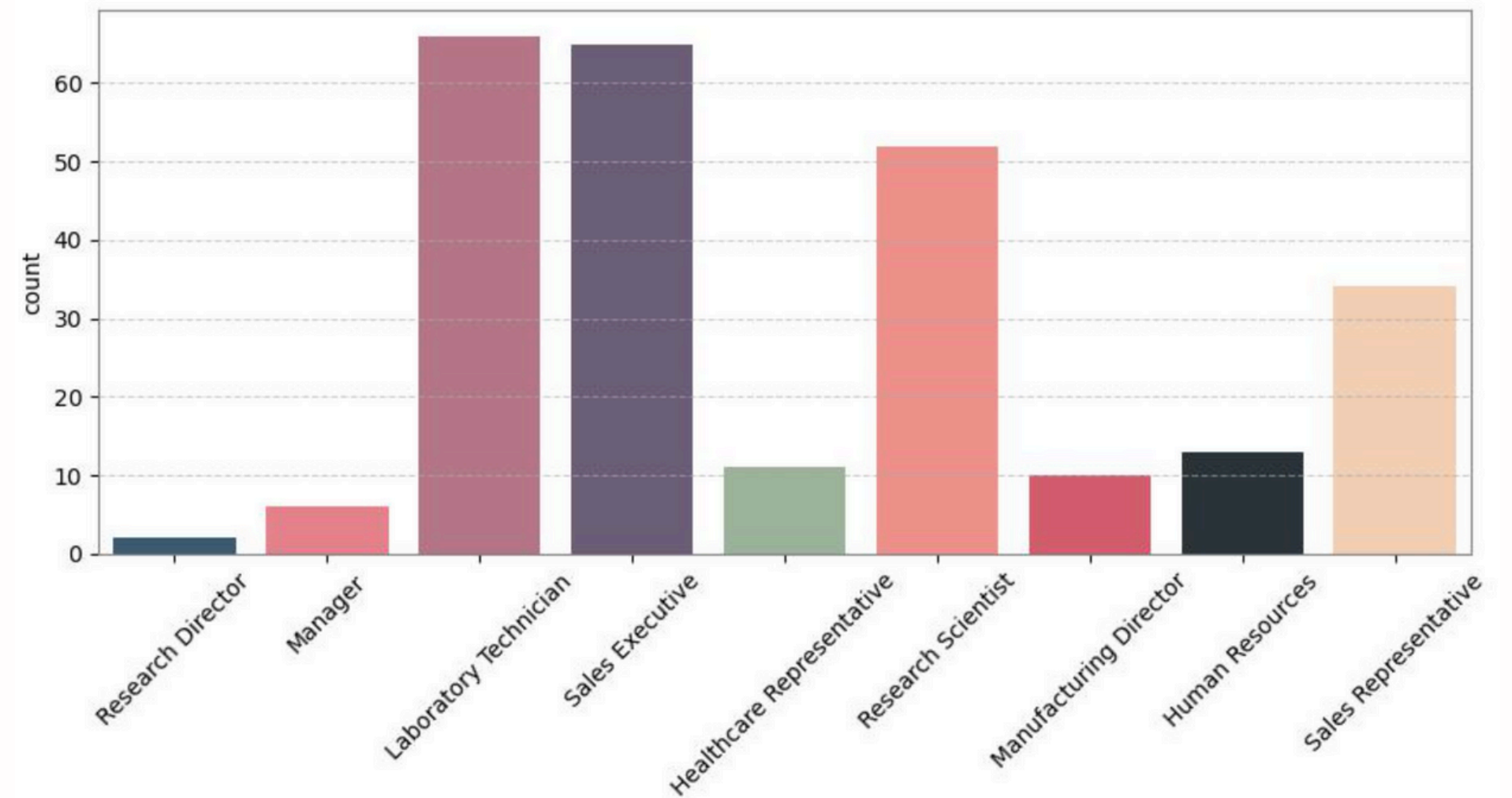


FACTORES CLAVE IDENTIFICADOS

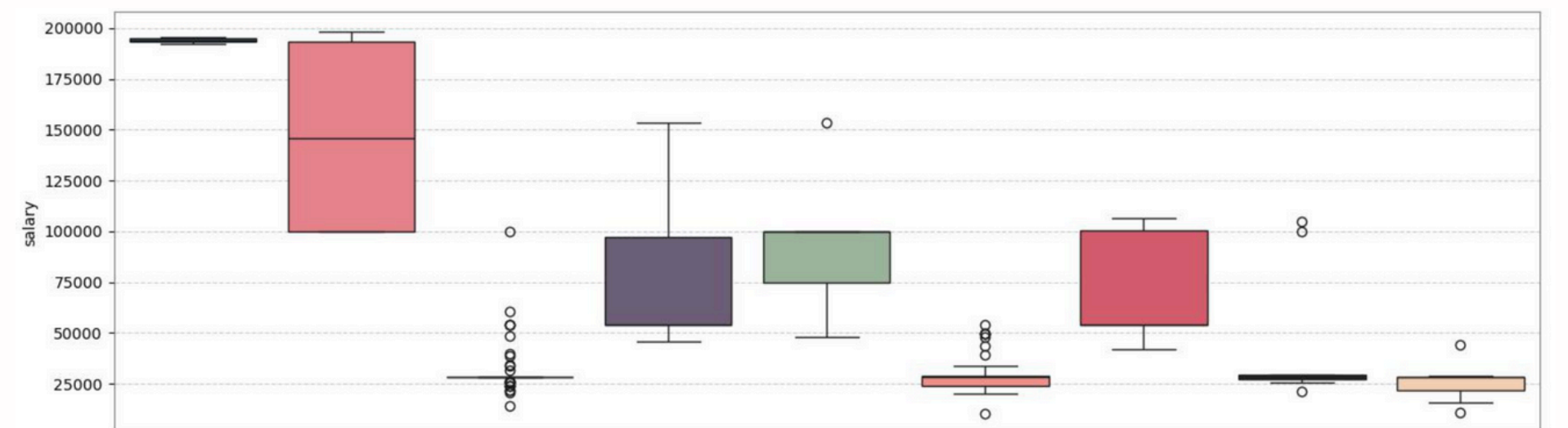
Los departamentos que más abandonos han sufrido y menos cobraban:

