

# INFORME DE ANÁLISIS DE ROTACIÓN DE EMPLEADOS

## 1. Introducción

Este informe presenta un análisis detallado de la rotación de empleados en la empresa a partir de los datos extraídos y procesados. Se aplicaron técnicas estadísticas para identificar patrones y factores que influyen en la retención del talento, así como posibles medidas correctivas.

---

## 2. Metodología

Para el análisis, se siguieron los siguientes pasos:

1. **Extracción de datos:** Se recopiló información desde un archivo CSV y se limpiaron los datos.
  2. **Transformación de datos:** Se gestionaron valores nulos y se crearon nuevas variables de análisis.
  3. **Análisis estadístico:** Se evaluó la normalidad, homogeneidad de varianza e independencia de los datos.
  4. **Comparación de grupos:** Se analizaron diferencias significativas entre grupos de empleados con alta y baja satisfacción laboral.
- 

## 3. Hallazgos Clave

- Se creó una nueva categoría de empleados basada en su satisfacción laboral:
    - **Grupo A:** Empleados con satisfacción laboral alta ( $\geq 3$ ).
    - **Grupo B:** Empleados con satisfacción laboral baja ( $< 3$ ).
  - La tasa de rotación media de los empleados se calculó en función de la satisfacción laboral.
  - **Análisis de normalidad:** Los datos no siguen una distribución normal, lo que sugiere la necesidad de pruebas no paramétricas.
  - **Homogeneidad de varianza:** Se encontró que las varianzas no son homogéneas entre los grupos.
  - **Prueba t de Student:** Se hallaron diferencias significativas en la tasa de rotación entre los grupos A y B.
  - **Prueba de Mann-Whitney:** Confirmó que la mediana de la tasa de rotación es significativamente diferente entre los grupos de empleados.
- 

## 4. Recomendaciones

1. **Mejorar las condiciones laborales:** Implementar programas de bienestar y mejora del clima laboral para aumentar la satisfacción.

2. **Evaluación continua:** Realizar encuestas de satisfacción periódicas para identificar problemas a tiempo.
  3. **Incentivos y desarrollo profesional:** Diseñar planes de crecimiento y capacitación para aumentar el compromiso del empleado.
  4. **Flexibilidad laboral:** Explorar opciones como trabajo remoto y horarios flexibles para mejorar la retención.
  5. **Optimizar procesos de selección:** Asegurar un mejor ajuste entre el perfil del empleado y el puesto de trabajo.
- 

## 5. Conclusión

Los resultados del análisis indican que la satisfacción laboral es un factor clave en la retención de empleados. Se recomienda a la empresa implementar estrategias enfocadas en mejorar el ambiente laboral y ofrecer oportunidades de desarrollo para reducir la rotación. El monitoreo continuo y la aplicación de políticas adecuadas pueden contribuir significativamente a mejorar la estabilidad de la fuerza laboral.