**Informe de Hallazgos:**

**Optimización de Talento para *ABC Corporation***

**Objetivo del Proyecto**

El objetivo principal de este proyecto es analizar y transformar los datos relacionados con los empleados de *ABC Corporation* para identificar las causas de la rotación de empleados y proponer estrategias basadas en datos para reducirla, así como mejorar la satisfacción en el trabajo.

**Descripción General de los Datos**

El conjunto de datos contiene información relevante sobre los empleados de *ABC Corporation*, incluyendo sus características demográficas, datos laborales y niveles de satisfacción.

A continuación, se presenta un resumen de los datos procesados:

| **Variable** | **Descripción** | **Tipo** | **Valores Faltantes** | **Valores Únicos** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *ID* | Identificador único de cada empleado | Numérico | 0 | 1000 |
| *Gender* | Género del empleado | Categórico | 0 | 2 |
| *Age* | Edad del empleado | Numérico | 0 | 43 |
| *Department* | Departamento en el que trabaja el empleado | Categórico | 0 | 9 |
| *JobSatisfaction* | Nivel de satisfacción en el trabajo (1 a 5) | Numérico | 0 | 5 |
| *DailyRate* | Tasa diaria del empleado | Numérico | 0 | 749 |
| *Attrition* | Indicador de si el empleado ha dejado la empresa | Categórico | 0 | 2 |

**Conclusiones Observadas**

1. **Patrones de Rotación de Empleados**:
   * La mayoría de los empleados han *trabajado* en la compañía por menos de 10 años.
   * Hay un *pico* notable en los primeros años (0-5 años), lo que podría indicar una alta rotación o una tendencia a contratar empleados nuevos.
   * La *media* de años en la compañía es de aproximadamente 7.13 años.
   * Los empleados con niveles más bajos de *satisfacción* en el trabajo (1 y 2) tienen una mayor probabilidad de dejar la empresa.
   * La tasa de rotación es más alta en los departamentos de *Ventas y Recursos Humanos*.
2. **Factores de Satisfacción en el Trabajo**:

* La mayoría de los empleados tienen *edades* que varían entre los 20 y los 40 años.
* La curva de *densidad* muestra un pico alrededor de los 30 años, indicando que esta es la edad más común entre los empleados.
* La *media* de edad es de aproximadamente 36.92 años.
* Los empleados en los departamentos de *Investigación y Desarrollo* mostraron niveles de satisfacción más altos en comparación con otros departamentos.

1. **Demografía y Rotación**:

* La distribución de *edad* es más amplia y se extiende hasta alrededor de 60 años, mientras que la distribución de años en la compañía se concentra principalmente en los primeros 20 años.
* La *mayor* parte de los empleados son jóvenes y relativamente nuevos en la compañía, lo que sugiere una fuerza laboral joven y posiblemente en crecimiento.
  + Los empleados más *jóvenes* tienden a tener tasas de rotación más altas, especialmente aquellos en roles de nivel inicial.
  + No se encontraron diferencias significativas en la rotación de empleados basadas en el *género*.

1. **Relación entre Satisfacción Laboral y Rotación:**

* Hay una *relación inversa* entre la satisfacción laboral y la rotación de empleados: A medida que aumenta la satisfacción laboral disminuye el número de empleados que abandonan la empresa.
* En un análisis más detallado, los empleados con niveles de *satisfacción* laboral más alta (Grupo A) tienen una tasa de rotación del 13.67%, mientras que aquellos con niveles de satisfacción menor (Grupo B) tienen una tasa de rotación del 19.87%. La diferencia de proporciones de rotación entre los grupos es del 6.20%, confirmando que los empleados con baja satisfacción tienen una probabilidad relativamente mayor de dejar la empresa.
* Finalmente, el análisis estadístico llevado a cabo ratifica que esta diferencia es significativa, sugiriendo que existe una relación inversa clara entre la satisfacción en el trabajo y la rotación de empleados.

1. **Relación entre Trabajo Remoto y Rotación:**

* La rotación de empleados es más frecuente en la categoría de aquellos que trabajan en remoto.
* Sin embargo, dentro de la categoría de trabajo remoto, también hay una mayor cantidad de empleados que *permanecen* en la empresa en comparación con aquellos que la dejan.

1. **Nivel de Educación y Rotación:**

* En general, la tasa de es más baja para los empleados con niveles de educación más altos (niveles 4 y 5).
* La diferencia más significativa se encuentra en el nivel de educación 3, donde el recuento de “no deserción” es considerablemente mayor que el de “sí deserción”.

**Acciones a Tomar Basadas en los Resultados**

1. **Mejorar la Satisfacción en el Trabajo**:
   * Implementar programas de *desarrollo profesional* y oportunidades de *crecimiento* para empleados en los departamentos con alta rotación.
   * Revisar las políticas de compensación y beneficios para asegurarse de que sean competitivas y atractivas, especialmente para empleados de *Ventas y Recursos Humanos*.
   * Proponer mejoras en el *entorno* de trabajo y ofrecer *incentivos* económicos para aumentar la satisfacción laboral.
2. **Foco en la Retención de Empleados Jóvenes**:
   * Establecer programas de mentoría y *capacitación* para empleados jóvenes para aumentar su compromiso y reducir la rotación.
   * Crear un plan de carrera *claro y accesible* para empleados de nivel inicial.
3. **Análisis Continuo y Mejora de Políticas**:
   * Realizar *encuestas* periódicas de satisfacción laboral para monitorear cambios y ajustar estrategias en consecuencia.
   * Implementar un sistema de *retroalimentación* continua para identificar y abordar problemas en tiempo real.
4. **Aumentar la Formación y Educación**:

* Promover la educación *continua* y el desarrollo profesional entre los empleados para aumentar la retención, especialmente en niveles de educación más altos.

1. **Optimizar el Trabajo Remoto**:

* Evaluar y ajustar las *políticas* de *trabajo remoto* para equilibrar la satisfacción y la retención de empleados.
* Proveer recursos y apoyo adecuados para empleados que trabajan de forma remota.

**Contacto**

Para cualquier consulta o sugerencia, por favor contáctenos en contact@smarttalent.com.