



# Drivers del Attrition y Estrategia de Retención Organizativa

*Análisis organizativo y segmentación  
de perfiles de riesgo*



# AGENDA ESTRATÉGICA

01

## Presentación & Contexto

- Contexto del cliente
- Problema estratégico

03

## Análisis predictivo

- Factores determinantes
- Modelo de riesgo

02

## Diagnóstico actual

- Análisis descriptivo
- Insights clave

04

## Plan estratégico

- Recomendaciones
- Roadmap de acción



Transformamos datos en decisiones  
estratégicas para optimizar la gestión del  
talento.

# NUESTRO EQUIPO

Combinamos análisis, arquitectura de datos y modelado predictivo para transformar información en decisiones estratégicas.

## SCRUM MASTER

**Valentina Castillo**



### Coordinación & Metodología Ágil

*Gestión estratégica del proyecto y alineación del equipo*

## DATA SCIENTIST

**Arantxa Barea**



### Análisis & Modelado

*Exploración de datos y desarrollo del modelo predictivo*

## DATA ENGINEERING

**Nieves Sánchez**



### Arquitectura & Automatización

*Diseño de la base de datos y construcción del pipeline ETL*

# VERTEX DIGITAL SOLUTIONS

La empresa está preocupada por la **fuga de talento** que está sufriendo.

Necesita entender:

- Qué **impulsa** el attrition
- Qué **perfiles** tienen **mayor riesgo**
- Qué **factores** lo explican



# OBJETIVOS DEL PROYECTO

01

## QUIÉNES

Identificar qué empleados abandonan la empresa

02

## POR QUÉ

Detectar los factores que impulsan / retienen el fenómeno

03

## RIESGO

Identificar perfiles con mayor probabilidad de abandono

04

## ACCIÓN

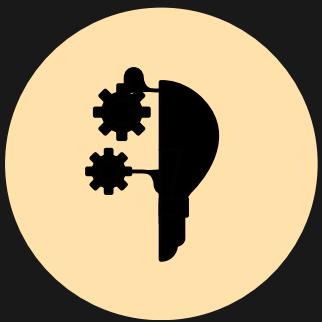
Proporcionar recomendaciones basadas en datos

# METODOLOGÍA APLICADA

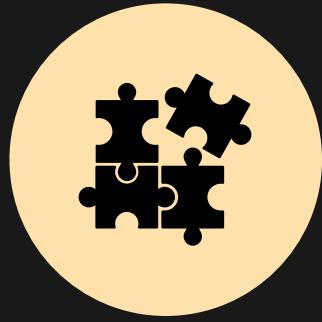
## EXPLORACIÓN



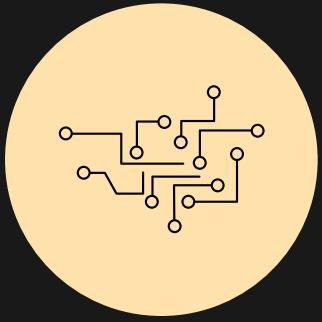
## PREPARACIÓN



## ANÁLISIS



## MODELADO



## EXPLORACIÓN

Análisis inicial y comprensión de los datos

## ANÁLISIS

Identificación de patrones y factores asociados

## PREPARACIÓN

Limpieza y transformación de los datos

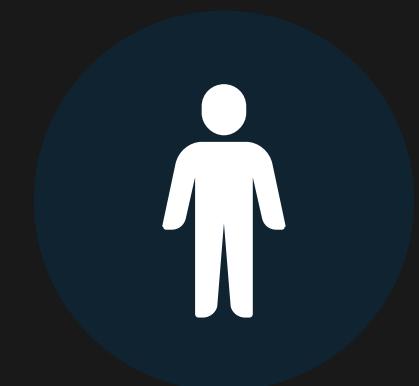
## MODELADO

Cuantificación del riesgo y detección de drivers

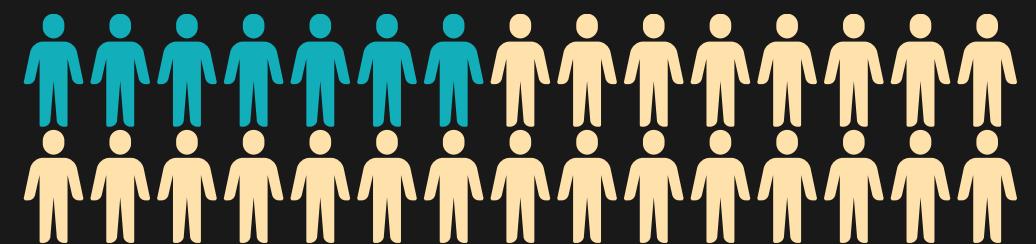
*Uso de Python, SQL, procesos ETL y herramientas de visualización durante todo el proceso de análisis.*



