

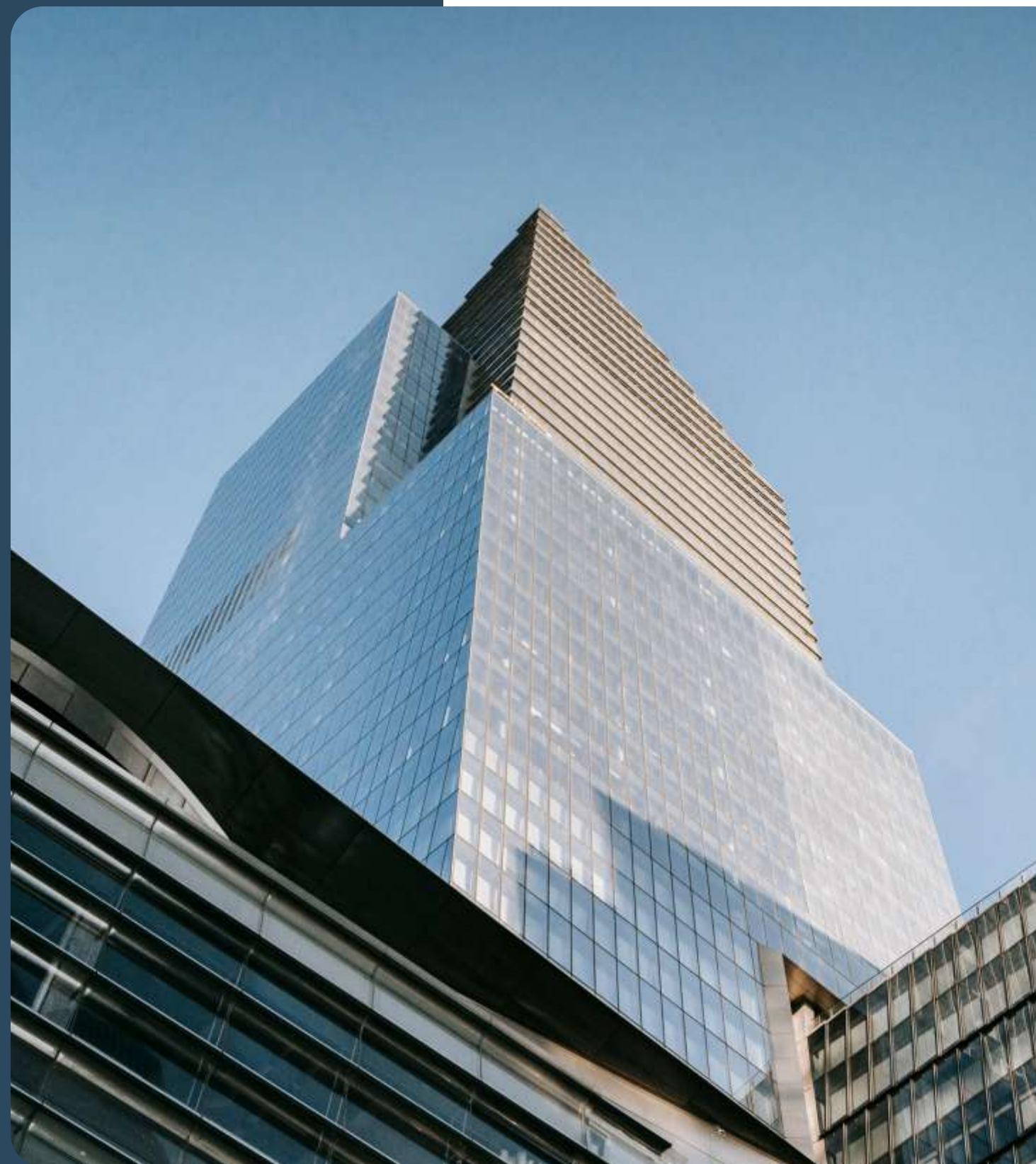
# **PROJECT “TALENT FLOW”**

**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.





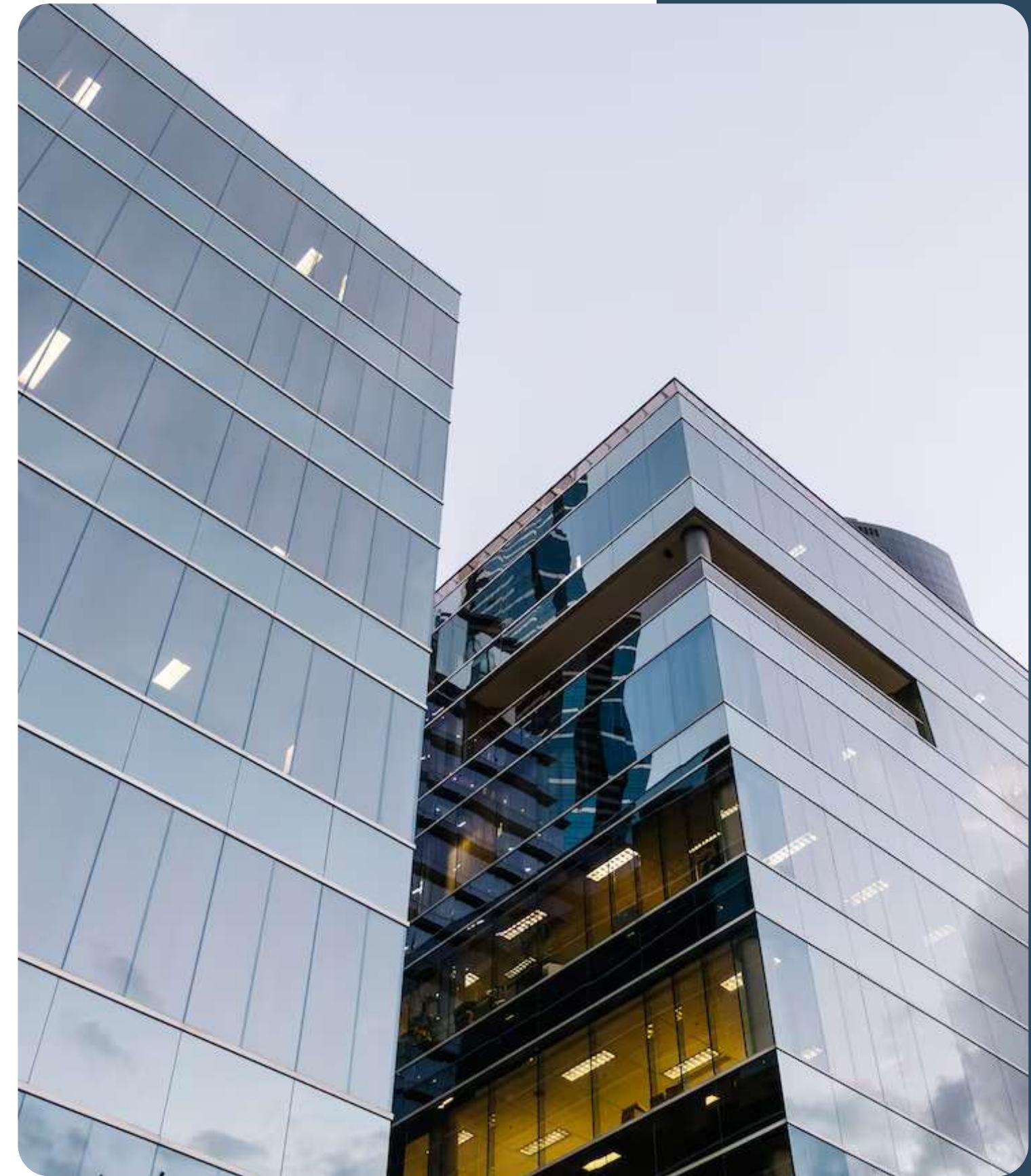
## INTRODUCCIÓN

---

- 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 /**

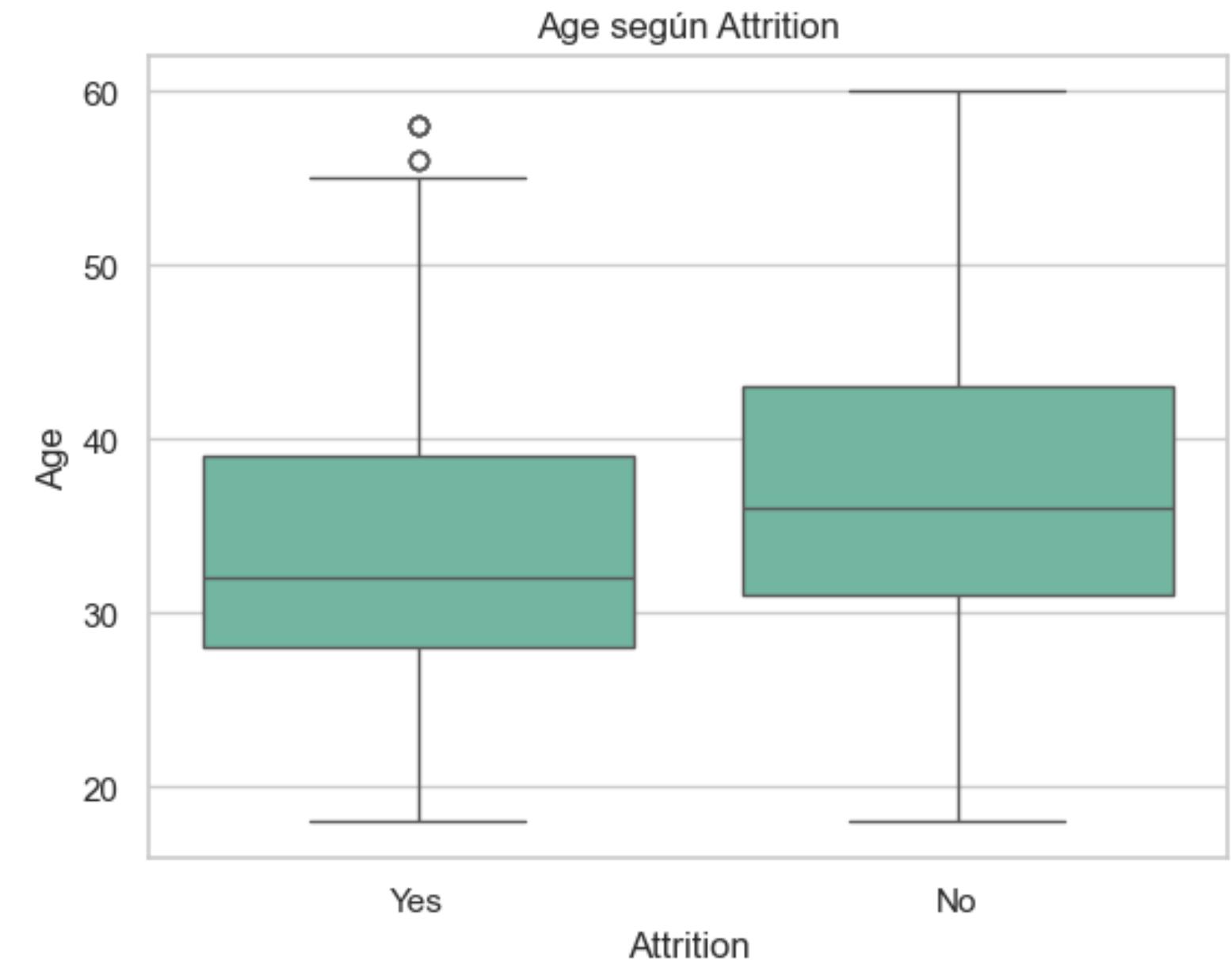
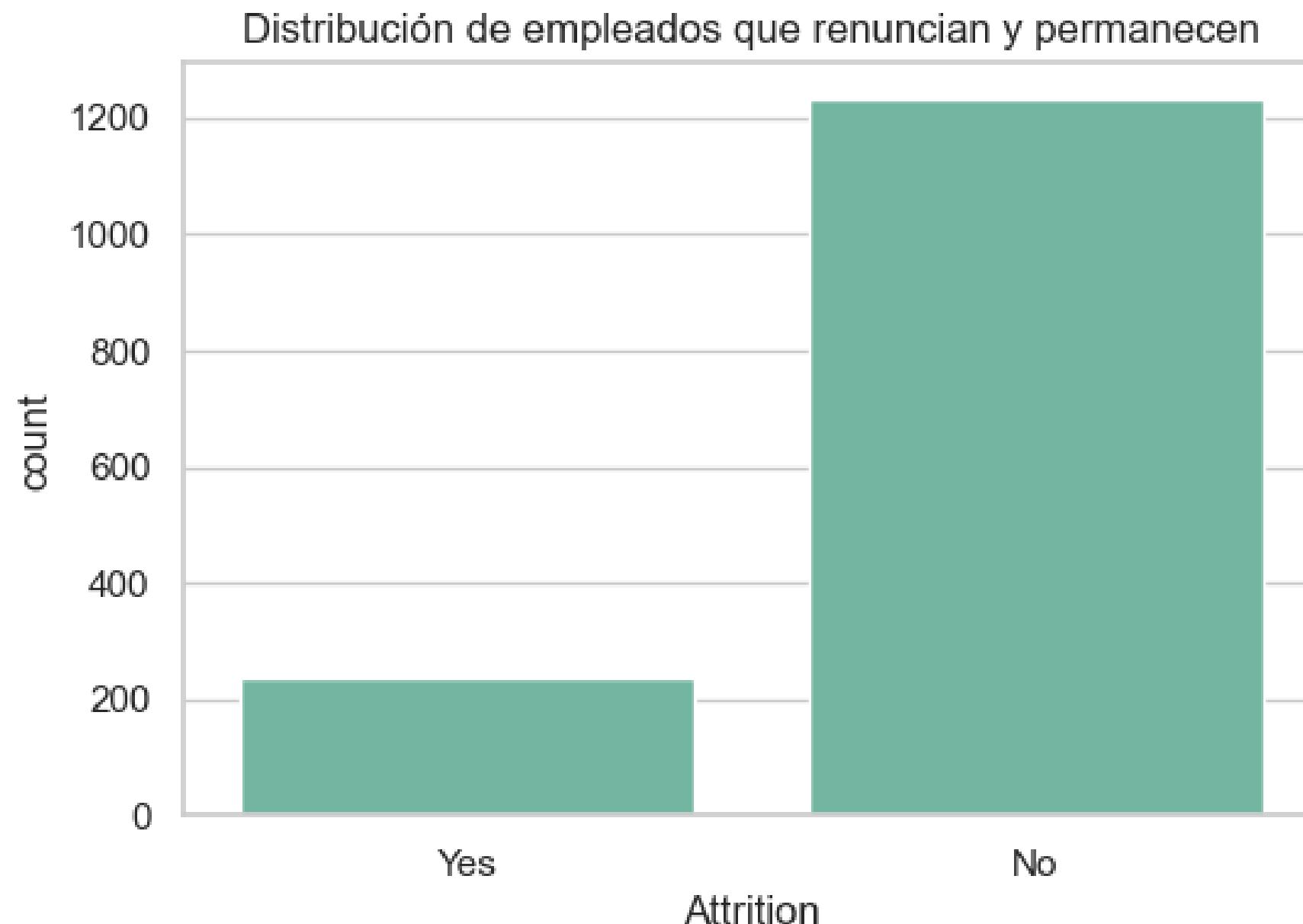
## **PEOPLE ANALYTICS**

---

