

RETO

Segmentación de Empleados: Análisis y Conclusiones Finales

Adrián Vázquez Mora

1. Introducción

El presente informe tiene como objetivo analizar la segmentación de empleados basada en el modelo de clustering aplicado a los datos disponibles. Se utilizaron técnicas de aprendizaje no supervisado, en particular el algoritmo **K-Means**, para agrupar a los empleados en **5 clusters** según factores clave como la tasa de deserción (*Attrition Rate*), antigüedad en la empresa (*Time of Service*), nivel salarial (*Pay Scale*), y balance vida-trabajo (*Work-Life Balance*).

Los resultados de la segmentación permiten identificar patrones que pueden ayudar a la toma de decisiones en el área de Recursos Humanos para mejorar la retención y satisfacción laboral.

2. Resumen de los Clusters Analizados

Se destacaron tres clusters que presentan características críticas:

Cluster 3: Mayor Tasa de Deserción

- Este grupo presenta la **tasa de deserción más alta**, lo que indica un alto riesgo de fuga de talento.
- **Sin embargo, también posee el mayor nivel salarial**, lo que sugiere que la compensación económica no es suficiente para retener a estos empleados.
- **Posible explicación:** Expectativas altas, presión laboral elevada o falta de oportunidades de crecimiento.

◆ Recomendaciones:

- Evaluar condiciones laborales y percepción del ambiente de trabajo.
- Implementar programas de desarrollo profesional y crecimiento interno.
- Ofrecer beneficios adicionales más allá del salario (bonos, incentivos de bienestar, cultura organizacional).



Cluster 4: Peor Balance Vida-Trabajo

- Es el grupo con el **peor equilibrio entre trabajo y vida personal**, lo que puede contribuir a la insatisfacción laboral.
- **Tiene el salario más bajo**, lo que podría generar una combinación peligrosa de frustración y baja motivación.
- Este cluster puede estar en riesgo de aumentar su tasa de deserción si no se toman medidas correctivas.

◆ Recomendaciones:

- Evaluar cargas laborales y considerar esquemas de trabajo flexible o remoto.
- Implementar políticas de bienestar, como horarios más flexibles o beneficios para la salud mental.
- Revisar la estructura salarial y explorar incentivos no monetarios para mejorar la satisfacción.



Cluster 0: Empleados Más Antiguos

- Este grupo tiene la **mayor antigüedad en la empresa**, lo que lo convierte en un grupo estratégico para la organización.
- **Su nivel salarial es estable**, y su balance vida-trabajo no es problemático, pero podría haber falta de motivación o crecimiento.

- Aunque no hay un riesgo inminente de deserción, es importante garantizar su compromiso a largo plazo.

◆ Recomendaciones:

- Implementar programas de reconocimiento y promoción interna.
- Explorar planes de capacitación y desarrollo para mantener el interés y crecimiento de estos empleados.
- Fomentar la participación en iniciativas estratégicas para aumentar su sentido de pertenencia.

3. Conclusiones Generales

El análisis de segmentación ha permitido identificar factores clave que influyen en la deserción y satisfacción de los empleados:

- **El salario por sí solo no es suficiente** para retener talento (Cluster 3 con alta deserción y buenos sueldos).
- **El balance vida-trabajo es un factor crítico** que puede impactar la motivación y el rendimiento (Cluster 4 en riesgo).
- **Los empleados con más antigüedad necesitan oportunidades de crecimiento** para seguir comprometidos con la empresa.

A partir de estos hallazgos, se recomienda implementar estrategias específicas para mejorar la retención y el bienestar laboral, combinando compensación económica con iniciativas de desarrollo profesional y calidad de vida.