1  
TARGET:  
ATTRITION



1470  
EMPLEADOS



30  
VARIABLES



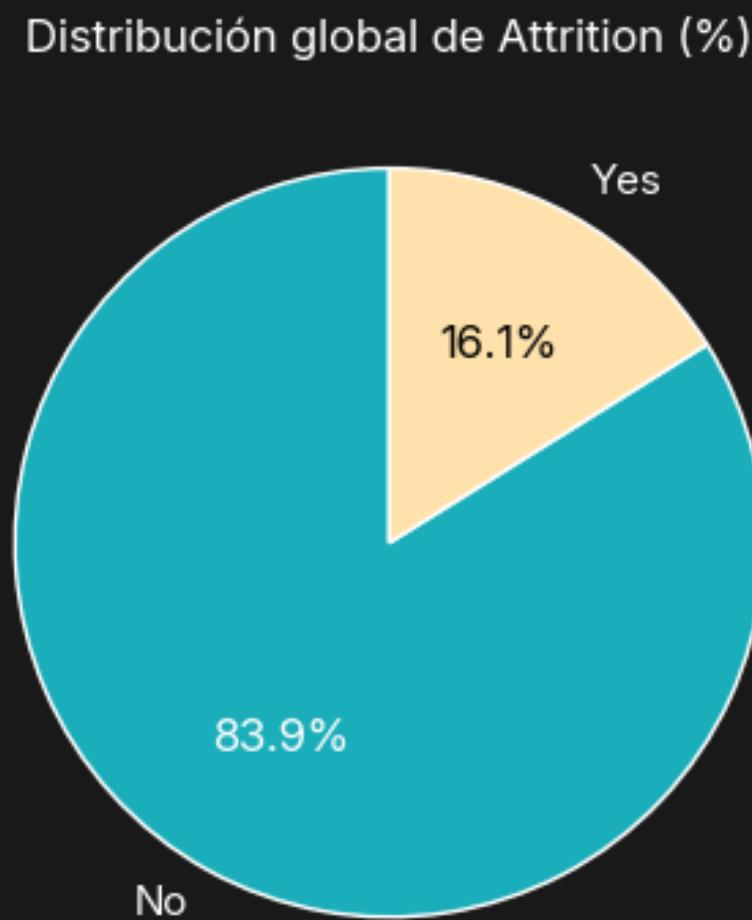
# BASE DEL ANÁLISIS

MUESTRA  
ANALIZADA

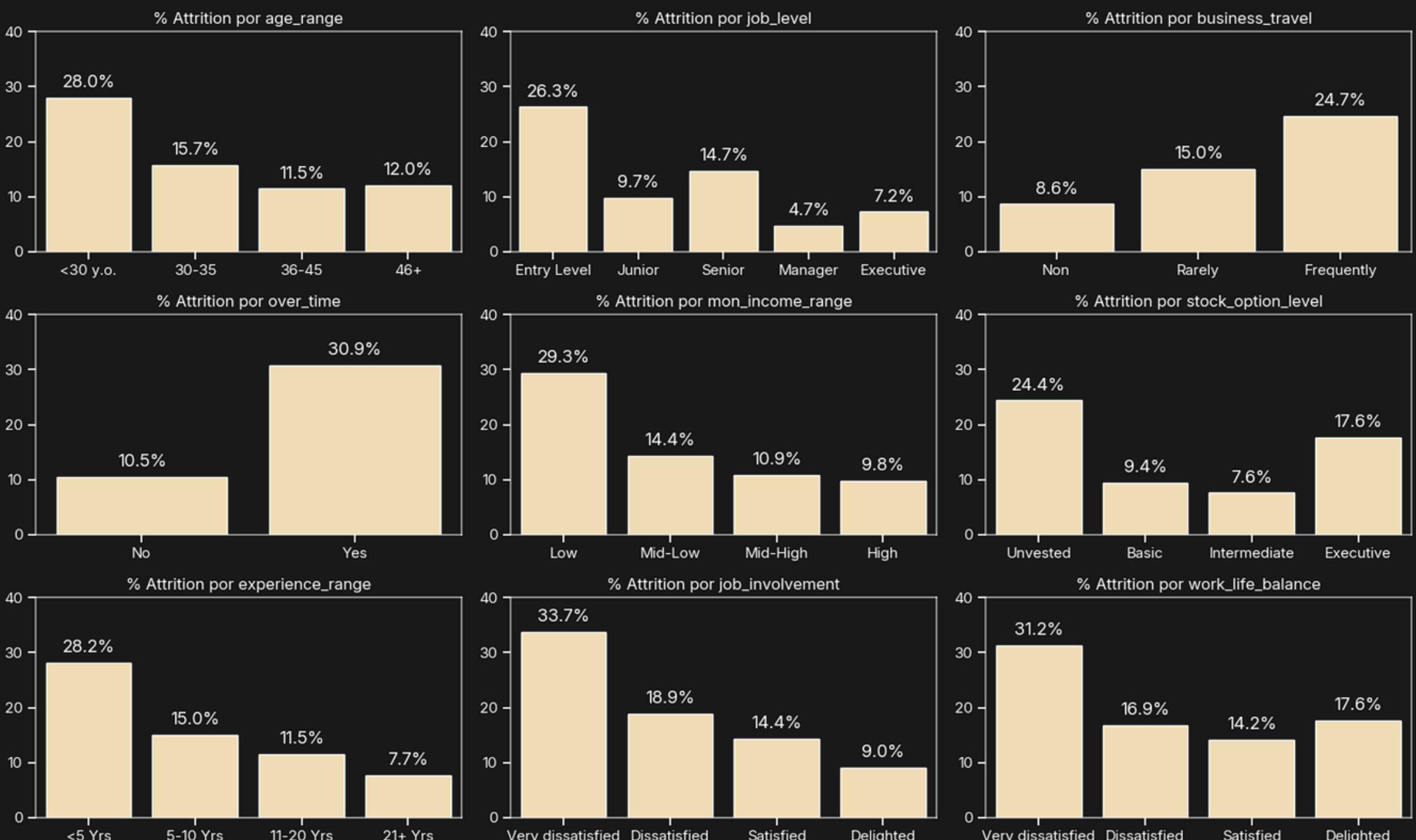
*Los datos analizados incluyen información sobre:*

