



OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO DE ABC CORPORATION

EQUIPO 3

Action items 🙌 6

Action items so we can improve moving forward

- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #1
FASES DEL PROYECTO
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #2
CALENDARIZACIÓN
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #4
DRIVE
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #7
Investigación sobre Satisfacción y Rotación Laboral
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #15
Lista limpieza
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #17
NULOS

To-do 📅 3

- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #12
SprintReview2: Fase 4_ Diseño e Inserción de Datos en BBDD (Estructura)
Dec 8, 2025
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #13
DEMO: Presentación
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #23
Preparación DEMO: estructura demo, presentación, ensayo, README, organización repo
Dec 9, 2025

In progres 1

- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #11
SprintReview2: Fase 3_Visualización de los Datos
Dec 7, 2025

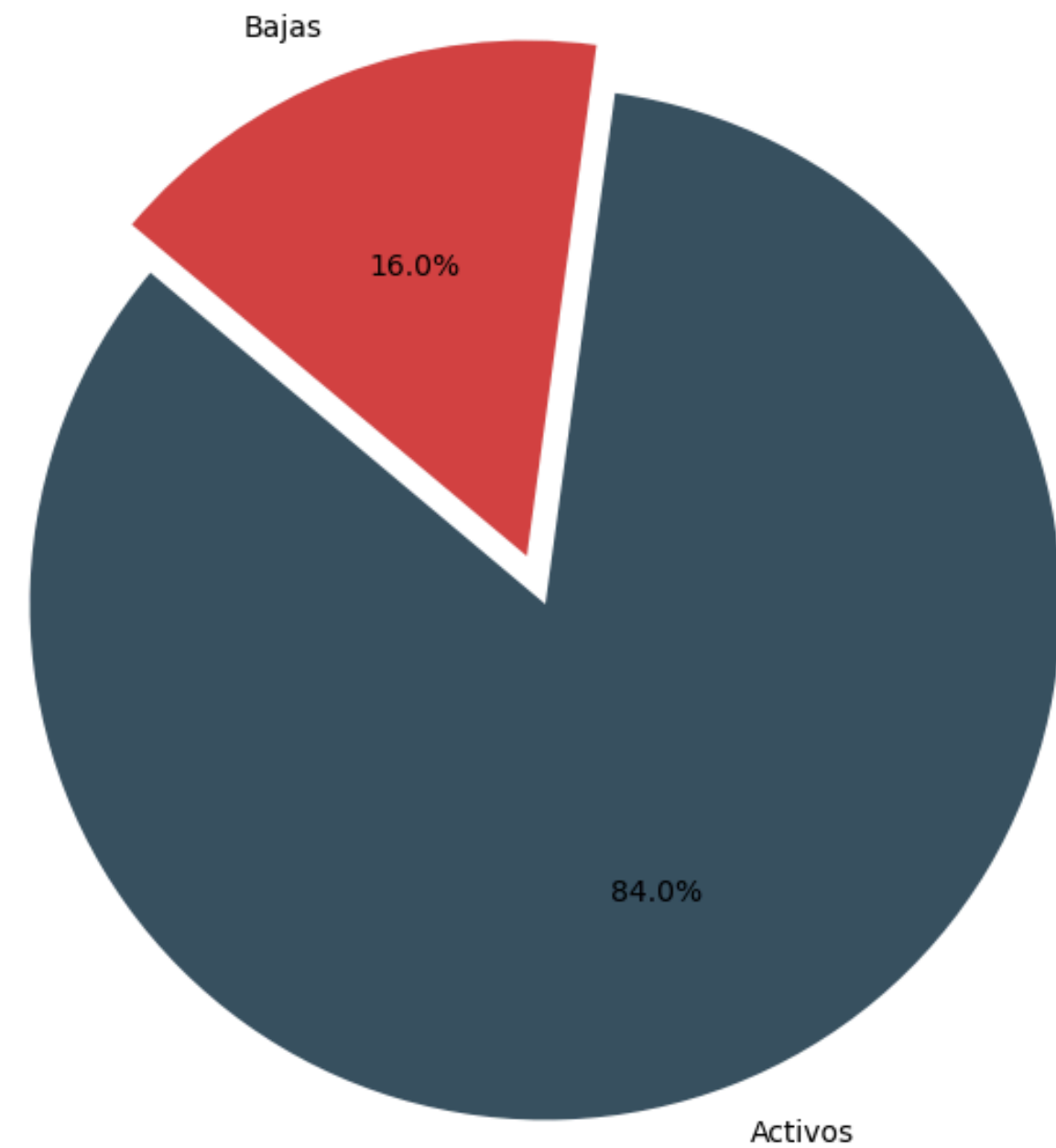
Done 2

- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #9
SprintReview1: Fase 1_Qué datos tenemos y qué deberíamos hacer con ellos. Rellenado Excel.
Nov 21, 2025
- project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #10
SprintReview1: Fase 2_Limpieza datos
Nov 25, 2025

WORKFLOWS

IMPACTO FINANCIERO DEL TALENTO PERDIDO

Tasa de Rotación Global de la Empresa



NÚMERO DE EMPLEADOS
DE ALTO DESEMPEÑO QUE SE FUERON: **259**

COSTO ESTIMADO DE REPOSICIÓN: **\$22,122,795.89**



¿QUÉ HACE QUE EL TALENTO SE VAYA?

