

Premier  
AUTOMOTRIZ

REPORTE ANALÍTICO  
AGENCIA JAGUAR LAND ROVER  
CULIACÁN

INDICE 2019



HB 2019



INDICE 2020



HB 2020



INDICE 2021



HB 2021



1,25 mill.

Costo de rotación

0,50 mill.

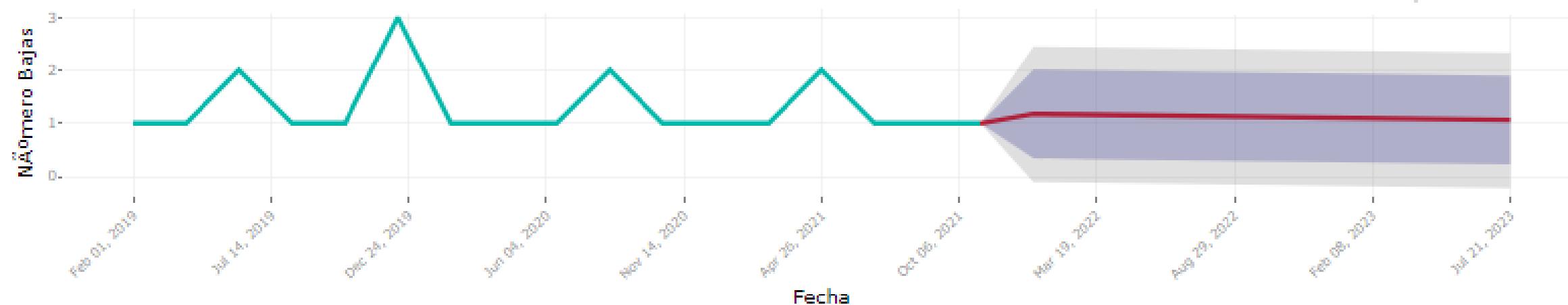
Costo si la rotación fuera 16%

amamiento de bajas

casts from ETS(A,A,N)

26,64

Índice de rotación promedio

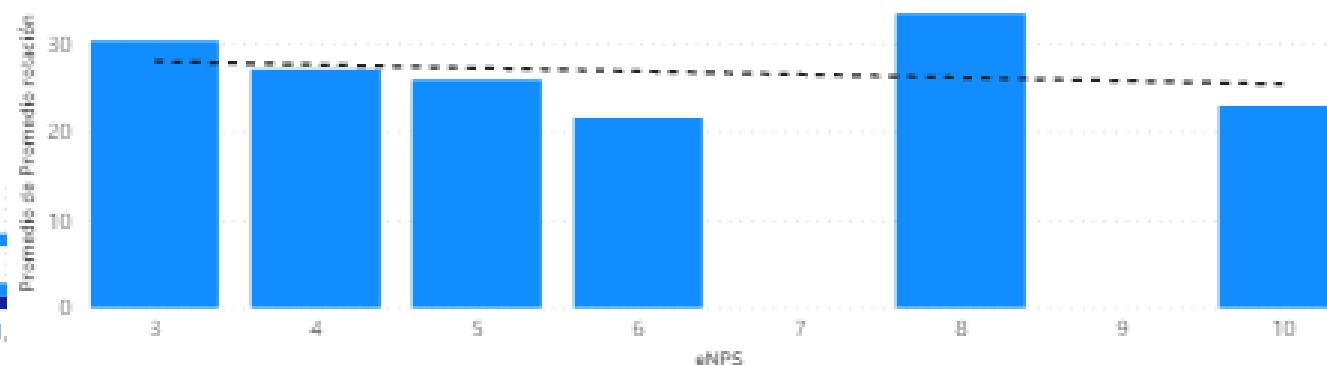
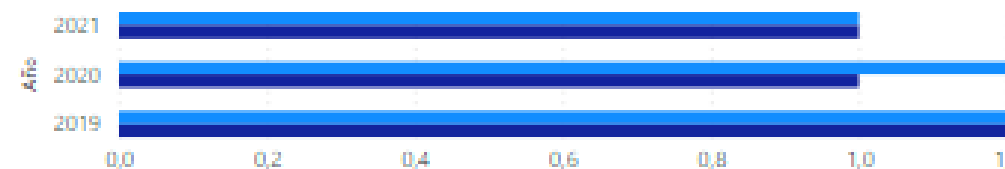