- Perfil demográfico del empleado
- Rol y condiciones laborales
- Compensación y progresión salarial
- Nivel de satisfacción y clima laboral
- Trayectoria profesional

# MAGNITUD DEL ATTRITION

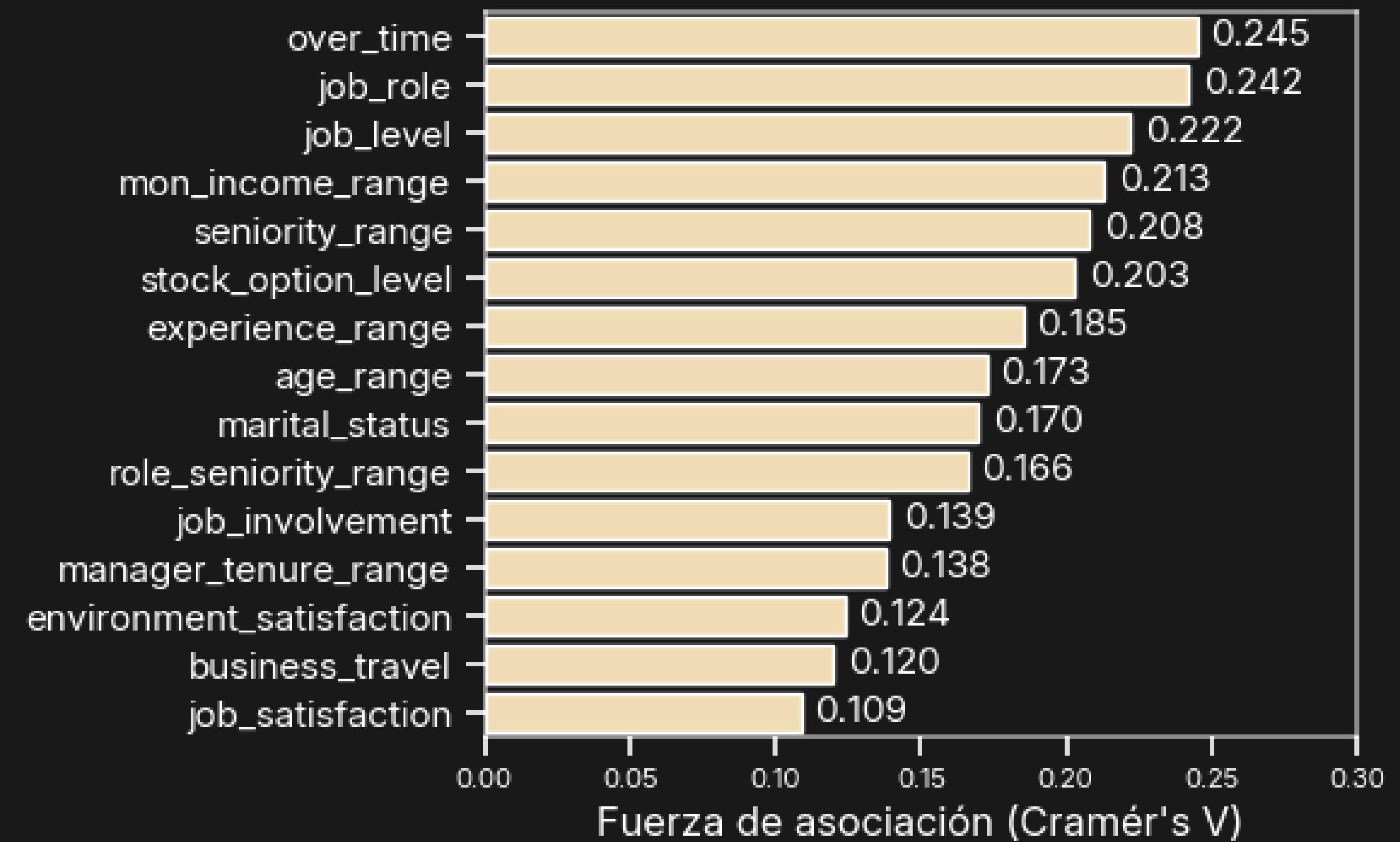


- El **16%** de los empleados ha **abandonado** la empresa: Más concentración en:
- Niveles jerárquicos iniciales: **Entry Level**
- **Overtime - viajes frecuentes**
- **Salarios bajos - poca experiencia laboral**
- **Menor implicación - conciliación**



# FACTORES ASOCIADOS AL ATTRITION

TOP15 variables asociadas al Attrition



Los factores asociados al attrition se concentran en **3 dimensiones clave**:



PUESTO Y CARGA  
OPERATIVA



NIVEL  
PROFESIONAL Y  
COMPENSACIÓN

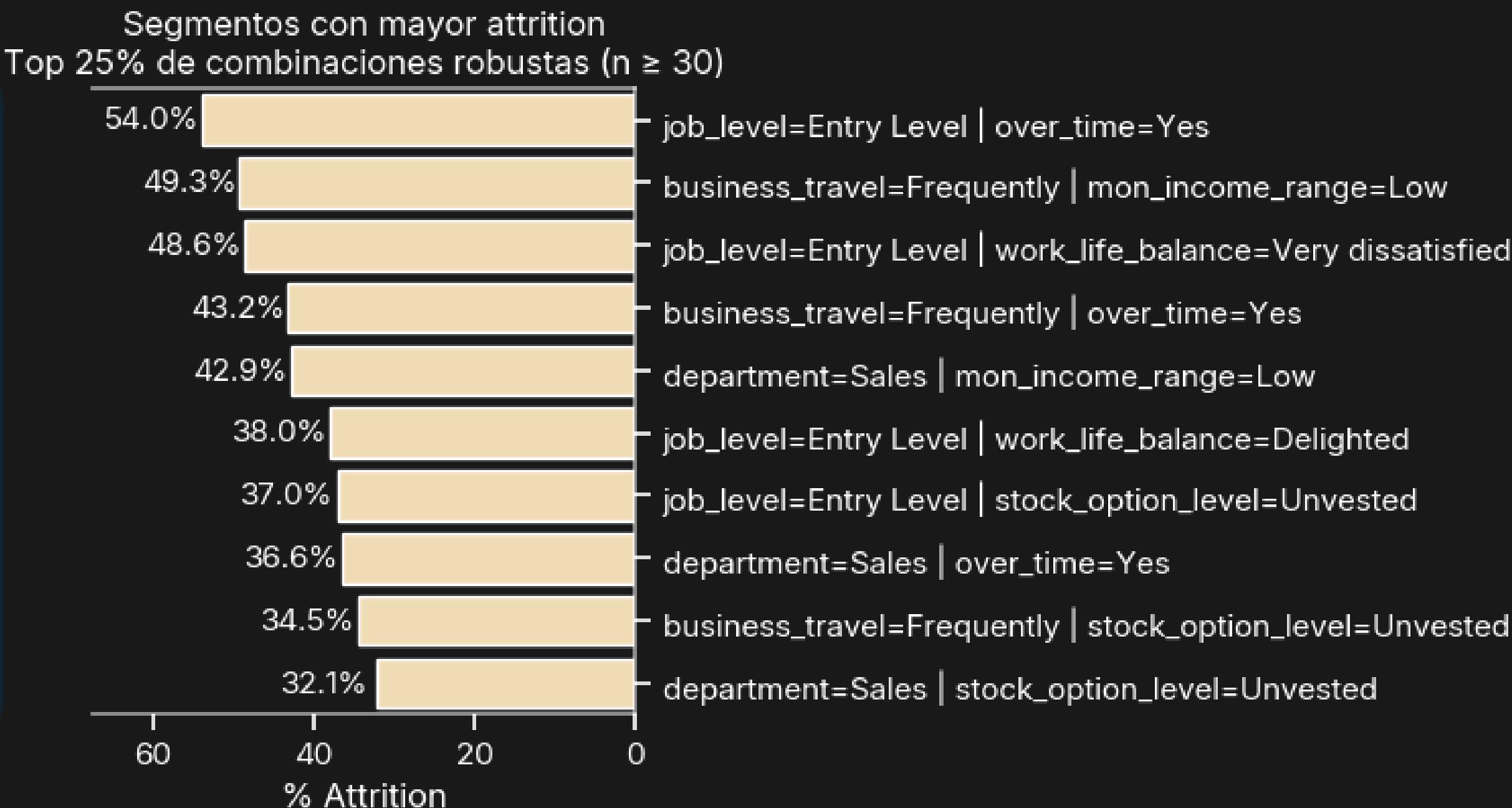


EXPERIENCIA Y  
ENGAGEMENT