- Laboratory Technician
- Sales Executive
- Research Scientist

Abandono por puesto de trabajo



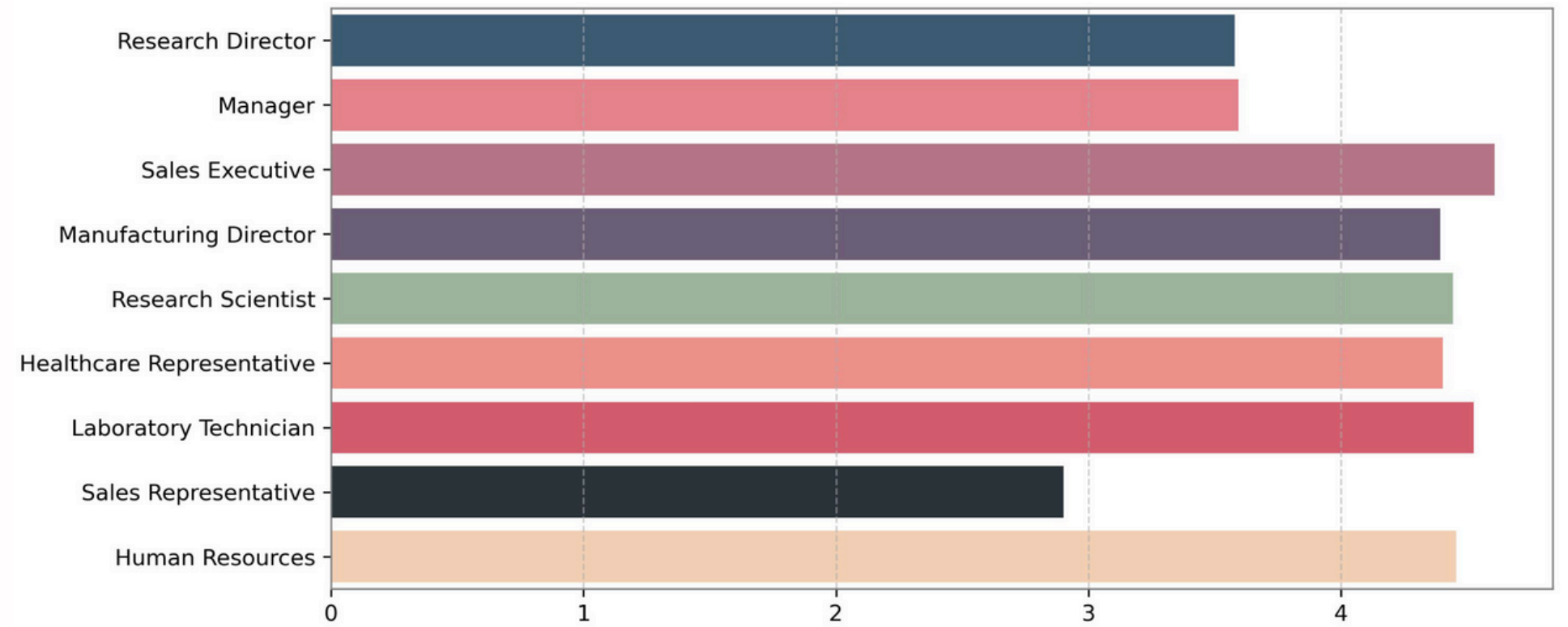
Salario por puesto de trabajo



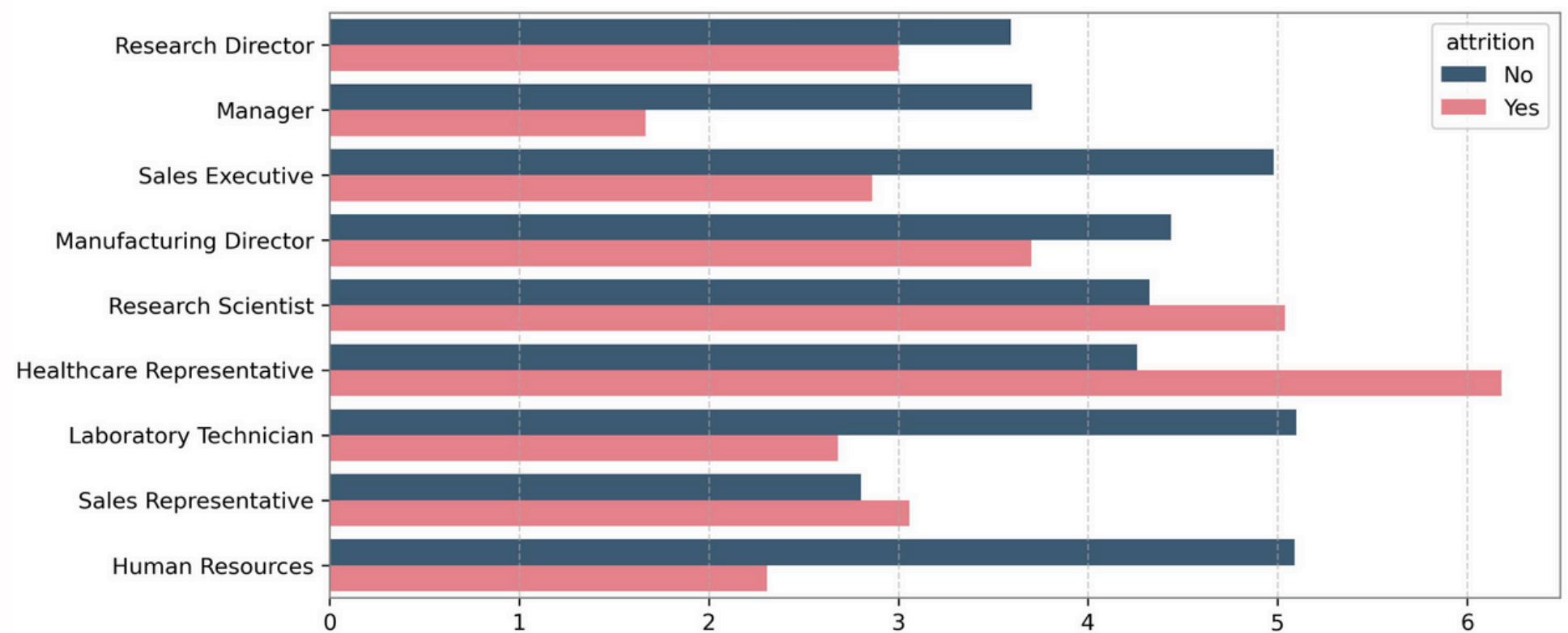
FACTORES CLAVE IDENTIFICADOS

- Sales Representative el departamento menos satisfecho
- Recursos humanos no abandona tanto a pesar de no estar satisfechos. Abandono solo de los salarios bajos