**¿RECOMPENSAMOS
EL TALENTO?**

**¿NUESTROS EMPLEADOS
TIENEN CONCILIACIÓN?**

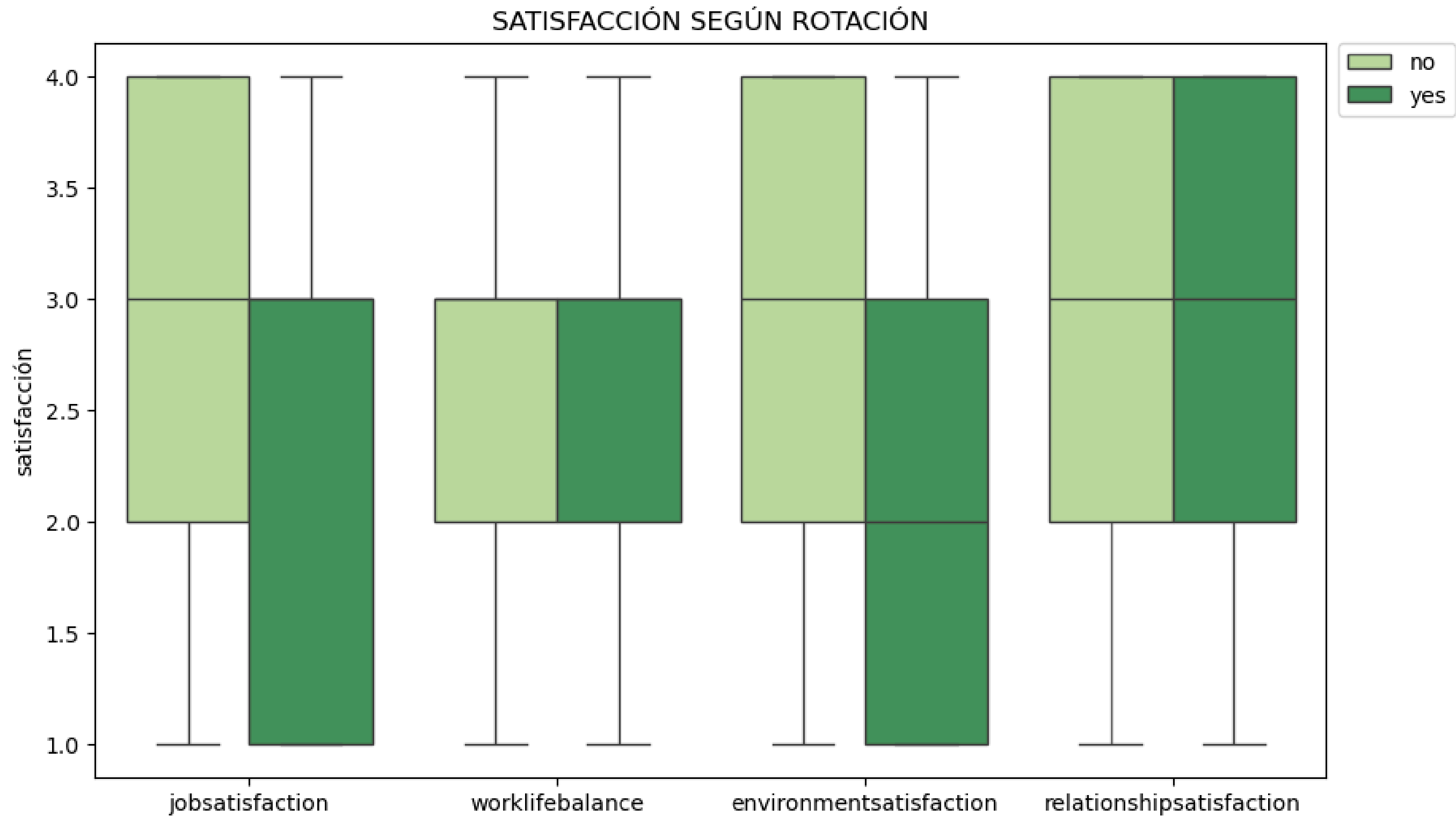
**¿OTRAS EMPRESAS
NOS “ROBAN” EMPLEADOS?**



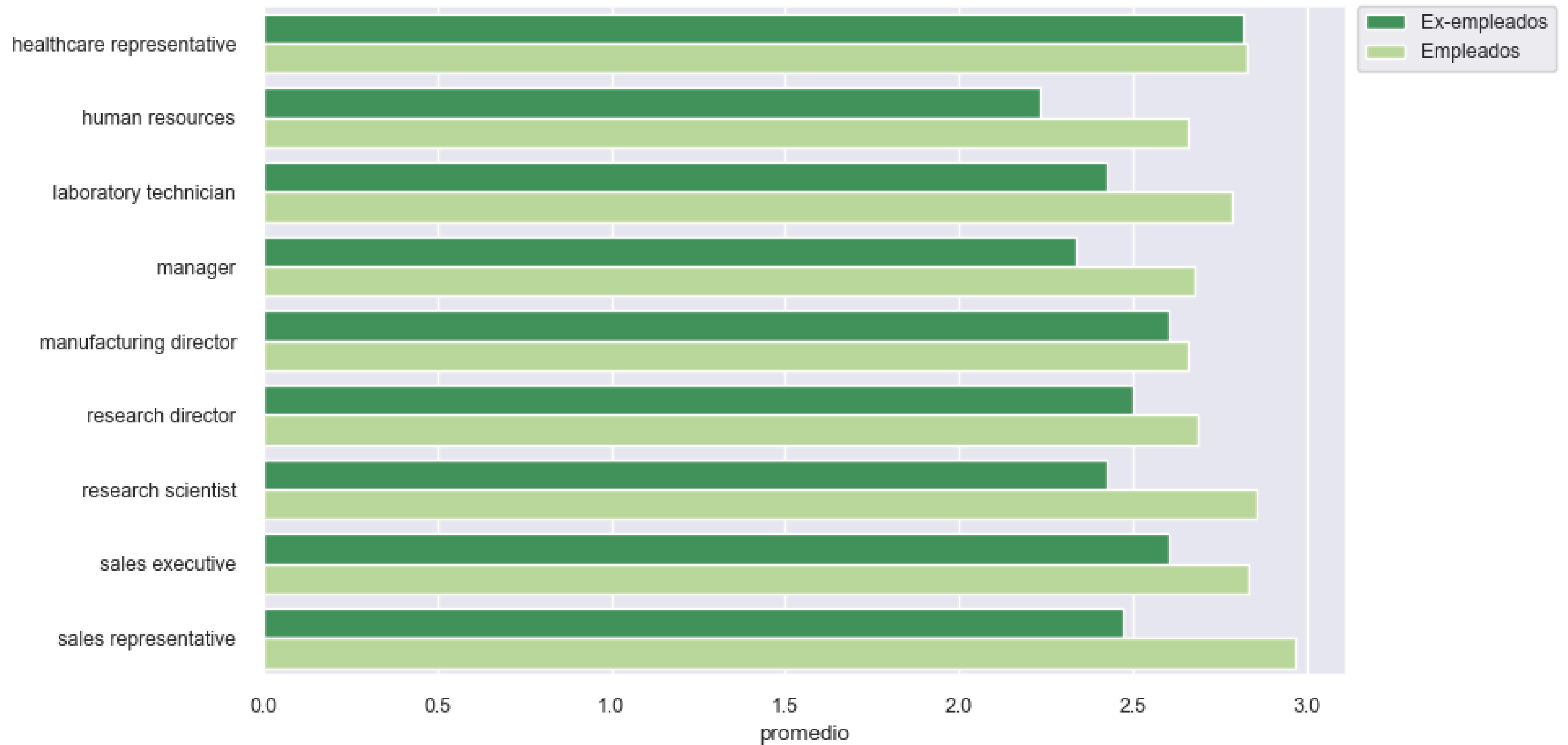
NIVELES
SATISFACCIÓN

¿QUÉ DICEN
NUESTROS DATOS?

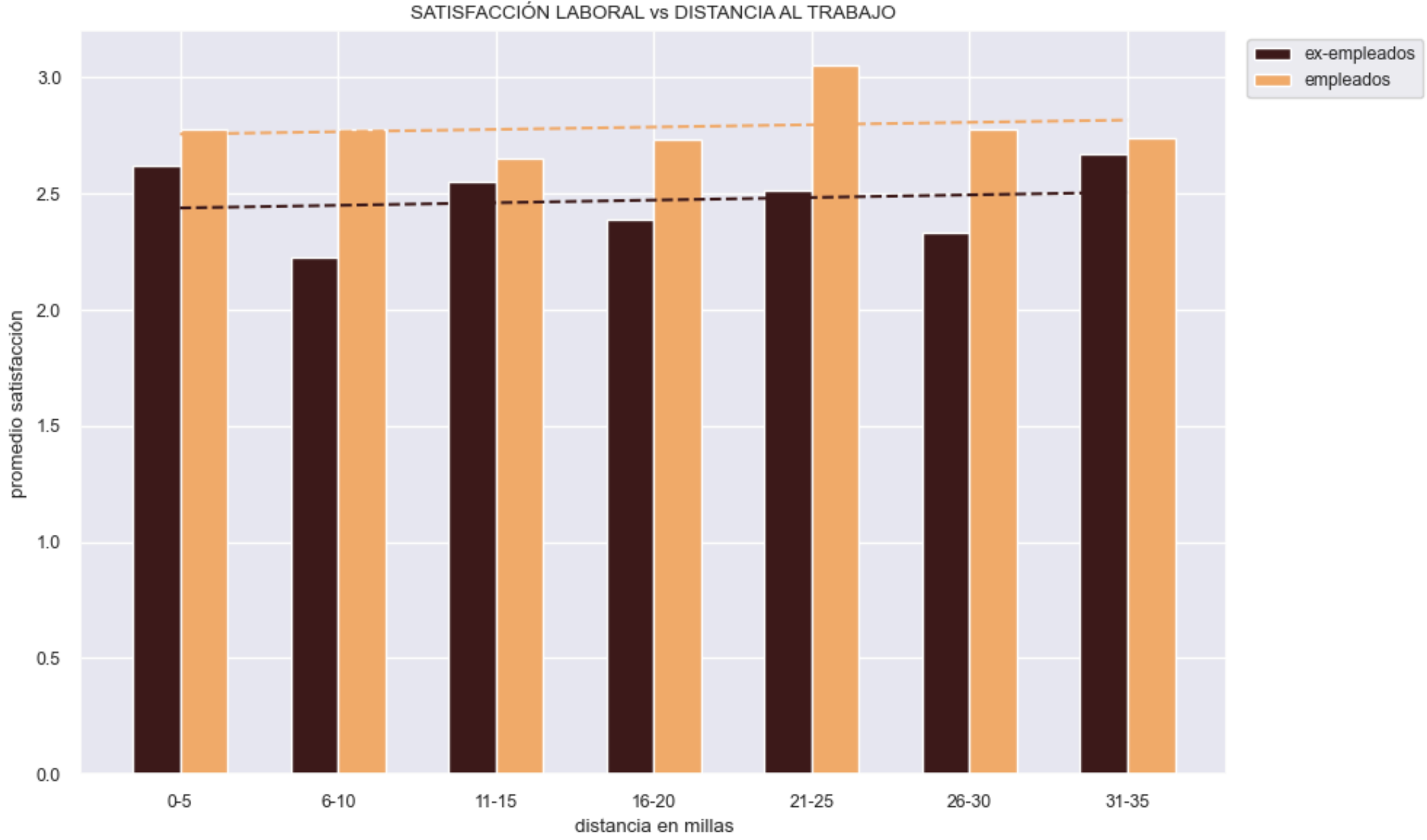
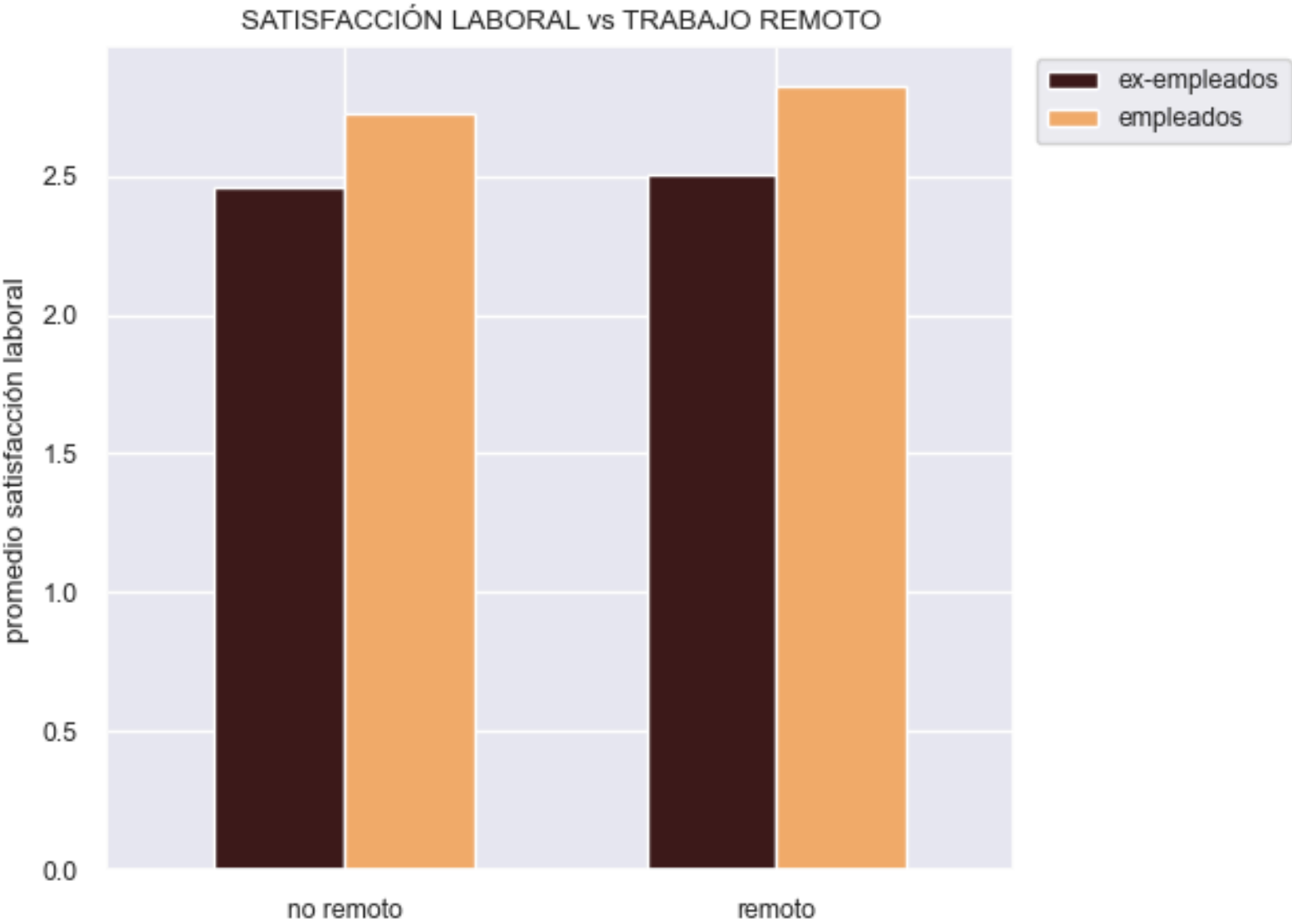
SATISFACCION GENERAL



