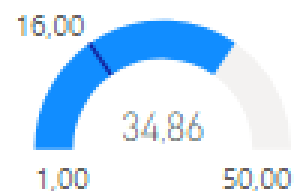


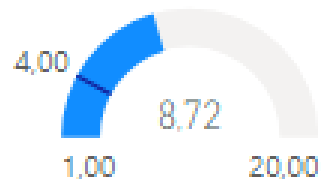
Premier
AUTOMOTRIZ

REPORTE ANALÍTICO KIA GENERAL

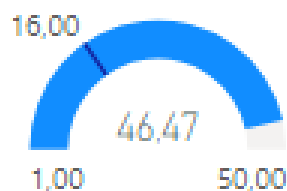
INDICE 2019



HB 2019



INDICE 2020



HB 2020



INDICE 2021

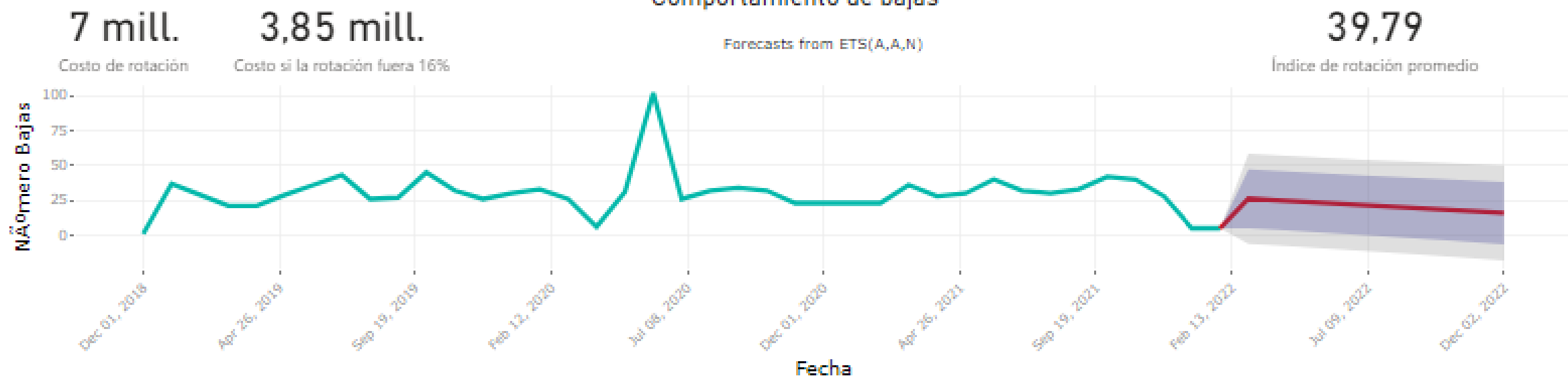


HB 2021



Comportamiento de bajas

Forecasts from ETS(A,A,N)

