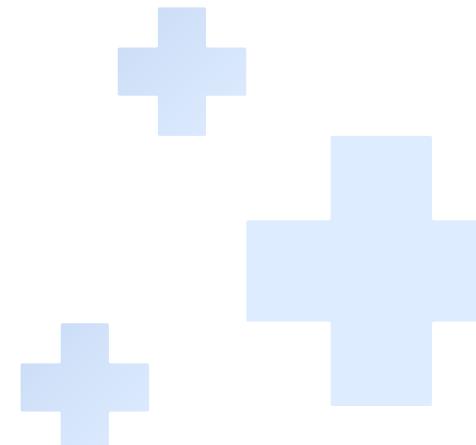


DEL DATO A LA ESTRATEGIA: RETENCIÓN DEL TALENTO EN



ÍNDICE



- 01** Nuestro equipo
- 02** Contexto de la empresa
- 03** Planteamiento del problema
- 04** Metodología empleada
- 05** Análisis y Resultados
- 06** Conclusiones y Recomendaciones Estratégicas
- 07** Retos e Hitos
- 08** Siguientes pasos

01. EQUIPO

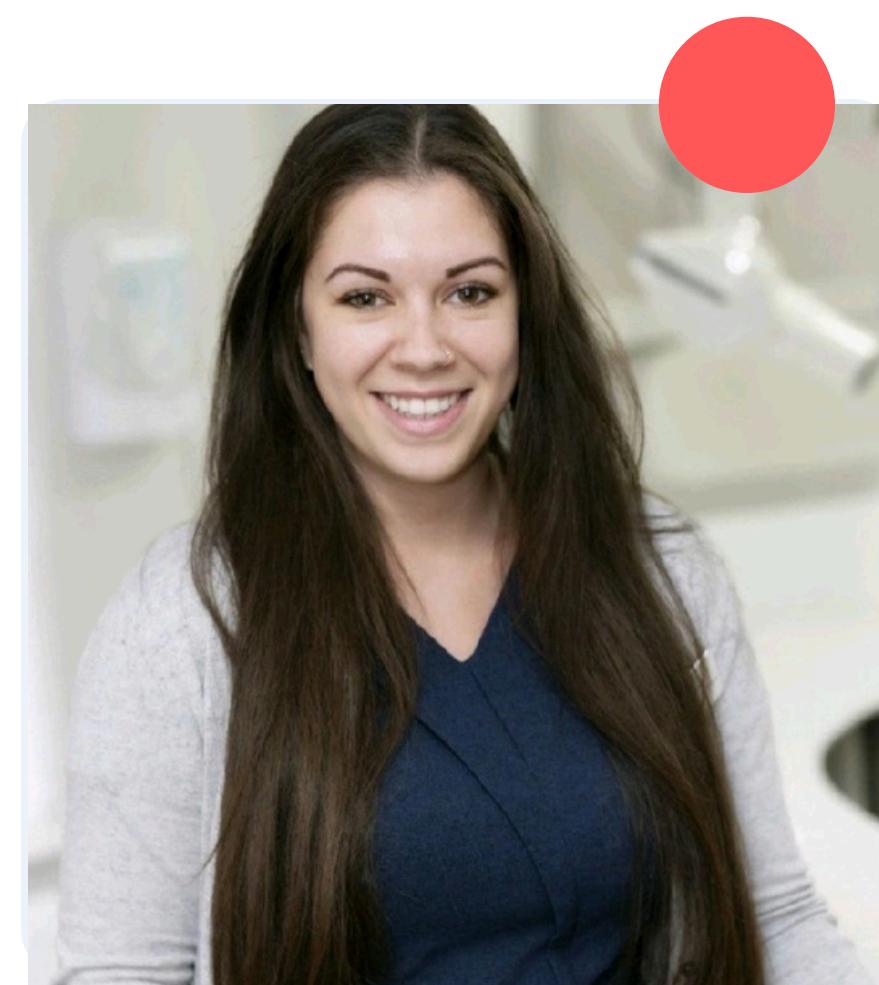


talentlab

“Talent Lab, una consultora especializada en analítica de talento y retención”



MARÍA GRANERO
SCRUM MÁSTER

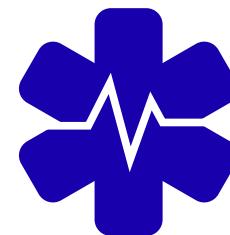


CAMILA LÓPEZ
DATA ANALYST



ANA CASTRO
RISK SPECIALIST

02. CONTEXTO DE LA EMPRESA



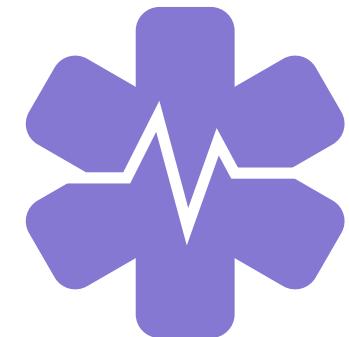
Breve historia de la compañía

Mupa es una compañía líder en UK especializada en salud y bienestar, fundada en 1985.

Ofrece seguros de salud, gestión e investigación médica y clínicas dentales, caracterizándose por un modelo de atención integral y digital.

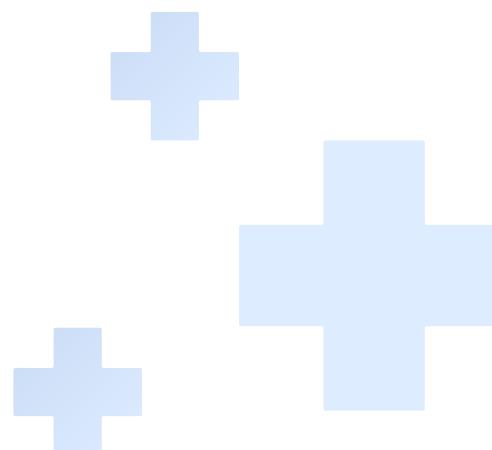


03. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

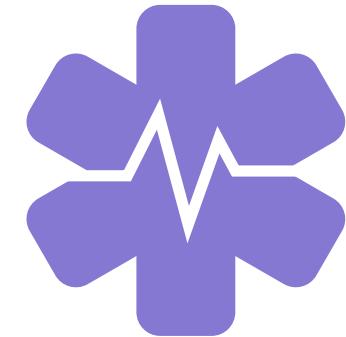


- Fuerte rotación de empleados en el sector healthcare.
- Afecta a la calidad del servicio, la productividad y el bienestar del equipo.
- Necesitan comprender qué factores influyen en la satisfacción laboral y el riesgo de abandono.

