

Premier
AUTOMOTRIZ

REPORTE ANALÍTICO
AGENCIA CHEVROLET
HERMOSILLO

INDICE 2019



HB 2019



INDICE 2020



HB 2020



INDICE 2021



HB 2021



1,64 mill.

Costo de rotación

0,98 mill.

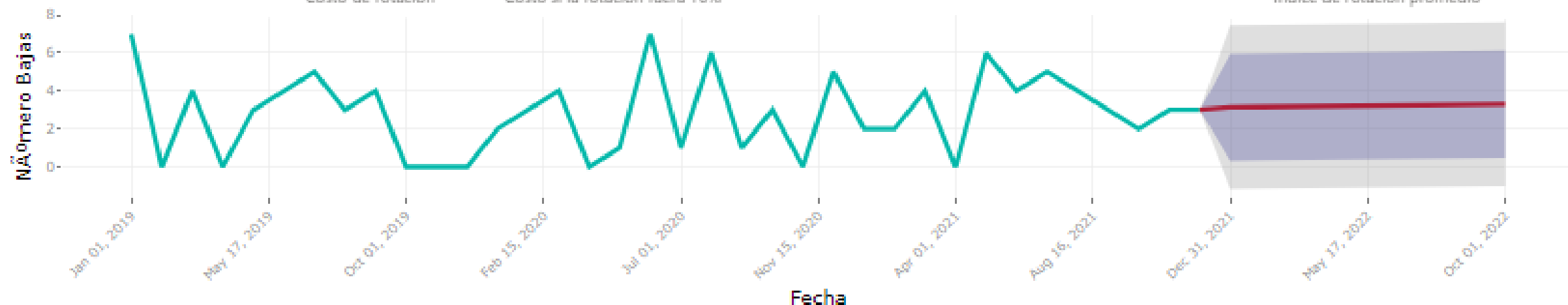
Costo si la rotación fuera 16%

amiento de bajas

casts from ETS(A,A,N)