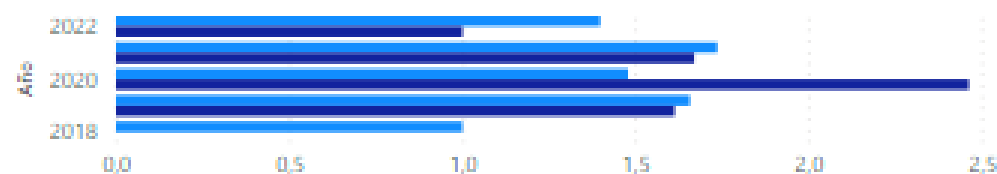


eNPS

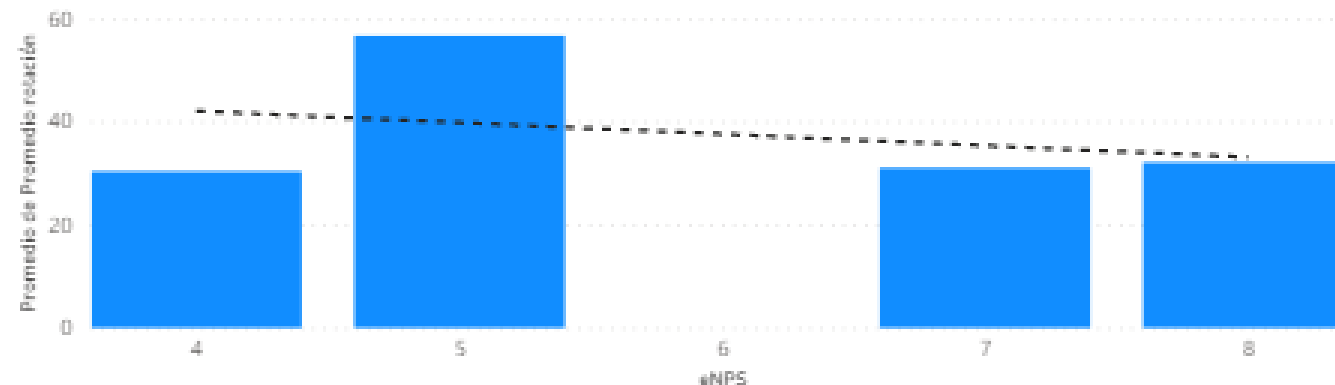


Voluntario / Involuntario por año

● Voluntario ● Involuntario



Relación entre rotación y eNPS



Insights de rotación

Aún cuando el índice de rotación bajo con respecto al año pasado, sigue siendo superior al del 2019 y muy superior al deseado por la compañía.

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

La tendencia de salidas, a excepción del 2020, ha sido de rotación voluntaria. Consideramos que esta tendencia puede estar relacionada a efectividad de perfilar durante la contratación y también a el clima organizacional.

DETRACTORES y PROMOTORES por Marca

● DETRACTORES ● PROMOTORES

KIA



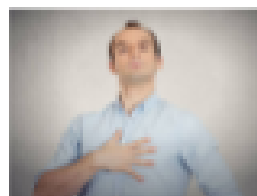
8,77

Lealtad



8,97

Orgullo



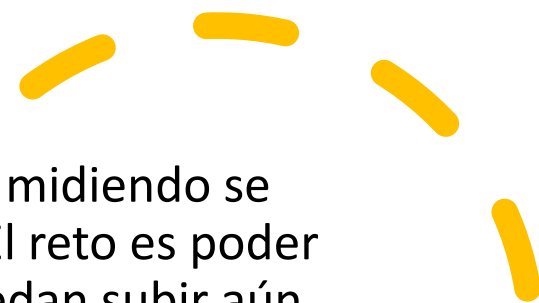
8,12

Satisfacción





Insights de los indicadores

- 
- Los tres indicadores que estamos midiendo se encuentran en promedios altos. El reto es poder encontrar actividades que los puedan subir aún más.
 - El nivel de promotores es muy por arriba que los detractores.



¿Qué sube y qué baja la lealtad?

