

Introducción

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN NEXUMCORP 2018 ENCUESTA SATISFACCION NEXUMCORP

Herramienta de medición que permite evaluar la satisfacción del empleado con respecto a varios factores de la organización.

Evalúa:

1. Compromiso
2. Beneficios
3. Alineamiento de Marca
4. Marca- Reputación
5. Oportunidades de Carrera
6. Colaboración
7. Diversidad Inclusión
8. Empoderamiento / Autonomía
9. Innovación
10. Motivacion Intrínica
11. Aprendizaje Desarrollo
12. Paga – Paga Manejo de Desempeño
13. Procesos
14. Reconocimiento
15. Recursos
16. Alta Gerencia
17. Supervisión y Dirección
18. Talento y Dotación de Personal
19. Gente Valiosa
20. Tareas Diarias
21. Equilibrio Trabajo/Vida Personal

Aplica a todos los colaboradores empleados de la empresa. Es una encuesta corta de preguntas que permite tener un feedback a través de una encuesta que dura aproximadamente 10 minutos.

Fecha

13 - Dic - 2018

Personas Evaluadas

460

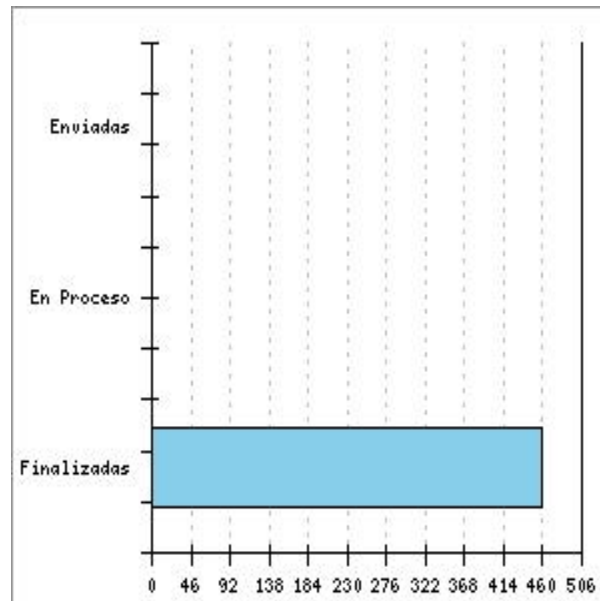
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2018-12-14 01:10:15** hasta el **2019-01-04 04:13:24**

Datos Demográficos

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN NEXUMCORP 2018 ENCUESTA DE TALENTO HUMANO

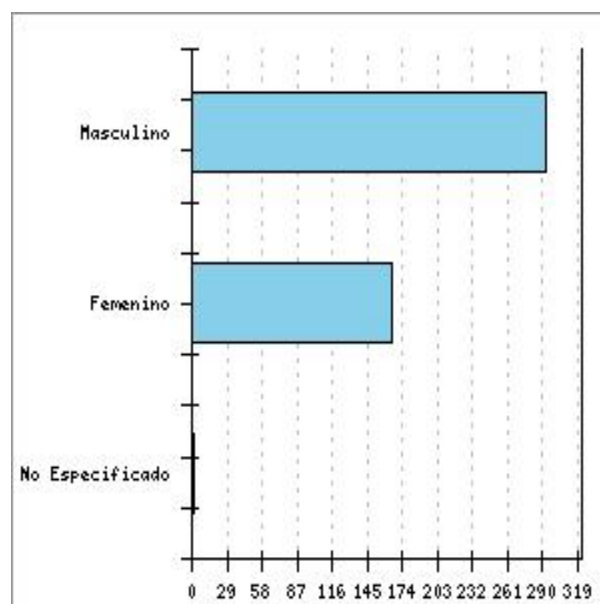
Población General

Enviadas	En Proceso	Finalizadas
1	0	460

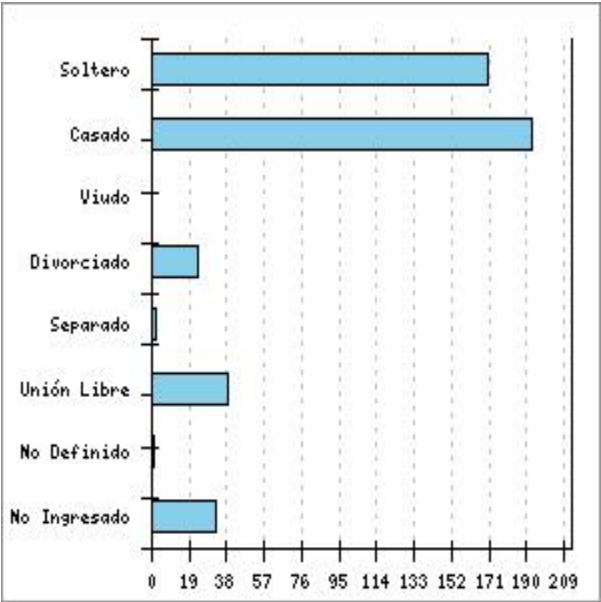


Género

Masculino	Femenino	No Especificado
293	166	1

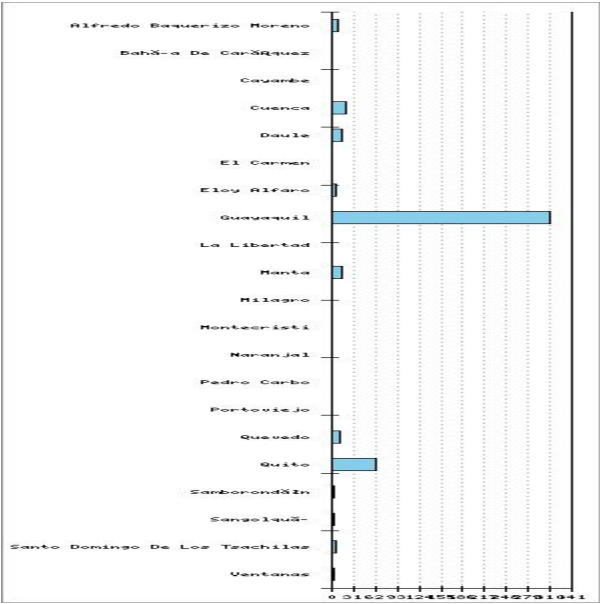


Soltero	Casado	Viudo	Divorciado	Separado	Unión Libre	No Definido	No Ingresado
170	193	0	23	2	39	1	32



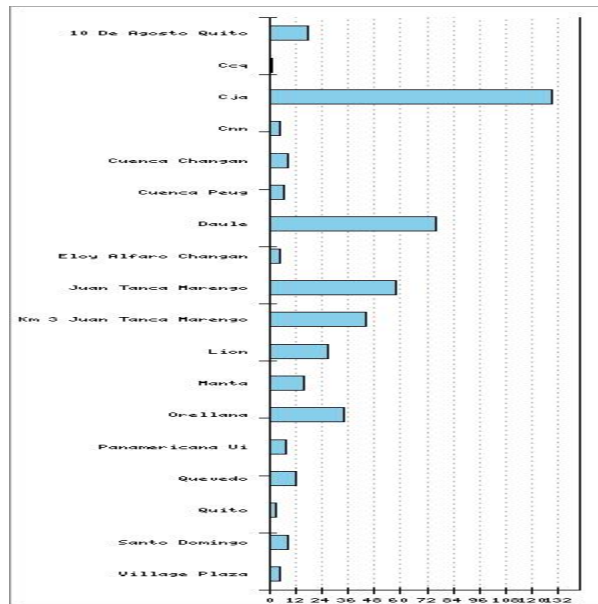
Ciudades

Ciudades	Valor
Alfredo Baquerizo Moreno	8
Bahã-a De Carãiquez	1
Cayambe	1
Cuenca	19
Daule	13
El Carmen	1
Eloy Alfaro	5
Guayaquil	310
La Libertad	1
Manta	13
Milagro	1
Montecristi	1
Naranjal	1
Pedro Carbo	1
Portoviejo	1
Quevedo	10
Quito	62
Samborondã³n	2
Sangolquã-	2
Santo Domingo De Los Tsachilas	5
Ventanas	2



Agencias

Agencias	Valor
10 De Agosto Quito	17
Ccq	1
Cja	129
Cnn	5
Cuenca Changan	8
Cuenca Peug	6
Daule	76
Eloy Alfaro Changan	5
Juan Tanca Marengo	58
Km 3 Juan Tanca Marengo	44
Lion	27
Manta	16
Orellana	34
Panamericana Ui	7
Quevedo	12
Quito	3
Santo Domingo	8
Village Plaza	5

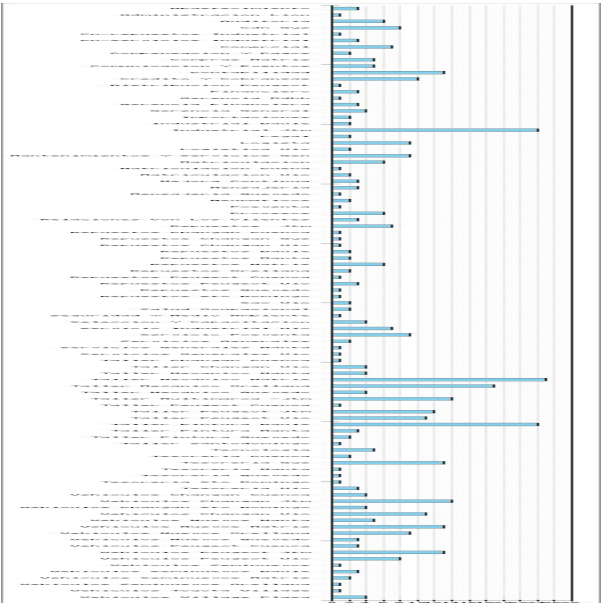


Departamentos

Departamentos	Valor
Abastecimiento	3
Administracion Lion	1
Auditoria	6
Cdn Gye	8
Cn-repuestos Industrial	1
Cn-servicios Industrial	3
Comercial	7
Compensacion Y Pagos	2
Compras Matriz	5
Comunicacion Y Eventos	5
Contabilidad	13
Credito Y Cobranzas	10
Distribucion Peugeot	1
Financiero	3
Gerencia Ddhh	1
Gerencia Financiera	3
Gerencia General	4
Importaciones	2
Industrial Daule	2
Industrial Jtm	24
Legal	2
Logista	9
Logistica Uio	2
Mantenimientos Y Servicios Gen	9
Matriculacion	6
Matriculacion Cuena	1
Matriculacion Uio	2
Mejora Continua	3
Mensajeria	3
Mensajeria Quevedo	1
Neumaticos	2
Posventa	1

Procesos	6
Relaciones Con Los Clientes	3
Repuestos Jtm	7
Repuestos Changan Cuenca	1
Repuestos Changan Gye	1
Repuestos Changan Uio	1
Repuestos Daule	2
Repuestos Manta	2
Repuestos Matriz	6
Repuestos Orellana	2
Repuestos Peugeot Cuenca	1
Repuestos Peugeot Uio	3
Repuestos Quevedo	1
Repuestos Sto Domingo	1
Sac Uio	2
Salud Ocupacional	2
Seguridad Y Medio Ambiente	1
Seleccion Y Capacitacion	4
Servicio Industrial Uio	7
Servicio Posventa	9
Servicios Generales	2
Servicios Generales Manta	1
Servicios Generales Uio	1
Taller Changan Cuenca	1
Taller Changan Uio	4
Taller Mecanico Manta	4
Taller Mecanico Matriz	25
Taller Mecanico Orellana	19
Taller Mecanico Quevedo	4
Taller Multimarca -jtm	14
Taller Peugeot Cuenca	1
Taller Peugeot Jtm	12
Taller Peugeot Uio	11
Taller Pintura Daule	24
Taller Pintura Manta	3
Taller Pintura Quevedo	2
Taller Santodomingo	1
Tecnologia	5
Tesoreria Cuenca	2
Tesoreria Gye	13
Tesoreria Manta	1
Tesoreria Quevedo	1
Tesoreria Sto Domingo	1
Tesoreria Uio	3
Vehiculos Changan Cuenca	4
Vehiculos Changan Jtm	14
Vehiculos Changan Sto Domingo	4
Vehiculos Changan Uio	11
Vehiculos Nuevos Manta	5
Vehiculos Nuevos Matriz	13
Vehiculos Nuevos Orellana	9
Vehiculos Nuevos Quevedo	3
Vehiculos Peugeot Cuenca	3

Vehiculos Peugeot Jtm	13
Vehiculos Peugeot Uio	8
Vehiculos Seminuevos	1
Vehiculos Seminuevos Daule	3
Vehiculos Seminuevos Matriz	2
Vehiculos Seminuevos Orellana	1
Vehiculos Toyota Village	1
Vehiculos Village Plaza	4



Cargos

Cargos	Valor
Abogada	1
Acabado Final	1
Analista Administrativa Comercial	1
Analista Contable	1
Analista De Compras	1
Analista De Costos	1
Analista De Cotizaciones	1
Analista De Credito	1
Analista De Cuentas Industriales	1
Analista De Importaciones	1
Analista De Inventario	1
Analista De Mantenimiento	2
Analista De Mejora Continua	1
Analista De Planeacion Estrategica	1
Analista De Procesos	1
Analista De Producto Changan	1
Analista De Seleccion Y Desarrollo	2
Analista De Sistema Y Programacion	2
Analista En Homologacion Y Capacitacion	1
Analista Financiera	1
Analista Junior De Procesos	1
Analista Partes Y Garantias Industriales	1
Analista Producto Peugeot	1

Analista Red Estadares	1
Analista Tributario	1
Analistas De Compras De Servicios	1
Anfitrion	2
Anfitrion	1
Anfitrion	1
Anfitrion	1
Anfitriona Toyota	1
Anfitriona Toyota	1
Asesor Comercial	2
Asesor Comercial	3
Asesor Comercial	3
Asesor Comercial	6
Asesor Comercial	1
Asesor Comercial	2
Asesor Comercial	5
Asesor Comercial	1
Asesor Comercial	3
Asesor Comercial	2
Asesor Comercial	2
Asesor Comercial	7
Asesor Comercial	8
Asesor Comercial	4
Asesor Comercial Industrial	1
Asesor Comercial Industrial	2
Asesor Comercial Peugeot	3
Asesor Comercial Peugeot	1
Asesor Comercial Peugeot Uio	2
Asesor Comercial Servicio Industrial	1
Asesor De Entrega	1
Asesor De Entrega	1
Asesor De Entrega	1
Asesor De Entrega	1
Asesor De Entrega	1
Asesor De Repuestos Mostrador	1
Asesor De Repuestos Mostrador	1
Asesor De Repuestos Mostrador	1
Asesor De Repuestos Mostrador	1
Asesor De Repuestos Mostrador	1
Asesor De Repuestos Taller	1
Asesor De Repuestos Taller	1
Asesor De Repuestos Taller	1
Asesor De Repuestos Taller	1
Asesor De Repuestos Taller	3
Asesor De Repuestos Taller	1
Asesor De Repuestos Taller	1
Asesor De Repuestos Taller	1
Asesor De Servicio	1
Asesor De Servicios	1
Asesor De Servicios	1
Asesor De Servicios	1
Asesor De Servicios	2
Asesor De Servicios	3

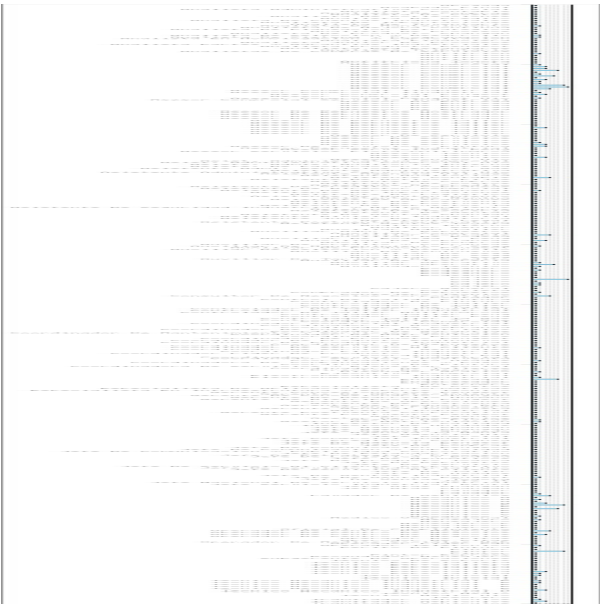
Asesor De Servicios- Pintura	3
Asesor Repuestos Industrial	1
Asesor Servicios 1 Peug	1
Asesor Servicios Flota/multimarca	1
Asesor Tecnico	1
Asesor Tecnico	1
Asesor Tecnico	3
Asesor Tecnico Uio	1
Asist. Administrativa Comercial	1
Asist. Administrativa Comercial Uio	1
Asiste. Admis. Auditoria Interna	1
Asiste. De Facturacion Y Entrega	1
Asistente Admi. Servicios Peugeot Gye	1
Asistente Administrativa	1
Asistente Administrativa Serv Peugeot Uio	1
Asistente Agencia Village	1
Asistente Auditoria-a	1
Asistente Contable	4
Asistente De Activos Fijos	1
Asistente De Compras	1
Asistente De Costos	1
Asistente De Credito	1
Asistente De Credito Y Cobranzas	1
Asistente De Director Comercial	1
Asistente De Gerencia General	2
Asistente De Importaciones	1
Asistente De Logistica	1
Asistente De Mantenimiento	1
Asistente De Nomina	1
Asistente De Operaciones	1
Asistente De Postventa	1
Asistente De Postventa	1
Asistente De Repuestos Ty	1
Asistente De Seguridad Industrial Y Medio Ambiente	1
Asistente De Seguros	1
Asistente De Tesoreria	1
Asistente De Ventas	1
Asistente De Ventas Changan	1
Asistente Division Industrial	1
Asistente Junior De Auditoria	1
Asistente Legal	1
Asistente Postventa Corporativo	1
Asistente Ventas Toyota	1
Auditor Interno	1
Auditor Senior	1
Auxiliar Adm Taller	1
Auxiliar Adm. De Repuestos	1
Auxiliar Comercial	1
Auxiliar Contable	4
Auxiliar De Bodega	1
Auxiliar De Bodega 1 Peug	1
Auxiliar De Cobranzas	3
Auxiliar De Compras	1

