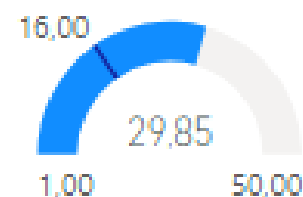


Premier  
AUTOMOTRIZ

## REPORTE ANALÍTICO GMC GENERAL

INDICE 2019



HB 2019



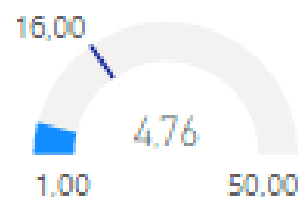
INDICE 2020



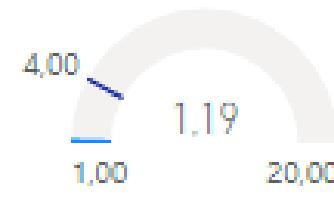
HB 2020



INDICE 2021



HB 2021



420 mil

Costo de rotación

0,12 mill.

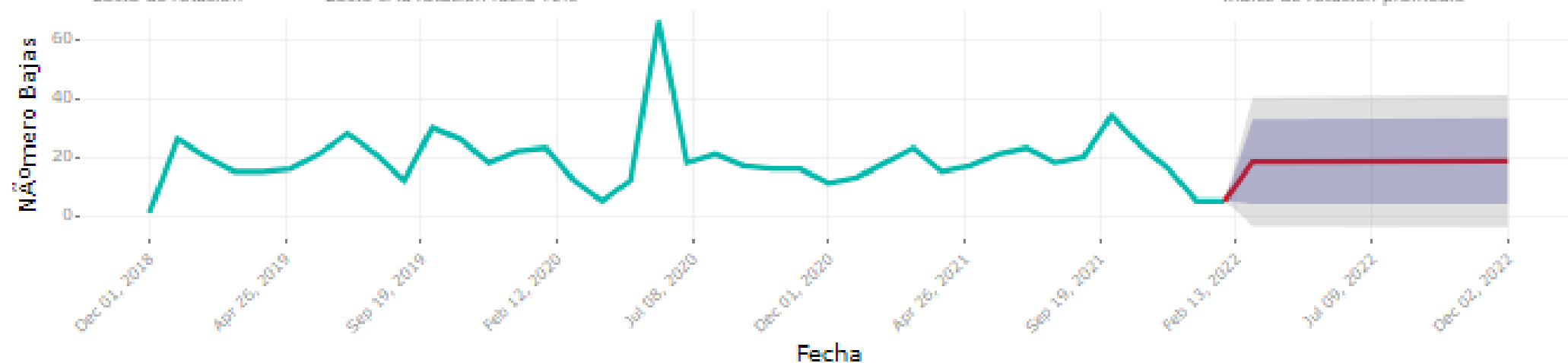
Costo si la rotación fuera 16%

## Comportamiento de bajas

Forecasts from ETS(A,A,N)

