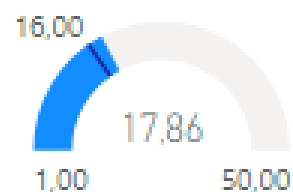


Premier
AUTOMOTRIZ

REPORTE ANALÍTICO
AGENCIA KIA MOCHIS

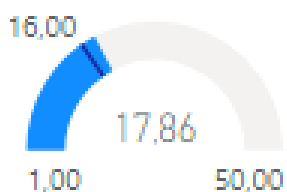
INDICE 2019



HB 2019



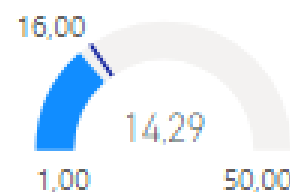
INDICE 2020



HB 2020



INDICE 2021

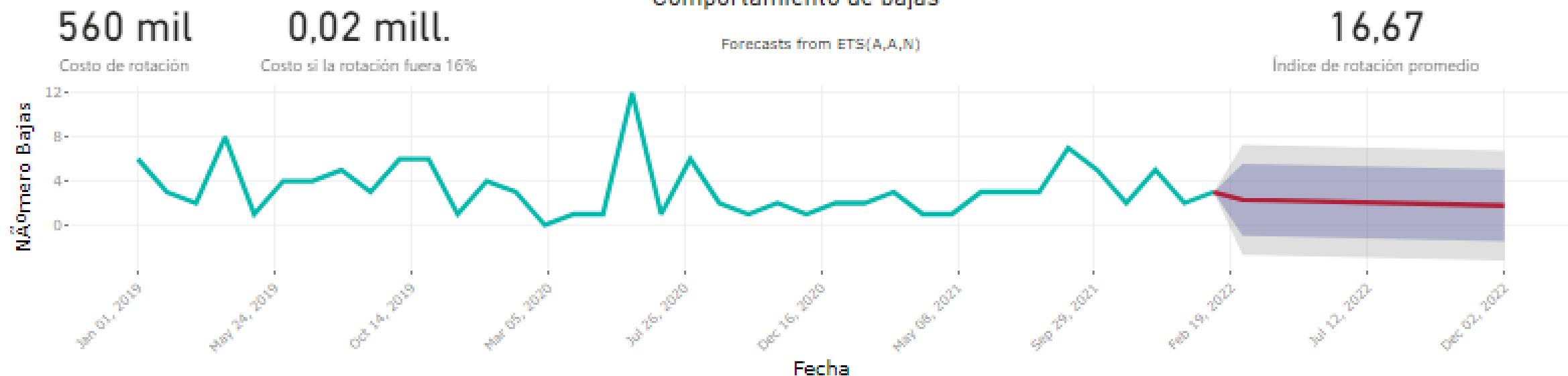


HB 2021



Comportamiento de bajas

Forecasts from ETS(A,A,N)



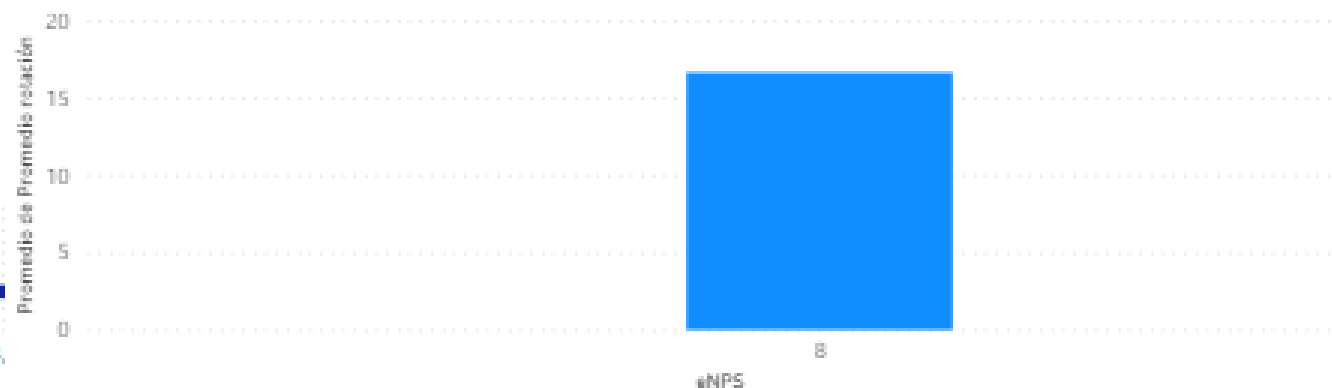
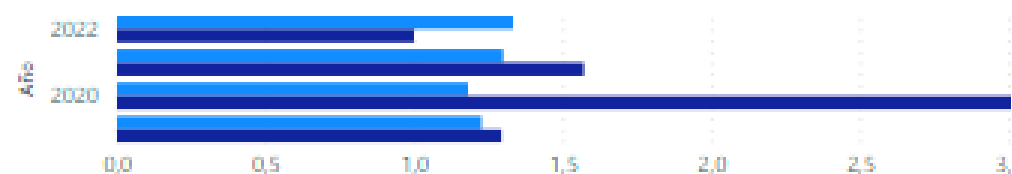
eNPS



