

# ANÁLISIS DE RETENCIÓN Y ROTACIÓN DE EMPLEADOS

Dashboard de Power BI – Proyecto Analítico

**Kevin Bethancourt**

2025

# Objetivo del Análisis

El objetivo principal de este proyecto es entender los factores clave que influyen en la desvinculación de empleados en la organización, con el fin de detectar patrones, identificar áreas críticas y proporcionar recomendaciones accionables al equipo de Recursos Humanos.

# Metodología del Proyecto

- Recolección de datos estructurados (HR dataset simulado)
- Limpieza y transformación en Excel
- Construcción de modelo de datos en Power BI
- Aplicación de filtros interactivos por departamento, género y antigüedad
- Visualización en 3 páginas temáticas: Resumen General, Análisis de Desvinculación, Perfil de Empleados que se Fueron

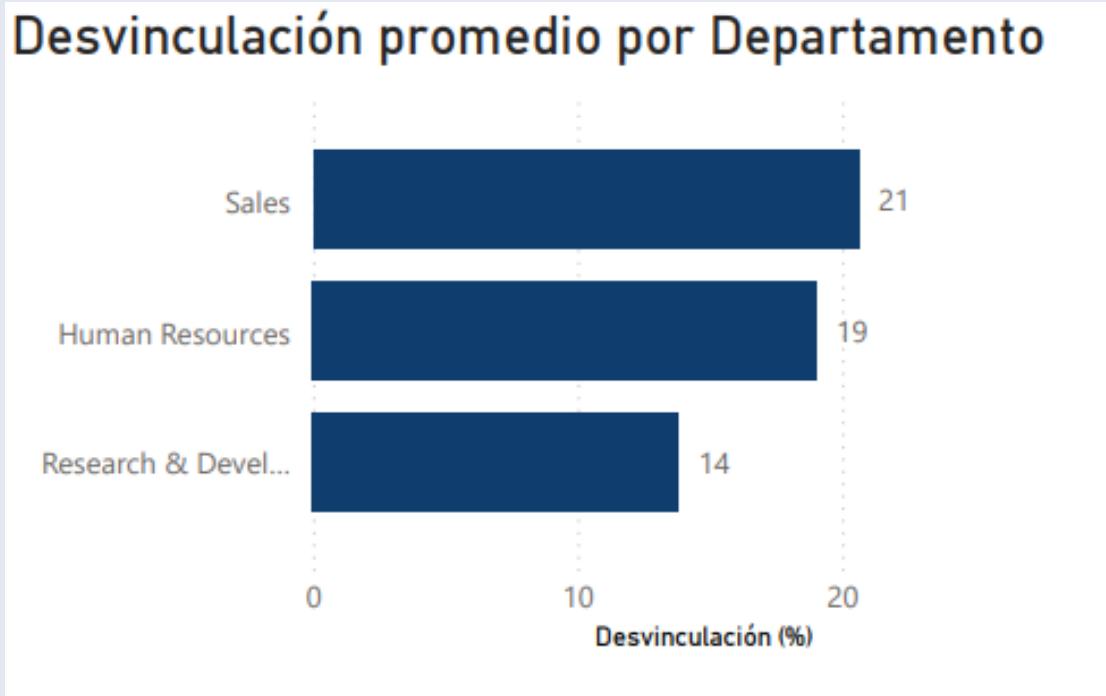
# Resumen Ejecutivo



## ***Resumen del Desempeño:***

- Se analizó un total de 1,470 empleados
- La tasa de desvinculación general fue de 16.12%
- Ventas fue el área con mayor rotación
- El grupo de 30 a 40 años mostró el mayor nivel de salidas
- La satisfacción laboral y la antigüedad tuvieron un papel importante en las decisiones de salida
- El análisis permite focalizar acciones preventivas y de retención

# Alta rotación en el área de Ventas



# Hallazgos e Implicaciones – Tendencias Temporales

## **Hallazgo:**

- El departamento de Ventas presenta la tasa de desvinculación más alta entre todos los sectores analizados.

## **Implicación:**

- Riesgo de pérdida de clientes o ingresos por alta rotación
- Costos elevados en contratación y capacitación
- Posible desgaste por presión en resultados

## **Acción recomendada:**

Implementar encuestas internas y entrevistas de salida específicas en el área de ventas para identificar causas raíz.

# Baja satisfacción laboral asociada con salidas



Promedio de Satisfacción Laboral

2.73

# Hallazgos e Implicaciones – Tendencias Temporales

## **Hallazgo:**

- Los empleados que se desvincularon tenían, en promedio, un **nivel de satisfacción laboral inferior (2.73)** al de quienes permanecen.

