

ATTRITION (RENUNCIAS)

↗ By Claudio Mendez

LINEUP



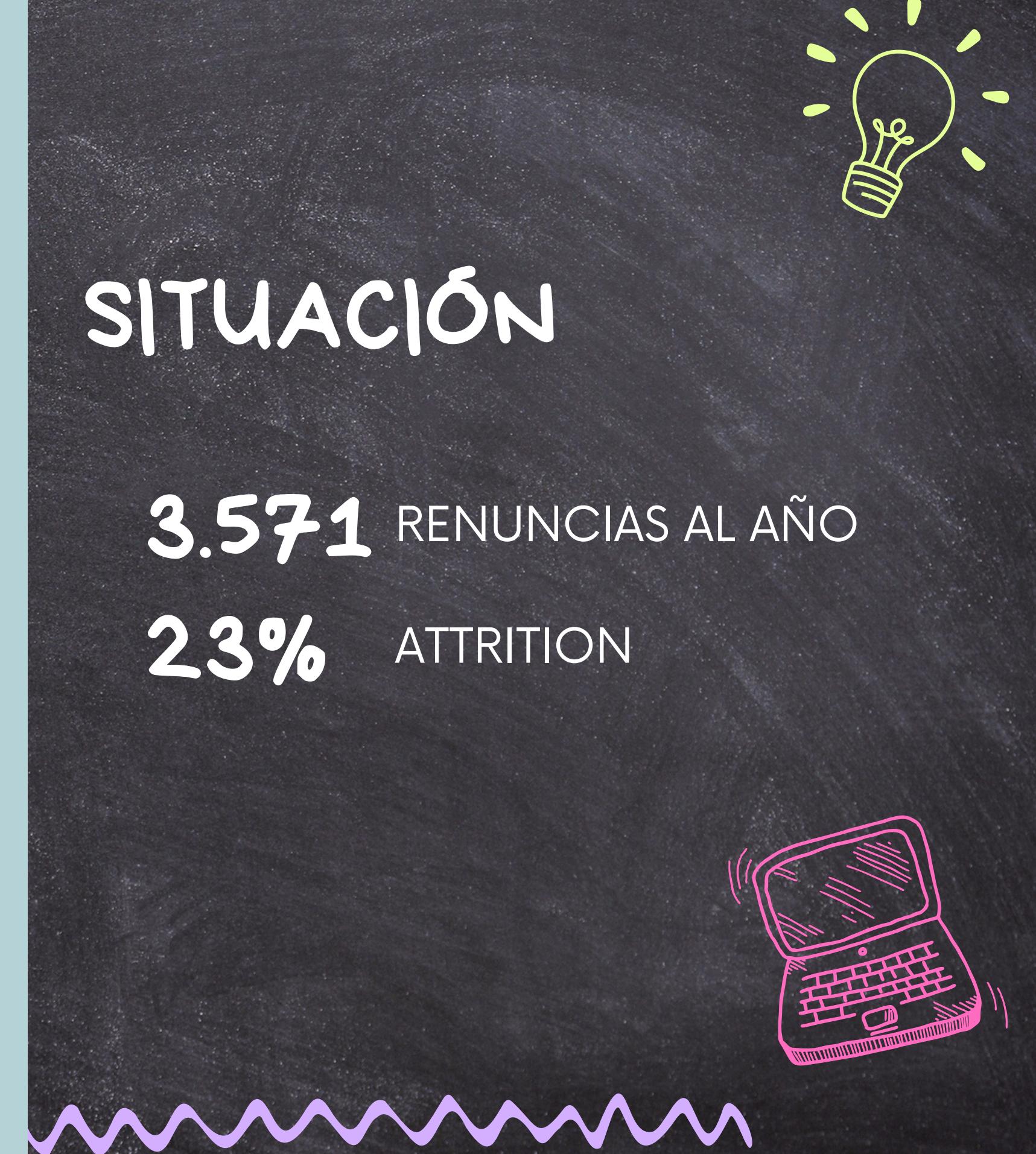
- Situación / Impacto
- Propuestas
- Insights
- Recomendación