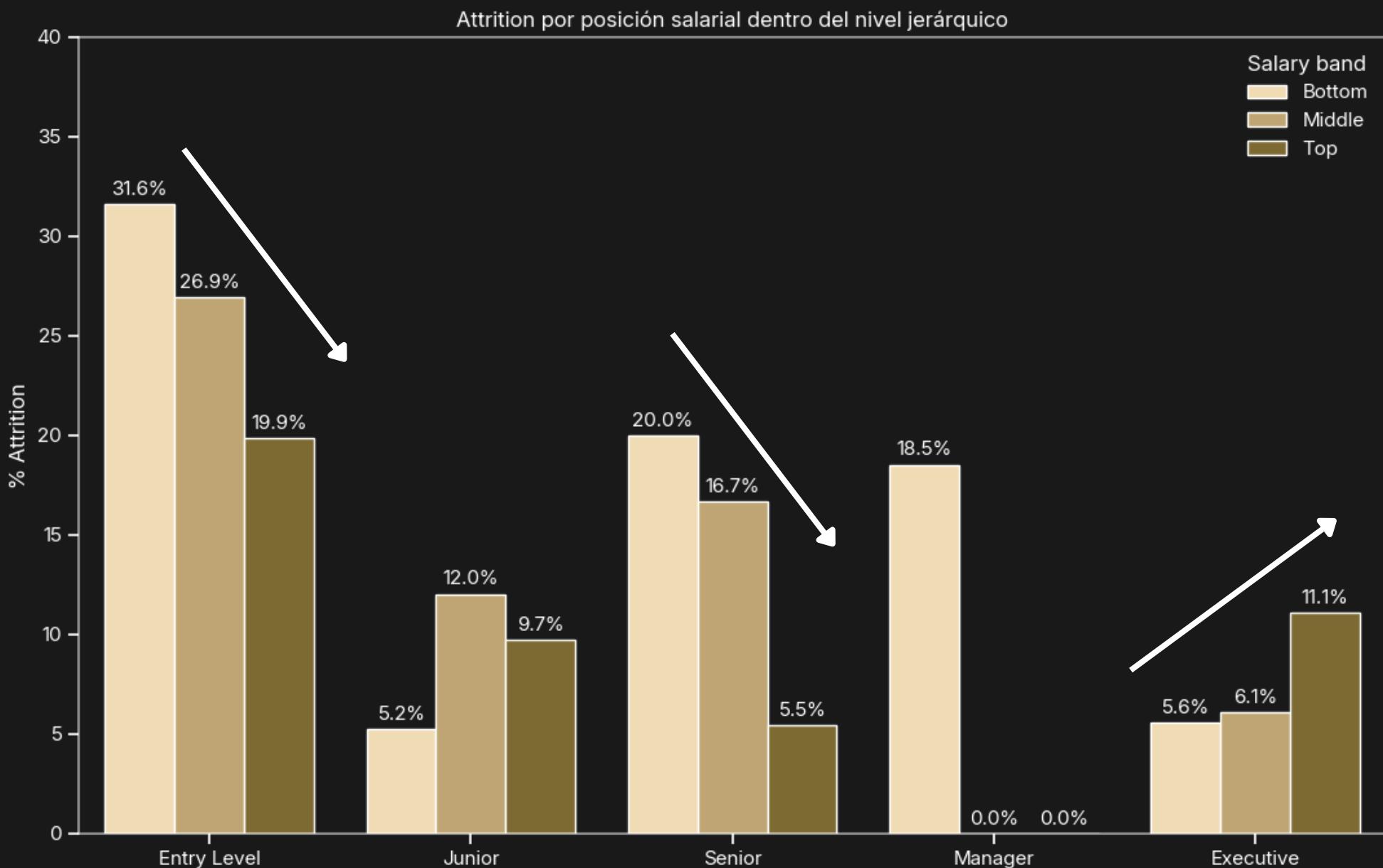
# HOTSPOTS DE ATTRITION

*Las combinaciones de factores más asociados definen los principales hotspots de attrition:*

