

Premier  
AUTOMOTRIZ

REPORTE ANALÍTICO  
AGENCIA CHEVROLET  
MAZATLÁN

## El ROI del clima y el ambiente laboral se puede medir como impacto en la rotación. ¿Cuál es la rotación en esta agencia?

Índice de rotación  
2019



Hiring Budget 2019  
% sobre sueldo



Índice de rotación  
2020



Hiring Budget 2020  
% sobre sueldo



Índice de rotación  
2021



Hiring Budget 2021  
% sobre sueldo

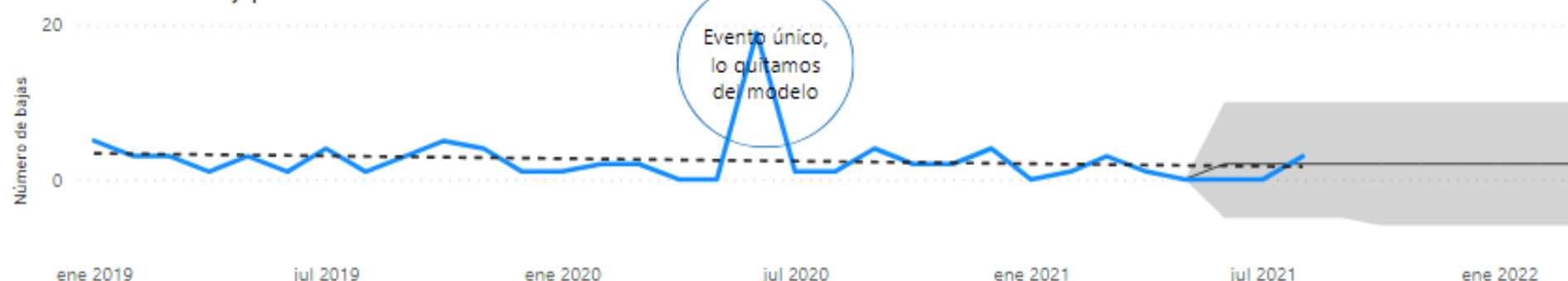


**Costo de reclutamiento  
aproximado promedio anual:  
\$571,200**

**eNPS: 27**

Arriba de 0 significa que la audiencia es mas  
leal de lo que no es  
De 1 a 20: BUENO  
De 20 a 49: FAVORABLE  
De 50 a 79: EXCELENTE  
Arriba de 80: WORLD CLASS

Rotación mensual y predicción

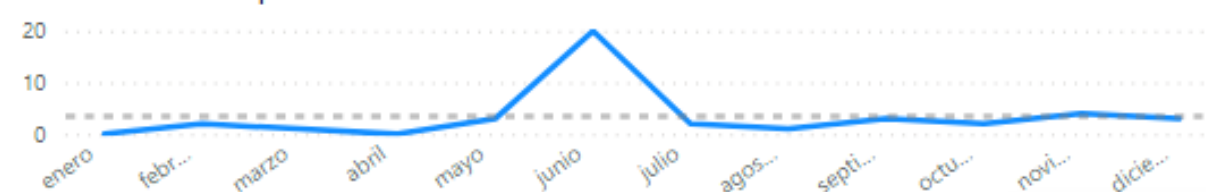


La tendencia de rotación es constante, sin embargo el índice rotación es muy alto, al eliminar el evento único de rotación del modelo predictivo, podemos ver que la rotación se puede predecir a permanecer constante año con año. Siendo la meta el 16% y la constante anual de 36%, la oportunidad representa un ahorro de \$317,333

VOLUNTARIAS por Mes

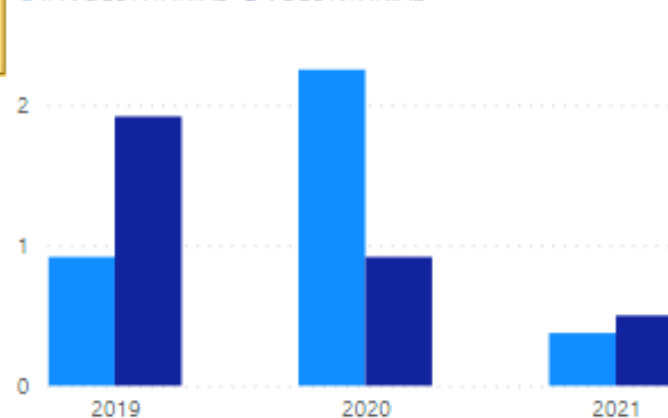


INVOLUNTARIAS por Mes



INVOLUNTARIAS y VOLUNTARIAS por Año

● INVOLUNTARIAS ● VOLUNTARIAS



La rotación es 50% / 50% Vol vs. Invol. Sin embargo, si quitamos la reducción de personal de Julio 2020, el 85% de la rotación es voluntaria. ¿Cómo podemos evitar la fuga de talento voluntaria?