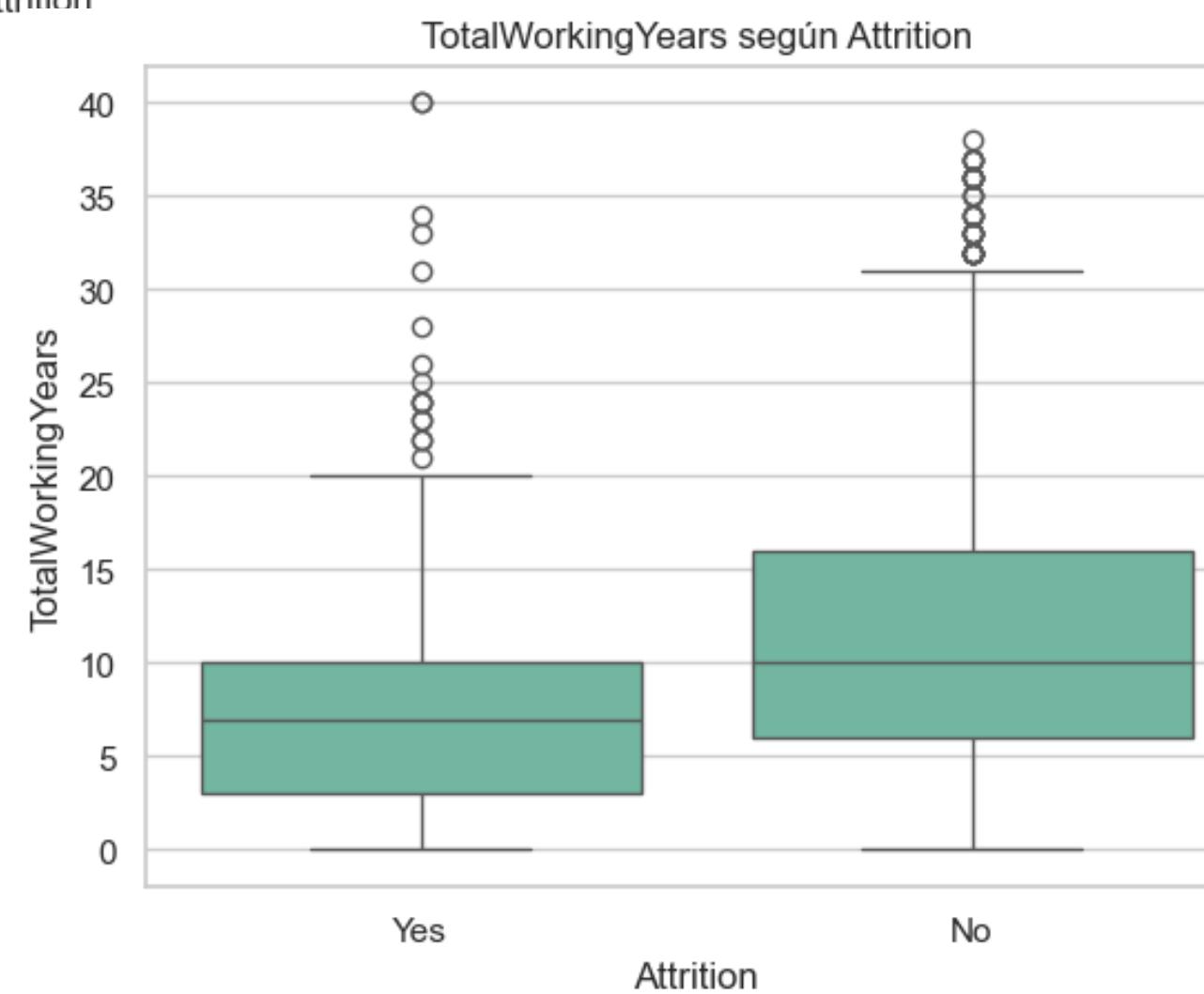
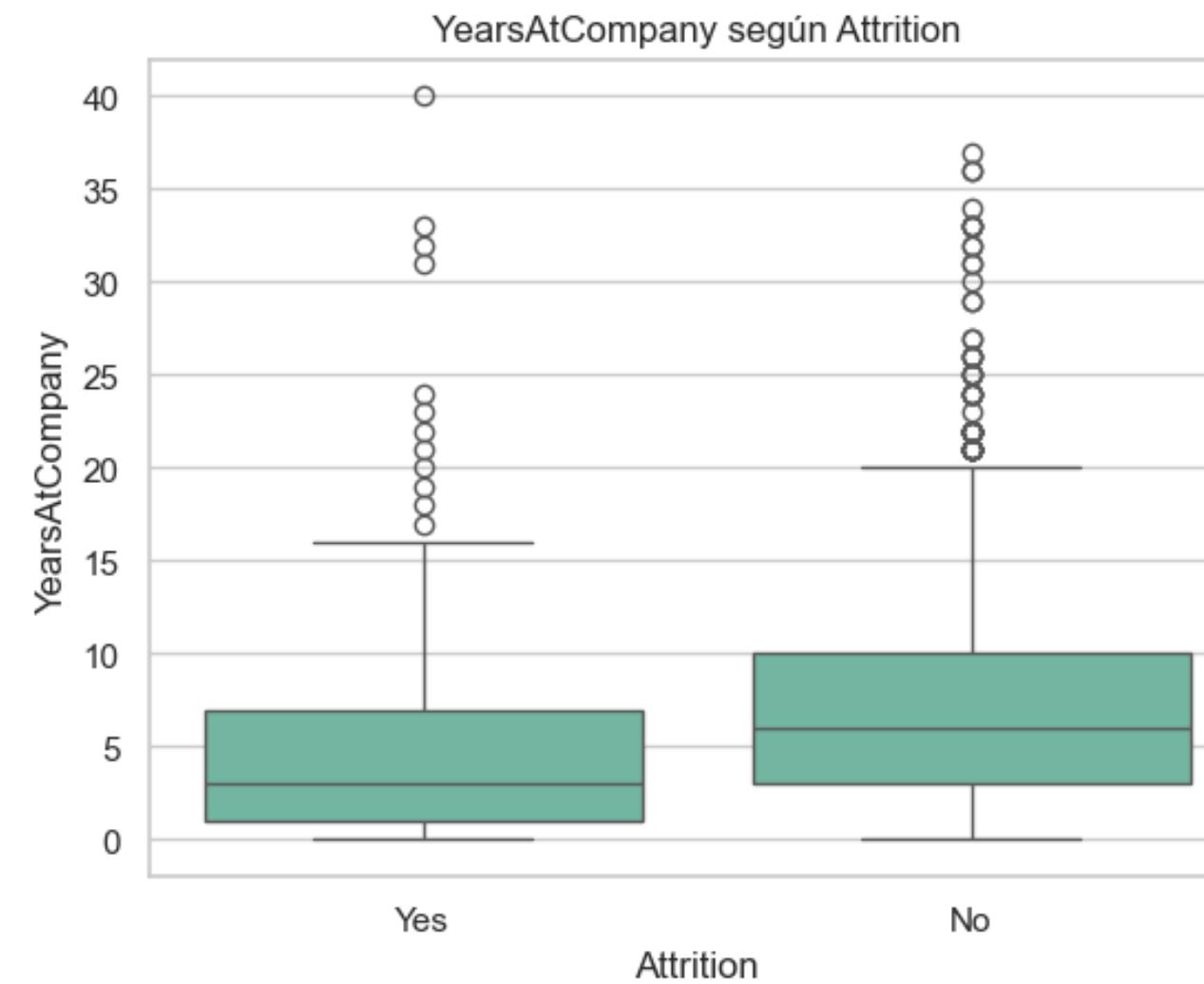
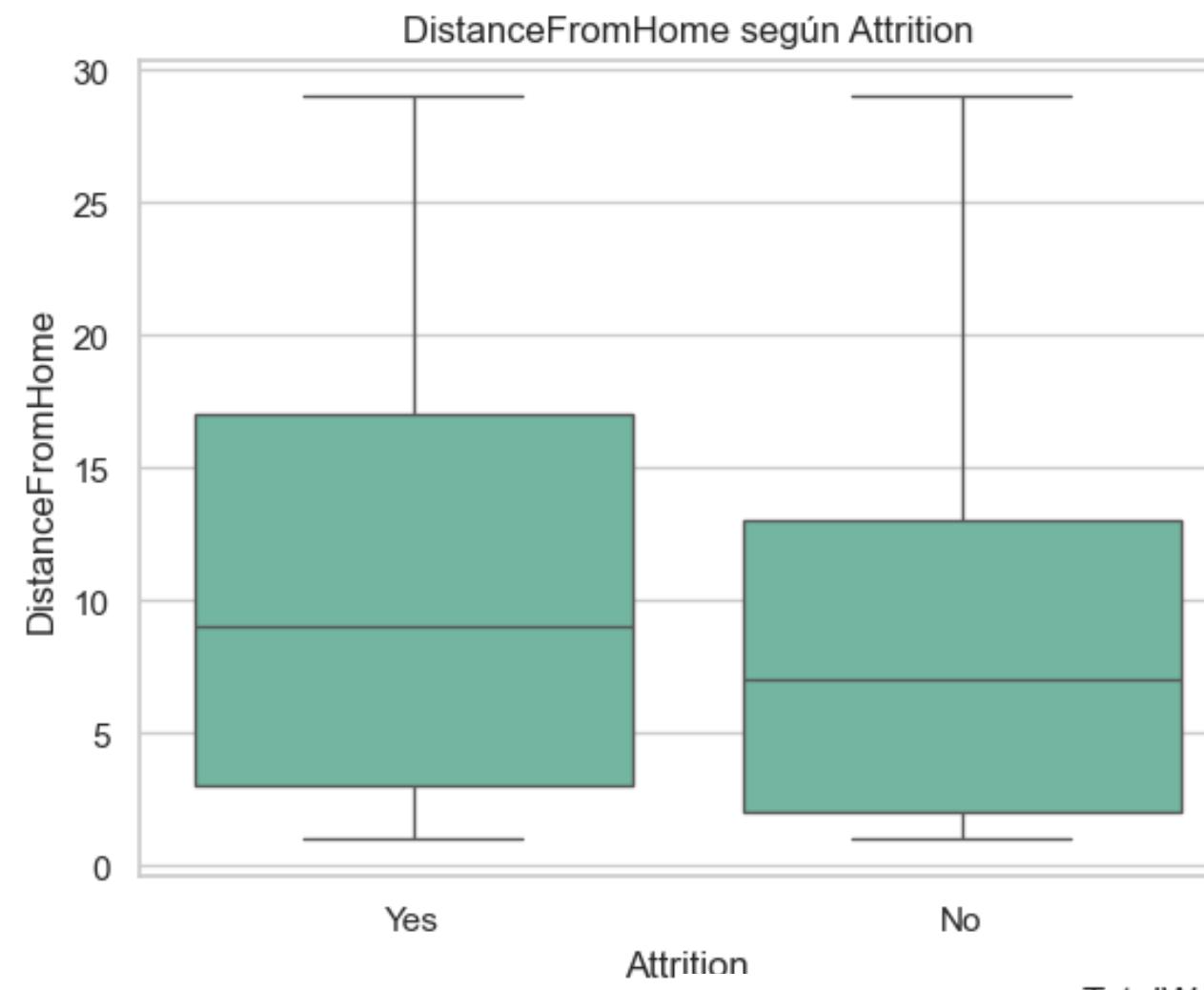
- DEMOGRÁFICAS
- EDUCATIVAS
- LABORALES
- NIVEL DE EDUCACIÓN
- ÁREA DE FORMACIÓN
- GÉNERO
- CARGO
- NIVEL JERÁRQUICO
- SATISFACCIÓN LABORAL
- SATISFACCIÓN CON EL ENTORNO
- INGRESOS MENSUALES
- ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
- ATTRITION