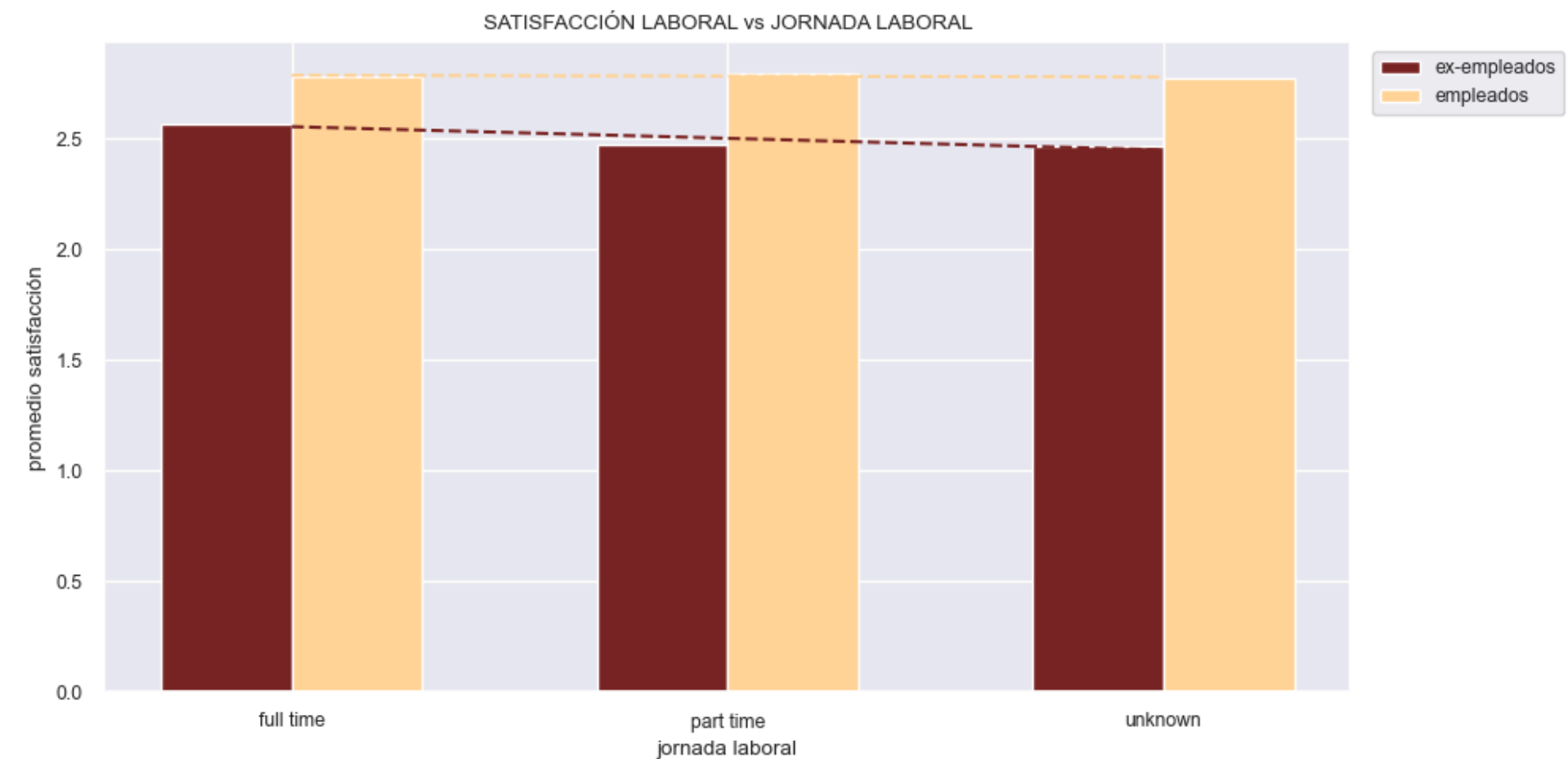
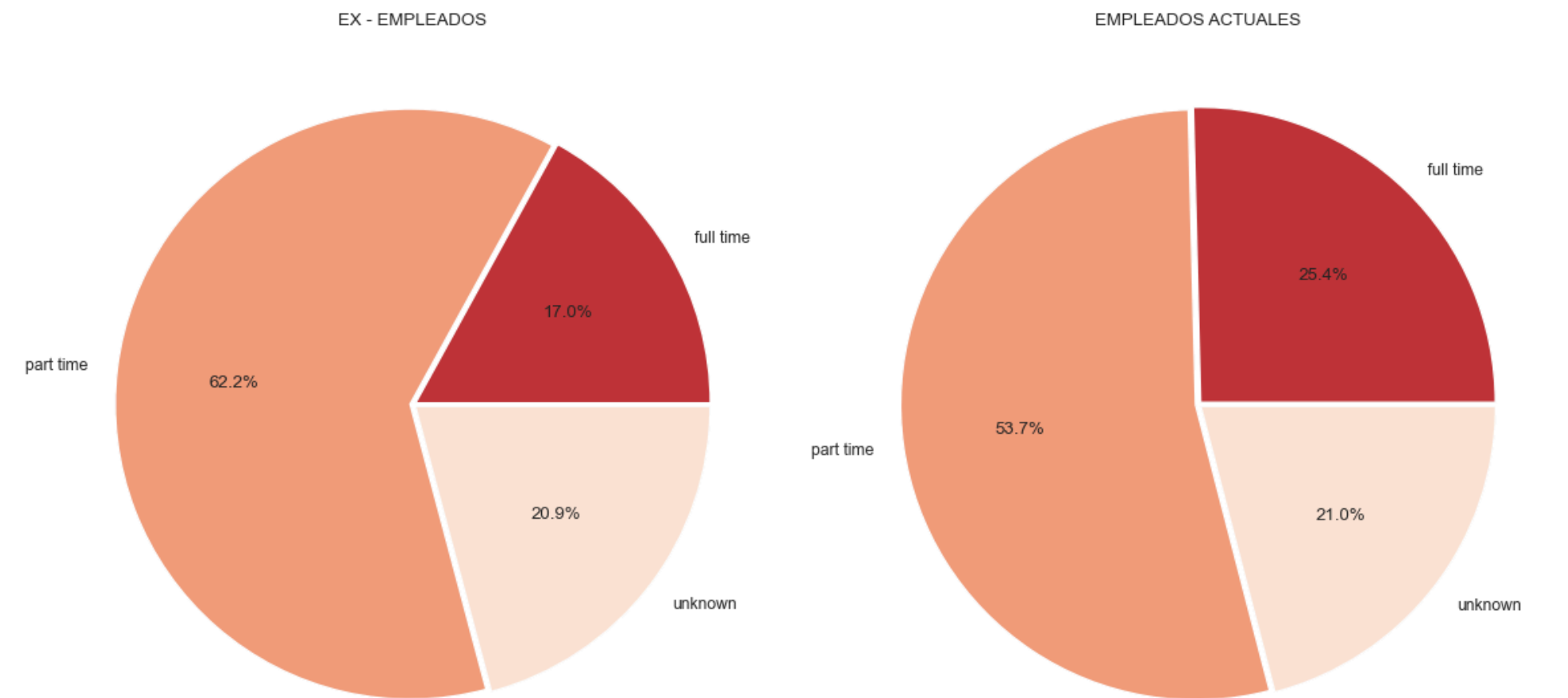
SATISFACCIÓN POR PUESTO DE TRABAJO



