



# OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO DE ABC CORPORATION

EQUIPO 3

## O 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

## O 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

## O In progres 1

project-da-promo-60-modulo-3-team-3 #11

SprintReview2: Fase 3\_Visualización de los Datos

Dec 7, 2025

## O 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

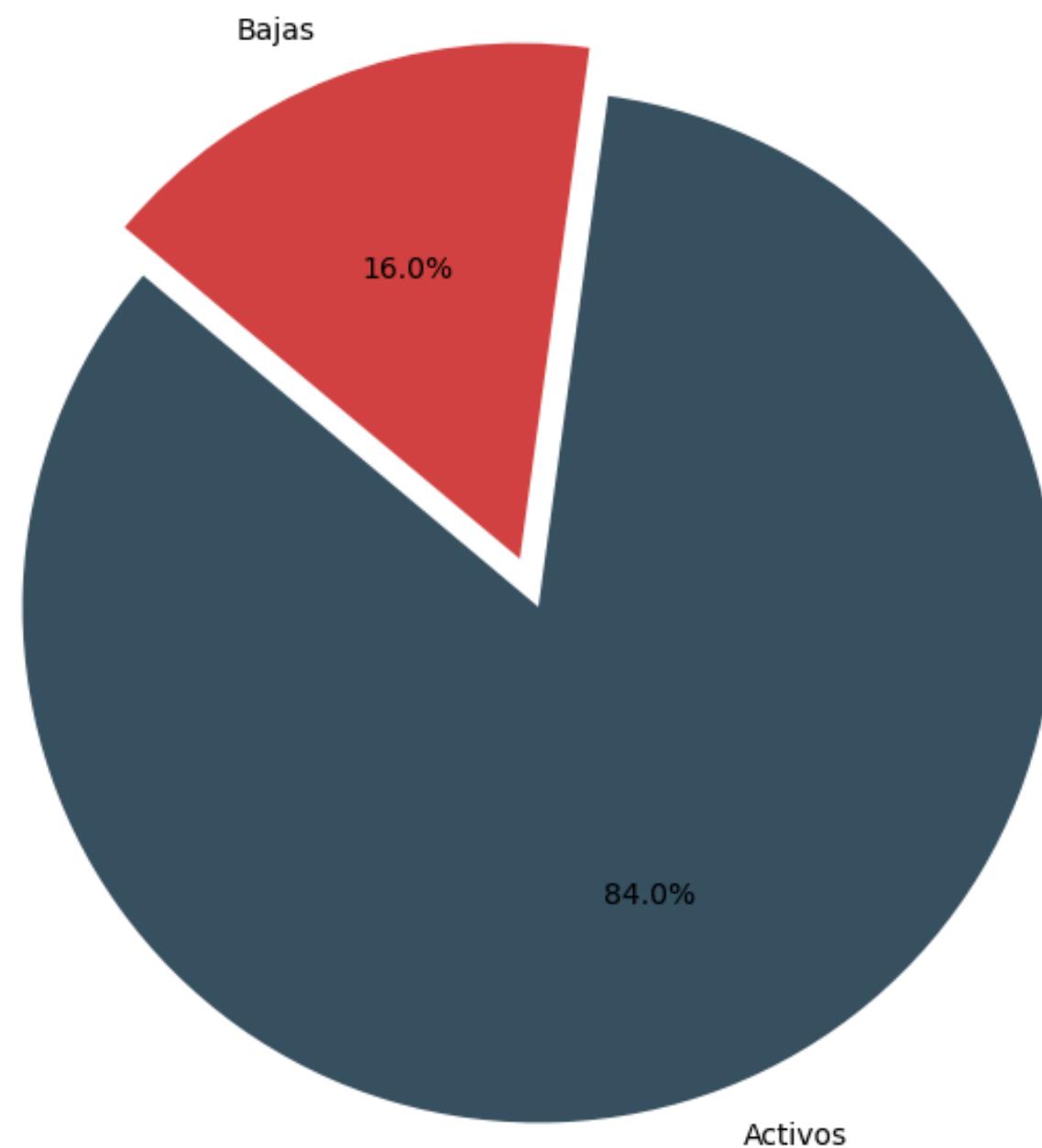
Nov 25, 2025

# 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**

A photograph showing the lower half of two people in business attire walking on a light-colored wooden floor. The person on the left is wearing light-colored trousers and dark leather shoes. The person on the right is wearing dark trousers and dark leather shoes. The background is slightly blurred.

# ¿QUÉ HACE QUE EL TALENTO SE VAYA?

¿RECOMPENSAMOS  
EL TALENTO?

¿NUESTROS EMPLEADOS  
TIENEN CONCILIACIÓN?

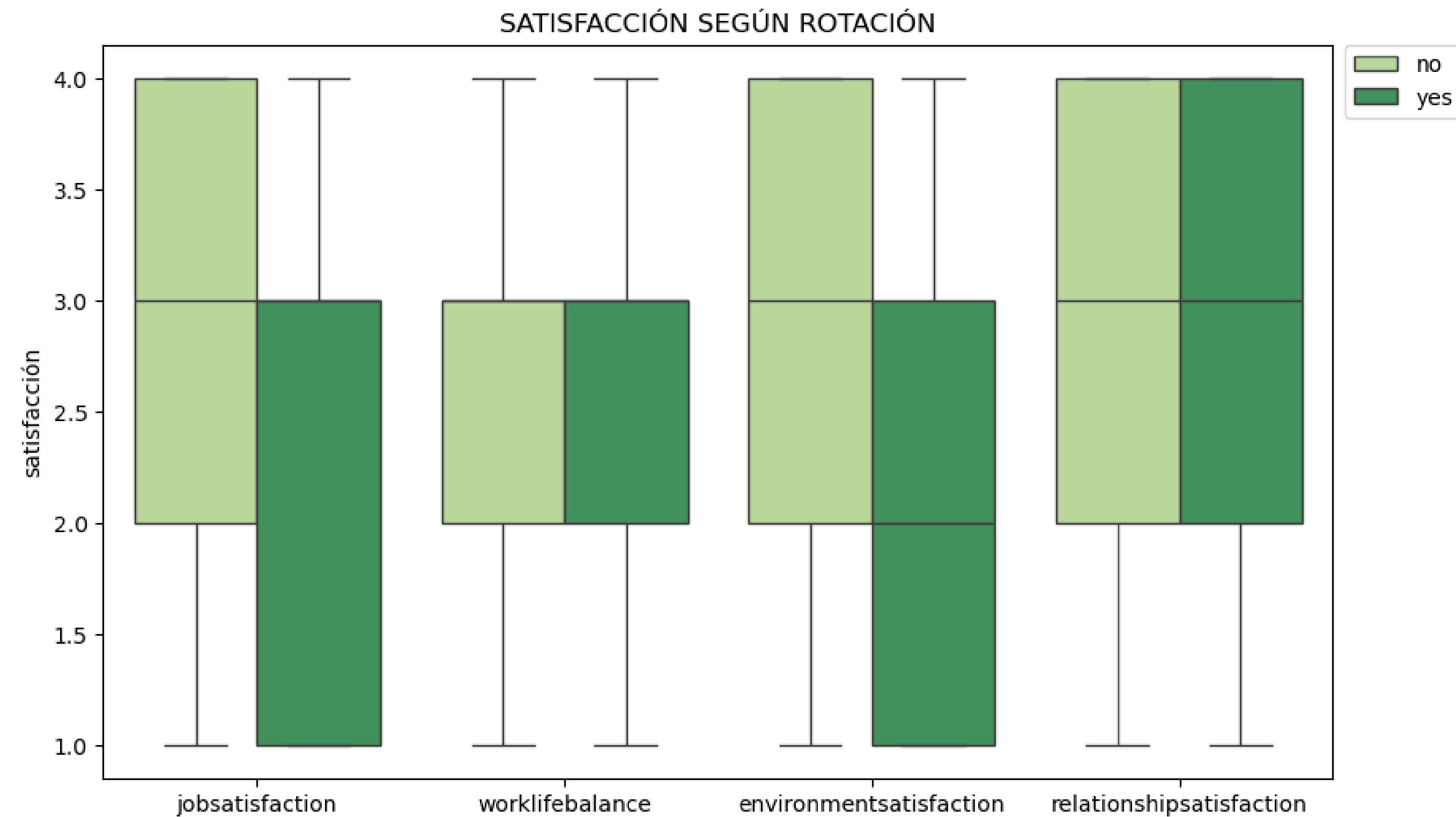
¿OTRAS EMPRESAS  
NOS “ROBAN” EMPLEADOS?



