

Premier  
AUTOMOTRIZ

## REPORTE ANALÍTICO AUTOCOUNTRY GENERAL

INDICE 2019



HB 2019



INDICE 2020



HB 2020



INDICE 2021



HB 2021



## Comportamiento de bajas

Forecasts from ETS(A,A,N)

2 mill.

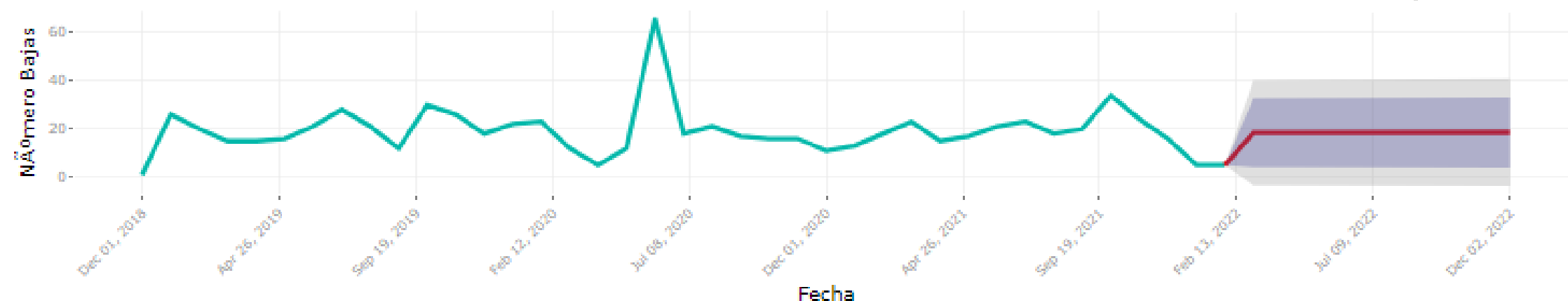
Costo de rotación

1,33 mill.

Costo si la rotación fuera 16%

35,98

Índice de rotación promedio



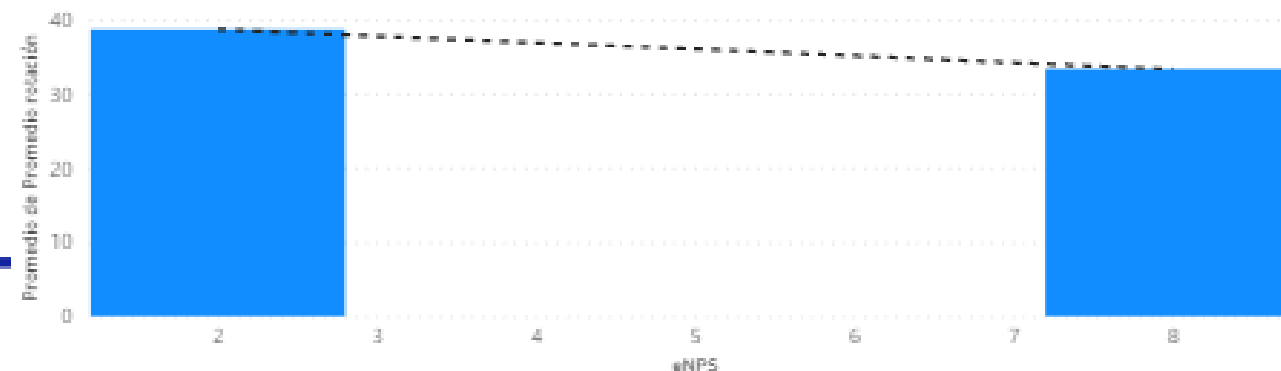
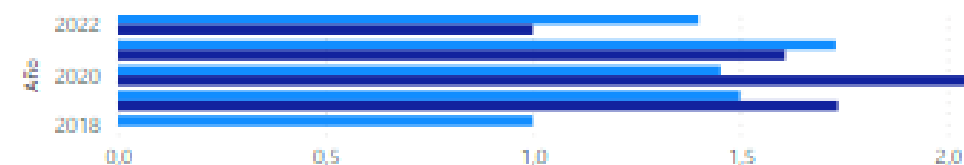
eNPS



## Relación entre rotación y eNPS

Voluntario / Involuntario por año

● Voluntario ● Involuntario



# Insights de rotación

Aún cuando el índice de rotación ha bajado año con año todavía se encuentra muy por arriba del deseado a nivel grupo.

Se confirma que los detractores son aquellos que están moviendo la tendencia a la rotación.

La tendencia en los últimos 2 años ha sido de rotación voluntaria, aumentando considerablemente este último año.