eNPS: 4/10

Relación entre rotación y eNPS

Voluntario / Involuntario por año

● Voluntario ● Involuntario



# Insights de rotación

El índice de rotación se encuentra por encima del deseado por el grupo, sin embargo el pico más alto de bajas en un mes es 3 y se pronostica que se va a establecer en 1.

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

La rotación se da en el mismo porcentaje de manera voluntaria que involuntaria.

## DETRACTORES y PROMOTORES por Marca

● DETRACTORES ● PROMOTORES

Jaguar land Rover



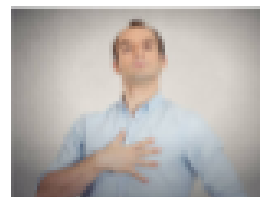
8,40

Lealtad



8,30

Orgullo



7,88

Satisfacción



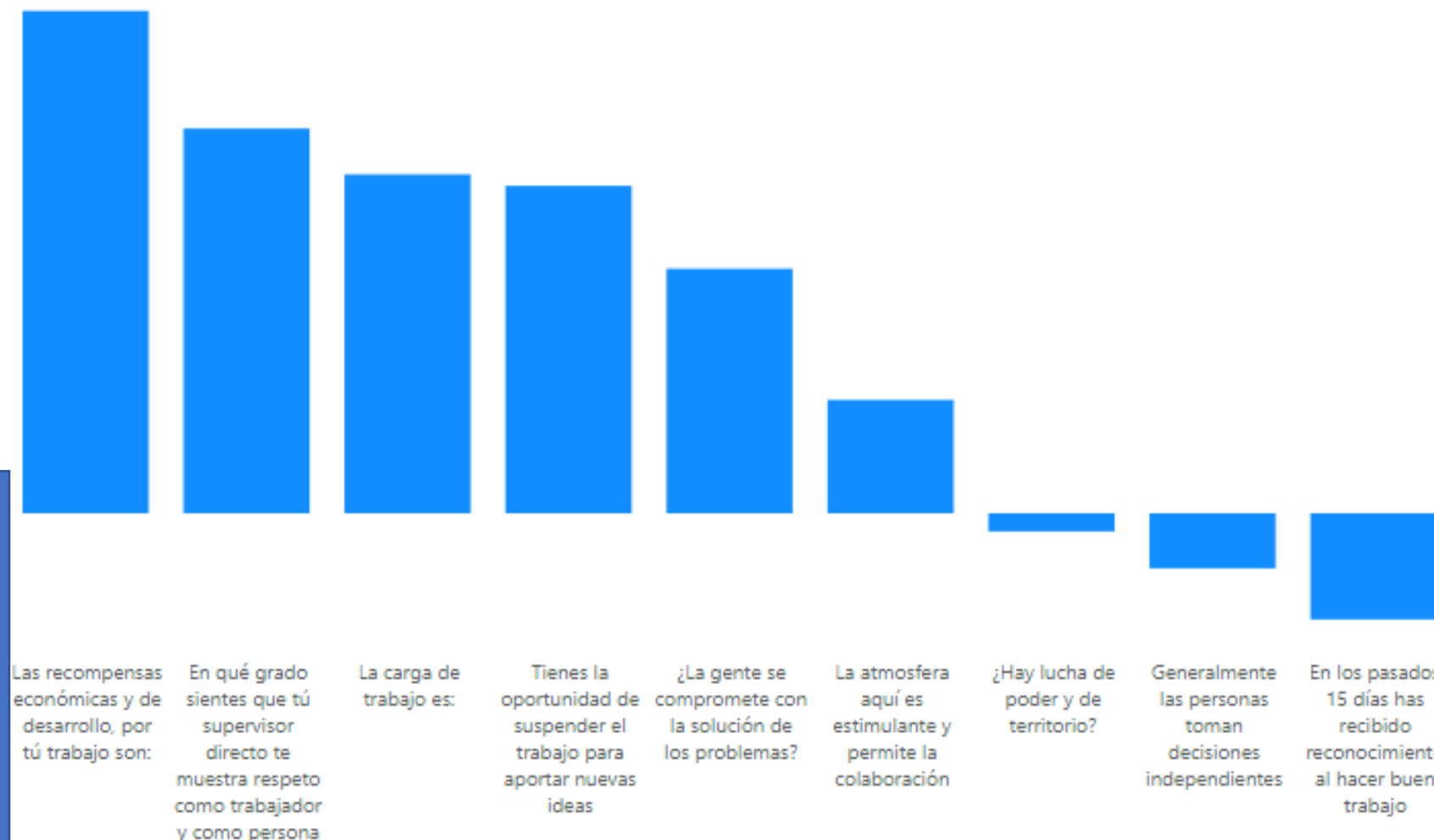


# Insights de los indicadores

- Los 3 indicadores base que estamos midiendo se encuentran en buenos promedios.
- El nivel de promotores es mucho mayor al de detractores.

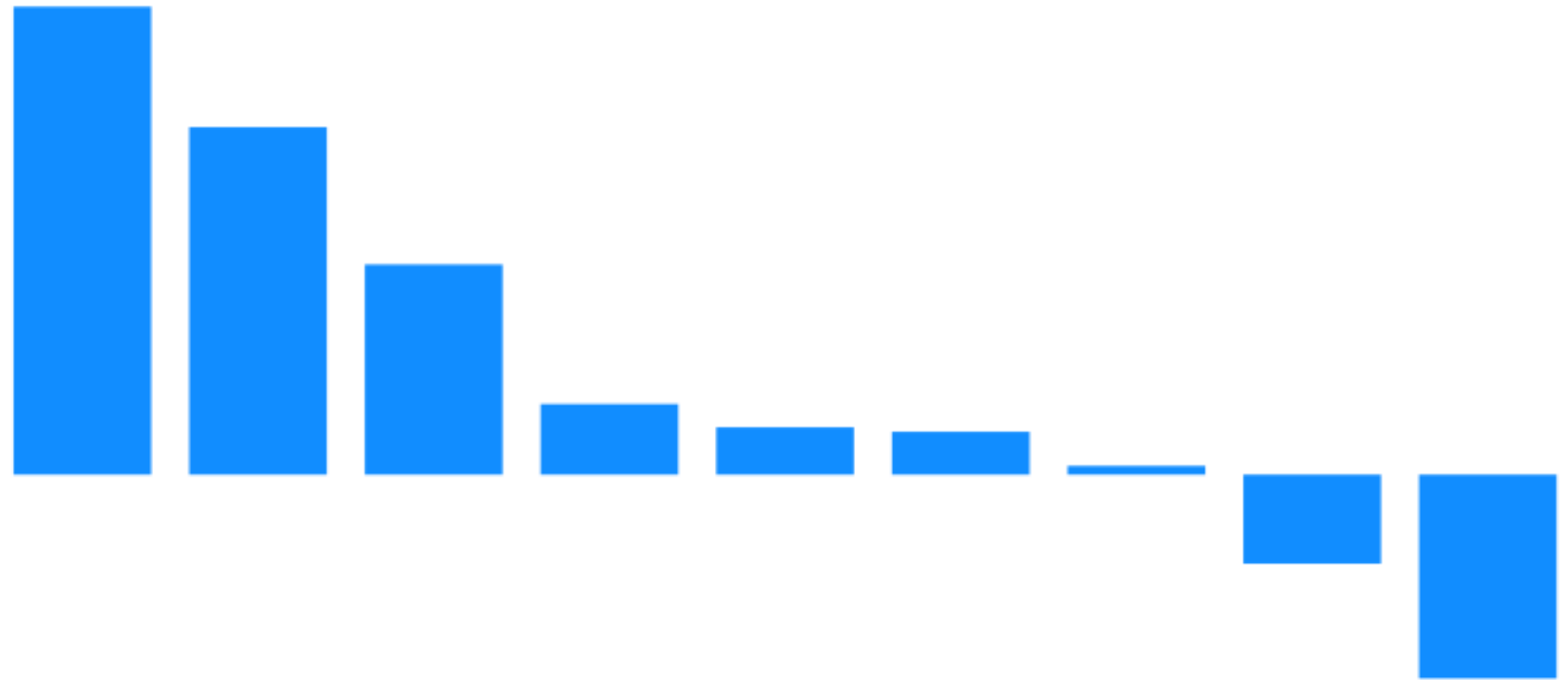
¿Qué sube y qué baja la lealtad?

