

Auditoría de Bienestar

I + D

PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ECOSISTEMAS EMPRESARIALES

AUDITORÍA DE BIENESTAR

I+D PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ECOSISTEMAS EMPRESARIALES

Equipo técnico multidisciplinar

Diverso background especializado.

Distintas ubicaciones globales

**La misma coordinación ante
objetivos**

Uso de metodologías ágiles y el
control remoto de versiones.

SCRUM + GitHub

Patricia Merchán

**SCRUM Master - Analista de Visualización
de Resultados**

Claudia Cervantes

Analista de Calidad de Datos / Auditora
Principal

Mayka Durán

Ingeniera de Datos (Especialista en Python)

Andrea R. Virgós

Analista Especializada en Retención y
Bienestar (Enfoque ético)

Ona Zaragoza

Analista de Documentación técnica y
Automatización



Un proyecto de carácter formativo en la
comunidad educativa de Adalab

AUDITORÍA DE BIENESTAR

I+D PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ECOSISTEMAS EMPRESARIALES

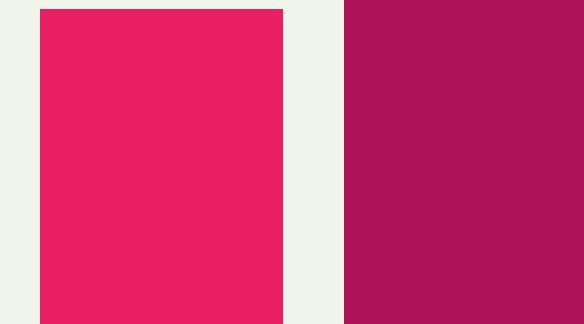
AUDITAMOS

entornos laborales para medir si se cumplen las condiciones para retener y producir talento

- ▶ Con metodologías robustas y precisas
- ▶ Comprensión del dato mediante procesos medibles y cuantificables
- ▶ Limpieza y optimización para bases de datos (BB. DD.)
- ▶ Enfoque a **resultados de calidad**

Mediante un lenguaje de programación de alto nivel (Python)

35%



LIDERAR la retención de talento

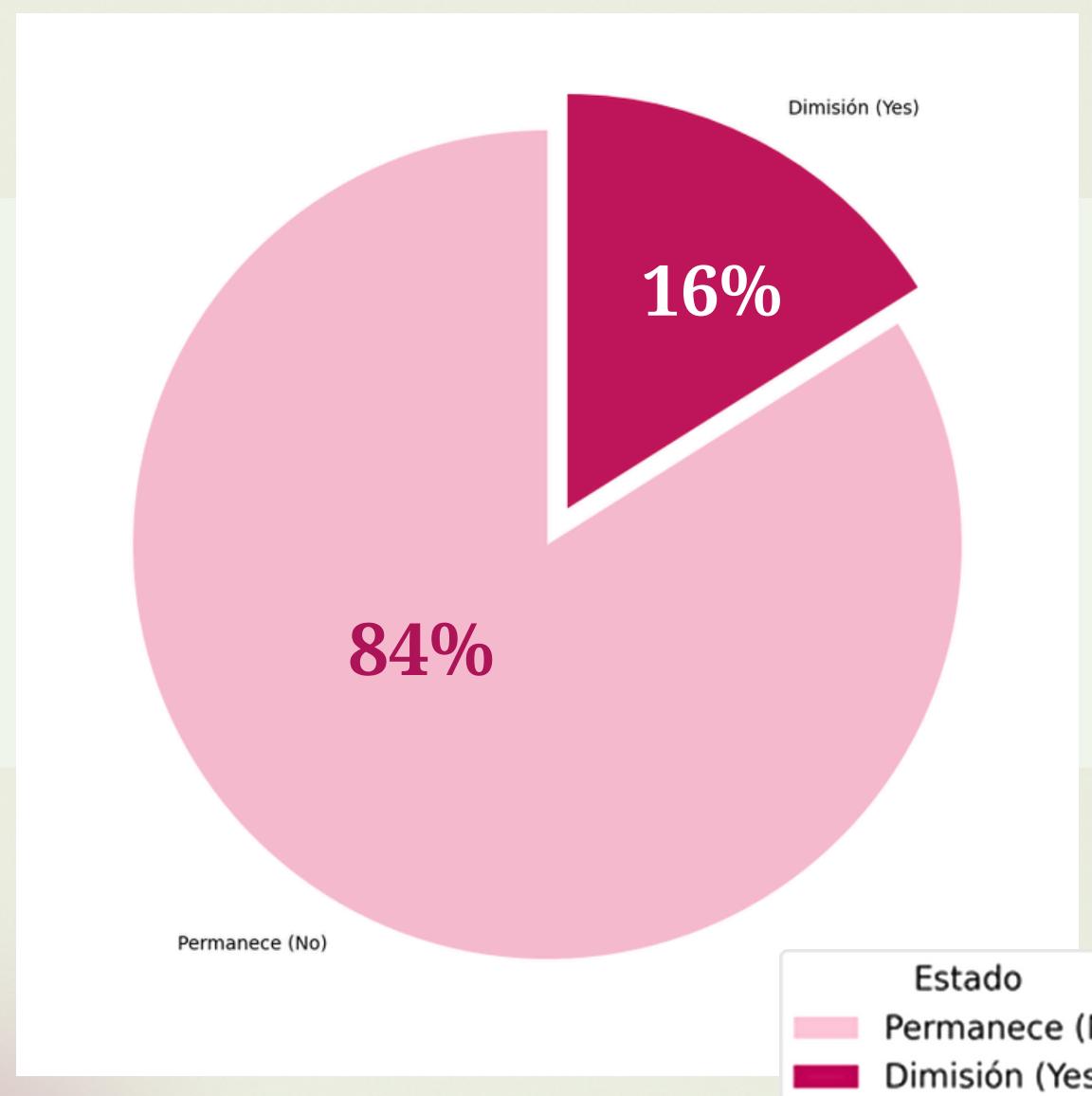
Una compañía puede incrementar su valor y desacelerar puntos críticos de fuga de talento gracias a conocer las claves para ello.