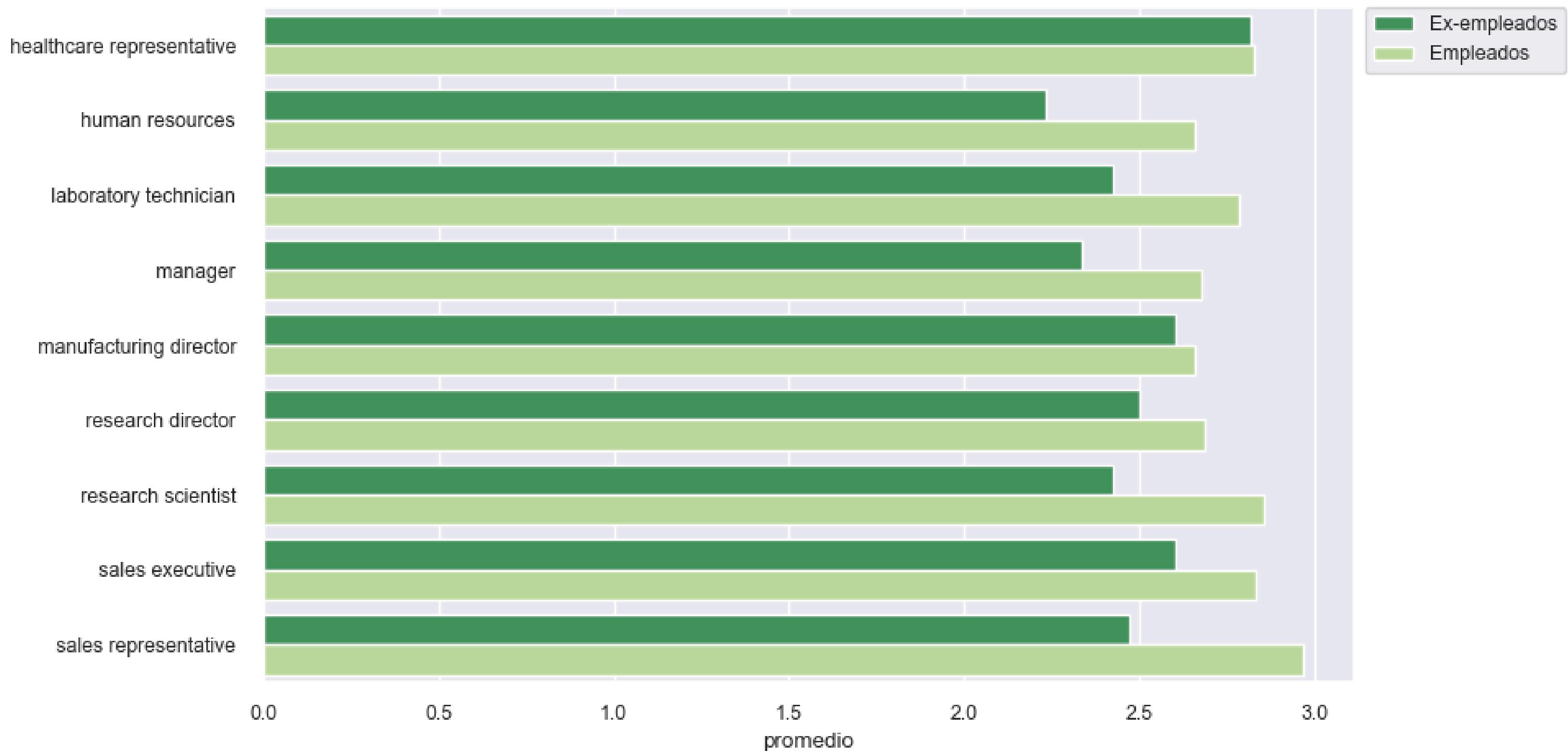
NIVELES  
SATISFACCIÓN

¿QUÉ DICEN  
NUESTROS DATOS?