23,11

Índice de rotación promedio

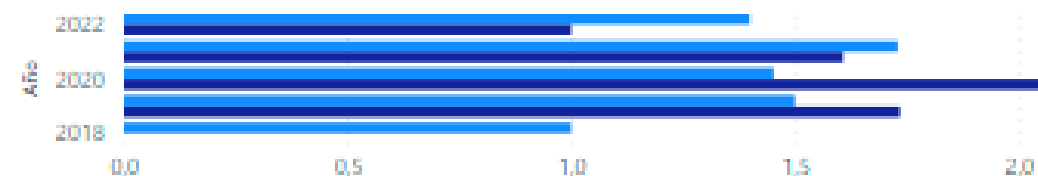


eNPS

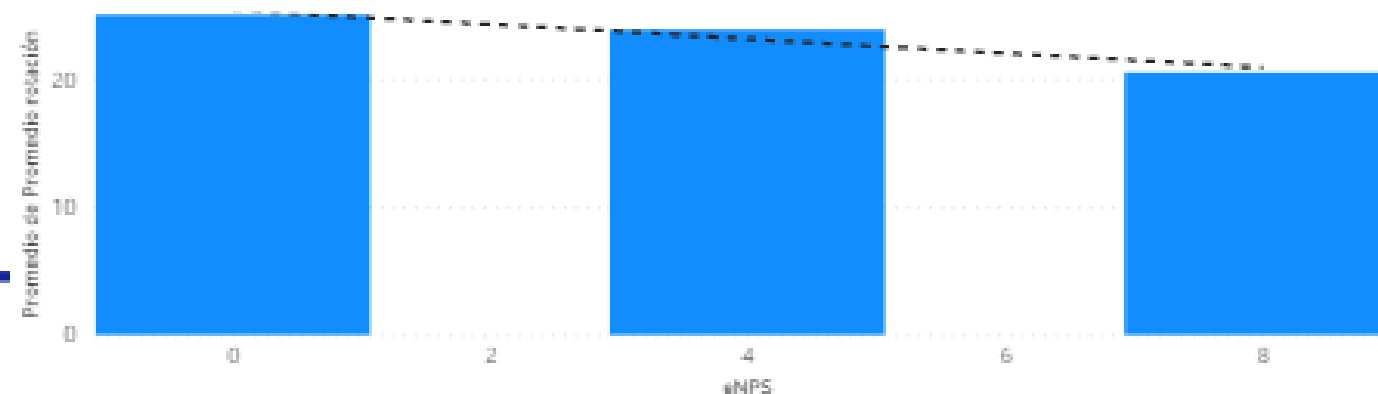


## Voluntario / Involuntario por año

● Voluntario ● Involuntario



## Relación entre rotación y eNPS



# Insights de rotación

El índice de rotación disminuyó considerablemente en el último año llegando a mantenerse por debajo del deseado por la compañía.

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

GMC

75% 25%

41

188

8,59

Lealtad



8,93

Orgullo



8,49

Satisfacción





# Insights de los indicadores

- Los tres indicadores base se encuentran en un promedio alto. Ahora el reto será encontrar acciones que suban aún mas estos indicadores.
- El nivel de promotores es muy por arriba que los detractores. Hay un alto número de pasivos que valdría la pena entender para convertirlos en promotores.