Auxiliar De Credito Y Cobranzas	1
Auxiliar De Mantenimiento Y Ssgg	2
Auxiliar De Producto Peugeot	1
Auxiliar De Seleccion Y Desarrollo	1
Auxiliar De Seminuevos	1
Auxiliar De Ssgg	1
Auxiliar De Ssgg	1
Auxiliar De Ssgg	1
Auxiliar De Tarjetas De Credito	1
Auxiliar De Tesoreria	1
Auxiliar Operativo	2
Auxiliar Operativo	5
Avaluador Tecnico	2
Bodeguero	1
Bodeguero	2
Bodeguero	1
Bodeguero	1
Bodeguero	1
Cajero	1
Cajero	8
Cajero	1
Cajero	2
Cajero	2
Cajero	1
Cajero General	1
Colorista	1
Comprador De Repuestos	2
Consejero Tecnico	1
Consultor De Negocios Corporativos	4
Contador	1
Control De Calida Pintura	1
Controlador De Pintura	1
Controlador De Taller	1
Controlador De Taller	1
Controlador De Taller	1
Controlador De Taller Industrial	1
Controlador De Taller Industrial	1
Controlador De Taller Multimarcas	1
Controlador Taller Peug	1
Controlador Taller Peug	1
Controlador Taller Ty Gye	1
Controlador Taller Ty Gye	1
Coordinador Comercial	1
Coordinador Comercial Industrial	1
Coordinador De Accesorios	1
Coordinador De Cobranza	1
Coordinador De Cuentas Industriales	1
Coordinador De Garantias	1
Coordinador De Mantenimiento Y Servicios Generales	1
Coordinador De Matriculacion	1
Coordinador De Procesos	1
Coordinador De Producto Peugeot	1
Coordinador De Producto Seminuevos	1

Coordinador De Productos Industrial	1
Coordinador De Repuestos	1
Coordinador De Servicio Al Cliente	1
Coordinador De Servicio Al Cliente	2
Coordinador De Servicios Generales	1
Coordinador Flotas Industrial	1
Coordinador Lider De Producto Industrial	1
Coordinador Pdi	1
Coordinador Servicio Industrial	1
Coordinador Servicio Postventa	1
Coordinador Vta Usados	2
Coordinadora De Compensaciones Y Pagos	1
Coordinadora De Pintura	1
Coordinadora De Servicios Y Bienestar Social	1
Coordinadora De Talleres	1
Director De Negocios	1
Diseñador Grafico	2
Ejecutiva Comercial	1
Electromecanico Industrial	1
Electromecanico Industrial	2
Enderezador	6
Enderezador	1
Enderezador	1
Enfermera	1
Especialista De Costos	1
Especialista De Aplicaciones Informaticas	1
Especialista En Infraestructura Y Soporte Tecnico	1
Gerente Concesionarios Peugeot	1
Gerente De Abastecimiento	1
Gerente De Concesionario Changan	1
Gerente De Desarrollo Humano	1
Gerente De Distribucion Peugeot	1
Gerente De Operaciones	1
Gerente De Postventa	1
Gerente De Producto Rtn	1
Gerente Financiero	1
Gerente General Toyocosta	1
Gerente Industrial	1
Gerente Postventa Corporativo	1
Gerente Postventa Peugeot	1
Gerente Ventas	1
Gestor De Accesorios	1
Gestor De Flotas	2
Gestor De Matriculacion	2
Inspector De Calidad	1
Inspector De Unidades	1
Jefe Agencia Changan	1
Jefe Agencia Changan	1
Jefe Agencia Quevedo	1
Jefe Agencia Ty Manta	1
Jefe Agencia Uio	1
Jefe Comercial	1
Jefe Comercial Industrial	1

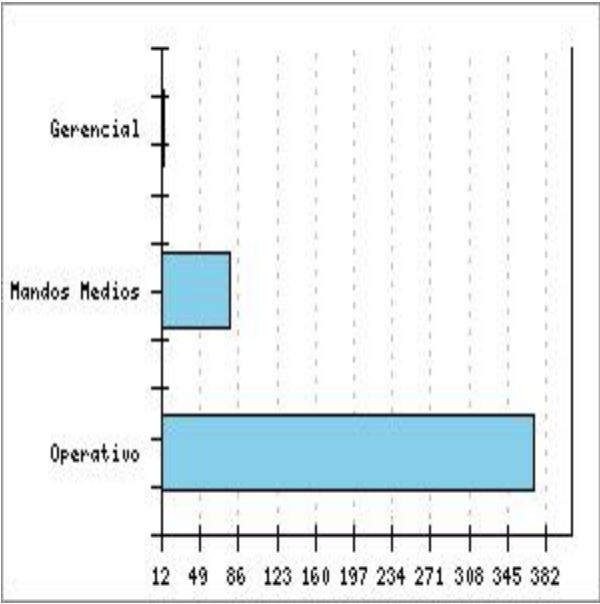
Jefe Credito Y Cobranza	1
Jefe De Agencia Peugeot	1
Jefe De Agencia Peugeot	1
Jefe De Compras	1
Jefe De Comunicacion Peugeot	1
Jefe De Comunicacion Y Publicidad	1
Jefe De Comunicacion Y Publicidad Corporativo	1
Jefe De Estandarizacion	1
Jefe De Estrategia Y Procesos	1
Jefe De Logistica Y Bodega	1
Jefe De Neumaticos	1
Jefe De Producto Toyota	1
Jefe De Repuestos	1
Jefe De Servicio	1
Jefe De Servicio Al Cliente Corporativo	1
Jefe De Servicio Industrial Uio	1
Jefe De Servicios Al Cliente	1
Jefe De Taller	1
Jefe De Usados	1
Jefe De Ventas Industrial	1
Jefe De Ventas Peugeot	2
Jefe De Ventas Toyota	1
Jefe It	1
Jefe Nacional De Servicio Industrial	1
Jefe Servicio Industrial Renta	1
Jefe Vtas Changan	1
Jefe Vtas Changan	1
Lavador	1
Lavador	1
Lavador	2
Lavador De Vehiculos	4
Mecanico A	1
Mecanico A	2
Mecanico A	1
Mecanico A	3
Mecanico B	7
Mecanico B	1
Mecanico B	6
Mecanico B	1
Mecanico B	1
Mecanico C	1
Mecanico C	2
Medico Ocupacional	1
Mensajero	2
Mensajero	1
Mensajero-p	1
Mensajero-p	1
Mensajero-p	1
Oficial De Cumplimiento	1
Operador De Centro De Negocios	4
Operador De Centro De Negocios	1
Operador De Centro De Negocios	3
Operador De Centro De Negocios	1

Operador De Citas	1
Operador De Citas	1
Operador De Medios Sociales Web	1
Operador Lider Cdn	1
Operador Telefonico	2
Perito De Pintura	1
Pintor	1
Pintor	7
Pintor	1
Pintor Express	1
Recaudador Mensajero	1
Subgerente De Operaciones	1
Tecnico De Soporte	1
Tecnico Especialista	1
Tecnico Especialista	1
Tecnico Especialista	1
Tecnico Especialista	1
Tecnico Especialista	1
Tecnico Especialista	3
Tecnico Especialista	2
Tecnico Inicial	2
Tecnico Inicial	1
Tecnico Inicial	1
Tecnico Mecanico Industrial B	2
Tecnico Mecanico Industrial B	2
Tecnico Mecanico Industrial B	1
Tecnico Mecanico Industrial B	1
Tecnico Mecanico Industrial B	1
Tecnico Mecanico Industrial A	3
Tecnico Mecanico Industrial C	1
Tecnico Medio	1
Tecnico Medio Uio	1
Tesorero	1
Tramitador Vehiculos	2
Tramitador Vehiculos	3
Tramitador Vehiculos	1



Nivel Jerárquico

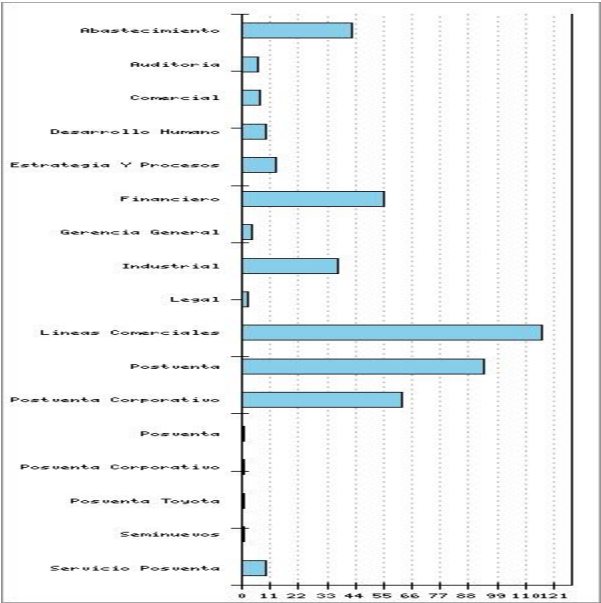
Nivel Jerárquico	Valor
Gerencial	14
Mandos Medios	77
Operativo	370



Personalizado 1

Personalizado 1	Valor
Abastecimiento	43
Auditoria	6
Comercial	7
Desarrollo Humano	9
Estrategia Y Procesos	13
Financiero	55
Gerencia General	4

Industrial	37
Legal	2
Lineas Comerciales	116
Postventa	94
Postventa Corporativo	62
Posventa	1
Posventa Corporativo	1
Posventa Toyota	1
Seminuevos	1
Servicio Posventa	9



Personalizado 2

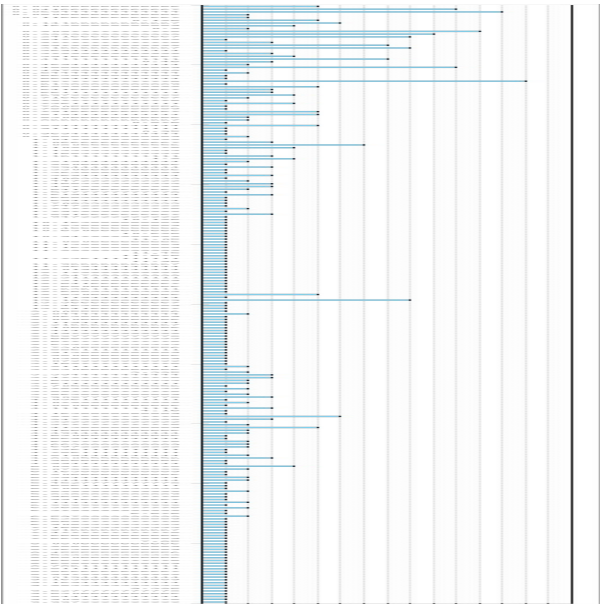
Personalizado 2	Valor
0.0305555555555556	5
0.0416666666666667	11
0.0694444444444444	13
0.0805555555555556	2
0.1166666666666667	2
0.125	5
0.1416666666666667	6
0.1638888888888889	4
0.2	2
0.202777777777778	12
0.222222222222222	10
0.2416666666666667	9
0.247222222222222	1
0.277777777777778	3
0.297222222222222	8
0.3166666666666667	9
0.369444444444444	1
0.372222222222222	3
0.3916666666666667	4
0.411111111111111	8
0.45	3

0.46944444444444	2
0.48888888888889	11
0.49722222222222	1
0.54444444444444	2
0.56388888888889	1
0.56944444444444	1
0.57777777777778	14
0.61388888888889	1
0.62222222222222	5
0.64166666666667	3
0.66111111111111	3
0.69722222222222	4
0.71666666666667	2
0.72777777777778	1
0.73611111111111	4
0.78055555555556	1
0.78888888888889	1
0.79166666666667	5
0.81944444444444	5
0.83055555555556	2
0.86666666666667	2
0.875	1
0.89444444444444	5
0.91111111111111	1
0.95	1
0.96944444444444	1
0.98888888888889	2
1.04722222222222	1
1.06666666666667	3
1.08055555555556	7
1.10277777777778	4
1.13333333333333	1
1.15833333333333	1
1.16111111111111	3
1.2	4
1.21944444444444	2
1.28055555555556	1
1.29444444444444	3
1.33055555555556	1
1.36388888888889	1
1.36944444444444	3
1.40833333333333	1
1.44722222222222	2
1.45833333333333	3
1.49722222222222	3
1.54166666666667	2
1.57777777777778	1
1.61944444444444	3
1.65833333333333	1
1.69444444444444	1
1.70833333333333	1
1.74722222222222	1
1.77777777777778	2

1.7972222222222	1
1.8916666666667	3
1.9472222222222	1
10.125	1
10.1638888888889	1
10.2388888888889	1
10.4555555555556	1
10.5305555555556	1
10.625	1
10.9472222222222	1
11.05	1
11.0805555555556	1
11.1388888888889	1
11.1638888888889	1
11.2222222222222	1
11.45	1
11.575	1
11.7361111111111	1
11.95	1
11.9666666666667	1
11.9694444444444	1
12.0194444444444	1
12.1722222222222	1
12.2472222222222	1
12.3111111111111	1
12.3138888888889	1
12.5416666666667	1
12.5805555555556	1
12.6361111111111	1
12.6583333333333	1
12.8305555555556	5
13.1194444444444	1
13.1638888888889	9
13.3666666666667	1
13.4638888888889	1
13.5416666666667	1
2.0055555555556	1
2.0444444444444	2
2.0638888888889	1
2.0805555555556	1
2.1194444444444	1
2.2166666666667	1
2.4055555555556	1
2.4444444444444	1
2.4972222222222	1
2.5277777777778	1
2.5583333333333	1
2.5777777777778	1
2.6333333333333	1
2.7305555555556	1
2.8861111111111	1
2.9138888888889	1
2.9805555555556	1

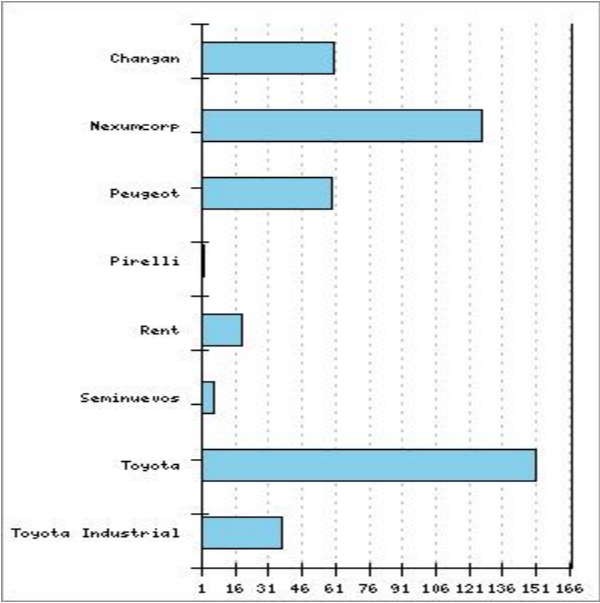
3.0388888888889	1
3.0722222222222	1
3.1527777777778	1
3.2111111111111	2
3.2305555555556	1
3.325	2
3.3944444444444	3
3.4777777777778	3
3.5333333333333	2
3.6111111111111	2
3.7055555555556	1
3.7833333333333	2
3.8277777777778	1
3.8638888888889	2
3.9027777777778	3
4.0361111111111	1
4.0722222222222	2
4.0805555555556	1
4.1111111111111	3
4.15	1
4.1638888888889	1
4.2277777777778	6
4.2472222222222	3
4.3222222222222	1
4.3777777777778	2
4.4138888888889	5
4.4555555555556	2
4.4944444444444	2
4.5305555555556	1
4.5694444444444	1
4.6277777777778	2
4.6638888888889	2
4.6972222222222	2
4.7361111111111	1
4.7861111111111	1
4.8194444444444	2
4.8305555555556	3
4.9555555555556	1
4.9944444444444	1
5.0277777777778	4
5.0722222222222	2
5.1638888888889	1
5.2055555555556	1
5.3944444444444	2
5.4444444444444	2
5.4527777777778	1
5.5861111111111	1
5.7083333333333	1
5.8222222222222	2
5.8388888888889	1
5.9527777777778	1
5.9916666666667	1
6.1444444444444	2

6.222222222222	1
6.352777777778	2
6.372222222222	1
6.575	1
6.597222222222	2
6.638888888889	1
6.852777777778	1
6.908333333333	1
7.158333333333	1
7.216666666667	1
7.477777777778	1
7.655555555556	1
7.663888888889	1
7.85	1
8.080555555556	1
8.288888888889	1
8.363888888889	1
8.455555555556	1
8.533333333333	1
8.580555555556	1
8.652777777778	1
8.688888888889	1
8.786111111111	1
8.811111111111	1
8.866666666667	1
8.997222222222	1
9.019444444444	1
9.163888888889	1
9.169444444444	1
9.283333333333	1
9.325	1
9.527777777778	1
9.530555555556	1
9.844444444444	1
9.902777777778	1
9.997222222222	1



Personalizado 3

Personalizado 3	Valor
Changan	60
Nexumcorp	127
Peugeot	59
Pirelli	2
Rent	19
Seminuevos	6
Toyota	151
Toyota Industrial	37



