

## Capítulo 7:

# Resultados

- Resultados
- Encuesta de clima

# Resultados

## Crecimiento en ventas

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Unidades</b>	17.3%	14,2%	11,5%	1,1%	2,1%	-0,1%	<b>0,9%</b>
<b>Ventas en pesos</b>	21,2%	23,5%	20,8%	14,9%	9,5%	<b>11,7%</b>	<b>10,5%</b>

## Crecimiento m2

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Metros cuadrados</b>	7.514	8.443	9.094	9.693	10.633	<b>11.904</b>	<b>13.657</b>
<b>Sucursales</b>		12,4%	7,7%	6,6%	9,7%	<b>12,0%</b>	<b>14,1%</b>

## Peso de ventas en otros canales

	2017	2018	2019	2020
<b>Ventas delivery %</b>	10,3%	9,0%	<b>9,5%</b>	<b>10,6%</b>
<b>Ventas e-commerce %</b>	1,7%	1,2%	<b>1,2%</b>	<b>2,5%</b>

## Crecimiento en sucursales

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Sucursales Farmashop</b>	92	92	92	92	98	<b>98</b>	<b>98</b>
<b>Sucursales OM</b>	0	0	7	7	5	<b>5</b>	<b>5</b>

Evolución del peso de ventas de días martes, jueves y domingos sobre ventas totales en \$

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Martes \$	14,8%	13,8%	13,2%	13,7%	13,5%	13,4%	12,9%	13,9%
Jueves \$	14,4%	17,1%	20,8%	15,4%	15,1%	16,4%	17,9%	17,4%
Domingos \$	11,5%	11,3%	12,1%	16,4%	18,9%	20,9%	20,1%	20%

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Evolución % de venta con Farmacard sobre el total de ventas	53,4%	72,3%	84,9%	87%	88,5%	88,4%	87%	89%

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2018	2019	2020
Rotación anual (%)	61%	46%	40%	39%	33%	27%	25%

Evolución del ausentismo (%)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ausentismo	5,8%	4,7%	5,6%	4,7%	5,7%	7,9%	8,8%

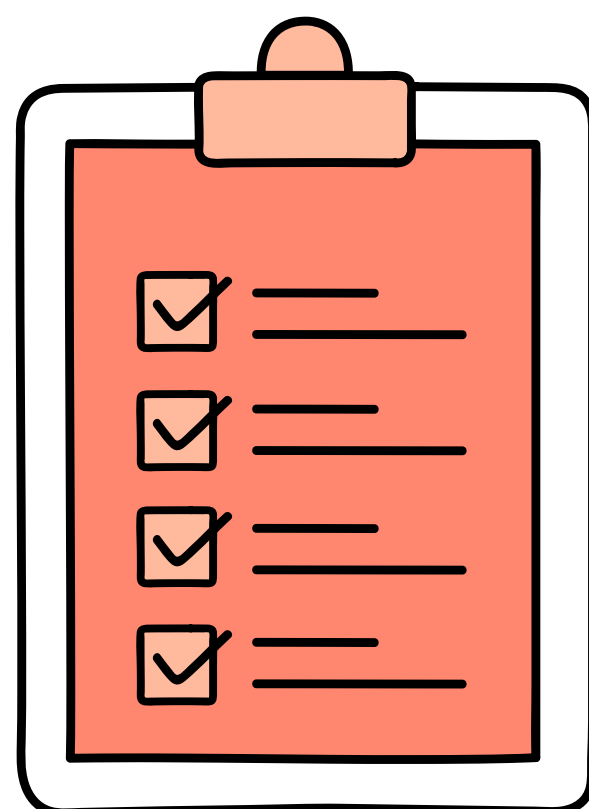
# Encuesta de Clima

## Evaluación de la participación por nivel de cargo

	2014	2016	2016	2017	2019
Gerente de Área/Dirección	6	13	13	14	<b>17</b>
Jefe de equipo	82	111	108	128	<b>153</b>
Miembros de equipo	662	835	847	1048	<b>1163</b>
<b>Total de participantes</b>	750	959	968	1190	<b>1333</b>

