



PROJECT “TALENT FLOW”

RECURSOS HUMANOS /
PEOPLE ANALYTICS

Grupo 4



Escobar Arana Dario Felipe.



Morales Lucas José Daniel.



Murillo Loor Raúl Abraham.



Quimí De La A Hermes Máximo.



Reyes Flores Carla Pamela.



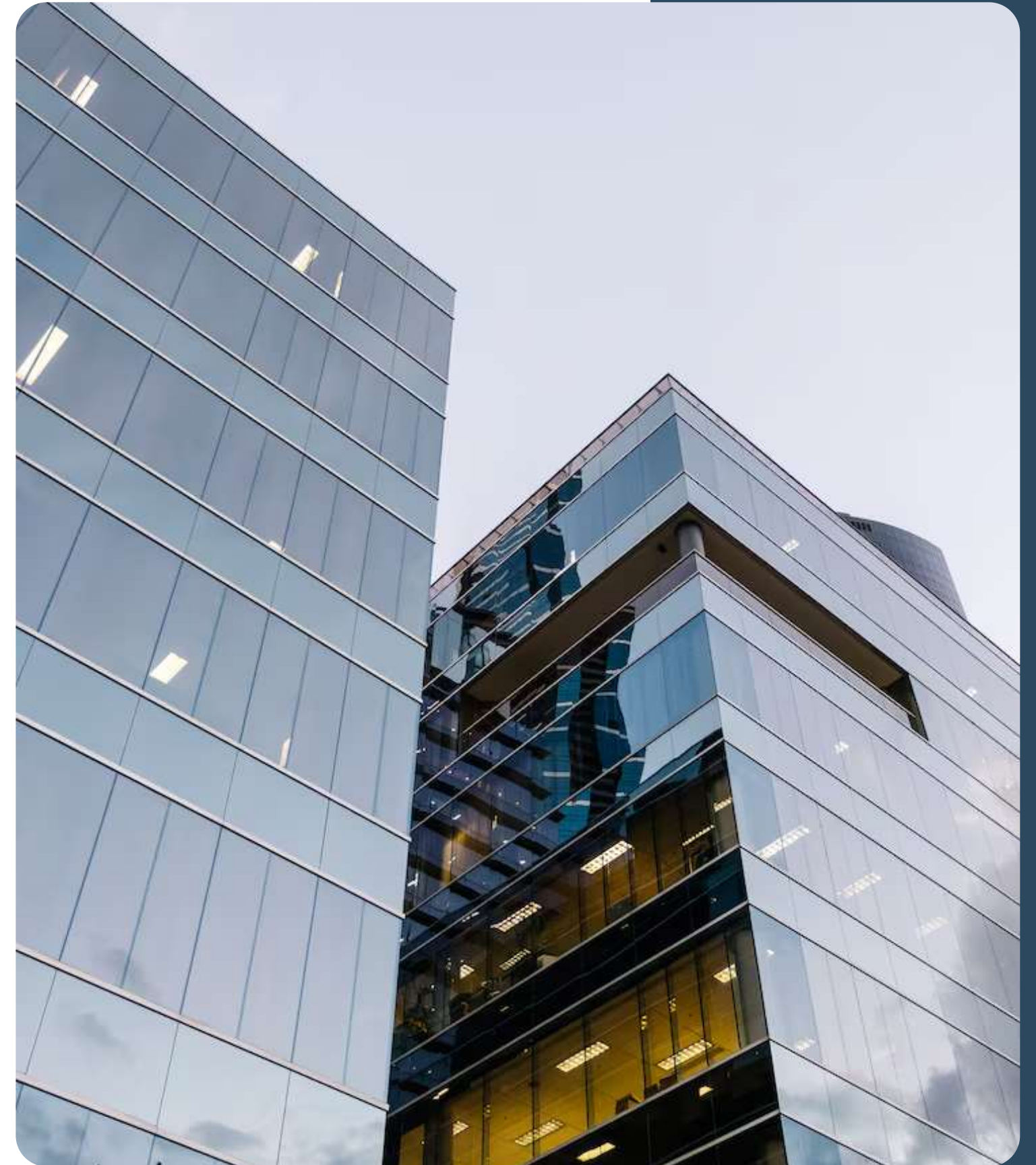


INTRODUCCIÓN

- DATASET DE 1470 EMPLEADOS CON 35 VARIABLES RELACIONADAS CON DATOS DEMOGRÁFICOS, EDUCATIVOS, SALARIALES Y LABORALES.
- ENFOCADO EN ANALIZAR FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ROTACIÓN LABORAL (ATTRITION).
- INCLUYE INFORMACIÓN CLAVE COMO EDAD, INGRESOS, SATISFACCIÓN LABORAL, ANTIGÜEDAD, CARGO, DEPARTAMENTO Y TURNOS EXTRA.
- PERTENECE AL ÁMBITO DE PEOPLE ANALYTICS, ÚTIL PARA ENTENDER PATRONES DE PERMANENCIA Y DISEÑAR ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN.

RESUMEN DE LOS DATOS RELEVANTES

- CALIDAD DEL DATASET:
 - SIN DUPLICADOS
 - SOLO UNA COLUMNA CON NULOS ("OVERTIME"), IMPUTADOS POR LA MODA
 - OUTLIERS PRESENTES EN "MONTHLYINCOME" Y "DISTANCEFROMHOME", CORRESPONDIENTES A VARIACIONES REALES
- VARIABLES PRINCIPALES PRESENTES:
 - DEMOGRÁFICAS: AGE, GENDER, MARITALSTATUS
 - EDUCACIÓN: EDUCATION, EDUCATIONFIELD
 - LABORALES: JOBROLE, DEPARTMENT, JOBLEVEL, YEARSATCOMPANY
 - COMPENSACIÓN: MONTHLYINCOME, PERCENTSALARYHIKE
 - SATISFACCIÓN: JOBSATISFACTION, ENVIRONMENTSATISFACTION
 - VARIABLE OBJETIVO: ATTRITION (ROTACIÓN: YES/NO)



“TALENT FLOW”

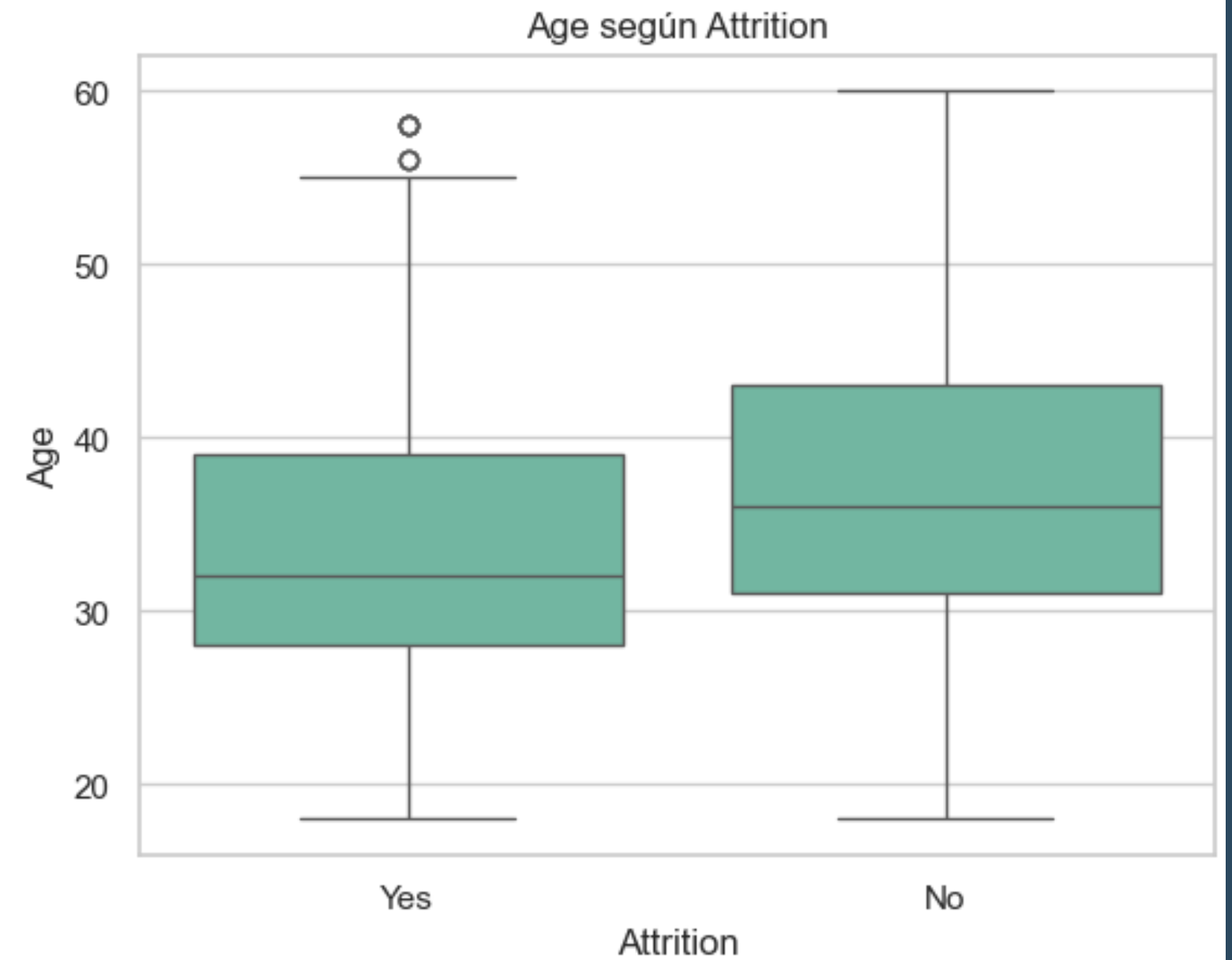
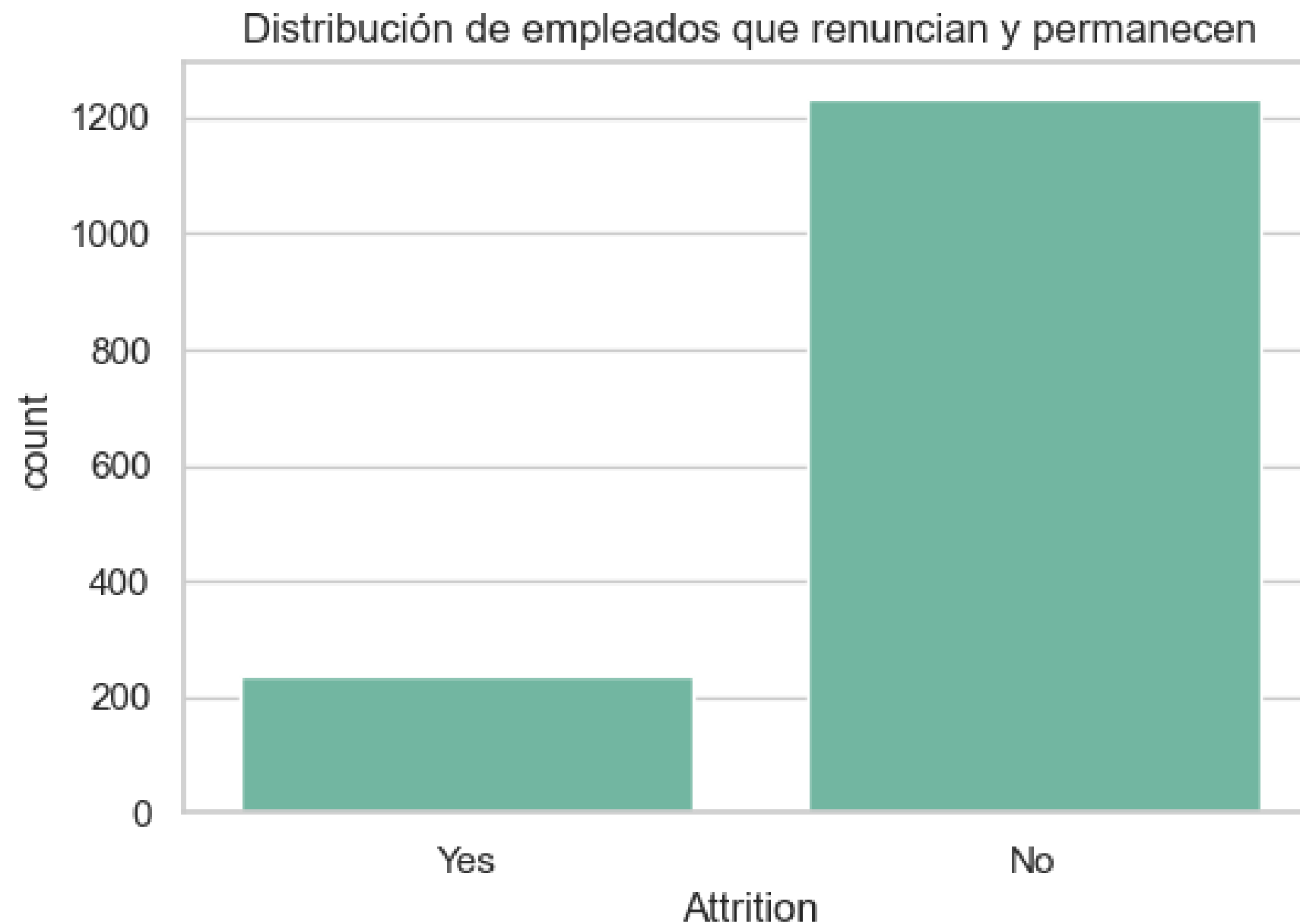
RECURSOS HUMANOS / PEOPLE ANALYTICS