1470 EMPLEADOS Y 35 COLUMNAS

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

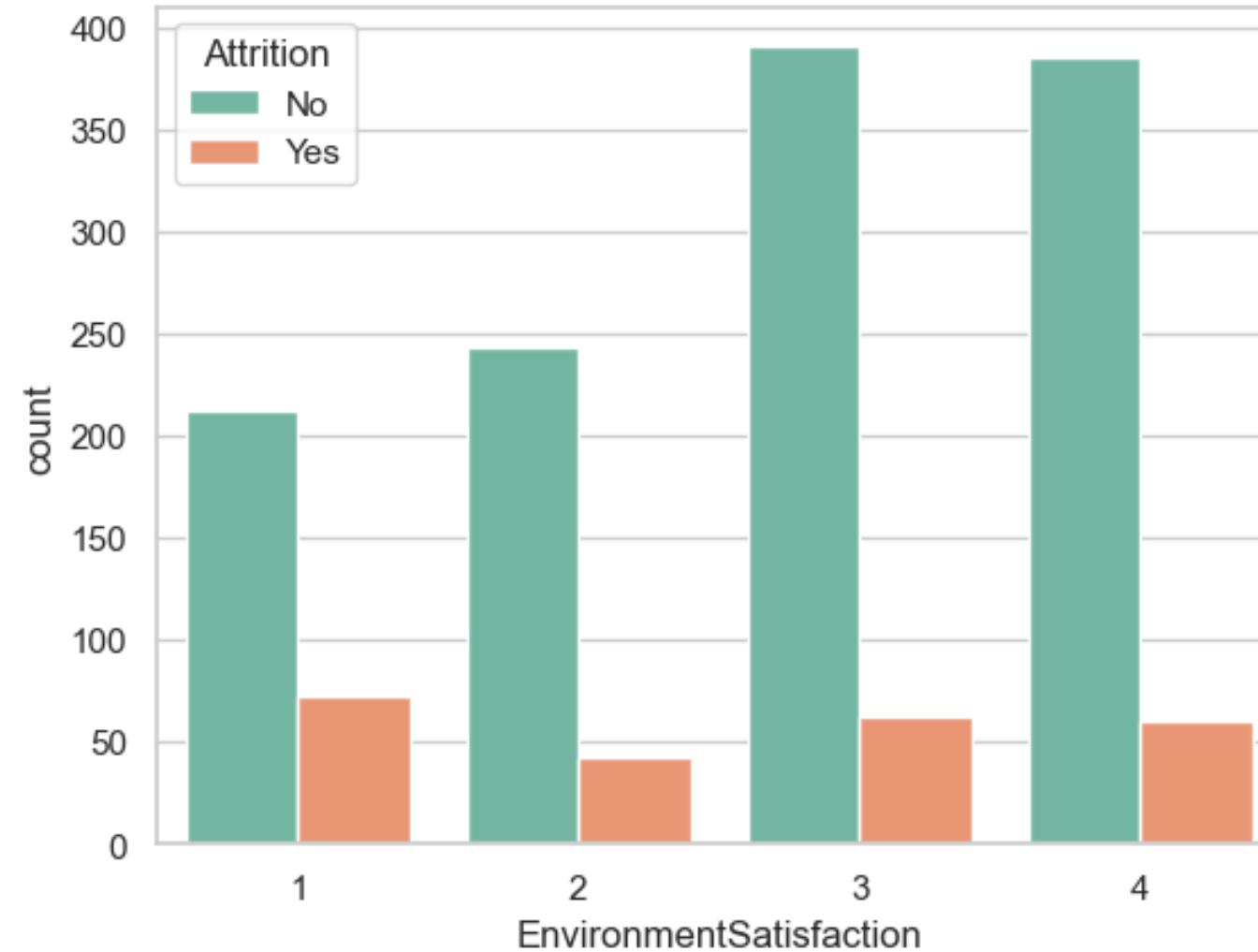


RENUNCIAN TIENDEN A SER MÁS JÓVENES Y CON MENOS AÑOS DE EXPERIENCIA.