# SATISFACCION GENERAL

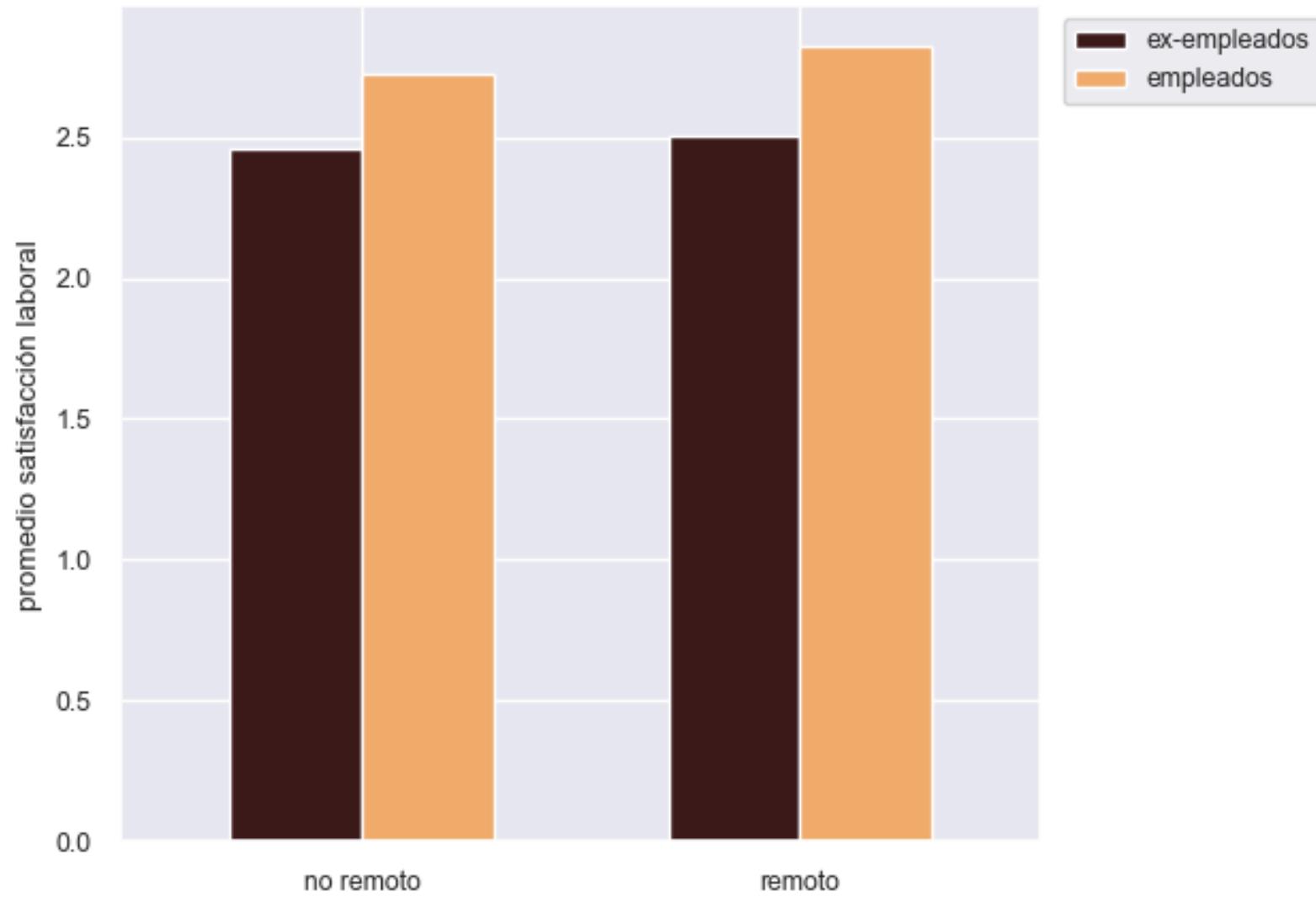


# SATISFACCIÓN POR PUESTO DE TRABAJO

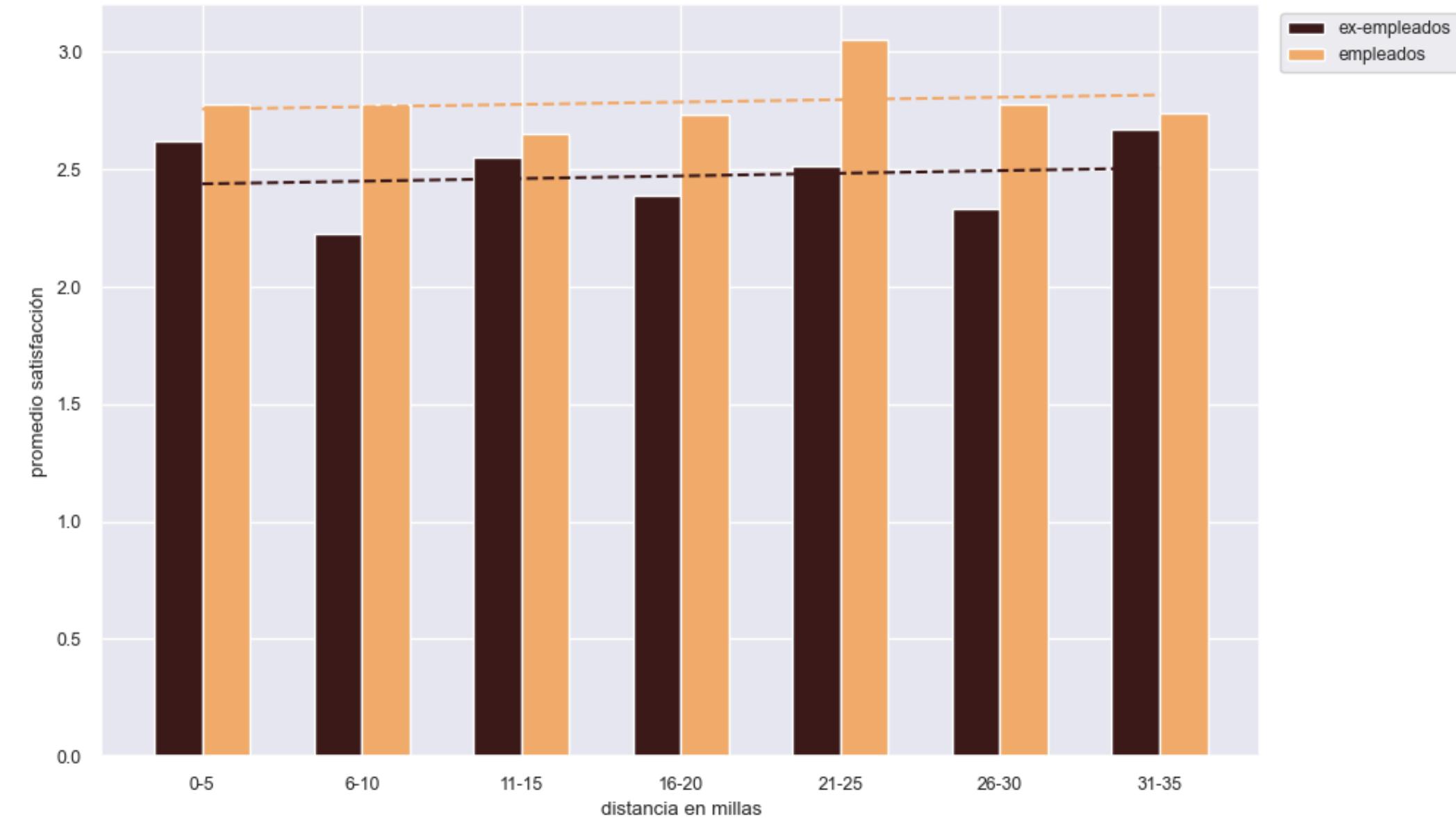


# SATISFACCIÓN. TRABAJO REMOTO Y DISTANCIA AL TRABAJO

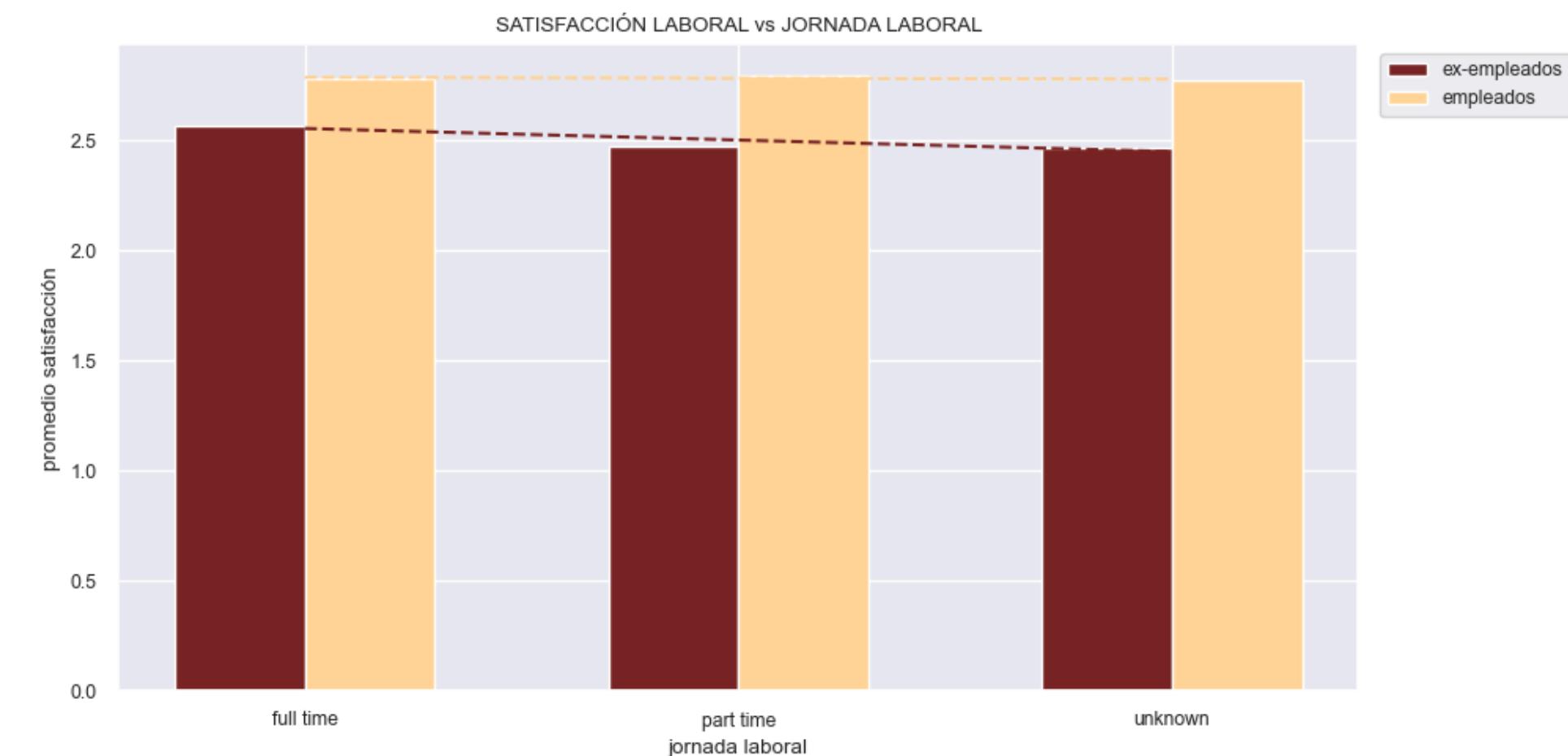
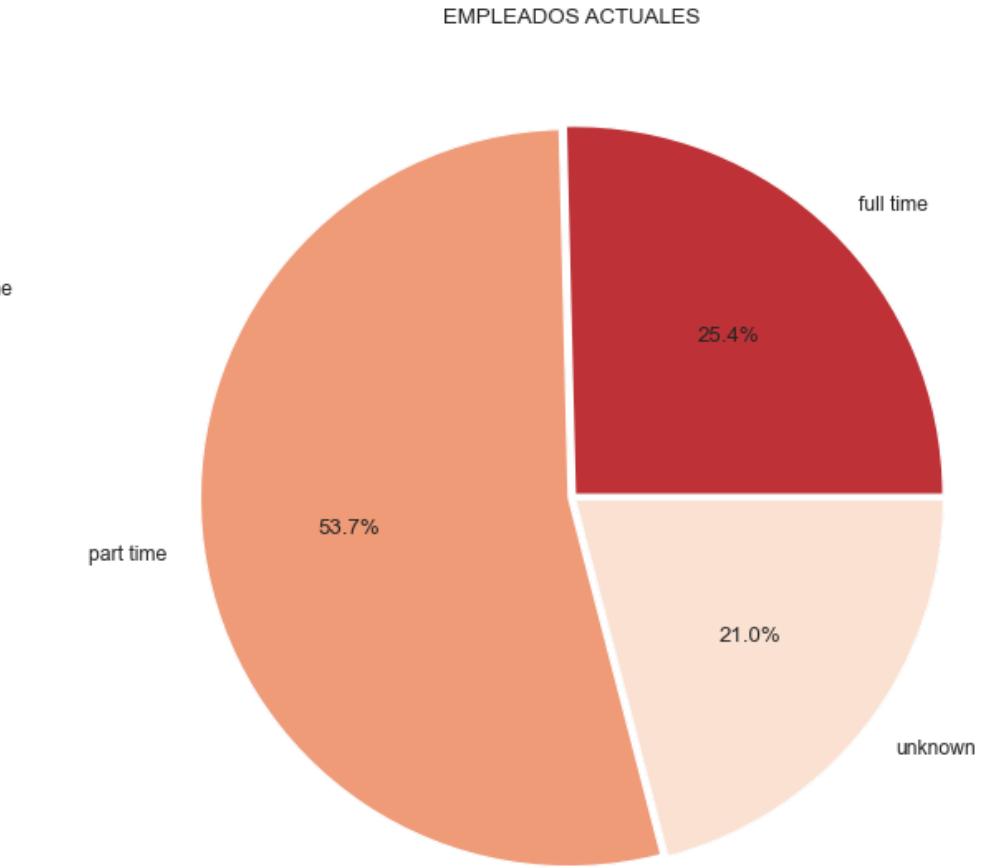
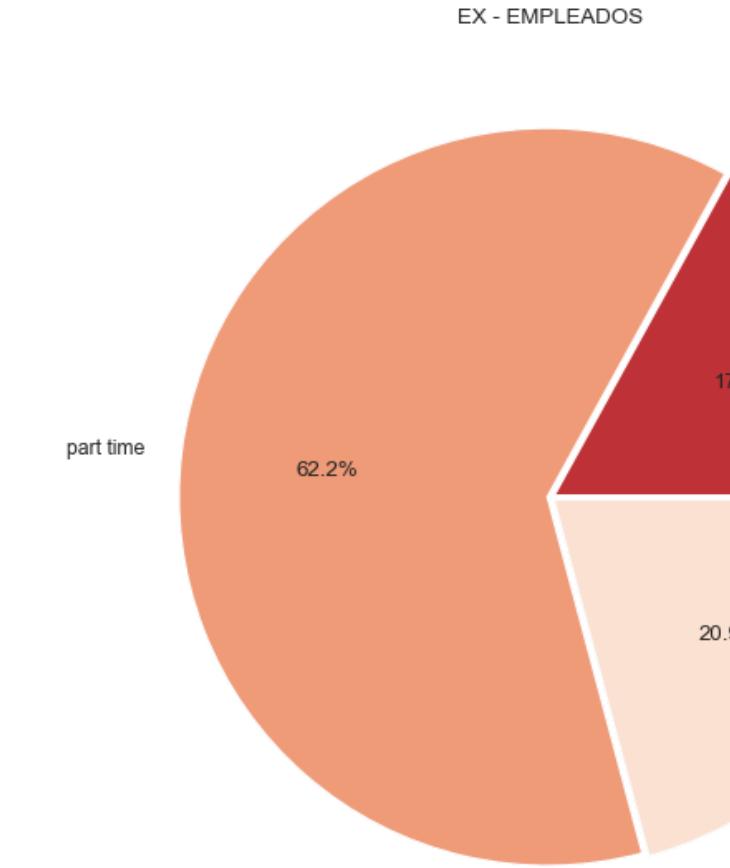
SATISFACCIÓN LABORAL vs TRABAJO REMOTO