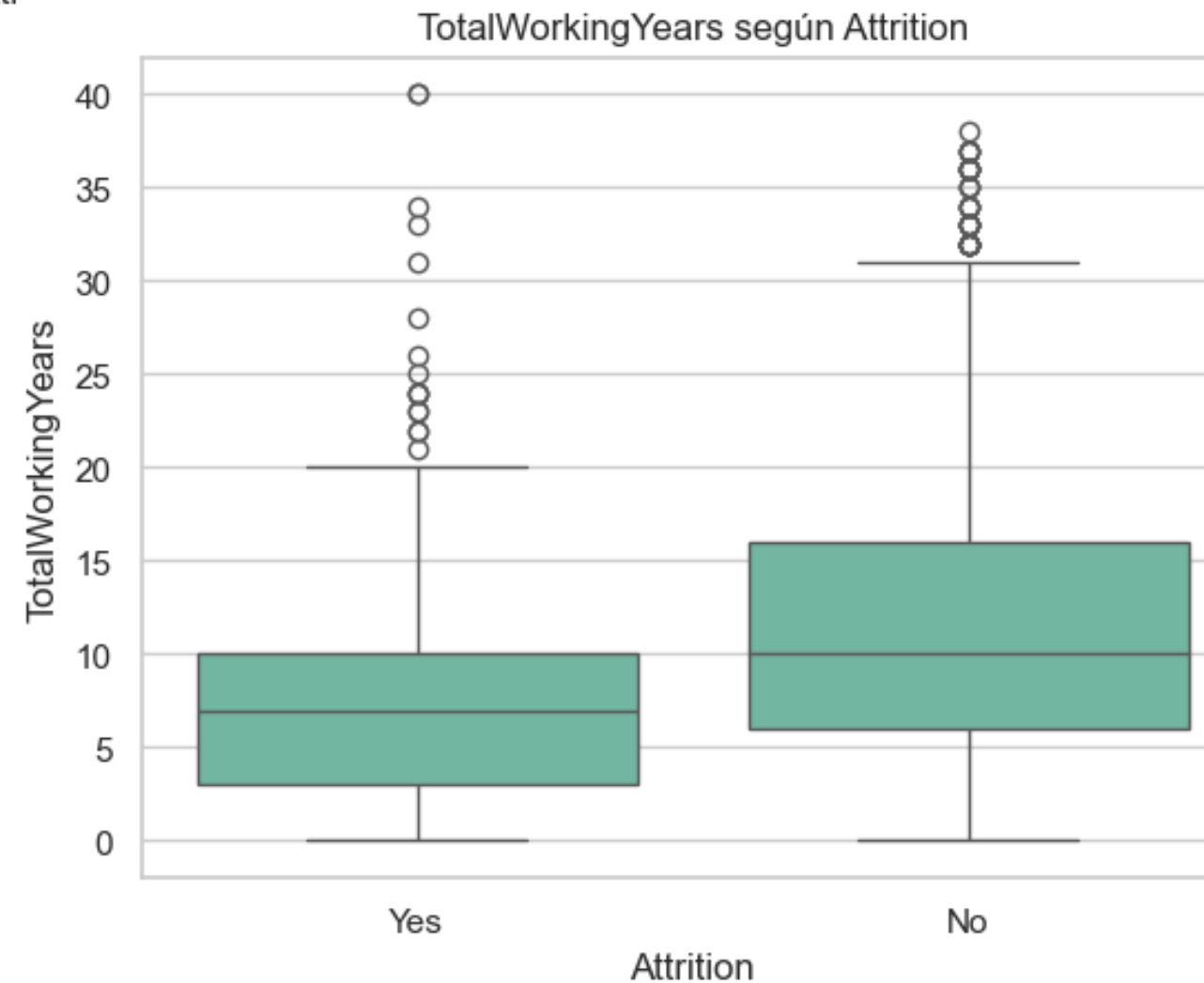
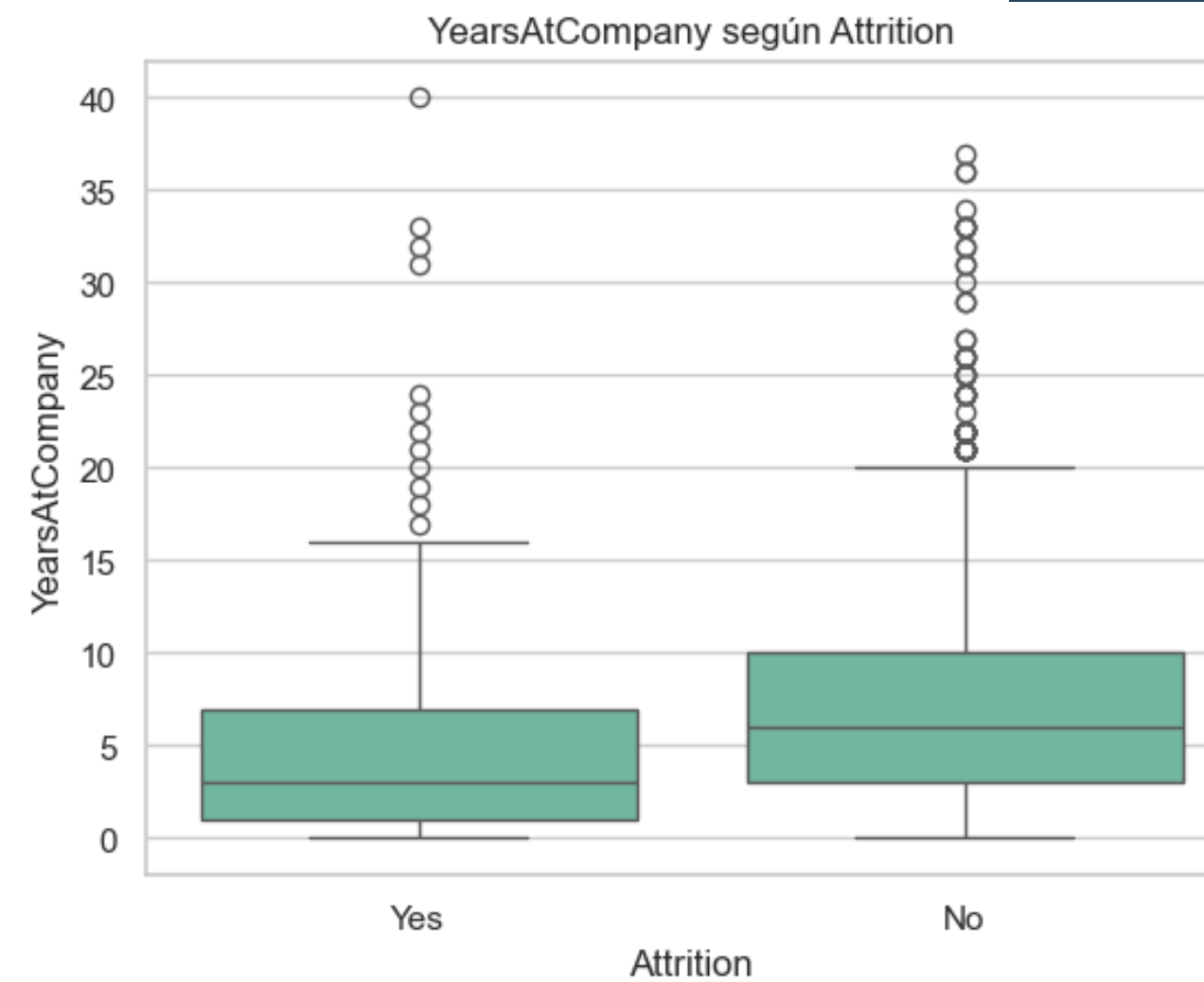
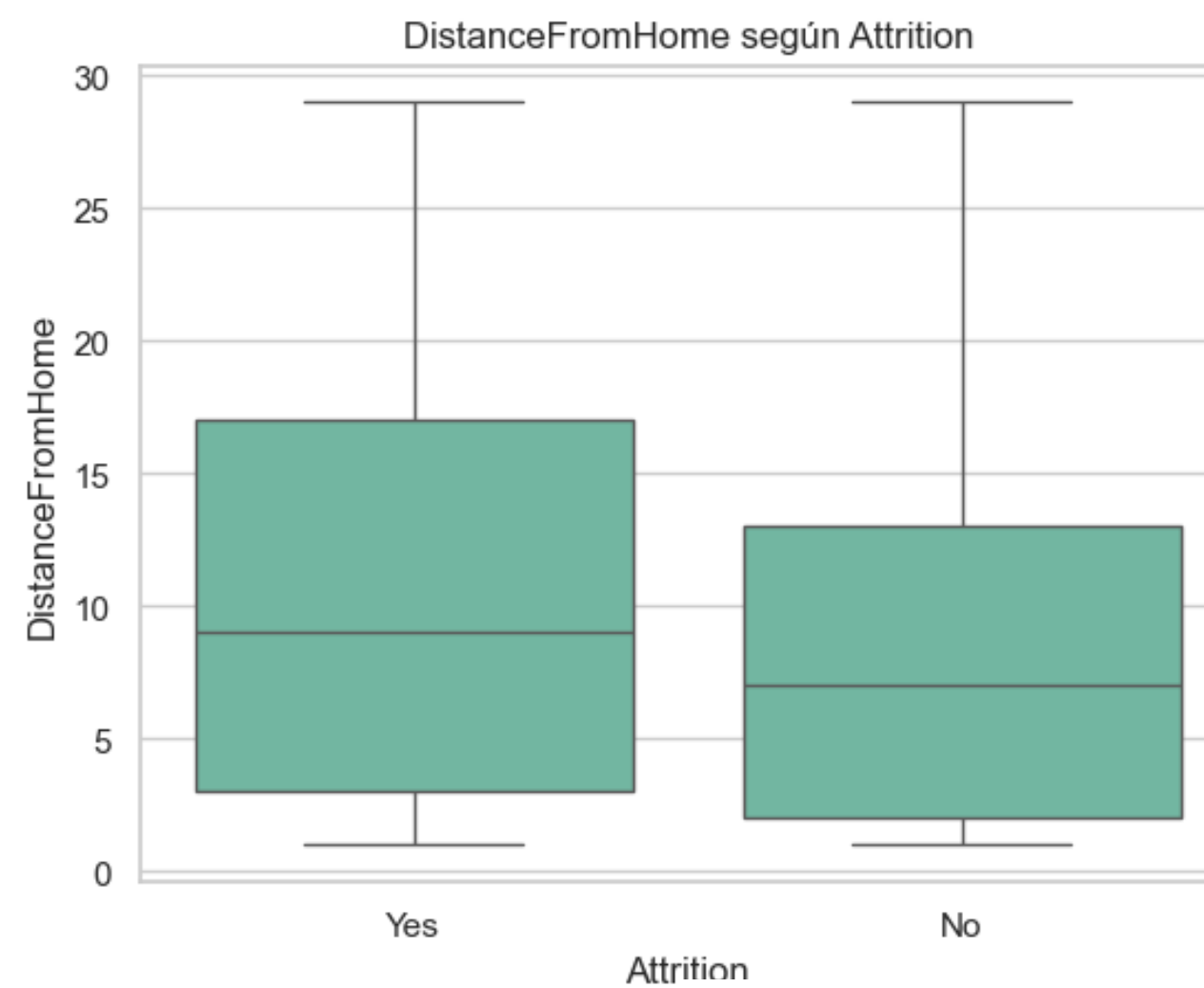
- DEMOGRÁFICAS
- EDUCATIVAS
- LABORALES
- NIVEL DE EDUCACIÓN
- ÁREA DE FORMACIÓN
- GÉNERO
- CARGO
- NIVEL JERÁRQUICO
- SATISFACCIÓN LABORAL
- SATISFACCIÓN CON EL ENTORNO
- INGRESOS MENSUALES
- ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
- ATTRITION