**Realizar un análisis de datos para identificar patrones clave
y apoyar la toma de decisiones estratégicas orientadas a
mejorar la retención del talento.**

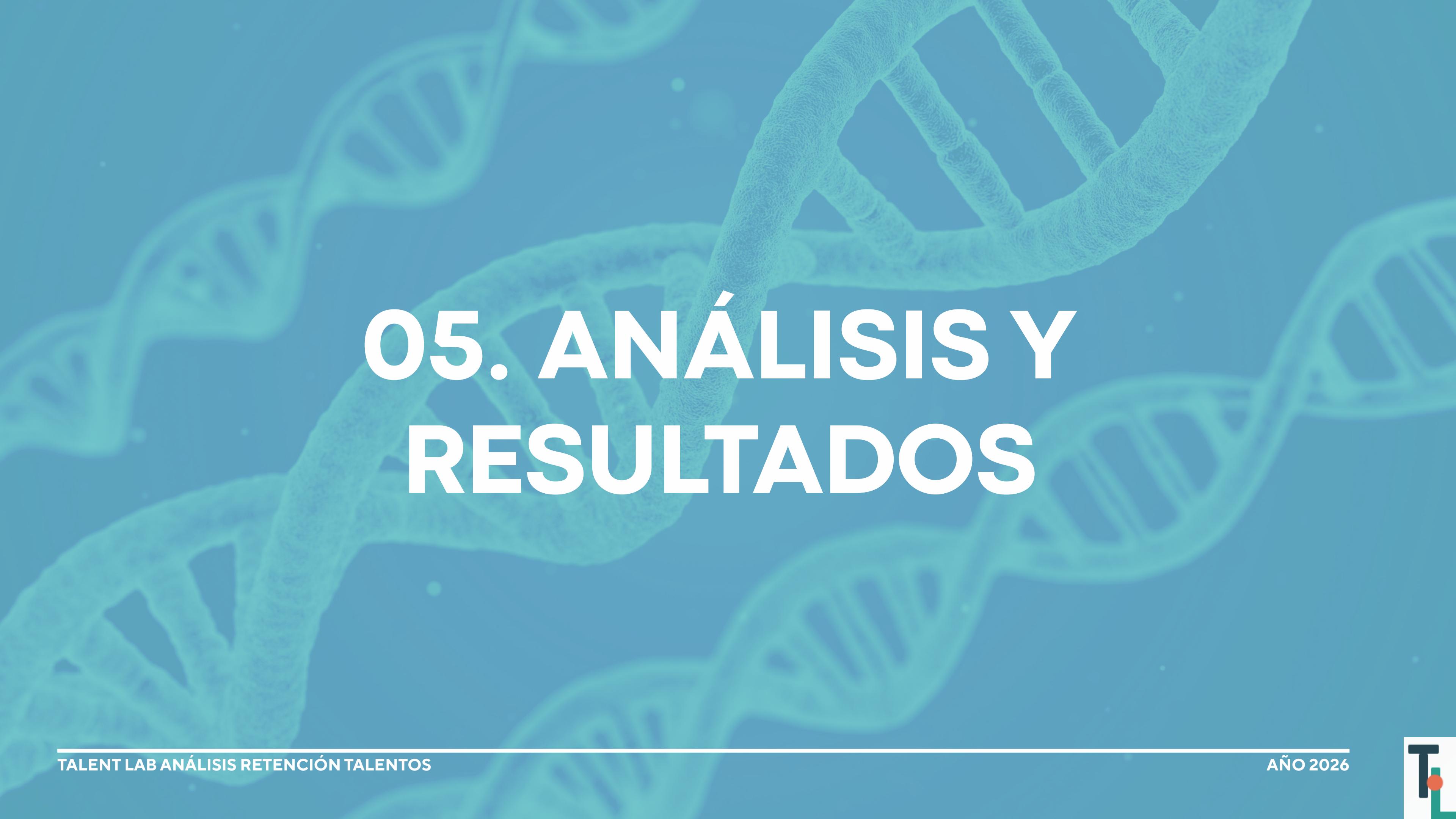


04. METODOLOGÍA



“Nuestro enfoque combina análisis exploratorio, estadística descriptiva y visualización para identificar patrones asociados al riesgo de rotación.”



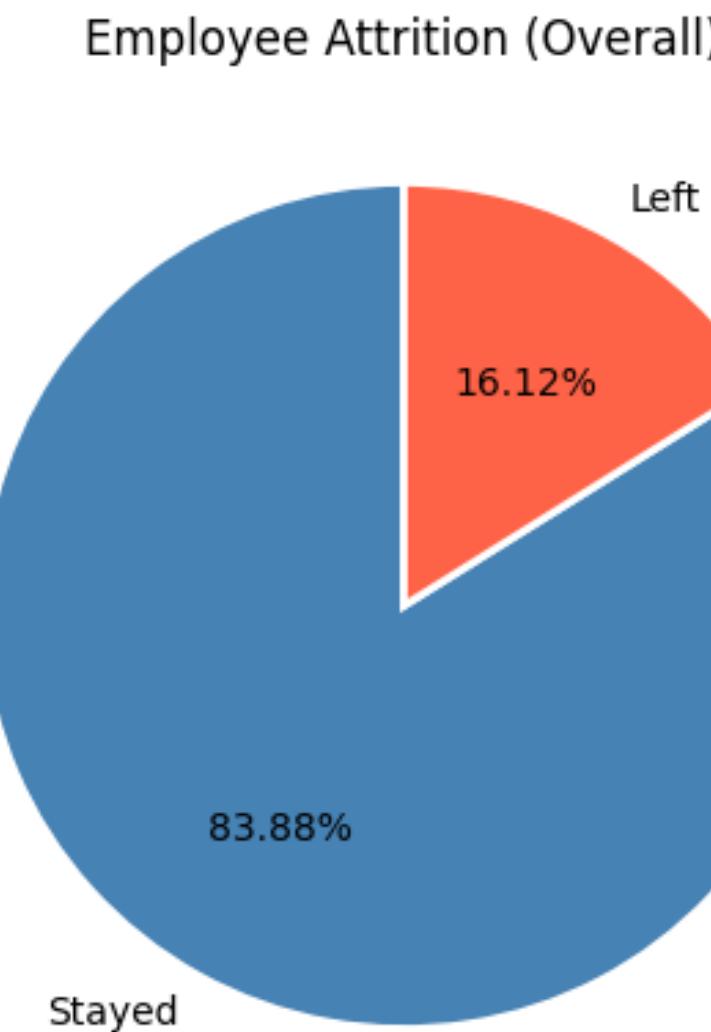
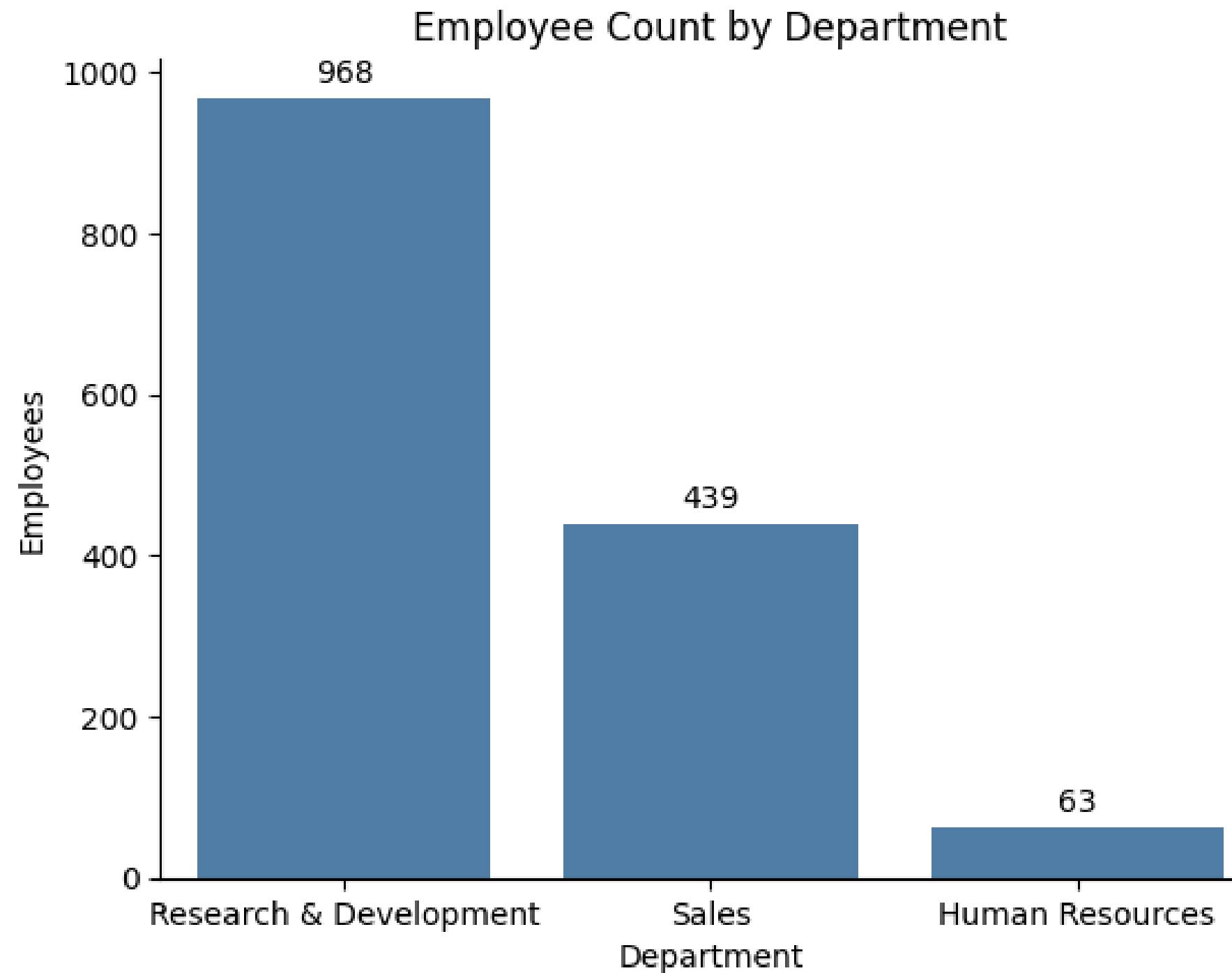