SATISFACCIÓN LABORAL vs DISTANCIA AL TRABAJO



# SATISFACCIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

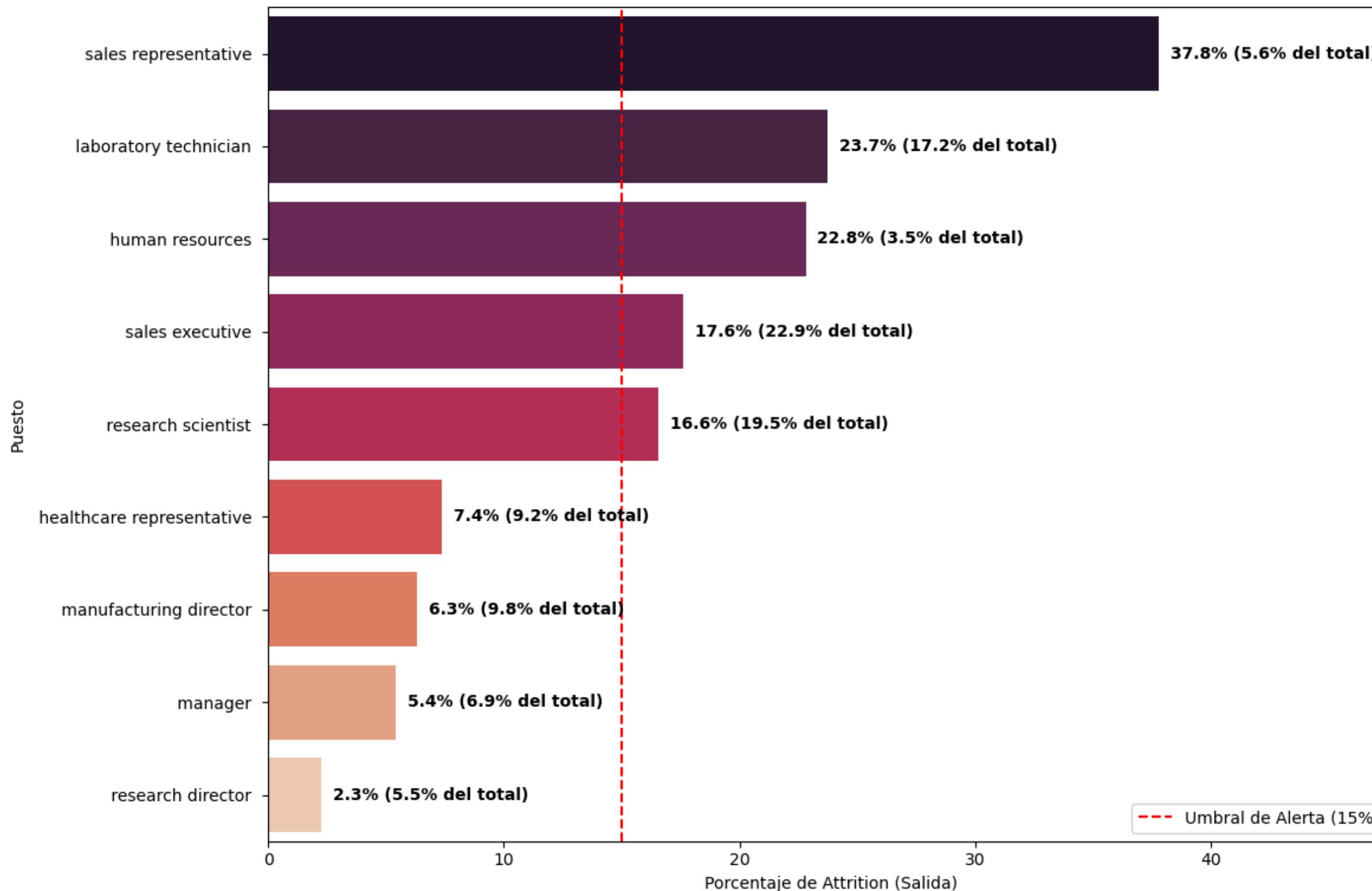


A photograph showing the lower halves of two people's bodies from the waist down. Both are wearing light-colored trousers and dark leather dress shoes. They are standing on a polished wooden floor. The background consists of vertical wooden panels, possibly a wall or a screen.

CAUSAS  
ROTACIÓN

¿QUÉ DICEN  
NUESTROS DATOS?