1470 EMPLEADOS Y 35 COLUMNAS

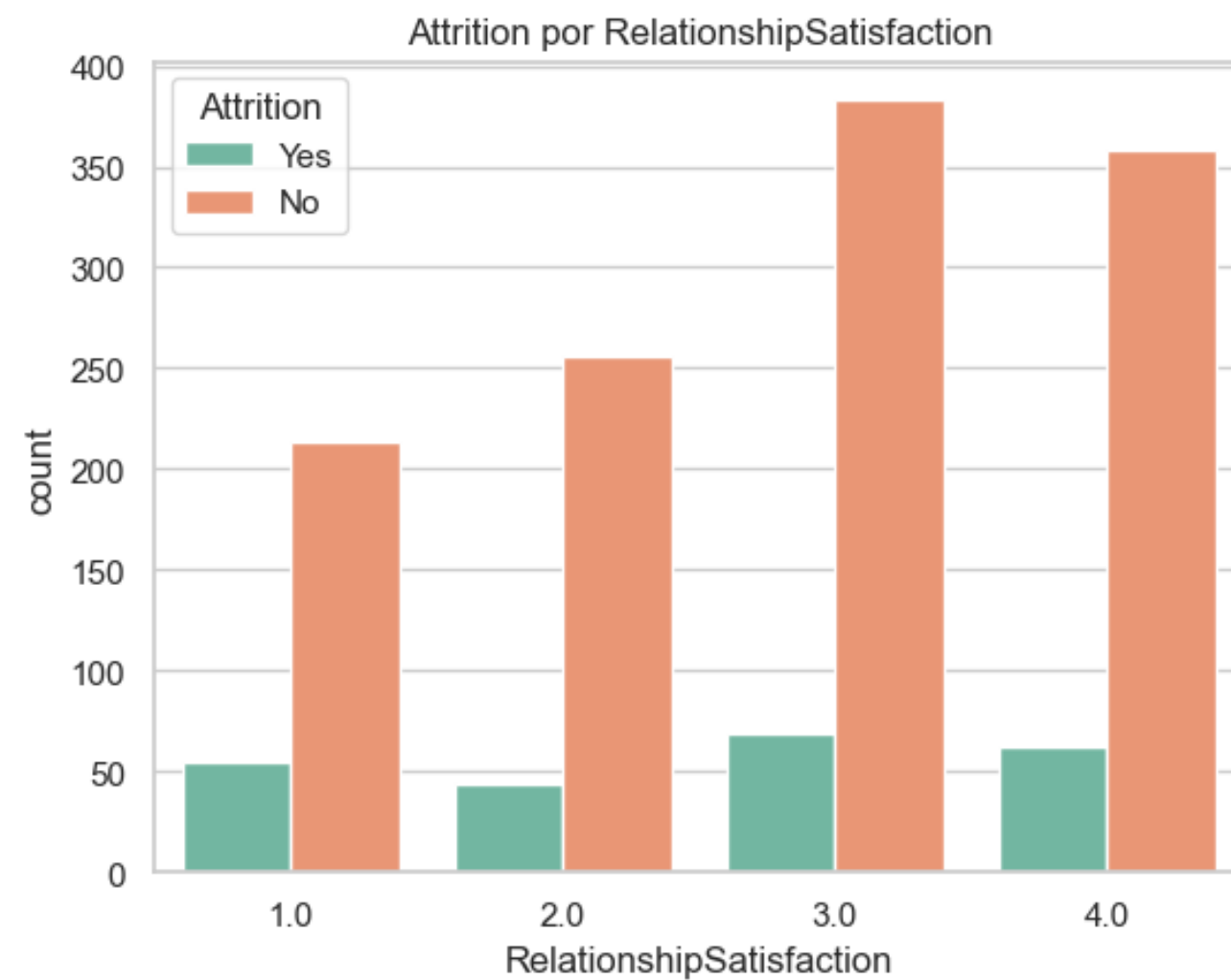
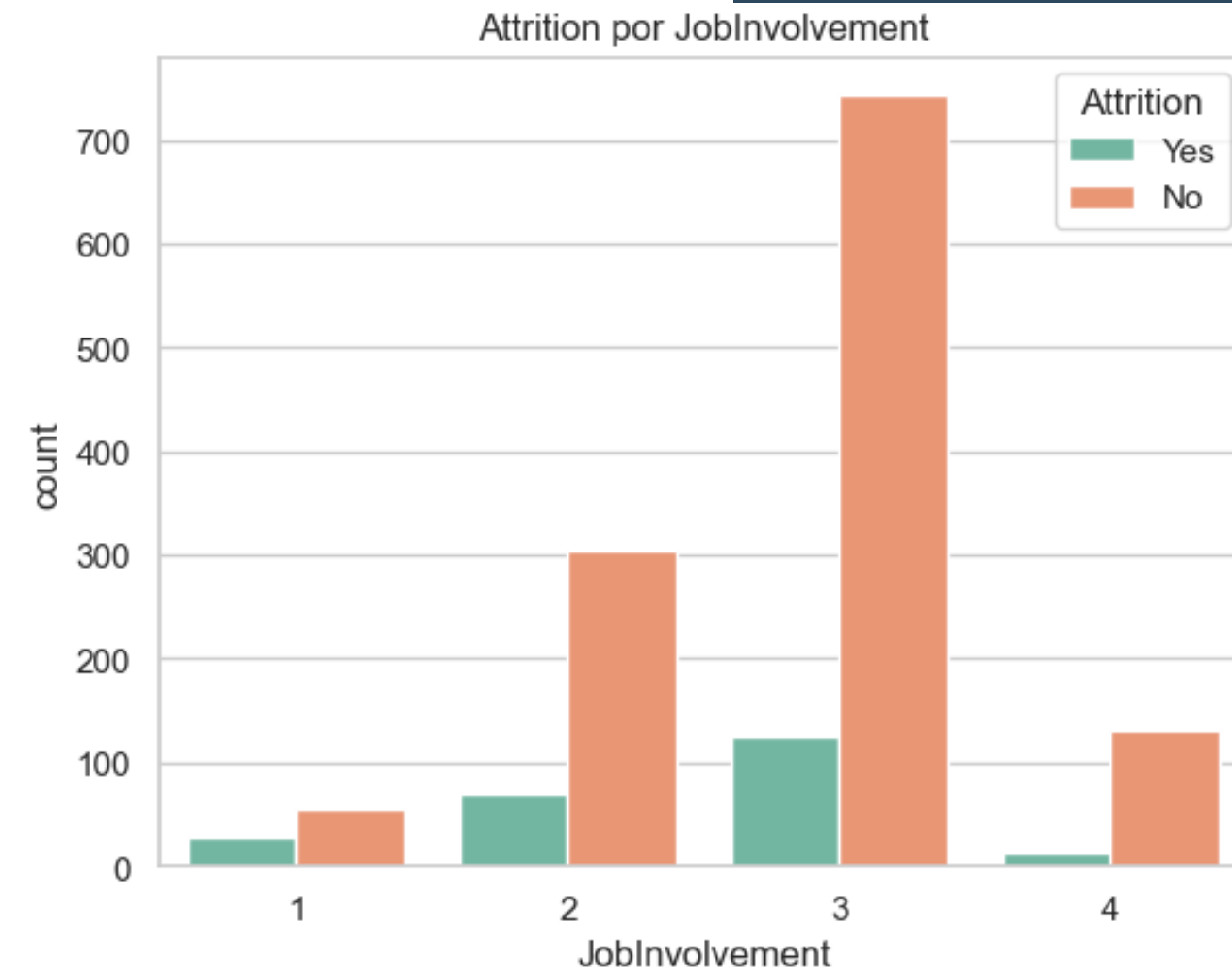
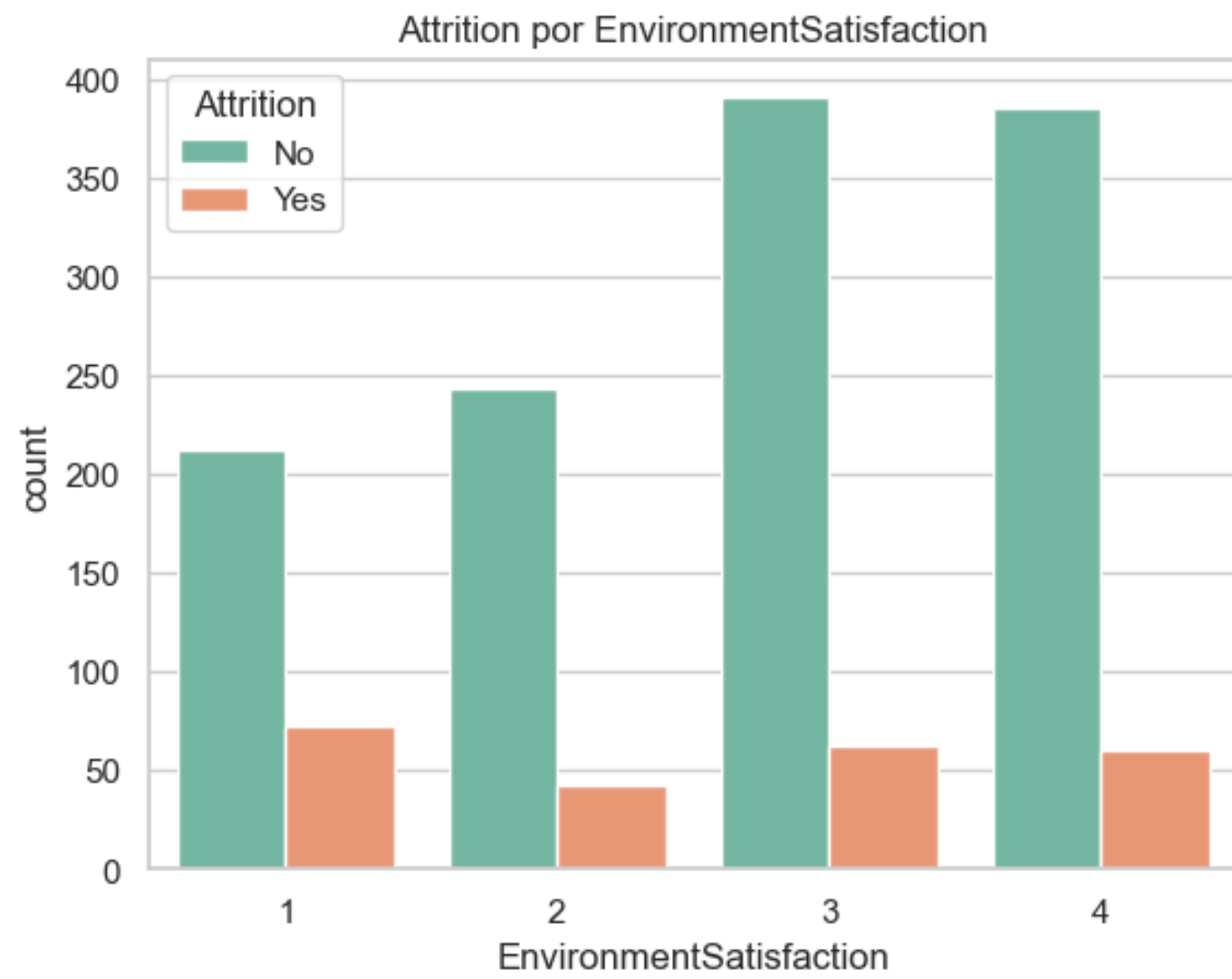
1. ¿Qué cifras o variables diferencian a empleados que renuncian y los que permanecen?