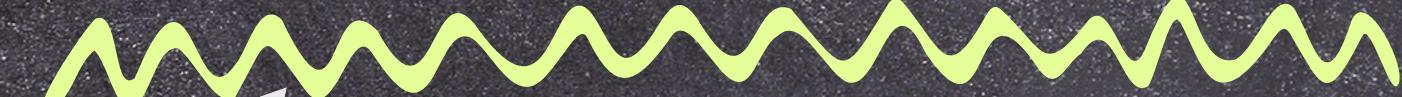
SITUACIÓN

3.571 RENUNCIAS AL AÑO
23% ATTRITION





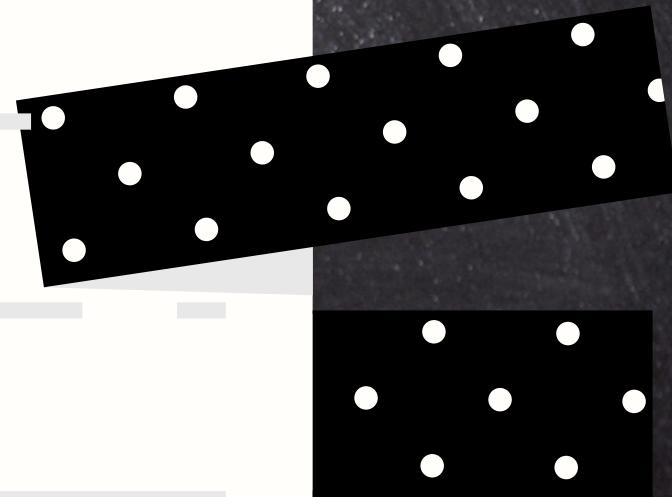
IMPACTO!



El costo por cada colaborador que renuncia
equivale a su sueldo anual.



Josh Bersin





Bye!

IMPACTO!