**1333**  
participantes

**+12%**  
de participación  
respecto a 2017



### Participantes por cargo

Gerente de área/Director	1%
Jefe de equipo	11%
Miembro de equipo	88%

### Participantes por sexo

Femenino	76%
Masculino	24%

### Participantes por antigüedad

Menos de 1 año	14%
Menos de 5 años	46%
Menos de 10 años	32%
Más de 10 años	8%

### Participantes por edad

37 años o menos	76%
Entre 38 y 53 años	20%
54 años o más	4%

### Participantes por área

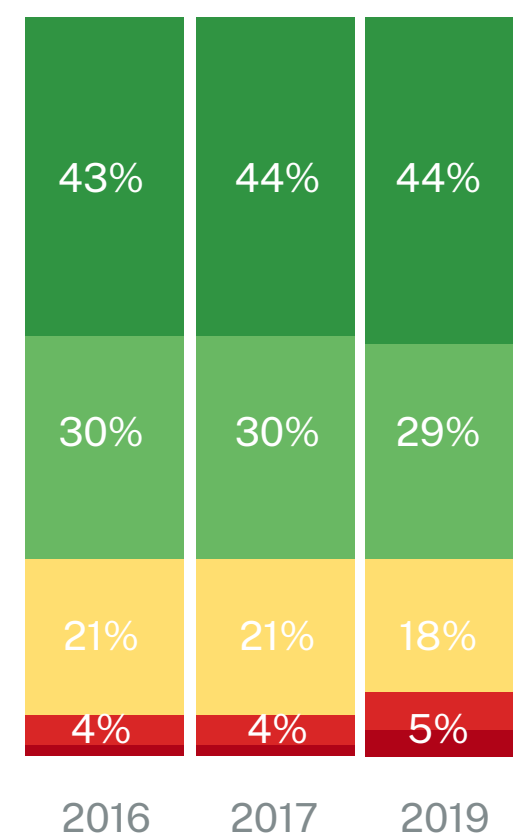
Sucursal	83%
Oficina central	9%
Central de Desborde	3%
Centro de Distribución	2%
OM	2%
Puntoshop	1%

