



9/7/2024

Optimización de talento

HumanTech



Mónica Valencia, Teresa García, Valentina
Fischer, Vanesa Díaz
HUMANTECH

I. Contextualización del Proyecto

¿Quiénes somos?

HumanTech es una empresa especializada en el análisis y transformación de datos a empresas del sector tecnológico y de recursos humanos.

¿Qué se nos ha pedido?

Nuestro cliente, ABC Corporation, nos ha solicitado desarrollar un proyecto de análisis de datos y experimentación A/B, con el fin de identificar factores clave que influyen en la satisfacción en el trabajo y, en última instancia, en la retención de empleados.

¿Cuál es el objetivo de este proyecto?

Analizar el contexto laboral de la empresa ABC Corporation **para determinar qué factores influyen en la rotación de los empleados** y, con base en ello, proporcionar información que ayude a tomar decisiones para retener a dichos empleados.

II. Descripción general de los datos

¿Cómo es nuestra muestra?

La muestra está compuesta por datos de 1080 empleados, de los cuales 429 son mujeres y 651 son hombres. Las edades oscilan entre los 18 y los 60 años, con una media de edad de aproximadamente 35 años.

III. Resultados

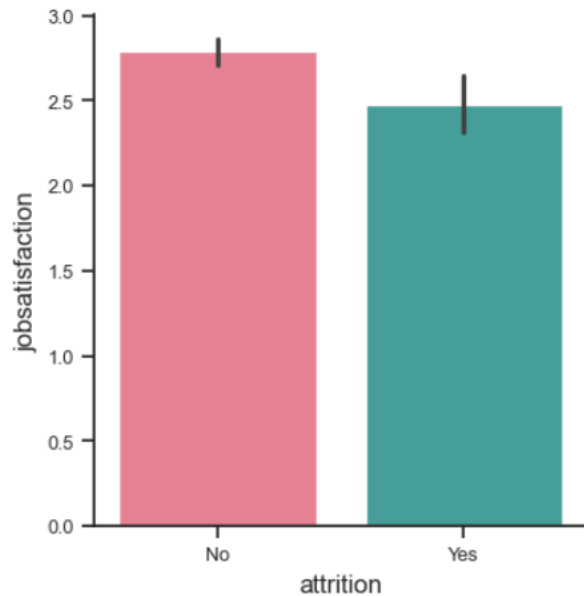
Conclusión General

Nuestro análisis ha identificado varios factores clave que influyen en la rotación de empleados en ABC Corporation. La formación continua, la estabilidad en el puesto, las relaciones con los gerentes, la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo son elementos críticos que la empresa debe considerar para mejorar la retención de sus empleados. Implementar las acciones sugeridas no solo ayudará a reducir la rotación, sino que también contribuirá a crear un entorno de trabajo más positivo y motivador.

Relación entre la Rotación de Empleados y Diferentes Variables

En las gráficas siguientes, podemos observar la relación entre la rotación de empleados y diversas variables. La variable clave para este análisis es el nivel de satisfacción del empleado con el trabajo (job satisfaction). Sin embargo, hemos identificado también diferencias significativas entre los empleados que han dejado la empresa y los que no, específicamente en las siguientes variables: *training times last year*, *years since last promotion*, *years with current manager*.

1) Nivel de satisfacción del empleado con su trabajo y rotación (attrition).



En esta gráfica vemos el nivel de satisfacción del empleado con su trabajo. En una escala de satisfacción de 0 a 3, vemos que los empleados que tienen una satisfacción mayor a 2,5 no han dejado su empleo, y al contrario, los empleados cuya satisfacción es menor a 2,5 si han dejado el trabajo.

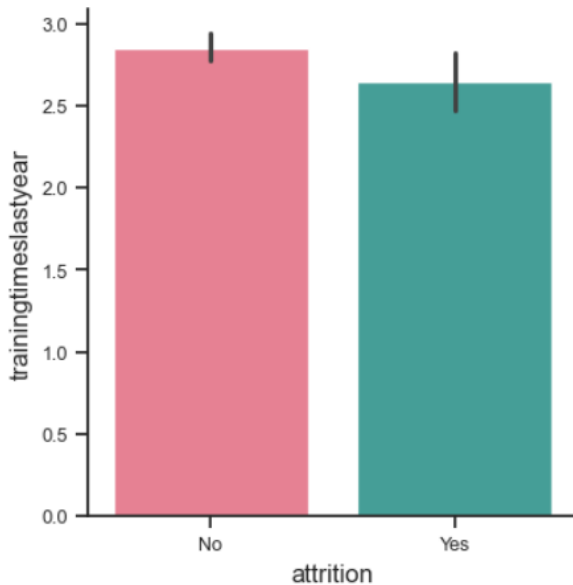
A su vez, luego de aplicar los test estadísticos de A/B testing, hemos llegado a la siguiente conclusión:

Los empleados que otorgan una calificación inferior a 3 puntos a su satisfacción general en la empresa, son más propensos a dejar su puesto. Este fenómeno puede deberse a diversas razones y situaciones que afectan su percepción y bienestar dentro de la organización, lo que nos lleva a analizar otras variables que pueden influenciar en esto.

Acciones sugeridas:

Esta variable es muy general, engloba distintos aspectos que vemos con el resto de variables, por lo que las acciones sugeridas en los otros puntos, al aplicarlas se verán reflejadas también en este apartado.

2) Número de veces que el empleado recibió capacitación el año pasado (training times last year) y rotación (attrition).

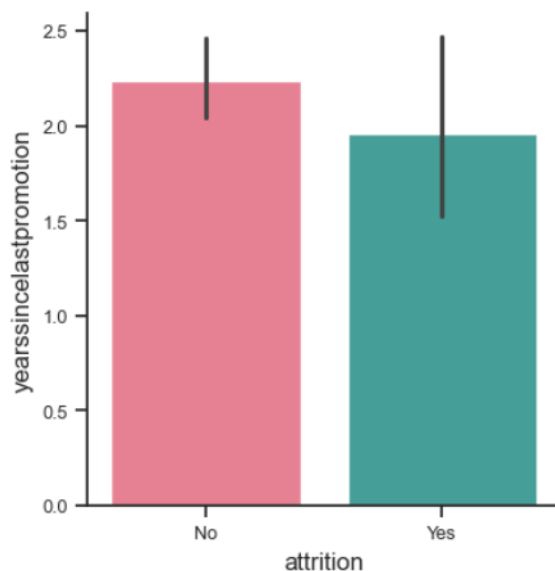


En esta gráfica, podemos observar el número de veces que el empleado recibió capacitación el año pasado. Vemos que cuanto más formación reciben los empleados, en este caso cerca de 3 formaciones al año, menos abandonan la empresa. Por contrapartida, los empleados, que recibieron poco más de 2,5 formaciones en el año, dejaron la empresa.

Acciones sugeridas:

Implementar un plan de formación anual que incluya al menos tres cursos para cada empleado.

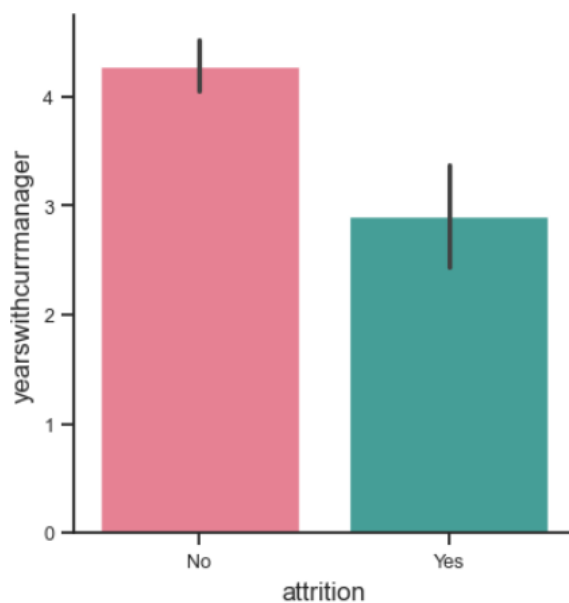
3) Años desde la última promoción del empleado (years since last promotion) y rotación (attrition).



En esta gráfica, vemos los años desde la última promoción del empleado. En este caso, los empleados que han sido promovidos recientemente (menos de 2 años) son más propensos a dejar la empresa. Por su parte, aquellos que han estado en el mismo puesto durante más de dos años tienden a quedarse.