Agencia

☐ Cabos

☐ Cd obregon

☐ Culiacan

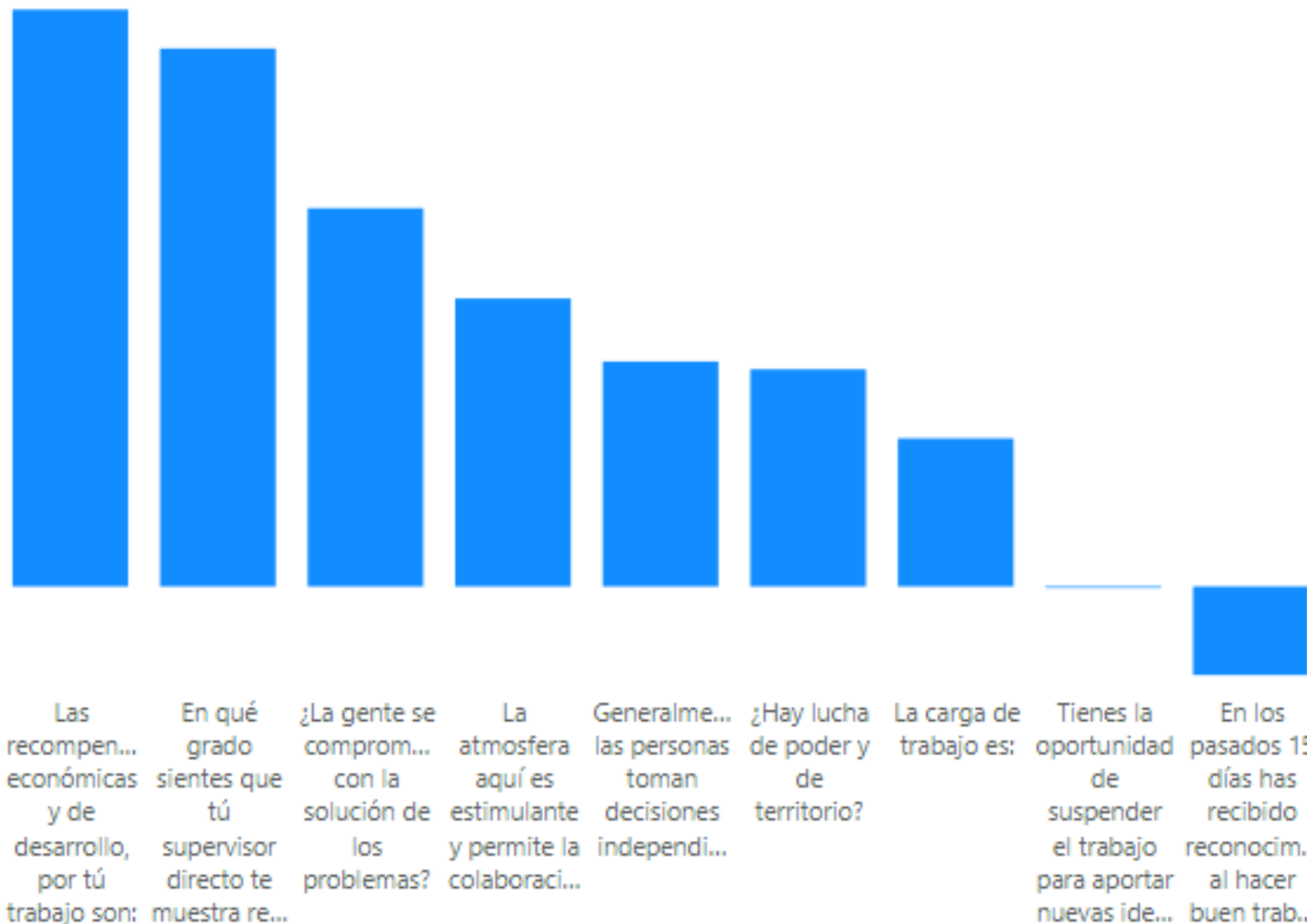
☐ Hermosillo

☐ La Paz

☐ Mochis

☒ Total

Lealtad



Las recompensas económicas y de desarrollo y el respeto mostrado por el supervisor son las dos variables que más impacto tienen sobre la lealtad. Es interesante resaltar que ambas variables tienen que ver con “dar una palmadita en la espalda” a los colaboradores.



¿Qué sube y qué baja el orgullo?