## DETRACTORES y PROMOTORES por Marca

● DETRACTORES ● PROMOTORES



8,75

Lealtad



9,00

Orgullo



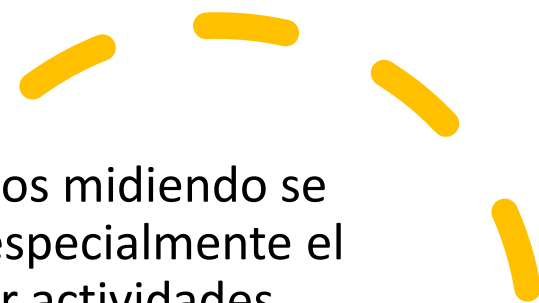
8,21

Satisfacción





# Insights de los indicadores

- 
- Los 3 indicadores base que estamos midiendo se encuentran en promedios altos, especialmente el orgullo. El reto es poder encontrar actividades que los puedan subir aún más.
  - El nivel de promotores es muy por arriba que los detractores, sin embargo hay muchos pasivos.



¿Qu sube y qué baja la lealtad?



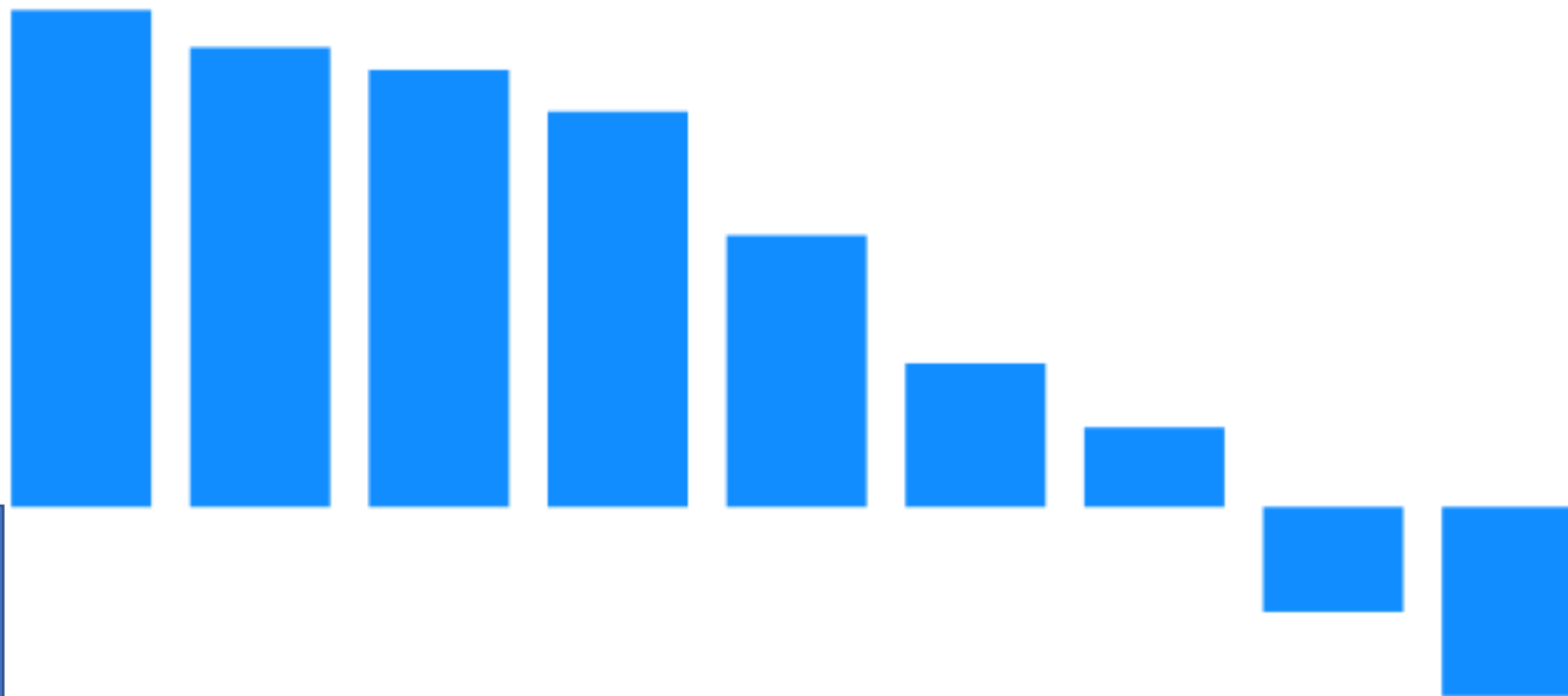
Agencia

□ Culiacan

□ Mochis

■ Total

Lealtad



Las dos variable que más aumentan la lealtad son carga de trabajo y el respeto del supervisor, mientras que las que tienen un efecto negativo son toma de decisiones independientes (falta de) y reconocimiento en los últimos 15 días (falta de).