Motivo de baja y Excluir



6,44

SATISFACCIÓN



5,46

ORGULLO



7,75

LEALTAD





## Insights de los indicadores

El indicador más alto es lealtad y el más bajo es orgullo. Tomando los datos anteriores podemos entender que las recompensas económicas están logrando dar cierto nivel estable de lealtad, pero si lo vemos como eNPS, podemos notar que a pesar de tener 5% de promotores en la agencia, tenemos 23% de pasivos y 27% de detractores. Los pasivos tienen más probabilidad de pasar a detractores que a promotores.

Una manera de cambiar esto es a través del orgullo de la familia, es decir lograr vincular un alto nivel de orgullo en el trabajo de las personas y posiblemente tiene que ver el bajo orgullo con la "actitud" y formas de pedir las cosas, la falta de interés en escuchar nuevas ideas. La calificación más baja es la de haber recibido reconocimiento en los últimos 15 días. El reconocimiento es importante para los colaboradores en esta agencia, quieren llegar más allá de una transacción o trueque entre "hacer mi trabajo" y "recibir un pago" por el mismo.

Por último la mayor coincidencia de opinión es que hay mucha carga de trabajo y donde menos coinciden los colaboradores es "recomendar a PREMIER como lugar para trabajar", es decir en lealtad.

Ruta crítica de transformación:

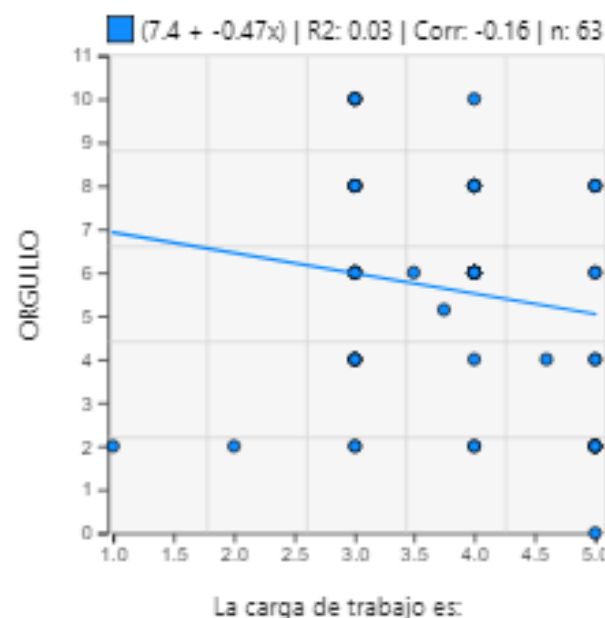
El orgullo baja por la carga de trabajo.

También baja el orgullo por la falta de reconocimiento, que así mismo está correlacionado con la carga de trabajo. Es decir que se percibiría menor carga de trabajo con más reconocimiento.

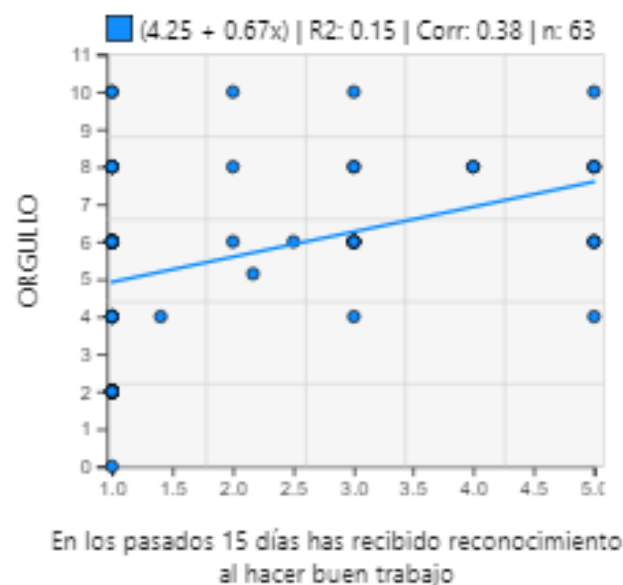
Por último la lealtad a la empresa se puede incrementar (más allá de recompensas económicas) con mecanismos y estilos de liderazgo que promuevan el poder escuchar nuevas ideas.