RENUNCIAN TIENDEN A SER MÁS JÓVENES Y CON MENOS AÑOS DE EXPERIENCIA.

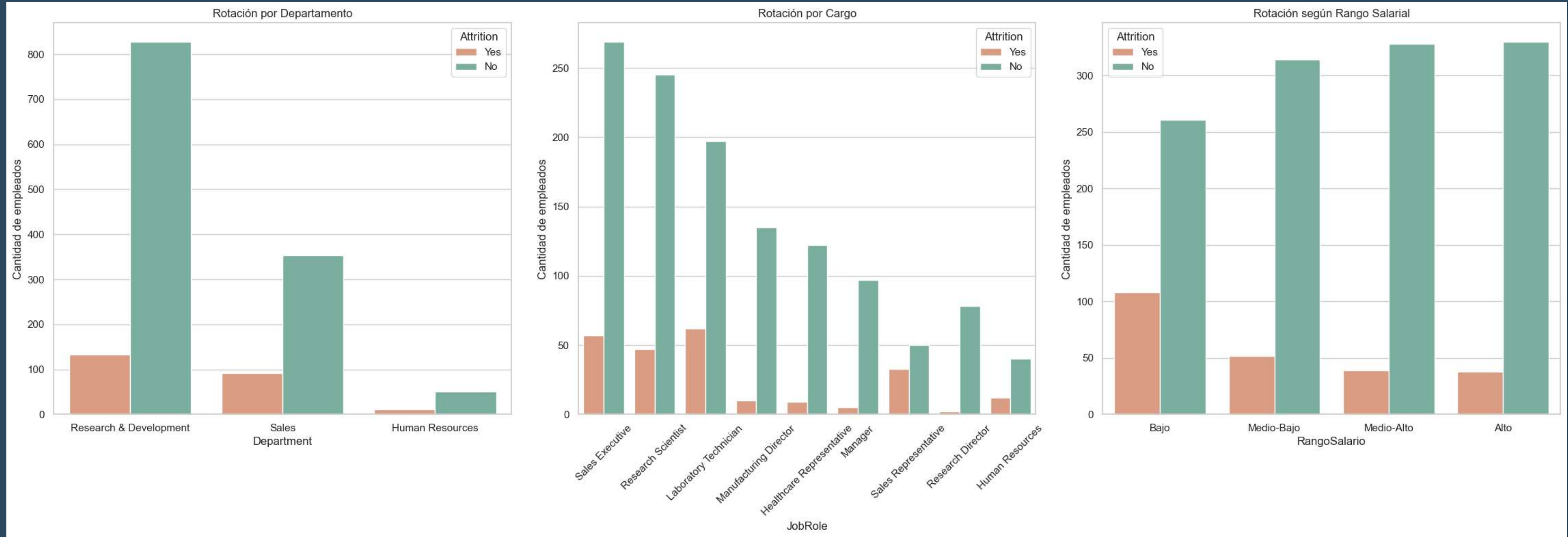


- QUIENES VIVEN MÁS LEJOS MUESTRAN MAYOR PROBABILIDAD DE RENUNCIA.
- ROTACIÓN TEMPRANA



- MENOR INVOLUCRAMIENTO
- NIVELES BAJOS DE SATISFACCIÓN DE RELACIONES SUELEN TENER MÁS RENUNCIAS.

2. ¿La rotación es mayor en ciertos cargos, áreas o salarios?



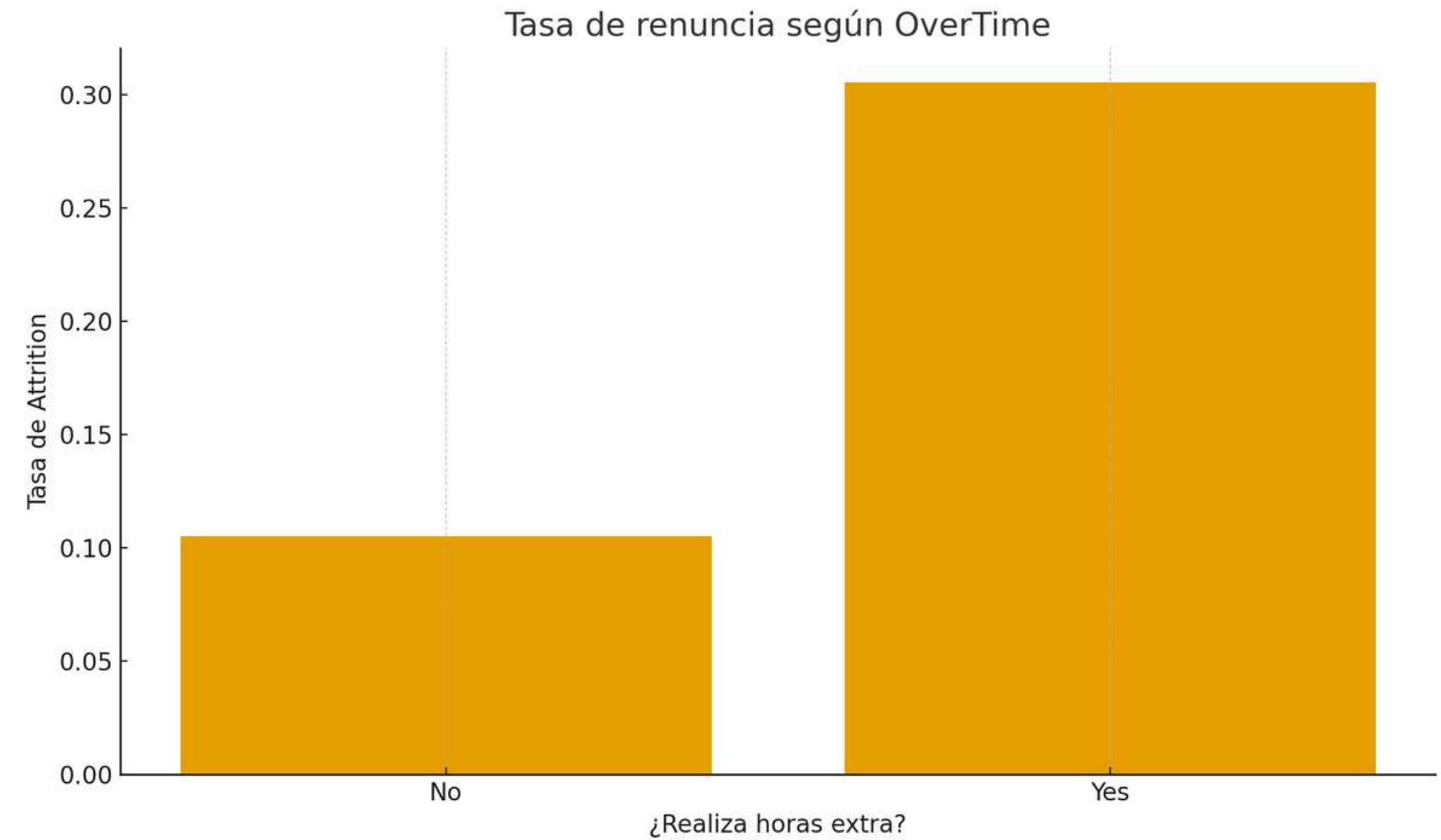
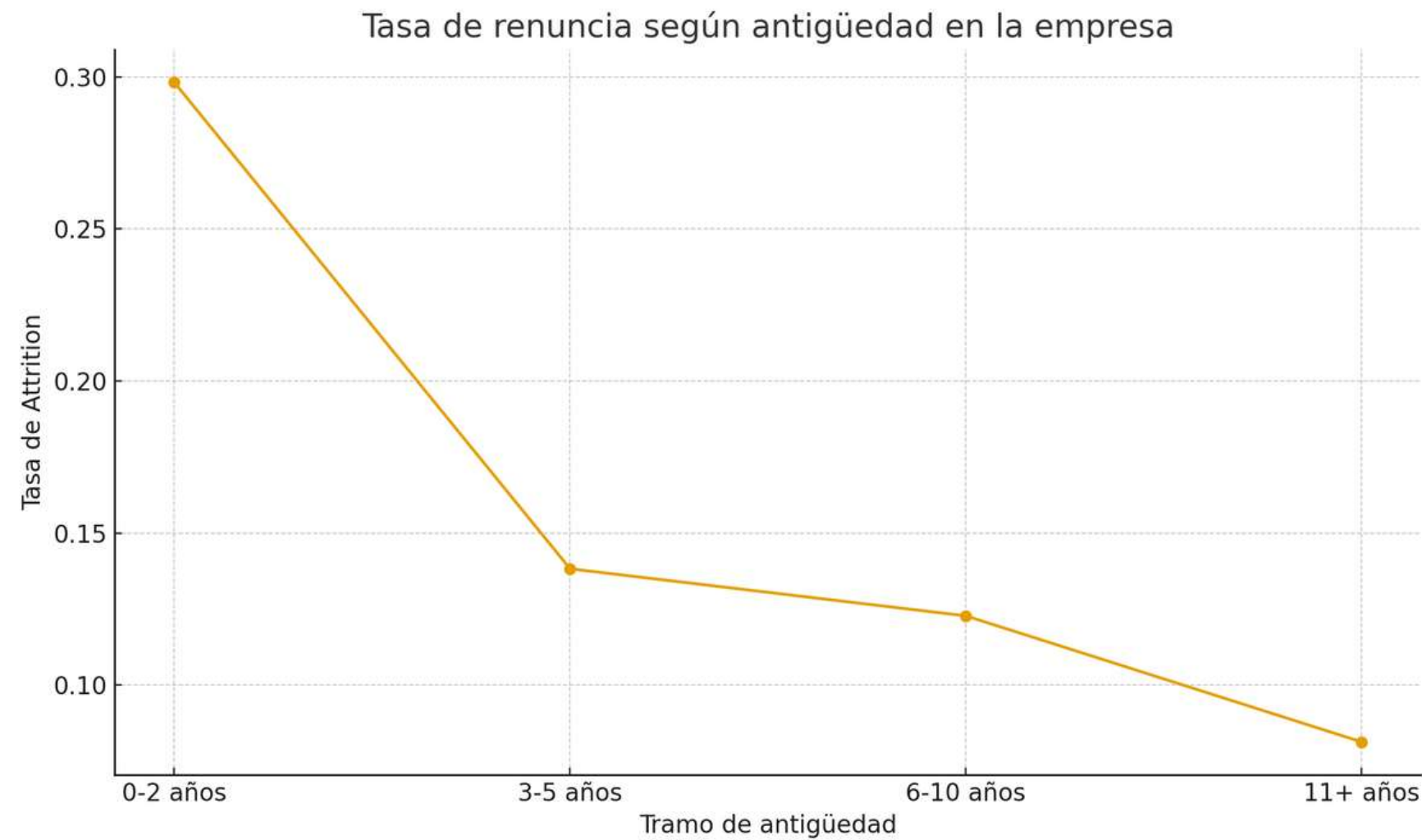
CONCLUSIÓN