Acciones sugeridas:

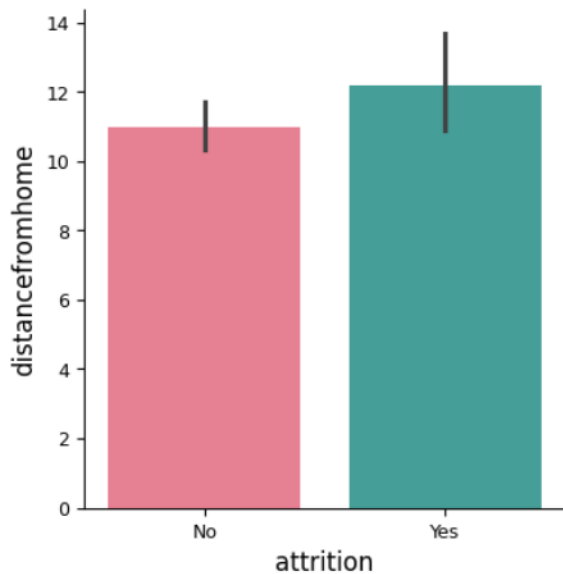
Del comportamiento de esta variable podemos deducir que los empleados aprecian la estabilidad en su puesto de trabajo, por lo que la empresa podría establecer un período mínimo de tres años en un mismo puesto de trabajo antes de ofrecer una promoción.

4) Años que el empleado ha estado bajo la supervisión del actual gerente (Years with current manager) y rotación (attrition).

Los empleados que llevan más de 4 años con su actual gerente, no han dejado el empleo; y al contrario, los que llevan menos de 3 años con su actual gerente si lo han dejado.

Acciones sugeridas:

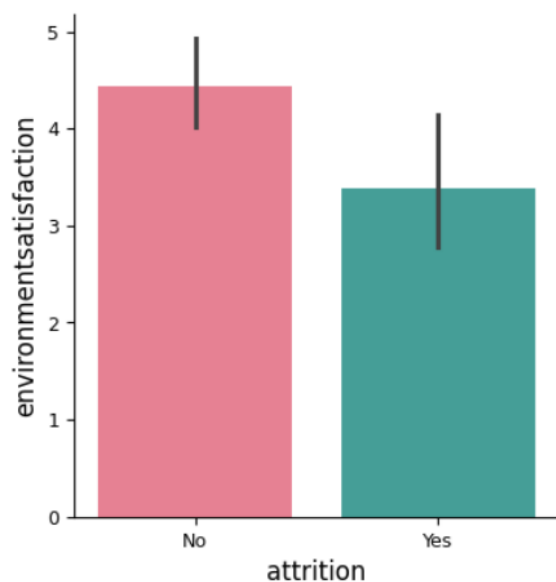
Como la tendencia es permanecer en la empresa cuanto más años llevan con el mismo gerente (probablemente por las relaciones que se establecen), proponemos establecer un período mínimo de cuatro años para los gerentes en su puesto.

5) La distancia desde el hogar del empleado hasta su lugar de trabajo.

Aquí podemos ver la relación que existe entre los km que deben recorrer los trabajadores para llegar a la empresa y si dejan o no la empresa. Podemos observar, que los clientes que tienen que recorrer más de 12km han dejado la empresa, y los que tiene que recorrer como máximo 11km, siguen en la empresa.

Acciones sugeridas:

Se podría ofrecer a los trabajadores cuya distancia del trabajo a su casa es mayor que 12km, trabajar en remoto o algunos días más en remoto si es que ya lo realizan. Otra opción sería ofrecer un plus en el salario por kilometraje extra a partir de un cierto número de kilómetros.

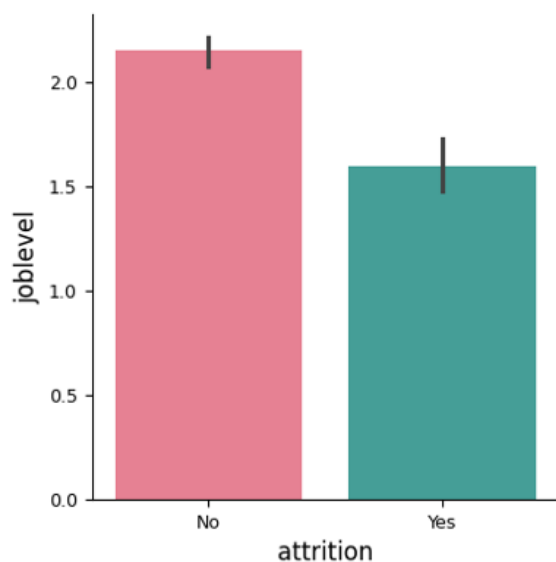
6) Nivel de satisfacción del empleado en relación con su entorno de trabajo

En esta gráfica podemos observar que, los empleados con una satisfacción en el ambiente de trabajo superior a 4 no tienden a dejar la empresa, mientras que aquellos con una satisfacción de poco más de 3 tienden a irse.