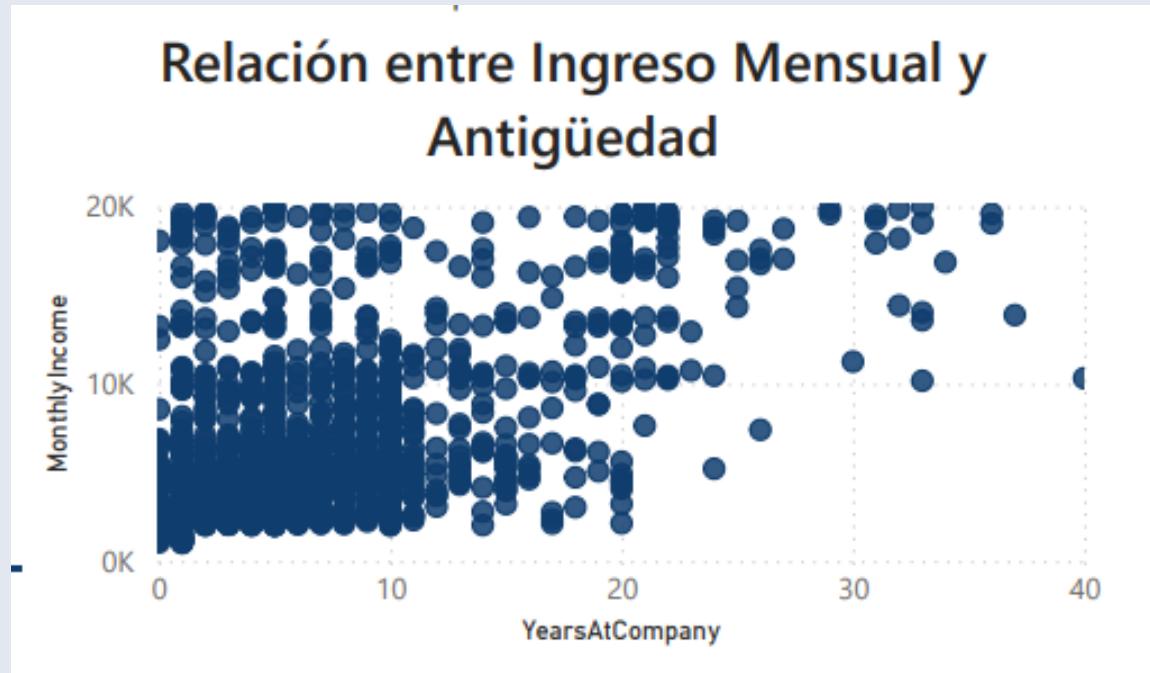
## **Implicaciones:**

- Desmotivación como factor detonante de renuncia
- Impacto directo en el clima laboral
- Posible falta de reconocimiento o desarrollo profesional

## **Acción recomendada:**

Evaluar la cultura organizacional, implementar planes de acción por área y monitorear indicadores de clima.

# Sueldos altos no siempre ligados a mayor permanencia



# Hallazgos e Implicaciones – Mejores Vendedores

## **Hallazgo:**

Se observan empleados con ingresos altos que igualmente se desvinculan. El ingreso mensual no garantiza retención.

## **Implicaciones:**

- El salario, si bien importante, no es el único factor de permanencia
- Puede haber frustración por falta de crecimiento profesional, incluso con buen sueldo
- Las políticas salariales deben ir acompañadas de planes de carrera