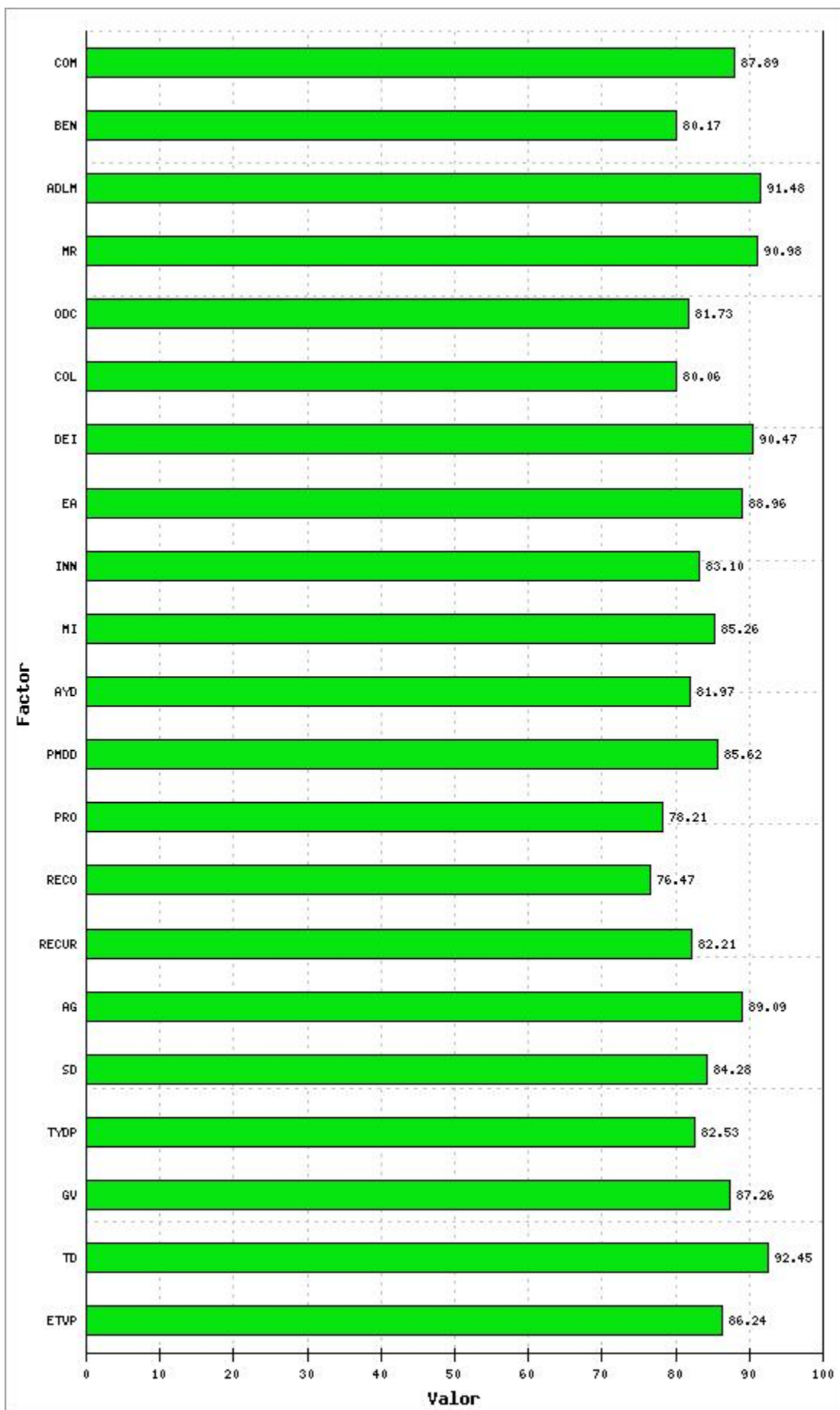
Resumen por Factor

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN NEXUMCORP 2018 ENCUESTA DE TALENTO HUMANO



Factores

Factor	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
COMPROMISO	87.89%	
BENEFICIOS	80.17%	
ALINEAMIENTO DE LA MARCA	91.48%	
MARCA-REPUTACIÓN	90.98%	
OPORTUNIDADES DE CARRERA	81.73%	
COLABORACIÓN	80.06%	
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	90.47%	
EMPODERAMIENTO / AUTONOMIA	88.96%	
INNOVACIÓN	83.10%	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	85.26%	
APRENDIZAJE Y DESARROLLO	81.97%	
PAGA / MANEJO DEL DESEMPEÑO	85.62%	
PROCESOS	78.21%	
RECONOCIMIENTO	76.47%	
RECURSOS	82.21%	
ALTA GERENCIA	89.09%	
SUPERVISIÓN / DIRECCIÓN	84.28%	
TALENTO Y DOTACIÓN DE PERSONAL	82.53%	
GENTE VALIOSA	87.26%	
TAREAS DIARIAS	92.45%	
EQUILIBRIO TRABAJO / VIDA PERSONAL	86.24%	
Promedio	85.07%	



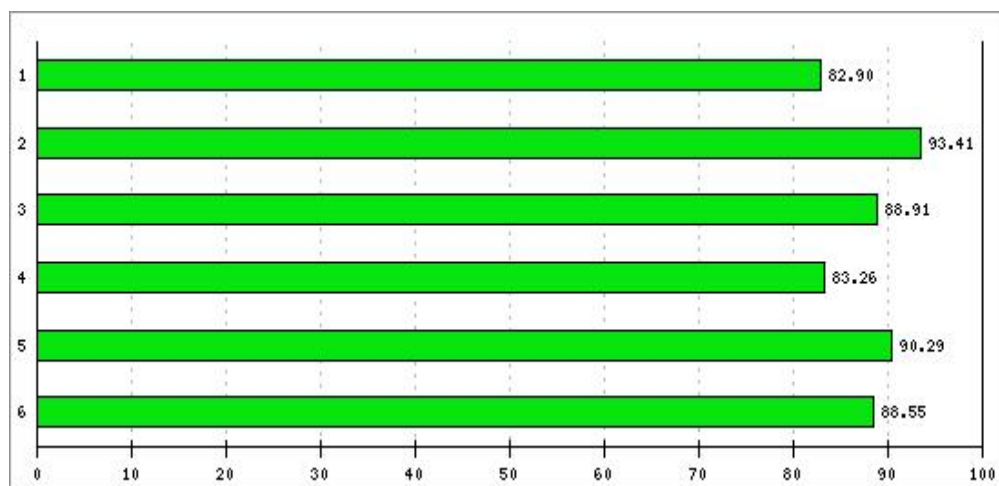
Resumen por Pregunta

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN NEXUMCORP 2018 ENCUESTA DE TALENTO HUMANO



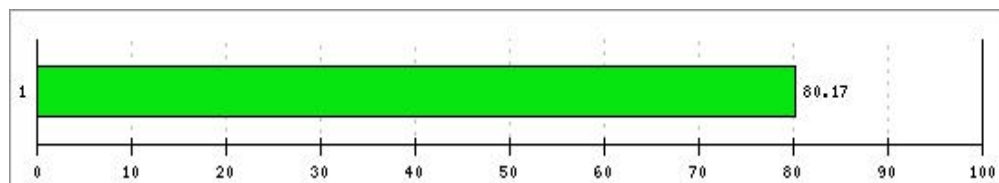
COMPROMISO

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Se necesitaría una razón extraordinaria para que yo deje Nexumcorp	82.90%	Alto
2) No dudaría en recomendar Nexumcorp a un amigo que esté buscando empleo	93.41%	Alto
3) Nexumcorp me inspira a dar el máximo en mi trabajo todos los días	88.91%	Alto
4) Casi nunca pienso en dejar Nexumcorp para trabajar en otro sitio	83.26%	Alto
5) Si surge la ocasión, le comento a otros las ventajas de trabajar aquí	90.29%	Alto
6) Nexumcorp me motiva a contribuir más de lo que normalmente se requiere para llevar a cabo mi trabajo	88.55%	Alto



BENEFICIOS

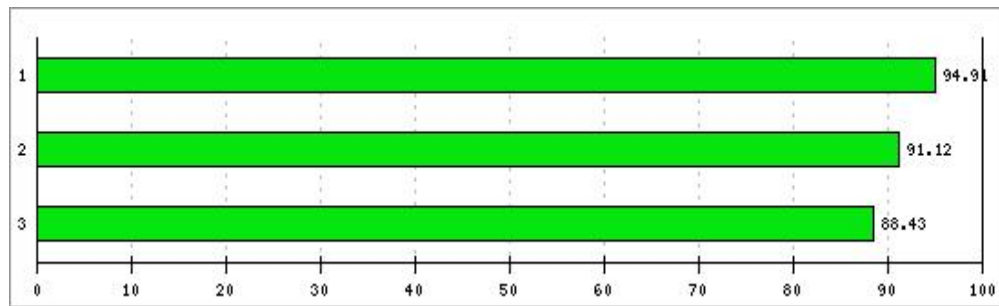
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) En general, mi plan de beneficios cubre bien mis necesidades (y las de mi familia)	80.17%	Alto





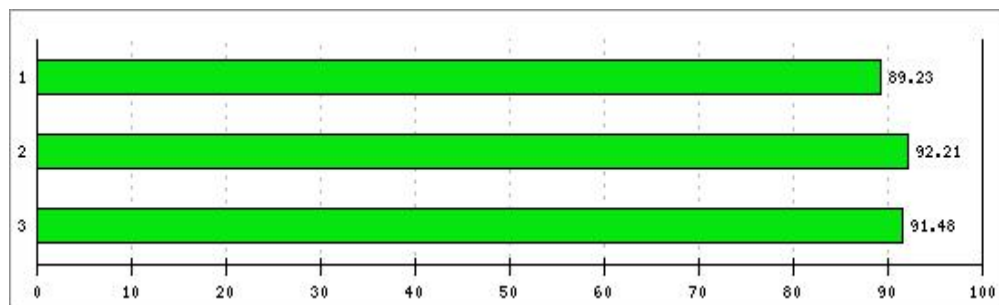
ALINEAMIENTO DE LA MARCA

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Me siento orgulloso de ser parte de Nexumcorp	94.91%	
2) Puedo explicar claramente lo que hace que el trabajar aquí sea diferente de otras empresas	91.12%	
3) Nexumcorp cumple con las promesas que le hace a sus colaboradores	88.43%	



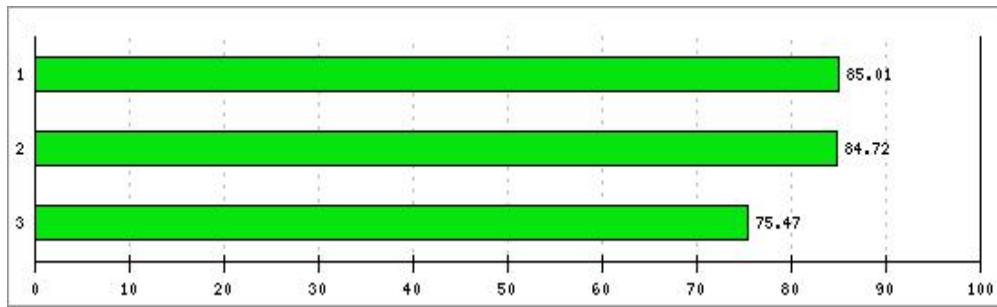
MARCA-REPUTACIÓN

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Nexumcorp es considerada uno de los mejores lugares para trabajar para alguien con mis habilidades y experiencia	89.23%	
2) Nexumcorp cuenta con una excelente reputación entre la comunidad	92.21%	
3) Esta es una empresa social y ambientalmente responsable	91.48%	



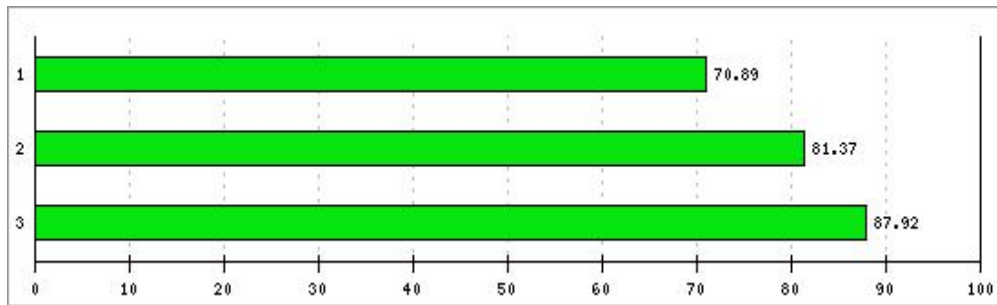
OPORTUNIDADES DE CARRERA

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Mis oportunidades de carrera son buenas en Nexumcorp	85.01%	
2) Nexumcorp ofrece excelentes oportunidades de carrera para los colaboradores de alto desempeño	84.72%	
3) Conozco qué oportunidades de carrera están disponibles para mí	75.47%	



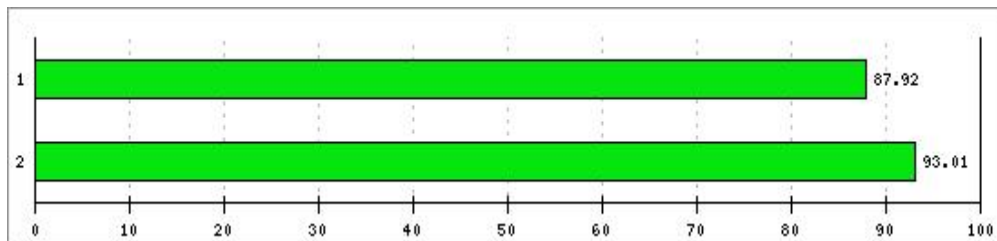
COLABORACIÓN

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Hay cooperación efectiva entre las diferentes áreas dentro de la empresa	70.89%	
2) Mis compañeros comparten las mejores prácticas y conocimientos profesionales con los demás	81.37%	
3) Mis compañeros y yo trabajamos juntos para alcanzar nuestras metas	87.92%	



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

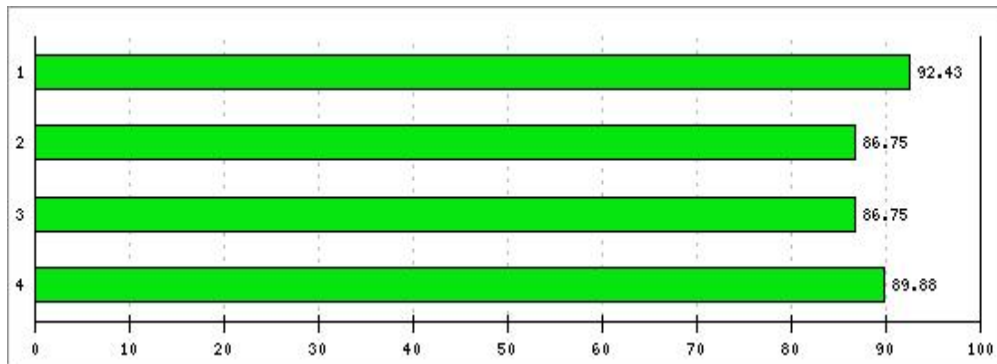
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Tenemos un ambiente laboral abierto y que acepta las diferencias individuales	87.92%	
2) Siento que Nexumcorp valora la diversidad (Ej. las diferencias por edad, género, origen étnico, educación, ideas y perspectivas)	93.01%	



EMPODERAMIENTO / AUTONOMIA

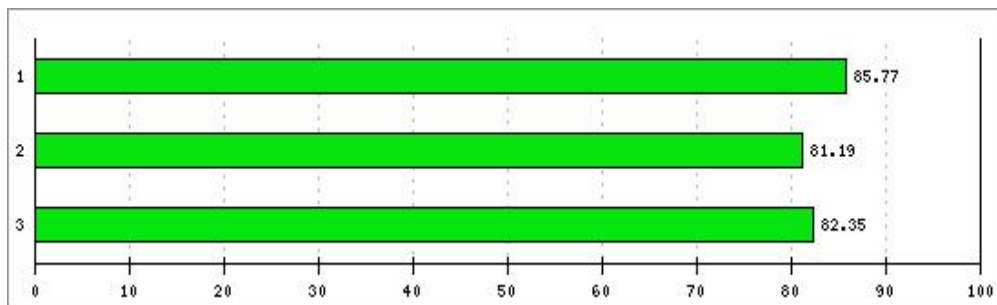
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Mi trabajo se adapta bien a mis habilidades y experiencia	92.43%	

2) En el trabajo, mis opiniones e ideas parecen contar	86.75%	
3) Tengo suficiente influencia y participación en las decisiones sobre mi trabajo	86.75%	
4) Puedo elegir la mejor manera de completar mi trabajo	89.88%	



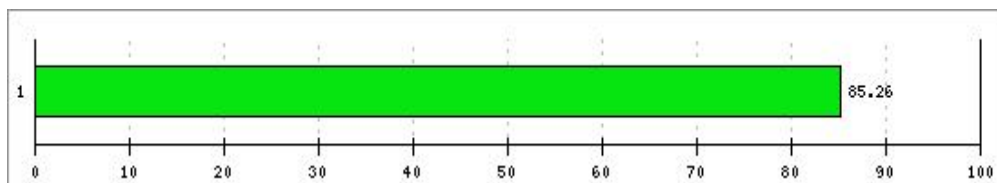
INNOVACIÓN

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Nexumcorp proporciona el apoyo que necesito para desarrollar e implementar ideas que la hacen más competitiva	85.77%	
2) Las políticas y procedimientos de la empresa contribuyen a que alcancemos el logro de nuestros objetivos	81.19%	
3) La estructura de Nexumcorp facilita alcanzar las metas	82.35%	



MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

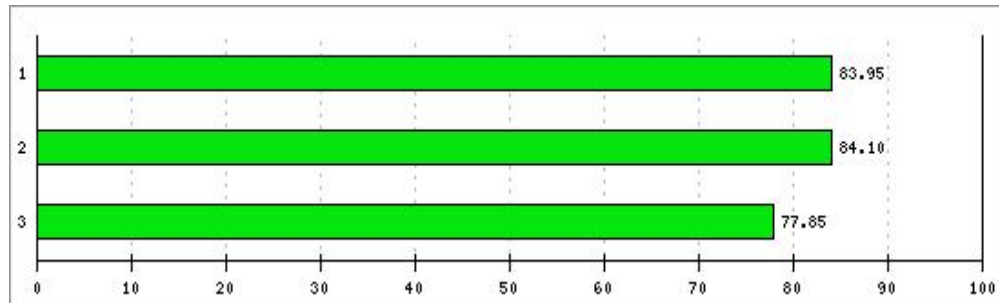
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Me siento realizado con mi trabajo	85.26%	





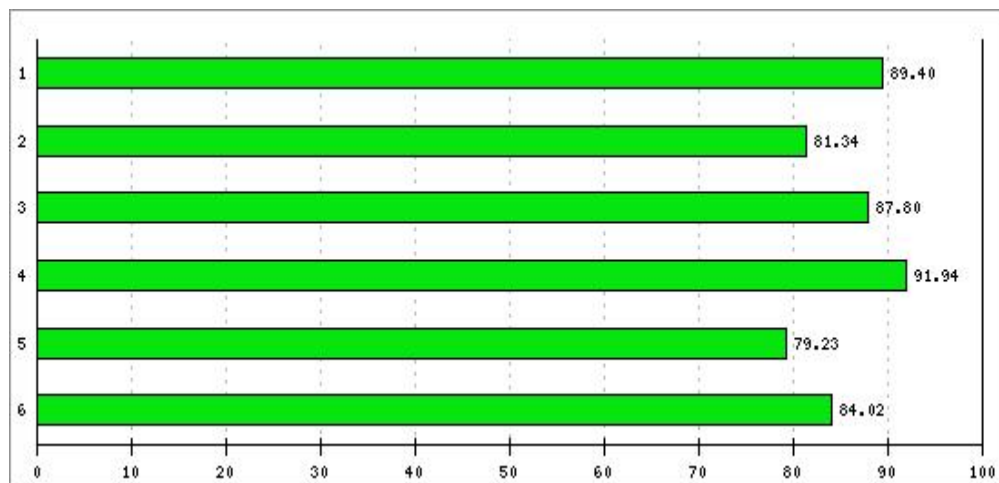
APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Nexumcorp apoya fuertemente el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores	83.95%	●
2) Dentro de la empresa tengo suficientes oportunidades para mejorar las habilidades que necesito para desempeñarme en mi cargo actual	84.10%	●
3) Hay un proceso eficaz para ayudarme a identificar mis necesidades de desarrollo	77.85%	●



