Una de las estrategias que se propone para reducir la deserción de personal en esta empresa, observando los resultados de las variables cuantitativas seleccionadas, es descartar la contratación de personas de al menos un año de experiencia, puesto que generan la mayor deserción, al ser estas personas las que ocupan los cargos de menor rango sería preferible contratarlas a partir de dos años de experiencia, esto no garantiza que desaparezca la deserción pero si la reduciría, por otra parte, teniendo en cuenta que el rango de edades donde más se genera deserción es entre 26 y 35 años se propone que en los cargos propios de estas edades se establezca un sistema de bonos por logro de metas para incentivar a estos trabajadores en específico y monitorear el comportamiento de deserción un año después para ver si se logró una reducción.