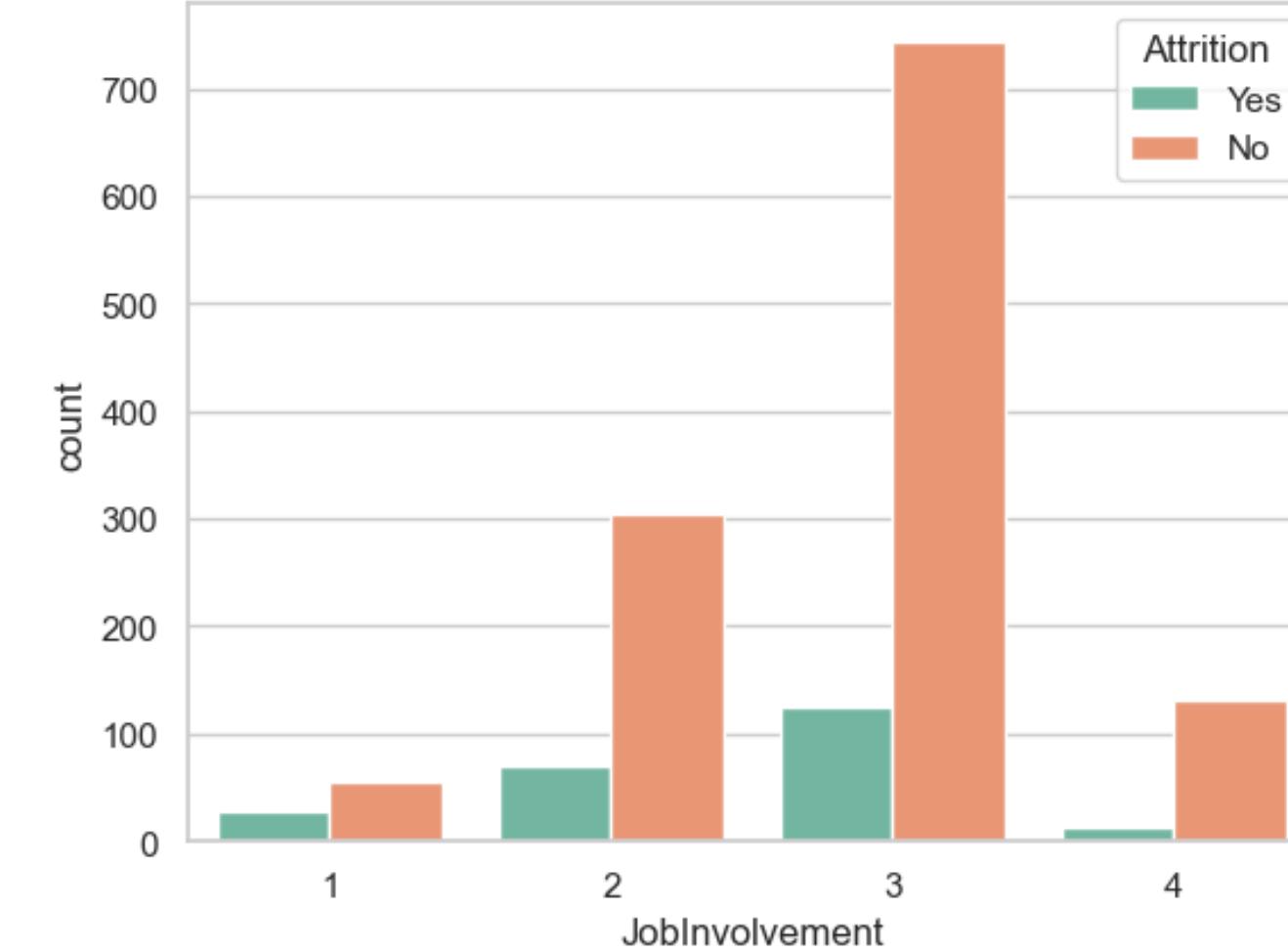


- QUIENES VIVEN MÁS LEJOS MUESTRAN MAYOR PROBABILIDAD DE RENUNCIA.
- ROTACIÓN TEMPRANA

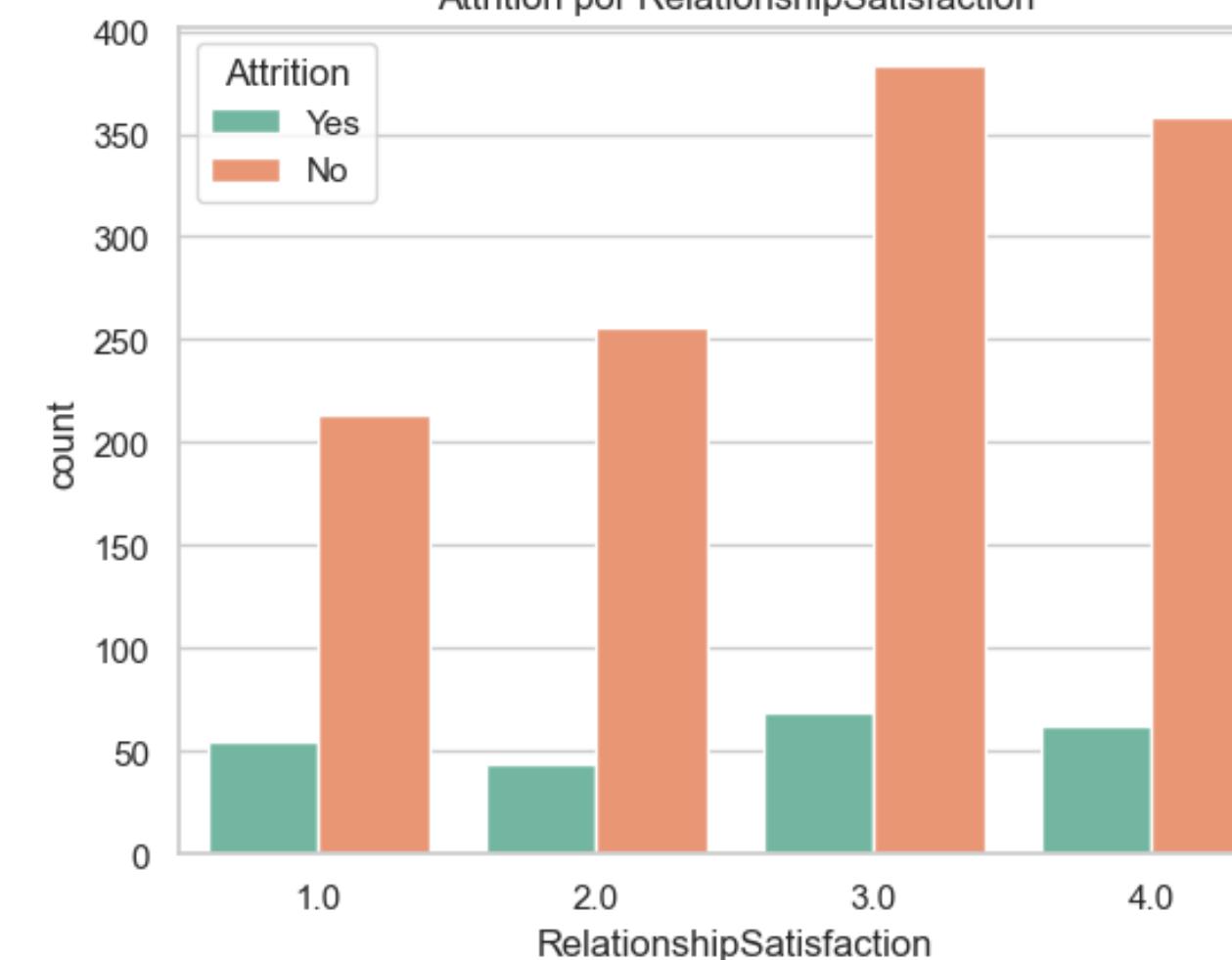
Attrition por EnvironmentSatisfaction



Attrition por JobInvolvement

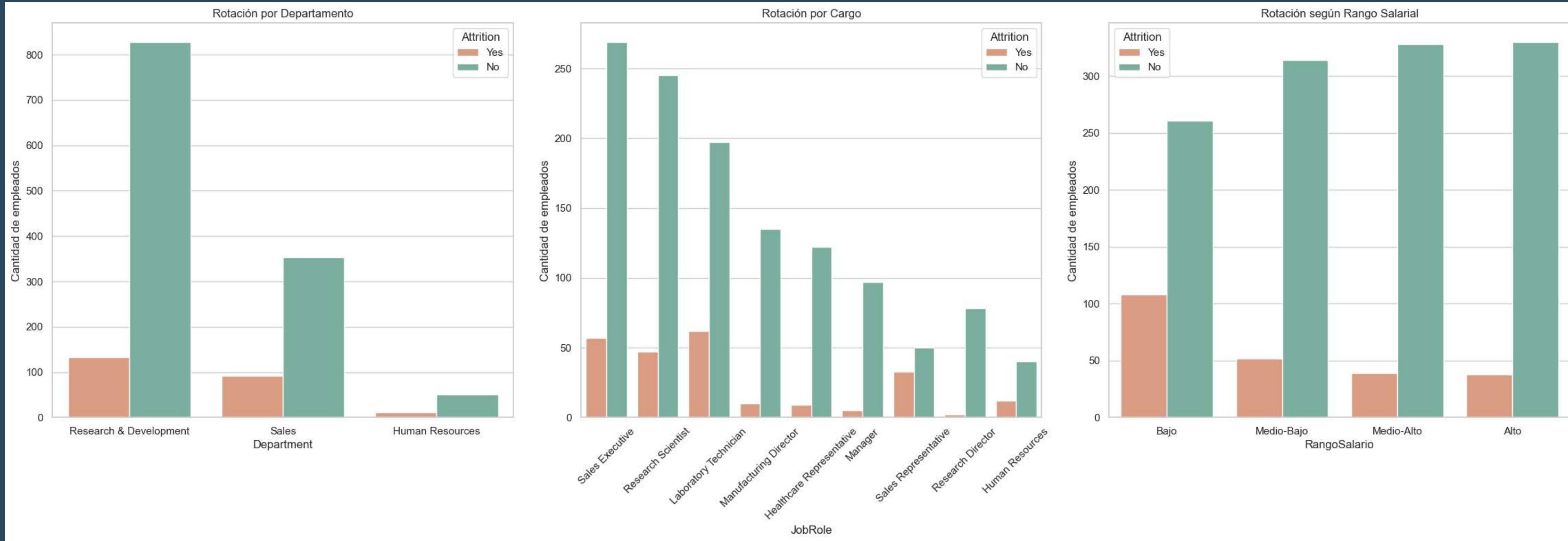


Attrition por RelationshipSatisfaction



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

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



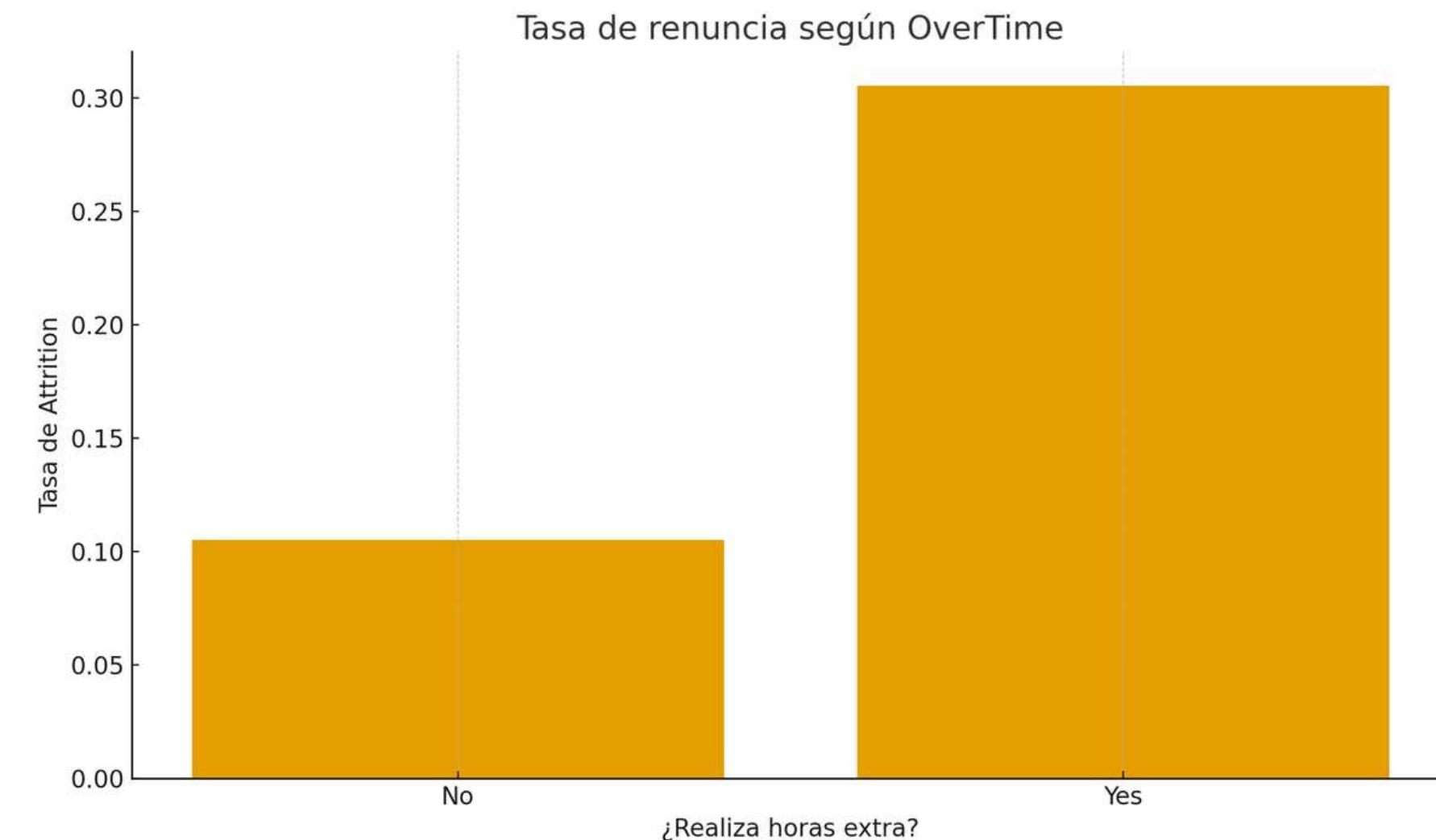
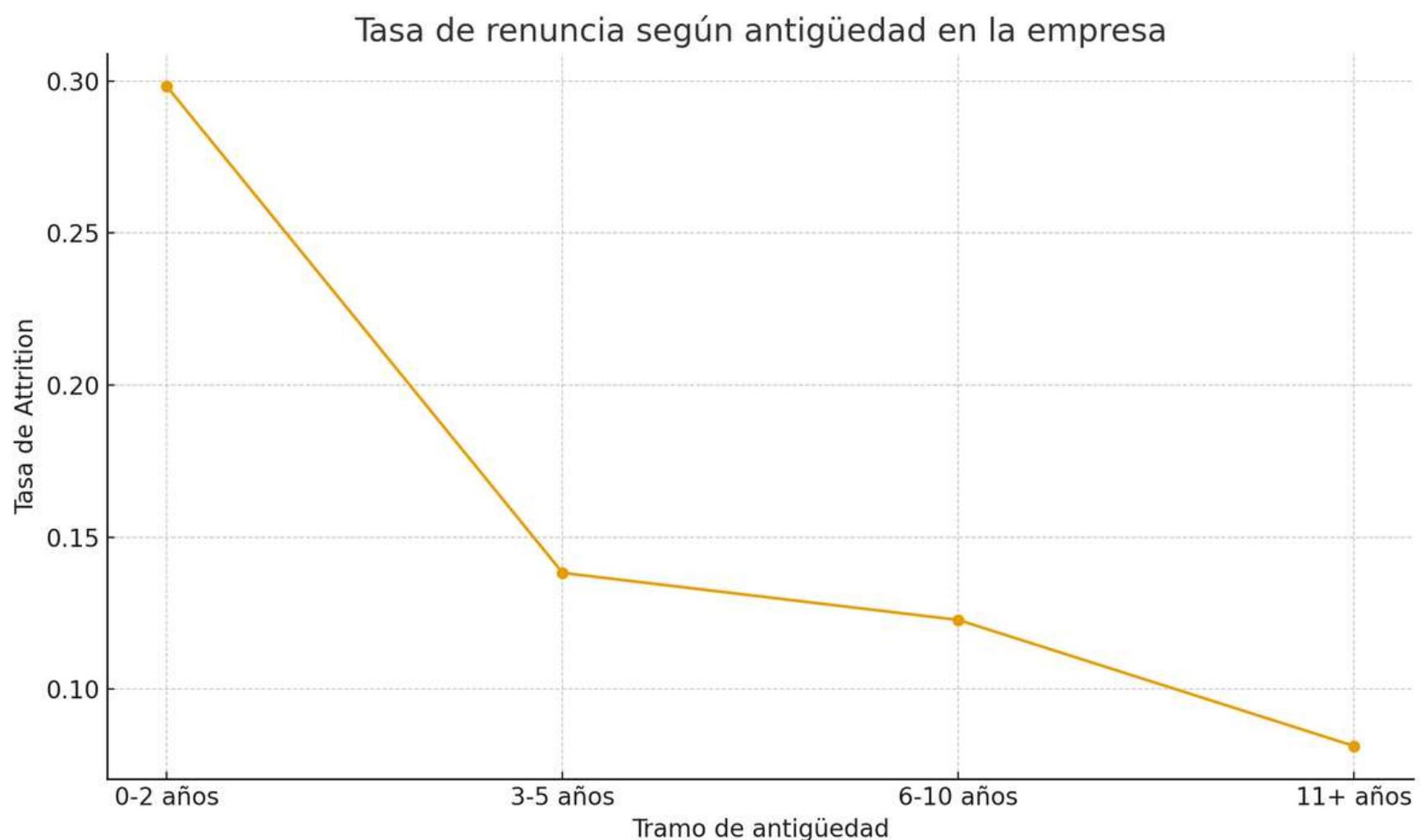
### CONCLUSIÓN