PAGA / MANEJO DEL DESEMPEÑO

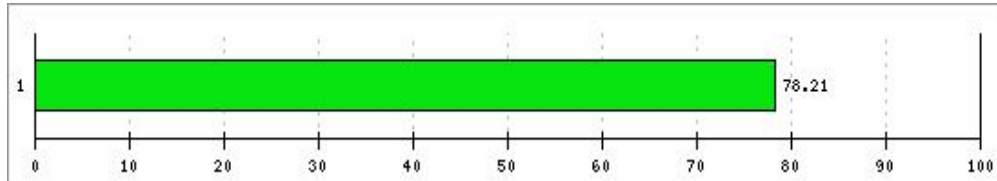
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) La manera en que gestionamos el desempeño, me permite contribuir al éxito de nuestra empresa	89.40%	●
2) Se me paga justamente por las aportaciones que hago al éxito de la empresa	81.34%	●
3) La manera en que gestionamos el desempeño, identifica mis fortalezas y áreas a mejorar	87.80%	●
4) Entiendo como mis metas de trabajo se relacionan con las metas de la empresa	91.94%	●
5) Superar las metas tiene un impacto significativo en mi paga	79.23%	●
6) Si a Nexumcorp le va bien, yo recibo parte de ese beneficio	84.02%	●





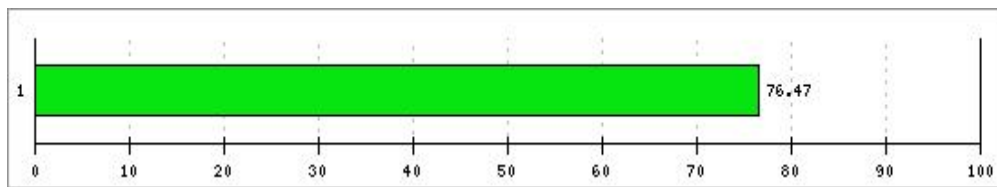
PROCESOS

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Nuestros procesos me permiten ser más eficiente	78.21%	



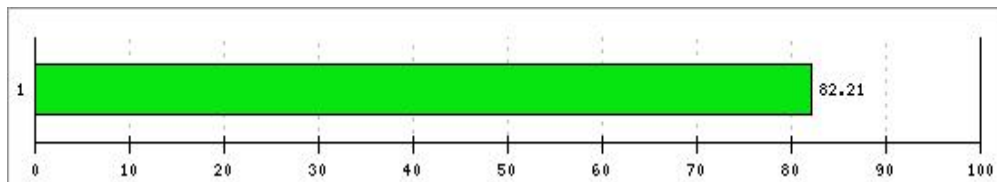
RECONOCIMIENTO

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Recibo el reconocimiento apropiado (más allá de mi paga) por mis contribuciones y logros	76.47%	



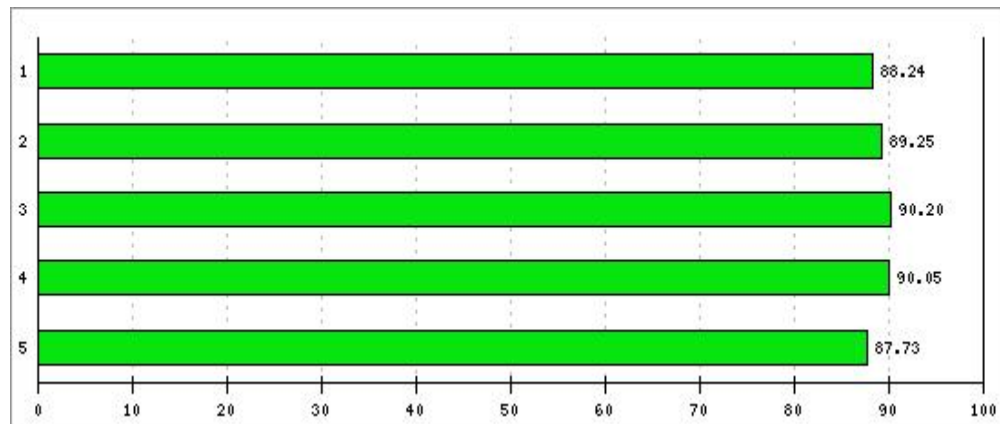
RECURSOS

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Las herramientas y recursos proporcionados por Nexumcorp me permiten ser más productivo	82.21%	



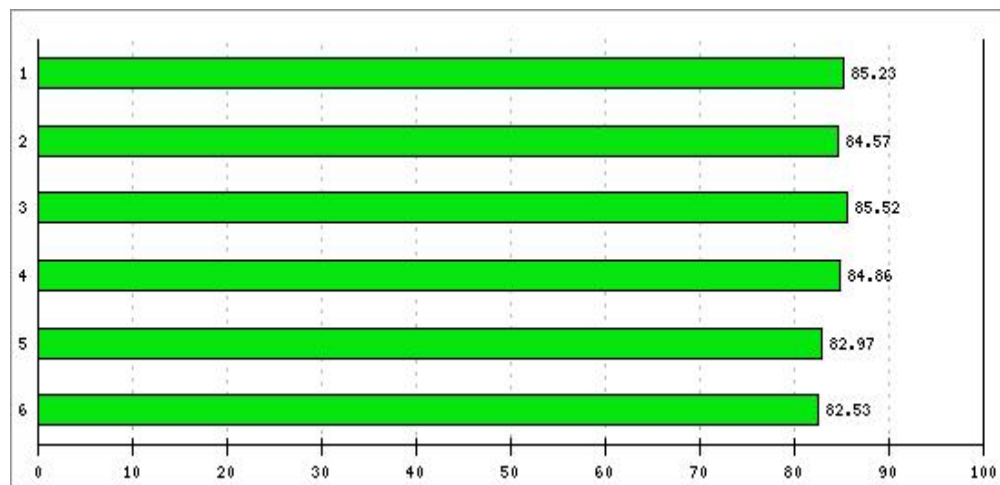
ALTA GERENCIA

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) La alta gerencia me entusiasma sobre el futuro de Nexumcorp	88.24%	
2) La alta gerencia en Nexumcorp ofrece una dirección clara para el futuro	89.25%	
3) La alta gerencia toma buenas decisiones de negocio	90.20%	
4) La alta gerencia es abierta y honesta en su comunicación	90.05%	



SUPERVISIÓN / DIRECCIÓN

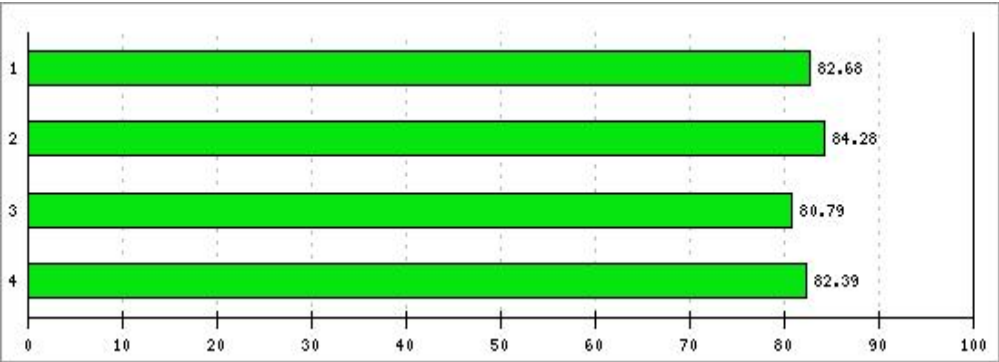
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Mi jefe me provee el apoyo que necesito para ser exitoso	85.23%	
2) Mi jefe reconoce mis esfuerzos y resultados	84.57%	
3) Mi jefe establece expectativas y metas claras conmigo	85.52%	
4) Mi jefe me anima y motiva a dar lo mejor de mi	84.86%	
5) Mi jefe me da retroalimentación valiosa durante todo el año, lo que me permite mejorar mi desempeño	82.97%	
6) Mi jefe delega tareas y responsabilidad a cada colaborador equitativamente	82.53%	



TALENTO Y DOTACIÓN DE PERSONAL

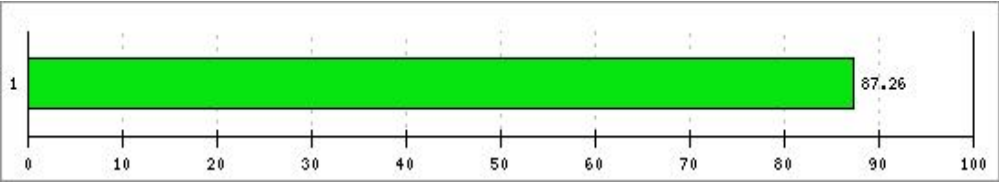
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) En Nexumcorp se promueven a las personas que están mejor preparadas para alcanzar nuestros objetivos de negocio	82.68%	
2) En Nexumcorp atraemos a las personas necesarias para lograr nuestros objetivos de negocio	84.28%	

3) En Nexumcorp retenemos a las personas necesarias para lograr nuestros objetivos de negocio	80.79%	
4) Contamos con las personas que necesitamos para realizar nuestro trabajo	82.39%	



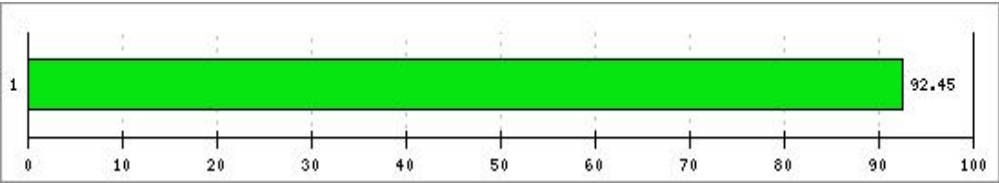
GENTE VALIOSA

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) La alta gerencia trata a sus colaboradores como el bien más valioso	87.26%	



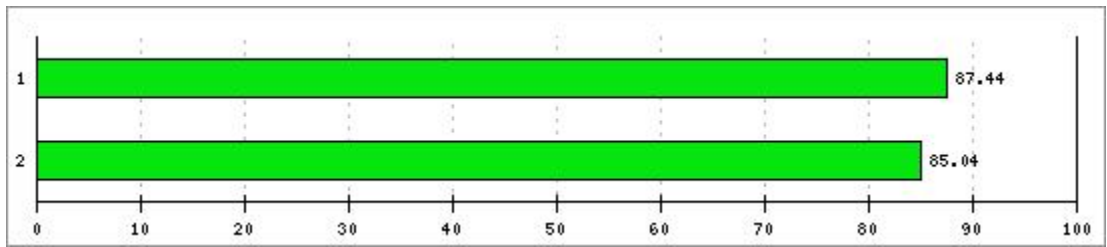
TAREAS DIARIAS

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Verdaderamente, disfruto de realizar mis tareas diarias	92.45%	



EQUILIBRIO TRABAJO / VIDA PERSONAL

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) El balance entre mis compromisos de trabajo y de mi vida personal es el adecuado para mí	87.44%	
2) El estrés relacionado con mi trabajo es manejable	85.04%	



Página de Comentarios

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN NEXUMCORP 2018 ENCUESTA DE TALENTO HUMANO

Provea tres sugerencias para ayudar a **Nexumcorp** a ser un mejor lugar para trabajar .

- 1) . . .
- 2) INTEGRACIONES DE TODOS LOS COLABORADORES PARA DESARROLLAR EL TRABAJO EN EQUIPO CON ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE, CUERDAS ALTAS ETC. CHARLAS O ACTIVIDADES - SEMANA DE LA SALUD, SEMANA DEL DEPORTE, UNA SEMANA DEDICADA A ALGUN TEMA ESPECIFICO QUE TENGA RELACION CON EL TRABAJO COMO LA SALUD, LA FAMILIA, EL DEPORTE, ETC. COMO BENEFICIO ALMUERZO CUBIERTO POR LA EMPRESA O ALGUN PORCENTAJE CUBIERTO POR LA EMPRESA
- 3) No comments
- 4) AGILIDAD EN TOMA DE DECISIONES. PROCESOS MENOS BUROCRATICOS. DESCONCENTRAR FUNCIONES.
- 5) MEJORAR EN PROVINCIAS A REALIZAR BUENAS CONVOCATORIAS PARA RECLUTAR PERSONAL DE TODAS LAS ÁREAS
- 6) delegar y tratar de desvincular tantos procesos al vendedor , para poder ser mas efectivo con los cierres , tratar de ser mas eficientes con los procesos una vez que se elimine tantos reprocesos Saludos PD: se tendría muuucha mas efectividad si se elimina y se descarga un poco el trabajo al vendedor y se lo centra mas en vender vender , y la posventa (la entrega y satisfacción del cliente) eso generara a corto y mediano plazo mucha mas inherencia en los resultados .
- 7) Mejorar, acortar procesos. Contratar mas personal en todas las áreas especialmente PDI, si las ventas y empresa crecen también deberían crecer todas las áreas para el soporte
- 8) Mejorar los procesos internos, dar buenas inducciones al personal que se integra a la empresa, tener un organigrama de los colaboradores, dar capacitaciones al colaborador constantemente.
- 9) REACONDITIONAR MEJOR EL CONCESIONARIO
- 10) 1. MEJORAS CONTINUAS EN LOS PROCESOS AUNQUE ELLOS PAREZCAN BIEN IMPLEMENTADOS. 2. ALTA Y EFECTIVA COMUNICACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA QUE REPERCUTAN EN ÉXITOS GRUPALES Y CORPORATIVOS. 3. AGILIDAD EN TEMAS PUNTUALES QUE NOS HAGAN SER MAS EFICIENTES Y EFECTIVOS EN LA ATENCIÓN AL CLIENTE Y CIERRE DE NEGOCIOS
- 11) Promover el deporte y el compañerismo.
- 12) NA
- 13) * Mayor compromiso de líderes en desarrollar a sus equipos * Mejorar el servicio interno
- 14) HABILITAR LUGAR COMODO PARA TRABAJO DE EQUIPO TECNICO PROMOVER EL PAGO DE COMISIONES SIN TECHO AL TENER UNA SOBRE FACTURACION CONTAR CON PARQUEDERO PARA AUTOS DE COLABORADORES
- 15) Revisar procedimientos para hacerlos más ágiles Se duplican aprobaciones ó autorizaciones que se realizan en facturas (por correo, en la solicitud, orden de compra, contrato, en la factura)

- 16) Realizar capacitaciones para el equipo. Realizar un plan para que las áreas de los diferentes departamentos trabajen en equipo.
- 17) 1. Mas cooperación entre las áreas 2. Comunicación entre todos 3. Que contesten las extensiones
- 18) Comunique claramente las alternativas que cuenta el empleado para capacitación, desarrollo y de promoción interna en la compañía. Eventos familiares para empleados. Actividades internas que aumenten el sentido de pertenencia con la compañía como paseos, ferias de producto, etc.
- 19) Celeridad en los procesos Construcción de un plan de carrera por cargo Facilitar el acceso a información del personal a cargo
- 20) Nexumcorp es un gran empresa como grupo Económico, el cual se ha visto reflejado en estos años el crecimiento que tiene contratando cada vez mas personal para las nuevas áreas y dándonos las facilidades para llegar a nuestras metas. Me siento orgullosa de trabajar hoy en Nexumcorp.
- 21) 1.- Seria un buen complemento recibir becas de certificaciones dirigidas a especialistas o analistas relacionadas a cada departamento o área. 2.- Podría ser beneficioso para los colaboradores de la corporación recibir subsidio de alimentación. 3.- Nexumcorp es una excelente corporación, es un orgullo pertenecer a ella.
- 22) gracias por su evaluacion
- 23) 1. reducir tantos procedimientos generales 2. contar con un parqueo para empleados 3. crear un plan carrera profesional para los empleados
- 24) 1.CONTAR CON RETO DE INNOVACION SUSTENTABLE 2. INCERTAR EL NOMBRE Nexumcorp en el chip de las personas 3. planes de estrategia para que los procesos no sean tan largos
- 25) Sugiero que se promueva de una manera más continua el reclutamiento interno de colaboradores hacia cargos vacantes de la compañía.
- 26) 1. Mejor coordinación y comunicación entre áreas. 2. Capacitación correcta del personal una vez que entra a la empresa o desempeña un nuevo cargo. 3. Dotación de capacidad instalada (mano de obra y herramientas) de acuerdo al crecimiento de la empresa, para mejor desempeño de funciones. 4. Mejorar sistemas internos
- 27) Por lo pronto no tengo sugerencias, tengo 1 mes en la compañía.
- 28) Comunicacion ,
- 29) En Changan Eloy Alfaro necesitamos un lugar para disfrutar de nuestra hora de almuerzo, espacio físico y equipamiento, no tenemos donde calentar nuestros alimentos ni refrigeración. Necesitamos mas apoyo en cuanto autorizaciones de cuotas de alcance ya que nos exigen un presupuesto mensual pero sin la flexibilidad no es posible.
- 30) otorgar mas participación para beneficios no monetarios
- 31) Revisar los procesos y personal que existe en área de PDI, ya que necesitamos apoyo de esta área para cumplir con la satisfacción al cliente, ya que actualmente es una debilidad y creo que aquí tenemos una oportunidad de mejora
- 32) La empresa como tal no esta mal, es muy buena. hay que mejorar el área comercial, capacitar, reconocer esfuerzos y evitar preferencias... todos por igual....! Nexumcorp como Nexumcorp es una muy buena empresa, y estoy agradecido.
- 33) Revisar algunos de los procesos en las gestiones de ventas, para hacer más ágil la documentación y aprobaciones de créditos a clientes.
- 34) NO TENGO SUGERENCIAS, ESTOY DE ACUERDO CON EL MANEJO DE LA EMPRESA
- 35) Que sean mas flexibles con los creditos directos a los empleados. Que los anticipos de Sueldo ya no sean cada 3 meses, al fin y al cabo son anticipos y se descuentan del rol del empleado inmediatamente.
- 36) Realizar una revisión de los procesos internos.

