**Problema de negocio:**

La empresa enfrenta una **alta rotación** de personal del 15% anual, lo que eleva los costos de contratación, provoca pérdida de conocimiento y retrasa proyectos clave, afectando la productividad y la satisfacción de los clientes. El objetivo es **reducir esta tasa** para optimizar costos, mejorar la eficiencia operativa y retener talento clave.

**Problema analítico:**

Se desarrolla un modelo de clasificación para **predecir la renuncia** de empleados en el próximo año. Se **identifican las variables clave** relacionadas con las renuncias para implementar acciones preventivas y reducir la tasa de rotación. El modelo se actualiza anualmente para mantener su precisión y relevancia.

**Diseño del negocio:**

**Diagrama

Descripción generada automáticamente**

**Diseño Técnico:**

Se va a entrenar un modelo de clasificación que predice las potenciales renuncias de empleados el siguiente año (2017), mediante la identificación de variables claves.

Los empleados se clasificarán de manera binaria siendo 0 los no críticos y 1 los críticos, es decir los empleados que son potenciales renuncias. Se tomará en cuenta a los 10 empleados críticos con la taza (¿o puntuación?) de satisfacción más baja para realizar un estudio que tenga en cuenta las razones de insatisfacción para lograr.

Las variables que se utilizaran para el modelo.

Los resultados obtenidos se entregarán en una base de datos a RRHH para la creación de estrategias de retención de los empleados.

El modelo se re-entrena cada año, después de realizada la encuesta de satisfacción a los empleados, para posteriormente realizar las predicciones.