- **MAYOR ATTRITION CUANDO COINCIDEN**
- **ALGUNAS COMBINACIONES ALCANZAN HASTA 54% DE ATTRITION**
- **EL ATTRITION CONCENTRADO EN MÚLTIPLES FACTORES**



# IMPACTO DE LA COMPENSACIÓN



ENTRY LEVEL / SENIOR

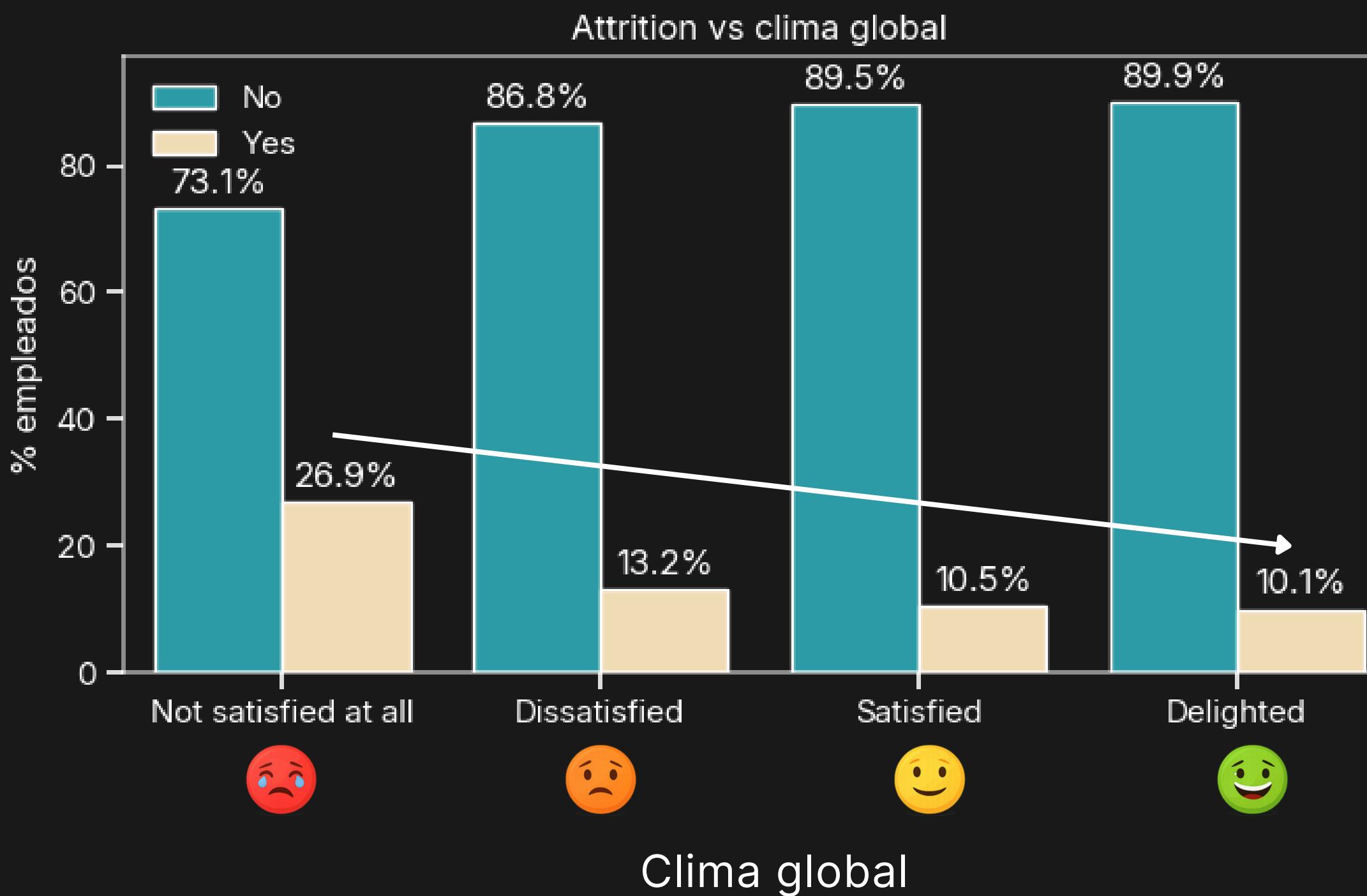


PERFILES CONSOLIDADOS



- Mayor attrition : inicio banda salarial
- La posición salarial: factor clave
- Mayor estabilidad: más consolidados
- Salidas no justificadas por razones económicas