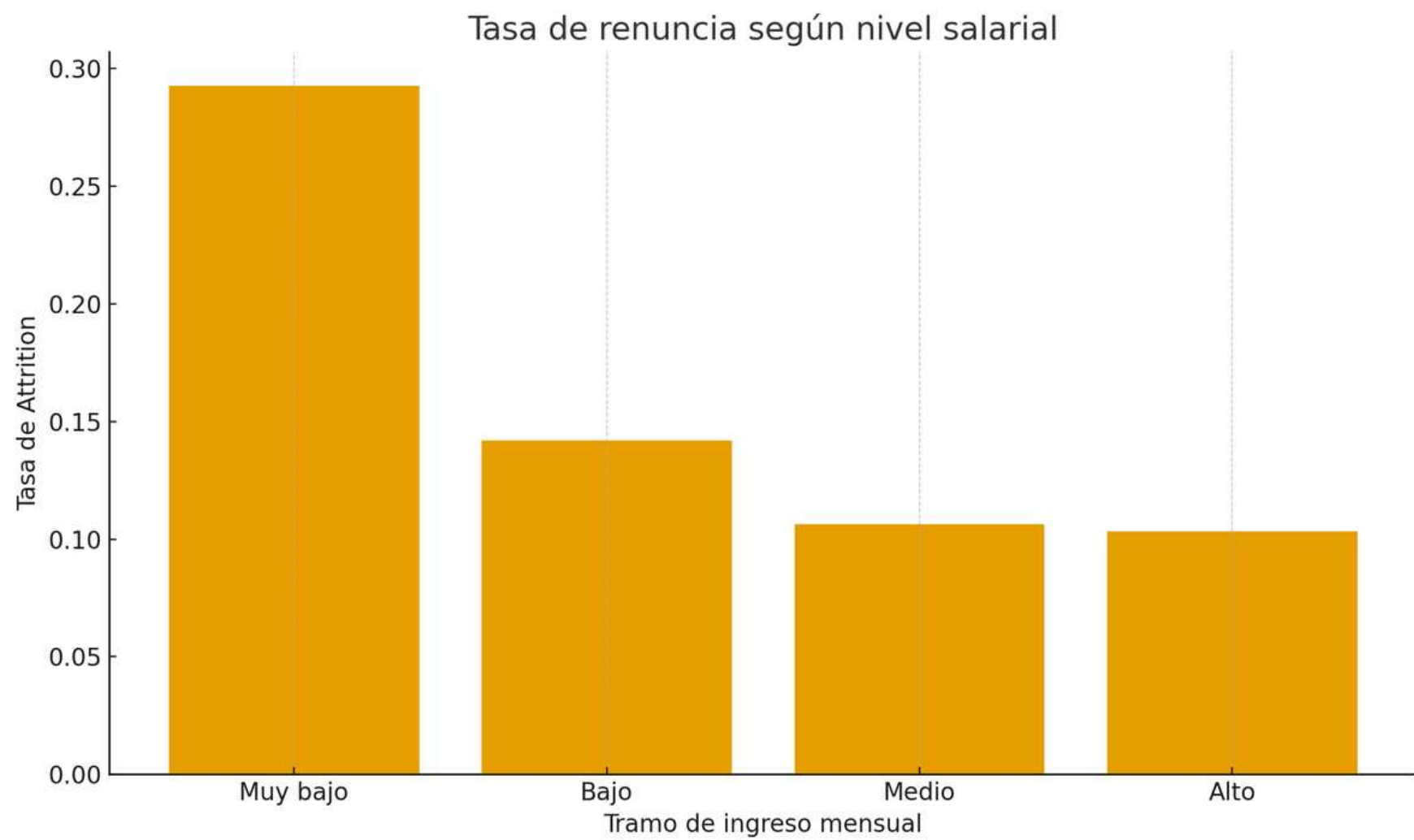
Se observa con más fuerza en los rangos salariales bajos y, proporcionalmente, en el área de Sales.

RECOMENDACIÓN

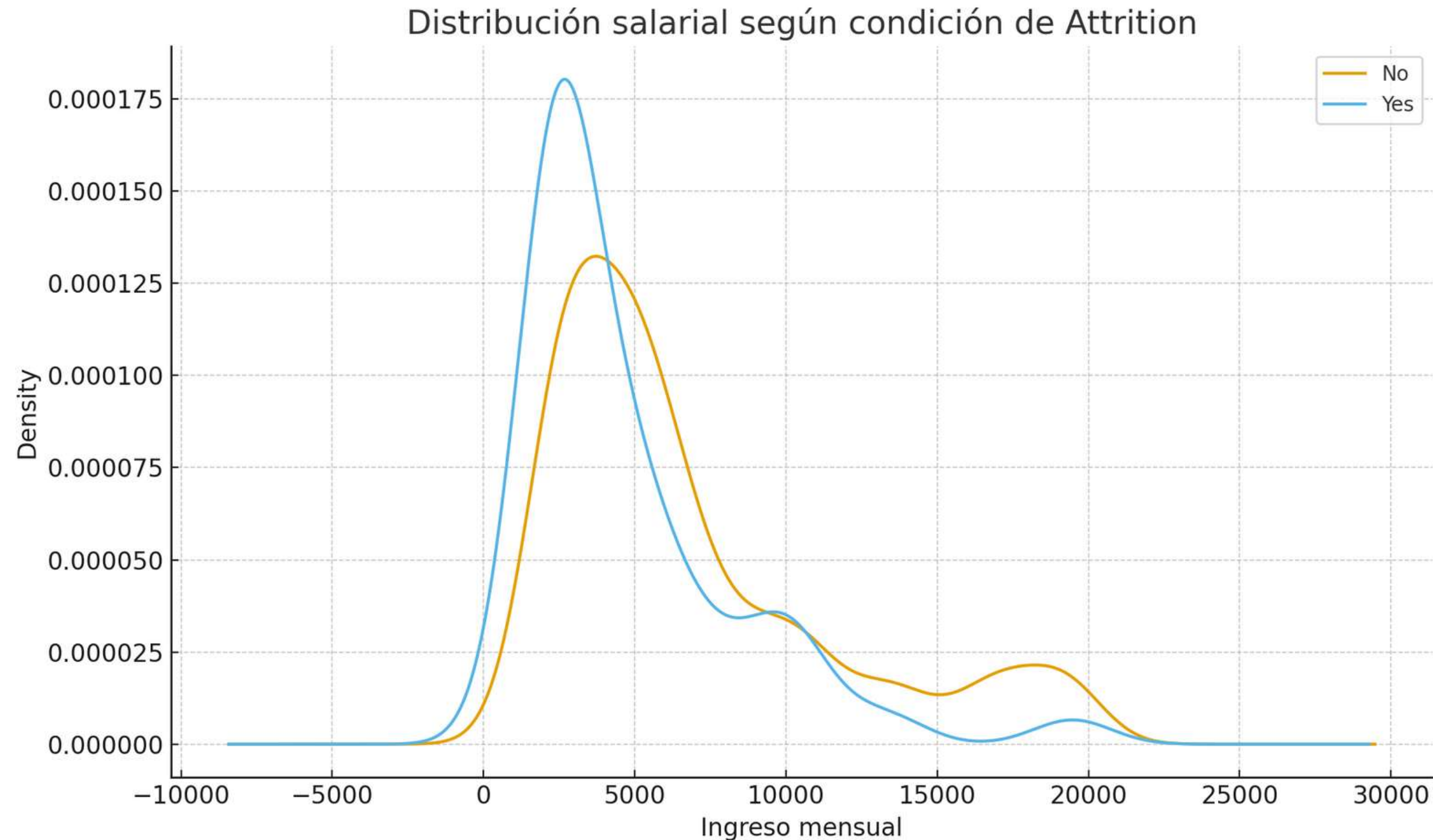
- Emplear un plan enfocado en estas áreas.
- Evaluar las condiciones laborales

3. ¿La antigüedad, las horas extra o los ingresos están asociados a la renuncia?