Relación entre rotación y eNPS

Voluntario / Involuntario por año

● Voluntario ● Involuntario



Insights de rotación

El índice de rotación ha disminuido año con año y sigue con una tendencia a la baja. El último año ya logrando estar por debajo del nivel deseado por el grupo.

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

A diferencia de los dos últimos años, esta ya es principalmente rotación voluntaria.

DETRACTORES y PROMOTORES por Marca

● DETRACTORES ● PROMOTORES



8,98

Lealtad



9,14

Orgullo




8,67

Satisfacción





Insights de los indicadores

- 
- Los tres indicadores base se encuentran en promedios altos.
 - El nivel de promotores es muy por arriba que los detractores. El reto es entender a estos pasivos para convertirlos en promotores.



¿Qué sube y qué baja la lealtad?

Lealtad



La lealtad incrementa con el compromiso a soluciones y respeto mostrado por el supervisor. La falta de oportunidad para aportar nuevas ideas tiene un efecto negativo en la misma.



¿Qué sube y qué baja el orgullo?

Orgullo



¿La gente se compromete con la solución de los problemas?

En qué grado sientes que tú supervisor directo te muestra respeto como trabajador y como persona

La carga de trabajo es:

En los pasados 15 días has recibido reconocimiento al hacer buen trabajo

Las recompensas económicas y de desarrollo, por tú trabajo son:

¿Hay lucha de poder y de territorio?