Lealtad



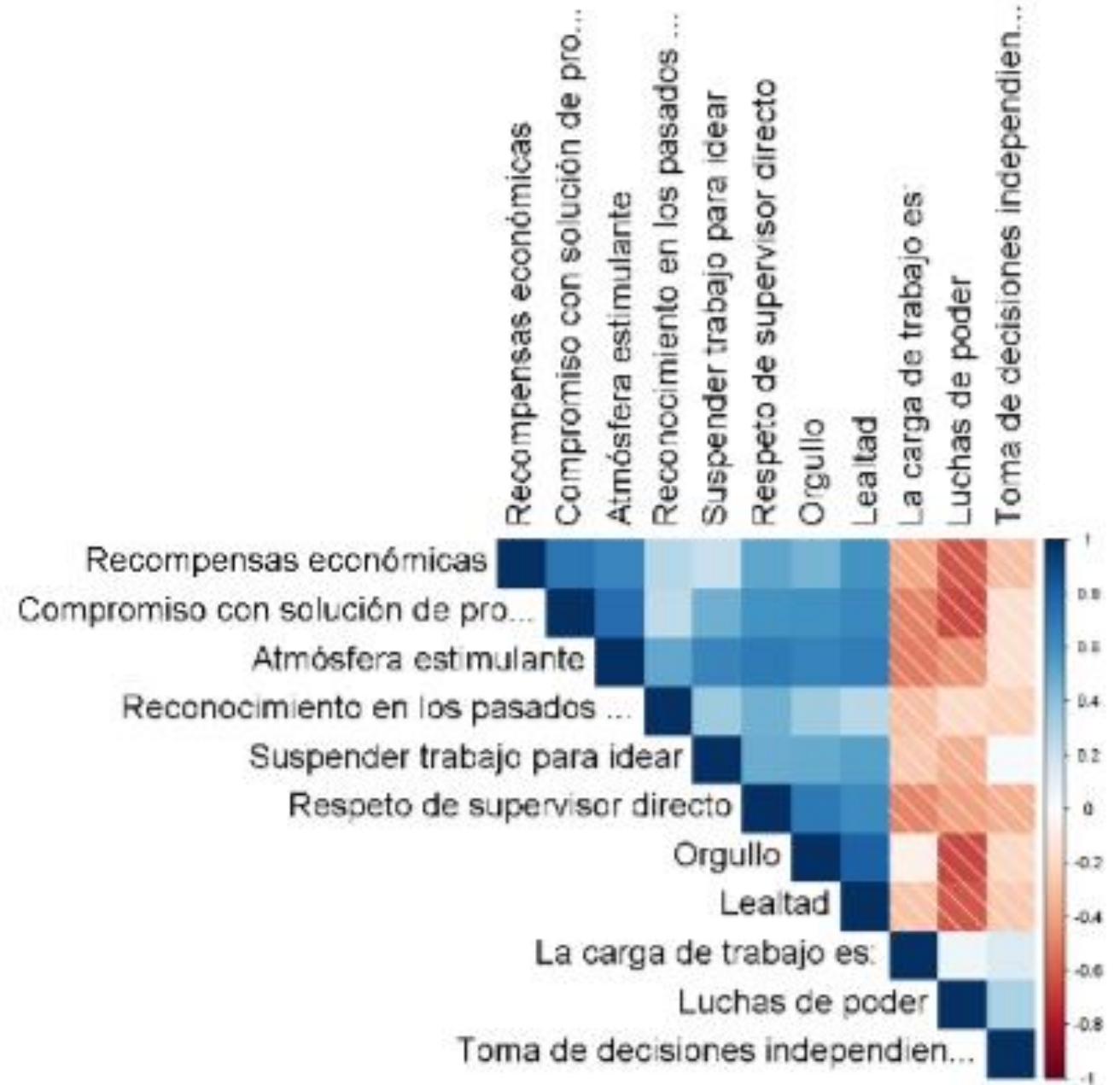
La lealtad responde positivamente a tres variables: respeto mostrado por el supervisor, carga de trabajo y atmósfera estimulante. El compromiso a la solución de problemas es una variable que tiene efecto negativo.