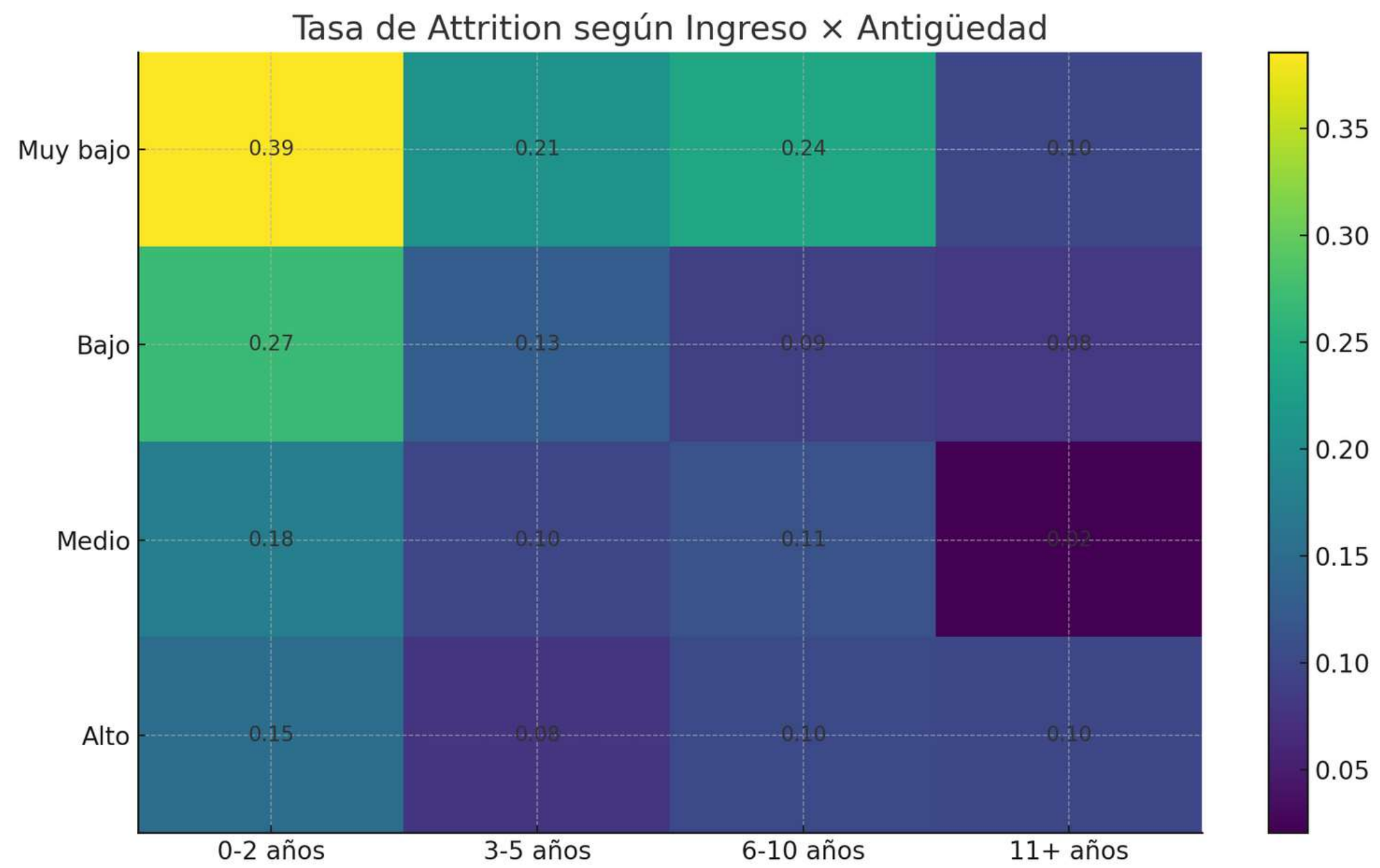




Pregunta complementaria: ¿El salario actual está alineado con la permanencia o genera fuga de talento?



Pregunta complementaria: ¿El salario actual está alineado con la permanencia o genera fuga de talento?

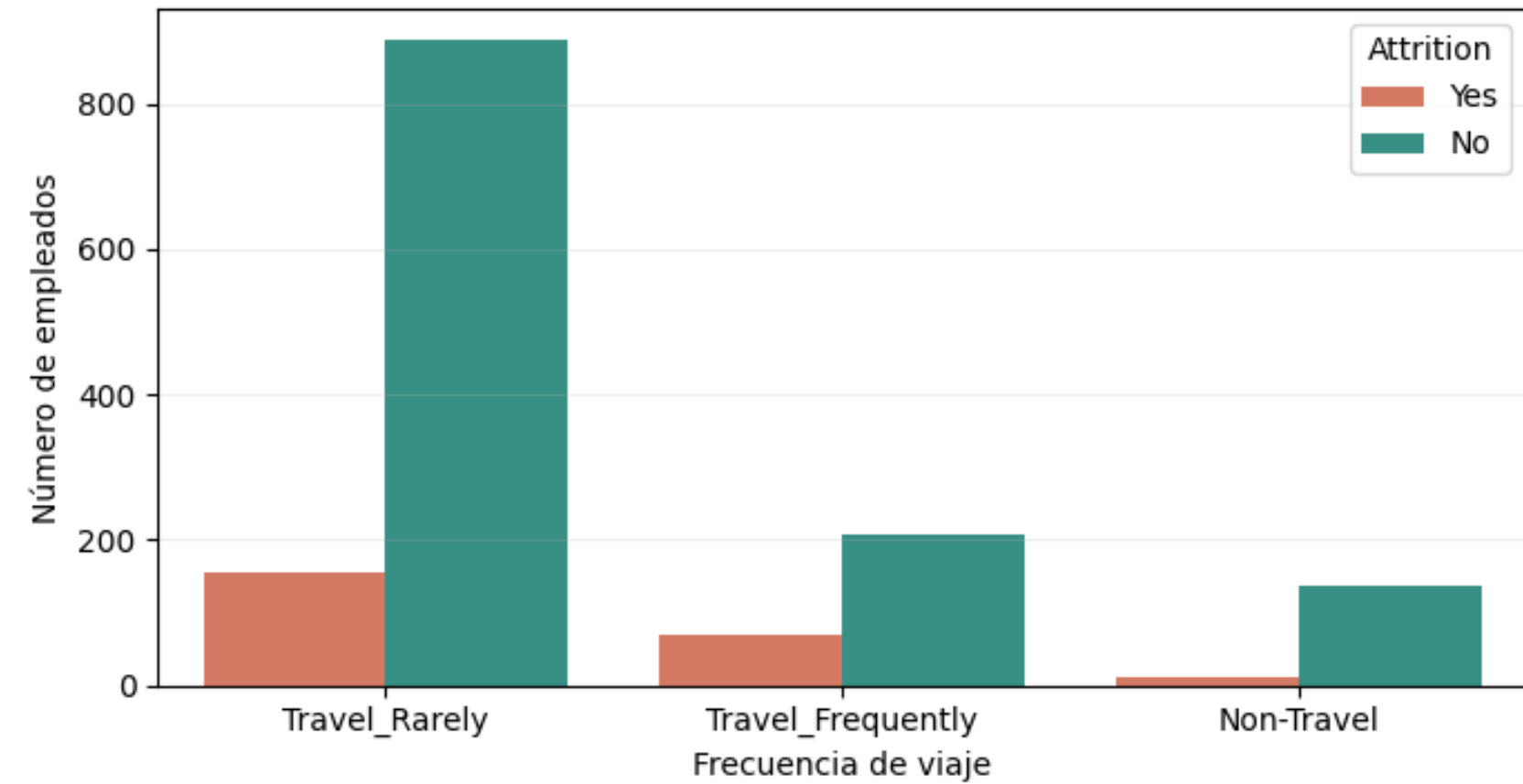


4. Tasa de renuncia

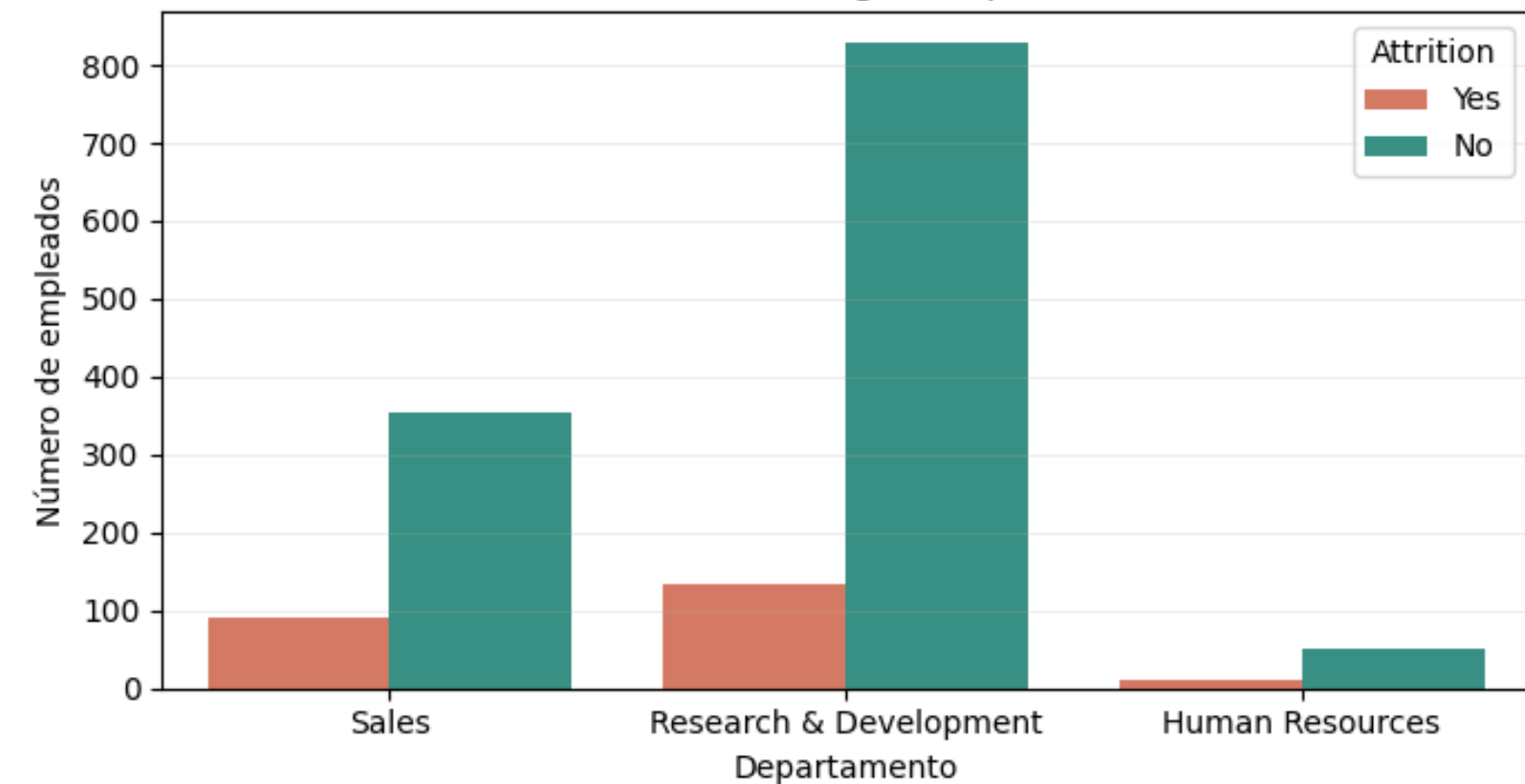
- Los empleados que viajan más por trabajo muestran una mayor tendencia a renunciar.