RECONOCER fortalezas existentes y maximizar su beneficio

¿Qué objetivos hemos marcado?

RETENCIÓN DEL TALENTO



BASE TÉCNICA Y ÉTICA

¿Estamos fallando al escuchar a nuestro personal?

¿Corre nuestra tecnología el riesgo de nacer con sesgos?



OBJETIVO I:

SANEAMIENTO Y SOLIDEZ DEL DATO

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR TÉCNICO

1. Limpieza y Transformación (EDA / ETL).

BASE DE DATOS CONFIABLE

2. BBDD Estructurada y Robusta.

OBJETIVO II:

AUDITORÍA DE BIENESTAR + RETENCIÓN

EL ENFOQUE ÉTICO Y ANALÍTICO

EL INSIGHT DIRIGIDO

2. Informe Visual de Factores de Riesgo.

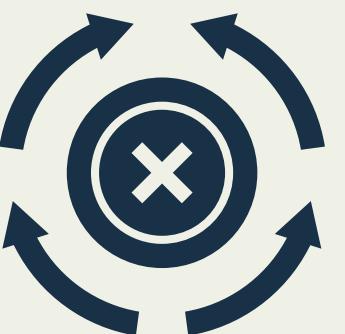
Del reto al análisis

Antes de analizar personas, analizamos la calidad del dato.



Reto 1: Calidad del dato

**nulos, vacíos y valores
incoherentes**



Reto 2: Inconsistencias estructurales

**formatos, categorías y
duplicidades**



Reto 3: Decisiones analíticas

**qué imputar, qué eliminar y
cómo evitar sesgos**

Del reto a la decisión | Garantizando un análisis fiable

Limpieza sistemática del dataset original

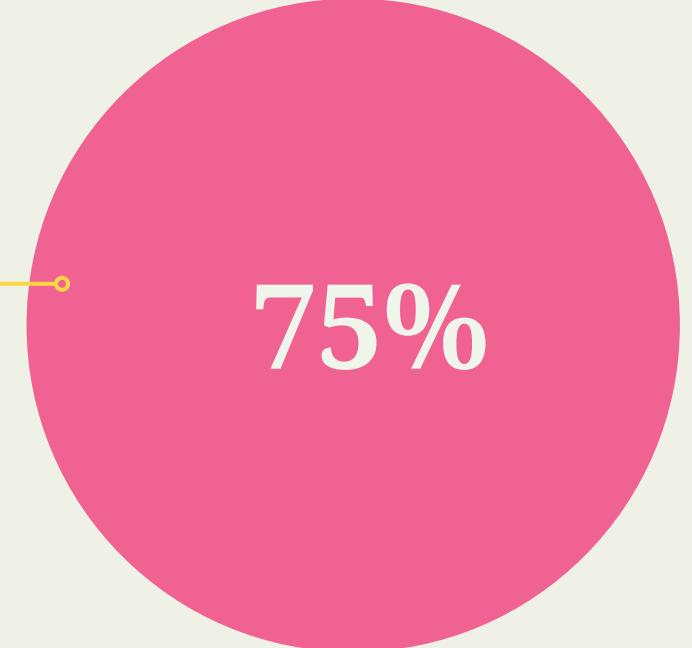
- Auditoría columna a columna
- Identificación de nulos, duplicados e incoherencias
- Reglas claras para imputar, estandarizar o eliminar

Transformación del dato heredado en un dataset utilizable

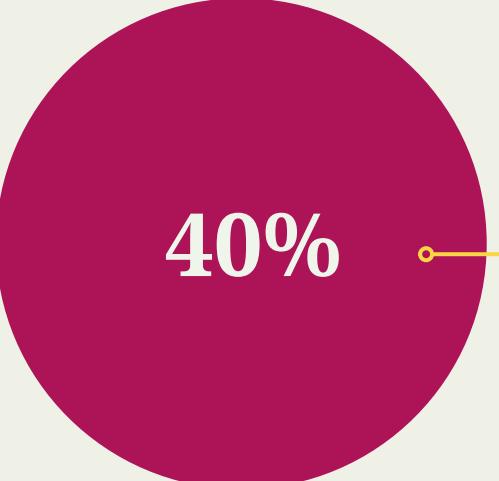
- Unificación de escalas
- Normalización de categorías
- Reconstrucción lógica de valores salariales