44,25

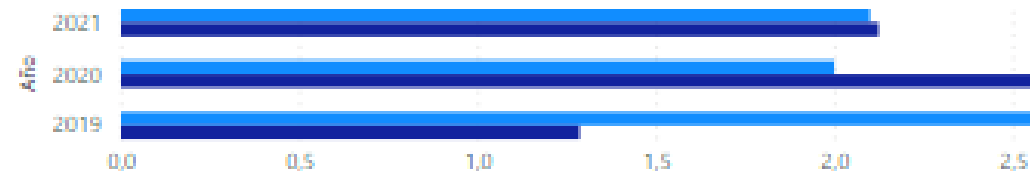
Índice de rotación promedio



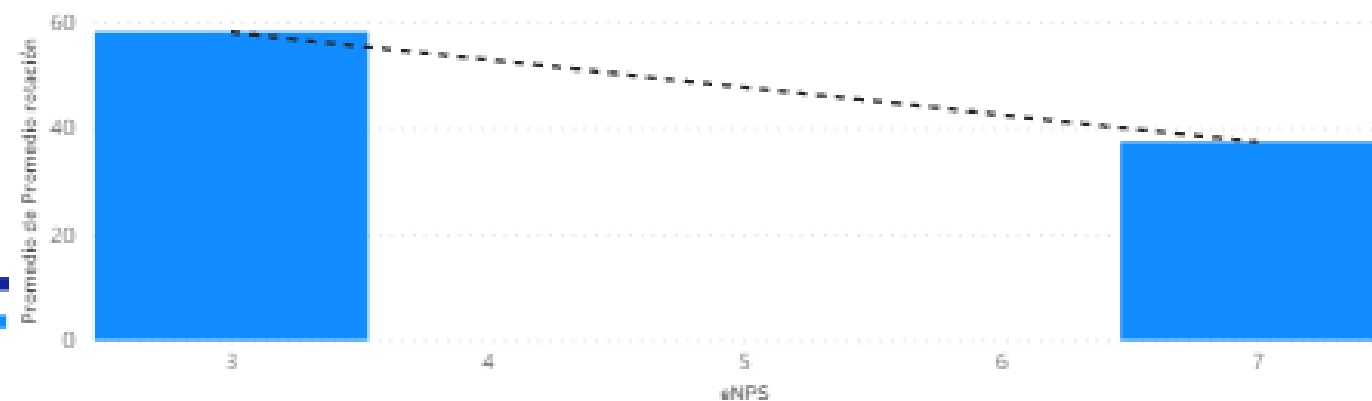
eNPS: 6.8/10

Voluntario / Involuntario por año

● Voluntario ● Involuntario



Relación entre rotación y eNPS



Insights de rotación

El índice de rotación ha ido en aumento año con año, encontrándose dentro de los más altos del grupo. La proyección de tendencia también tiene una ligera tendencia a la alza.