La atmosfera aquí es estimulante y permite la colaboración

Generalmente las personas toman decisiones independientes

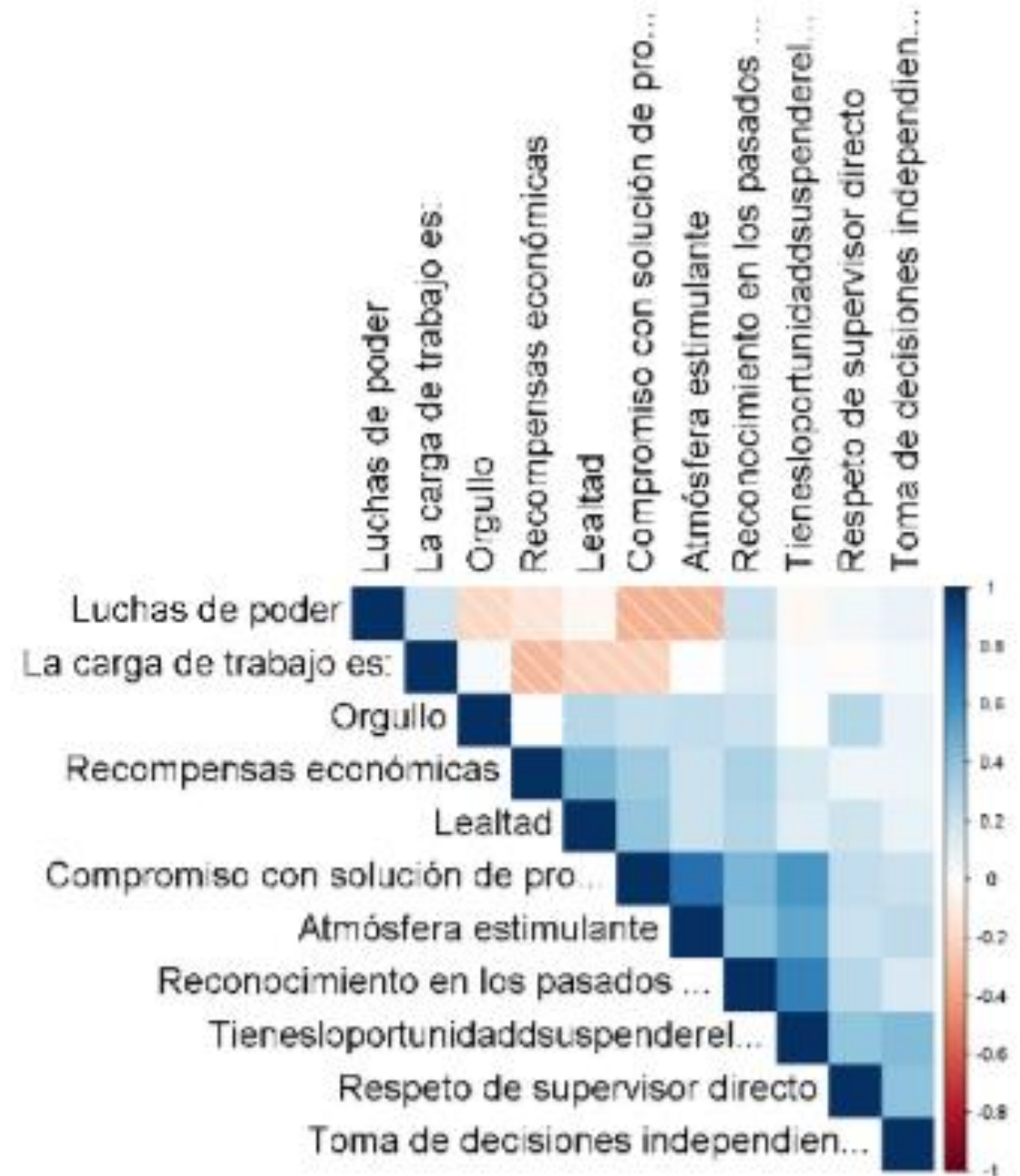
Tienes la oportunidad de suspender el trabajo para aportar nuevas ideas

Compromiso con la solución y respeto del supervisor son las variables que mas impacto positivo tienen en el orgullo (igual que con lealtad). Oportunidad para nuevas ideas es la variable que disminuye el orgullo.

Las relaciones positivas más fuertes que vemos: compromiso con la solución con atmósfera estimulante y oportunidad para nuevas ideas; y reconocimiento en los pasados 15 días con oportunidad para nuevas ideas.

Sobresale que carga de trabajo y recompensa económica tienen una fuerte relación negativa; así como lucha de poder con compromiso con la solución lo que sugiere falta de procesos claros y alta burocracia.

Sobresale que carga de trabajo y recompensa económica tienen una fuerte relación negativa; así como lucha de poder con compromiso con la solución lo que sugiere falta de procesos claros y alta burocracia.



¿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

- El principal desviador positivo es Beltrán Luna María Teresa, que tiene mucha influencia con los vendedores.
- Torres Cota Chrystian Aloy es el segundo en tamaño, sin embargo se encuentra justo en el centro de la red.
- Se observa varios colaboradores alejados del grupo central.

Desviadores negativos

- Se puede observar un círculo de desviadores negativos con Gutiérrez Huitrón Martha Rosa justo en el centro.
- Hay un grupo de vendedores muy claramente unidos entre ellos encabezados por Zavala Uriarte Marisol, Avalos López Rosa María y Nieblas Beltrán Arnoldo de Jesús.



Acciones recomendadas

Acciones recomendadas

- Necesario revisar burocracia y procesos innecesarios que estén entorpeciendo el funcionamiento de la agencia y ocasionando carga de trabajo adicional.
- Implementar un “buzón” de ideas novedosas para solución de problemas de la agencia.
- Implementar juntas quincenales para determinar prioridades y escuchar sugerencias.
- Proveer una rutina de reconocimiento positiva para los colaboradores de la agencia.
- Empoderar a un equipo multifuncional o “taskforce” para la solución de problemas.
- Establecer expectativas claras sobre las funciones de cada uno de los puestos.