Satisfacción Ambiente Laboral



Satisfacción Ambiente Laboral y Abandono

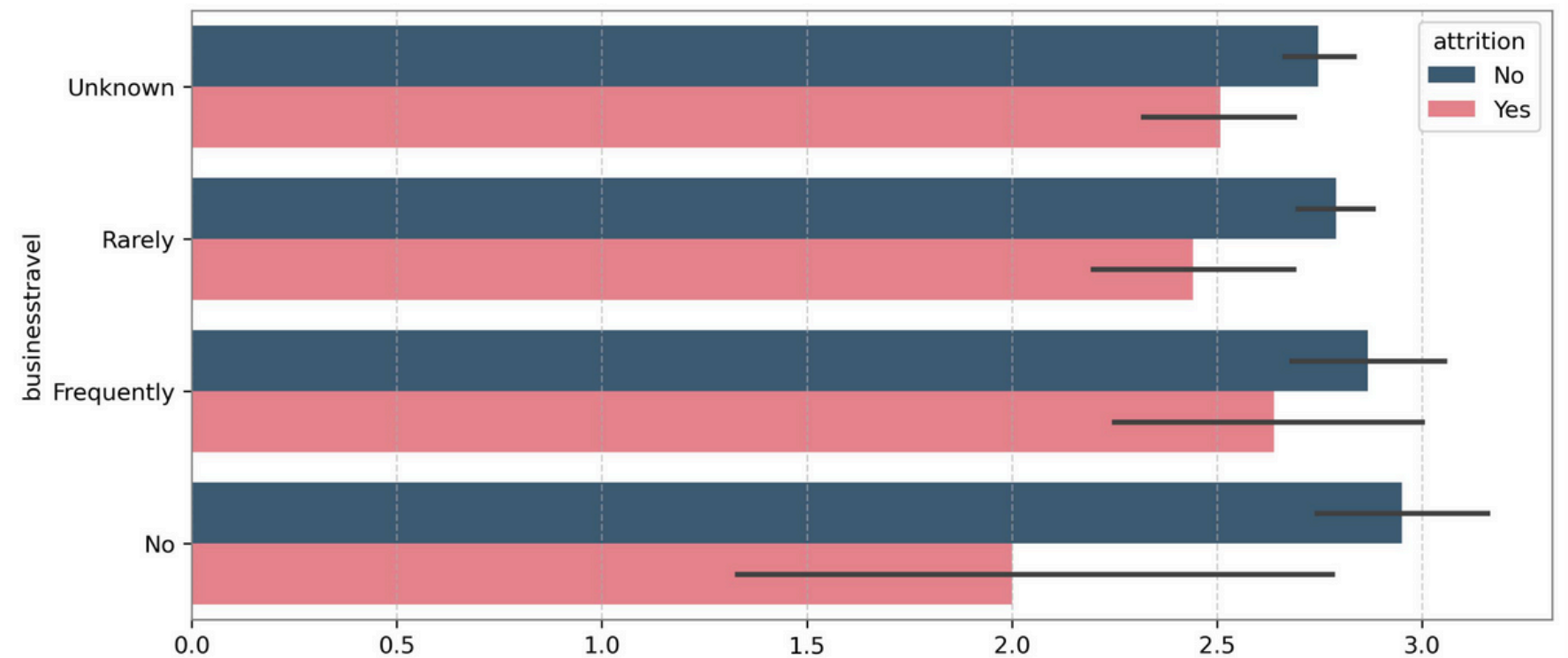


FACTORES CLAVE IDENTIFICADOS

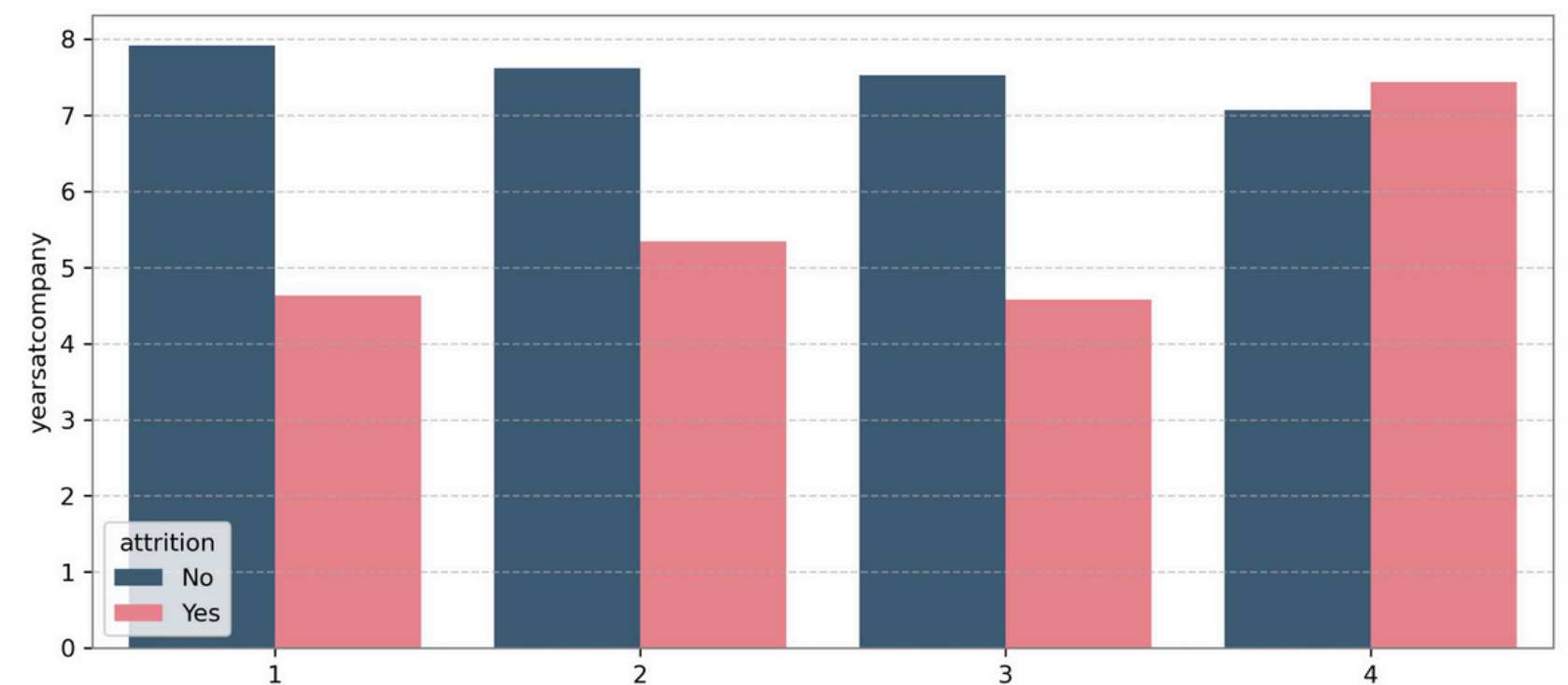
OTROS FACTORES VALORADOS:

1. Viajes de negocios
2. Antigüedad en la empresa
3. Trabajo en remoto
4. Jornada laboral
5. Antigüedad mismo jefe departamento
6. Valoración del desempeño

Viajes y Satisfacción ambiente laboral



Antigüedad y Satisfacción puesto de trabajo



CONCLUSIONES

Factores que afectan el ambiente laboral:

- Mayor rotación en hombres, debido a su mayor representación en la empresa.
- Salarios bajos → más rotación y menor satisfacción (Técnicos, Ventas).
- Abandono laboral vinculado a bajos sueldos, poca antigüedad, sin viajes y baja satisfacción (especialmente en RRHH).
- Satisfacción varía según puesto/departamento, es menor en quienes se van y disminuye con los años.