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

Llama la atención que la rotación del último año es principalmente involuntaria

DETRACTORES y PROMOTORES por Marca

● DETRACTORES ● PROMOTORES



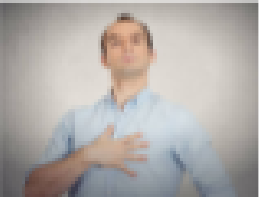
9,10

Lealtad



9,25

Orgullo



8,09

Satisfacción

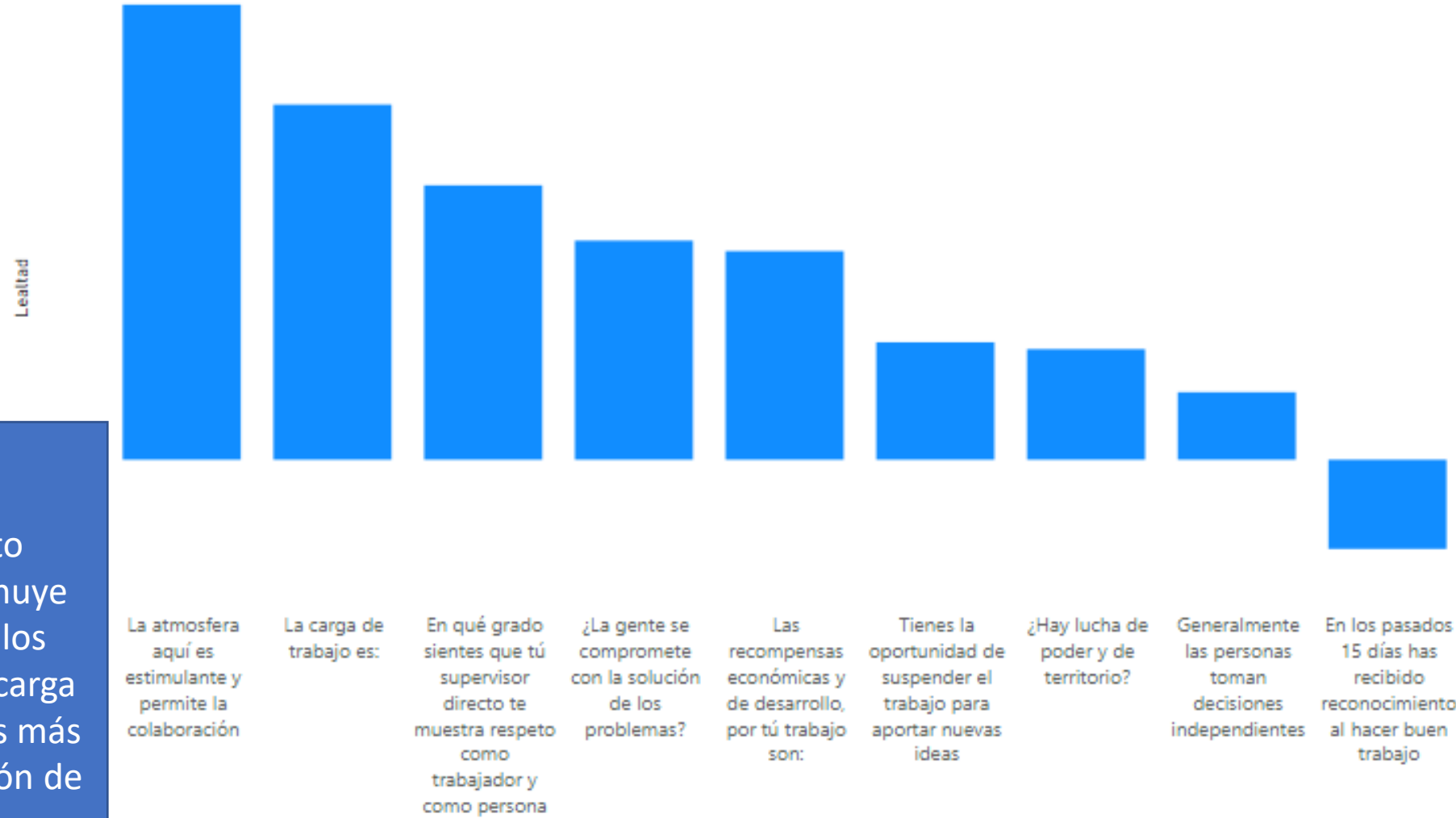




Insights de los indicadores