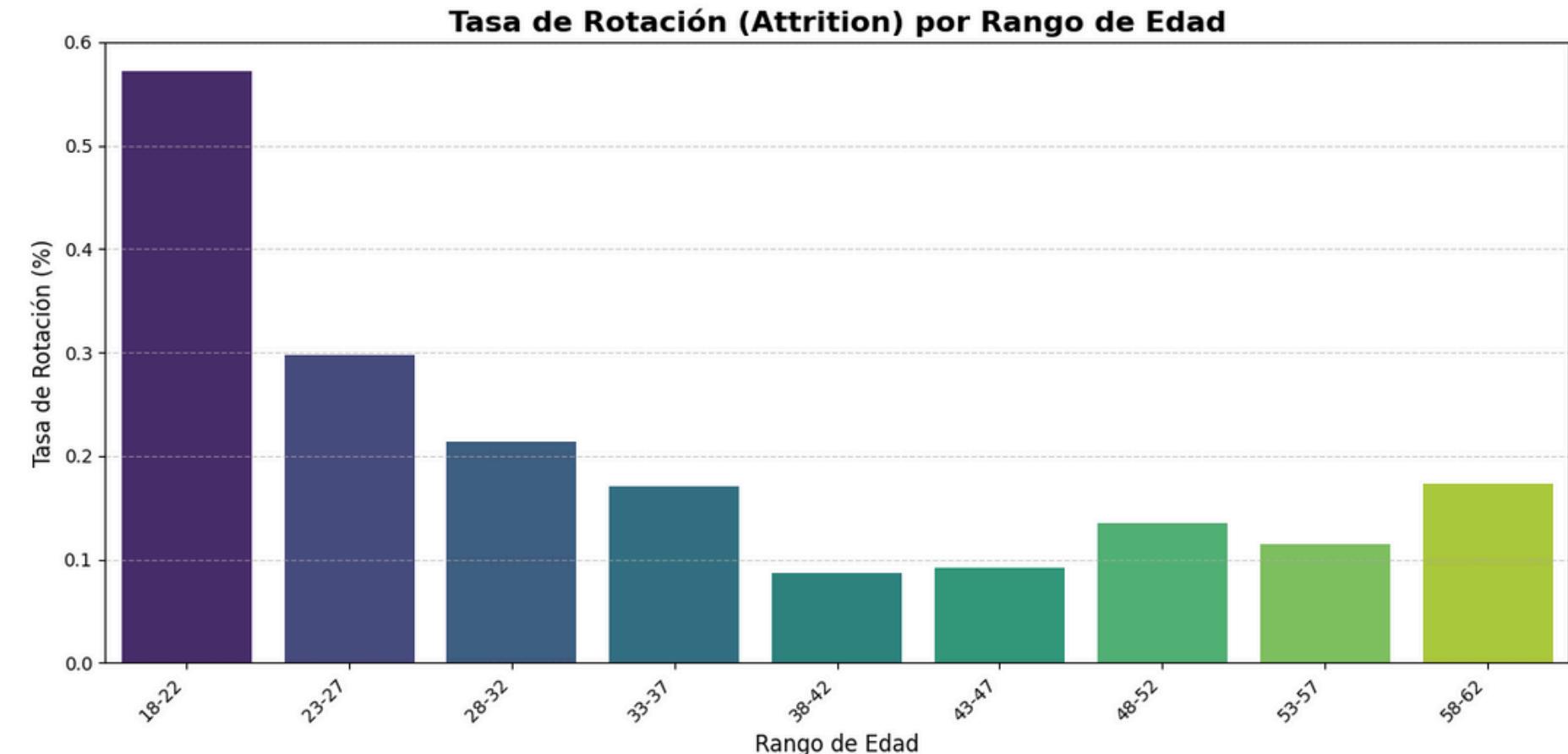
# ¿QUIÉN SE VA? ROTACIÓN POR CARGO Y REPRESENTATIVIDAD EN LA EMPRESA



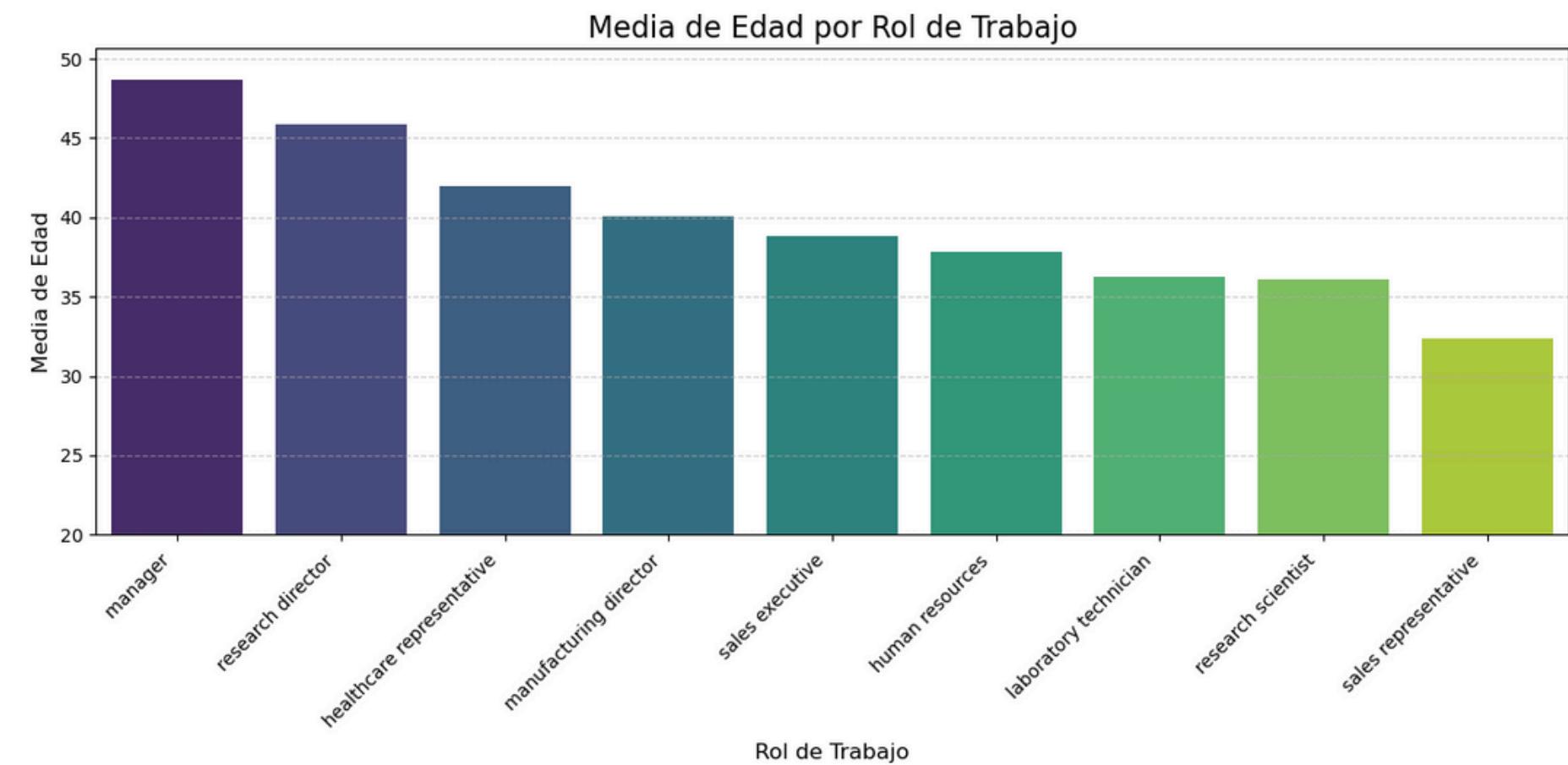
SALES REPRESENTATIVE ES EL PUESTO QUE CON MAYOR DIFERENCIA TIENE ROTACIÓN, SEGUIDO DE LABORATORY TECHNICIAN Y HUMAN RESOURCES.

# ¿QUIÉN SE VA? EDAD

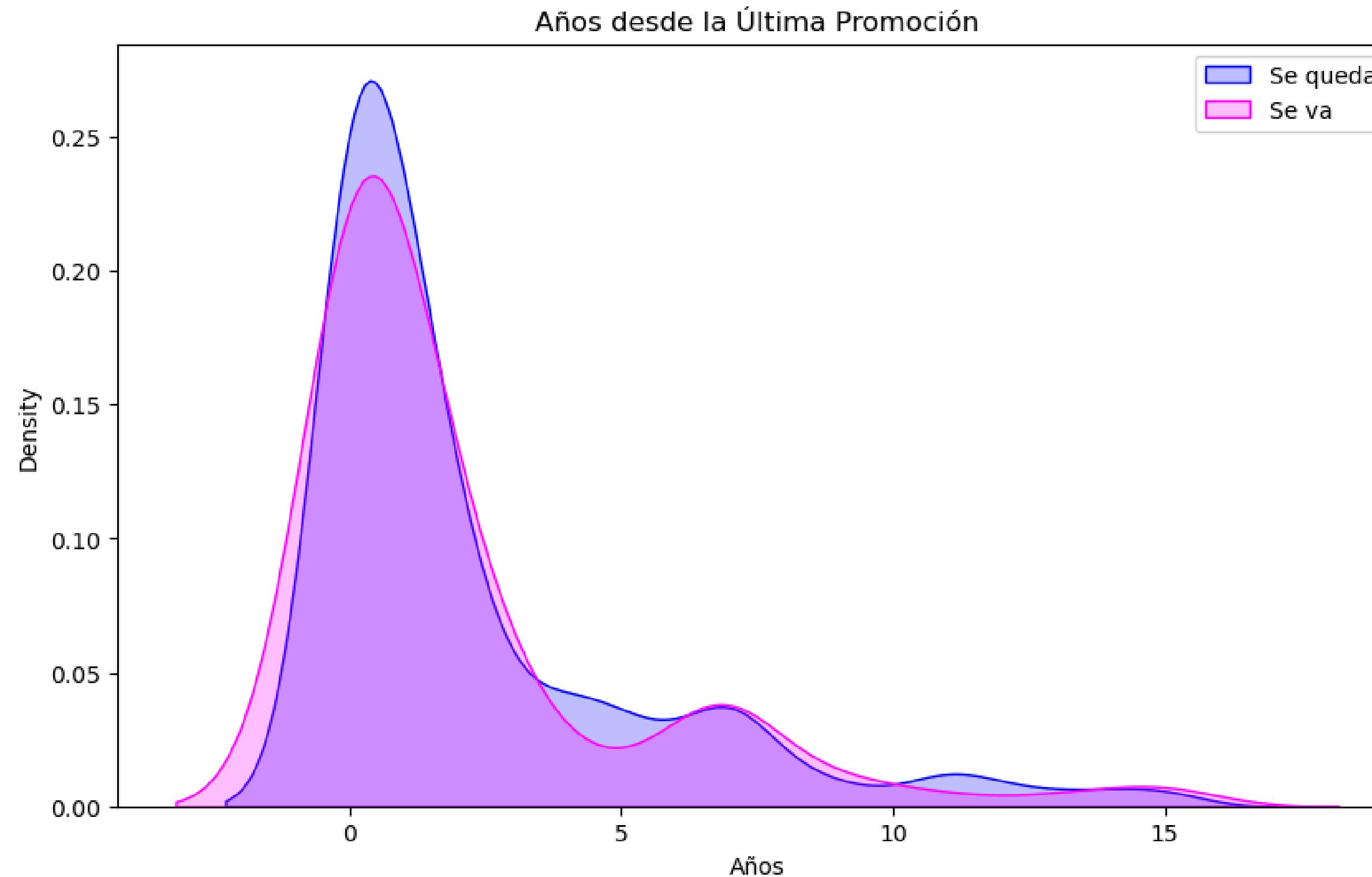
LA FRANJA 18-22 AÑOS TIENE UNA TASA DE ROTACIÓN MUCHO MAYOR.



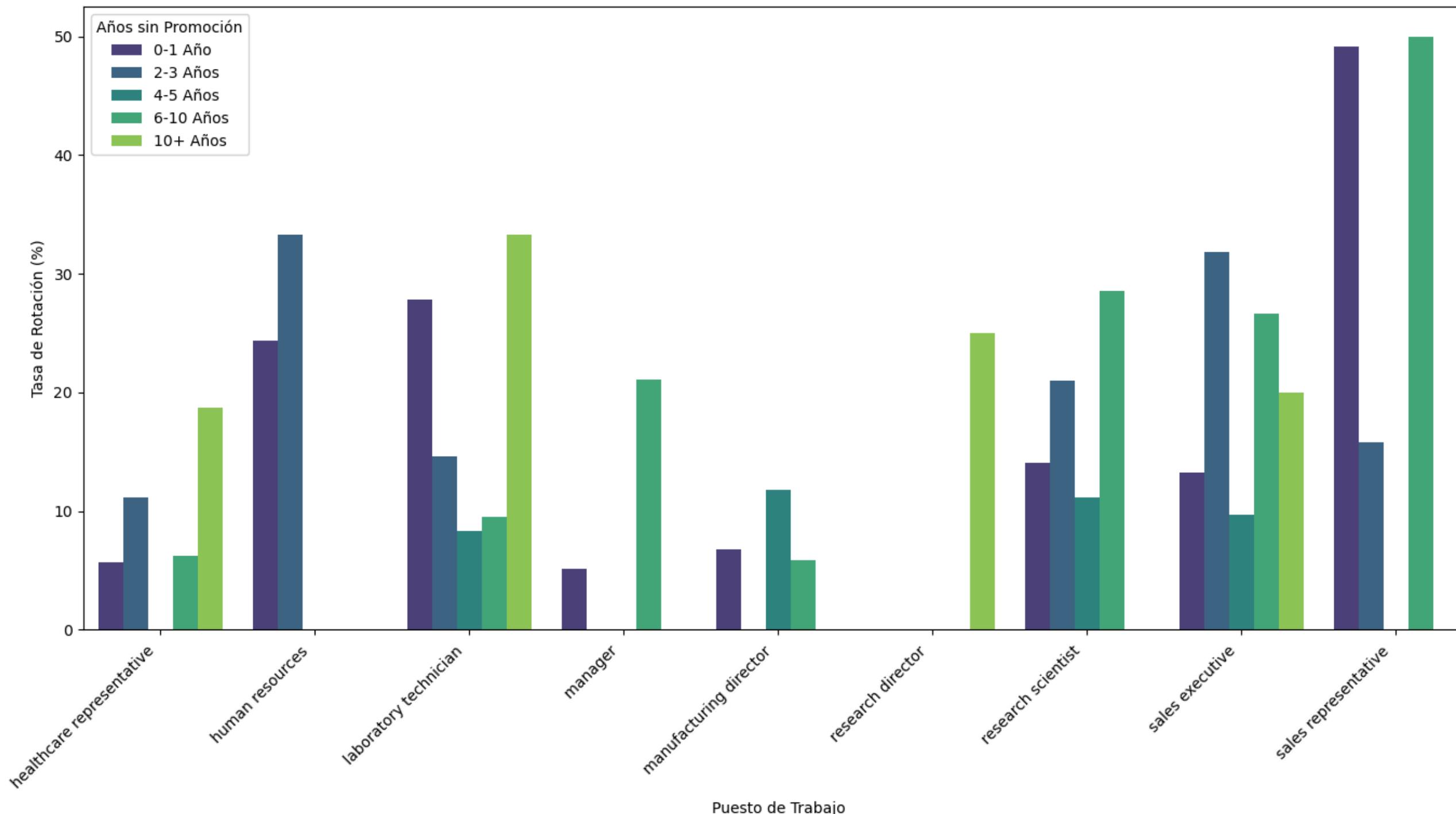
LOS PUESTOS DE TRABAJO CON MAYOR ROTACIÓN TIENEN LAS MEDIA DE EDAD MÁS BAJA, COMO SALES REPRESENTATIVE.