Agencia

☐ Cabos

☐ Cd obregon

☐ Culiacan

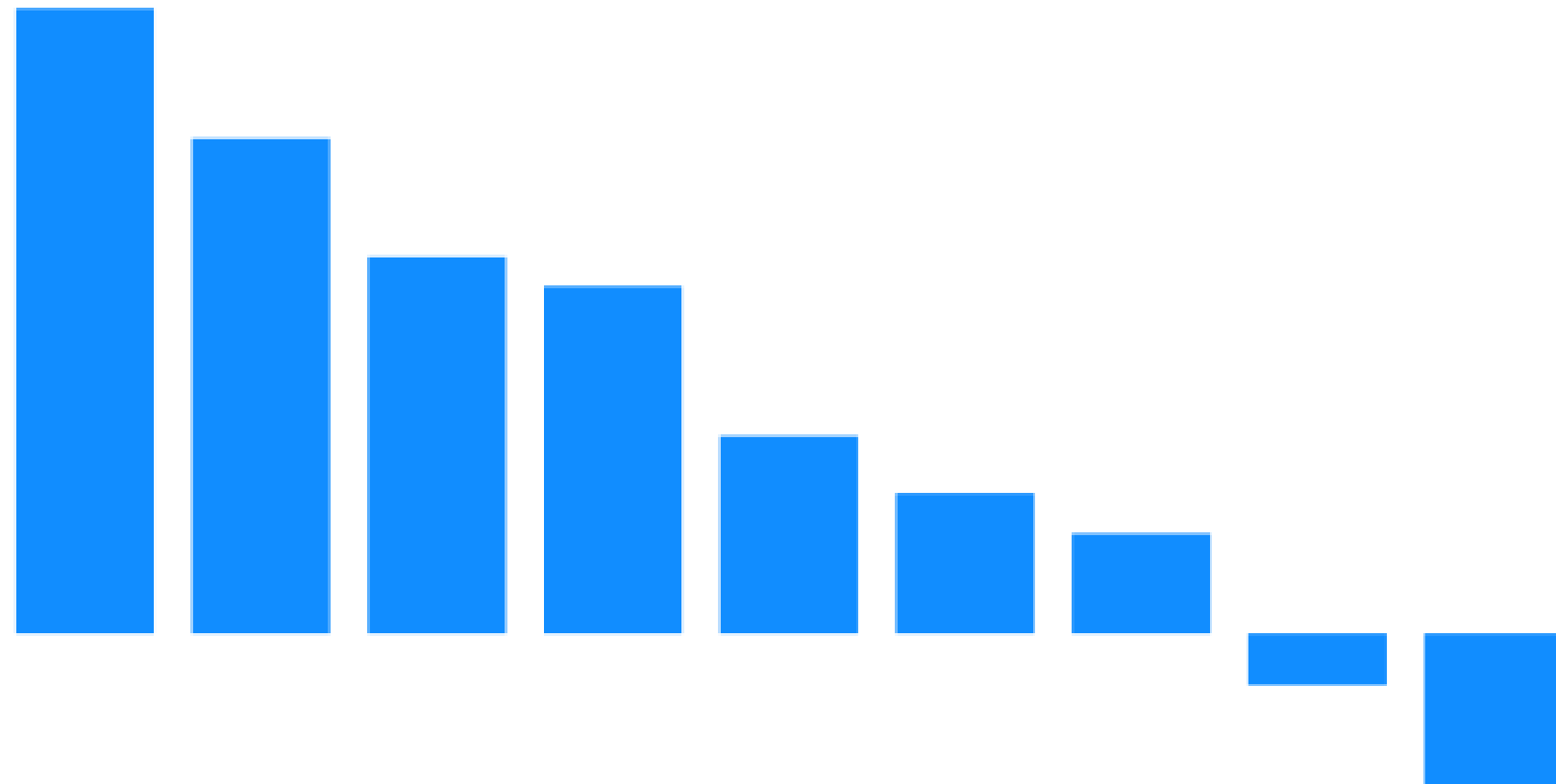
☐ Hermosillo

☐ La Paz

☐ Mochis

☒ Total

Orgullo



En qué grado sientes que tú supervisor directo te muestra re...

Las recompen... económicas y de desarrollo, por tú trabajo son:

La carga de trabajo es:

La atmosfera aquí es estimulante y permite la colaboraci...

¿La gente se comprom... con la solución de los problemas?

¿Hay lucha de poder y de territorio?