- Los tres indicadores base se encuentran en promedios altos, aunque lealtad y orgullo se encuentran arriba de 9.
- El nivel de promotores es muy por arriba que los detractores, sin embargo hay un gran número de pasivos. El reto es entender a estos pasivos para convertirlos en promotores.

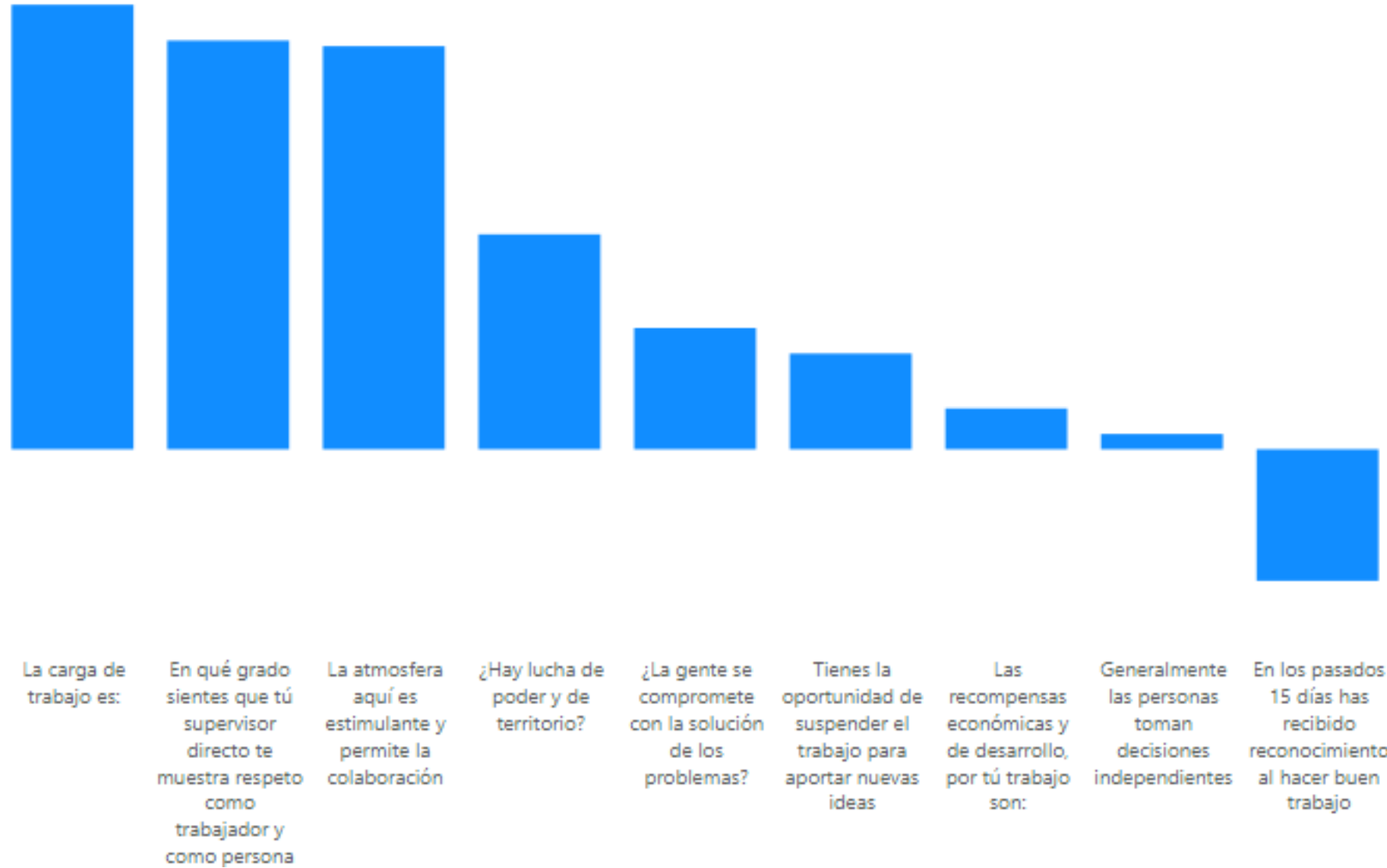
¿Qué sube y qué baja la lealtad?