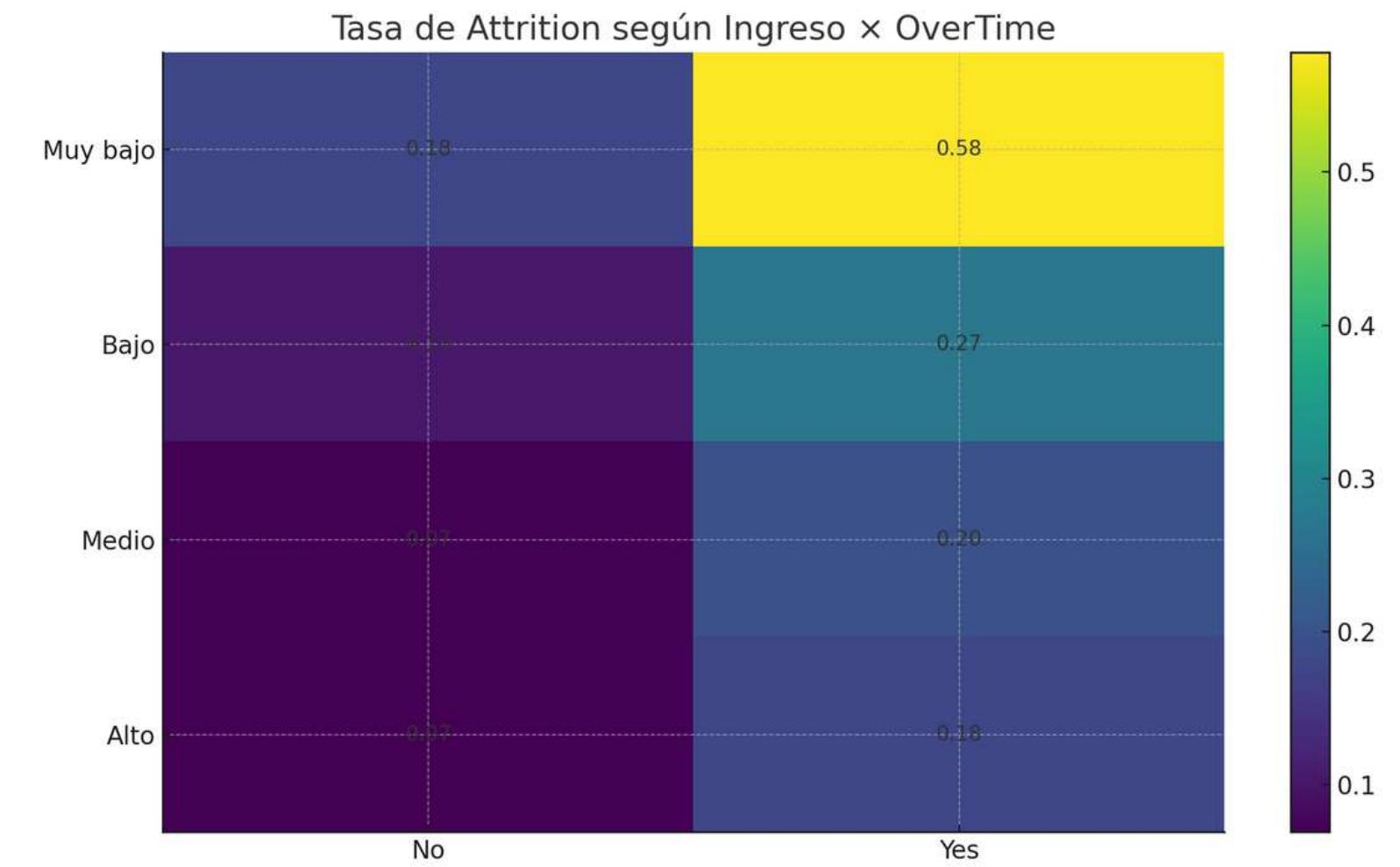
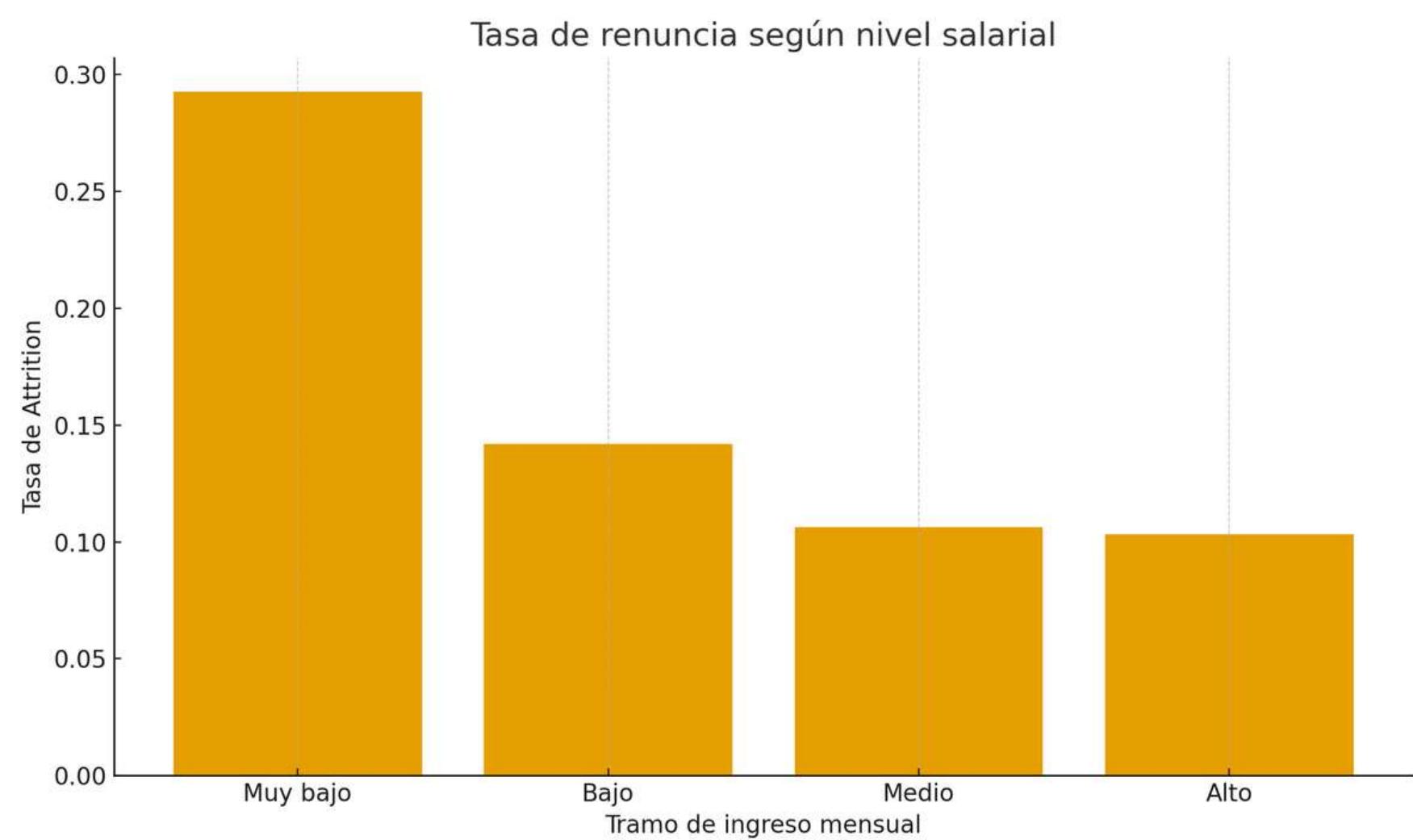
Se observa con más fuerza en los rangos salariales bajos y, proporcionalmente, en el área de Sales.