# ¿QUIÉN SE VA? AÑOS DESDE LA ÚLTIMA PROMOCIÓN



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



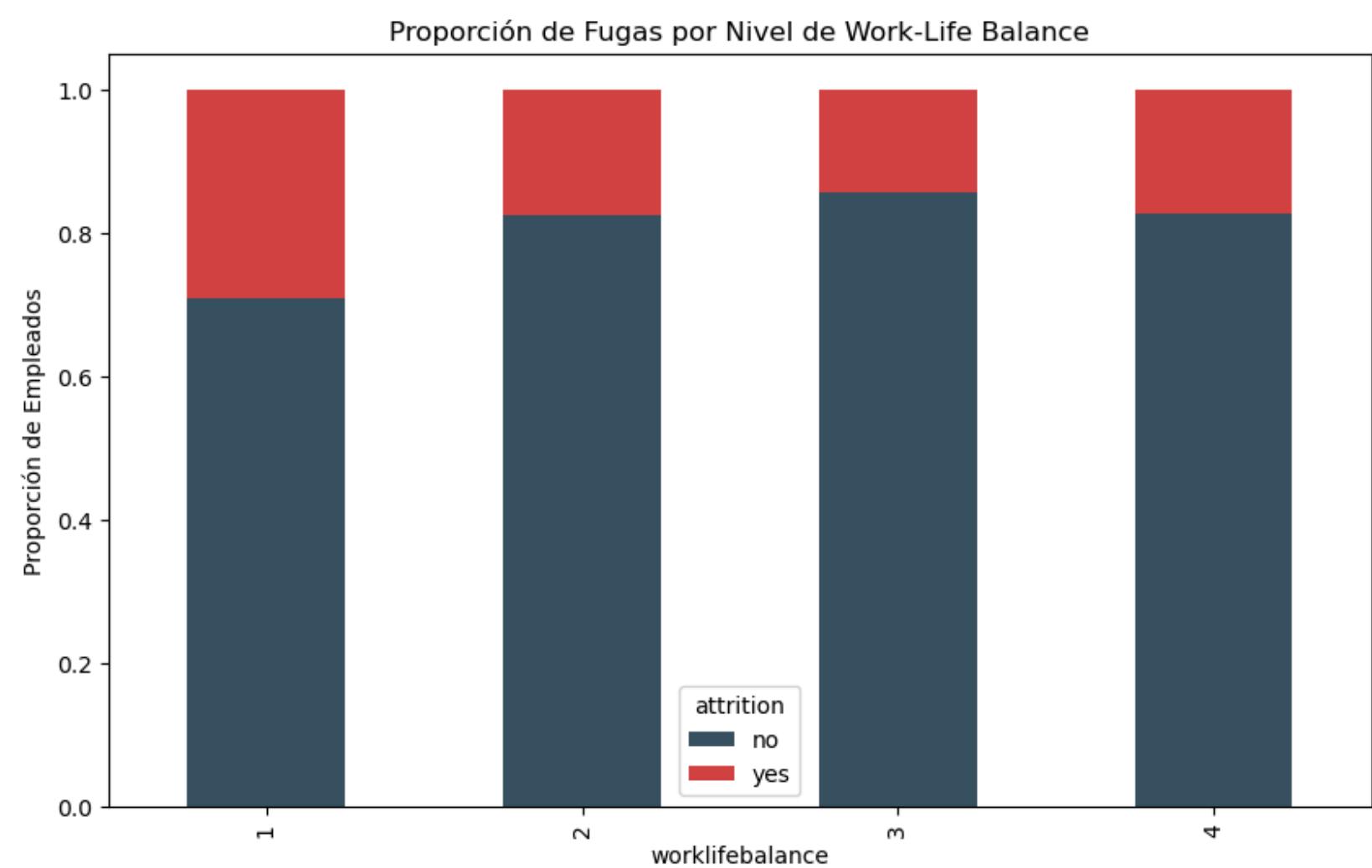
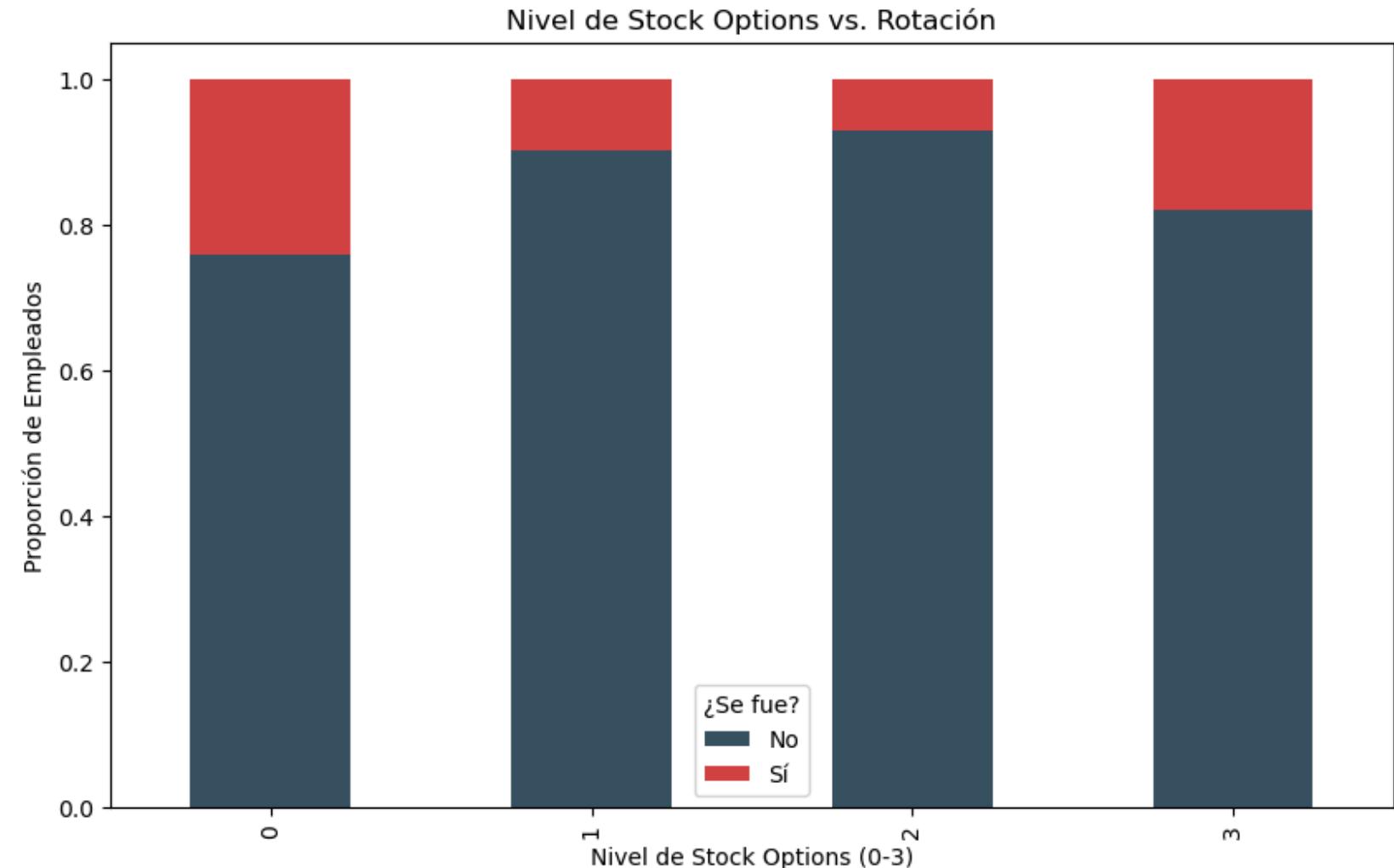
LAS PROMOCIONES ESTÁN MUY RELACIONADAS CON LA ROTACIÓN. ALTA ROTACIÓN EN 6 AÑOS O MÁS.