# IMPACTO DEL CLIMA LABORAL



CLIMA GLOBAL



PATRON OBSERVADO

**Score agregado**  
promediando encuestas  
de satisfacción

↑ Mejor clima laboral  
↓ Menor probabilidad de  
salida



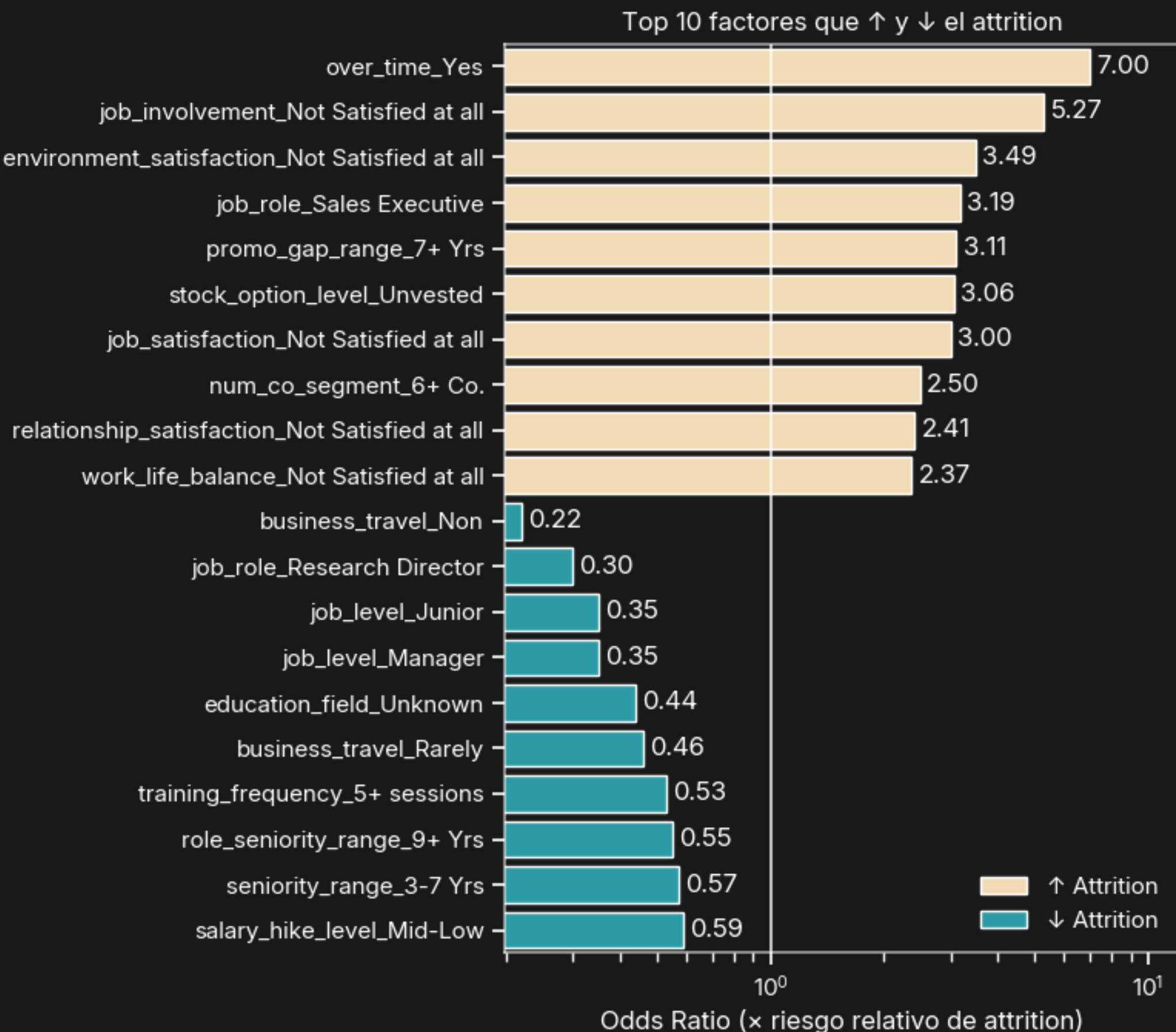
# DRIVERS DEL ATTRITION

## FACTORES QUE IMPULSAN EL ATTRITION

- Sobrecarga laboral
- Clima organizativo negativo
- Estancamiento profesional y recompensas insuficientes
- Factores estructurales y de fricción operativa

## FACTORES QUE FAVORECEN LA RETENCIÓN

- Estabilidad y consolidación organizativa
- Desarrollo, reconocimiento y condiciones favorables



# SEGMENTACIÓN DE PERFILES SEGÚN RIESGO DE ATTRITION

Segmentación basada en el modelo predictivo (SHAPLEY VALUES), que identifica perfiles con distinto nivel de riesgo de attrition.