37) - Crear CRM - Disminuir documentación innecesaria en procesos

38) * Alcanzar convenios con escuelas/institutos de capacitación * Ofrecer o reconocer de manera proporcional el valor del almuerzo a los colaboradores * Ofrecer espacios de parqueos o reconocer proporcionalmente el valor del parqueo * Ofrecer expreso para los colaboradores * Reconocer el transporte de taxi pasada las 19:00 a los colaboradores * Reducir la papelería, las aprobaciones sean a nivel de sistema * Contar con block digitales, otorgar tablets a los asesores de servicio/taller a fin de manejar un proceso digitalizado que permita contar con trazabilidad, y así tanto el cliente interno y externo puedan evidenciar en que estado/proceso se encuentra el vehículo

39) CAPACITACIONES CONSTANTEMENTE, LO QUE CAUSA UN IMPACTO PRODUCTIVO EN EL PERSONAL DE CADA AREA .

40) comunicación efectiva entre ambas areas

41) Plan de carrera para colaboradores Eventos de integración entre áreas (convenciones, lanzamientos, etc.) Mayor refuerzo en comunicación en redes sociales, para conocimiento de Nexumcorp

42) Reconocer bonos adicionales por metas alcanzadas o trabajos realizados con eficiencia y eficacia

43) - TODA NOVEDAD DE LA EMPRESA YA SEAN ACTUALIZACIONES DE SISTEMA O MOTIVOS QUE IMPIDAN HACER NUESTRO TRABAJO SE NOTIFIQUE CON TIEMPO

44) Mayor coordinación entre departamentos.

45) * Planificar con anticipacion la atencion en dias feriado * Mas comunicacion entre Talleres y los demas departamentos * Que el trabajo individual no dependa de otras areas

46) REVISAR EL PROCESO DE ACTIVOS FIJOS CAPACITACION CONSTANTE AL PERSONAL RESPECTO A LOS CAMBIOS EN POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS. PROMOVER PROCESOS DIGITALES (CERO PAPEL)

47) ninguna

48) -Que el horario flexible abarque a más departamentos de la empresa. -Que haya más motivación para los que trabajamos conservicio al cliente. -Que haya más capacitaciones.

49) ESTABLECER VERDADERAMENTE CIERTOS PROCESOS. MAS PERSONAL EN CIERTAS AREAS DE TRABAJO. MAYOR MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO POR TRABAJOS REALIZADOS POR PARTE DE LOS JEFES.

50) MOJORAR PROCESOS MAYOR FLEXIBILIDAD EN TEMAS PERSONALES

51) sugiero que el lugar donde esta ubicado el comedor debe mejorar ya que en épocas de invierno se dificulta ir hasta allá y el lugar es pequeño y encerrado, sugiero también que el personal de postventa sea mas calificado ya que por parte de los clientes siempre hay quejas y malestar en esa área, y por ultimo sugiero nos brinden mas apoyo para aprender mas en las áreas de office y seguir mejorando en nuestros cargos actuales con miras a crecimiento laboral.

52) * Se reconozca los esfuerzos realizados

53) ninguna

54) MAYORES BENEFICIONES VEHICULARES CAPACITACIONES ANUALES VARIAS

55) Que nos capaciten con mas cursos Que nos provean de nuevos recursos para poder realizar nuestro trabajo.

56) CURSOS PARA MEJORAS CONTINUAS,ROTACION DE UNIFORMES,UYUDA CON LOS ALMUERZOS

57) MEJORAMIENTOS DE ARIA DE PINTURA Y CABINA

58) Q LAS AREAS SE UNAN MAS SOMOS UNIDOS PERO SERIA INCREIBLE CONSEGUIR UNIRNOS MAS..

59) NO TENGO COMENTARIOS ..

60) supervisar areas de trabajos. ayudarnos con uniformes y herramientas faltantes. y ayudarnos en capacitaciones para mayor aprendizaje

61) En mi caso tengo aproximadamente dos meses solicitando un escritorio ya que el que tengo actualmente es un exhibidor de afiches, lo cual molesta mi columna al momento de sentarme y realizar mis tareas. Entonces seria bueno que tomen en cuenta este tipo de casos que afectan la salud del empleado, que las cosas se alinean a la marca pero siempre cuidando el bienestar del trabajador. Saludos :)

62) Tener un poco mas de Responsabilidad social por parte de todos los colaboradores, realizar algun evento deportivo para conocerse más entre todos los que formamos parte.

63) comunicación fomentar el respeto ante todo cooperación

64) Implementación de CRM

65) 1) PROMOVEER NUEVAS VACANTES INTERNAMENTE ANTES DE HACERLO EXTERNAMENTE 2) FACILITAR PARQUEADEROS PARA COLABORADORES 3) EL TV DEL COMEDOR DEBERIA TENER TV PAGA PARA PODER DISFRUTAR MEJOR LA HORA DE LUNCH

66) MEJOREN EL TALLER

67) n/a

68) Exista colaboración y buenos canales de comunicación entre los diferentes dptos. El buen desempeño y actitud sean parte de la toma de decisiones para un reclutamiento interno. Continuar con los actuales beneficios que la compañía mantiene para sus colaboradores.

69) 1.- Mejorar la comunicación entre los colaboradores, no existe comunicación asertiva, campañas de concientización donde las personas contesten los teléfonos. 2.- Propongo la idea de un semillero, donde se pueda dar educación básica profesional a los nuevos colaboradores, una idea generalizada de los lineamientos de nuestra compañía, comunicación, manejo de herramientas de oficina (hay personas que no saben usar el correo eficazmente). NO es lo mismo a la presentación que se hace en la inducción. 3.- Que la compañía invierta en cursos permanentes, que puedan dictarse los fines de semana para los colaboradores que quieran seguir desarrollándose profesionalmente. 4.- Que el uniforme de la compañía sea lo mas cómodo posible a fin de no entorpecer las actividades diarias. 5.-Que herramientas como Skype sean accesibles para todos los colaboradores, se puede optimizar tiempos y costos de movilización. 6.- Que el departamento de auditoria revise todas las liquidaciones de importación.

70) 1. Tomar en cuenta las habilidades y experiencias de colaboradores antiguos para promoverlos a puestos superiores 2. En cuanto al area comercial mucha mas capacitacion actualizada en metodos de venta y liderazgo 3. re ubicacion de areas comerciales para mas acceso al publico

71) comunicación entre áreas. 2.q los otros compañeros ayuden a los demás 3.entregar toda la dotación de uniformes

72) ninguno

73) Gracias por la oportunidad, lo único para acotar es que como la matriz es en Guayaquil las decisiones que se tomen ahí, también las puedan replicar en las agencias en las distintas provincias, por ejemplo la decoración por navidad; por favor tomen en cuenta también a las sucursales.
Gracias

74) QUE BUSQUEN OPCIONES DE CAPACITACION CONTINUA (EXCEL, REDACCION Y OTROS TEMAS) SI HAN HABIDO PERO NO SON CONTINUOS; QUE HAYA UN SUBSIDIO PARA ESOS CURSOS (DENTRO DE LO POSIBLE); ANTES SIN HABÍA LOS CUALES ERAN APROVECHADOS; QUE SE FORJE EL TRABAJO EN EQUIPO, TALVEZ UNA CAMPAÑA INTERNA PARA ELLO, RESALTANDO LOS VALORES DE NEXUMCORP;

75) AYUDAR A LAS PERSONAS A SUPERAR INTERNAMENTE X SU EXPERIENCIA .SER JUSTO CON LOS DESCUENTOS A TECNICOS.

76) .

77) SIN COMENTARIOS

78) NINGUNA.....

79) Colocar otro citio Compresor que se encuentra en taller.

80) 1- horarios de fines de semana (domingo) frecuentemente no hay trafico de clientes en las agencias, por ende laborar tal dia no justifica el gasto de consumo de energia en las instalaciones y atencion de parte de los vendedores.

81) gestionar la posibilidad de dar el almuerzo a todos los colaboradores

82) 1. Mejorar el tema del sistema para el personal operativo (SCB, S3S) ancho de banda. 2. Retención del personal que conoce de los procesos y que aporta de manera positiva al desarrollo de la empresa. 3. Revisión de sueldos de manera anual para de esta manera también exista una revisión en beneficio del colaborador (aumento de sueldo).

83) TRABAJAR EN EQUIPO

84) Aplicar el viernes con ropa sport para todos los trabajadores y no solo para área administrativa

85) -Promover la comunicación interna y organizacional. -Promover con todo el personal temas acerca de responsabilidad social. -Implementar más beneficios no monetarios con el objetivo de incrementar el salario emocional.

86) - Revisar los procesos y no cerrarse a la opinión de los empleados. La política y procedimientos de Ordenamiento de Trabajo es exagerada y no genera valor. - Se debe revisar quienes realmente deben seguir en Nexumcorp y quienes no. Ya empezaron por Mariela Cruz (se demoraron demasiado). La Alta Gerencia y Jefaturas deben tener más asertividad para mejorar el perfil de su equipo. - Revisen los sueldos

87) COMUNICACION EFECTIVA -INNOVACION NIVEL DE COMPAÑERISMO ENTRE COLABORADORES Y DIRECTIVOS DE LA ORGANIZACION

88) Que nos ayude con cursos, para tener mejora continua

89) 1. Imparcialidad y equidad en el manejo del personal. 2. Brindar planes de desarrollo laboral y beneficios 3. oportunidades de crecimiento

90) SE DEBERÍA REALIZAR MAS CAPACITACIONES SOBRE PROCESOS Y TÉCNICAS

91) Mejorar los sueldos de BackOffice, ya que la carga de trabajo lo amerita. Comunicar los cambios que se realicen a nivel de personal con la finalidad de conocerlos y tener mayor claridad en el organigrama de la empresa.

92) JUSTO RECONOCIMIENTO PARA QUIENES CONTRIBUIMOS PARA ENGRANDECER A ESTA EMPRESA.

93) tener mas integración entre compañeros

94) CONVERSAR CON LOS EMPLEADOS PERIODICAMENTE REALIZAR TIPOS DE OLAS ANTI STRESS

95) - Implementar Pausas Activas, durante la jornada laboral - Plan de capacitación por área, o financiamiento para estudios. - Mejorar sistema de seguimiento para comercial (mas amigable)

96) seguir siempre apoyando a los empleados y reforzar los conocimientos mediante cursos y charlas

97) MEJORAR LA INFRAESTRUCTURA DE LA AGENCIA

98) QUE SIEMPRE ESTE EL RESPETO Y HONESTIDAD COMUNICACION CONSTANTE

99) MAYOR RESPALDO EN LOS PROCESOS. SOPORTE Y FACILIDAD PARA CUMPLIR OBJETIVOS. RESPALDO EN LAS GESTIONES.

100) 1.- NO LLENARSE DE TANTOS PROCESOS 2.- QUE SE HAGAN EVALUACIONES PERIÓDICAS DE LOS PROCESOS MAS IMPORTANTES 3.-

101) NINGUNA

102) actualizar los procesos operativos, dotar de parqueaderos a las gerencias, entablar un plan de capacitación para el personal

103) Revisar las competencias en cada cargo

104) Mejorar el sistema con el que trabajamos (el tema de la reportería) .

105) * Que se realicen integraciones en las unidades de trabajo promovidas por la empresa * Que las respuestas telefónicas sean más rápidas en las áreas de trabajo * Que las capacitaciones de productos sean mas interactivas, probando los productos

106) - INCENTIVAR DE MANERA NO MONETARIA A QUIENES CUMPLEN MES A MES CON LAS METAS DEL DEPARTAMENTO Y DE LA EMPRESA. - PERMITIR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE QUIENES DAN EL 200% EN SU ÁREA DE TRABAJO. - PROMOVER EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA CORDIALIDAD EN TODAS LOS DEPARTAMENTOS.

107) 1) Época de invierno se dificulta ir a la cafetería ya que el pasillo no esta cubierto 2)Mejorar rutas y horarios de expresos 3)Seminarios respecto a office

108) Incentivos charlas motivacionales

109) Simplificar aun mas procesos para entrega de vehiculos nuevos

110) Cambio de uniformes anualmente Cambio de aire acondicionado debido a que el que tenemos se daña consecuentemente Darnos charlas motivacionales

111) Entregar mayor capacitación a los asesores nuevos. Dar charlas motivacionales. Crear pausas activas

112) -

113) MAS COMUNICACIÓN CON EL PERSONAL MOTIVAR MAS AL PERSONAL PROFESIONALMENTE Y ECONÓMICAMENTE

114) 1) Mayor presencia del personal de RRHH en las agencias (semanalmente). 2) Implementación de calendario anual o semestral de capacitaciones visible desde intranet para todos los colaboradores. 3) Revisión de grados salariales y ajuste conforme el mercado laboral. 4) Analizar la posibilidad de contar con sillas ergonómicas y con apoya brazo. 5) Revisar la problemática del parqueadero para colaboradores. 6) Propuesta de dotación de uniforme para 4 días tanto pantalón y camisa. 7) Crear espacio mensual de comunicación entre colaboradores y alta gerencia o directores con posibilidad de preguntas pre-elaboradas para estar al tanto del giro del negocio. 8) Desarrollar eventos deportivos con motivo de integración que abarque toda la organización. 9) Variar la música ambiental en las agencias con la finalidad de no repetir las mismas melodías diariamente (favor prioridad). 10) Plan celular desde el primer día de labores, sobre todo conociendo que la solicitud de teléfonos IP demora. 11) Sugi

115) TRATAR DE INCENTIVAR MAS A LA GENTE SOBRE TODO EN EVENTOS COMO NAVIDAD Y FECHAS FESTIVAS DE CALA CIUDAD CON ALGÚN AGASAJOS MAS PLANIFICADO

116) MAS DIAS CAPACITACIONES REUNIONES 1 VEZ AL MES CON EL JEFE DE CADA DPTO CORRESPONDIENTE

117) Reconocimiento monetario por nuestra gestión alcanzando las metas o retos que nos pongan mensual, mas no con días libres. Que nos proporcionen el almuerzo ejecutivo, sea así el pago compartido por nosotros los colaboradores y la empresa.

118) * Beneficio medico tanto a empleado, cónyuge e hijos *

119) DEBEN PREOCUPARSE MAS POR LA GENTE QUE SIENTE QUE PIENSA, POR LA FAMILIA NO SOLO EN CUMPLIMIENTOS DE OBJETIVOS, HACER CONVINCENCIAS, MAS INTEGRACION ENTRE DEPARTAMENTOS, FOMENTAR EL COMPAÑERISMO, CAPACITACIONES CONSTANTES COMO LAS HACEN EN OTRAS EMPRESAS EN LUGARES FUERAS DE OFICINA , HACER QUE LOS

PROCESOS SEAN MAS AMIGABLES Y QUE FLUYAN LAS ACTIVIDADES

120) ME PARECE UN BUEN AMBIENTE LABORAL

121) 1. Que se organice los días libres para los fines de semana cajas 2. Que se mejore el sistema es un poco lento 3. Que se ponga mas atención al personal de Quito

122) - Me gustaría que hubiera un cajero automático del Banco Pichincha en cada agencia. - Que las políticas sean más flexibles, por ejemplo: la hora de desayuno. Pienso que debería haber un rango hasta las 10h00. - Sería genial que hubiera un parqueo para colaboradores.

123) hacer mas citas para producir

124) MAS MOTIVACION A LOS EMPLEADOS DE PROVINCIAS, TOMARNOS MAS EN CUENTA

125) PUEDO RECALCAR QUE EN ESTE AÑO HUBO MEJORAS

126) ninguno

127) na

128) * NO TRABAJAR EN LOS FERIADOS * COMUNICAR CON ANTICIPACIÓN LAS REUNIONES * TENER EN CUENTA EL VALOR DE LAS COMISIONES DE LOS TÉCNICOS

129) NHJJ

130) Una de las mejores maneras es socializar las oportunidades de trabajo que se puedan dar para el personal interno como primera opción. La remuneración debe ir acorde a las cargas de trabajo y medio de desempeño. Capacitaciones de crecimiento según las funciones del colaborador.

131) S/N

132) -El beneficio de horarios flexibles tiene que cubrir a más departamentos, en CDN lo necesitamos también. -Debe existir mejor comunicación con las áreas que trabajamos directamente, para lograr el objetivo esperado. - Planes de desarrollo y beneficios para los colaboradores de la compañía.

133) LA AREA DE TRABAJO PARA CADA ASESOR CADA UNO CON SU ESCRITORIO

134) proveer de parqueos para los vehículos de los técnicos

135) 1.- REVISION DE SUELDO DE LOS CARGOS ASIGNADOS. 2.- CAPACITACION EN TODAS LAS AGENCIAS (DAULE) 3.- MEJORAR COMUNICACION ENTRE DEPARTAMENTOS

136) NINGUNO

137) MOTIVAR MAS AL PERSONAL CON RESPECTO A CAPACITACIONES. HACER FEEDBACK CON RESPECTO A POLITICAS INTERNAR Y PROCESOS YA QUE HAY PERSONAL NUEVO QUE EN OCASIONES OMITEN COSAS BASICAS. TOMAR MAS EN CUENTA AL PERSONAL INTERNO CON RESPECTO A RECLUTAMIENTOS INTERNOS

138) dotar de herramientas necesarias para el realizar el trabajo capacitaciones al personal para mejorar el trabajo mejorar la comunicación entre los demás departamentos de la empresa

139) Promover una cultura de sentido de pertenencia hacia la compañía Promover el trabajo en equipo Promover una cultura de NO individualismo entre áreas de la empresa.

140) - Area de comedor más grande. - Lugar de recreación, de descanso tipo las que hay en Google. - Labor social de los empleados en algún

lugar.

141) - UN PROVEEDOR DE ALMUERZO INTERNO - AL INGRESO DE UN NUEVO COLABORADOR QUE SISTEMA SEPA TODOS LOS ACCESOS QUE DEBE TENER PORQUE SE HABILITAN DE A POCO -

142) 1.- QUE TODOS UTILIZEMOS SKIPE.

143) que seamos escuchado antes de tomar una desicion (descuento) analizar la carga de trabajo (sueldo) de cada trabajador convivencia laboral entre todos los empleados

144) Que se pavimente la Agencia Daule.

145) ENTRENAMIENTOS ESPECIFICOS MEJOR AMBIENTE EN AGENCIA JTM

146) 1.- Promover capacitación a los empleados en las ramas de desempeño 2.- Realizar pruebas en las evaluaciones mensuales respecto a las políticas a todas las áreas y líneas de negocio 3.- Realizar integración en campo muy aparte de la fiesta anual por aniversario ósea algo informal o deportivo

147) Colaboración entre compañeros que conforman ciertos departamentos. No limitarnos en el trabajo. Cubrir horarios de personal que mantengan permiso de lactancia.