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

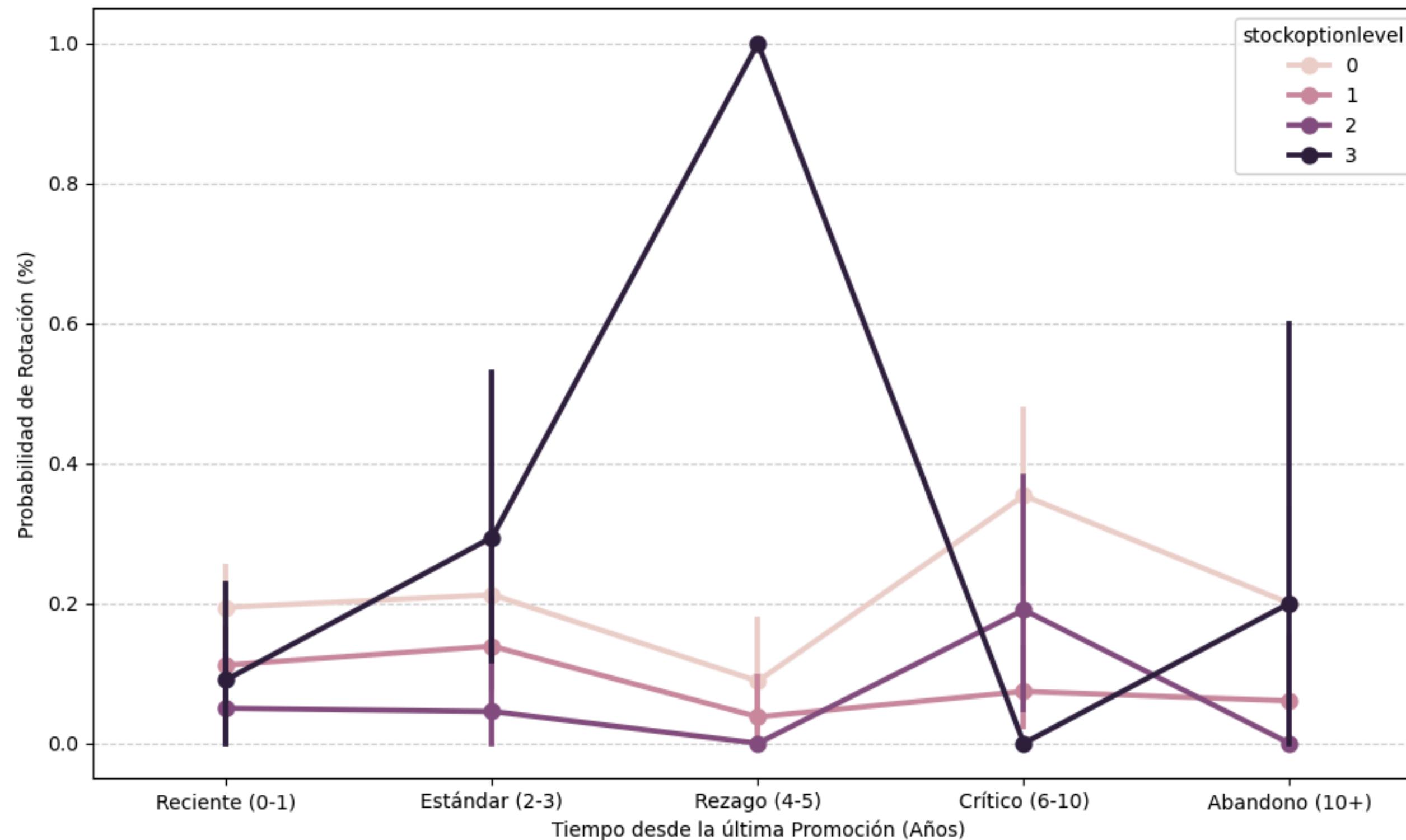
LAS PERSONAS CON 0 STOCK OPTIONS SE VAN MÁS.

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.

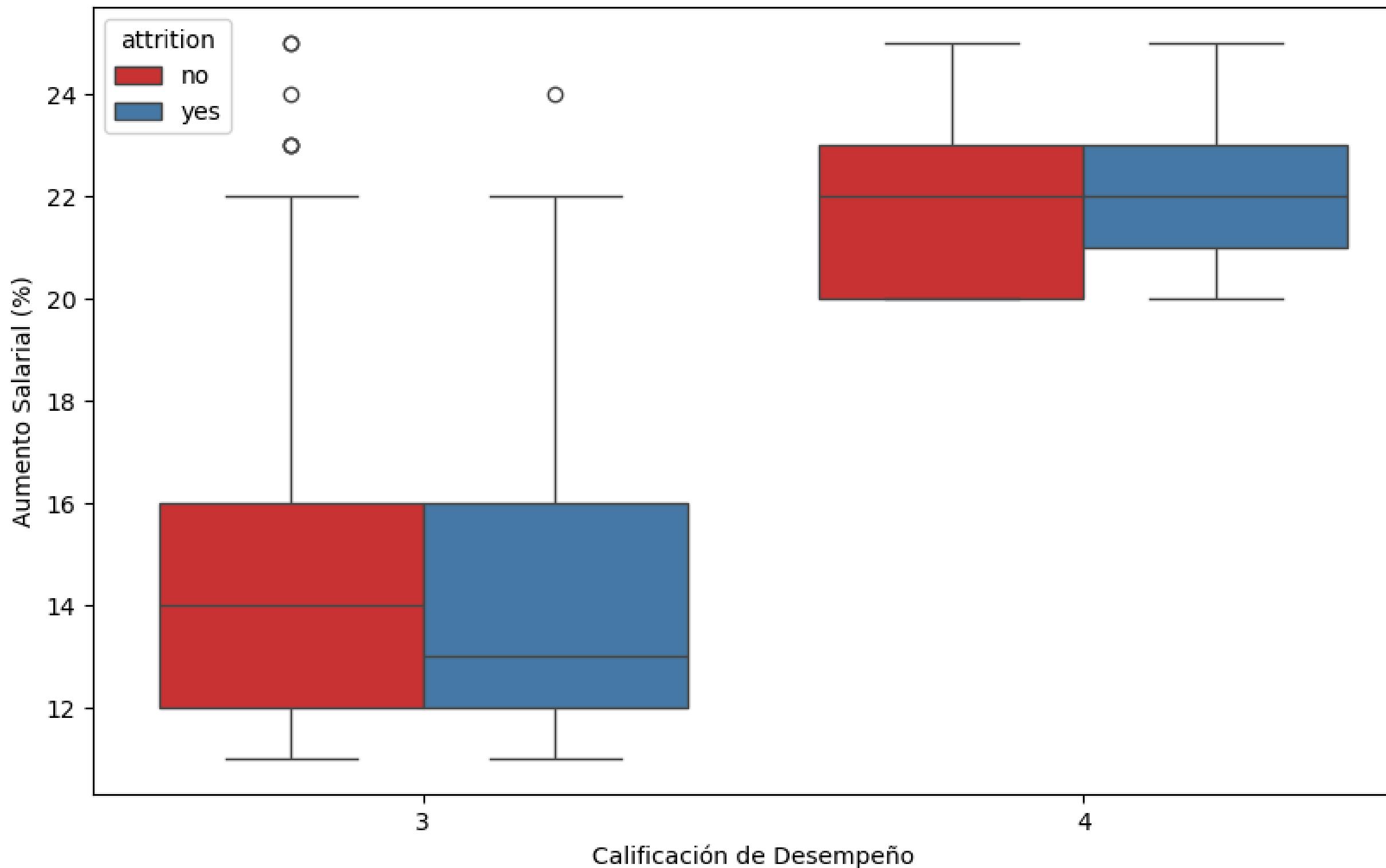


# ¿QUIÉN SE VA? ACCIONES Y AÑOS SIN PROMOCIÓN



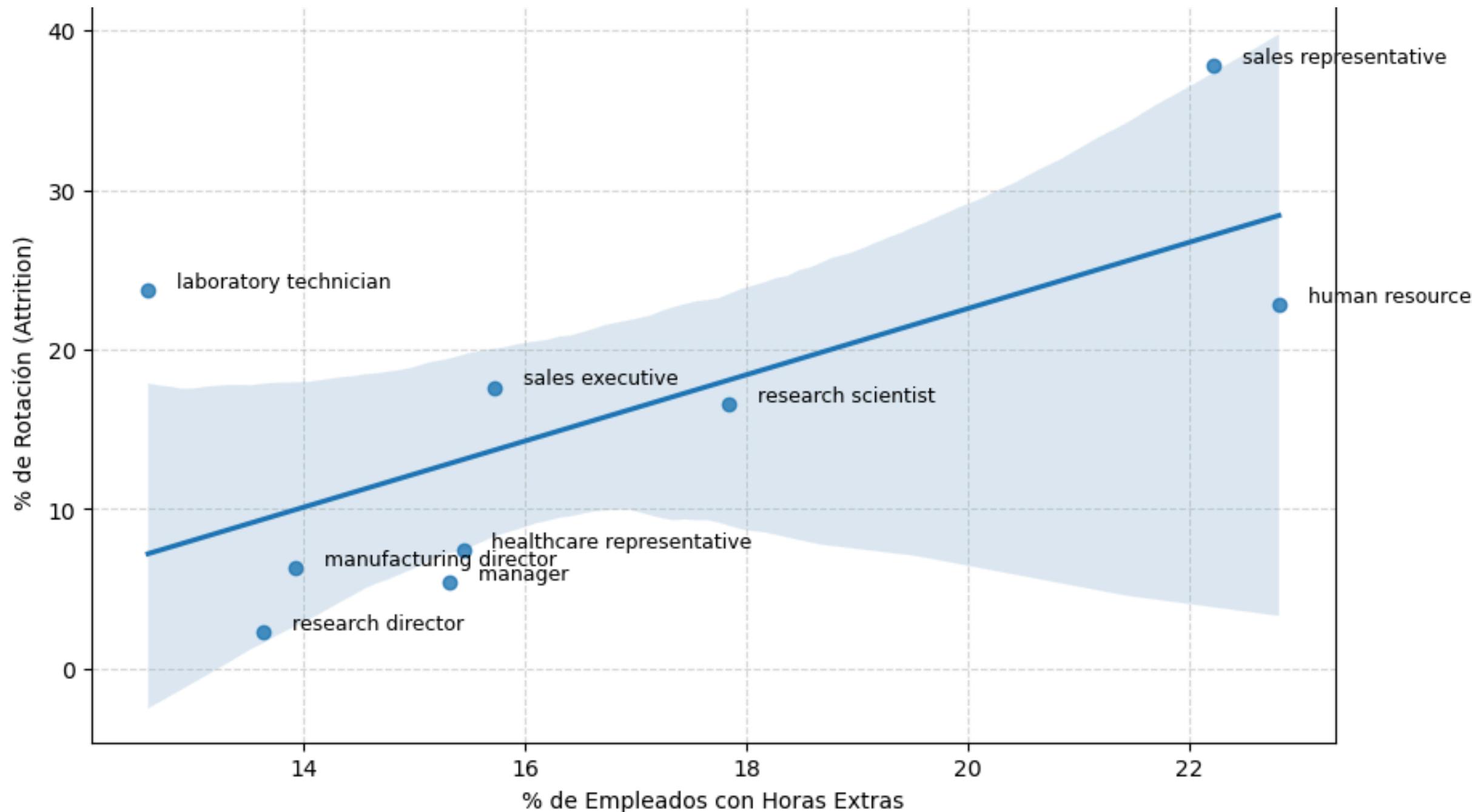
ENTRE EMPLEADOS CON MÁXIMOS BENEFICIOS (OPCIONES DE ACCIONES ALTOS): DESPUÉS DE 4-5 AÑOS SIN PROMOCIÓN, AUMENTA LA PROBABILIDAD DE SALIDA.