3.571

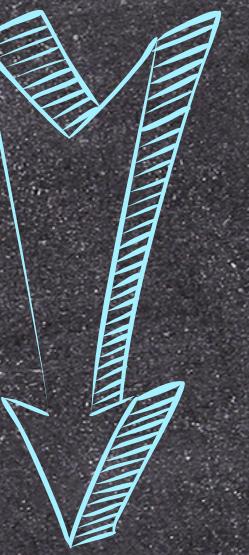
sueldos anuales



23%

Costo Adicional

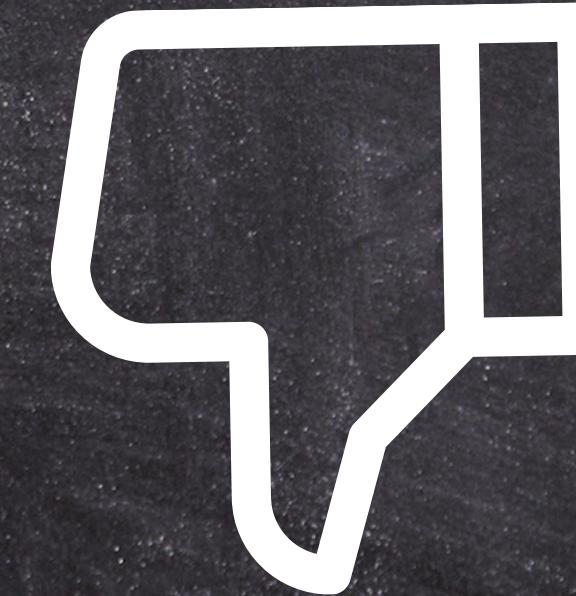


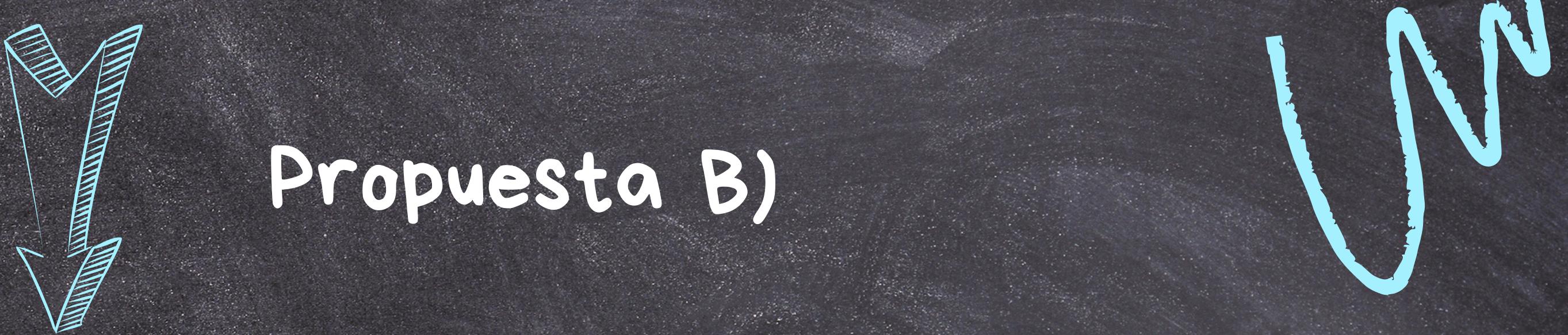


Propuesta A)

No hacer nada.

Mantener el problema y sus costos asociados.



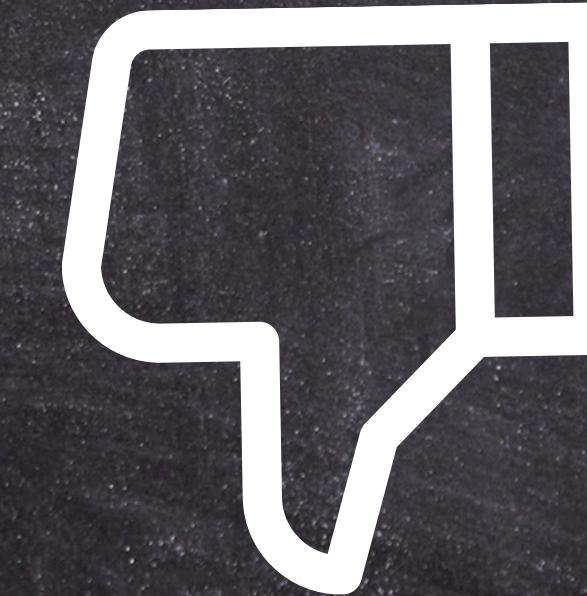


Propuesta B)

Invertir mucho dinero en 15.000 colaboradores

Invertir en todas las temáticas

Seguramente pueda generar alguna mejora en el Attrition





Propuesta C)

Proponemos:

- Accionar SOLO sobre una población mínima.
- Accionar SOLO sobre una temática por segmento.

PROPONEMOS UNA INVERSION:

- MINIMA
- MUY PRECISA
- Y CON ALTO IMPACTO SOBRE EL ATTRITION.



RESUMEN DATA

Dataset: 12.355 registros

Fuente: Kaggle

56 Campos

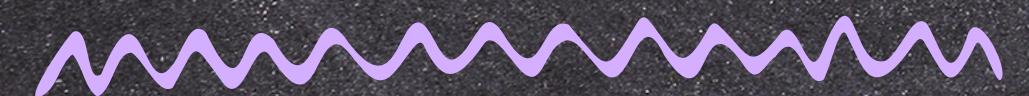
Info Organizacional y de desempeño

Encuestas:

- Engagement
- Satisfacción



Perfil del Renunciente



No es un Recurso Crítico!

No fue promovido en los últimos 5 años!

No se identifica con la Compañía.

No está comprometido con la Compañía.



Debido a que el perfil renunciante **NO ES UN RECURSO CRITICO**, no se está accionando para retenerlo.



Es una población de colaboradores "descuidada" que puede ser muy receptivo frente a cambios en su situación.



Podemos predecir quienes tienen más posibilidad de renunciar.



Recomendación

-  Diseñar acciones de retención con un costo inferior al sueldo anual del colaborador, con foco en esos colaboradores.
-  Estaremos generando una GANANCIA.
-  Estaremos traccionando ademas otros indicadores de la compañía.



...to be continue