Acciones sugeridas:

Como se puede extraer de la gráfica, los empleados valoran un buen ambiente de trabajo, por lo que sugerimos realizar reuniones presenciales, ya sean semanales o quincenales, para propiciar que los empleados interactúen de una forma más directa. También proponemos realizar convivencias de manera semestral o anual en las que los empleados se puedan relacionar en un ambiente diferente al del propio empleo y conocer a sus compañeros en un rol diferente al de trabajador/a.

7) Nivel jerárquico del empleado en la empresa.

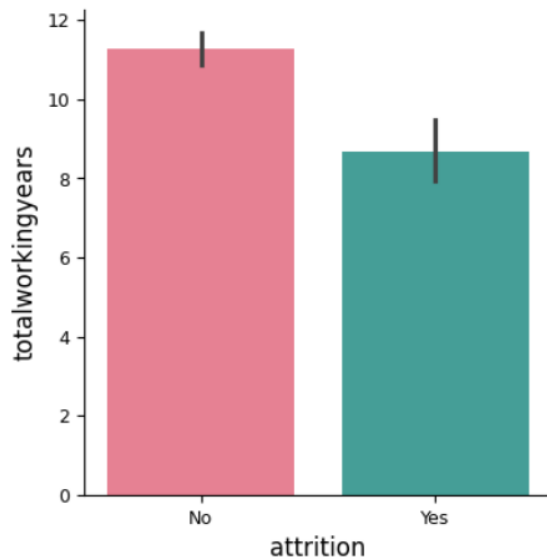


Aquí vemos el nivel jerárquico del empleado en la empresa. Si el empleado tiene un nivel por encima de 2, no deja su empleo; sin embargo, los empleados cuyo nivel apenas sobrepasa el 1,5, sí han dejado su empleo.

Acciones sugeridas:

Para que los empleados estén satisfechos con su nivel jerárquico, y por ende, abandonen menos la empresa, se podría establecer una serie de acciones que, de completarlas, les harían subir de nivel; por ejemplo, tras llevar 3 años en la empresa, y haber dirigido con éxito 4 proyectos como scrum master, suben un nivel.

8) Total de años de experiencia laboral del empleado.

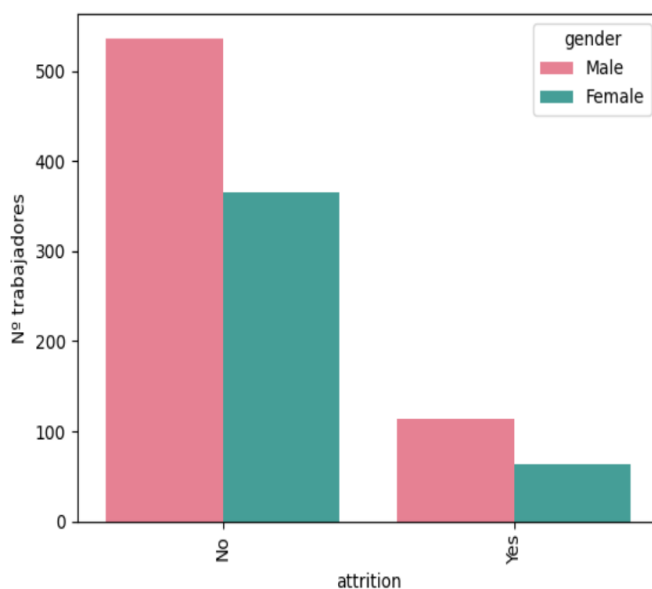


En este caso vemos la relación entre los años de experiencia laboral de los empleados y su rotación. Cuantos más años de experiencia laboral tiene un empleado (algo más de 11), menos deja su puesto de trabajo; sin embargo, cuantos menos años de experiencia laboral tiene, en torno a unos 8,5, más probabilidad hay de que deje su puesto.

Acciones sugeridas:

Con respecto a esta variable, la medida a implantar no sería sobre los empleados actuales, sino sobre los futuros, es decir, proponemos que a la hora de reclutar nuevos trabajadores tengan en cuenta los años de experiencia laboral y establezcan un corte, por ejemplo en torno a los 7 años.