05. ANÁLISIS Y RESULTADOS

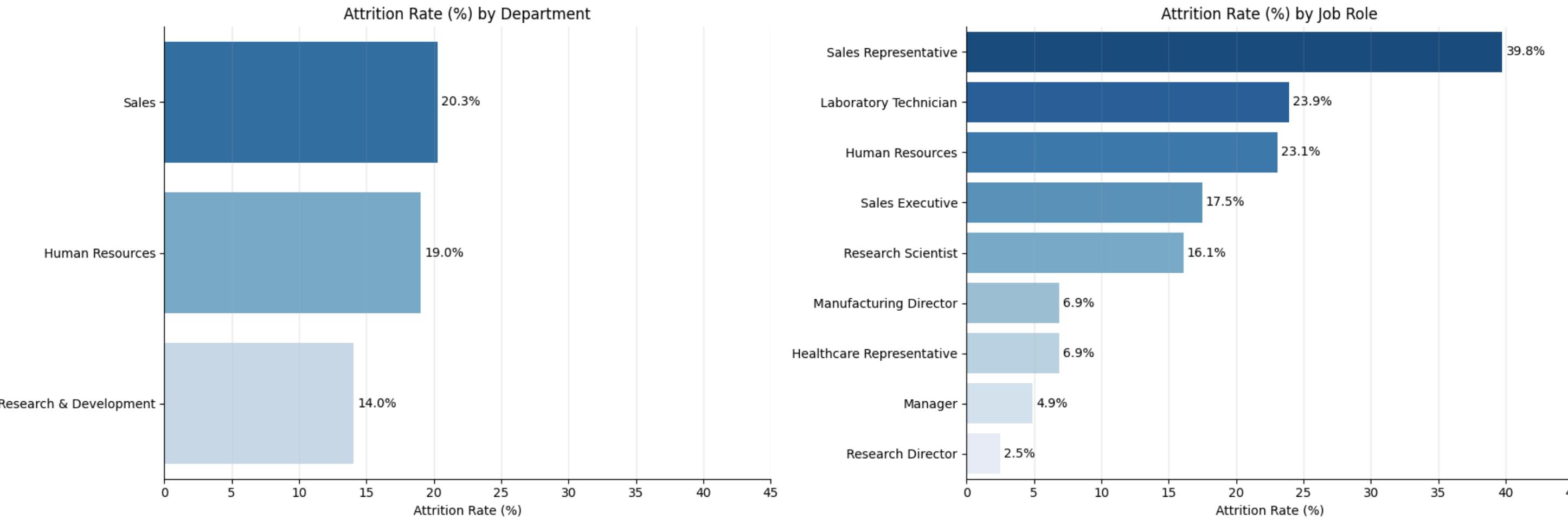


RADIOGRAFÍA DE LA EMPRESA: ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE ROTACIÓN