- La mayoría de renunciaciones proviene de Research & Development, seguida por el área de Sales.

Tasa de renuncia según Frecuencia de Viaje



Tasa de renuncia según Departamento

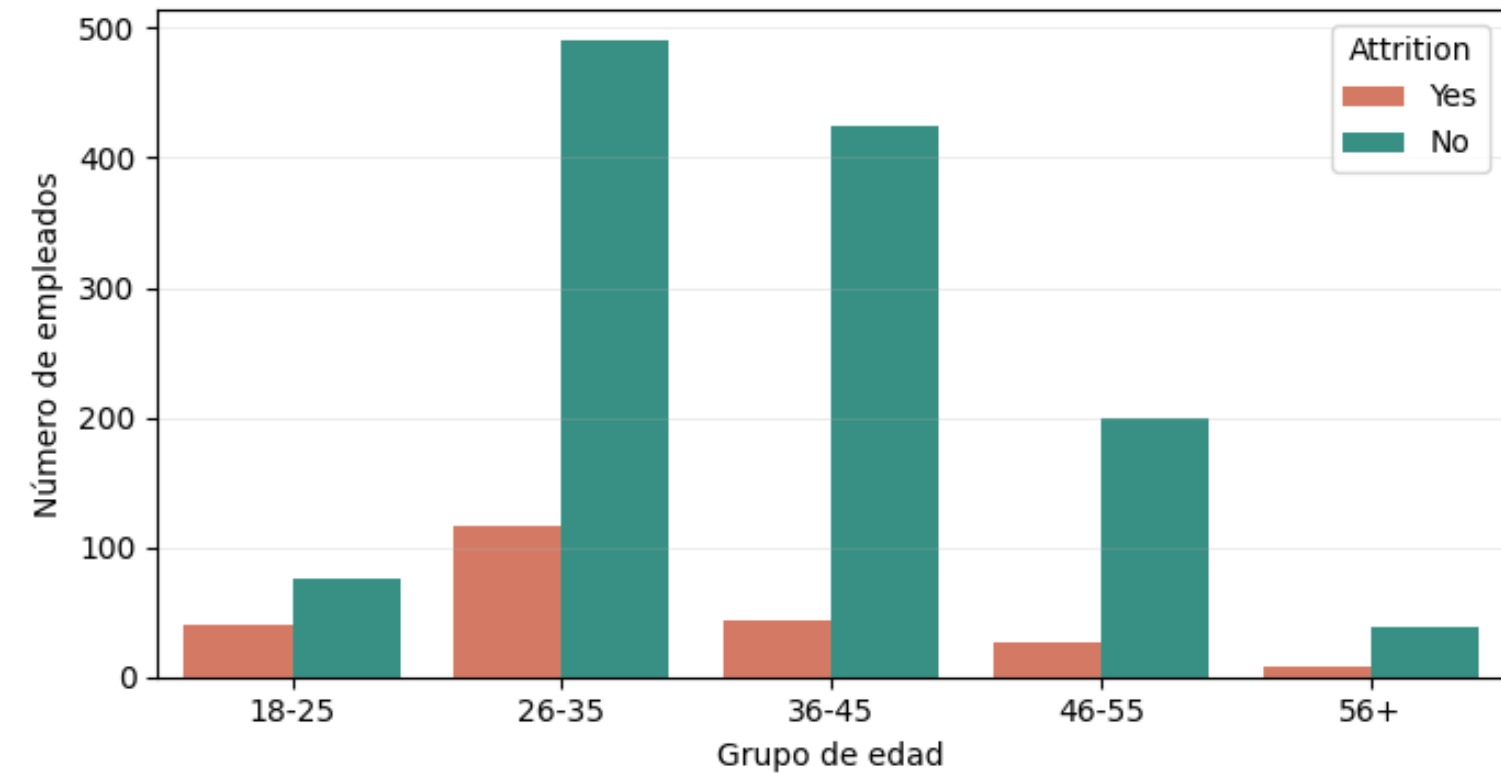


Tasa de renuncia

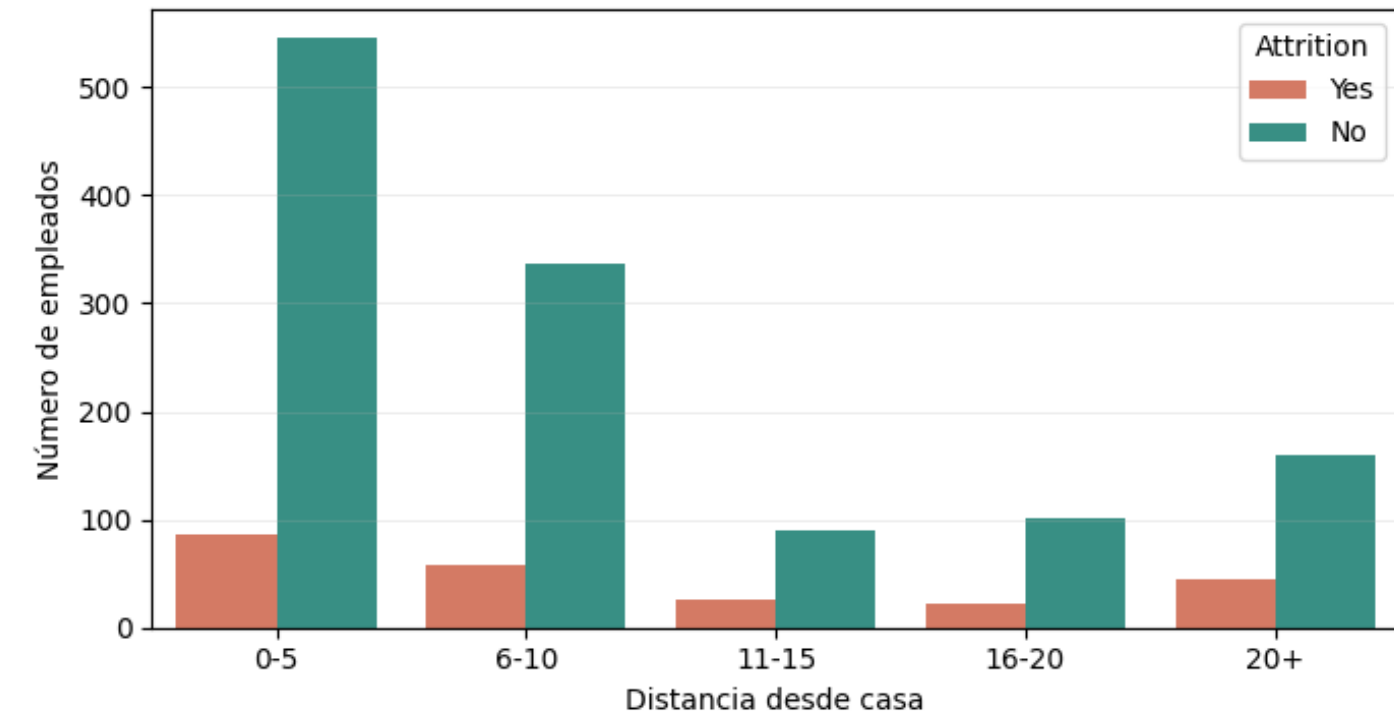
- El gráfico muestra que la probabilidad de renuncia varía entre los distintos grupos de edad

- A mayor distancia entre el hogar y el trabajo, mayor es la probabilidad de renuncia.

Tasa de renuncia según grupos de edad



Tasa de renuncia según distancia desde casa



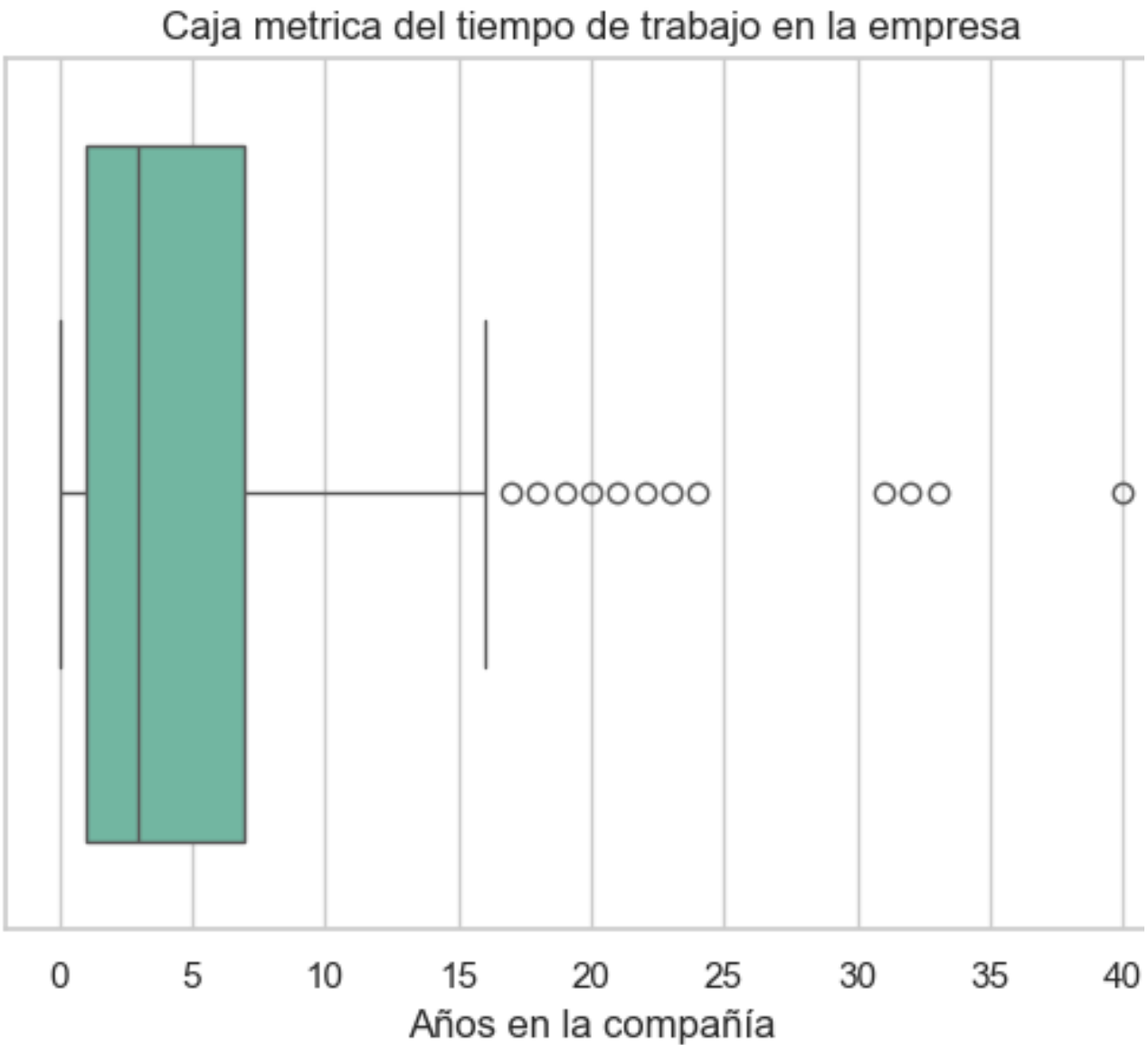
5 ¿Podrían identificarse señales tempranas de deserción?