¿Qué sube y qué baja el orgullo?

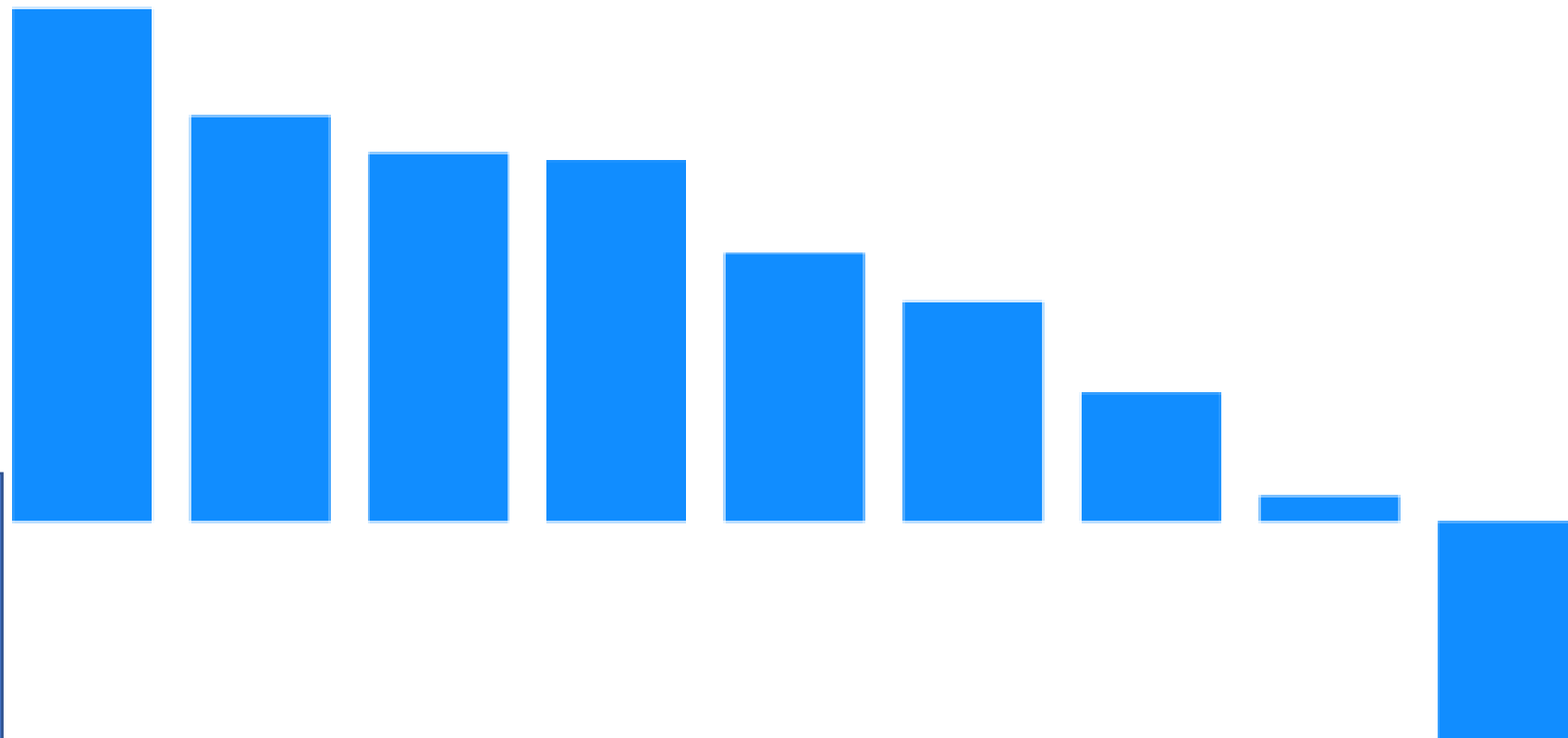
Agencia

☐ Culiacan

☐ Mochis

☒ Total

Orgullo



El orgullo también se ve explicado principalmente por la carga de trabajo y el respeto mostrado por el supervisor.

Trabajando en ambas variables se podrá subir ambos indicadores: lealtad y orgullo.

La carga de trabajo es:

En qué grado sientes que tú supervisor directo te muestra respeto como trabajador y como persona

Las recompensas económicas y de desarrollo, por tú trabajo son:

¿Hay lucha de poder y de territorio?

La atmosfera aquí es estimulante y permite la colaboración

¿La gente se compromete con la solución de los problemas?