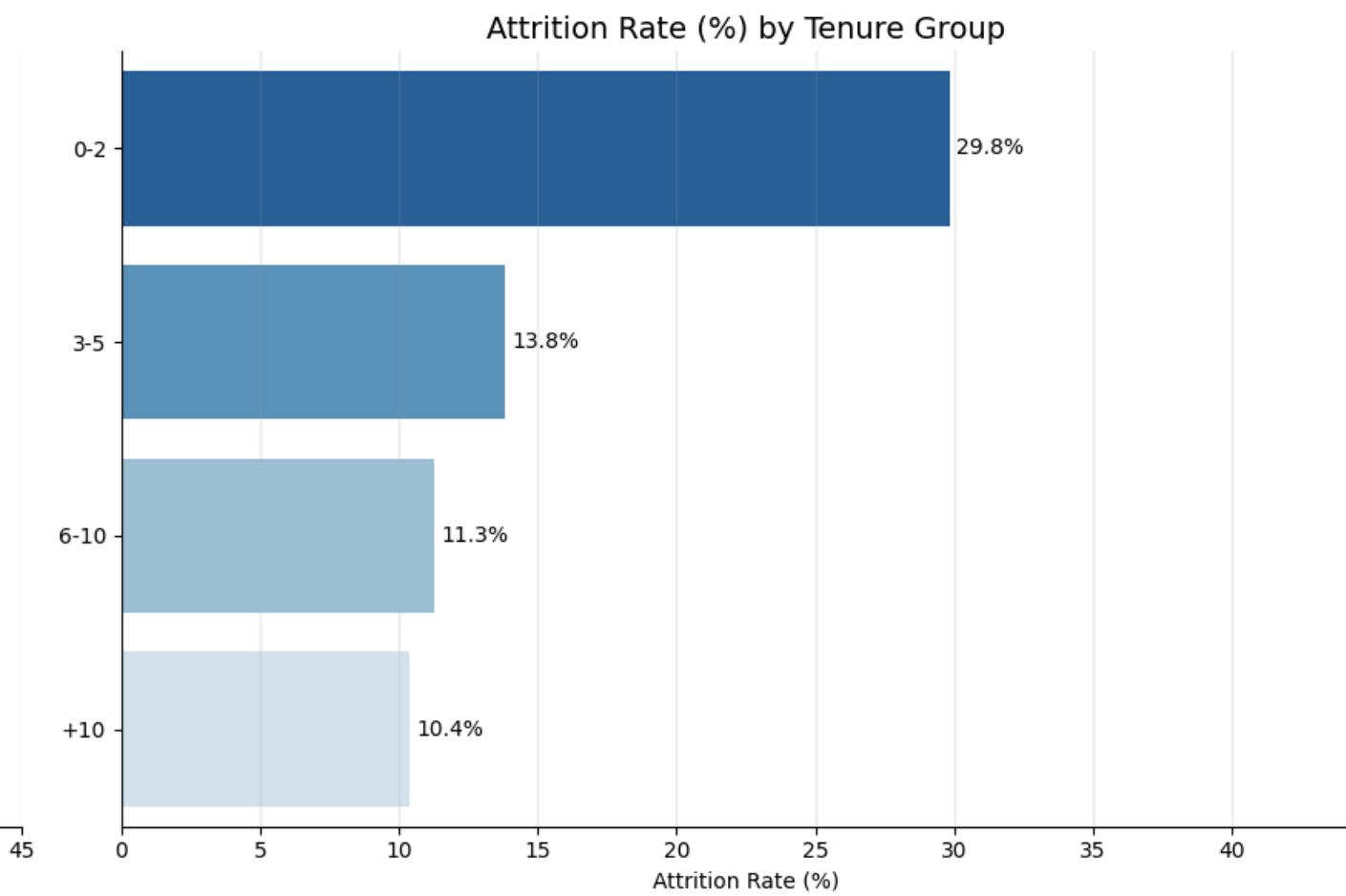
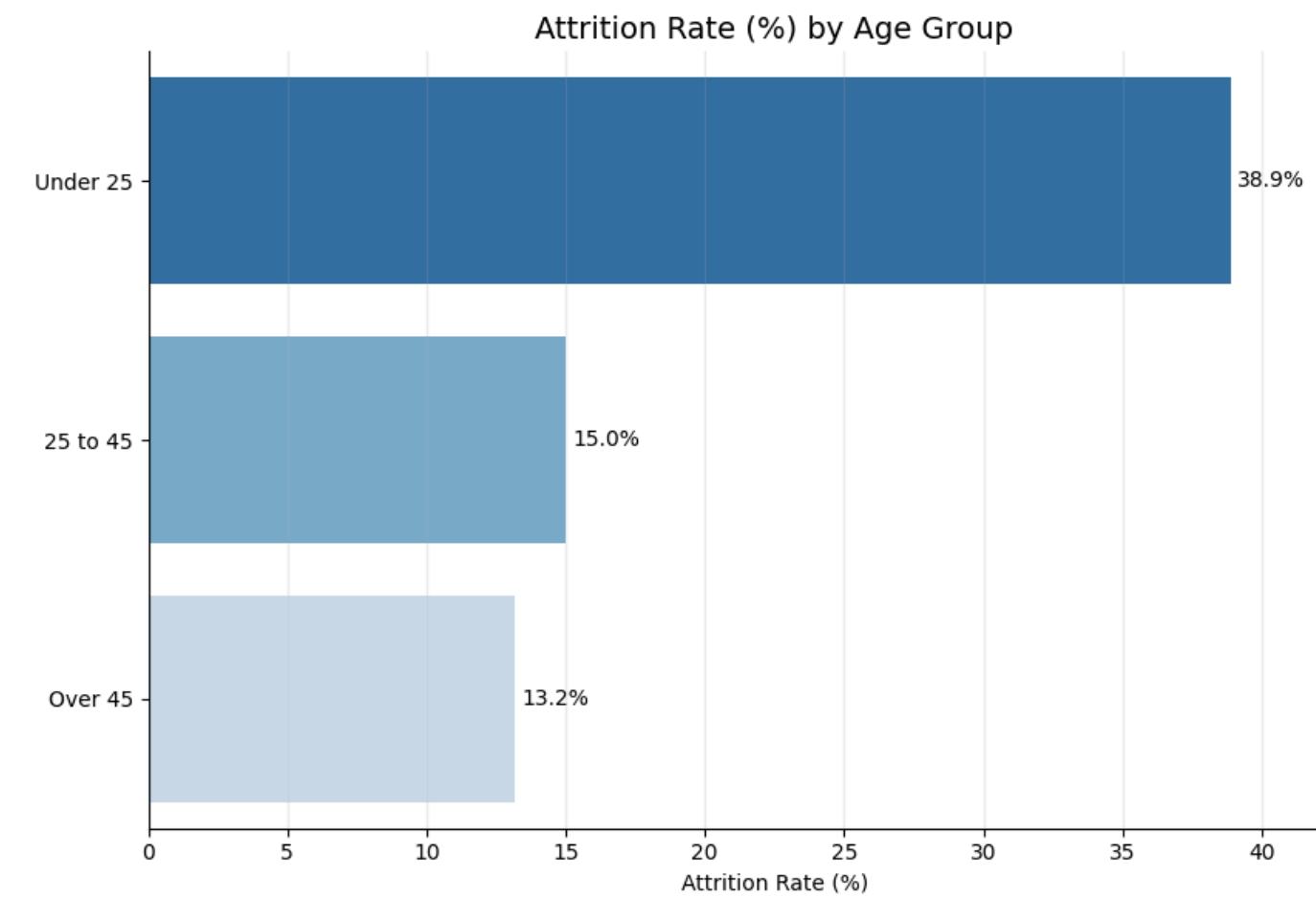
16% de rotación en una plantilla de 1470 empleados



Del departamento al puesto: dónde se concentra realmente la rotación



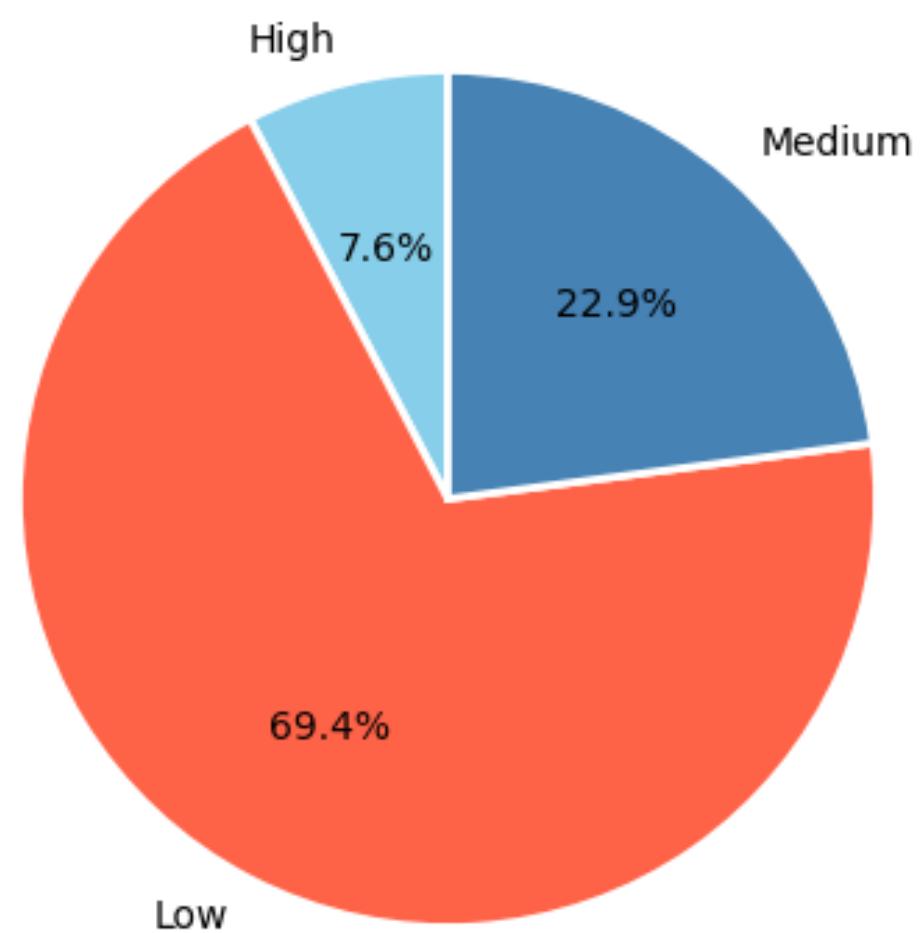
La rotación temprana: el mayor desafío de retención