BOXPLOT para el análisis del tiempo trabajo empleado inactivo

Concentración de la salida del empleado va desde el año 1 hasta el año7

count	237.0
mean	5.0
std	6.0
min	0.0
25%	1.0
50%	3.0
75%	7.0
max	40.0

Salida del personal representa mas del 15% del total de empleados registrado

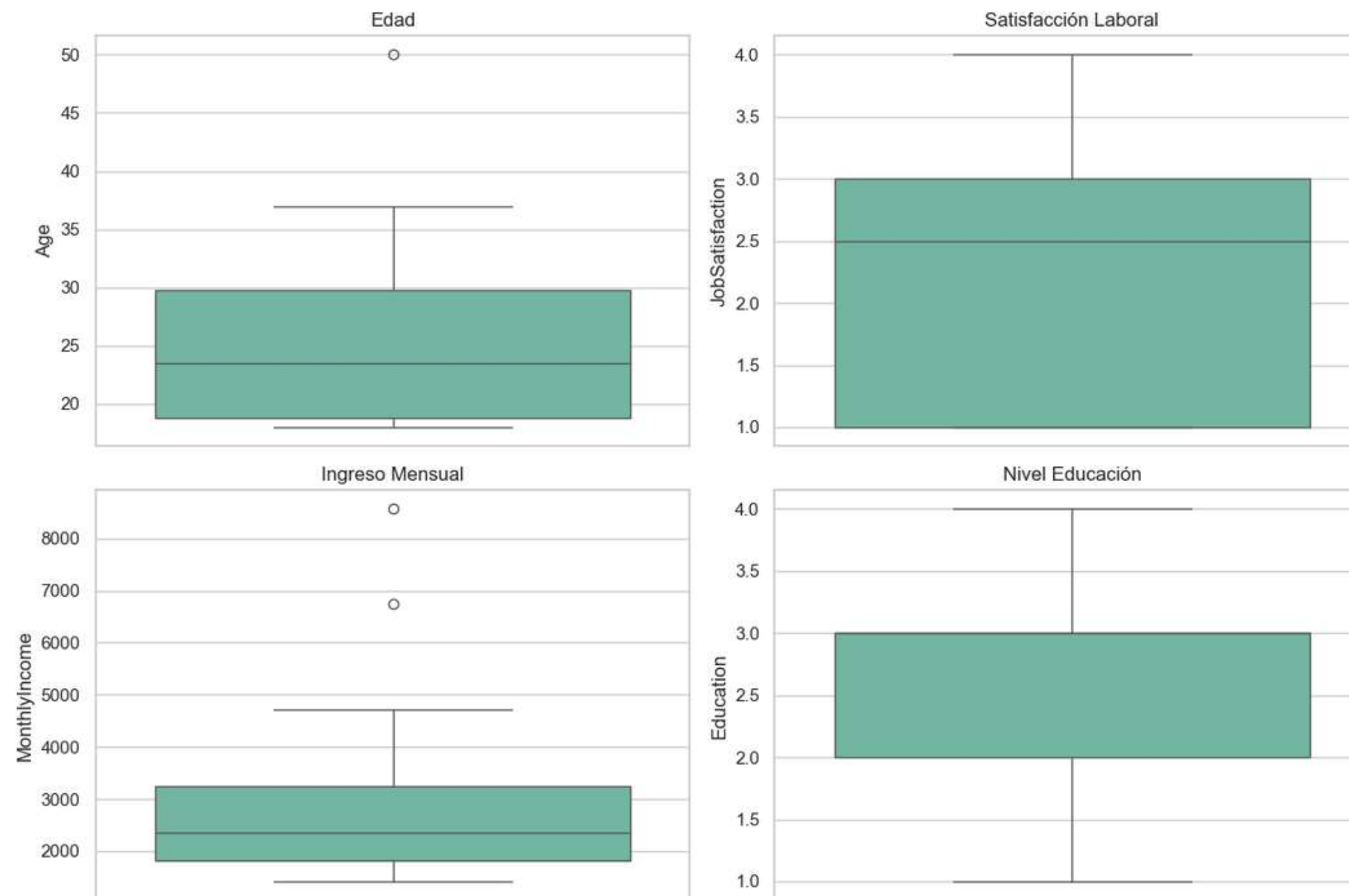


**Empleados que se retiro de la empresa antes de cumplir el
año
Del universo de datos representa el
10%**

	Edad	Satisfaccion Ambiente	Satisfaccion trabajo	Ingreso Mensual	Distancia a casa	Educacion	Años experiencia
count	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0
mean	26.0	3.0	2.0	3060.0	6.0	3.0	4.0
std	9.0	1.0	1.0	2011.0	6.0	1.0	4.0
min	18.0	1.0	1.0	1420.0	1.0	1.0	0.0
25%	19.0	2.0	1.0	1827.0	2.0	2.0	0.0
50%	24.0	3.0	2.0	2364.0	3.0	3.0	2.0
75%	30.0	3.0	3.0	3250.0	8.0	3.0	6.0
max	50.0	4.0	4.0	8564.0	22.0	4.0	11.0

Empleados que se retiro de la empresa antes de cumplir el año

Variables representativa del ambiente de trabajo



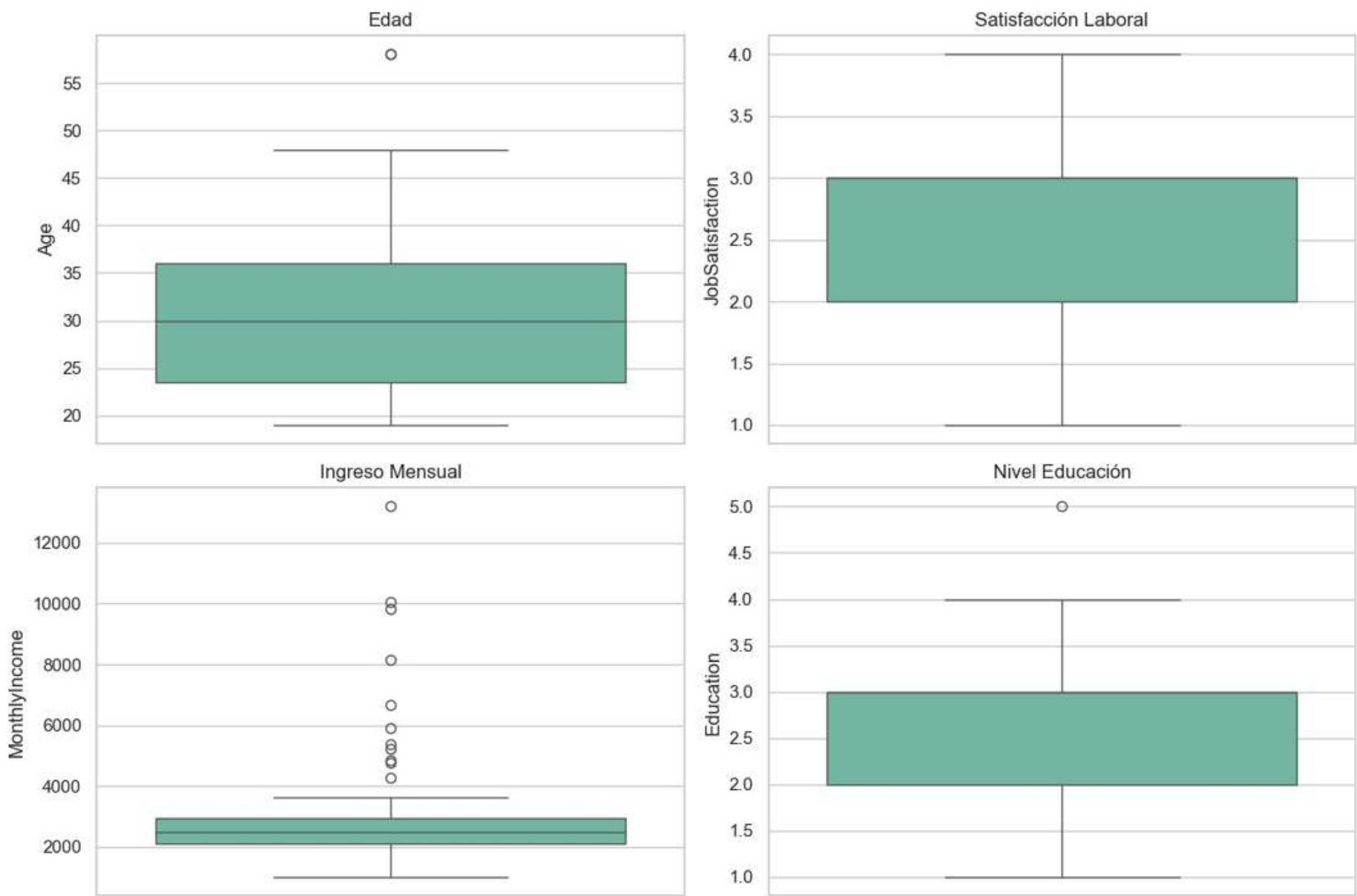
Empleados que se retiro de la empresa al cumplir el año de trabajo

Selección de la data
en base a una
columnas de rango
establecido segun el
año que estuvo
trabajando

	Edad	Satisfaccion Ambiente	Satisfaccion trabajo	Ingreso Mensual	Distancia a casa	Educacion	Años experiencia
count	59.0	59.0	59.0	59.0	59.0	59.0	59.0
mean	31.0	3.0	3.0	3165.0	12.0	3.0	5.0
std	9.0	1.0	1.0	2318.0	9.0	1.0	6.0
min	19.0	1.0	1.0	1009.0	1.0	1.0	1.0
25%	24.0	1.0	2.0	2096.0	4.0	2.0	1.0
50%	30.0	3.0	3.0	2472.0	10.0	3.0	1.0
75%	36.0	4.0	3.0	2964.0	21.0	3.0	6.0
max	58.0	4.0	4.0	13194.0	29.0	5.0	23.0

Variables representativa del ambiente de trabajo

Empleados que se retiro de la empresa al cumplir el año de trabajo



Variables representativa del ambiente de trabajo

Conclusiones

La rotación está fuertemente asociada a:

- Edad joven y baja antigüedad.
- Ingresos mensuales bajos.
- Mayor distancia al lugar de trabajo.
- Frecuencia alta de viajes y horas extra.
- Niveles bajos de satisfacción e involucramiento.

La deserción se concentra en ciertos departamentos y cargos, lo que permite focalizar las estrategias de retención.

Recomendaciones

- Revisar la política salarial, especialmente en rangos bajos y roles críticos.
- Diseñar programas de onboarding y acompañamiento durante el primer año.
- Implementar iniciativas de bienestar, balance vida-trabajo y flexibilidad (viajes, distancia, horarios).
- Fortalecer el liderazgo directo y la comunicación con los jefes de área.
- Utilizar dashboards y modelos de People Analytics para monitorear riesgos de rotación en tiempo real.