## PERFILES EN FASE INICIAL CON ALTA CARGA OPERATIVA

$n = 722$  (49% plantilla)  
Riesgo predicho = 22%

Attrition observado = 22%

### Características:

- Ingresos bajos
- Niveles iniciales



## PERFILES EN FASE CONSOLIDACIÓN PROFESIONAL

$n = 540$  (37% plantilla)  
Riesgo predicho = 11%

Attrition observado = 11%

### Características:

- Señales de estancamiento profesional



## PERFIL SENIOR CONSOLIDADO Y ESTABLE

$n = 208$  (14% plantilla)  
Riesgo predicho = 7%

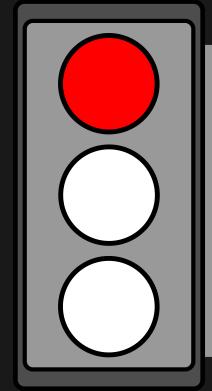
Attrition observado = 8%

### Características:

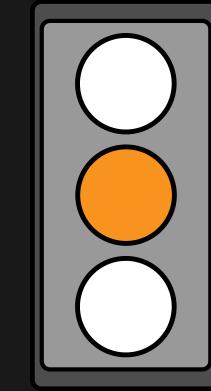
- Niveles jerárquicos más altos
- Alta experiencia

# ESTRATEGIA DE RETENCIÓN

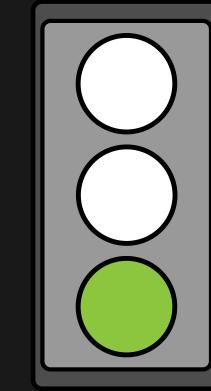
## FOCOS DE ACCIÓN



**CORTO PLAZO**  
(0-3 meses)  
**CONTENCIÓN**



**MEDIO PLAZO**  
(3-9 meses)  
**ESTABILIZACIÓN**



**LARGOPLAZO**  
(+9 meses)  
**CRECIMIENTO**

- Auditoría de roles con mayor exposición a **OVERTIME** y **VIAJES** frecuentes
- Revisión del **POSICIONAMIENTO SALARIAL** en perfiles en etapas iniciales
- Implementar **MONITORIZACIÓN** periódica de satisfacción y engagement

- Reforzar **ONBOARDING** y acompañamiento en los primeros años
- Revisar **CARGAS** operativas en **ROLES** con mayor concentración de attrition
- Definir políticas de gestión de **VIAJES** en roles con alta frecuencia

- Establecer **RUTAS CLARAS** de desarrollo y progresión profesional
- Revisar la **ESTRUCTURA DE COMPENSACIÓN** y progresión económica
- Consolidar una **CULTURA** organizativa orientada a retención y desarrollo



# RETOS E HITOS



## Interpretación superficial

Segmentación profunda y análisis cruzado.



## Calidad de los datos

Normalización, limpieza y consistencia estructural.



## Visión estructural

Diseñar una base sólida que soporte decisiones futuras.



## Patrones estructurales

Detección de concentraciones por rol y etapa laboral.

## Pipeline automatizado

Automatización integral del flujo de datos.

## Análisis predictivo

Detección temprana de perfiles de riesgo.



# NEXT STEPS



## INTEGRACIÓN CONTINUA

Conexión automática con fuentes dinámicas de datos organizacionales

## MODELO AMPLIADO

Incorporación de nuevas variables estratégicas y de desempeño

## MACHINE LEARNING

Sistema predictivo con reentrenamiento y mejora progresiva

## DASHBOARD EJECUTIVO

Visualización interactiva en Power BI o Tableau para dirección

# CONTÁCTANOS

NEXT LEVEL PEOPLE

**NÚMERO TELEFÓNICO**

(034) 233 4564

**DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO**

[info@nextlevelpeople.com](mailto:info@nextlevelpeople.com)

**SITIO WEB**

[www.nextlevelpeople.es](http://www.nextlevelpeople.es)



CONSULTORÍA ESTRATÉGICA PARA  
DECISIONES CON IMPACTO.