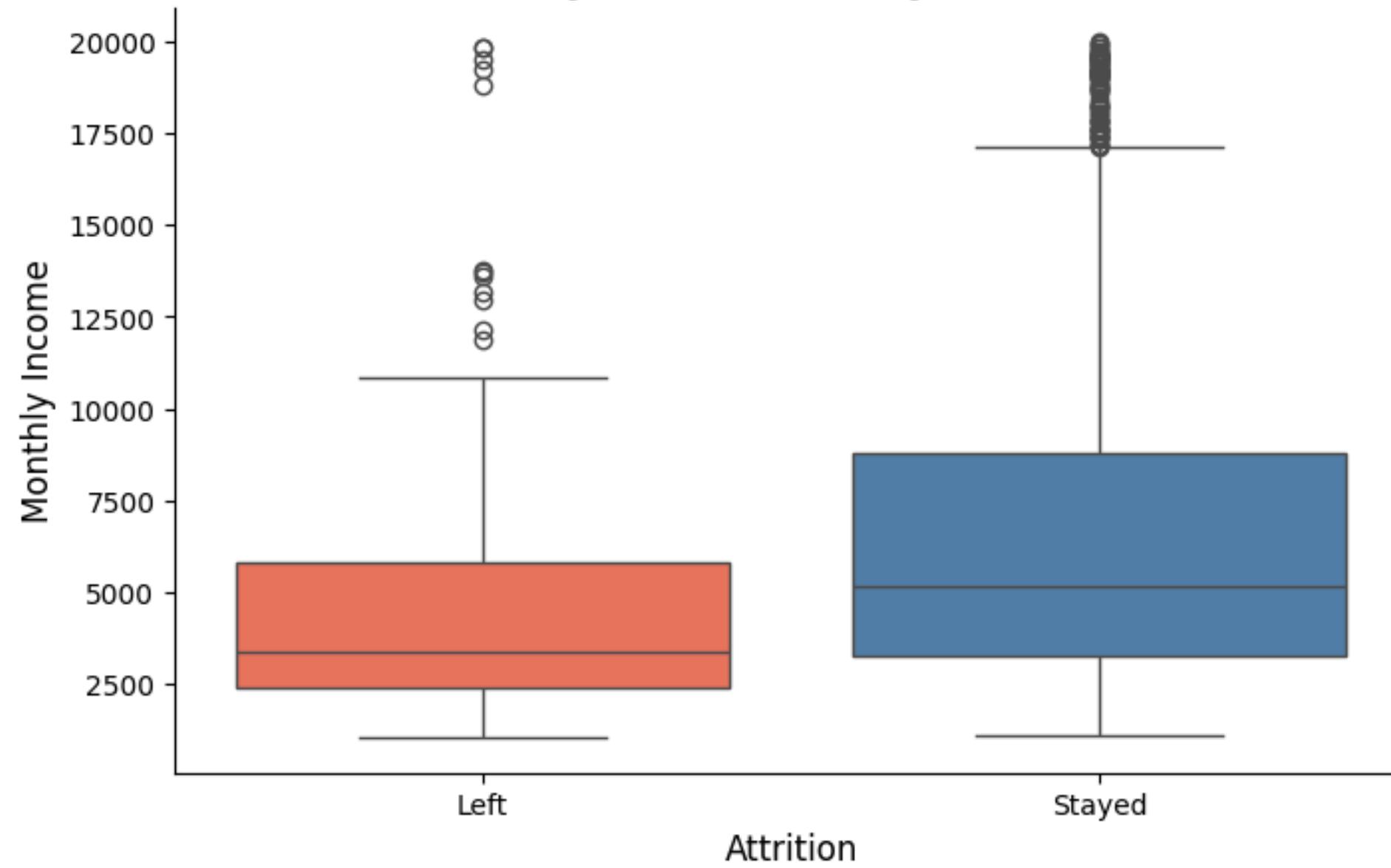
FACTORES CLAVE DE ROTACIÓN

Distribución salarial: concentración en banda baja

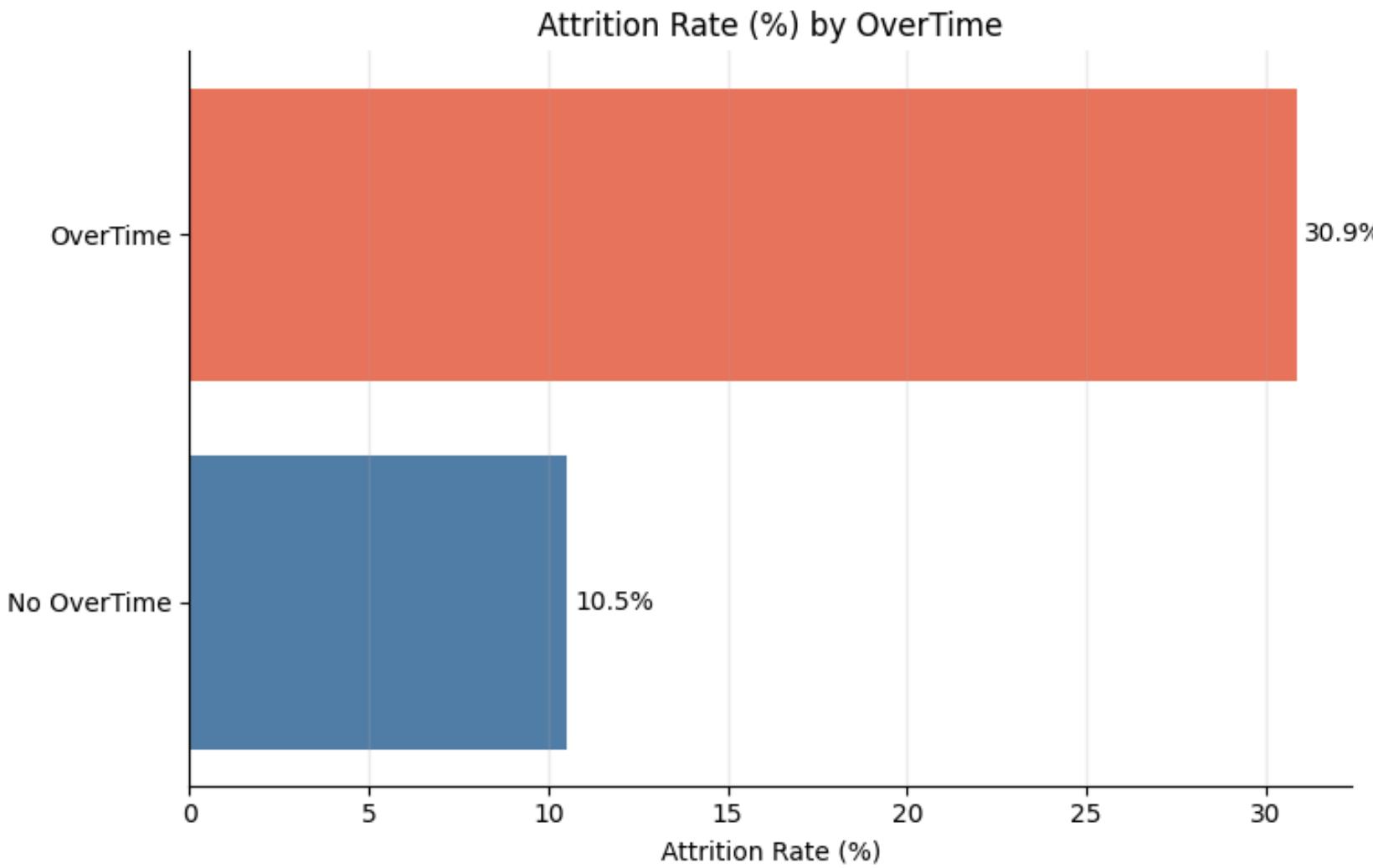
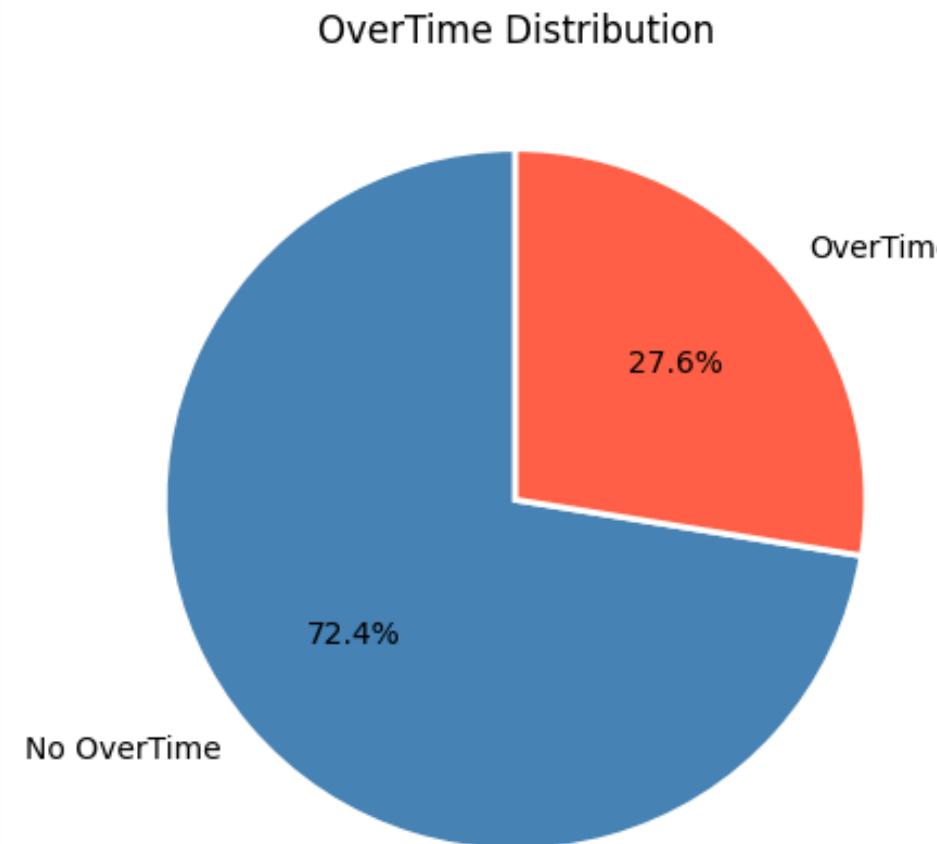
Attrition Rate by Income Band