148) que el personal de RRHH visite las agencias

149) MEJOR SUELDO ASUS COLABORADORES MEJOR UTILIDADES

150) S/N

151) Pienso que procesos mas resumidos nos ayudarían a mejorar el sistema y a tener clientes mas satisfechos... Agradezco a la empresa por todos los beneficios y oportunidades.

152) El personal que se contrata debe tener experiencia para el área que se la contrata Los incentivos del personal deben ser equitativos

153) Mejora de Procesos

154) Mas empoderamiento y confianza en uno..reconocimiento a los años y logros obtenidos.

155) - Mejorar la comunicación interna.

156) QUE SIGAN INCENTIVANDO A SUS COLOBORADORES.

157) NOS ALLUDEN A PAGAR EL ALMUERZO

158) 1- DEBE HABER UNA BUENA COMUNICACIÓN ENTRE TODOS LOS DEPARTAMENTOS 2-TOMAR MUCHO MAS EN CUENTA LAS IDEAS DE EL COLABORADOR

159) 1.- MÁS PUBLICIDAD SOBRE EL TEMA DE REPUESTOS, MUCHA GENTE AMA NUESTROS AUTOS PERO SI BIEN ALGUNOS YA CONOCEN QUE TIENEN UN BUEN PRECIO MUCHOS DUDAN POR EL TEMA DE REPUESTOS Y SUS PRECIOS. 2.- DAR MÁS ENFASIS AL CUIDADO DE LAS UNIDADES PARA LA ENTREGA YA QUE LLEGAN CON IMPERFECCIONES Y SE RETRASA LA ENTREGA. 3.- VER LA MANERA DE INCREMENTAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DEL ÁREA DE POSTVENTA, YA QUE ALGUNOS CLIENTES SALEN INCONFORMES POR VARIOS MOTIVOS. ESTO VINCULA TAMBIÉN A LA PRIMERA PREGUNTA, SI HAY PROBLEMAS CON REPUESTOS Y ESO DAR ENFASIS A ESTE TEMA TAMBIÉN. ESTAS SON MIS SUGERENCIAS, SALUDOS

160) Estructura organizacional estable Empoderamiento del personal de apoyo Comunicación efectiva

161) MEJORAR EL TRATO AL CLIENTE INTERNO DESDE CÓMO CONTESTAR EL TELEFONO A VECES SE SIENTE QUE AL LLAMAR A OTRA ÁREA SE MOLESTAN, PERO DEBE SER UNA PERSEPCIÓN Q DEBEMOS CAMBIAR. ESTABLECER UNA CULTURA DE SERVICIO AL

CLIENTE INTERNO POR EL RESTO SOY MUY FELIZ DE TRABAJAR AQUÍ

162) VALORAR SIEMPRE EL CAPITAL HUMANOS QUE YA TIENE... EL AREA VENTAS SIMPRE ES UNA DE LAS PARTES MUY IMPORTANTE EN UNA EMPRESA COMERCIAL..

163) Me encanta mi trabajo, para mi la empresa es parte fundamental de mi vida ya que me apoyaron cuando tuve mi accidente y fueron comprensibles. Por eso mismo trabajo con gusto todos los días. La única recomendación sería la siguiente: - Que mi jefa de agencia sea más equitativa al delegar funciones.

164) HERRAMIENTAS DE PRIMERA CURSOS PARA COLABORADORES DAR ACENSO A PERSONAS QUE DAN FULL EN SU LABOR

165) valorar la honestidad y responsabilidad realizar evaluaciones anuales a cada colaborador para conocer su potencial Notificar oportunidades de trabajo en diferentes áreas de nexumcorp

166) MEJORAR LAS COMPENSACIONES EN COMISIONES DE TECNICOS PROMOVER SOLUCIONES A PROBLEMAS Y NO SE AFECTE AL COLABORADOR EN TEMAS MONETARIOS

167) Deben hacer reingeniería de procesos, ya que hay demasiados, los actuales son engorrosos y no facilitan rapidez y eficiencia en el trabajo. Además que pareciera que la misión de la empresa es seguir procesos de manera tajante, en vez de la satisfacción de los clientes. Desarrollo Humano debería involucrarse más con el personal, fomentando identidad corporativas, más aun cuando hay tantas unidades de negocios. Ofrecer capacitaciones con programas completos, como de liderazgo y coaching que ayuden a los jefes de área a crecer profesionalmente.

168) Mantener la forma como trata sus empleados. Tratar de mejorar la comunicación entre los diferentes departamentos ventas y post venta. Dar mas capacitaciones técnicas.

169) DISMINUIR PROCESOS Y HACERLOS MAS PRACTICOS ORIENTADOS A LA SATISFACCION DE LOS CLIENTES

170) QUE LAS DIFERENTES ÁREAS TRABAJEN EN EQUIPO , QUE NO SE LIMITEN HACER SOLO SU TRABAJO SINO QUE SALGAN DE SU ZONA DE CONFORT Y SEAN MÁS PROACTIVOS POR EL BIENESTAR Y CRECIMIENTO DE LA EMPRESA.

171) QUE LA COMUNICACION INTERNA SEA FLUIDA Y OPORTUNA ORGANIZACION Y PLANIFICACION PARA REALIZAR ALGUN EVENTO DIPLOMACIA EN ACTITUD Y PROCEDERES

172) Que se identifique a los colaboradores que tienen el potencial, conocimiento y aptitudes para crecer dentro de la compañía. Que a los colaboradores mas eficientes no se les recargue de trabajos adicionales, y que a los colaboradores promedio se les asignen actividades de forma equitativa. Que las área de soporte tengan mas empatía con los demás departamentos, no cerrándose a la ayuda que pueden brindar

173) 1.- CONTROLAR DE MANERA MAS EFECTIVA LOS GASTOS EN LA EMPRESA.

174) GENERAR INTEGRACION ENTRE TODAS LAS AGENCIA DE LA CORPORACION

175) -

176) Mayor dotación de uniformes. Incremento de pago de variable Facilitar pago de horas extras

177) FELICITACIONES!!! ESTOY MUY CONTENTA POR SER PARTE DE NEXUMCORP.

178) 1. Una mayor comunicación entre departamentos. 2. Trabajar en homologar los conceptos de la información obtenida del sistema. 3. Fortalecer el plan de capacitación de un empleado nuevo, sugiero que ésta se la realice directamente con los departamentos.

179) Implementar mas curso técnicos a todo el personal para mejorar nuestras destrezas. Motivar al personal técnico con premios si cumple todas las expectativas mensuales. Dotar de herramientas mas seguidos antes de su deterioro al igual que los uniformes.

180) NINGUNA

181) EN ESTOS CORTOS MESES ME E DADO CUENTA DEL EXCELENTE EQUIPO DE TRABAJO

182) Ejecutar capacitaciones de acuerdo al area de trabajo.

183) Mas cordialidad por parte de las áreas externas contestar las llamadas telefónicas que la información sea oportuna

184) S/N S/N S/N

185) 1.-

186) COMPAÑERISMO EFICIENCIA LEALTAD

187) Anunciar y comunicar mejor los planes desarrollo y capacitaciones

188) A MI CRITERIO PERSONAL VAMOS MUY BIEN GRACIAS

189) 1- Proveer herramientas, capacitaciones frecuentes y mantener al técnico siempre informado de las novedades de la marca para evitar atrasos en la productividad. 2- Las personas que tienen a su cargos colaboradores deben tener cursos o conocimientos de las Relaciones Humanas para tener mejor comunicación mas apoyo moral y motivación al trabajar hacia los colaboradores. 3- Tener reuniones iniciando cada semana para mejorar la productividad cada vez mas así poder trabajar equitativamente tanto colaboradores con jefatura.

190) QUE TENEMOS PROCESOS QUE NOS AYUDA Y NOS PROTEGEN PARA SER MEJORES, PERO EN CIERTAS OCASIONES DEBEN SER FLEXIBLES CUANDO CREAMOS PUNTOS NUEVAS AGENCIAS, TAMBIEN CUANDO REALICEN LOS EXAMENES MEDICOS Y CUANDO SE ACERQUEN A EVALUAR NUESTROS EXAMENS Y SI NO ESTAMOS EN LA AGENCIA POR NUESTRAS OCUPACIONES DEBERIAN DEJAR PENDIENTE LA REVISION CON EL EMPLEADO- TENGO OTRAS MAS PERO LAS TENGO EN MI CUADERNOS DE APUNTES QUE NO TRAIGO CONMIGO-

191) Buenas tardes, Debería analizarse si cada plaza de trabaja que se apertura sea adecuada con lo que necesita cada área para lograr los objetivos, existe manuales de funciones que no se cumplen a cabalidad, si existe una reestructura en alguna área que sea para mejorar y no se centralice los trabajos en una o dos personas. Que se le brinde oportunidad al personal que lleva mas tiempo en la compañía para desempeñar una nueva plaza de trabajo (Ascenso) dentro de la misma área que no se juegue con el personal en tomar una "prueba" cuando ya se ha presentado una estructura y se ha considerado a otras personas para desempeñar el puesto.

192) EN MI CASO ES QUE UNO AMA A SU TRABAJO O LO QUE HACE PERO EN MI CASO CREO QUE NO VALORA EL SACRIFICIO DEL COLAVORADOR SE ISO PROMESA Y NO SE ACUMPLIDO

193) ninguna por el momento

194) tener una boutique de uniformes y de nuestras marcas interactuar con la nuestro compañeros de otras marcas referir ventas entre otras marcas

195) No tengo ni una sugerencia, es un gran corporativo en la cual me puedo desarrollar y crecer profesionalmente. Trato con gente muy profesional y muy amable, siempre que llamo a las diferentes áreas me dan el apoyo necesario.

196) capacitarnos continuamente ..

197) buscar ofrecer una red de beneficios o descuentos mas amplia para los empleados

198) mas atención al personal dar las herramientas necesarias oportunidades de crecer laboralmente

199) una mejor facilidad en procesos mas vialidad en opiniones con respecto a trabajo

200) Se necesita mas técnicos ya que hay muchos trabajos que en el área de taller no las podemos realizar por falta de equipos y gente

201) MAS COMUNICACION CON EL PERSONAL DE TALLER Y ESTAR INFORMADO DE NUESTRA EMPRESA, DAR UNA CAPACITACION

TECNICA PARA REALIZAR TRABAJOS,

202) MEJOR COMUNICACION EN COMPAÑEON

203) tener mas personal de limpieza

204) -Que provean de almuerzo. -Que provean de parqueo. -Brinden uniforme mas seguido. Lo demás todo excelente.

205) Sugiero que la cafetería de la agencia CHANGAN GUAYAQUIL tenga otra entrada por talleres por ejemplo , ya que por épocas de lluvia se encharca y no es posible pasar ni con paragua porque el pasillo es muy angosto. Sugiero que mejoren las rutas de distribución (expresos) de los diferentes sectores: Sur, suburbio centro y norte

206) Ayudar implementar mas personal en las agencia ciertos colaboradores hacemos tareas que no son nuestras. Saludos.

207) Mantener las capacitaciones continuas para todo el personal de las diferentes áreas

208) Reconocimiento y ejecucion de las politicas por parte de cada colaborador, ya que muchas veces no se cumplen y se multiplican las excepciones generando desorden en los procesos.

209) 1.-Invertir un poco más en la capacitación de talentos claves. 2.-Impulsar a los colaboradores a crecer dentro de la empresa con la motivación de promover a puestos claves a personas que conozcan los procesos desde su inicio. 3.- involucrar al personal nuevo, en especial a las Gerencias con los procesos y operaciones de la empresa en general.

210) MAS ESPACIO PARA TRABAJAR MEJORAR LA PAGA DE LAS COMISIONES MAS COMINUACION CON LA ALTA JERENCIA

211) realizar capacitaciones constantes sobre los procesos

212) QUE SE REVISEN LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA Y VEAN CUALES YA NO ESTAN EN BUEN FUNCIONAMIEWNTO Y CAMBAIRLOS. QUE LAS PERSONAS REVISEN LOS PROCESOS Y CAMBIARLOS PARA HACER MEJOR EFECTIVO EL TRABAJO . QUE HAYA MAS COMUNICACION ENTRE JEFES Y SUBOORDINADOS

213) horarios flexibles (cuenca) música ambiental cambiar

214) 1. Zona de recreación para compartir con el equipo de trabajo 2. Zona de comedor mas amplia y con tv 3. Zona de parqueo para empleados (contratación de guardias)

215) Revisar sus Políticas, Hacer de las políticas una herramienta ágil para mejorar los procesos. Fomentar trabajo en quipo con todas las áreas ya que somos una sola empresa. Buscar soluciones a los problemas que se presentan de una manera oportuna.

216) 1) Llevar mejor control de gastos.

217) SISTEMATIZAR LOS PROCESOS QUE AUN SON MANUALES

218) Eliminar Procesos innecesarios Aumentar los Beneficios Visitar las Agencias Frecuentemente

219) Dinamizar procesos aunque ha mejorado mucho la comunicación aun falta se mejore el trabajo en equipo. el compromiso no debe ser con el departamento al que pertenecemos. en su lugar debe ser con la empresa, el bien común, buscando los resultados de la empresa. es lo que llamamos la milla extra

220) S/n

221) NINGUNA

222) que siga motivando a los trabajadores por su desempeño

223) EXISTEN EXCELENTES CAMBIOS DENTRO DE LA DIVISION INDUSTRIAL

224) Crear un buen ambiente de trabajo, incentivando y fomentando la integración entre las diferentes áreas de Nexumcorp. Proveer al taller todas las herramientas y equipos necesarios, así como el stock de repuestos en bodega y que por ende se despache de manera mas eficiente y ágil.

Crear un departamento de recursos humanos aca en la ciudad de Quito.

225) Que exista mayor fluidez de información entre departamentos. Conocimiento global de quien esta encargado de que, para saber a quien dirigirse en caso de consultas Capacitaciones seguidas para evitar reprocesos

226) 1.- Se reconozca a nivel Corporativo los colaboradores que han tenido la ambición de hacer carrera y también aquellos que por medio de frases celebres propias del colaborador deseen inspirar a más colaboradores. 2.- Nos enfoquemos más hacia una atención al cliente de calidad (atención al cliente = familia). 3.- La compañía debería tomar en cuenta en resolver los detalles que suceden en sus operaciones (líneas de negocio) que por muy pequeñas o insignificantes que sean, pues en mi experiencia son un gran problema. 4.- Modificación en metodología de selección de personal, saber escoger a personas humildes, sencillas y con ganas de aprender pero determinantes y seguras orientadas hacia la atención al cliente para todo cargo como imprescindible.

227) A:MEJORA EN LA CALIDAD DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE TALLER. B: SERIA BUENO QUE SE MOTIVARA AL PERSONAL CON BONOS DE CUMPLIMIENTO DE PRESUPUESTO. VEMOS EN UNA REUNIÓN MENSUAL EL ÉXITO DE LA EMPRESA Y NOS PREGUNTAMOS POR QUE NO CELEBRAMOS CON PIZZA 2X1 POR LO MENOS. C: QUE HAYA UNA REUNIÓN ANUAL DE INTEGRACIÓN BIEN ORGANIZADA ,PERO QUE SE LE PREGUNTE AL ÁREA TÉCNICA ;ALGO DIFERENTE QUE PODAMOS DISFRUTAR NUESTRA DIVERSA MANERA DE DIVERTIRNOS.

228) que tenga mejores beneficios para los trabajadores. que incluya el almuerzo y sea descontado un porcentaje en el rol y otra parte asuma la empresa.

229) SI LLEGO MINUTOS MENOS DE 10 MINUTOS ATRASADO EN TODO EL MES QUE NO COBREN MULTA

230) 1. QUE SE ABRAN DISTINTAS CAPACITACIONES EN DIFERENTES AREAS PARA SEGUIR AVANZANDO COMO EMPRESA. 2. MÁS FACILIDADES PARA LOS PROCESOS QUE SE REALIZAN EN CADA AREA DE TRABAJO, MEJOR QUE LA QUE ES ACTUALMENTE. 3. SEGUIR CON EL MISMO VALOR A CADA EMPLEADO QUE LA EMPRESA LE TIENE, COMO HE VISTO HASTA AHORA.

231) me parece correcto como esta todo

232) 1. LA PAGA ES BUENA PERO SERIA UNA GRAN AYUDA QUE NOS FINANCIEN EL 50% DEL ALMUERZO. 2. PODER REFERIR NUEVOS COLABORADORES 3. HACER UNA EVALUACION AL PERSONAL PARA VER SI TIENE LAS CAPACIDADES DE SEGUIR DESEMPEÑANDO ESA FUNCION

233) sn

234) NINGUNA

235) CONVERSAR LA ALTA GERENCIA CON SUS EMPLEADOS PARA Q SEPAN LO Q ESTA PASANDO EN CADA AREA.

236) promover a los trabajadores por su desempeño hacer tener buena relacion grupal , buena convivencia , a todos por igual ver la parte humana del personal y no solo la laboral, memos, descuentos

237) incluir actividades para trabajo en equipo y motivación para los empleados

238) 1. LOGRAR QUE LOS PROCEDIMIENTOS ESTEN APUNTADOS AL LOGRO DE LA MISION DE LA COMPAÑÍA 2. LOGRAR MEDIANTE EVALUACIONES ANUALES UNA REVISION DE SUELDOS PARA TODO EL PERSONAL DE ACUERDO AL MERCADO 3. REALIZAR ACTIVIDADES RECREACIONALES CON EL PERSONAL QUE LOGRE CREAR COMPROMISOS EFECTIVOS CON CADA UNO.

239) - ESTANDARIZACION DE PROCESOS EN LOS DIFERENTES TALLERES POSTVENTA

240) Promover mas el crecimiento del personal, mejorar el tiempo que las personas con excelente desempeño puedan postularse a un cargo superior, ya que se debe tener mínimo 1 año para poder aplicar a otro puesto.

241) MAS CAPACITACIONES INTEGRACION DE EQUIPO PARA LAS PERSONAS QUE NO POSEEMOS LAPTOP

242) Proceso más prácticos para optimizar tiempo y recursos Mejorar beneficios para colaboradores, por ejm: alimentación Contratar personal para el cuidado de los vehículos de los colaboradores, en calles exteriores.

243) que los procedimientos sean mas agiles para que todo circule con mayor rapidez que las asignaciones vehiculares se den a los clientes que concreten la compra en su totalidad para que no se caigan los negocios que los procedimientos sean menos engorrosos para que los clientes salgan satisfechos en el tema de tiempo de entrega

244) Cordinacion en equipo ,

245) 1) OTORGAR ESPACIOS DE PARQUEO A LOS COLABORADORES 2) DAR INFORMACIÓN MAS DETALLADA SOBRE LOS BENEFICIOS DEL SEGURO MÉDICO PRIVADO 3) ESTABLECER UN LUGAR PARA COLOCAR PARAGUAS EN ÉPOCAS DE LLUVIA

246) .