### RECOMENDACIÓN

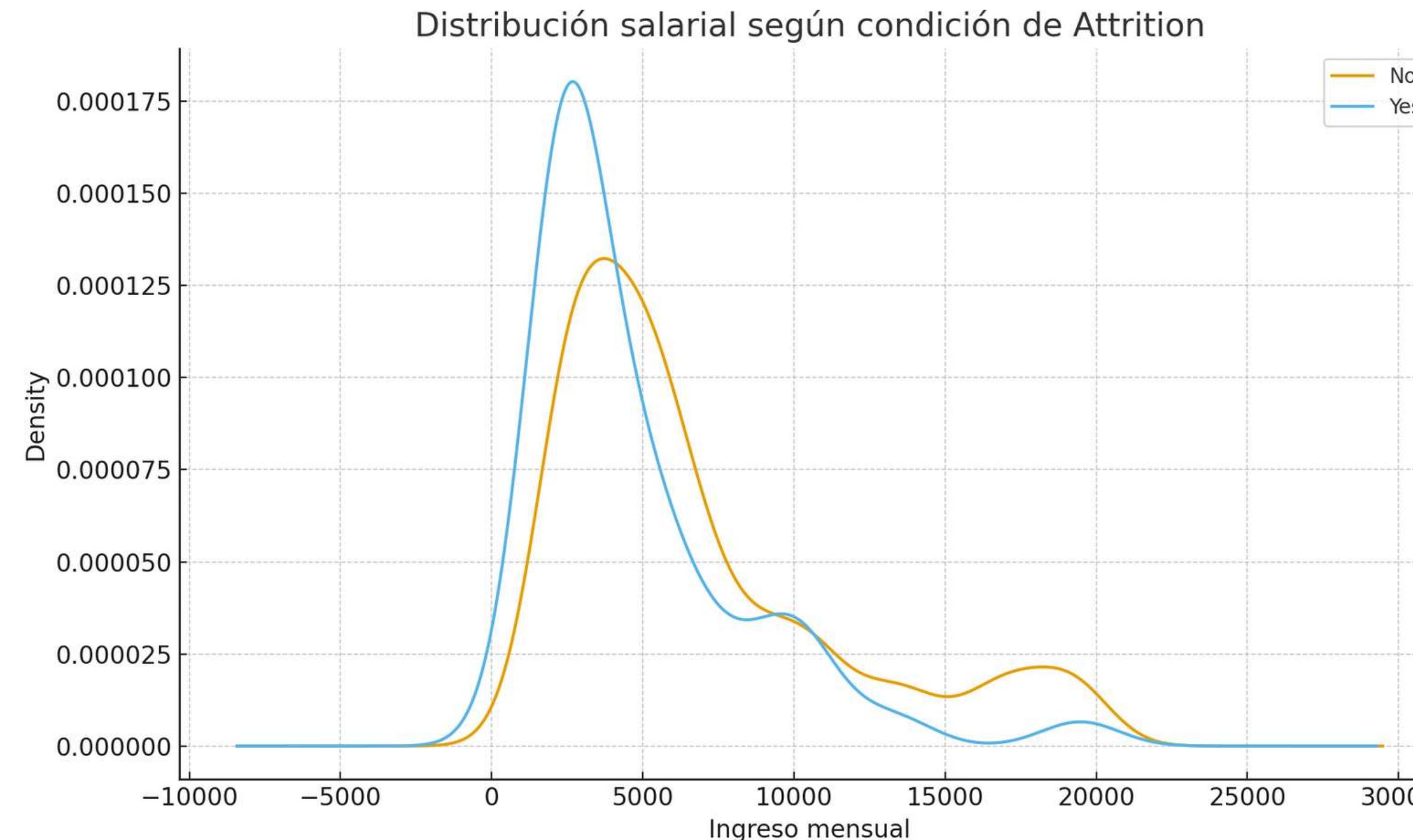
- Emplear un plan enfocado en estas áreas.
- Evaluar las condiciones laborales

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

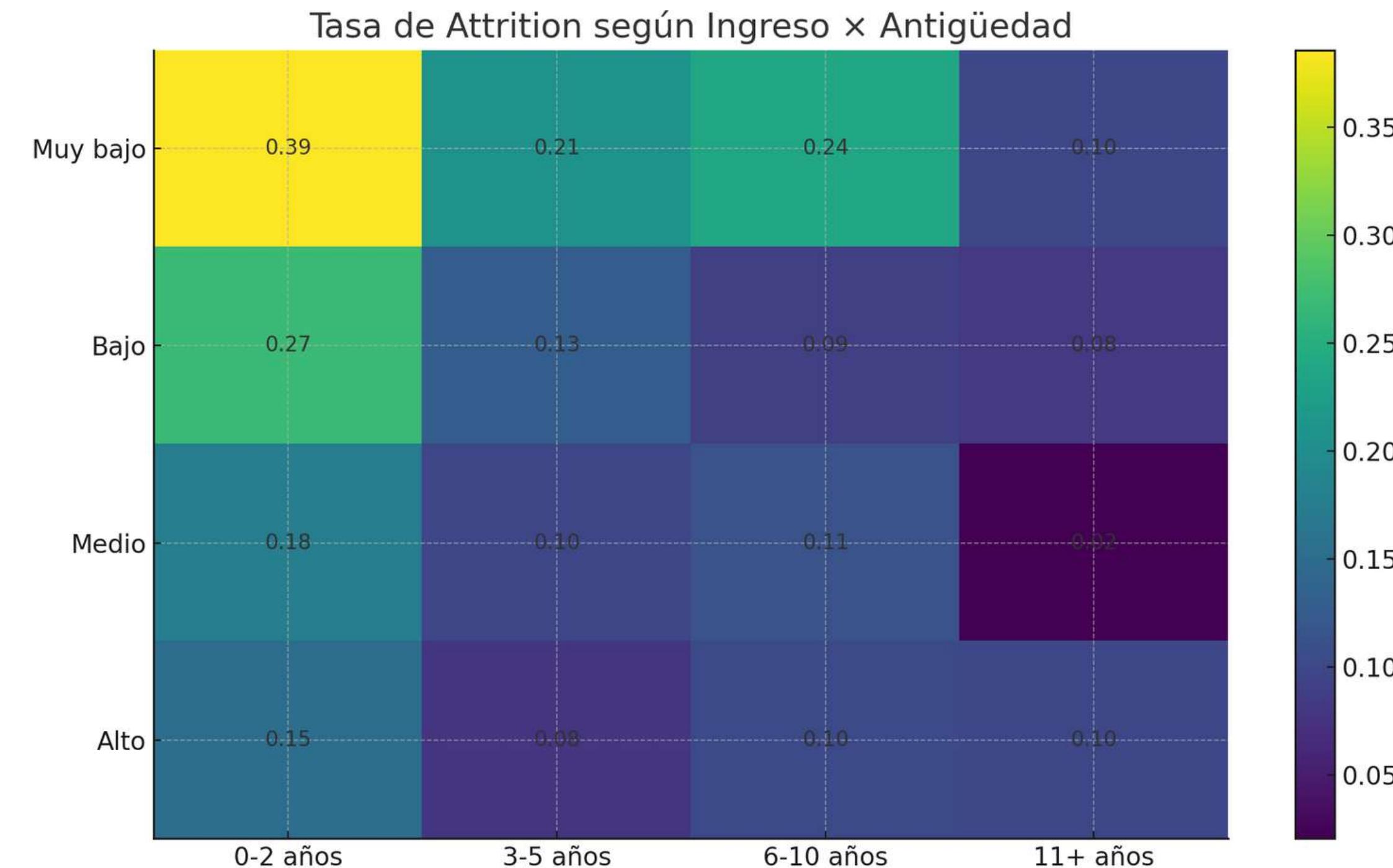




# Pregunta complementaria: ¿El salario actual está alineado con la permanencia o genera fuga de talento?

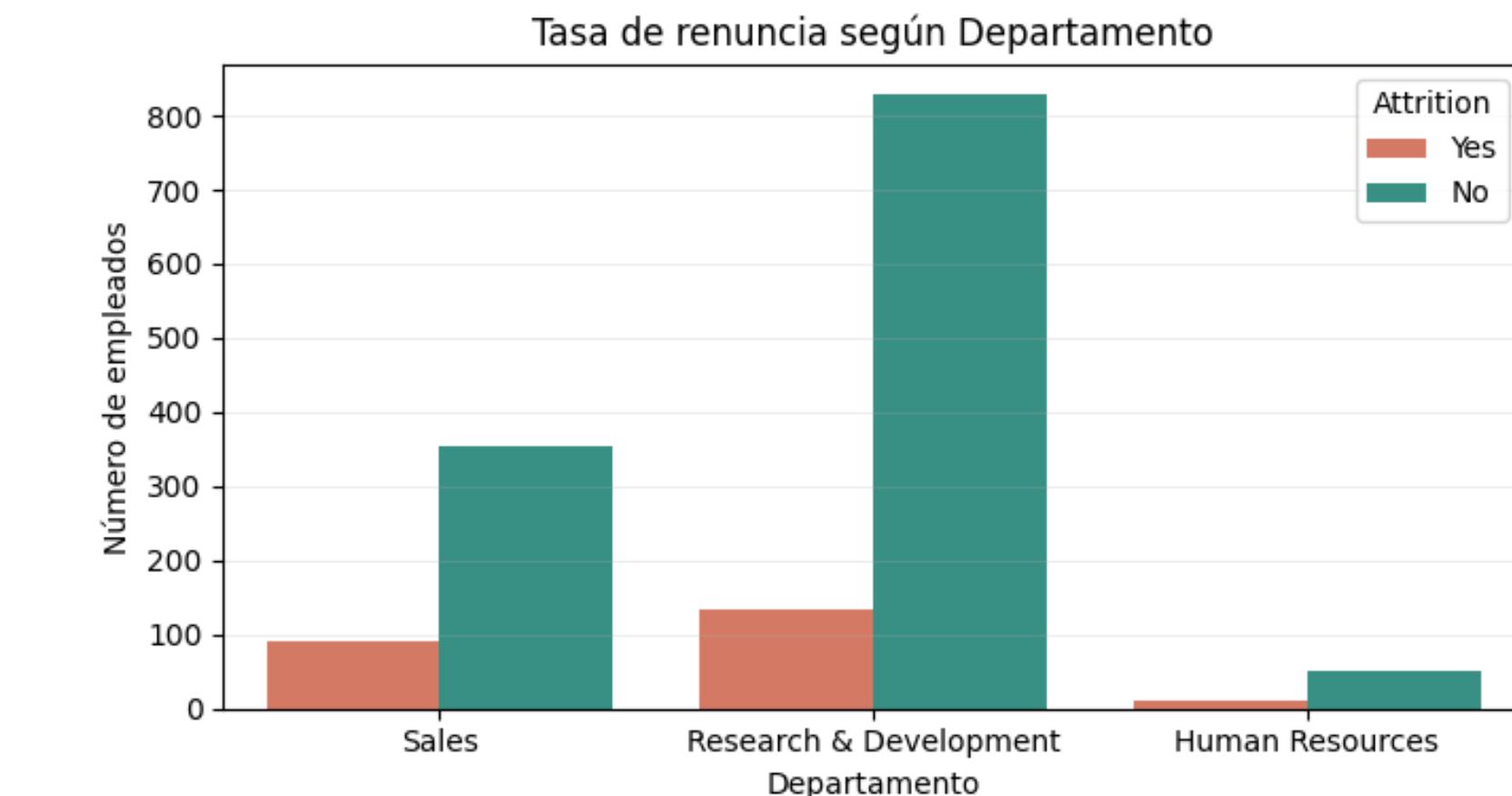
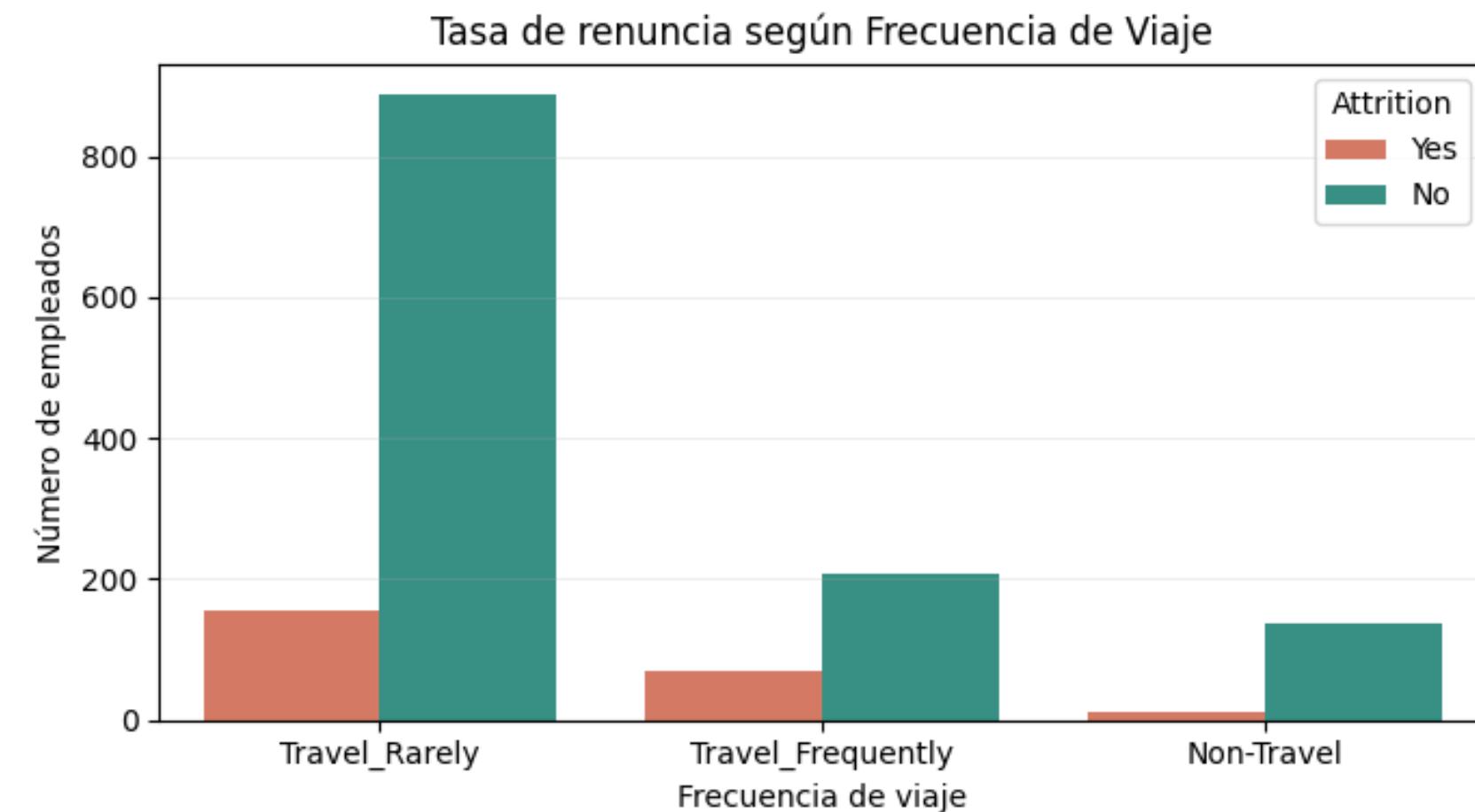