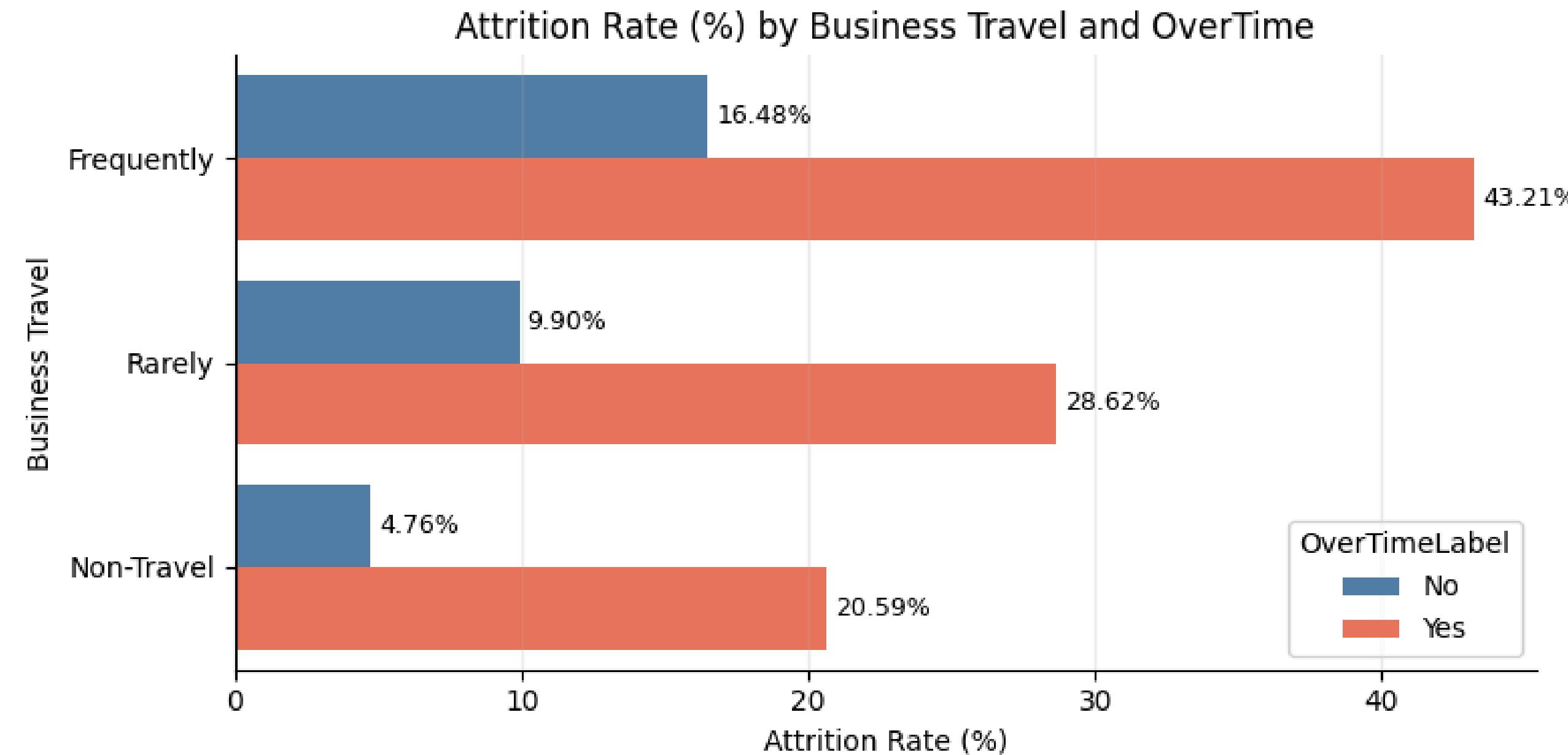
Salary Distribution by Attrition



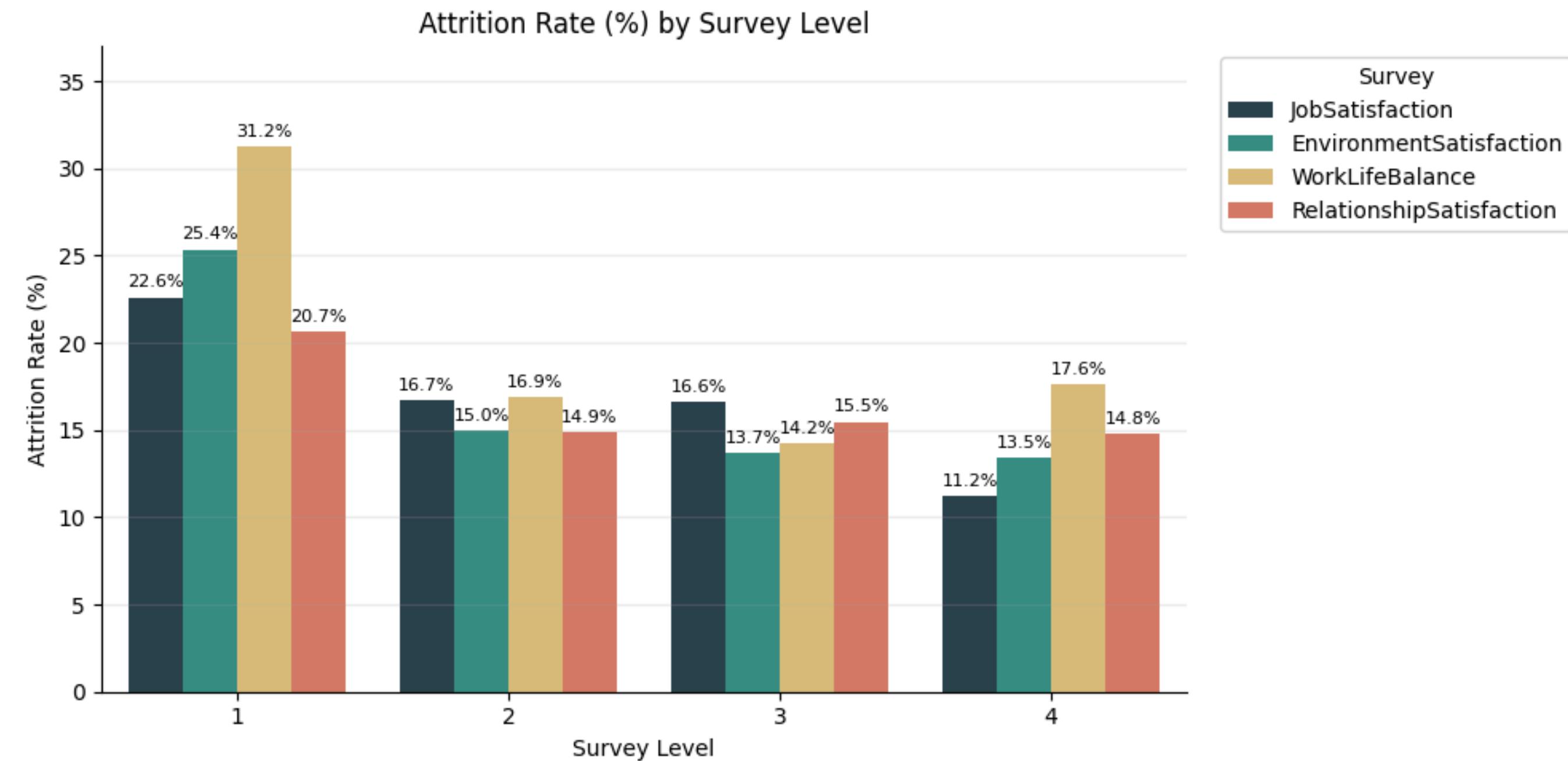
Las horas extras triplican la tasa de rotación