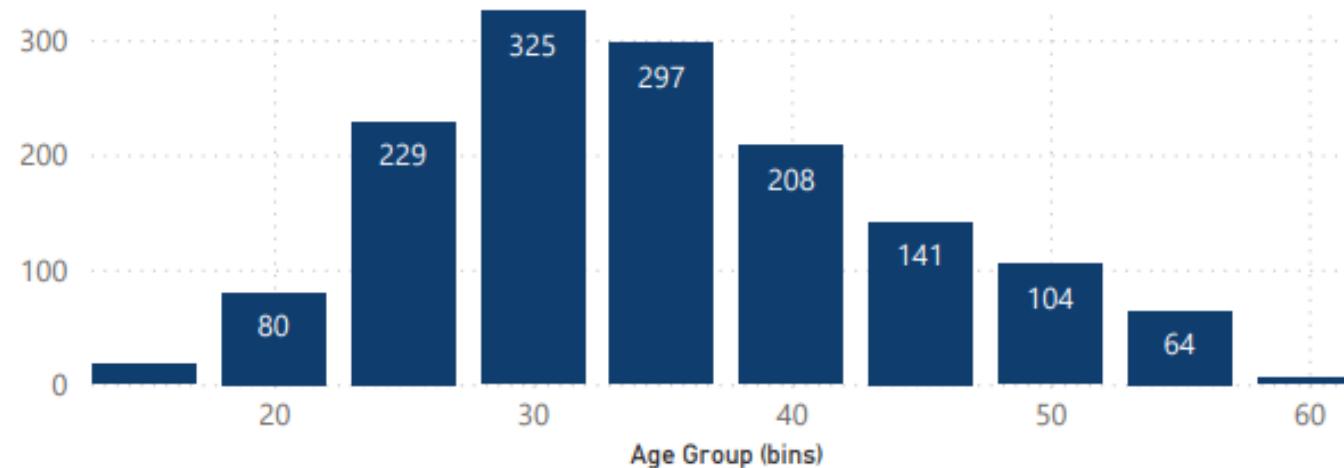
## **Acción recomendada:**

Realizar encuestas de compromiso entre los empleados con mayores salarios para evaluar factores de insatisfacción no monetarios.

# Concentración de salidas entre los 30-40 años



## Edad de los Empleados que Dejaron la Empresa



# Hallazgos e Implicaciones – Mejores Vendedores

## **Hallazgo:**

El grupo etario con mayor cantidad de desvinculaciones se encuentra entre los **30 y 40 años**, etapa crítica de desarrollo profesional.

## **Implicaciones:**

- Empleados en edad de mayor movilidad laboral
- Buscan mejores oportunidades de desarrollo o conciliación laboral-personal
- Pueden ser talento altamente competitivo que otras empresas están captando

## **Acción recomendada:**

Ofrecer planes de carrera, beneficios de equilibrio vida-trabajo y rutas de crecimiento profesional adaptadas a esta franja de edad.

# Discusión

Los resultados muestran que la rotación no es aleatoria, sino que responde a factores específicos relacionados con el área, antigüedad, satisfacción y salario.

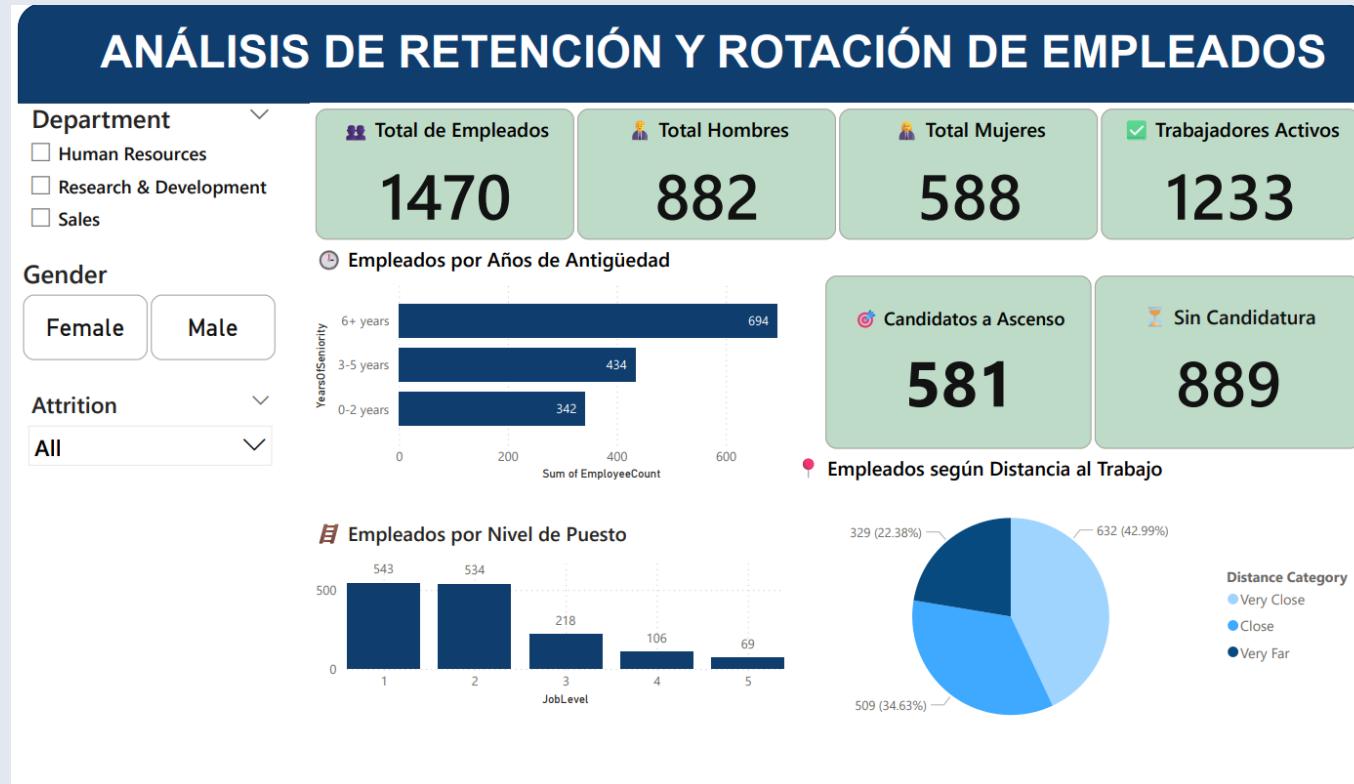
El análisis también sugiere oportunidades de mejora en ciertas prácticas de gestión del talento.