75% de las columnas necesitaban intervención

→ nulos, incoherencias o ruido



75%



40%

40% del dataset tenía inconsistencias textuales

→ categoría mal escrita, case inconsistente, duplicados semánticos



12
columnas

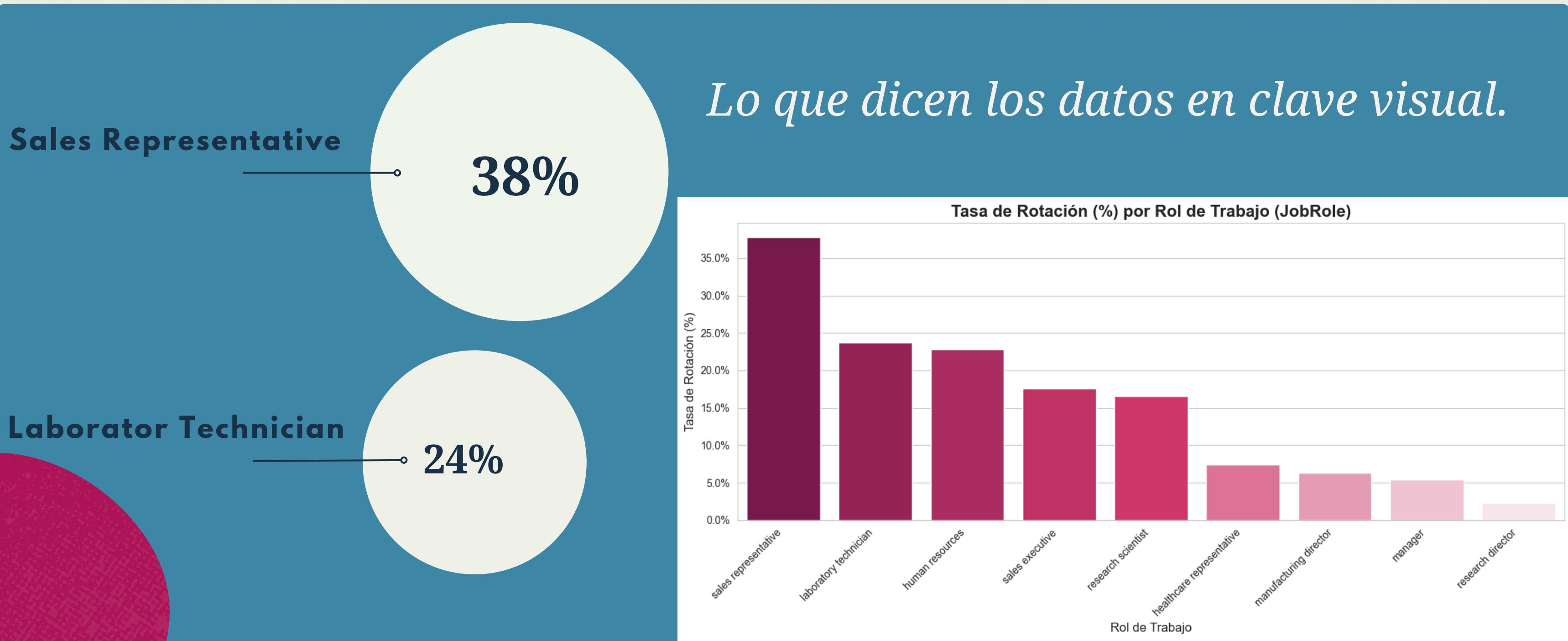
12 columnas reestructuradas o eliminadas

→ por baja calidad o falta de valor analítico

“La depuración del dato fue esencial para poder analizar las condiciones de bienestar y retención de ABC Corporation de manera fiable.”

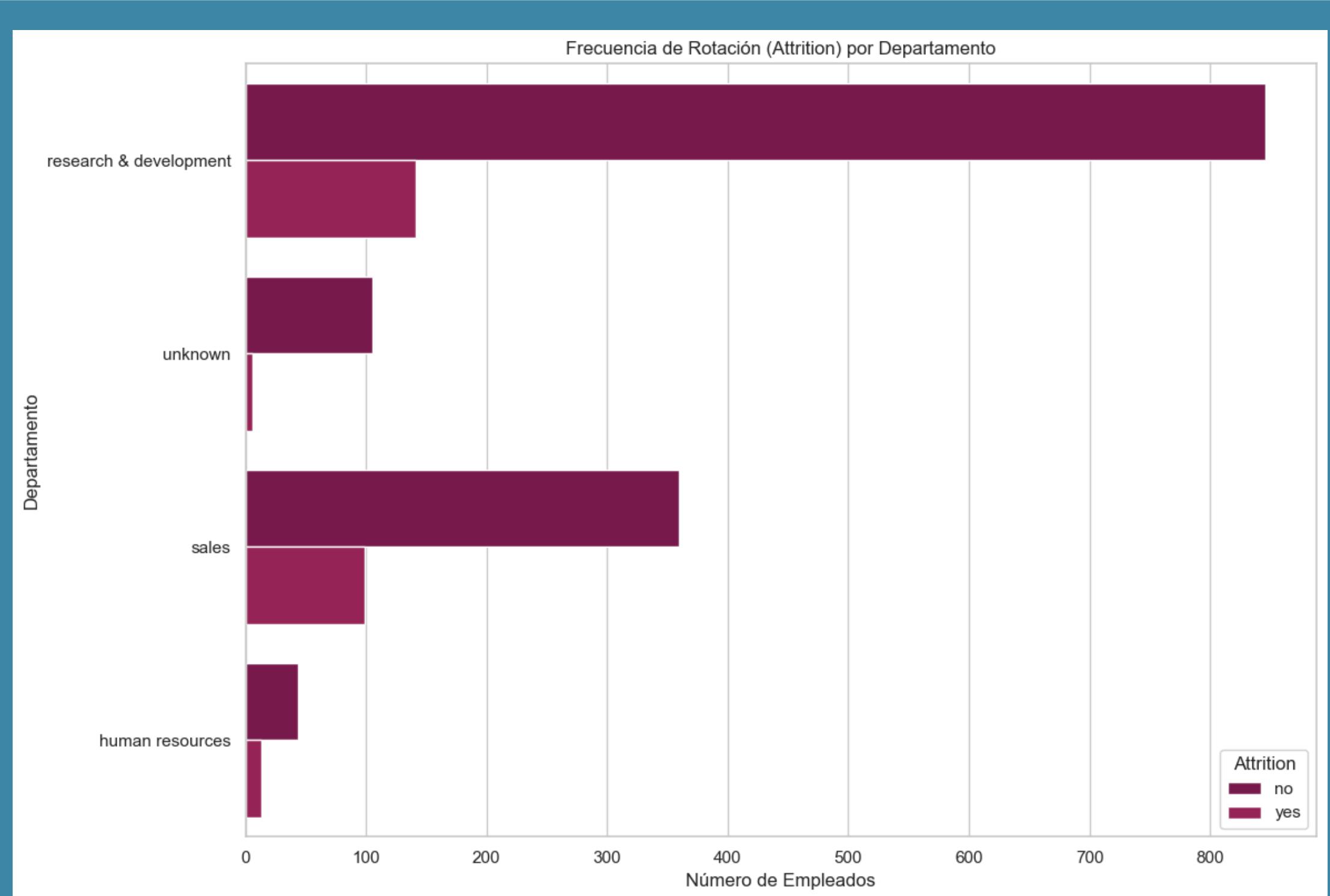
La optimización del dato en una serie de vistas:

1. La Fuga de Talento está Concentrada:



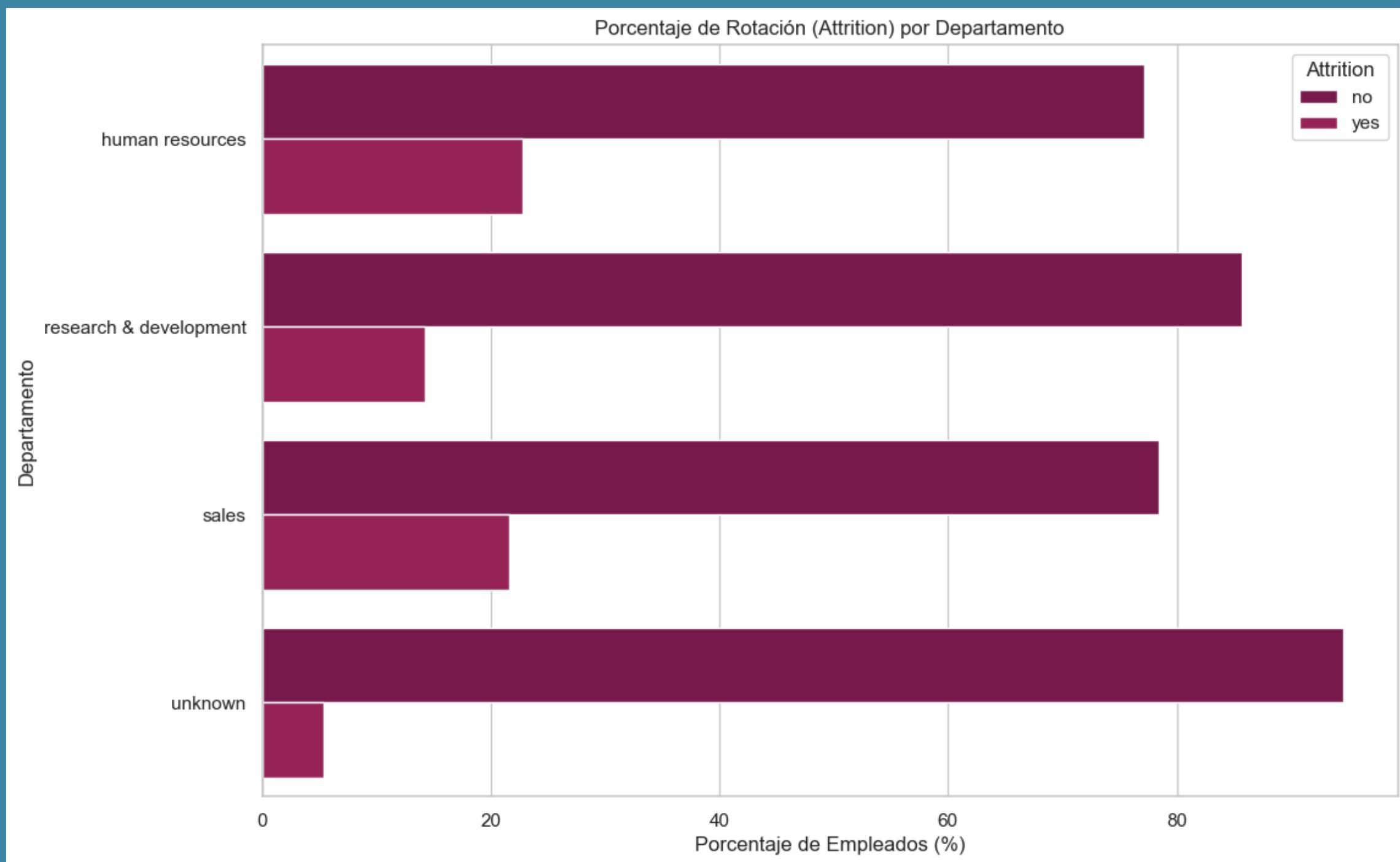
1. La Fuga de Talento está Concentrada:

Otra forma de visualizar por departamento



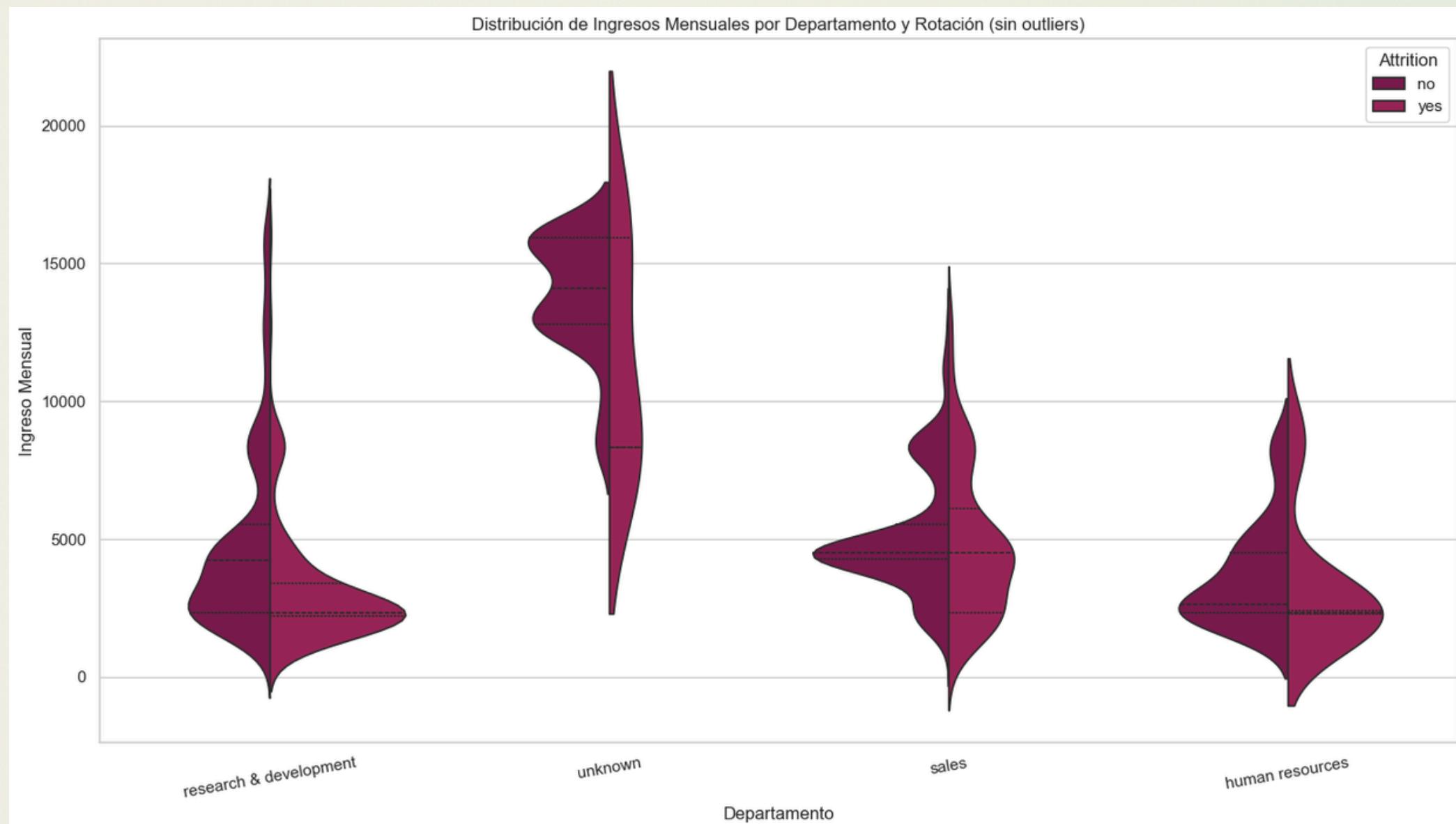
1. La Fuga de Talento está Concentrada:

Otra forma de visualizar por departamento



Claves Visuales

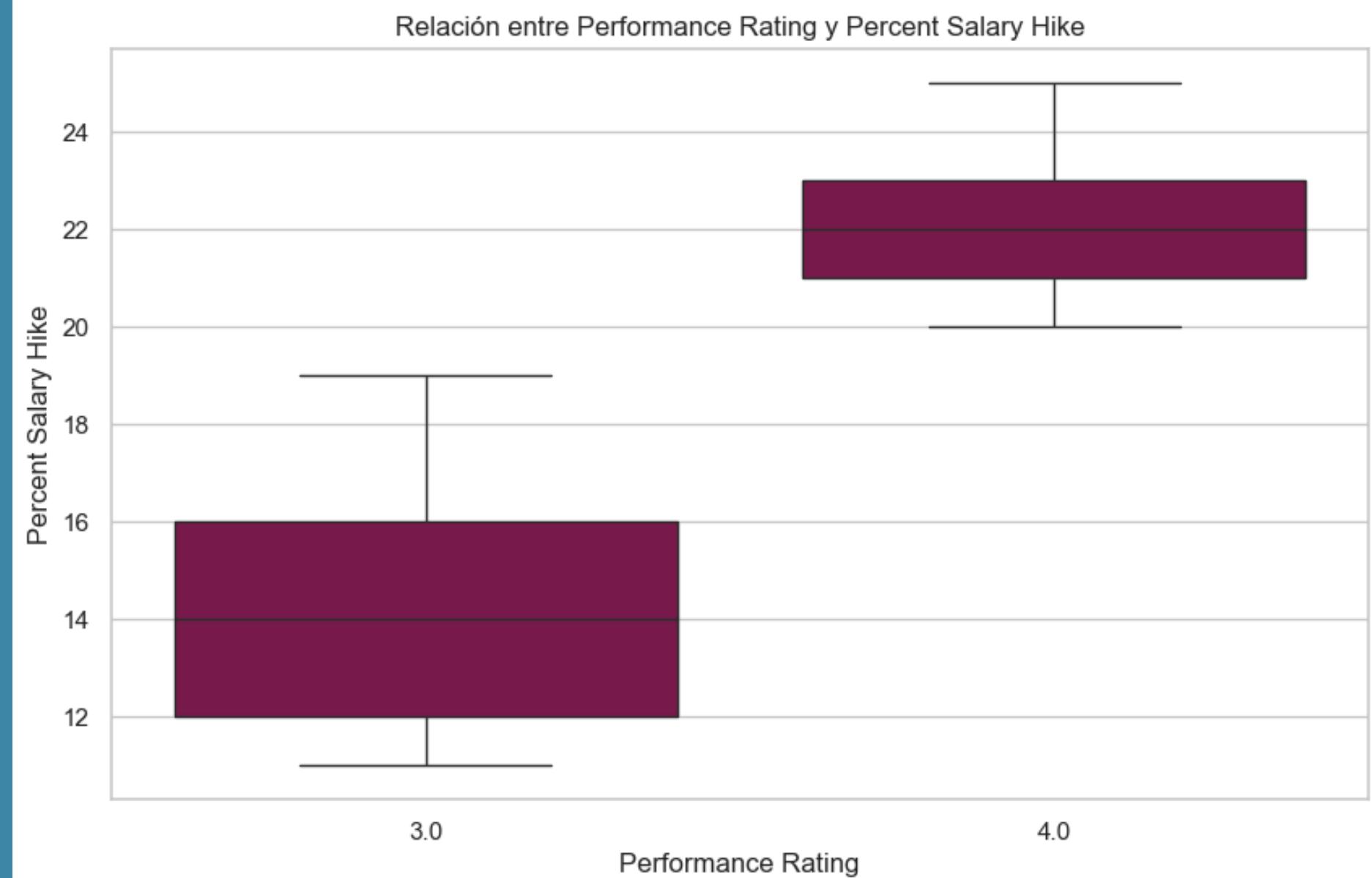
2. Departamento y Salario como Ejes de la Rotación:



3. La recompensa es Clave: Desempeño y Aumento salarial

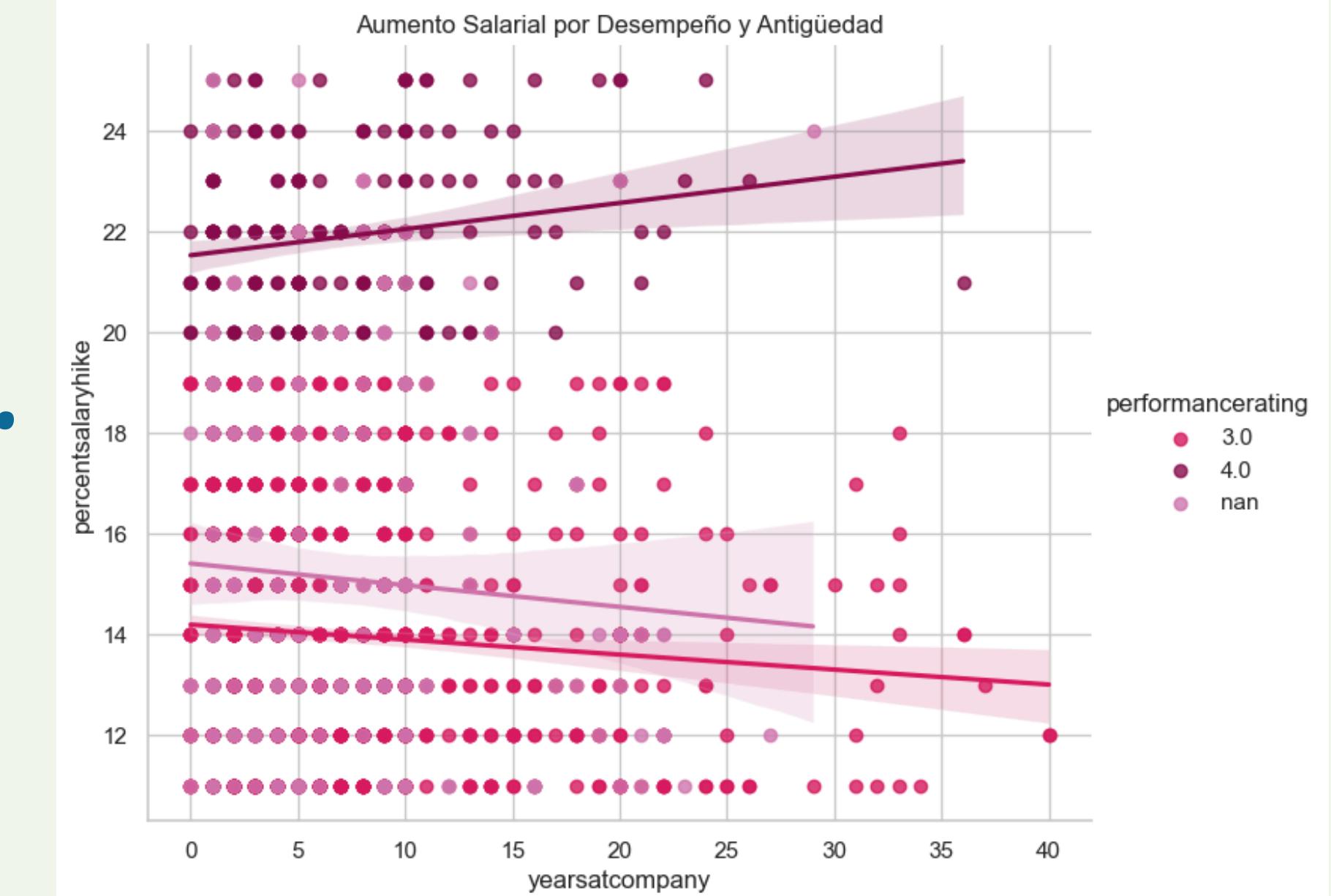
El siguiente gráfico de cajas muestra cómo se distribuyen los aumentos de sueldo para cada nivel de Performance Rating.

Se puede ver claramente que las medianas de los aumentos son más altas para los empleados con una mejor evaluación.