El efecto acumulativo: viajes y horas extras disparan la rotación



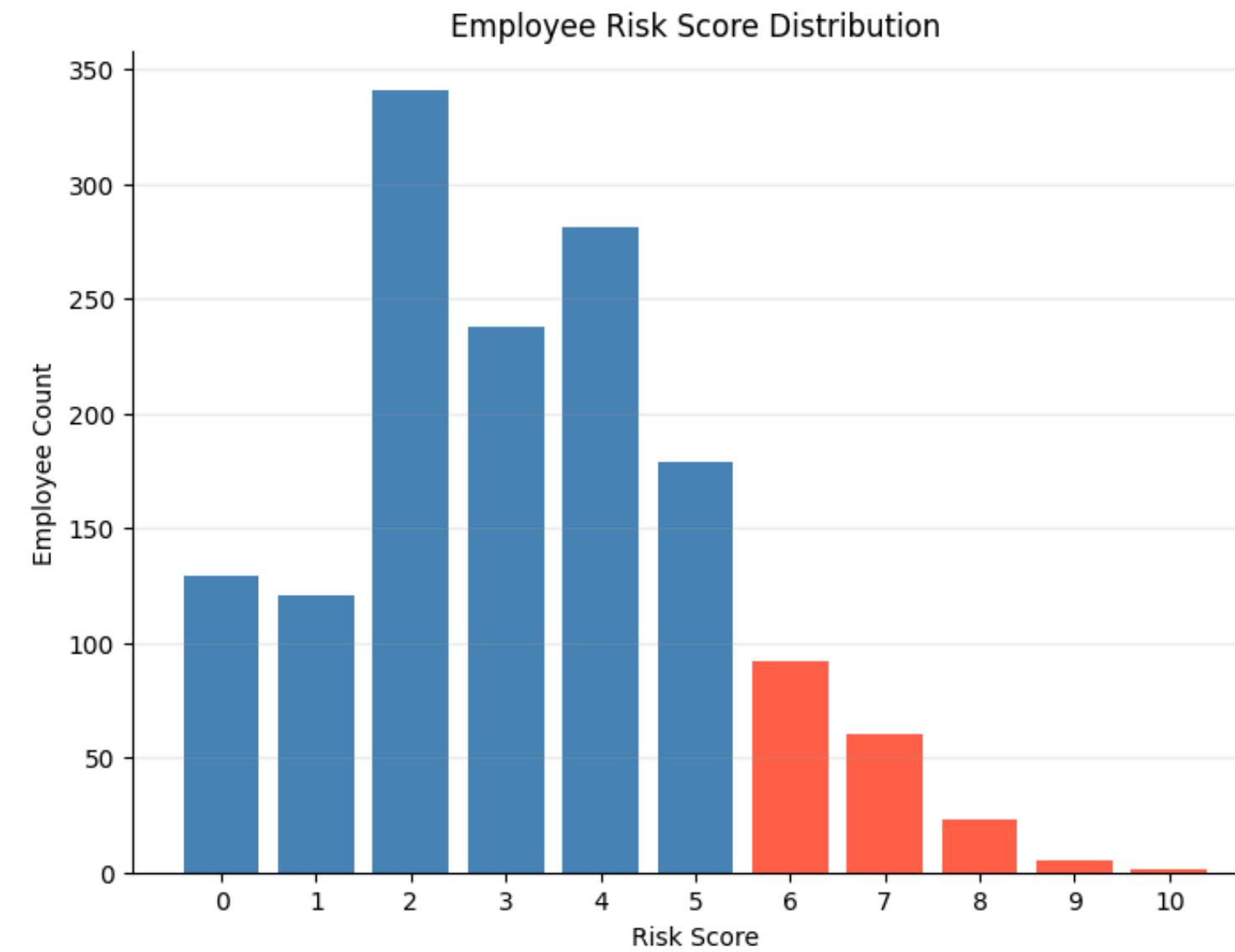
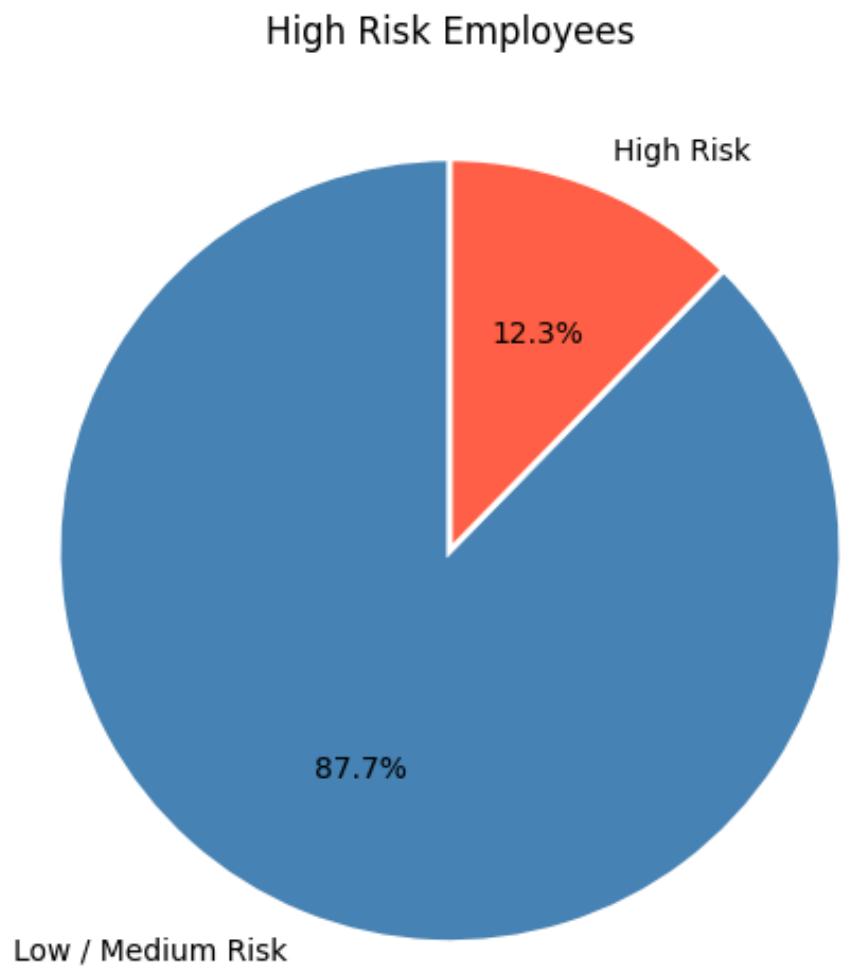
Más allá de las condiciones laborales: la percepción del empleado



