

Proyecto de Data Analytics

Analicé la deserción laboral en una empresa global a partir de variables como edad, salario, área, género y formación. Utilicé Power BI para visualizar patrones críticos y diseñé medidas DAX para identificar segmentos de riesgo.

Perfil general de empleados

IBM

Total empleados 1470

Empleados activos 1233

Edad promedio activos 37.56

Edad promedio renuncia 33.61

Sueldo Promedio \$6.833

Sueldo Promedio activos \$6.833

Empleados por departamento y género

Empleados por departamento que viajan

Escala de satisfacción con el trabajo

JobRole	1	2	3	4	Total
Healthcare Representative	26	19	43	43	131
Human Resources	10	16	13	13	52
Laboratory Technician	56	48	75	80	259
Manager	21	21	27	33	102
Manufacturing Director	26	32	49	38	145
Research Director	15	16	27	22	80
Research Scientist	5	5	0	0	10
Total	289	280	442	459	1470

Empleados según campo educativo

Empleados según campo educativo

Percepción de equilibrio entre vida laboral y personal

JobRole	1	2	3	4	Total
Healthcare Representative	10	30	80	11	131
Human Resources	4	6	32	10	52
Laboratory Technician	20	58	156	25	259
Manager	6	23	61	12	102
Manufacturing Director	7	34	90	14	145
Research Director	4	15	49	12	80
Research Scientist	16	86	166	24	292
Sales Executive	12	76	202	36	326
Sales Representative	1	16	57	9	83
Total	80	344	893	153	1470

Análisis de Rotación Laboral

La rotación laboral es una problemática clave en empresas globales, con impacto en productividad y clima organizacional. Este análisis busca comprender sus causas desde el comportamiento del empleado, combinando HR Analytics y visualización con Power BI.



Áreas Críticas y Salario

Área Crítica

Life Science es el área más crítica, con 89 bajas registradas.

Salario

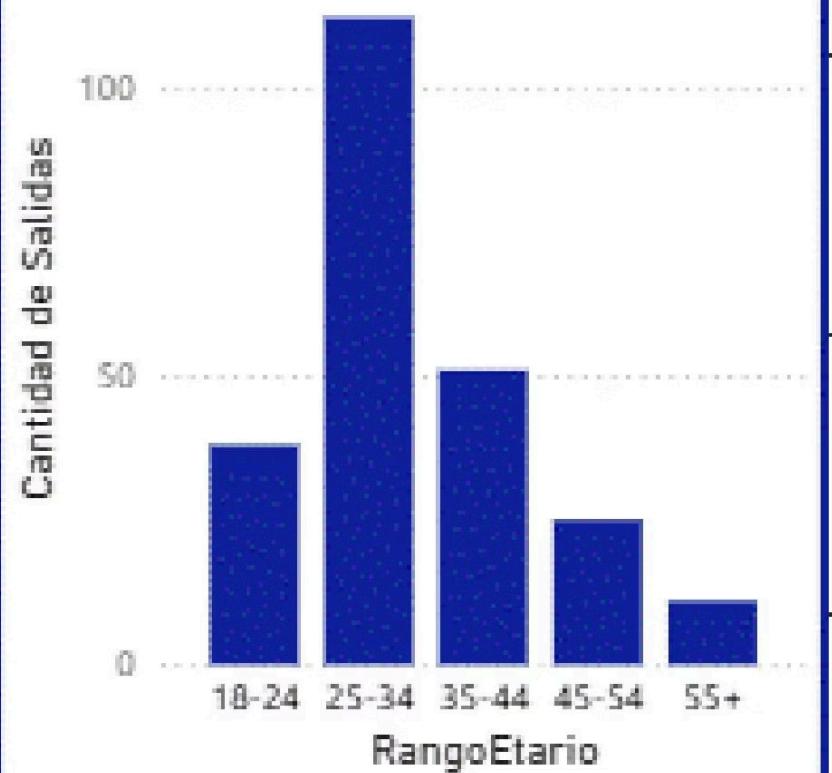
El 78% de los empleados que desertaron ganaban por debajo del promedio.





Edad promedio de salida: 34 años.

Cantidad de Salidas por Rango Etario



Patrones de Deserción: Hallazgos Clave

Antigüedad

La tasa más alta de deserción se dio en empleados con 1 año (24.89%).

Antigüedad Promedio general: 3,4 años.

- <1 año: 28%
- 1-3 años: 34%
- 3-5 años: 22%

Edad

Promedio general: 32,6 años.

Distribución por áreas:

- Research & Development: 34,1
- Human Resources: 30,2
- Sales: 29,8

Segmentaciones Relevantes y Motivaciones



Edad - Perfiles Jóvenes

En **Sales** (29.8 años), alta rotación por expectativas no cumplidas o resistencia a estructuras rígidas.



Antigüedad

Salida temprana (<1 año: 28%) sugiere fallas en onboarding o desalineación promesa-realidad.



Área - Foco en Life Sciences

37.55% de bajas en Life Sciences, indicando posibles problemas de liderazgo o sobrecarga.





Análisis Extendido de Motivaciones

Life Sciences

37.5% de bajas, requiere diagnóstico puntual en liderazgo y dinámicas internas.

Research + Sales

Acumulan **65%** de renuncias, necesitan estrategias específicas de retención.

Remuneración

78% cobraban menos del promedio (\$6,833), pero la experiencia pesa más que el sueldo.

Recomendaciones Estratégicas

Retención por Perfil Demográfico

Empleados de 40 años

Implementar estrategias específicas de retención para este grupo.

Etapas Iniciales

Diseñar programas de engagement dirigidos a empleados jóvenes.

Retención por Condiciones Salariales

Mejorar Compensación

Incrementar compensación y beneficios para empleados con salarios bajos.

Revisión Salarial

Actualizar rangos salariales regularmente para asegurar competitividad interna y externa.



Acciones Complementarias

Enfoque por Segmento

Áreas Críticas

1

Abordar deserción en Investigación y Ventas con estrategias de liderazgo y clima laboral.

Desarrollo Profesional

2

Crear oportunidades de aprendizaje alineadas al perfil educativo para reforzar el progreso.

Diversidad e Inclusión

3

Atender la brecha de género en la rotación y fortalecer políticas equitativas.



Próximos Pasos

Acciones Clave por Área y Cultura Organizacional

Implementar las recomendaciones estratégicas, enfocándose en las áreas críticas, la mejora de la compensación y el fomento de un ambiente laboral inclusivo y de desarrollo.