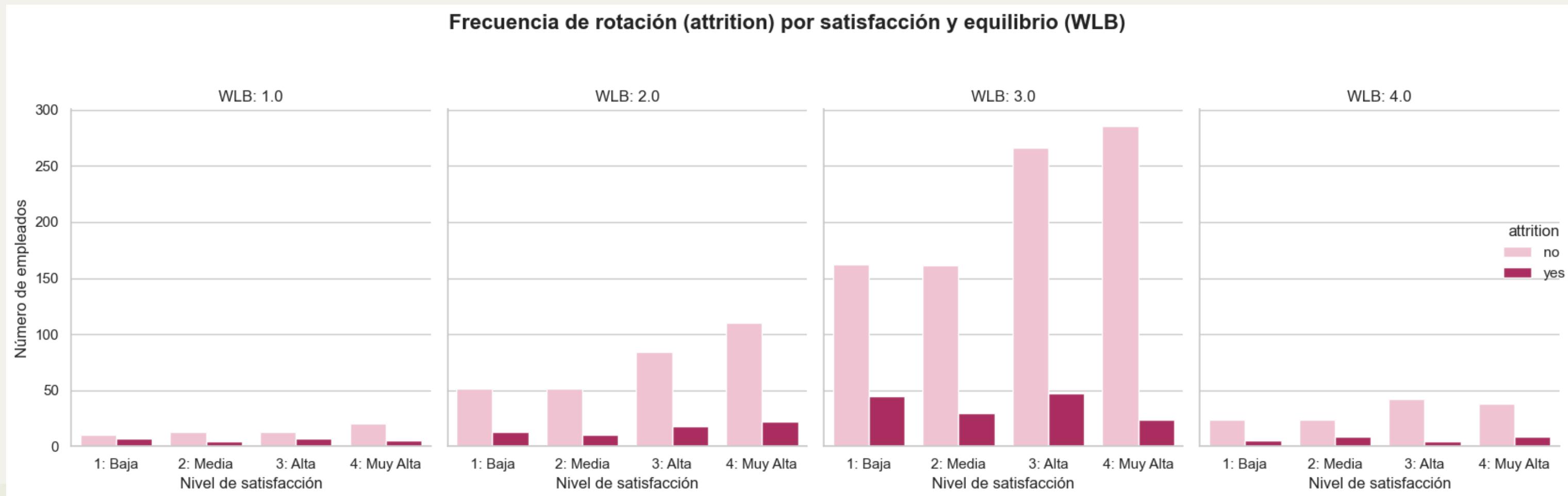


3. La recompensa es Clave: Desempeño y Aumento salarial

*Antigüedad,
Desempeño,
Aumento salarial.*



4. El Equilibrio es Clave: Satisfacción y Conciliación



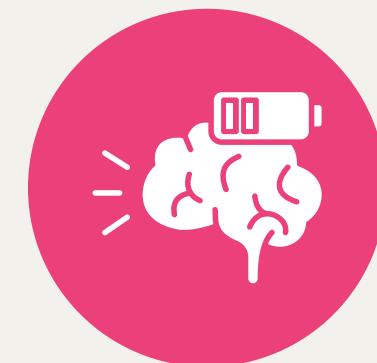
Equilibrio Trabajo vs Vida

Un número considerable de empleados que renuncian, reportaban niveles de satisfacción "Alta" o "Muy Alta".

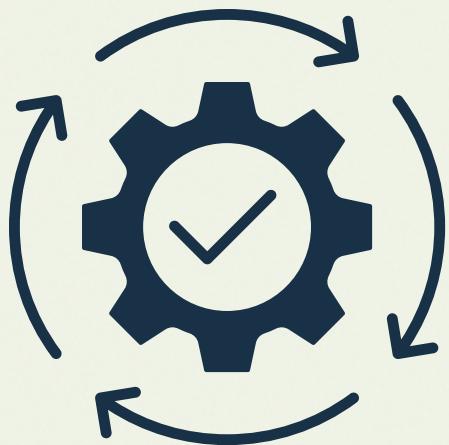
4/5



La empresa pierde talento valioso justo cuando empieza a ser más productivo.



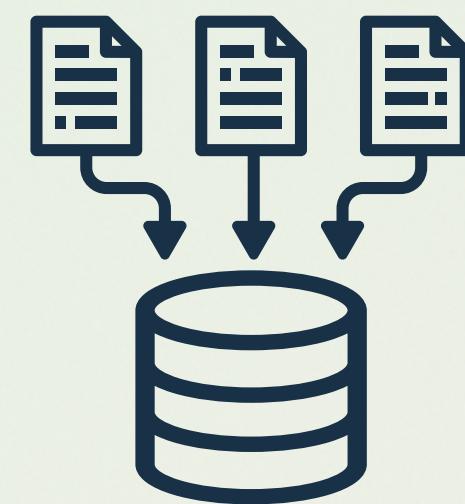
Next Steps: Nuestra visión



PROCESOS AUTOMATIZADOS



CANAL DE SEGUIMIENTO



**SISTEMA ROBUSTO PARA EL
GOBIERNO DEL DATO**

El futuro a nivel técnico </>

Construido con una base sólida en el presente

Una arquitectura de código que garantiza su futura automatización para bases de datos.

Recomendaciones para la escalabilidad y el éxito

Implementar **validaciones estrictas** en el back-end del sistema de gestión de talento, eliminando la posibilidad de input erróneo.

Unas preguntas guiadas que lleven a una extracción óptima.

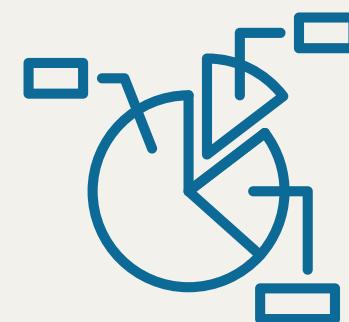
Ampliar abanico acorde a la tendencia de los tiempos = IA cuyo trabajo no se construye en falso.