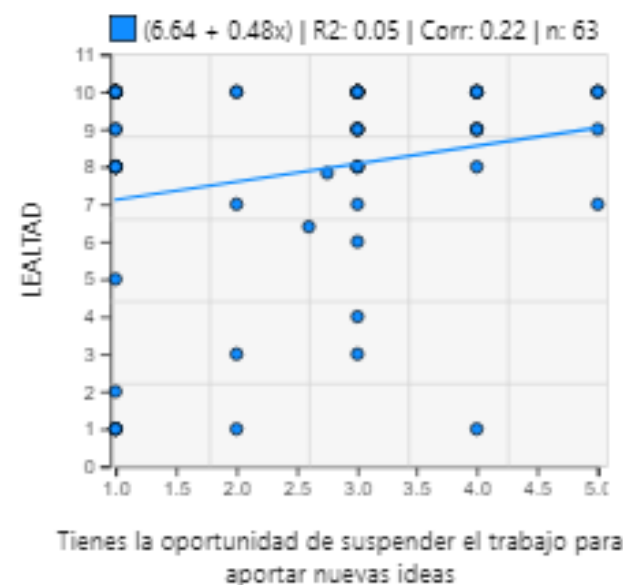
ORGULLO Y CARGA DE TRABAJO



ORGULLO Y RECONOCIMIENTO EN LOS PASADOS 15 DÍAS



LEALTAD y TIEMPO PARA APORTAR NUEVAS IDEAS





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



En los datos observamos impacto de una alta carga de trabajo y de luchas de poder, al observarlo desde el punto de vista cualitativo, quizás sea reflejo de la actitud, forma de pedir las cosas y falta de desarrollo.

# Desviadores

## Desviadores Positivos

### **Desviadores positivos:**

Virgen Galaviz Edgar Eduardo, Gutierrez Sarabia Adriana, Montañó Rivera Jesus Reynaldo, Saboria Vargas Dora Carolina y Moreno Sanchez Julio César.

Hay una línea muy importante al centro de la sociometría capaz de influir en los resultados generales de la agencia.

Se puede notar mucha más influencia del corporativo que en otras agencias.

Hay algunas personas que pueden estar por darse de baja voluntaria.

<https://embed.kumu.io/445fab2fbcf445091b89dbb275645da5>

## Desviadores Negativos

### **Desviadores negativos:**

El principal es Rivas Rincon Jesús Antonio. Desde la perspectiva de la desviación negativa hay 3 grupos en la agencia y efectivamente el corporativo está rodeando a la agencia para apoyarla en su logro de resultados.

Grupo 1 son los gerentes, grupo 2 son los vendedores y el grupo 3 son los demás.

Hay una coincidencia de desvinculación entre los mapas positivos y negativos en Heredia Meza Tania Viridiana.

<https://embed.kumu.io/9416c055a7ab3564e1fbf1ddc1d89a21>





# Acciones recomendadas



## Acciones recomendadas

- 1) Es muy elevada la rotación voluntaria. Al parecer tiene que ver con carga de trabajo que a su vez tiene que ver con la manera de pedir las cosas y la falta de oportunidad de poder ofrecer nuevas ideas. Las acciones recomendadas pueden incluir mecanismos para recibir nuevas ideas, o formas de hacer juntas que permitan la conversación y flexibilidad de proponer nuevas ideas.
- 2) Esta agencia se puede beneficiar mucho de actividades de vinculación con la marca PREMIER. Desde actividades sociales, de apoyo comunitario y capacitación.
- 3) En esta agencia también brinca el tema de la carga de trabajo. Es importante darle a los colaboradores incentivos emocionales para que valga la pena la carga de trabajo y el empuje por logro de metas. De acuerdo con un estudio de McKinsey el principal incentivo emocional para trabajar es el reconocimiento del jefe inmediato. Y podemos ver que en esta agencia, es una variable que está afectando los resultados. Recomendamos un entrenamiento completo de retroalimentación para los líderes de la agencia.
- 4) Hay mucho énfasis en la carga de trabajo y al revisar la sociometría, la dimensión menos balanceada es la de trabajo en equipo. Hay evidencias de silos en los resultados. Es importante revisar el flujo entre los pasos de los procesos para poder romper con estos silos. Se puede hacer una evaluación tipo RACI de los procesos para evidenciar que hay poca comunicación entre las áreas a la hora de ejecutar el "proceso madre".