247) revisar categorias de técnicos industrial de uio

248) gracias

249) Reconocer el impacto del trabajo de cada uno de los colaboradores con las demás áreas. Realizar mejoras en el Sistema para agilizar procesos. Realizar un proceso de desarrollo profesional para todas las áreas incluyendo Jefaturas y Coordinaciones para nuevos cargos en la empresa.

250) * La políticas deben ser encaminadas a hacer los procesos mas efectivos y fáciles. * Se debe de tomar en cuenta a los colaboradores que tienen años en la empresa para puestos que buscan por fuera. * Que los beneficios de la empresa realmente se sienta como beneficios: ejemplo, trabajar en una concesionaria donde a los colaboradores se les pida cuota inicial y se los revise en buro , cortan el sueño de tener un vehículo, el beneficio seria que todo se lo manden al descuento mensual y solo vean la capacidad de pago

251) 1.- realizar integraciones con todo el equipo en un lugar retirado una vez al año

252) Comunicación y colaboración efectiva entre departamentos Soporte de jefaturas con personal nuevo en tareas y procesos relacionados con el cargo Acceso a oportunidades laborales discriminando el tiempo permanencia a la compañía.

253) MEJORAR LA COMUNICACION.....

254) n/a

255) PROGRAMAS DE INTEGRACION Y COMUNICACIÓN

256) NO TENGO SUGERENCIA, MAS BIEN FELICITO A TODA LA FAMILIA NEXUM YA QUE EL TIEMPO QUE ESTOY AQUI SE PUEDE PALPAR LA ACOGIDA QUE DAN A CADA PERSONA SEA CLIENTE EXTERNO O INTERNO PARA CREAR LAZOS O VINCULOS DE CONFIANZA, Y ESA CONFIANZA NOS ALIENTA A SER MEJORES EN CADA PUESTO DE TRABAJO APORTANDO CON NUESTROS CONOCIMIENTOS PARA LLEGAR AL A META DE LA EMPRESA.

257) * Continuar con la apertura a ideas. * Continuar valorando el capital humano. * Continuar con la capacitación continua del personal.

258) Capacitación

259) 1- SEGUIR INNOVANDO 2-SEGUIR MEJORANDO LA EFICIENCIA CON EL MERCADO 3-SEGUIR CON LAS CAPACITACIONES AL PERSONAL TODO LO QUE SE PUEDE MEDIR SE PUEDE MEJORAR. MUCHAS BENDICIONES, EXITOS Y SIGAN ADELANTE!!

260) - Actividades de integración con el personal. - Participar en obras de ayuda social. - Ofrecer ayuda para financiamiento de postgrados.

261) Procesos flexibles Comunicación efectiva (todos debemos hablar el mismo idioma) Plan de carrera para cada cargo

262) Mejorar clima laboral. Mejorar comunicación con otros departamentos para establecer en conjunto prioridades y planes a ejecutar.

263) 1. Para aplicar a otros cargos que no sea necesario firma de jefatura, esto crea una incomodidad de parte del jefe y colaborador. 2. Remuneración, hay muchos cambios en la tabla, el colaborador muchas veces no sabe como califican. 3. Personas nuevas ingresan para cargos que colaboradores de la empresa pueden asumir (hay buen elemento).

264) - estacionamiento para los empleados de la empresa - renovacion de uniformes cada año - proveedor de almuerzos

265) *1 ELIMINAR PUESTOS INNESESARIOS *2 INTERACTUAR CON CLIENTES Y ASEGURADORAS PARA Q TENGAMOS MAS TRABAJOS
*3

266) 1.- Cambiar el sistema SCB. No es una herramienta 100% efectiva. 2.- Incentivar la excelencia en el trato de clientes internos. Comuni3n efectiva de todas 1reas de trabajo.

267) Capacitaci3n constante al personal. Mayor frecuencia de reuniones de integraci3n.

268) A parte de premiar con nuestros esfuerzos remunerativamente, si deben darnos un incentivo de felicitaciones por cumplimiento de meta individual. No cambiaria nada mas en la empresa, es mi segunda empresa en la que puedo decir que est1 en las mejores en el trato, en el pago. Me siento feliz y bendecida aqu3 gracias por la oportunidad de formar parte de Nexumcorp

269) Ningunas

270) tener mas compa1erismo entre areas

271) .

272) SEGUIR CON LA MISMA OPORTUNIDAD PARA SUS COLABORADORES

273) Mejorar la comunicaci3n entre empleados.

274) si sugiero empresa muy seria en todos sus aspectos.responsables con sus colaboradores.y es una con mucho emprendimiento.

275) Existen actividades como pausas activas y otras que no se realizan en el resto de agencias. Los Nexumcorp te escucha deber3an al menos ser 2 por a1o para cada divisi3n, para saber si lo expuesto en el primero est1 siendo bien manejado.

276) -Mejorar y construir Trabajo en Equipo -Mejorar y construir v3nculos entre los todos colaboradores, y a1n mas con los que tienen mayor contacto. Clarificar roles y objetivos.

277) CAPACITACI3N DE CURSOS DE INGL3S CAPACITACI3N DE COMO SER UN BUEN VENDEDOR

278) revisar los procedimiento de las diferentes actividades ya que en ocasiones se notan re procesos y retrasan las actividades.

279) ninguno

280) 1. Plan de capacitaci3n. 2. Proporcionar herramientas tecnol3gicas. 3. Estabilidad del personal (hay mucha rotaci3n).

281) -CONTINUAR TRATANDO A SUS EMPLEADOS COMO LO MAS VALIOSO. -TENER MAS COMUNICACION GYE-UIO -OPORTUNIDADES DE ASENSO

282) 1. DEBERIAN DE MEJORAR LAS UTILIDADES YA QUE VENDEMOS MAS Y RECIBIMOS POCO 2. CUANDO CONTRATAN A PERSONAL NO DEBEN DE VERLE EL FISICO SINO EL CONOCIMIENTO Y LA EXPERIENCIA 3. NO DEBEN DE INGRESAR PERSONAL PALANQUEADO

283) EN UNIFORMES SERIA MEJOR UTILIZAR CAMISA MANGAS LARGAS PARA LOS ASESORES

284) 1.- RECONOCER HORAS EXTRAS PARA INCENTIVAR AL PERSONAL, Y CUMPLIR LAS METAS A TIEMPO. 2.- REVISION TECNICA DE LAS COMPUTADORAS Y SEAN NOTIFICADO SI YA SE NECESIAN CAMBIARLAS, CON LA FINALIDAD QUE SE AGILITE EL TRABAJO DEL USUARIO. 3.- CAPACITACIONES REFERENTE AL CARGO QUE SE ESTA DESEMPEÑANDO , PARA MEJORAR.

285) COLOCAR SITIOS DE ENTRETENIMIENTO PARA DISMINUIR EN ESTRÉS AL PERSONAL. ENTREVISTA CON EL PERSONAL DE RRHH EVENTUALMENTE ORGANIZAR PERIÓDICAMENTE EVENTOS RECREATIVOS AL PERSONAL

286) mas comunicacion con los trabajadores.

287) TRABAJO EN EQUIPO ACTITUD POSITIVA INICIATIVA PARA OBTENER RESULTADOS COMPROMISO

288) - Departamento de sistemas en cada agencia - Respuestas inmediatas internamente - Respuestas inmediatas de parte del distribuidor de la marca

289) Necesitamos que las áreas de soporte para comercial y la empresa sean mas comprensibles con las necesidades de los clientes y exigencias del mercado, además que se mejoren procesos de crédito para facturación de unidades

290) TENER LA FACILIDAD DE UNIFORMES A PENAS SE INGRESE A LA EMPRESA LO MAS RAPIDO POSIBLE SIN MUCHA ESPERA. HACER INTEGRACION DE TODAS LAS AGENCIAS PARA CONOCERNOS EN UNA TARDE DEPORTIVA CON JUEGOS ETC.

291) MEJORAR LOS PROCESOS EL DEPARTAMENTO DE CREDITO SEA MAS FLEXIBLE QUE HAYA CAPACITACIONES DE ACUERDO AL PUESTO

292) Es posible uniformes acorde a las tallas de cada empleado para estar cómodos al desempeñar las actividades Distintos eventos durante el año para fomentar la integración del equipo

293) 1.- Que el proceso de compras de utilitarios de oficina no sea tan extenso. 2.-La atención del departamento de sistemas sea pronta y oportuna ya que hay fallas técnicas que necesitan resolverse de manera urgente.

294) Revisar los procesos. Enfocar a todos los departamentos hacia el mismo objetivo de la compañía Todos conocer sobre los productos que comercializamos.

295) Promover la integración entre áreas con objetivos y planes comerciales en común para el back office. Estimular sesiones de coaching con los líderes de los procesos. Crear programas de estímulo al personal para la consecución de metas que sean ganar ganar.

296) N/A

297) ES UNA MUY BUENA EMPRESA, CUMPLE CON TODAS MIS EXPECTATIVAS

298) mejoramiento en procesos, mas herramientas en sistemas mayor comunicación entre áreas de trabajo

299) INCENTIVAR A LOS COLABORADORES .RECONOCIMIENTO POR SUS LOGROS.MEJORAR EL AREA DE TALLER

300) MEJOR COMUNICACIÓN MEJOR LIDERAZGO AMBIENTE MÁS AMIGABLE Y CONFIANZA

301) 1-Los encargados de tener los colaboradores a su mando deben de tener conocimiento de las Relaciones Humanas y de la área que trabaja, para así poder tener un ambiente de trabajo sano y tranquilo ya que no contamos con eso actualmente. 2-Referente a los trabajos q realizamos los técnicos nuestros controladores no asignan las tareas a tiempo que debe ser dejándome todo para fin de mes. 3-Capacitaciones técnicas de alta importancia para crecer tanto profesionalmente y laboralmente ayudando a realizar un trabajo mas efectivo.

302) Tratar de retener a los colaboradores valiosos para la empresa .Comunicar a los trabajadores de la empresa sus futuros proyectos

303) gestionar grupos de trabajo para que toda la empresa entienda la labor de cada area vinculada a la labor específica de cada trabajador

304) MEJORAR LAS CITAS PARA MEJORAR LA PRODUCCION DEL TALLER

305) CAPACITACIÓN DE TODOS LOS PROCESOS DE ACUERDO A CADA ÁREA DE TRABAJO

306) MEJORAR POLÍTICAS COMERCIALES

307) .

308) UNA EMPRESA COMPLETA NO CAMBIEN EN EL TRATO AL EMPLEADO

309) Deberia haber entrevistas personales minimo cada 6 meses con el objetivo de escuchar al empleado y a la vez indicar sus fortalezas y sus debilidades

310) La primera debemos implementar mas compañerismos La segunda debemos implementar las respuestas rápidas por parte de matriz en cuanto a consultas

311) REVISIÓN DE POLÍTICAS QUE BUSQUE OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS Y MEJORE LA COMUNICACIÓN ENTRE LAS ÁREAS

312) que se den las herramiena necesearia para un trabajo eficaz

313) Me gusta trabajar para nexumcorp aprendo mas sobre la marca que represento

314) Verdadero compromiso de algunas áreas reconociendo que nuestro cliente es lo principal, logrando así un mejor servicio. Simplificar procesos para que agilite un mejor desarrollo y rapidez de servicio al cliente. Proactividad, ésto va de la mano del compromiso para con los clientes y por ende para la empresa.

315) REUNIONES CON LOS JEFES PARA SABER ES ESTADO DE CADA COLABORADOR Y CUALQUIER MALESTAR QUE PASA EN EL ENTORNO DE TRABAJO -

316) que se haga una campaña para que el personal de otros departamentos que no sea de las mismas aérea siempre estén dispuestos ayudarnos entre si para que no existan las limitaciones.

317) *QUE NOS CAPACITEN A TODOS POR IGUAL *QUE TENGAMOS UN PROVESOS MAS AMIGABLES Y QUE ESTE NOS PERMITA CAPTAR Y AGILTAR MAS VENTAS *

318) Pienso que en todos los aspectos de la empresa estamos de acuerdo y creo q no hay algo mas que sugerir.

319) 1.- QUE LAS GESTIONES DE DOTACION DE UNIFORMES SEA MAS EFECTIVA YA QUE ESTO ES NUESTRA IMAGEN A LOS CLIENTES, YA QUE EL TIPO DE TRBAJO QUE REALIZAMOS ES MUY AGRESIVO, LO QUE GENERA QUE LOS UNIFORMES SE DETERIOREN MAS RAPIDO, POR ELLO ES IMPORTANTE RENOVARLOS CON MAS RAPIDEZ. 2.- MOTIVAR AL PERSONAL TECNICO CON MAS CURSOS DONDE ELLOS PUEDAN REALMENTE APRENDER E INCRMENTAR SUS FORTALEZAS Y HABILIDADES PARA QUE CON ELLO PUEDAN DEMOSTRAR A LA EMPRESA DE SU CAPACIDAD REAL. 3.- MANTENER CHARLAS INTERNAS DE SEGUIRDAD INDUSTRIAL Y DE MANEJO DE ELEMENTOS PELIGROS Y ERGONOMIA PARA ASI MANTENER AL PERSONAL TECNICO CON SALUD Y ATENTOS A TODOS LOS RIESGOS QUE LOS RODEAN Y PODER LLEGAR A CASA Y JUNTO A SUS FAMILAS SANOS Y SALVOS.

320) QUE LE DEN MAS APERTURA AL EMPLEADO QUE SE TENGA CONSIDERACION CON LOS EMPLEADOS QUE SE VALORE EL ESFUERZO DE LOS EMPLEADOS

321) Los jefes inmediatos contesten el teléfono y nos solucionen a pedido del personal

322) Que se restructure el tema del pago de horas adicionales en especial a los colaboradores que no ganen una cantidad considerable.

323) MEJORAR HERRAMIENTAS DE TRABAJOS MEJORAR ESTATUS DE LA EMPRESA MEJORAR CAJAS DE HERRAMIENTAS

324) mejora en la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo

325) mejorar con el tema de PDI para agilizar la entrega de los vchiculos matriculación debería ser mas ágil

326) 1.- mejorar o cambiar el equipo de las áreas de taller, computadores de escritorio 2.- la calidad de los uniformes camisas y días sábado considerar camisetas polo 3.- considerar estacionamientos para los empleados 4.- maquinas dispensadoras en las agencias

327) Realizar pesajes de cargos. dar reconocimientos por logros alcanzados

328) Incentivar mas a sus colaboradores cuando se lo merezcan Ser un poco mas comprensibles Ayudarnos en momentos complicados que se nos puedan presentar

329) Parqueo para los vehículos del personal y/o seguro de los vehículos del personal Menos tramites hacen una gestión mas efectiva

330) Un lugar de trabajo adecuado Proveer de las herramientas necesarias para realizar los trabajos de mantenimiento Exista una persona del departamento de RR.HH t seguridad industrial en cada sucursal

331) Implementar talleres de integración Motivar a practicar la comunicación efectiva Medir periódicamente el clima laboral por area y nacional

332) ADECUAR DE MEJOR MANERA LAS INSTALACIONES NUEVAS. REDUCIR TIEMPOS DE RESPUESTAS EN LOS PROCESOS. SE VALORE MAS EL ESFUERZO DE COLABORADORES, POR CUMPLIR METAS.

333) 1) Mas Oportunidades de capacitación en temas específicos para cada cargo o área. 2) Capacitación a las Gerencias para que todos se encuentren alineados en algunos temas necesarios respecto al manejo de sus equipos (personal) 3) Desarrollar planes de carrera.

334) ninguna

335) Revisar categorias de tecnicos de Industrial de uio

336) Debe ser considerado el nivel de estudio para promover nuevos puestos a los colaboradores con antigüedad. Deben realizarse reuniones para escuchar a su equipo de trabajo. Se deben incentivar al personal cuando cumple un logro.

337) realizar limpieza profunda en los baños cambiar el cafe que se prepara todos los dias realizar un cambio o mayor mantenimiento a los aires acondicionados.

338) IMPLEMENTAR CURSOS TECNICOS PARA LOS COLABORADORES. ACTUALIZACION DE HERRAMIENTAS CON UNA MENOR FRECUENCIA. IMPLEMENTAR MAS DIAS DE INTEGRACION CON LAS AREAS TECNICAS.

339) SIN COMENTARIOS EXCELENTE EMPRESA

340) OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO INTELECUAL PARA MEJORAS EN CADA FUNCION DE LOS COLABORADORES.

341) -Seguir motivando continuamente a todos los colaboradores de NEXUMCORP. -Implementar actividades deportivas para poder interactuar entre colaboradores , a la vez que se anima al personal a tener vida mas saludable. -Organizar campeonatos internos, actividades deportivas.etc

342) .

343) 1) Que exista mayor capacitación para los Asesores de Servicios

344) COMUNICACION EFECTIVA

345) Proveer de mejoras y seguimientos continuos en la emresa

346) siempre trabajar todos en equipo sin importar de que área sean lo importante es trabajar en equipo y ayudar a solucionar cualquier problema que se nos presente entre nosotros. y lo mas importante mejorar la comunicación entre nosotros he visto que hace falta mucho para todos

347) .

348) 1) ESCUCHAR MAS A LOS COLABORADORES 2) PROVEER DE IMPLEMENTOS NECESARIOS PARA LAS AREAS DE TRABAJO 3) MOTIVAR MAS AL EMPLEADOR

349) Dar a conocer al nuevo personal los procesos de las áreas en las que se va a desempeñar.

350) una canasta navideña, o una comida, de igual manera un campeonato de futbol largo no vendría nada mal.

351) que se realice reuniones corporativas por festividades navideñas y de fin de año.

352) 1.- Revisión de la tabla de comisiones. 2.- Agasajos navideños q antes se daban para los niños. 3.- Que se mantenga los beneficios que tenemos, los cuales nos ayudan mucho.

353) Proporcionar un telefono para asesores para llamadas a clientes capacitaciones/talleres frecuentes realizar promociones para clientes

354) No mover un equipo de trabajo cuando su trabajo es ok, al mover un pilar se cae para volver a levantarlo lleva su tiempo.

355) Sugerencia: Parqueo para los empleados, ya que muchos contamos con vehículos personales y debemos dejarlos lejos del lugar de trabajo.