Lenguaje de programación de alto nivel

La estructura para hacer efectivos protocolos e implementar la ejecución del resultado.

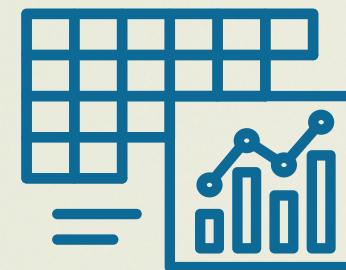
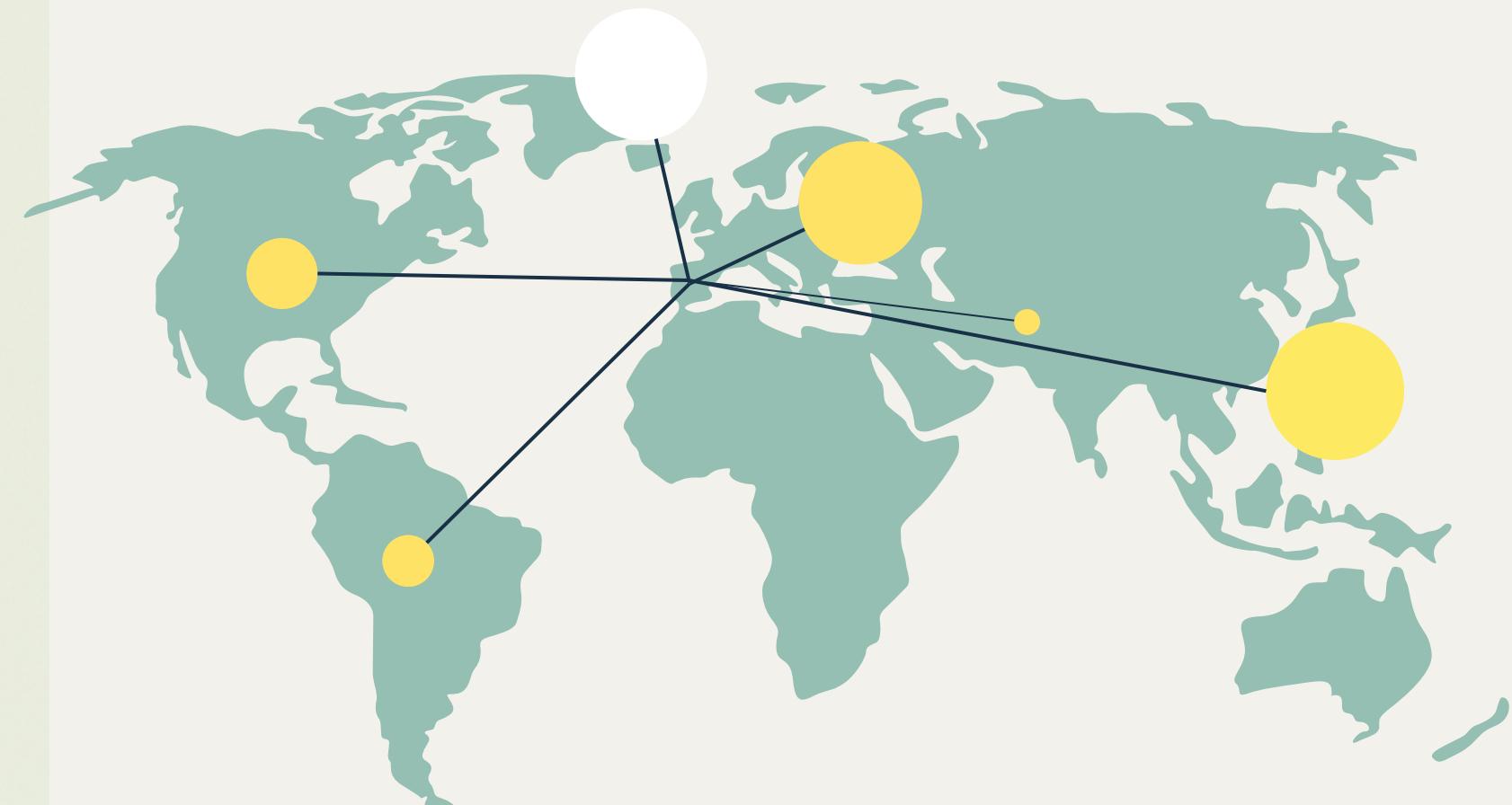
Tecnologías de visualización



Seaborn, Matplotlib

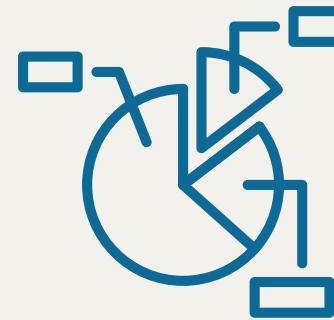
El futuro implementado

Te acompañamos en la expansión de tu negocio en la implementación de soluciones:



Plan de ETL automatizado.
Auditoría continua.

Garantías para blindar la plataforma de gestión de talento contra el error humano y contra el data-drift.



Power BI, Tableau



Pensamientos finales



Agradecemos la oportunidad de realizar esta Auditoría de Bienestar.

Cada dato representa una historia, una trayectoria y una oportunidad de mejora.



Nuestro compromiso continúa:

Crear soluciones donde la inteligencia de los datos ayude a construir entornos de trabajo más sanos, más estables y más competentes.

Calidad del Dato = Calidad de Vida

*ronda
de preguntas*



Calidad del Dato = Calidad de Vida