SATISFACCIÓN. TRABAJO REMOTO Y DISTANCIA AL TRABAJO



SATISFACCIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

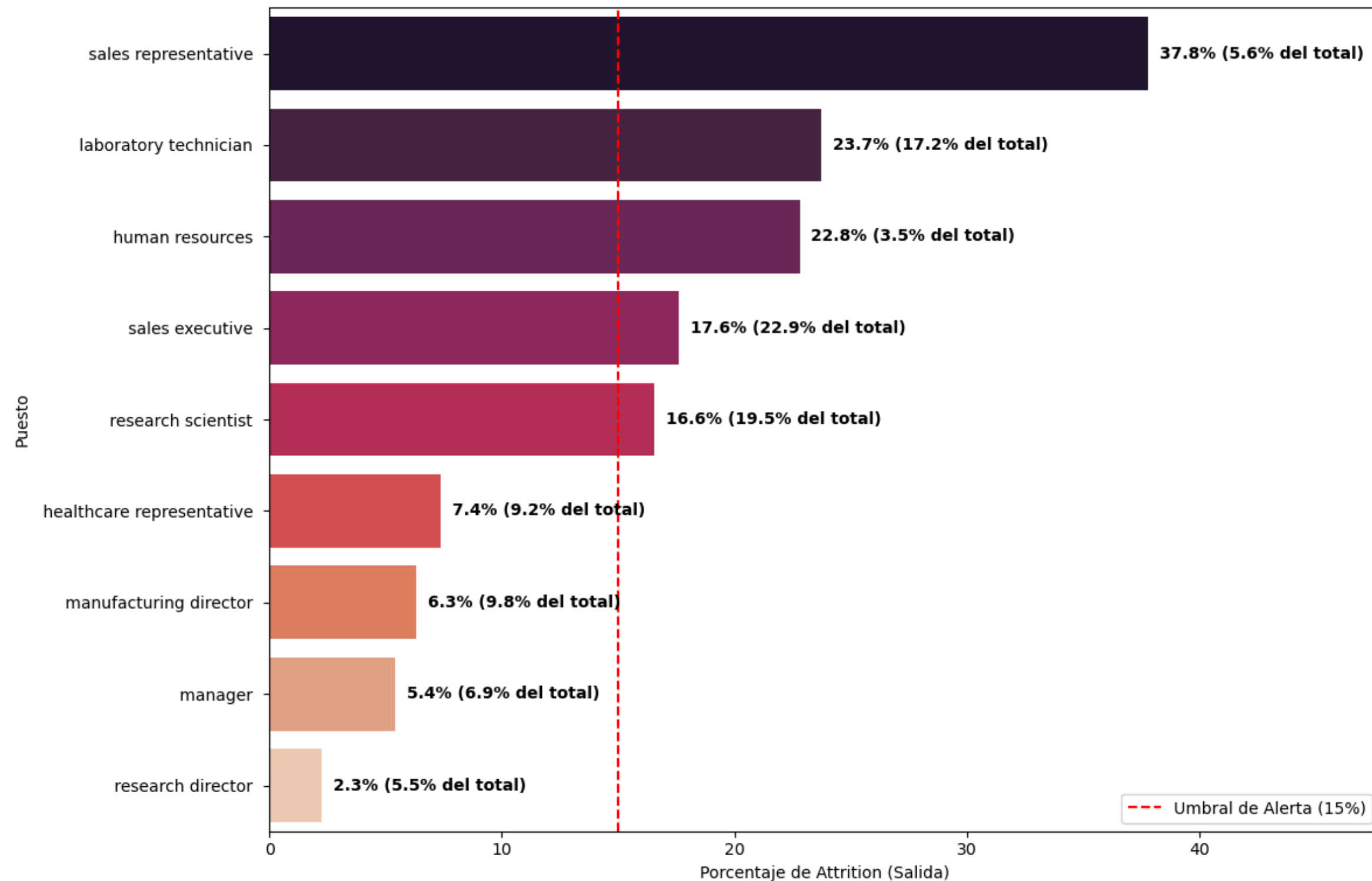




CAUSAS
ROTACIÓN

¿QUÉ DICEN
NUESTROS DATOS?

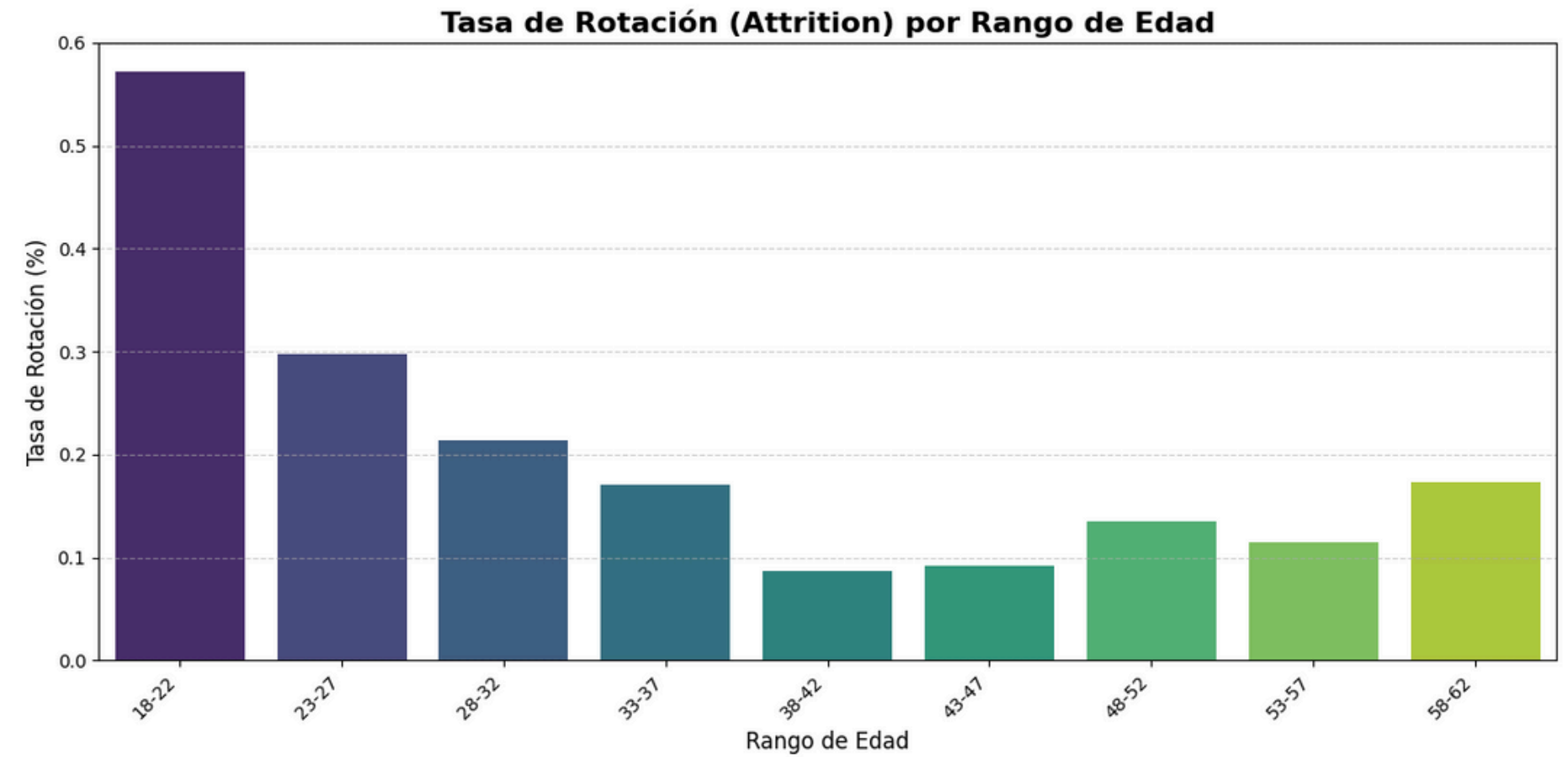
¿QUIÉN SE VA? ROTACIÓN POR CARGO Y REPRESENTATIVIDAD EN LA EMPRESA



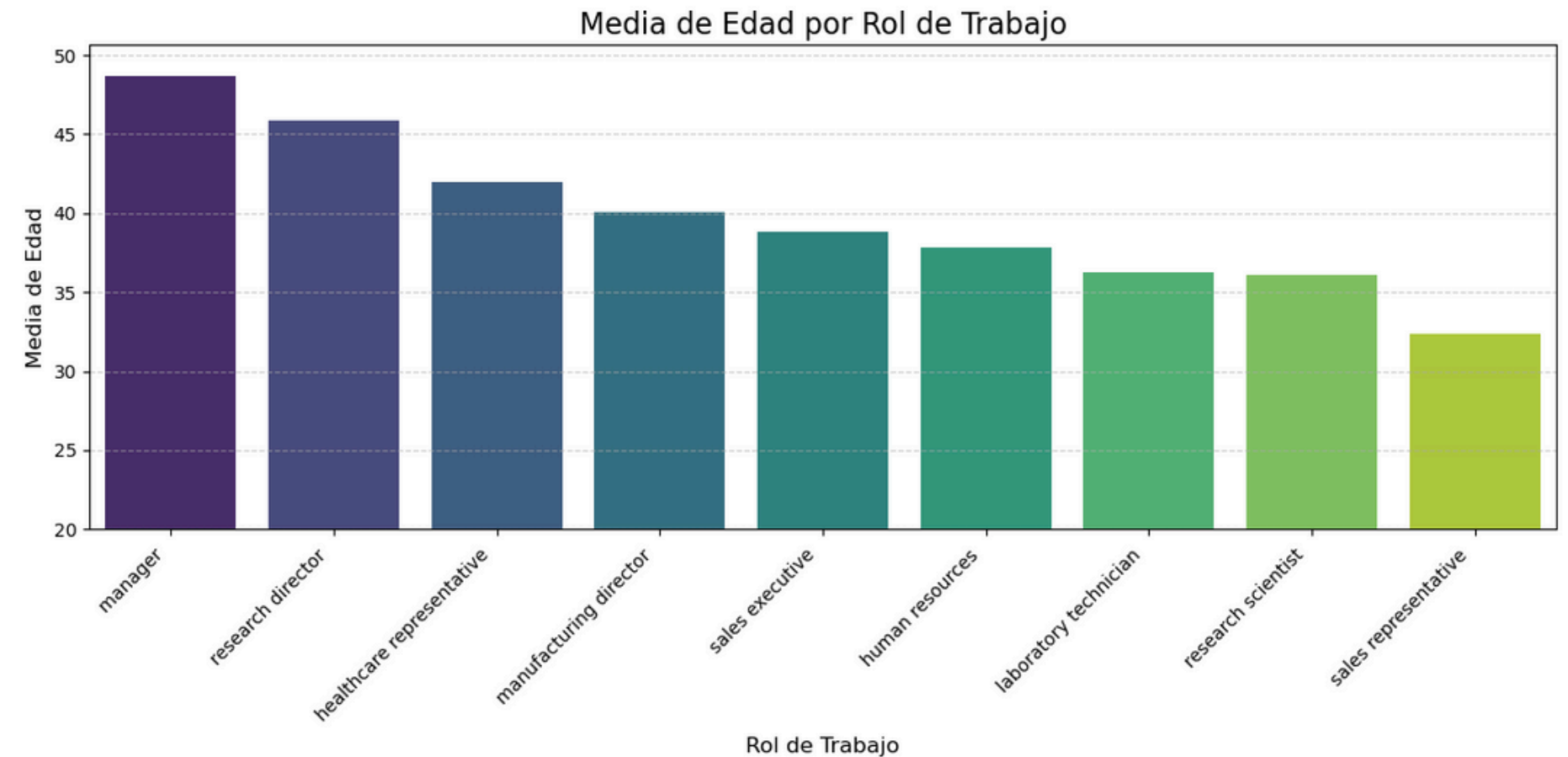
SALES REPRESENTATIVE ES EL PUESTO QUE CON MAYOR DIFERENCIA TIENE ROTACIÓN, SEGUIDO DE LABORATORY TECHNICIAN Y HUMAN RESOURCES.