# ¿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  $\geq 3$   
YEARS SINCE LAST PROMOTION  $\geq 4$   
STOCK OPTION LEVEL == 0

TASA DE ROTACIÓN ACTUAL SEGMENTO DE RIESGO: 31.82%

PERFORMANCE RATING  $\geq 3$   
WORK LIFE BALANCE  $\leq 2$   
STOCK OPTION LEVEL == 0



# NEXT STEPS

# ABC CORPORATION EN ACCIÓN

## INSIGHTS CLAVE PARA RRHH:

1. ESTANCIAMIENTO 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?

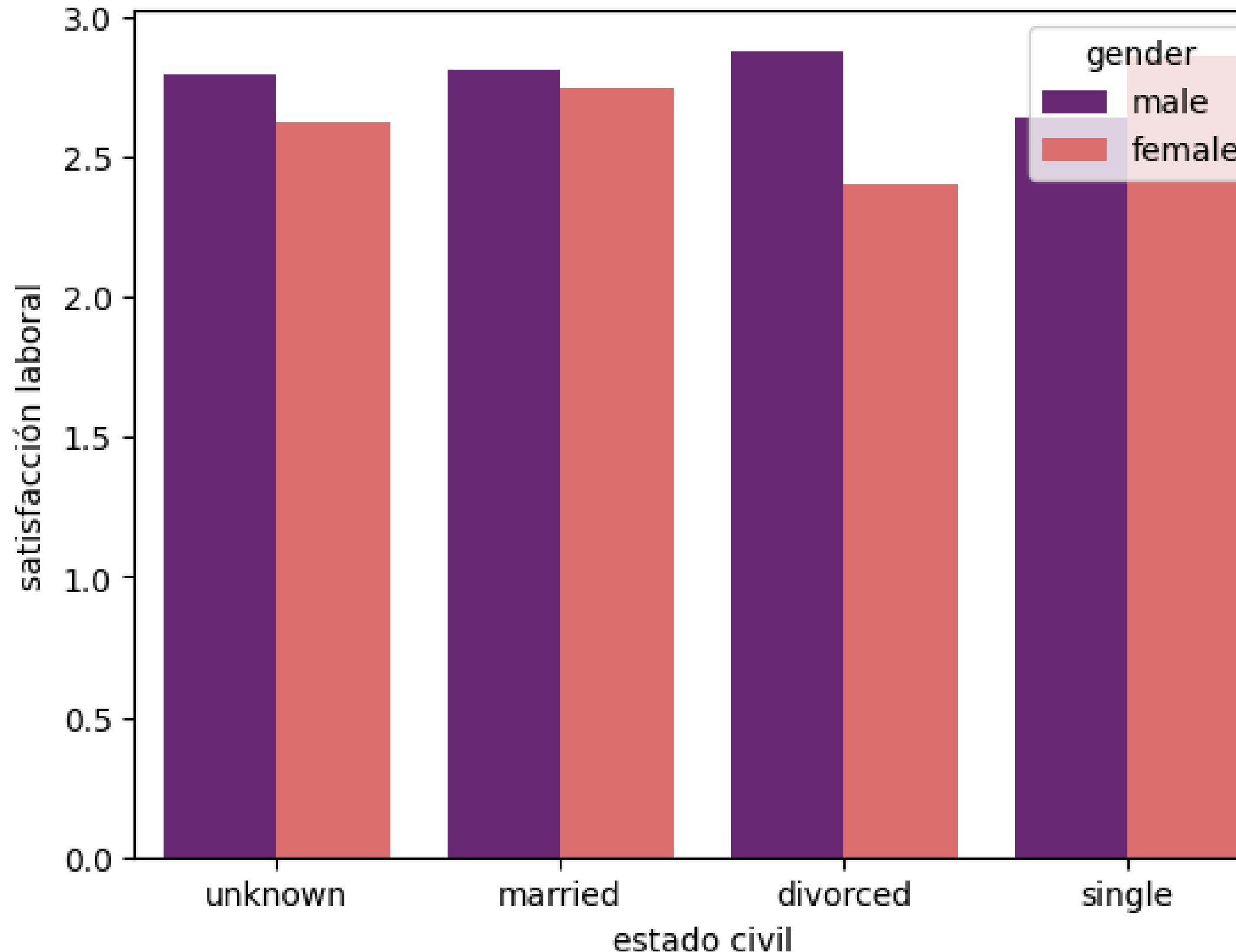
4. A PARTIR DE LOS 15KM, LA DISTANCIA A LA EMPRESA IMPORTA.

¿SE PUEDE TELETRABAJAR EN ESOS PUESTOS?

5. FALTAN DATOS SOBRE LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS



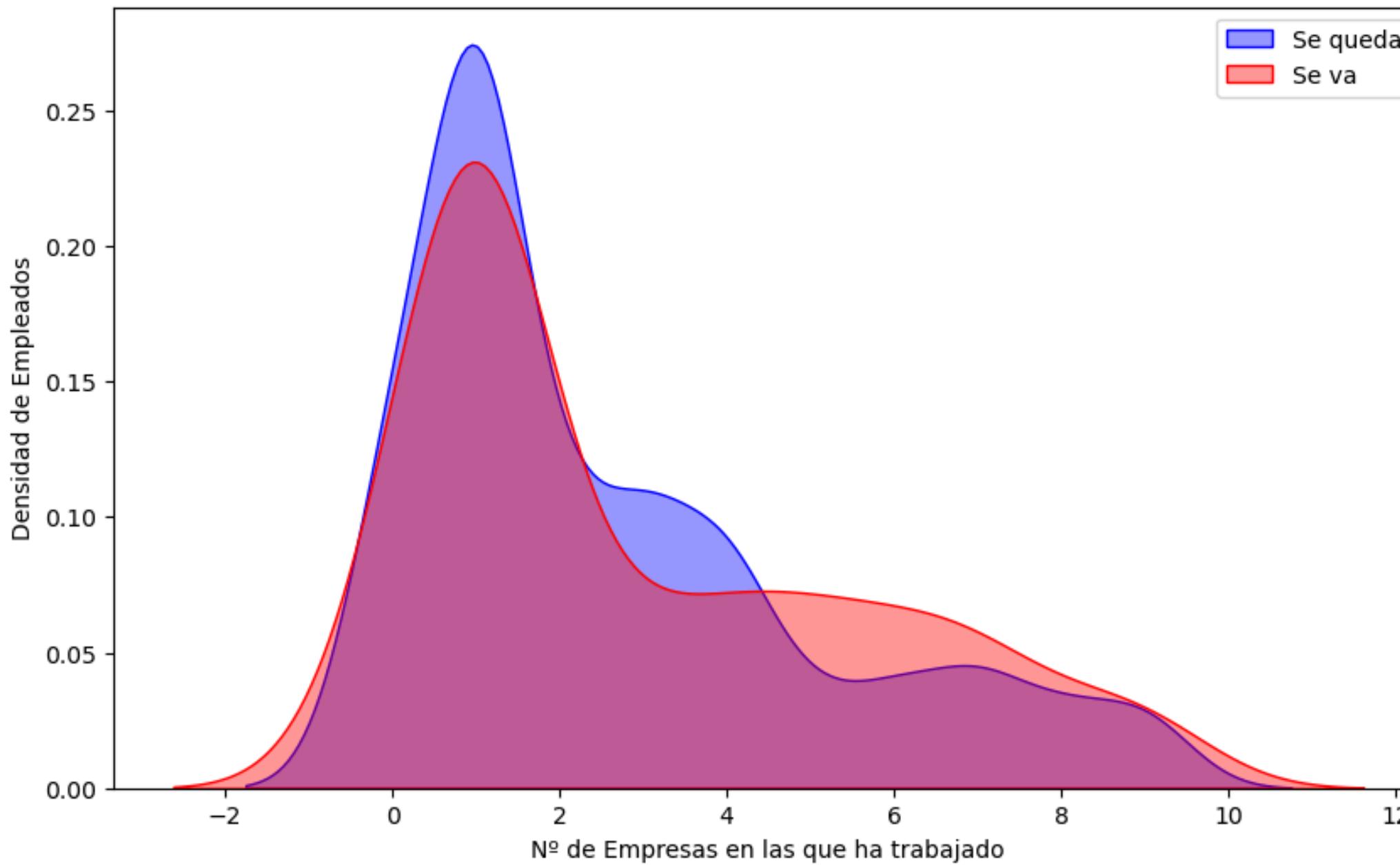
# CONSIDERACIONES. SATISFACCIÓN LABORAL POR ESTADO CIVIL Y GÉNERO



¿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 FRENTA A LA COMPETENCIA?)  
PERSONAS QUE HAN TRABAJADO EN MUCHOS SITIOS.



The background image shows an aerial view of a city at night, with numerous buildings and streets illuminated by colorful lights. The lights create a vibrant, abstract pattern against the dark sky. In the foreground, there are blurred lights from moving vehicles, suggesting a busy urban environment.

¡GRACIAS!  
¿PREGUNTAS?