CONCLUSIONES

PERFIL DEL EMPLEADO/A QUE ABANDONA LA EMPRESA - **ALTA ROTACIÓN**

Casi el **82% que se fueron** llevaba menos de 10 años en la empresa.

→ **early attrition**

El **65,3 %** de los empleados/as, se fueron en los primeros 5 años de trabajo, lo que muestra una rotación evidente de empleados/as.

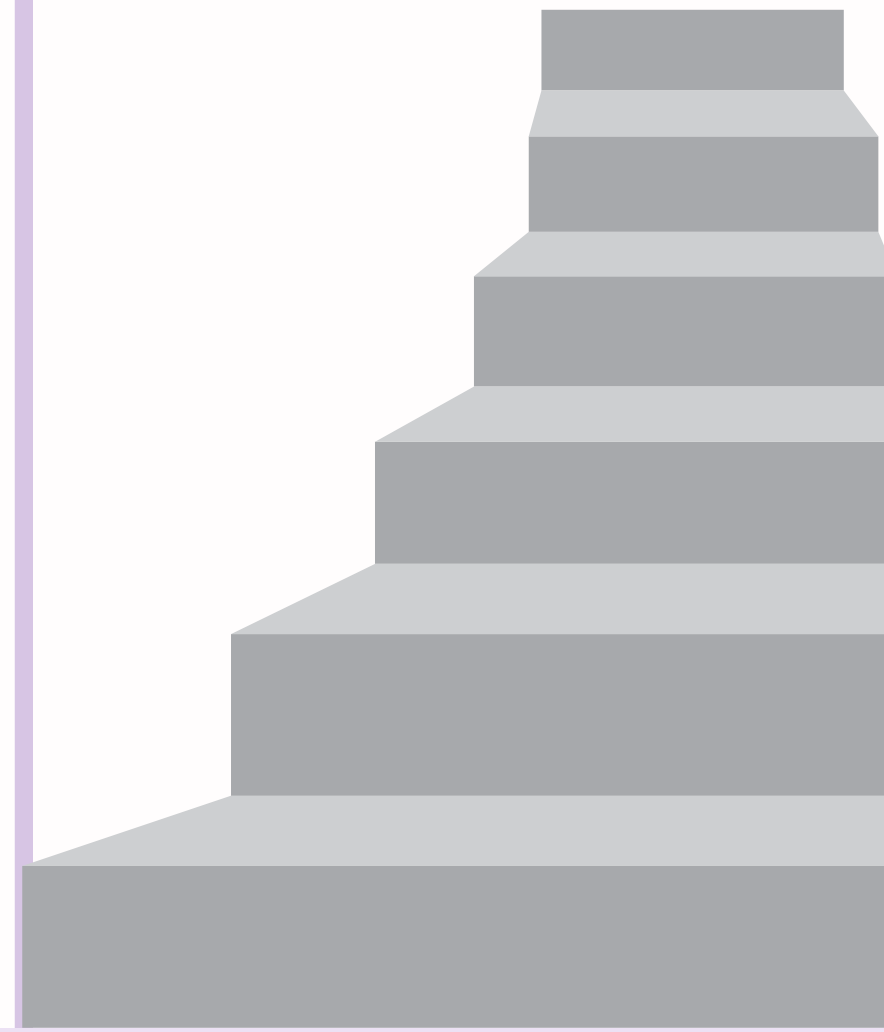
Los empleados/as que se fueron, **cobraban un 28 % menos** que los que permanecieron en la empresa.

El **58%** era **menor de 30 años** y el **50,3 % solteros/as**.



PRÓXIMOS PASOS

- Realizar **encuestas periódicas** que incluyan factores como relaciones entre compañeros, equilibrio vida-trabajo, reconocimiento, etc.
- Proponer **formaciones y actividades motivadoras en los primeros años.**
- Detectar **principales focos de insatisfacción** y plantear mejoras, incluyendo **encuestas** breves de **sugerencias** de forma regular.



GRACIAS POR SU TIEMPO

RESOLUCIÓN DE DUDAS