¿QUIÉN SE VA? EDAD

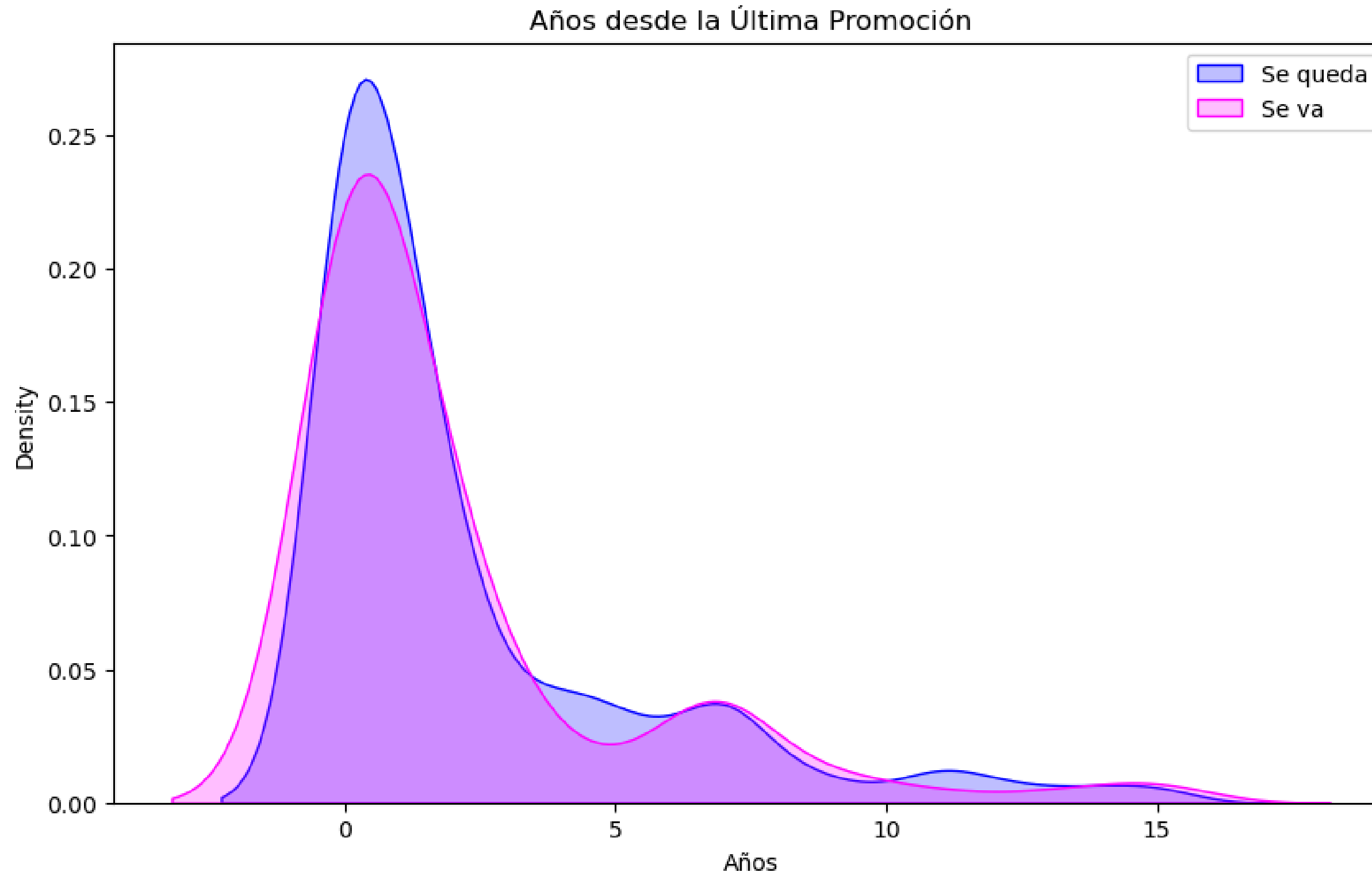
LA FRANJA 18-22 AÑOS TIENE UNA TASA DE ROTACIÓN MUCHO MAYOR.



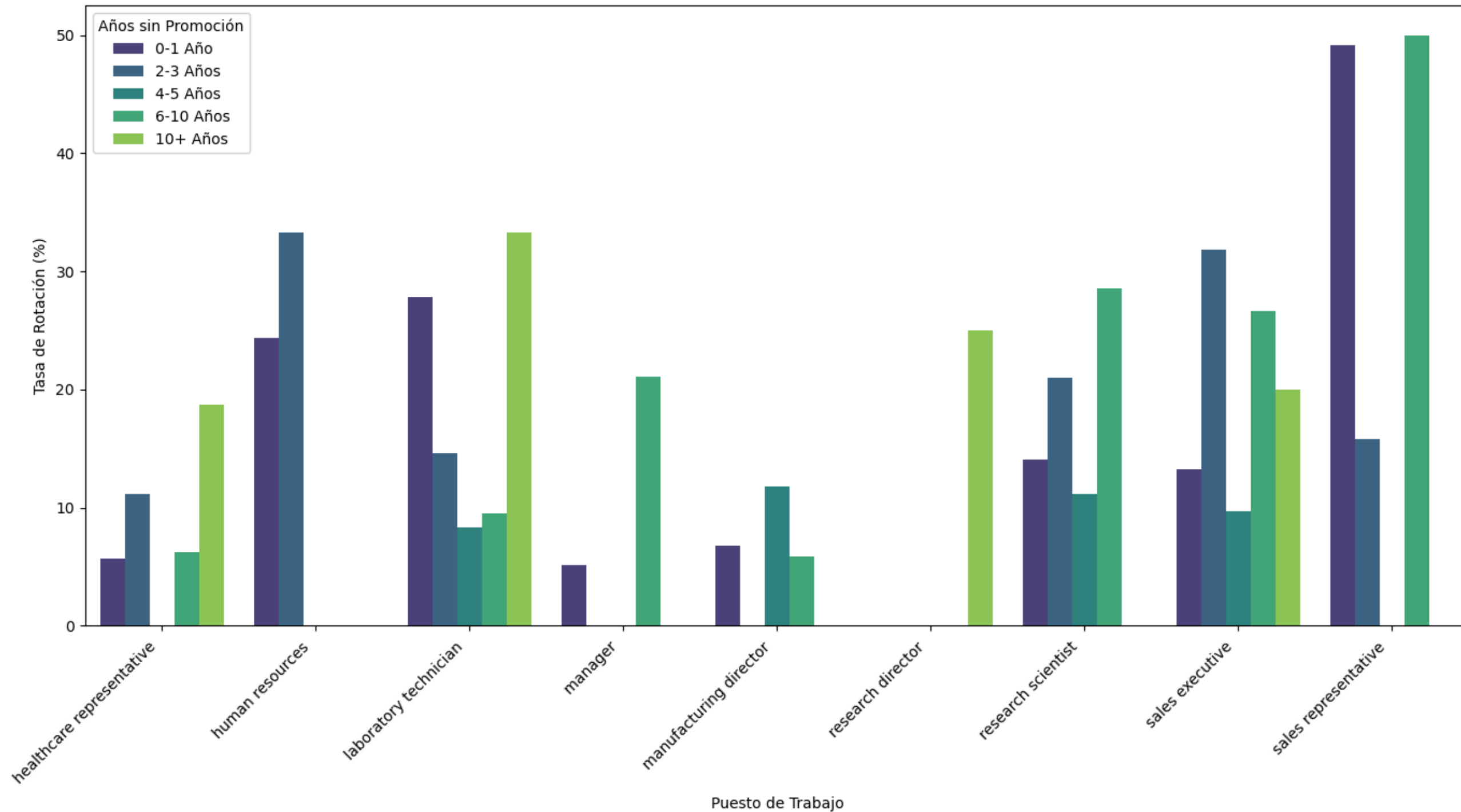
LOS PUESTOS DE TRABAJO CON MAYOR ROTACIÓN TIENEN LAS MEDIA DE EDAD MÁS BAJA, COMO SALES REPRESENTATIVE.