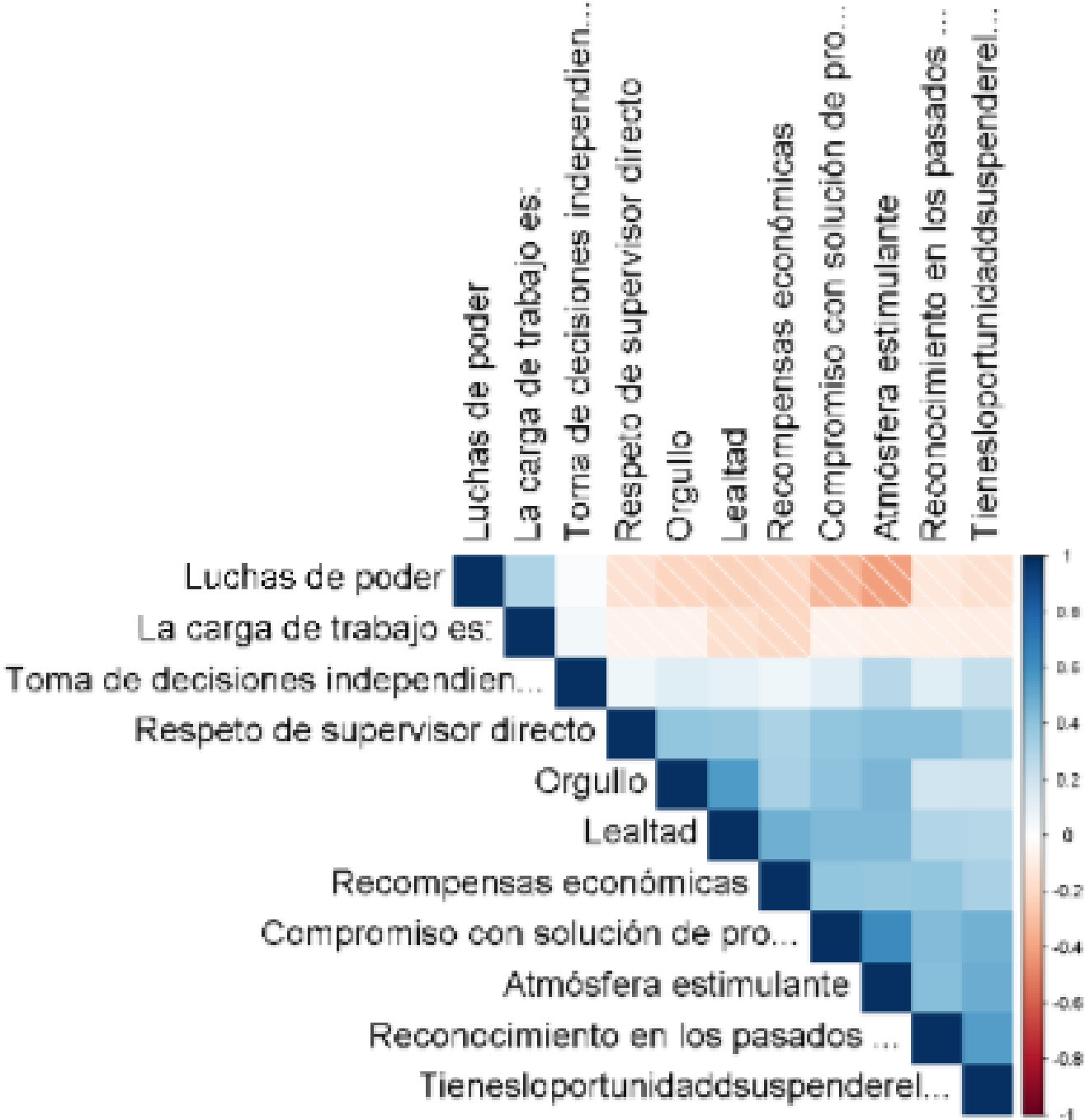
Generalme... las personas toman decisiones independi...

Tienes la oportunidad de suspender el trabajo para aportar nuevas ide...

En los pasados 15 días has recibido reconocim... al hacer buen trab...

El orgullo también es explicado por el respeto mostrado por el supervisor y las recompensas económicas y de desarrollo. Esto sugiere la necesidad de atacar ambas variables de manera prioritaria.

Hay dos variables que sobresalen: “luchas de poder” y “carga de trabajo”. Las variables relacionadas con éstas son: atmósfera estimulante, compromiso con solución de problemas y recompensas económicas. Estas variables sugieren una burocracia interna que está interponiéndose con la efectividad y ocasionando carga de trabajo adicional, ocasionando que los colaboradores no se sienten tomados en cuenta y escuchados.





Acciones recomendadas

Acciones recomendadas

- Necesario revisar burocracia y procesos innecesarios que estén entorpeciendo el funcionamiento de las agencias y ocasionando carga de trabajo adicional.
- 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.
- Implementar juntas quincenales para escuchar sugerencias y determinar prioridades.
- Proveer de una rutina de reconocimiento positiva.
- Reconocer públicamente mejoras que se puedan hacer a procesos o manuales.
- Empoderar equipo multifuncional para resolución de problemas.