# Resultados generales:

## Evolución de resultados a nivel de subgrupos

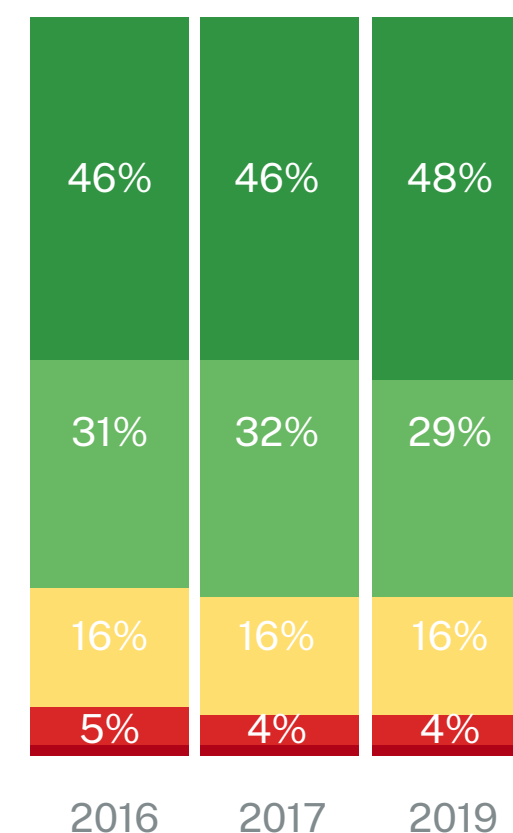
### El negocio

El negocio

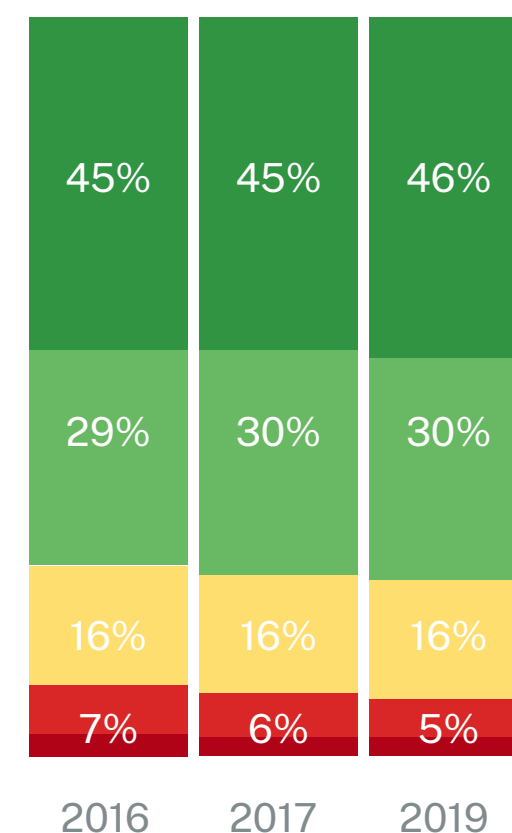


### Mi entorno

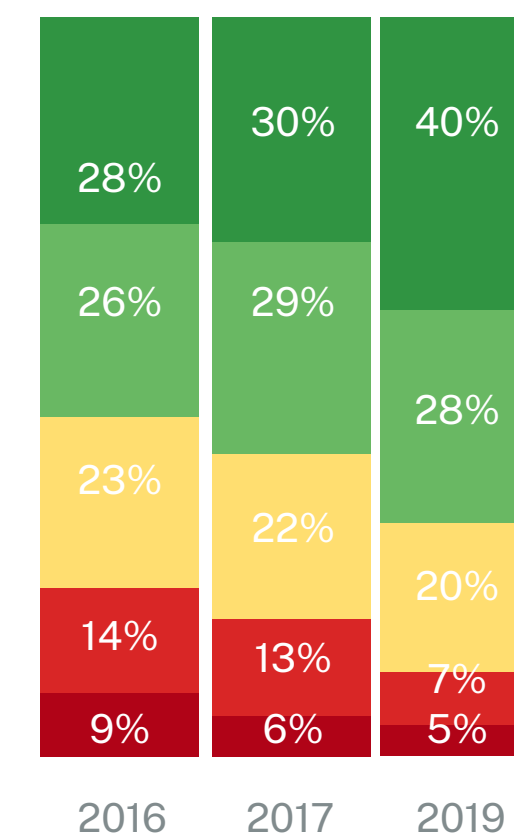
Confianza



Trabajo en equipo



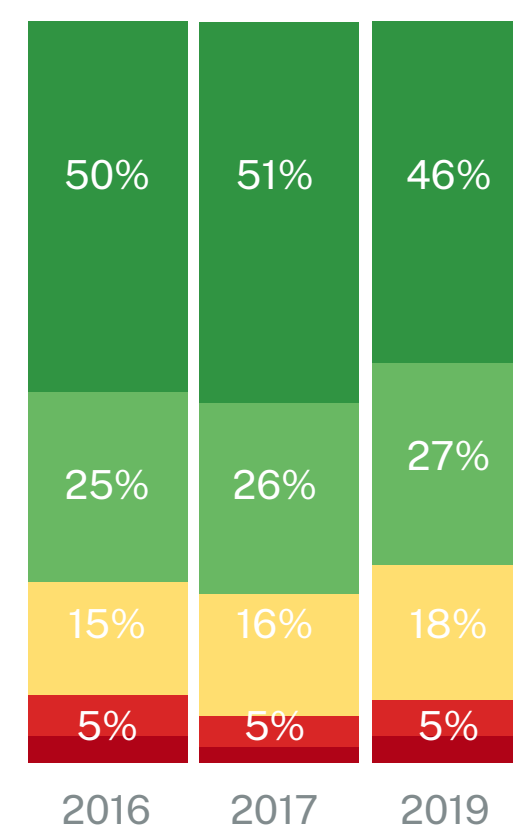
Win Win\*



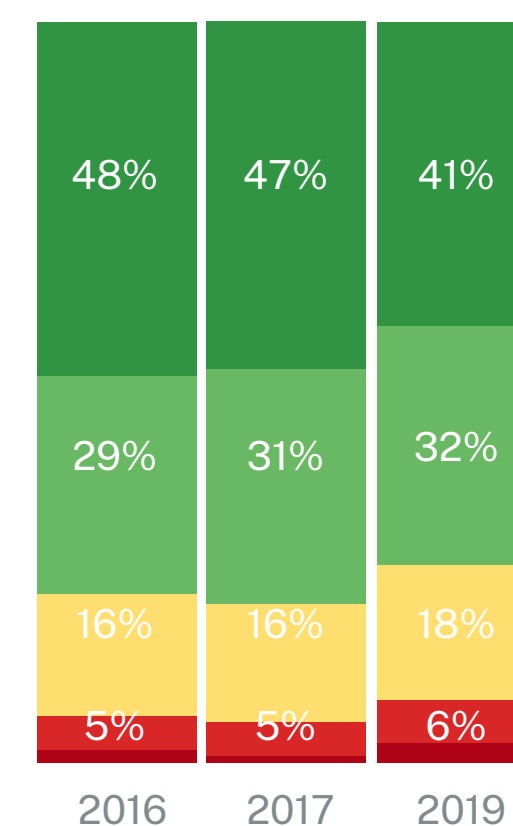
- Muy de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Neutral (difícil decidir)
- Algo en desacuerdo
- Muy en desacuerdo

### Mi trabajo

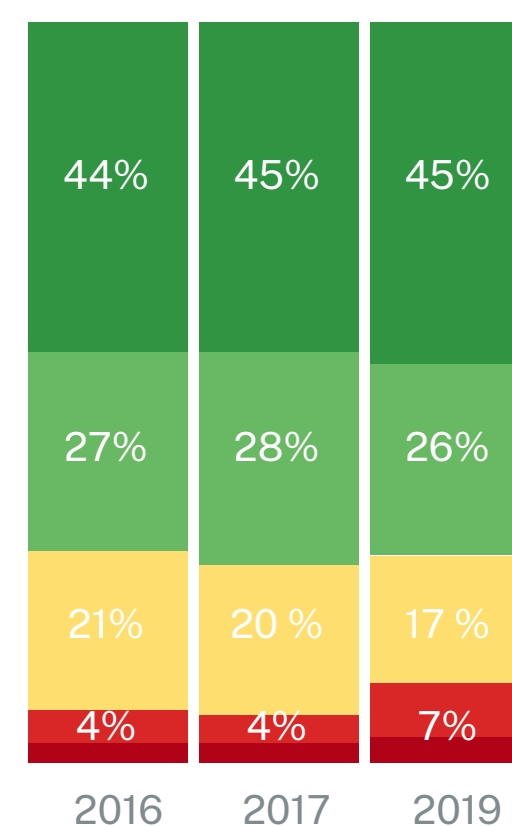
Reconocimiento y estímulo



Responsabilidad y libertad



Trabajo satisfactorio



**77%**  
favorable

**68%**  
favorable

\*Equilibrio entre la vida personal y el trabajo, maximización de la contribución de los trabajadores y percepción de un salario acorde.

# Resultados por sucursales

Lugar de trabajo	# Participantes	Respuesta promedio
Sucursal	1074	4,0
Oficina	136	4,3
Centro de Distribución	58	3,6
Nuevos negocios	16	<b>4,6</b>
OM	13	4,5



# Conclusiones generales



## Aspectos favorables

- **Compromiso con los valores** e interpretación de los objetivos estratégicos.
- Muy buen entendimiento acerca de lo que se espera de cada uno en su trabajo, así como también **elevados niveles de confianza** en la compañía como organización íntegra.
- **Satisfacción con las oportunidades de desarrollo dentro de la organización**, así como con el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que reúnen en sus equipos de trabajo.
- **Satisfacción con las tareas** que desempeñan y sus **resultados, y con el grado de autonomía** que pueden manejar para trabajar.
- **Entendimiento** que tienen los miembros del equipo **sobre el efecto de su desempeño en la organización.**

## Próximos desafíos

- **Disminuir cambios** y/o rotación de grupos de trabajo.
- **Aumentar el apoyo** brindado por los superiores.
- Lograr una **mejor planificación** y repartición de tareas.
- Creación de **más planes de desarrollo** de carrera.
- Brindar **mayor participación** a los colaboradores en decisiones que impactan directamente en sus tareas.