¿QUIÉN SE VA? AÑOS DESDE LA ÚLTIMA PROMOCIÓN



¿QUIÉN SE VA? ROTACIÓN POR PUESTO Y AÑOS DE PROMOCIÓN



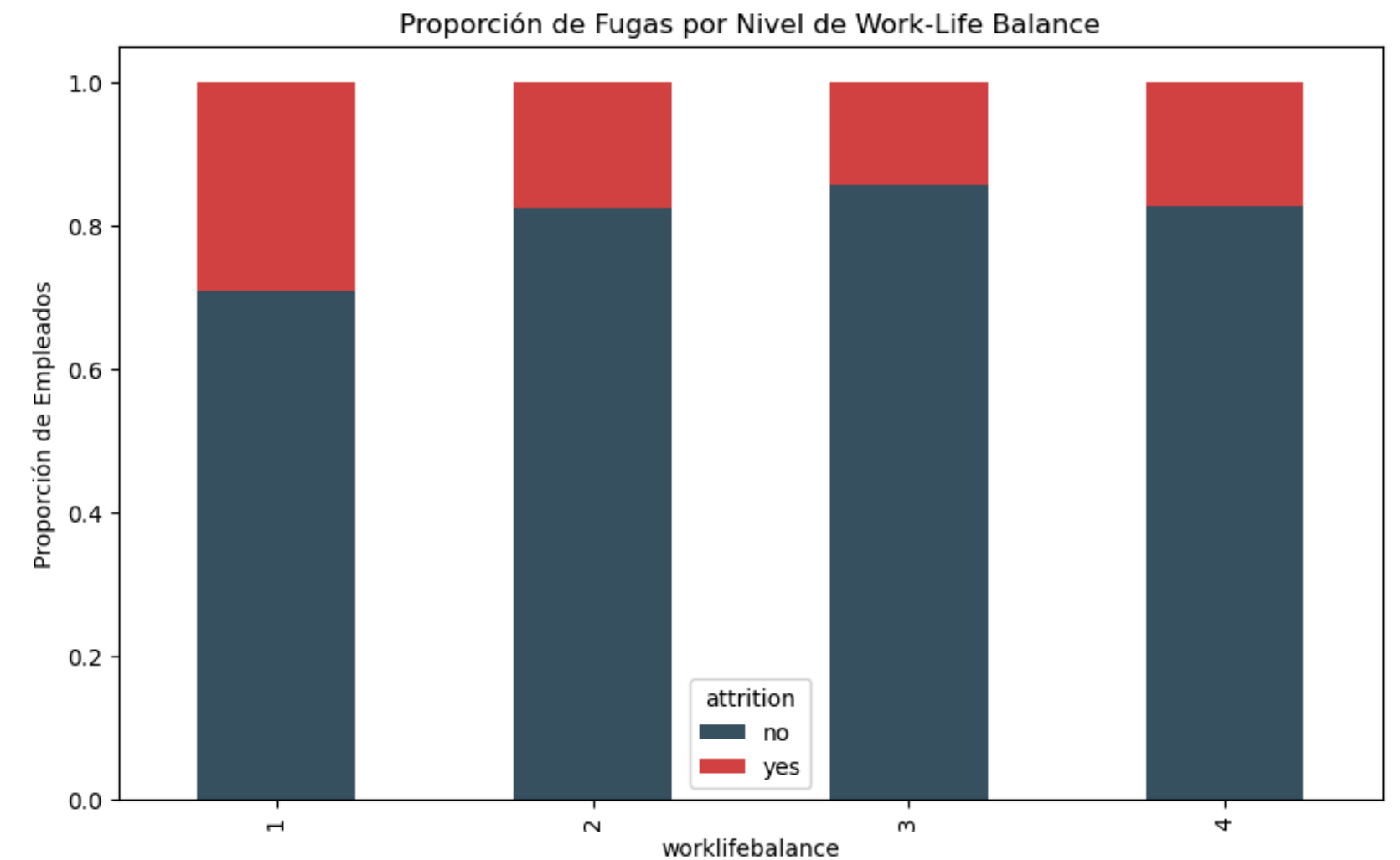
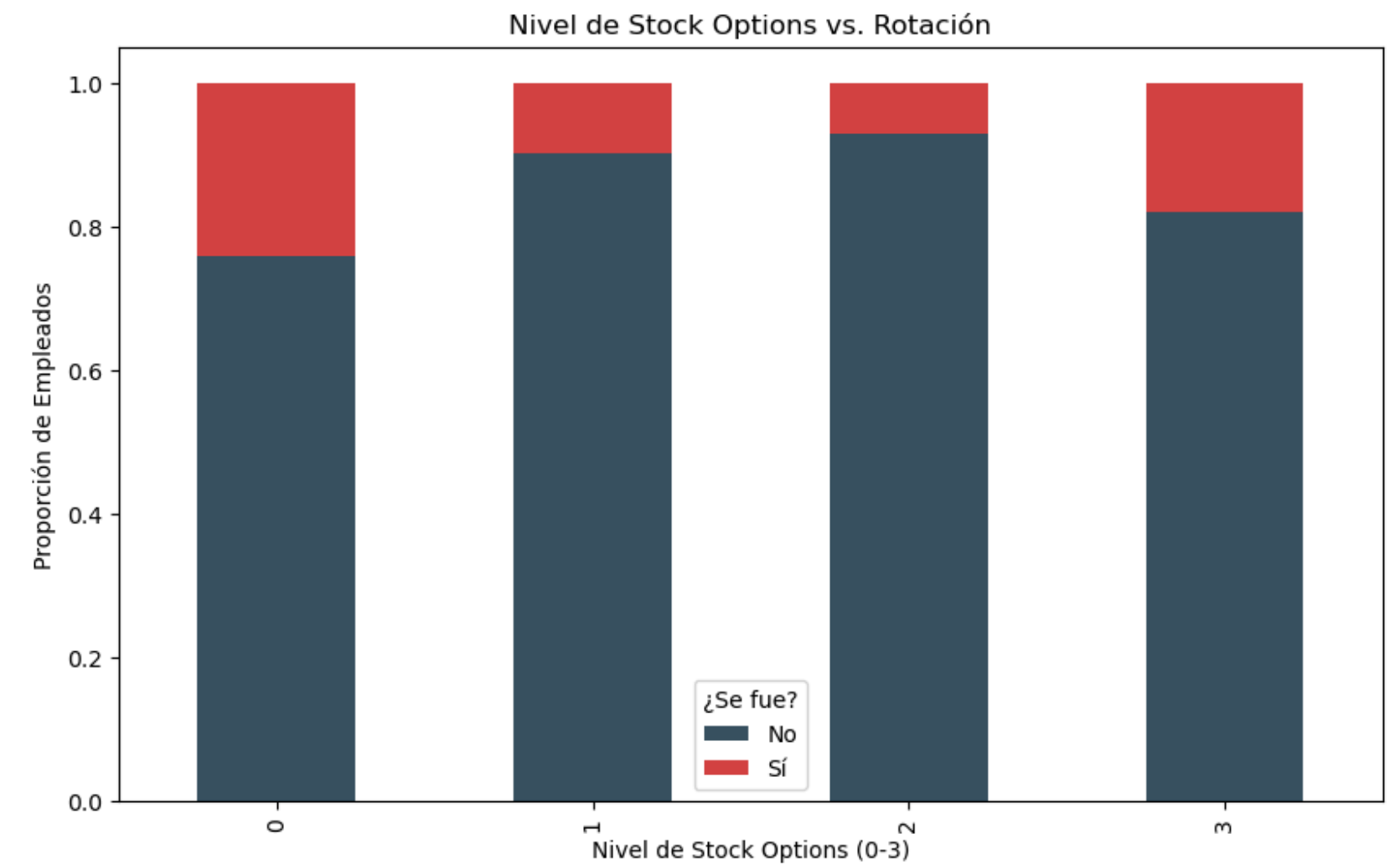
LAS PROMOCIONES ESTÁN MUY RELACIONADAS CON LA ROTACIÓN. ALTA ROTACIÓN EN 6 AÑOS O MÁS.

¿QUIÉN SE VA? STOCKS OPTIONS (ACCIONES) Y WORK-LIFE BALANCE

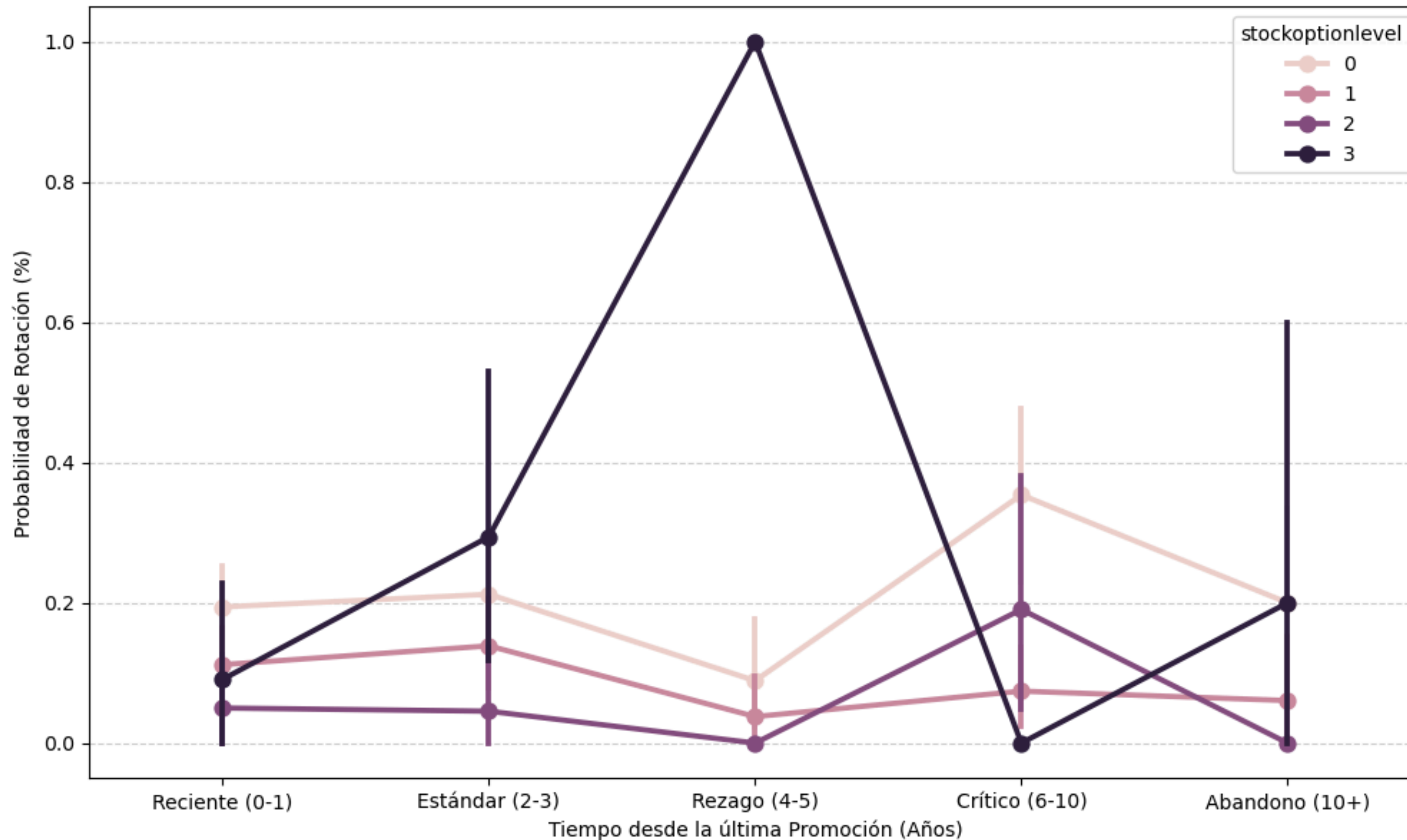
LAS PERSONAS CON 0 STOCK OPTIONS SE VAN MÁS.