Agencia

□ Culiacan

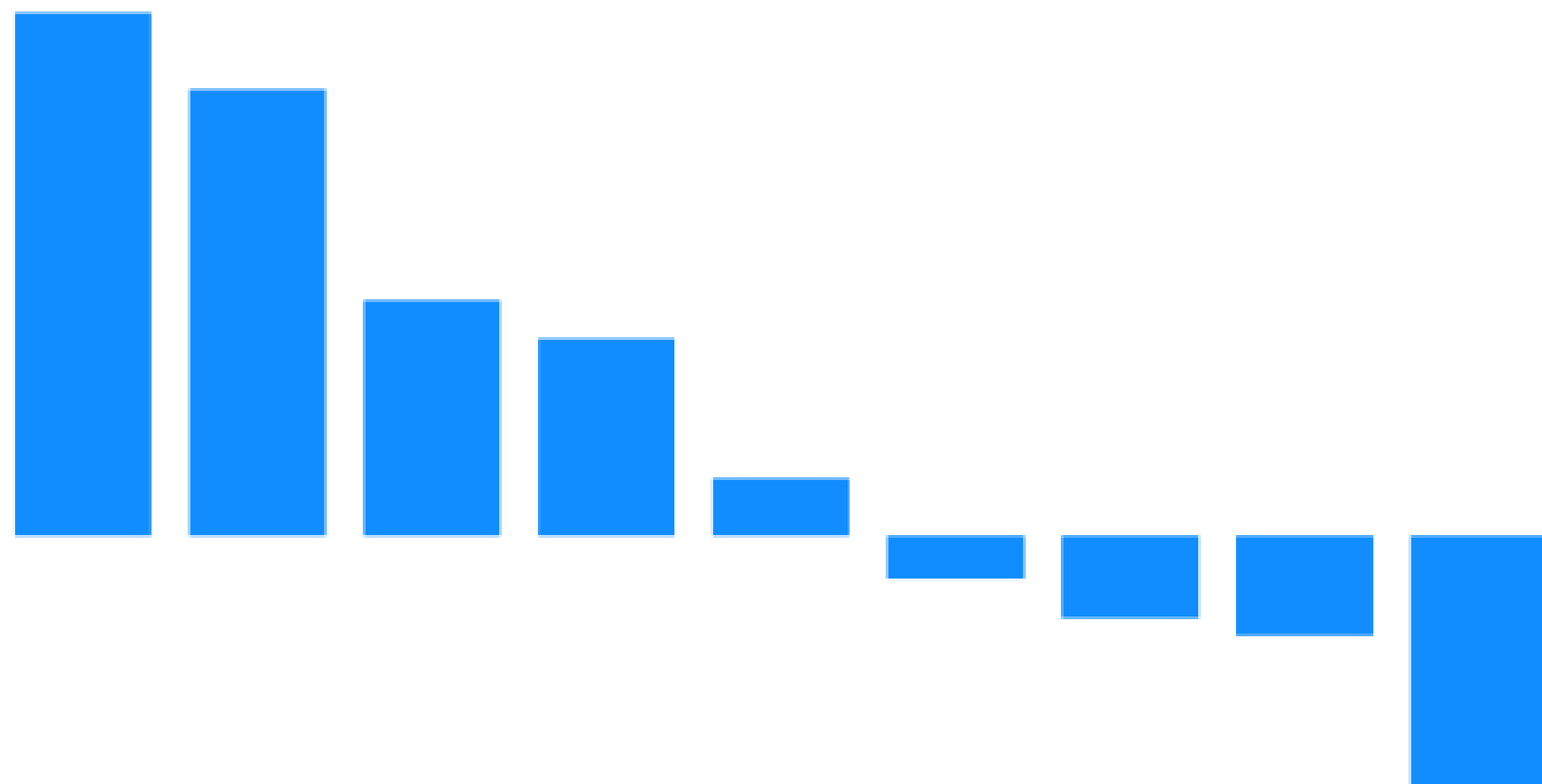
□ Mazatlán

□ Mochis

■ Total

¿Qué sube y qué baja la lealtad?

Lealtad



El respeto mostrado por el supervisor y el reconocimiento en los últimos 15 días son las dos variables que más impacto positivo tienen sobre la lealtad. Hay varias variables que tienen un impacto negativo: atmósfera estimulante, lucha de poder, y toma de decisiones independientes, principalmente. Esto sugiere una percepción de favoritismo.