9) Género



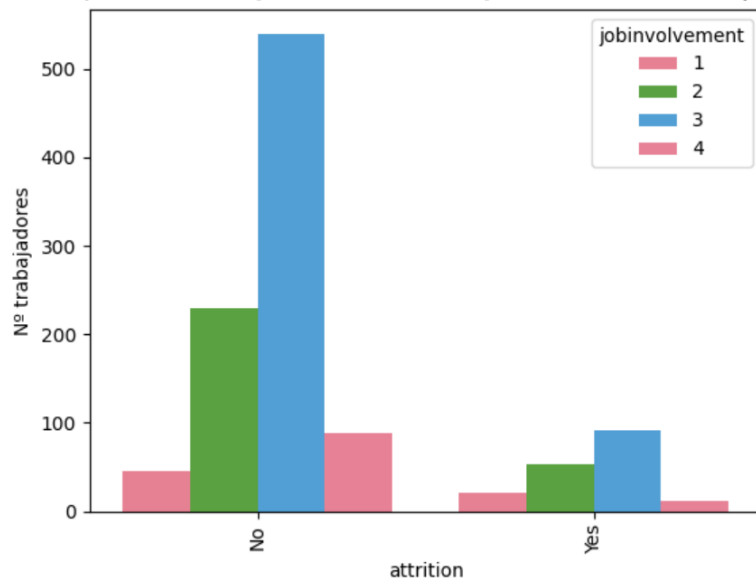
Aquí vemos la distribución de los empleados que han dejado la empresa y los que permanecen en ella por género. Vemos que hay más empleados que permanecen en ABC

de los cuáles son más hombres que mujeres; en cuanto a los que dejan la empresa, tenemos que también son más los empleados hombres los que la han dejado. De aquí podemos extraer que la empresa se compone de más empleados hombres que mujeres, y que son ellos los que tienen más tendencia a dejar su puesto de trabajo.

Acciones sugeridas:

Con respecto a esta variable, habría que llevar a cabo un análisis más profundo, ya que probablemente hayan diferencias significativas en cuanto a lo que motiva a los hombres a dejar su puesto de trabajo con respecto a lo que motiva a las mujeres.

10) Nivel de implicación del empleado en su trabajo.



En esta gráfica vemos la relación entre el nivel de implicación del empleado en el trabajo y la rotación. Este nivel se mide con una valoración del 1 al 4, donde 1 es un menor nivel de implicación y 4 el mayor nivel de implicación. Vemos que tanto en el grupo de los que no han dejado la empresa como los que sí, siguen una distribución bastante parecida, estando casi todos los empleados en el nivel de implicación 3. La mayor diferencia la notamos en el grupo de trabajadores con nivel de implicación 4, los cuáles, son el grupo que menos deja la empresa.

Acciones sugeridas:

Lo que extraemos de esta variable, es que habría que conseguir que la mayoría de los trabajadores tuviesen un nivel de implicación 4; para ello se podría implantar un sistema en el que cuando mantengan su nivel de implicación en 4 durante 5 años seguidos, consigan una acción de la empresa.

IV. Anexo 1

DATOS Y TIPOS DE VARIABLES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Variables	
age	edad
attrition	deserción
businesstravel	viaje de negocios
dailyrate	tarifa diaria
distancefromhome	distancia desde casa
education	educación
educationfield	campo de educación
environmentsatisfaction	satisfacción con el entorno
gender	género
hourlyrate	tarifa por hora
jobinvolvement	involucramiento en el trabajo
joblevel	nivel de trabajo
jobrole	rol de trabajo
jobsatisfaction	satisfacción laboral
maritalstatus	estado civil
monthlyincome	ingreso mensual
monthlyrate	tarifa mensual
numcompaniesworked	número de empresas trabajadas
overtime	horas extra
percentsalaryhike	aumento porcentual de salario
performancerating	calificación de rendimiento
relationshipsatisfaction	satisfacción en las relaciones
stockoptionlevel	nivel de opciones sobre acciones
totalworkingyears	años totales de trabajo
trainingtimeslastyear	veces de capacitación el año pasado

worklifebalance	equilibrio trabajo-vida
yearsatcompany	años en la empresa
yearssincelastpromotion	años desde la última promoción
yearswithcurrmanager	años con el gerente actual
datebirth	fecha de nacimiento
remotework	trabajo remoto