LAS PERSONAS CON 3 STOCK OPTIONS SE VAN POR OTROS MOTIVOS: SIGUIENTE GRÁFICA

LAS PERSONAS CON WORK-LIFE BALANCE MUY BAJO (1) SE VAN MÁS.

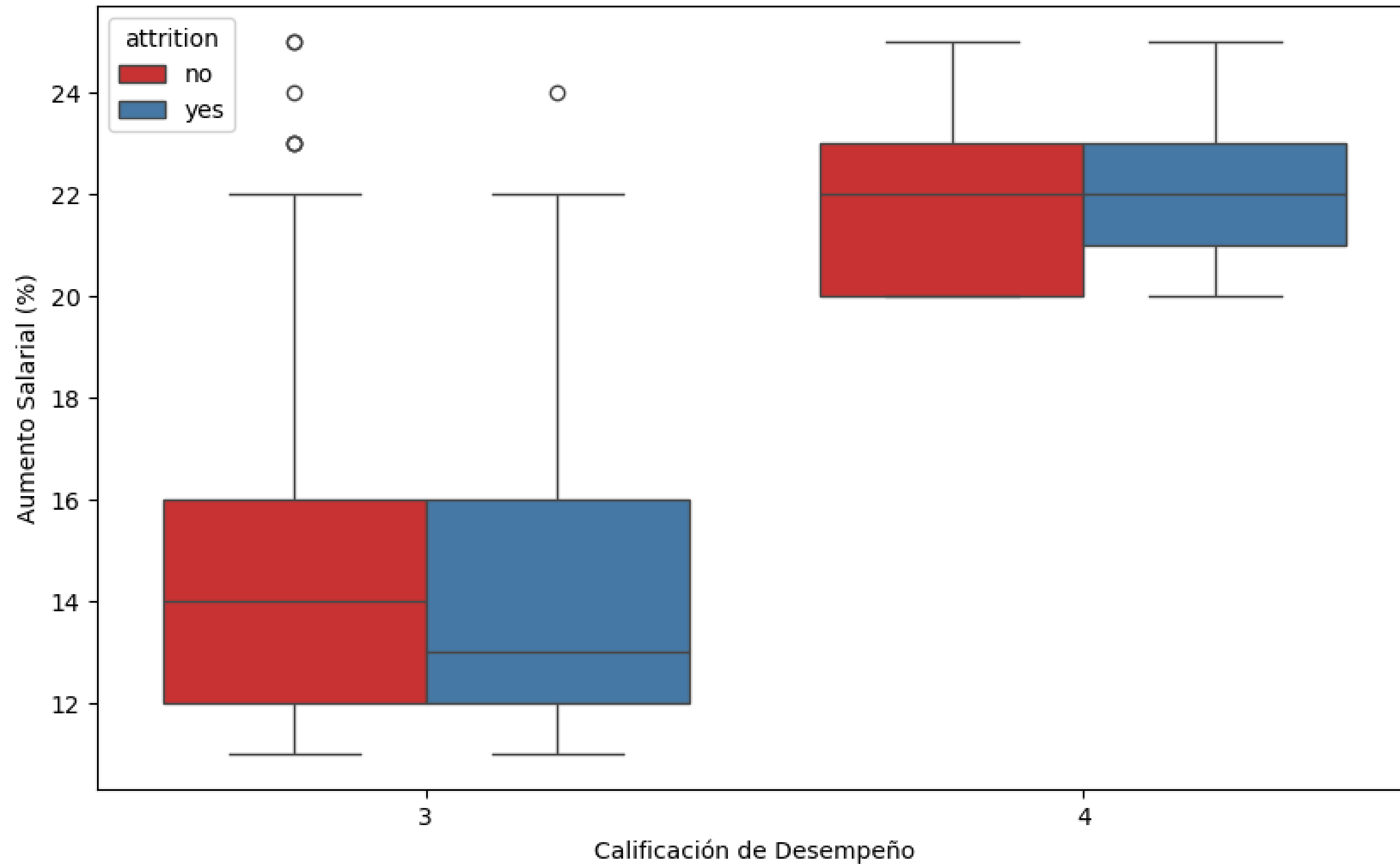


¿QUIÉN SE VA? ACCIONES Y AÑOS SIN PROMOCIÓN



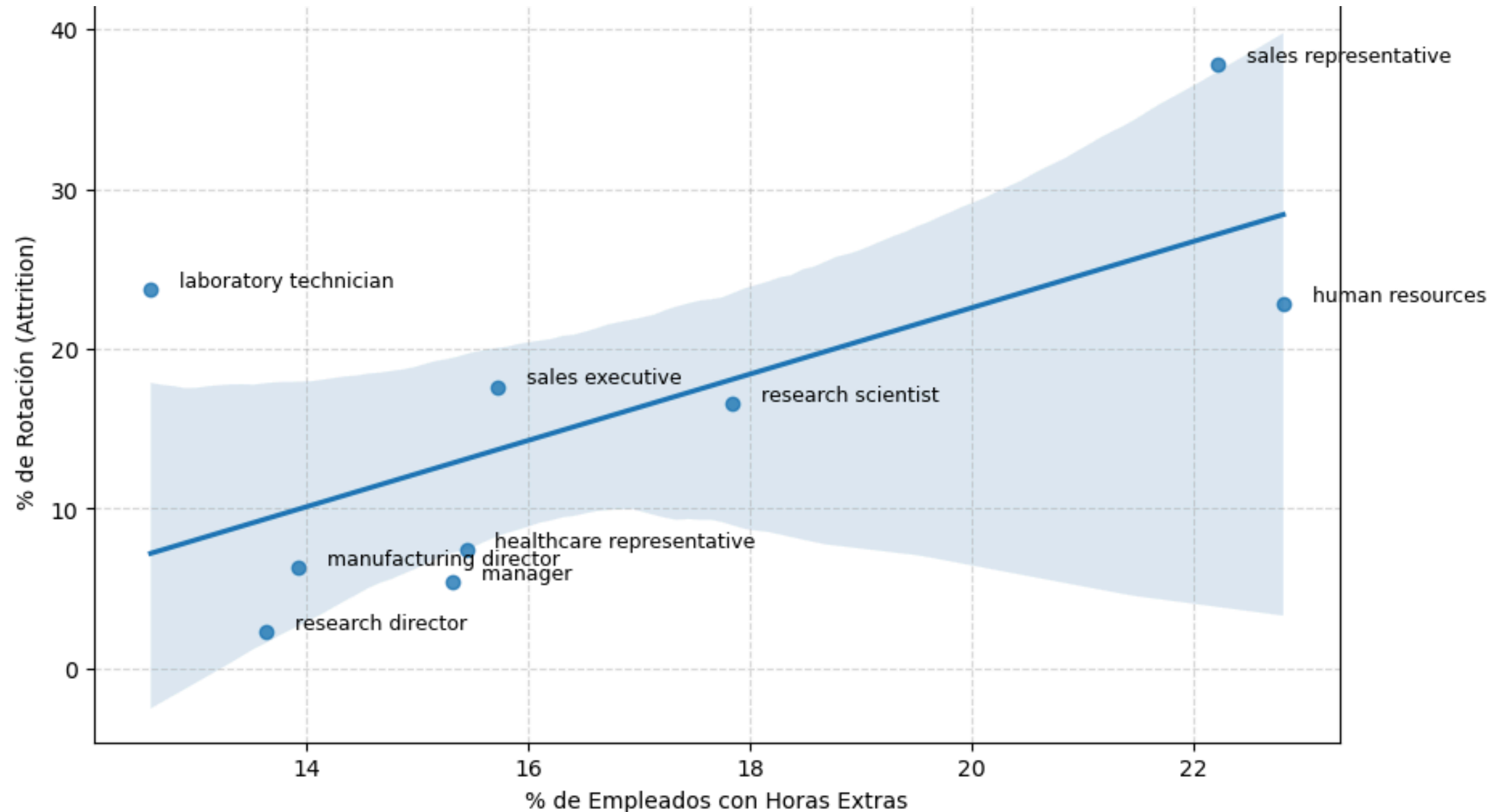
ENTRE EMPLEADOS CON MÁXIMOS BENEFICIOS (OPCIONES DE ACCIONES ALTOS): DESPUÉS DE 4-5 AÑOS SIN PROMOCIÓN, AUMENTA LA PROBABILIDAD DE SALIDA.

¿QUIÉN SE VA? AUMENTO SALARIAL Y DESEMPEÑO



ENTRE LAS PERSONAS CON DESEMPEÑO 3, SE VAN LAS QUE TIENEN SALARIOS MÁS BAJOS.

¿QUIÉN SE VA? EXCESO TRABAJO POR PUESTO



**A MÁS HORAS EXTRAS, MÁS ROTACIÓN.
SALES REPRESENTATIVES TRABAJAN MUCHAS HORAS Y CORRESPONDEN CON PUESTO CON MÁS ROTACIÓN.**

EL ABISMO DEL TALENTO: QUIÉN SE HA IDO

TASA DE ROTACIÓN ACTUAL SEGMENTO DE RIESGO: 23.57%

PERFORMANCE RATING ≥ 3
YEARS SINCE LAST PROMOTION ≥ 4
STOCK OPTION LEVEL $= 0$

TASA DE ROTACIÓN ACTUAL SEGMENTO DE RIESGO: 31.82%

PERFORMANCE RATING ≥ 3
WORK LIFE BALANCE ≤ 2
STOCK OPTION LEVEL $= 0$

A full-page background image showing an astronaut in a white spacesuit standing on a rocky, reddish-brown surface, likely Mars. The astronaut is holding a flagpole with the United States flag. In the background, there are rolling hills under a hazy, orange-tinted sky. The text "NEXT STEPS" is overlaid in the bottom left corner.

