

# EDA: Preguntas - Hipótesis

## 1. Cuestiones Demográficas:

- **Edad:**
  - ¿Es más probable que los empleados más jóvenes abandonen la empresa?
- **Género:**
  - ¿El género afecta de alguna manera la satisfacción laboral y la decisión de dejar la empresa?
- **Estado Civil:**
  - ¿El estado civil influye en la decisión de los empleados de permanecer en la empresa?

### Hipótesis:

- Los empleados más jóvenes (menores de 30 años) tienen una mayor tasa de rotación debido a la búsqueda de oportunidades de crecimiento más rápidas.
- Las mujeres tienen una tasa de rotación más alta en comparación con los hombres debido a una percepción de falta de apoyo en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Los empleados casados tienen una menor tasa de rotación debido a una mayor estabilidad personal y profesional.

## 2. Rendimiento:

- **Rendimiento:**
  - ¿Los empleados con calificaciones de rendimiento más bajas tienen una mayor probabilidad de dejar la empresa?
- **Implicación Laboral:**
  - ¿Los empleados más involucrados tienen una mayor satisfacción laboral?
- **Formación:**
  - ¿Existe una correlación entre la capacitación y la satisfacción laboral?
- **Horas Extras:**
  - ¿Cómo afectan las horas extras al rendimiento y la satisfacción de los empleados?

### Hipótesis:

- Los empleados con calificaciones de rendimiento más bajas tienen una mayor tasa de rotación.
- Un mayor nivel de implicación laboral se asocia con una mayor

satisfacción laboral y una menor tasa de rotación.

- La falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional está relacionada con una mayor rotación de empleados.
- Los empleados que trabajan horas extras de manera regular tienen una mayor probabilidad de abandonar la empresa debido al estrés y al agotamiento, especialmente aquellos que no reciben compensación.

### 3. Cuestiones Monetarias:

- **Salario:**
  - ¿Los empleados con salarios más bajos tienen una mayor probabilidad de rotación?
- **Aumento Salarial:**
  - ¿El porcentaje de aumento salarial influye en la retención de empleados?
- **Opciones de Compra de Acciones:**
  - ¿Existe una relación entre las opciones de compra de acciones y la satisfacción laboral?

#### Hipótesis:

- Los empleados con salarios más bajos tienen una mayor tasa de rotación debido a la insatisfacción financiera.
- Los empleados que reciben aumentos salariales más altos tienen una menor probabilidad de dejar la empresa.
- Las opciones de compra de acciones están positivamente correlacionadas con la retención de empleados.

### 4. Puestos y Roles:

- **Nivel de Trabajo:**
  - ¿Los empleados en niveles más bajos tienen una mayor tasa de rotación?
- **Departamento:**
  - ¿Algunos departamentos tienen una tasa de rotación más alta debido a la carga de trabajo o la cultura organizacional?
- **Trabajo Remoto:**
  - ¿Los empleados que pueden trabajar de forma remota tienen una mayor satisfacción laboral?

#### Hipótesis:

- Los empleados en niveles jerárquicos más bajos tienen una mayor tasa de rotación debido a la falta de oportunidades de promoción.
- Los departamentos con cargas de trabajo más altas tienen una mayor tasa de rotación debido al estrés laboral.
- Los empleados que tienen la posibilidad de trabajar de forma remota

tienen una menor tasa de rotación debido a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

## **5. Viajes de Trabajo:**

- ¿Los empleados que viajan con más frecuencia tienen una menor satisfacción laboral debido a la falta de equilibrio entre trabajo y vida personal?
- ¿La empresa ofrece suficiente apoyo a los empleados que viajan con frecuencia, como tiempo libre compensatorio o incentivos adicionales?

### **Hipótesis:**

- Los empleados que viajan con más frecuencia tienen una mayor tasa de rotación debido al desgaste personal y profesional.
- La falta de apoyo de la empresa para los empleados que viajan con frecuencia está relacionada con una mayor rotación de empleados.
- Los empleados que reciben beneficios adicionales por viajes de negocios tienen una menor tasa de rotación.