356) SEA MAS COMUNICATIVA, AYUDEN A SUBIR EL PERSONAL

357) MANTENER MOTIVADO AL DEPARTAMENTO DE VENTA CAPACITACION DEL PRODUCTO PARA MAYOR CONOCIMIENTO INCENTIVAR MENSUALMENTE AL ASESOR COMERCIAL

358) que nos ayuden con un área para pode almorzar no contamos ni con un microondas ni el espacio físico para que nuestro reseco sea placentero

359) CRECIMIENTO TECNICO PARA ASI ALCANZAR MEJORAS DE SUELDO

360) ok

361) OK

362) 1.- IMPLEMENTAR LOS MISMOS VENEFICIOS DE GYE A UIO A LOS COLAVORADORES 2- DOTAR DE LOGISTICA PAR REALIZAR LOS TRAMITES EN MI AREA LABORAL 3.- EN CUANTO A BENEFICIOS SEGUIR IGUAL Q TODOS LOS AÑOS

363) Sugiero una vez al mes (al final de la semana) tengamos un espacio para reunirnos con el equipo y compartir. Sugiero que se aprueben permisos cuando tenemos una emergencia y se deba salir de oficina por alguna calamidad.

364) 1: Abastecer al distribuidor Yangtsé con mas repuestos de colisión y repuestos en general para los vehículos Changan para evitar a los clientes la espera por importación. 2: Existen muchos clientes que solicitan repuestos de los Changan de modelos anteriores desde el 2010 en adelante, seria beneficioso para la empresa obtener repuestos para estos vehículos y así satisfacer las necesidades de los clientes. 3:

365) MEJORA DE POLÍTICAS Y PROCESOS. EMPODERAR MAS A LAS GERENCIAS. QUE TODAS LAS ÁREAS PIENSEN MAS EN EL CLIENTE.

366) CAPACITACION A QUIEN REALMENTE LA NECESITA (VENTAS) INCENTIVOS EXTRAS POR CUMPLIMIENTOS ESCOGER PERSONAS IDONEAS Y CAPACITADAS , NO RECOMENDADAS

367) REALIZAR REUNIONES DENTRO DEL TURNO

368) Que todos colaboremos con lo que solicita otro departamento.

369) Mas publicidad haciendo resaltar en el valor de la mano d obra calificada Otorgar descuentos en mantenimiento de alto valor de factura dar incentivos a clientes que son frecuentes o tengan mas de un vehiculo

370) no tengo sugerencia

371) Debe equilibrarse y dar oportunidades al personal que ha demostrado conocimiento de esta forma ayudará a que el personal se sienta valorado por su esfuerzo y conocimiento

372) 1.- Mantener unido al equipo de trabajo participando siempre en mejoras continuas 2.- Mejorar la flexibilidad en horarios de entrada, del almuerzo al personal de talleres 3.-

373) nada

374) no tengo sugerencias por el momento.

375) deberían mejorar los puestos de trabajo y el uniforme debe ser mas comodo

376) Demasiados descuentos DDHH no esta involucrado en el manejo del estrés del personal de contacto con cliente Muchos cambios de estructuras

377) TENER MAS CURSOS PARA CAPACITAR AL PERSONAL

378) ...

379) 1.- CONSIDERAR EN NIVEL DE ESTUDIO 2.- COMUNICACION 3.- NO HACER DESCUENTOS AL EMPLEADO POR SU ERRORES Y TRATAR DE BUSCAR OTRAS SOLUCIONES SIN PERJUDICAR A NADIE

380) NUEVAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO CAPACITON DE MODELOS DE VEHICULO MODIFICAR EL PROCESO DE ENTREGAS

381) Debe existir mayor apoyo y desarrollo en la gente Mayor sensibilidad cuando la gente comete errores (todos merecen una segunda oportunidad) Canales de comunicación mas directos con la gente todo el tiempo.

382) -Tener colaboración efectiva entre los departamentos de la empresa para de esa manera lograr los objetivos propuestos. -Que cada colaborador conozca sus funciones y los procesos de Nexumcorp, agilizando el desarrollo de problemas y evitando que se dirijan a áreas que no les compete. -Que el personal sea más comprometido con la empresa y todos estemos alineados a un mismo fin.

383) MOTIVAR AL PERSONAL REALIZANDO ACTIVIDADES COMO DEPORTES. MOTIVAR AL PERSONAL REALIZANDO UN DIA DE INTEGRACION FAMILIAR. MOTIVAR AL PERSONAL DANDONOS CURSOS OPORTUNOS PARA MEJORAR NUESTRAS HABILIDADES.

384) CAPACITACIONES MAS PROFUNDAS EN CUANTO A LA MARCA QUE VENDEMOS CURSOS INTENSIVOS PARA CIERRE DE NEGOCIOS Y ACTUALIZACION DE LAS ESTADISTICAS DE LA MARCA QUE REPRESENTAMOS EN EL MERCADO. CONCURSOS DE CONOCIMIENTO EN CUANTO A LA MARCA Y VIAJES COMO PREMIACION COMO INCENTIVO Y APEGO HACIA LA MARCA.

385) MEJORAR LA COMUNICACIÓN QUITO-GUAYAQUIL REALIZAR PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN ENTRE ÁREAS INCLUSIÓN A QUITO EN PROMOCIONES-JUEGOS-EVENTOS QUE REALIZA MATRIZ

386) -PROVEER CON MAS PERSONAL A LAS AGENCIAS QUE RECIÉN ESTÁN EMPEZANDO. -TENER UN POCO MAS DE AUTONOMÍA EN CADA AGENCIA -MAS CAPACITACIONES DESTINADAS PARA LAS ÁREAS ESPECIFICAS DE CADA EMPLEADO.

387) 1) APOYO EN CAPACITACIONES Y ESTUDIOS DE MASTERADOS, SEMINARIOS, CONGRESOS 2) CRITERIO PARA APLICAR LOS PROCESOS: NOS CONTRATAN POR NUESTROS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA. SE REQUIERE PERSONAS CON CRITERIO PARA INTERPRETAR LAS POLÍTICAS Y PROCESOS QUE SE HAN CONVERTIDO EN UNA MOCHILA PESADA 3) KPIS TRANSVERSALES: TESORERÍA, CRÉDITO, FINANCIERO, DDHH TIENEN QUE SENTIR LA MISMA URGENCIA POR FACTURAR QUE LAS ÁREAS COMERCIALES

388) 1-QUE LOS JEFES PROVEAN DE APOYO, IDONEO MAS NO DE AUTORITARISMO 2-QUE SE VERIFIQUE ,QUE LOS OTROS DEPARTAMENTOS APOYEN LA GESTION COMERCIAL CON LA FINALIDAD DE EVITAR PROBLEMAS CON LO MAS IMPORTANTE QUE ES NUESTRO CLIENTE. 3-QUE SE VALORE LA GESTION COMERCIAL Y NO CONVENIENCIAS HACIA OTROS ASESORES.

389) si es posible realizar integracion con los hijos esposa realizar integracion en lugar lejos de la ciudad celebrar logro de cada departamento

390) QUE SE TRATE DE MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN LAS DISTINTAS AREAS.

391) evaluar cada año al empleado para superación y motivación profesional

392) AHORRO DE PAPEL. PASA MANOS EN LA ESCALERA DE VILLAGE PLAZA.

393) 1. Realizar una campaña de la importancia del cliente interno. 2. Organizar eventos que promuevan la integración entre las distintas agencias. 3. Motivar al personal con reconocimientos internos.

394) 1. Mejorar el trato interdepartamental 2. Falta trabajo en equipo interprovincial 3. Procesos que generan reprocesos, por corregir 4. falta trabajar pro bienestar del empleado

395) QUE NOS BRINDEN EL BENEFICIO DE LA COMIDA

396) Invertir en capacitaciones actualizadas al personal Fomentar la creatividad y la motivación al personal Fomentar reuniones una vez al mes para dar a conocer los logros alcanzados

397) - Reducir procesos operativos - Mayor comunicación

398) MEJORACION DEL SISTEMA OPTIMIZAR PROCESOS ACTULAIACION DE EQUIPOS

399) 1. Mi área no fue considerada para un aumento de sueldos este año a pesar de tener 3 empresas a las que damos soporte y un aumento de trabajo considerable, es necesario recalcar que la compensación por logros es imperceptible. 2. El apoyo y la comunicación entre las áreas no ha mejorado a pesar de reuniones, planeaciones, etc, etc 3. Existe un ambiente tenso, intranquilidad por la separación de Toyocosta solo nos dieron indicaciones frías pero hasta el momento se escucha alguna voz de que todo esta bien algún mensaje tranquilizador.

400) Mejorar la comunicación interna, especialmente en Quito. Dar más importancia a las agencias de Quito en tema de proceso especialmente la recepción de vehículos antes del concesionario, bodega. Comunicación externa clara, políticas de promoción etc.

401) 1. Integrar a todo el personal, ya que tenemos varias agencias y para mejorar las relaciones interpersonales entre todos seria buena una integración de todo el grupo NX 2. Revisión o capacitación para el personal nuevo sobre el sistema SCB. 3. Recordar sobre todos los beneficios que posee la corporación para los trabajadores.

402) APOYO PARA LOS ESTUDIOS

403) CURSOS PARA EL PERSONAL PROCESOS MAS CORTOS

404) Simular el espacio del -Toyocosta te escucha- de forma semestral con el equipo de trabajo de cada línea de negocio, liderado por su gerencia, para identificar oportunidades de mejora en el grupo.

405) 1.- DEBE EXISTIR MAS COMUNICACION ENTRE LA ALTA GERENCIA Y LOS COLABORADORES EN GENERAL (METAS Y PROYECCIONES)

406) MEJOR COMUNICACION, FACILIDAD DE PROCESOS, CAPACITACIONES

407) sin comentarios

408) COLABORACION, DESEMPEÑO, Y ESFUERZO.

409) Reducir un poco los procesos operativos para los asesores. Mejor comunicación con las áreas de apoyo

410) *Sugiero evaluar los sueldos que se pagan actualmente *Capacitación a personal para mejorar la competitividad *Coach ejecutivo

411) mayor apoyo entre departamentos revisión de procesos para que fluya

412) DAR UN BONO CADA VEZ QUE SE CUMPLA EL PRESUPUESTO MENSUAL

413) Sugiero evaluar los salarios del área de postventa

414) CAPACITACIONES INTEGRACIONES

415) -

416) Capacitación a Jefaturas para el trato con sus subalternos.

417) Menos burocracia. Menos miedo generalizado al Eco. Mayor explicación del equipo de procesos en lugar de mandar a leer los manuales con actitud intolerante (algunas personas del equipo).

418) Implementar cultura excelencia Cumplir las metas de rentabilidad

419) - MEJORAR EN LOS PROCESOS OPERATIVOS QUE NO PERMITEN EL FLUJO NORMAL DE LA OPERACION. - AMPLIAR LOS BENEFICIOS DE LOS COLABORADORES.

420) 1.- No se si esto ya se hace aqui, pero seria bueno que la familia (en especial los hijos) conozcan el lugar de trabajo del colaborador, que se le haga un pequeño tour o recorrido por la empresa y que sientan que ellos también son parte de la familia Nexumcorp, que vean lo importante que es el colaborador para Nexumcorp. 2.- Seria bueno también que toda la familia Nexumcorp se conozca mas, en particular las agencias, tal vez hacer una reunion 1 vez al año en el cual toda las agencias se reuna y se pase un momento ameno.

421) Reuniones periódicas para resolución de conflictos y novedades. Capacitaciones a técnicos para subir de categoría y nivel; así mejoramos nuestra calidad de trabajo, eficiencia y productividad. Que las personas que tengan a cargo personal de trabajo sepan de relaciones humanas, buen trato a colaboradores y comunicación.

422) OK

423) 1.- Seguir brindando capacitaciones internas. 2.- Usar el Boing para mantenernos informados. 3.- Seguir premiando con beneficios no monetarios

424) .

425) REESTRUCTURAR MENOS PROCESOS

426) - Simplificar los procesos. - Empoderar más a los equipos. - Objetivos claros, remuneración motivacional.

427) 1.-Fortalecer los planes de capacitaciones y actualizaciones técnicas para las áreas administrativas. 2.-Fortalecer las capacitaciones sobre los procesos internos en especial al personal nuevo. 3.-Difundir los organigramas de las empresas con el fin de tener una guía o conocimiento referente a nuestros departamentos.

428) Mi sugerencia que los lideres de cada dpto , tengan una mejor comunicación con sus colaboradores, necesitamos ser escuchados sin represalias, que se preocupen por mejorar el ambiente laboral ya que la empresa es nuestro segundo hogar y es donde debemos trabajar en armonia. Que contraten a personas capacitadas para mejorar nuestros objetivos y cumplir metas.

429) MEJORAR LOS SUELDOS DE LOS COLOBORADORES, PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS TANTO DE LA EMPRESA COMO DEL COLABORADOR. MEJORAR EN LOS PROCESOS QUE FACILITEN SOLUCIONAR PROBLEMAS. DAR MAS OPORTUNIDADES PARA SUPERARSE PROFECIONALMENTE.

430) MEJORAR PROCESOS TRABAJAR EN FUNCIÓN DE SATISFACER AL CLIENTE BUSCAR ALTERNATIVAS EN LAS POLÍTICAS INTERNAS PARA NEGOCIAR CON FLEXIBILIDAD CON LOS CLIENTES

431) PUBLICIDAD INTERNA SOBRE LOS SERVICIOS Y BIENES QUE OFRECEMOS. CONOCER MEJOR NUESTRAS MARCAS. TODOS

SOMOS VENDEDORES.

432) seguir trabando

433) simplificar procesos operativos , para optimizar el tiempo de gestiones comerciales integraciones para fortalecer el trabajo en equipo

434) 1: TENER UN SISTEMA MAS UNIFICADO Y MAS AMIGABLE PARA EL TEMA DE FACTURACION. 2:EL MISMO SISTEMA SIRVE PARA COTIZAR Y REALIZAR REGUIMIENTOS Y FACTURAR 3: INDUCCION DE LOS TODOS LOS PROCESOS AL INICIO DE COMIENZO DEL TRABAJO.

435) realizar una mejor selección de las jefaturas, que aporten con conocimiento técnico y con el desarrollo de el técnico de campo en lo referente a sus destrezas técnicas.. proveer a los colaboradores técnicos el respectivo uniforme de servicio , gestionar a cada colaborador su respectivo carnet de identificación de la empresa. cumplir con la dotación de herramienta necesaria para el cumplimiento de las actividades técnicas.

436) 1. PROVEER DE HERRAMIENTAS A LA PARTE TECNICA. 2. OBSEQUIAR PEQUEÑOS DETALLES PARA NUESTROS CLIENTES (PASCUAS) 3. INSTALAR VENTANA DE VIDRIO PARA EVITAR EL POLVO EN NUESTRAS PERCHAS.

437) COMUNICACION

438) REVISAR LAS POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS, EN CIERTOS PROCESOS SE ENTORPECEN POR TANTOS PASOS A SEGUIR

439) ninguno

440) feliz navidad y prospero año nuevo. :)

441) PRIORIZAR LAS NECESIDADES, TENER CONOCIMIENTO DE LA IMPORTANCIA DE LA ATENCION AL CLIENTE Y DEL PERSONAL QUE LO HACE.

442) 1. Buscar la mejora continua en los procesos administrativos. 2. Buscar espacios que mejoren la integración entre colaboradores.

443) Validar la calidad de trabajo de los colaboradores de todos los niveles incluidos los operativos y áreas de apoyo(financiero, DDHH, SIMA, adquisiciones, etc.) Revisar el tema salarial de los mandos medios. Proveer programas orientados al crecimiento, no solo indicar que si la gerencia del área no proporciona no exista nada más, debe haber un análisis de DDHH.

444) seguir instrumentando procesos a seguir y ala vez actualizarlos

445) Cursos relacionado a la motivación profesional, Deportes para el personal Encuesta trimestral al personal ,para sugerencias o quejas

446) mejoras en la calidad del uniforme

447) Mejorar y alinear los procesos. Lograr certificarse en alguna norma Iso de gestion integral por procesos. Monitorear mas el bien estar de los empleados con respecto a cada puesto individualmente.

448) - Establecer mejor los procesos y funciones de cada colaborador de RENT - Incentivar más el apoyo entre colaboradores - implementar un sistema operativo óptimo para mejorar nuestros tiempos de procesos y trabajo.

449) compromiso para las empresas relacionadas Liderazgos para las gerencias acercamiento de la alta gerencia en las áreas.

450) .

451) mejora de beneficios, mejora de sueldos.

452) AUNQUE HEMOS MEJORADO MUCHISIMO EN LA INTERACCION ENTRE AREAS NO DEBEREMOS DECAER EN PERSEVERAR QUE TODOS SOMO UNO SOLO Y ASI PODER LLEGAR MAS LEJOS DE LO QUE HEMOS LLEGADO

453) sigan realizando encuestas siga la buena comunicacion corporativa

454) - Crear una mejor infraestructura para realizar la recepción y entrega de los vehículos a los clientes. - Mejorar el área de lavado de los vehículos y proveer los insumos necesarios para poder realizar un mejor lavado a los mismos

455) HAY QUE DARLE MAS ATENCION A QUITO Y TAL VEZ A LAS OTRAS CIUDADES. AL ESTAR CENTRALIZADOS EN GUAYAQUIL NO PERMITE UNA BUENA VIA DE COMUNICACION LO CUAL AFECTA DIRECTAMENTE AL CLIENTE Y POR SUPESTO A LOS RESULTADOS.

456) Contratar gente mas preparada tanto personalmente como profesionalmente para cargos jerárquicos que puedan dar la mano a las personas que dan el 100 % para sus labores

457) 1. CAPACITACION CONSTANTE AL PERSONAL 2. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEJOR CAPACITADO O CON EXPERIENCIA PARA APORTAR AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS. 3. MEJORAMIENTO DE PLAN DE MARKETING PARA FIDELIZACION/ CAPTACION DE CLIENTES TOMANDO EN CONSIDERACION QUE EL CONTACTO DIRECTO SON GERENTE DE EMPRESAS. (OBSEQUIOS DE MUY BAJA CALIDAD)

458) Excelente

459) -IMPLEMENTAR ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE INTEGRACION ENTRE SUS COLABORADORES CON MAS FRECUENCIA. - IMPLEMENTAR OPORTUNIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL SIN COSTO O CON ALGUN COSTO ACCESIBLE PARA LOS COLABORADORES -BRINDAR OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO DE MANERA INTERNA POR CAPACIDADES Y APTITUDES ANTES DE REVISAR EL MERCADO EXTERNO.