NEXT STEPS

ABC CORPORATION EN ACCIÓN

INSIGHTS CLAVE PARA RRHH:

1. ESTANCAMIENTO PROFESIONAL: UNO DE LOS FACTORES MÁS FUERTES DE ROTACIÓN,
PROMOCIÓN O FORMACIÓN DE GRUPOS CRÍTICOS.
REVISAR STOCK OPTIONS PARA PERSONAS ALTO RENDIMIENTO.

2. COMO AFECTAN LOS VIAJES EN LA PLANTILLA
¿HAY BENEFICIOS EXTRA POR DESGASTE DE VIAJES?
RECOPILAR MÁS DATOS.

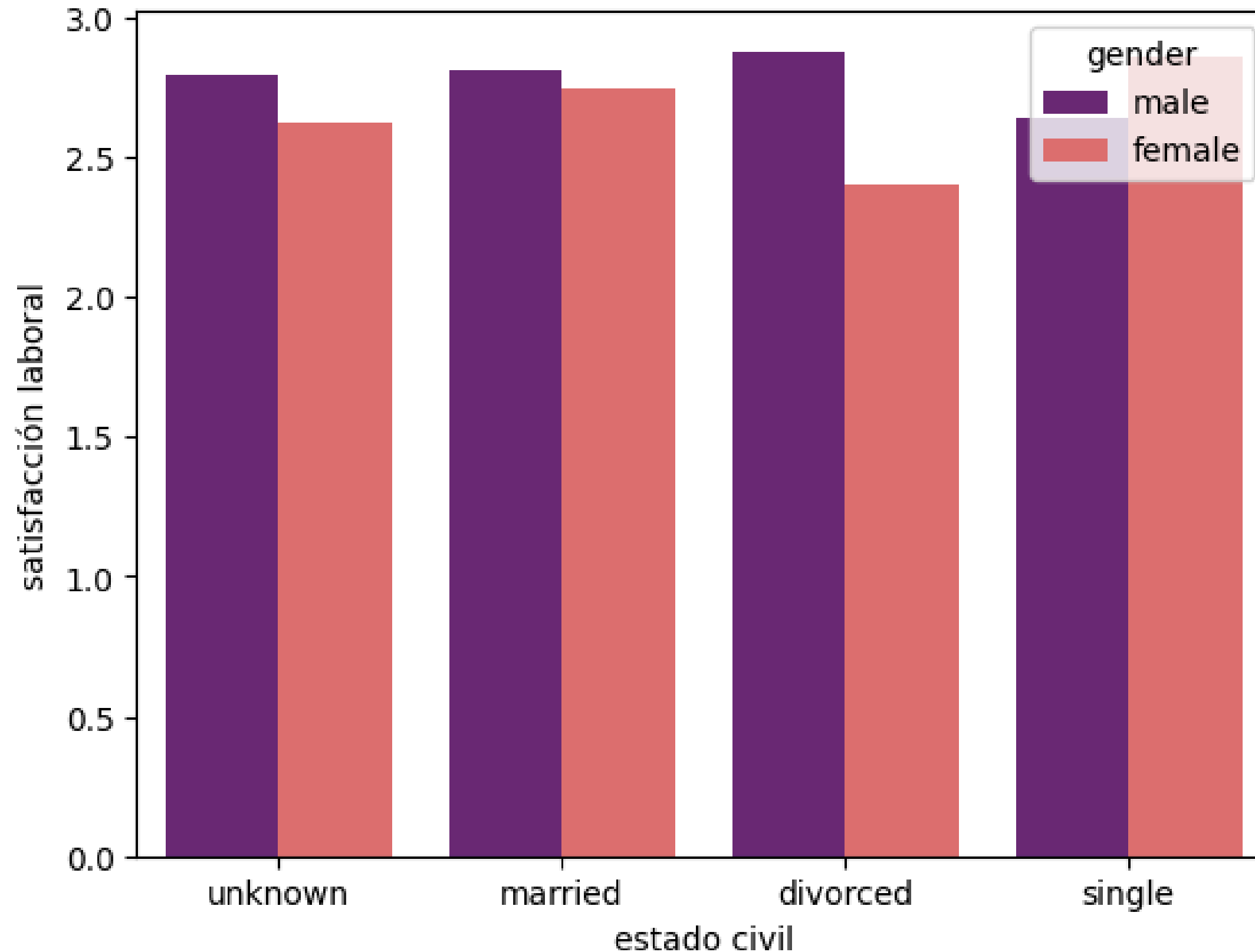
3. PUESTOS CON ALTA PRESIÓN DE TRABAJO U HORAS EXTRAS EXCESIVAS.
¿ES NECESARIO CONTRATAR MÁS PERSONAL?

4. A PARTIR DE LOS 15KM, LA DISTANCIA A LA EMPRESA IMPORTA.
¿SE PUEDE TELETRABAJAR EN ESOS PUESTOS?

5. FALTAN DATOS SOBRE LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS



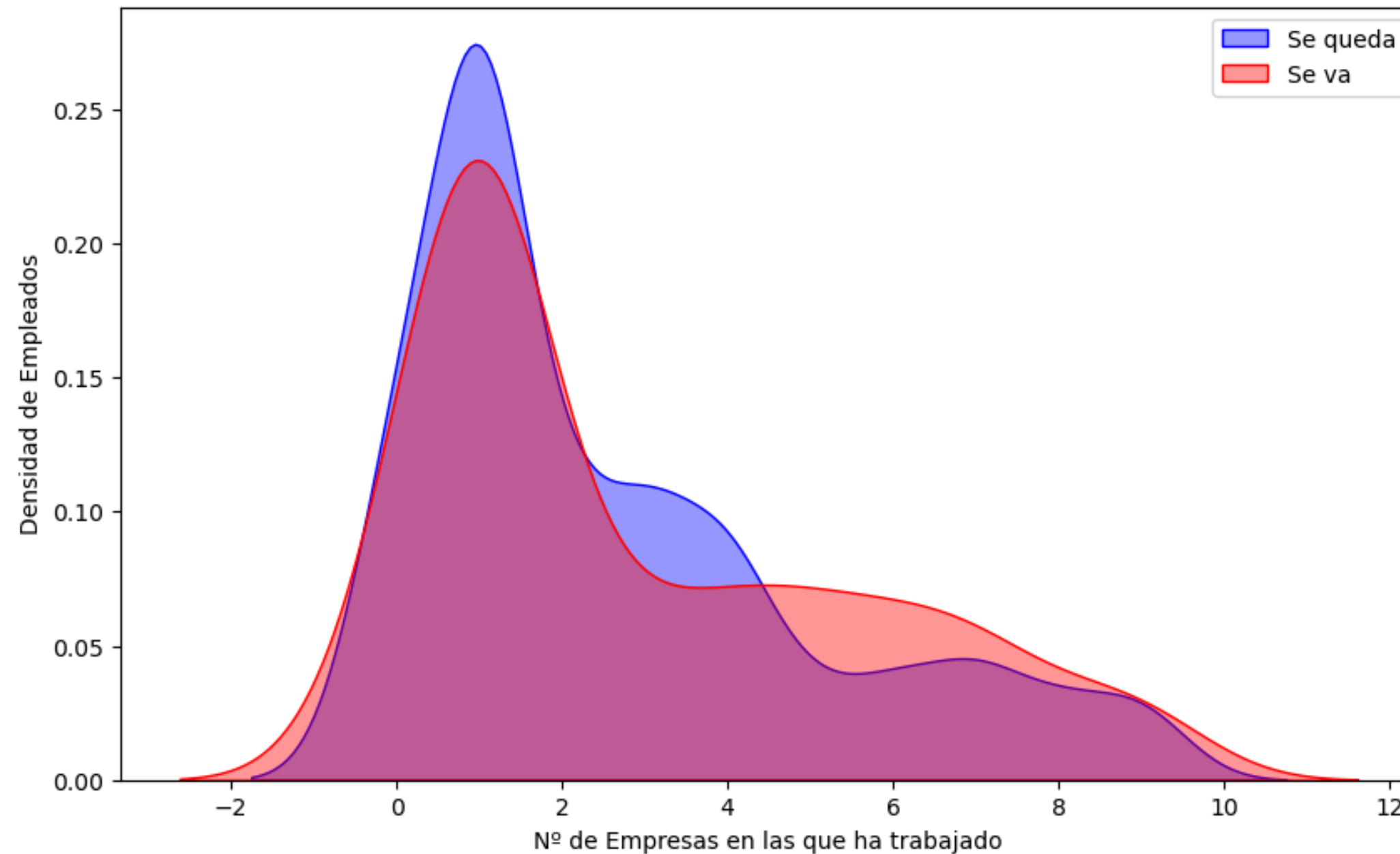
CONSIDERACIONES. SATISFACCIÓN LABORAL POR ESTADO CIVIL Y GÉNERO



¿POR QUÉ LAS MUJERES
DIVORCIADAS ESTÁN MÁS
INSATISFECHAS?
CONCILIACIÓN

FALTAN DATOS SOBRE LOS HIJOS DE
LOS EMPLEADOS

CONSIDERACIONES. NÚMERO DE EMPRESAS PREVIAS VS. ROTACIÓN ACTUAL



TENER EN CUENTA:
ROLES QUE TIENEN MUCHA OFERTA EXTERNA (¿LA EMPRESA ES COMPETITIVA EN SALARIOS FRENTE A LA COMPETENCIA?)
PERSONAS QUE HAN TRABAJADO EN MUCHOS SITIOS.

An aerial night view of a multi-lane highway. The road is filled with cars, their headlights and taillights creating a flow of light. On the left side of the road, there are several traffic lights, some of which are illuminated with a green light. The surrounding area is dark, with some streetlights visible on the sides of the road. The overall scene is a busy, illuminated urban environment at night.

¡GRACIAS!

¿PREGUNTAS?