# Recomendaciones

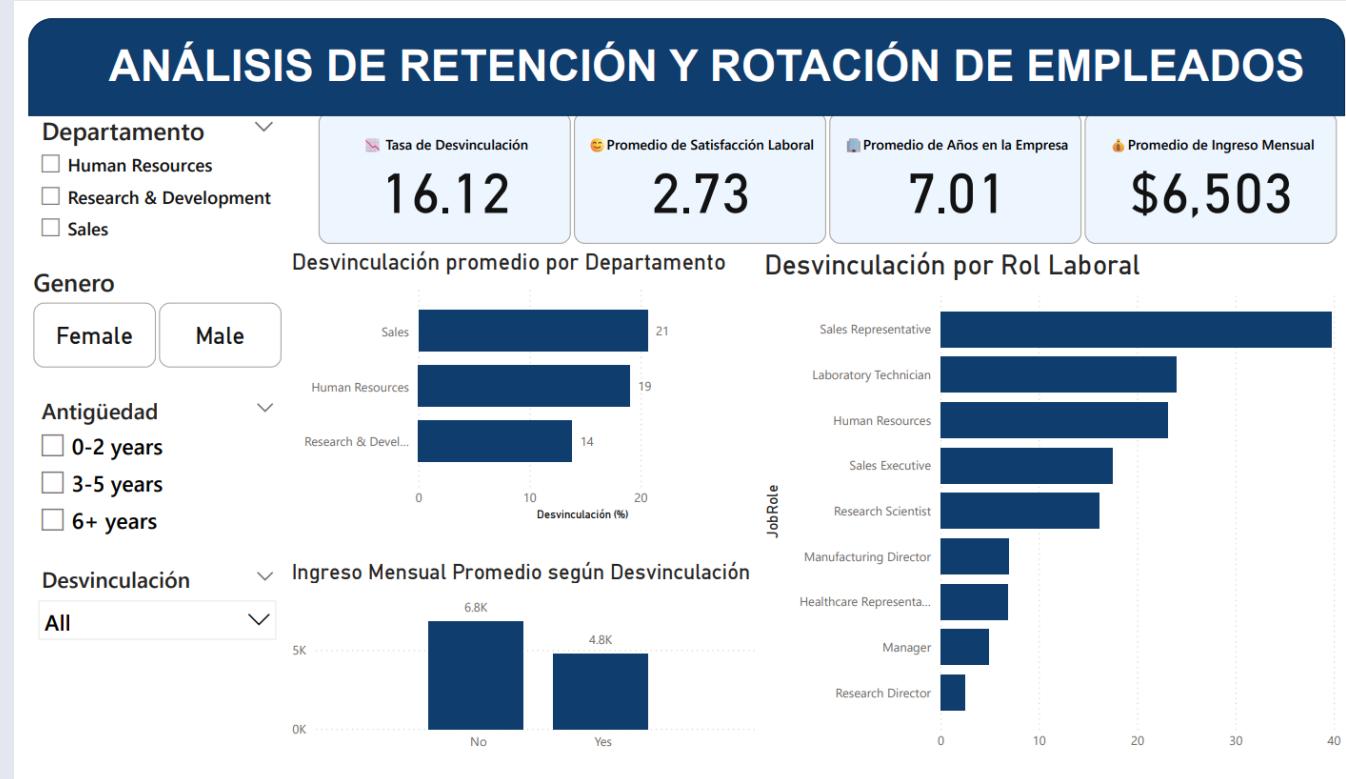
## 💡 *Oportunidades:*

- Implementar un programa de retención en el área de Ventas
- Medir y mejorar la satisfacción laboral en los primeros años del empleado
- Reforzar la llegada y acompañamiento de empleados nuevos
- Revisar la estructura salarial por nivel y antigüedad