# Pregunta complementaria: ¿El salario actual está alineado con la permanencia o genera fuga de talento?



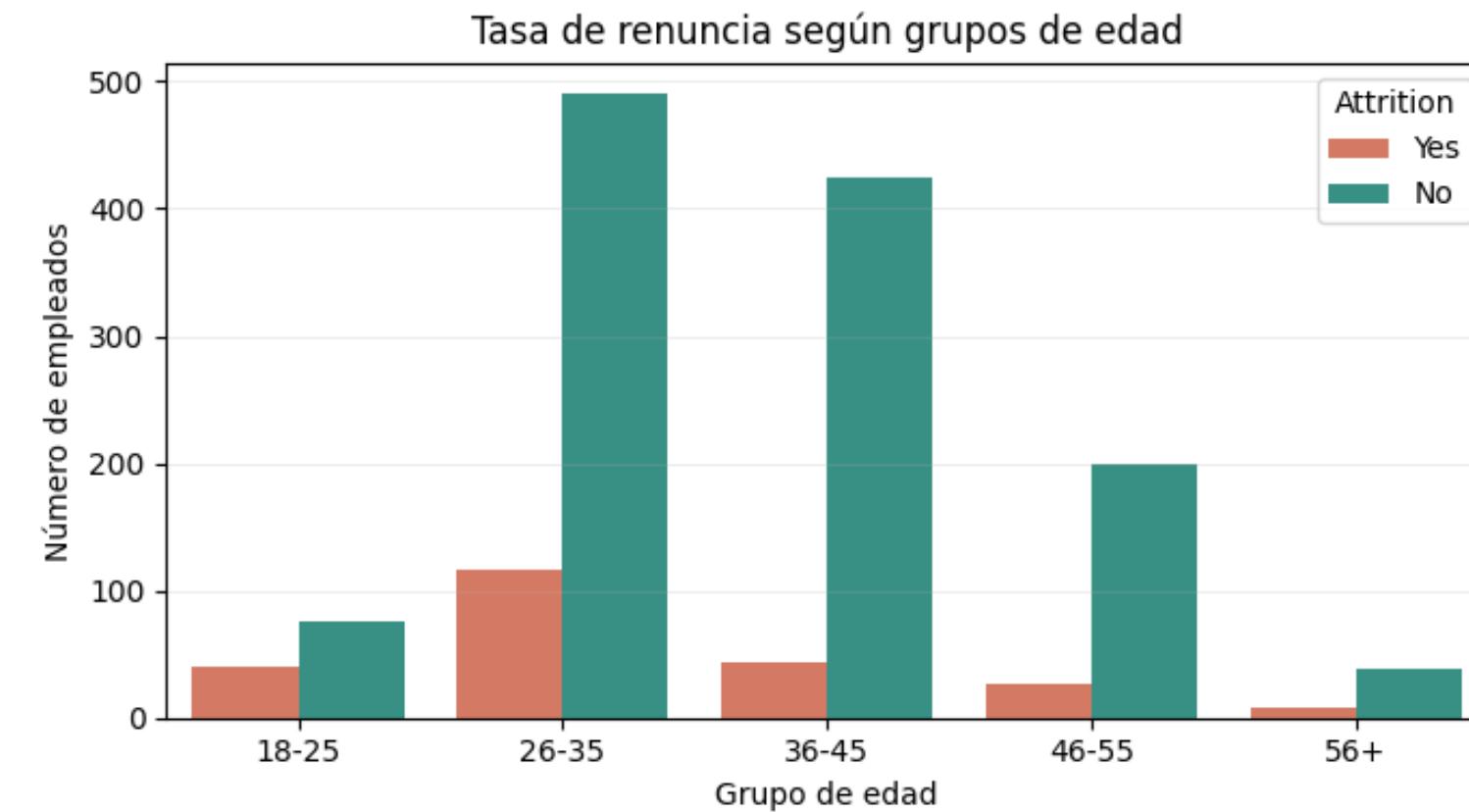
# 4. Tasa de renuncia

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

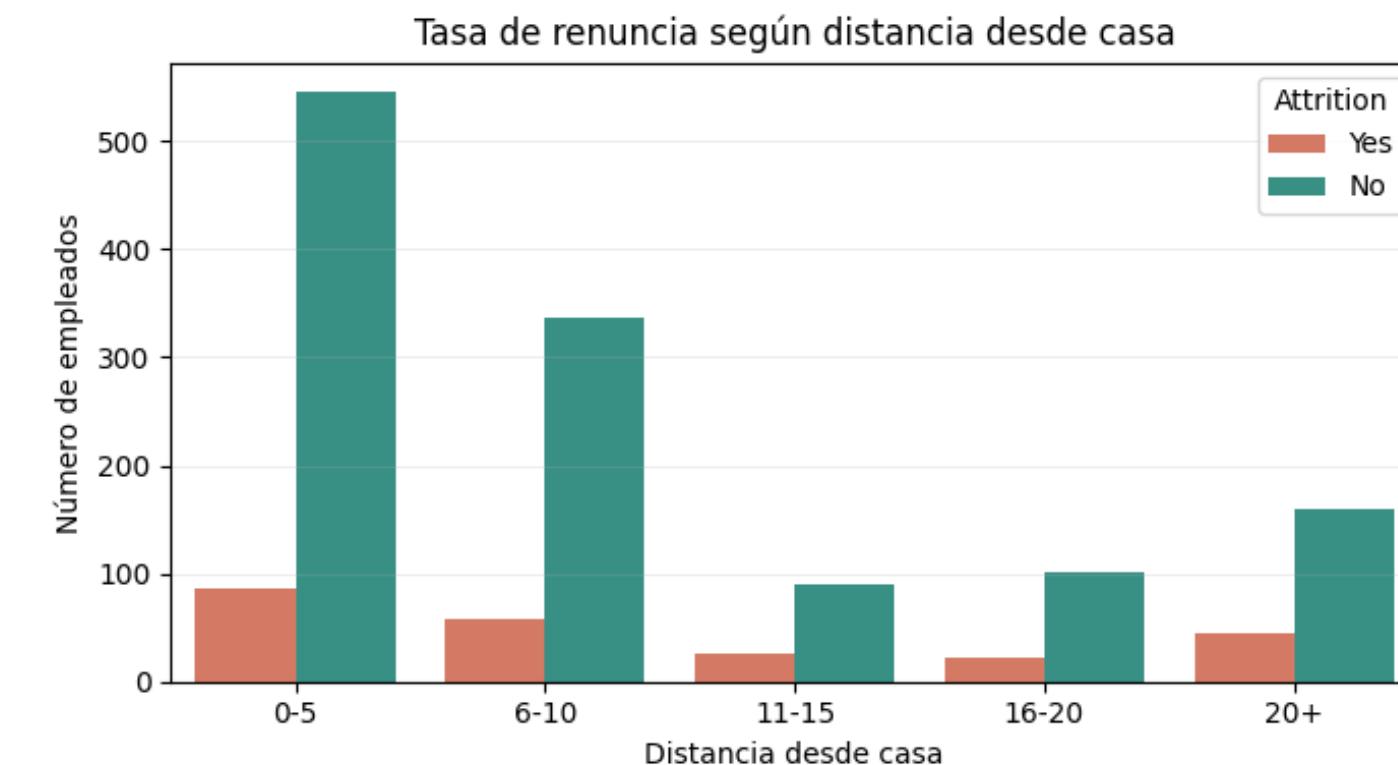


# Tasa de renuncia

- 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.