## ¿Qué sube y qué baja el orgullo?

Agencia

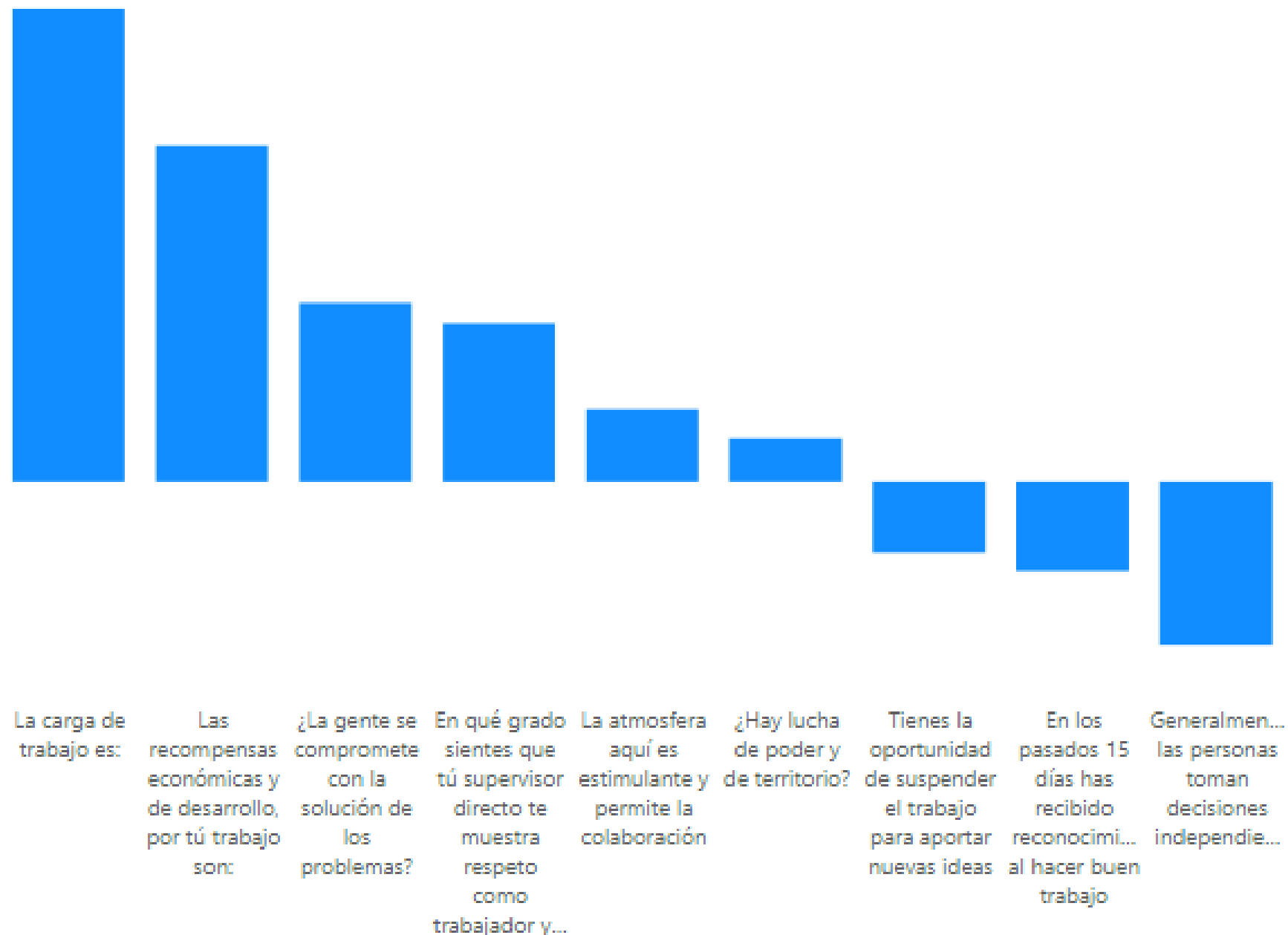
Culiacan

Mazatlán

Mochis

Total

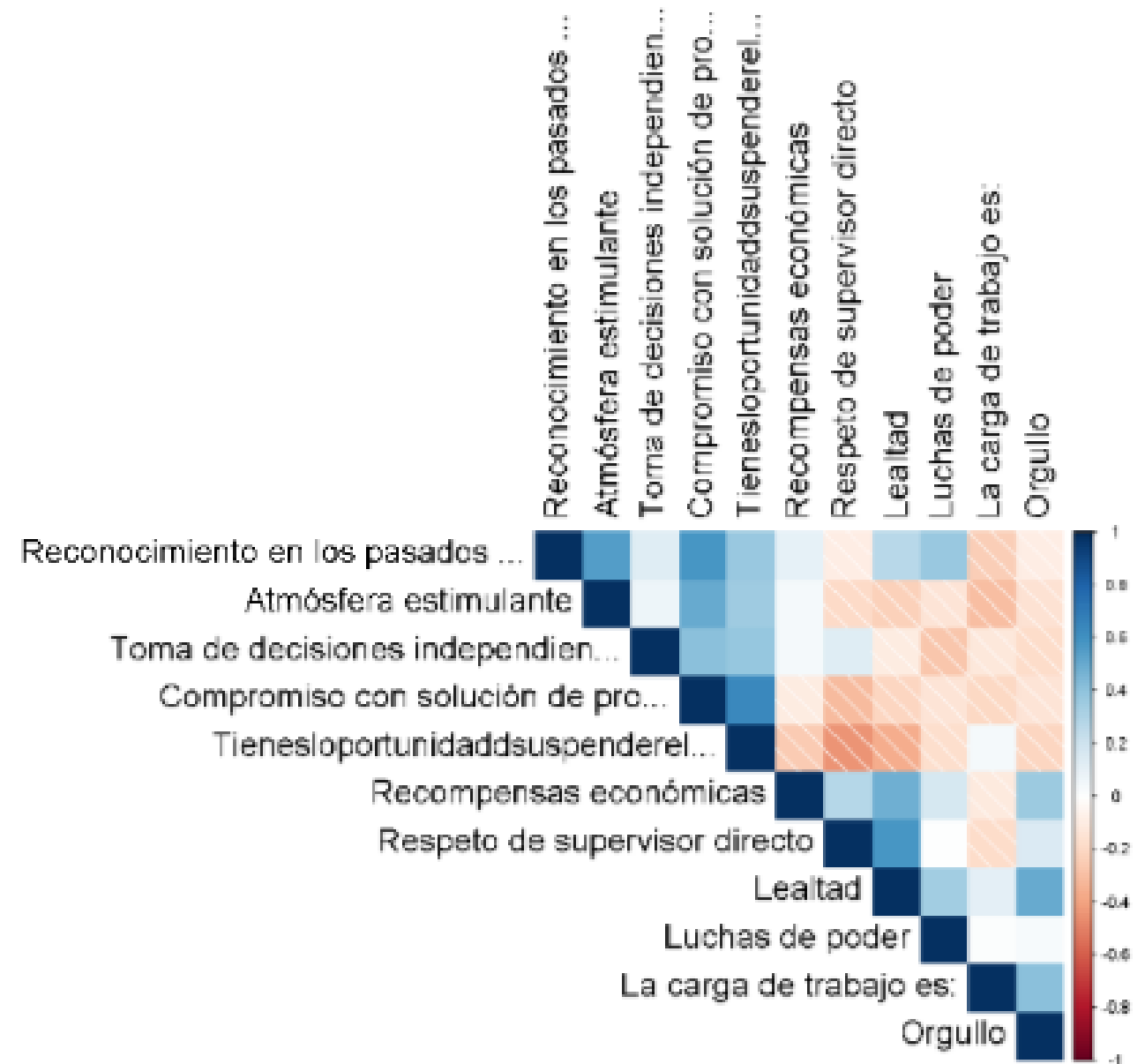
Orgullo



El orgullo se ve afectado positivamente por las recompensas económicas y de desarrollo y la carga de trabajo; mientras que negativamente por toma de decisiones independientes, reconocimiento los últimos 15 días y tiempo para aportar nuevas ideas. Esto sugiere una burocracia muy marcada.

Hay varias variables que sobresalen: “oportunidad de suspender el trabajo para dar nuevas ideas”, “compromiso con la solución del problema” y carga de trabajo. Éstas están explicadas principalmente por respeto mostrado por el supervisor, recompensa económica, atmósfera estimulante.

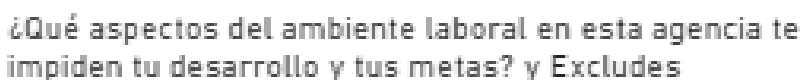
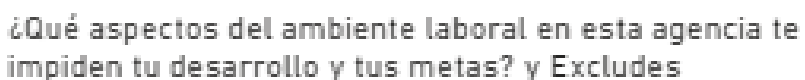
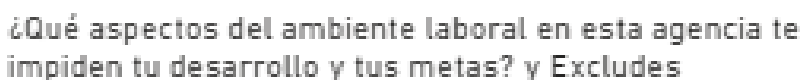
Estas variables sugieren una burocracia interna y un clima laboral que no permite ideas novedosas y resolución de problemas en donde se puede llegar a percibir favoritismo.





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

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





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. Podría ser algún tipo de buzón de ideas en donde se pueda reconocer las aportaciones hechas.
- Proveer a los gerentes de criterios y reglas para recompensar y determinar correctamente la aportación de nuevas ideas.
- Se sugiere crear una rutina de reconocimiento semanal.