La lealtad aumenta con el respeto mostrado por el supervisor y disminuye con la falta de reconocimiento en los últimos 15 días. El que aparezca la carga de trabajo como una de las variables más relevantes nos sugiere una percepción de favoritismo por parte de los colaboradores.

¿Qué sube y qué baja el orgullo?

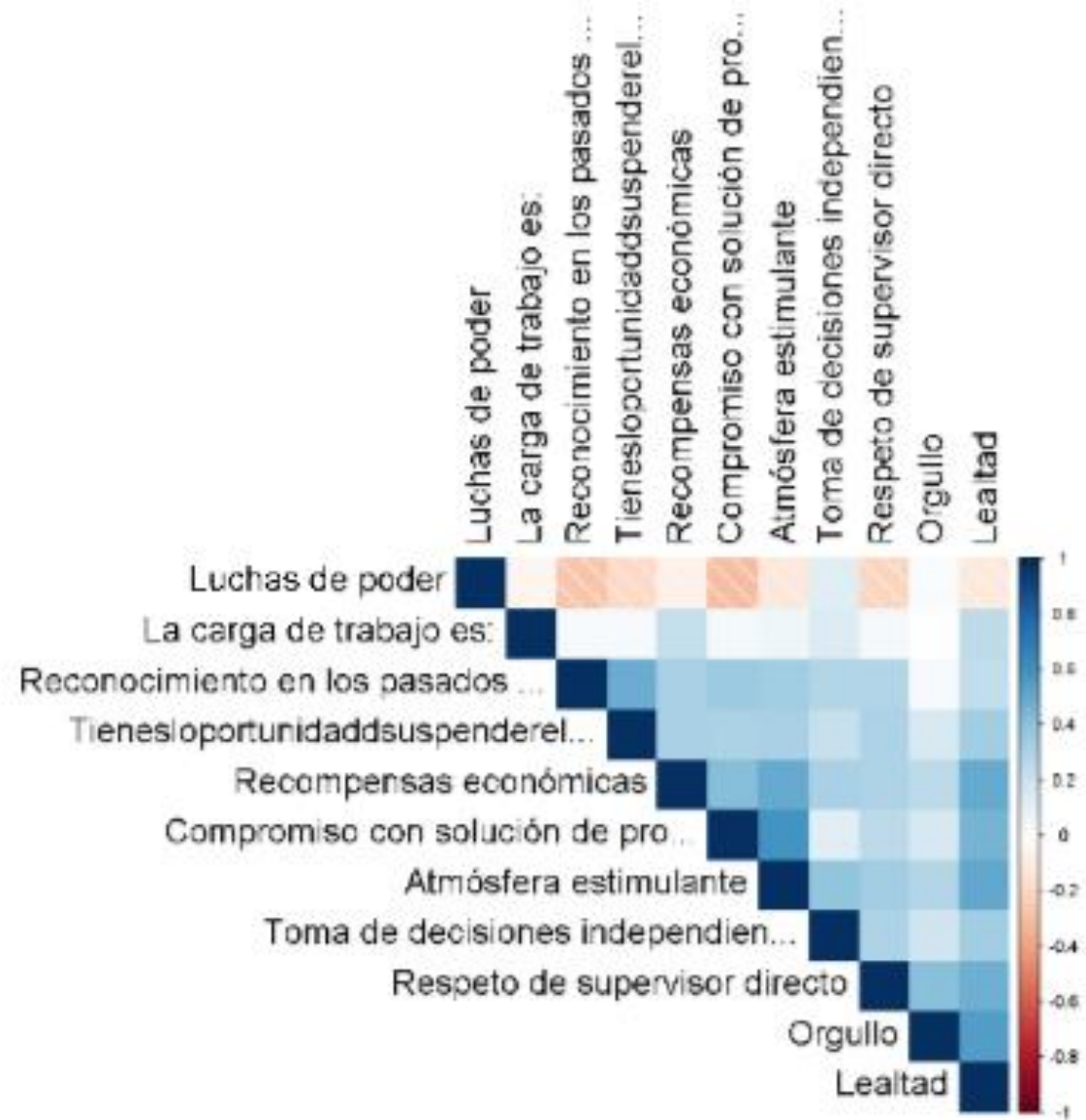
Orgullo



Al igual que con lealtad, la variable que tiene un impacto positivo en el orgullo es el respeto mostrado por el supervisor, mientras que el reconocimiento recibido tiene un impacto negativo. Una vez más sobresale la carga de trabajo. Podemos ver que tanto lealtad como orgullo se comportan de forma muy similar.

Las relaciones más fuertes
que vemos son atmósfera
estimulante con compromiso
con la solución y
recompensas económicas; y
oportunidad para ideas
novedosas y reconocimiento.

Para lograr una atmósfera estimulante se sugiere crear un programa en donde se ofrezcan diferentes curso que permitan trabajar en el plan de desarrollo de los colaboradores. Además los datos nos sugieren que los colaboradores están pidiendo ser escuchados y reconocidos por sus ideas novedosas.



¿Qué aspectos del ambiente laboral en esta agencia te ayudan o soportan tu desarrollo y tus metas? y Excludes



¿Qué aspectos del ambiente laboral en esta agencia te impiden tu desarrollo y tus metas? y Excludes



¿Qué ventaja tiene para ti trabajar en Grupo Premier al compararla con otras empresas? y Excludes



Desviadores positivos y negativos:

Desviadores positivos

- Vemos una red en su mayoría muy bien comunicada en donde en el centro se encuentran los gerentes (a excepción de Montano Rivera Jesus Reynaldo). El principal desviador positivo es Durazo Ortega Gabriel Gerardo, seguido por Valdez Manuel Juan Manuel.
- Se observa una subgrupo muy alejado integrado por corporativo. Es un indicativo de que no se sienten parte del grupo.

Desviadores negativos

- El principal desviador negativo es Wissner Mendivil Marco Antonio que hace mancuerna con Saldana Monge Francisco Javier. Ambos son los desviadores más grandes.
- Vemos un grupo de tres técnicos, lavadores o asesores muy unidos integrado por Dancil Ezre Patzy Alexandra, Encinas Horta Ana Cristina y Corral March Stephanie Alexandra.



Acciones recomendadas

Acciones recomendadas

- Crear un programa de colaboración que busque escuchar ideas novedosas de todos los colaboradores. Algo tipo “buzón de ideas novedosas” o un concurso para solucionar algún problema de la agencia.
- Proveer a los gerentes de criterios y reglas para recompensar y determinar correctamente la aportación de nuevas ideas.
- Comenzar un programa de desarrollo de los colaboradores con cursos o talleres que complementen el plan de carrera.
- Empoderar equipo multifuncional para resolución de problemas y dar reconocimiento al final.
- Implementar un programa de “reglas básicas de cordialidad” en la agencia para reforzar actitudes como saludar en las mañanas, hablarse con respeto...