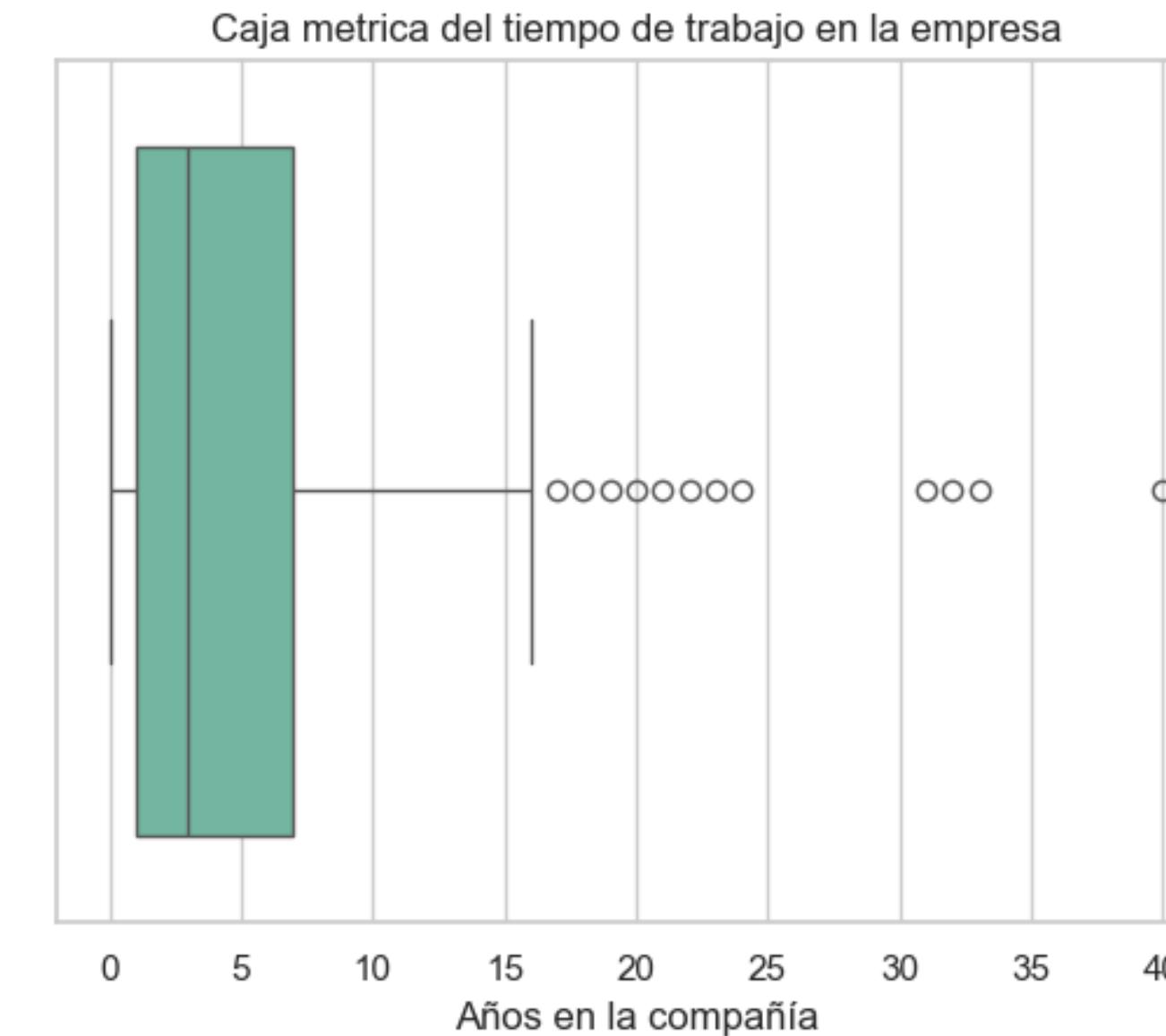


## **5 ¿Podrían identificarse señales tempranas de deserción?**

## BOXPLOT para el análisis del tiempo trabajo empleado inactivo

Concentración de la salida del empleado va desde el año 1 hasta el año 7

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

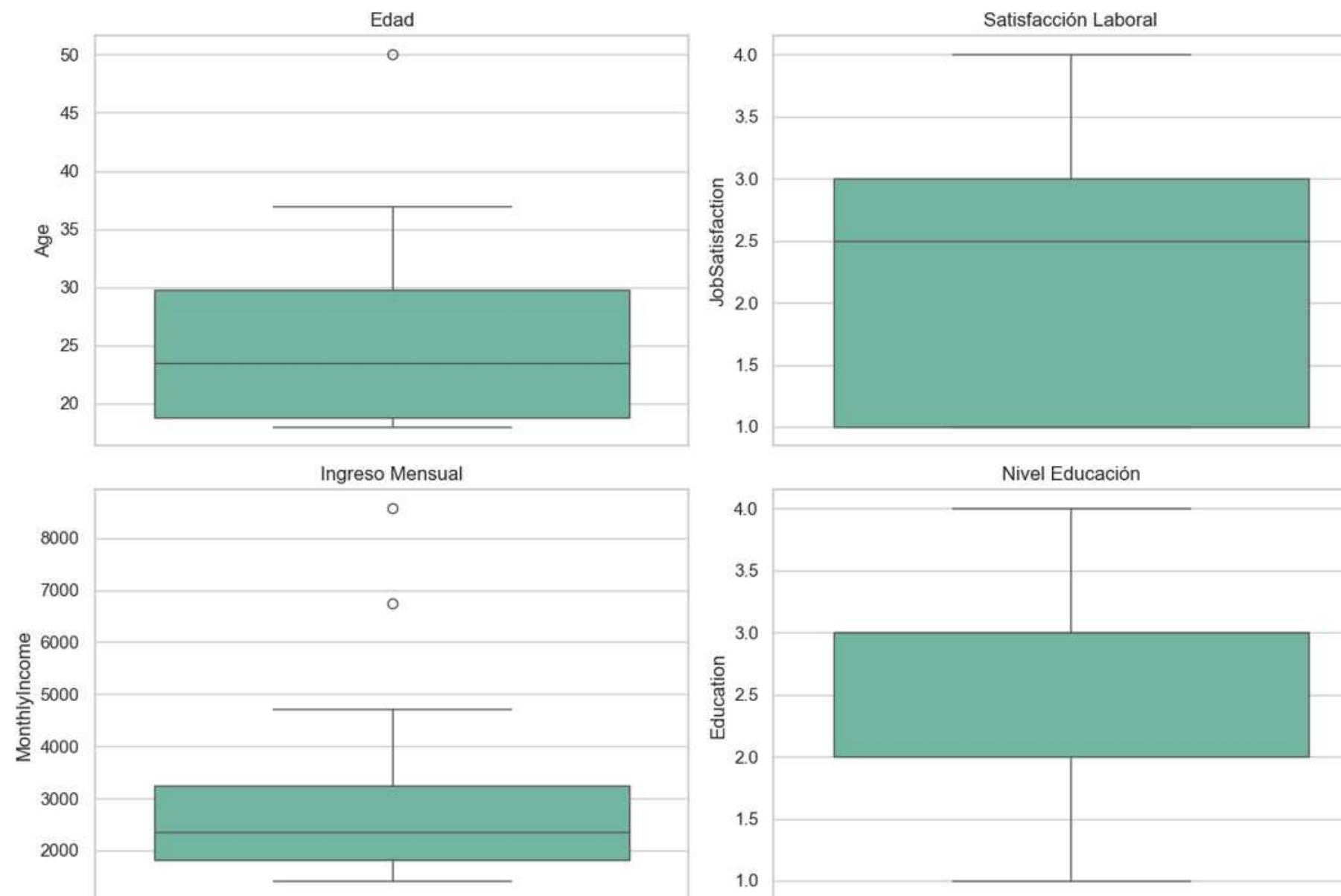
# Empleados que se retiro de la empresa antes de cumplir el año

## 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



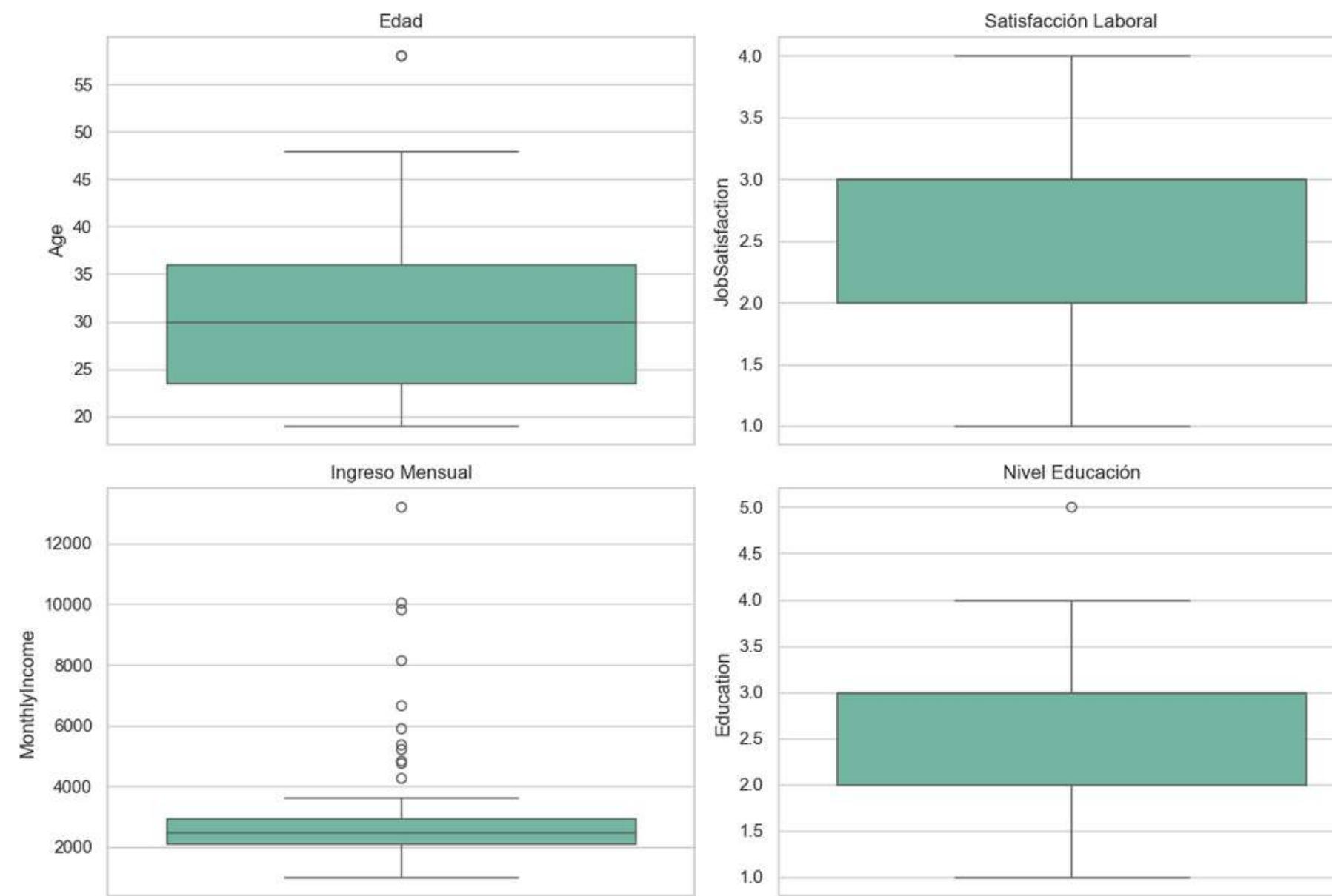
# Empleados que se retiro de la empresa al cumplir el año de trabajo

**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.