¿Qué sube y qué baja el orgullo?



El orgullo es explicado positivamente por la toma independiente de las personas y por las recompensas económicas y de desarrollo. Sin embargo el compromiso a solución de problemas y reconocimiento en los últimos 15 días afectan negativamente.

Las relaciones más sobresalientes que encontramos son: lucha de poder con compromiso con la solución y atmósfera estimulante; recompensas económicas con toma de decisiones independiente; y carga de trabajo con atmósfera estimulante. Todas estas variables nos sugieren una percepción de favoritismo con aquellas personas que reciben las recompensas y a las que se les permite tomar decisiones independientes.





A word cloud of Spanish words related to business and management. The words are arranged in a circular pattern, with some words being larger and more prominent than others. The words include: "No", "La", "Falta", "Mis", "que", "El", "clientes", "para", "de", "apoyon", "en", "laboral", "también", "ambiente", "Objeciones", "preferencias", "existe", "vendedores", "horarios", "trato", "aunque", "material", "compañeros", "mi", "los", "nos", "enviar", "grupos", "actividades", "ventas", "empresa", "seguimiento", "con", "igual", "ninguno", "otros", "ciertas", "carácter", "ya", "cuando", "esa", "igualdad", "depende", "dan", "servicio", "llegar", "sin", "hago", "algunos", "estoy", "ningún", "son", "tenemos", "chocan", "atención", "un", "area", "comentarios", "metas", "mejorar", "iguales", "grabo", "tomo", "interés", "vender".

[illegible]

# Desviadores positivos y negativos:

## **Desviadores positivos**

- Los principales desviadores positivos son Remo Romo Gálvez (justo al centro del sistema), Blanca Minerva Arellano Gisper (ubicada justo al lado de Remo) y Laura Yurceli Bastidas Rodríguez. Hay una línea de comunicación muy marcada en el sistema, siendo los principales éstos mismos.
- Se observa una subgrupo muy alejado integrado por mercadotecnia y corporativo. Es un indicativo de que no se sienten parte del grupo.

## **Desviadores negativos**

- El principal desviador negativo es Lucero Medina Palazuelos, el segundo Jesús Rene Ramos Quintero, y el tercero Remo Romo Gálvez.
- Es importante señalar que ninguno de los desviadores negativos tienen relación dinámica entre ellos, lo que indica que pueden ser atendidos como casos aislados y solucionarlos uno a la vez.



# Acciones recomendadas



# Acciones recomendadas

- Establecer reglas muy claras sobre los indicadores sobre los que se dan las recompensas.
- Proveer a los gerentes de criterios y reglas para recompensar y determinar correctamente la aportación de nuevas ideas.
- Empezar un programa de plan de carrera en donde se ofrezcan diferentes cursos a los colaboradores.
- Promover equipos multifuncionales para la solución de problemas.