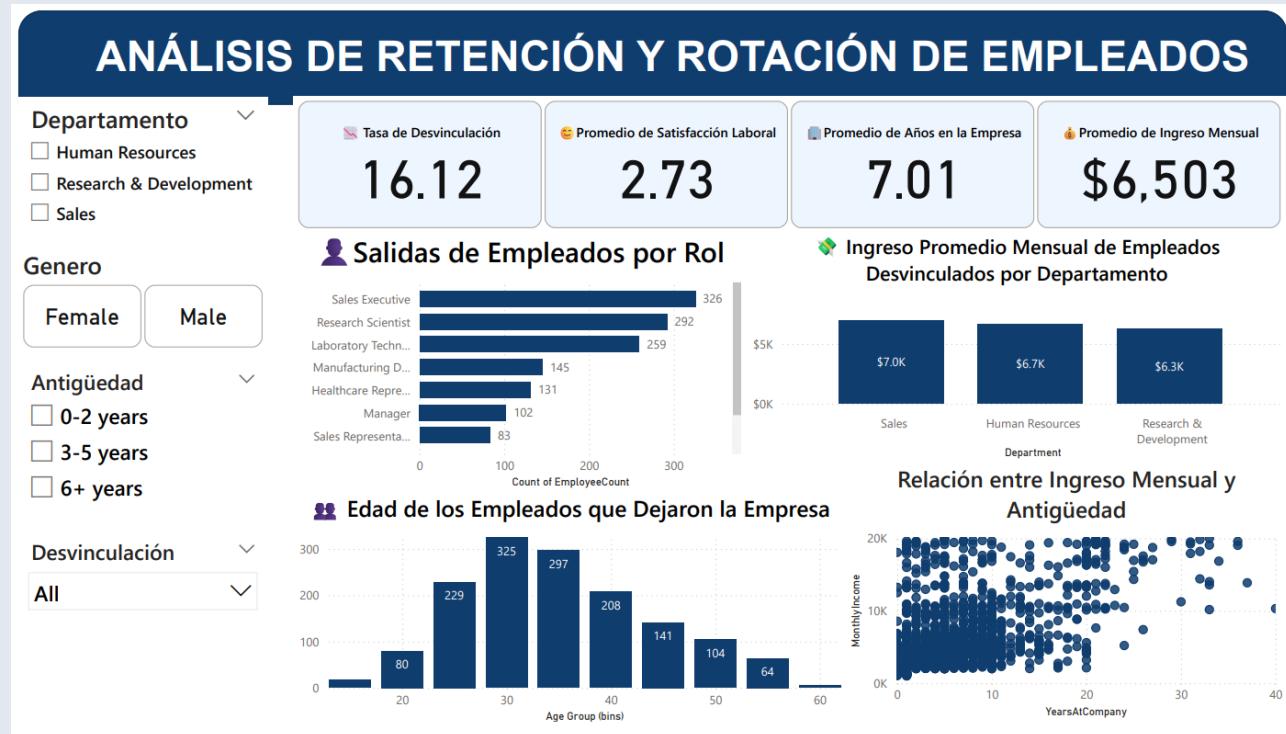
# VISUALIZACIÓN DEL DASHBOARD PÁGINA 1 RESUMEN GENERAL



# VISUALIZACIÓN DEL DASHBOARD PÁGINA 2 ANÁLISIS DE TASA DE DESVINCULACIÓN



# VISUALIZACIÓN DEL DASHBOARD PÁGINA 3 PERFIL DE EMPLEADOS QUE SE FUERON



# Apéndice

## Glosario

- **Attrition:** Salida de empleados de la empresa, por cualquier motivo
- **Desvinculación:** Término general para toda salida (renuncia, despido, etc.)
- **Satisfacción laboral:** Métrica de satisfacción interna en una escala del 1 al 4

# Gracias

Tienes alguna pregunta?

[kevinmbethancourt49@gmail.com](mailto:kevinmbethancourt49@gmail.com)

+507 6826-3953

GitHub: <https://github.com/kevinbethancourt>

LinkedIn: <http://www.linkedin.com/in/kevin-bethancourt-07a88a142>