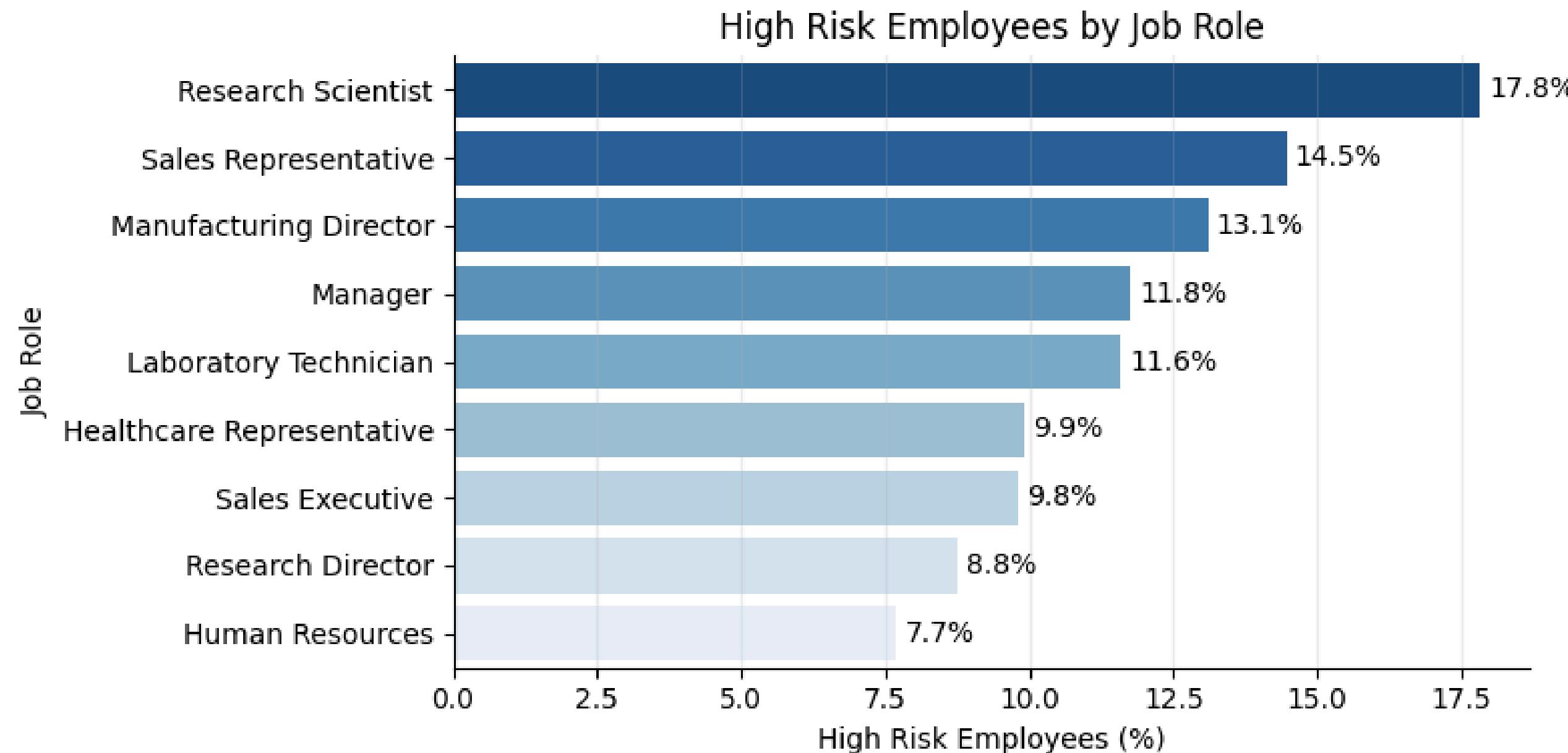


RISK SCORE: IDENTIFICANDO EL ALTO RIESGO

Detectando señales tempranas de abandono



¿Quiénes concentran el alto riesgo?



06. CONCLUSIONES



La rotación es focalizada, no generalizada.



La rotación es temprana y en perfiles comerciales.



La sobrecarga laboral es el principal driver.



El salario influye, pero no es el principal impulsor del abandono.

06. RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS



Desarrollo y crecimiento profesional



Gestión de carga y sostenibilidad del desempeño



Bienestar y equilibrio laboral



Revisión de políticas retributivas y perfiles críticos

07. RETOS E HITOS



08. SIGUIENTES PASOS



Desarrollar un modelo predictivo de Attrition.



Crear un dashboard interactivo.



Diseñar y aplicar estrategias de retención específicas.



Profundizar en el análisis de satisfacción laboral.

CONTACTO

 **CORREO ELECTRÓNICO**

Talentlab@gmail.com

 **REDES SOCIALES**

@TalentLab

 **TELÉFONO**

(44) 1234-5678

 **DIRECCIÓN**

Calle Pepito Grillo, 1

¡GRACIAS!



talentlab