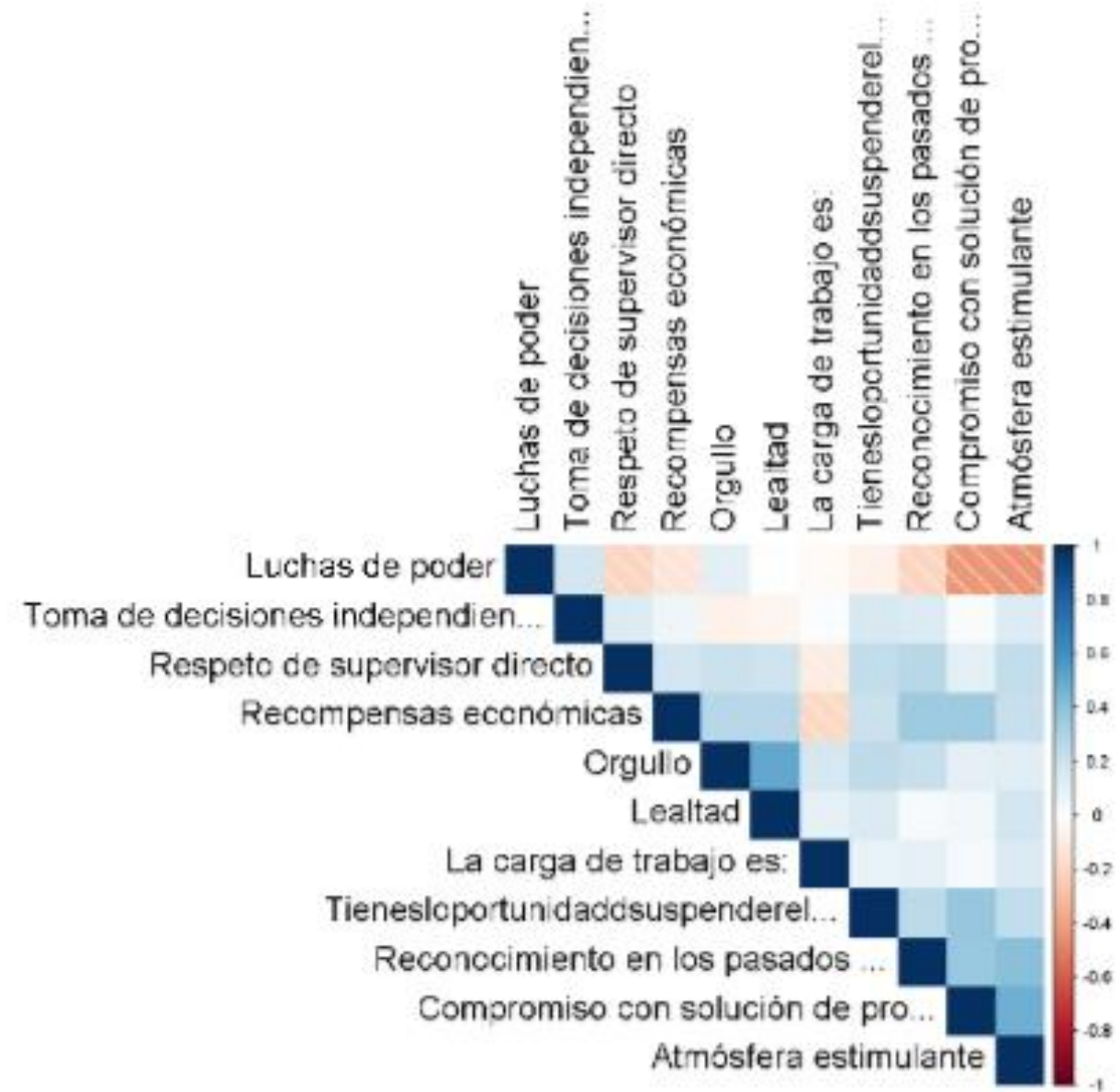
Tienes la oportunidad de suspender el trabajo para aportar nuevas ideas

En los pasados 15 días has recibido reconocimie... al hacer buen trabajo

Generalmente las personas toman decisiones independien...

Responde

Es importante señalar que recompensas económicas y carga de trabajo también resaltan en la gráfica puesto que carga de trabajo era una variable que movía tanto la lealtad como el orgullo. Esto lo podemos leer con la percepción de favoritismos.











Acciones recomendadas

# Acciones recomendadas

- Crear un programa de colaboración que busque escuchar ideas novedosas de todos los colaboradores.
- Proveer a los gerentes de criterios y reglas para recompensar y determinar correctamente la aportación de nuevas ideas.
- Proveer de una rutina de reconocimiento positiva a todos los colaboradores.
- Reconocer públicamente mejoras que se puedan hacer a procesos o manuales.
- Empoderar equipo multifuncional para resolución de problemas.
- Promover un ambiente de cordialidad entre todos los colaboradores.