Anàlisi

Tenim una plantilla petita, de 36 treballadors.

Tabla

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Podem veure, per edat, que la major part dels treballadors es troben al voltant dels 30-35 anys. Hi ha un descens a mesura que avança l’edat, amb l’edat màxima de 58 anys.

Gráfico, Histograma

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Ara volem mirar la distribució del nivell educatiu, que és la següent:

Gráfico, Gráfico de barras

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Podem veure que la major part dels treballadors tenen un nivell educatiu baix.

A més, no hi ha una correlació entre l’edat i el nivell educatiu, ja que la forquilla de l’educació bàsica comprèn totes les edats. Tot i això, podem veure que són els treballadors d’entre 30 i 40 anys els que tenen estudis secundaris i superiors.

Gráfico, Gráfico de cajas y bigotes

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Sembla que sí que hi ha una correlació, però, entre Edat i Antiguitat: a més edat, major antiguitat. També podem veure que els treballadors més grans tenen un nivell educatiu més baix, portin més temps a l’empresa o menys. Quant a la resta, no hi ha cap relació entre els valors d’Edat i Antiguitat segons el nivell educatiu.

Gráfico, Gráfico de dispersión

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Aquests valors suggereixen que, si partim de la idea que el Service time no és gaire alt, amb un màxim de 30 mesos treballats, són les persones més grans les que es queden, i aquestes tenen un nivell d’educació baix. Potser, si volguéssim que els joves es quedessin més temps a l’empresa, hauríem d’implementar plans perquè puguin fer una carrera dins la pròpia companyia.

Anem a veure els hàbits socials dels treballadors, juntament amb el seu IMC:

Gráfico, Gráfico de dispersión

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

En primer lloc, veiem una correlació entre el pes i l’Índex de Massa Corporal o IMC. Entre 20 i 25 ens trobaríem amb un IMC normal, de 25 a 30 sobrepès, de 30 a 35 obesitat lleu i a partir de 35 obesitat mitjana. Trobem que el major nombre de treballadors es troba per sobre del sobrepès.

Per altra banda, veiem més bevedors i no fumadors amb un IMC més alt, tot i que no hi ha una correlació directa entre IMC i hàbits socials. Hi ha molt pocs tant bevedors com fumadors, que tenen un IMC normal. El nombre de no bevedors ni fumadors també és mitjà i comprèn una franja àmplia de IMC. Finalment, hi ha pocs fumadors i no bevedors.

Pel que fa als fills i als animals, no hem trobat cap correlació entre ells, ni tampoc amb les variables d’edat o nivell educatiu.

Gráfico, Gráfico de cajas y bigotes

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Sí que hem vist, però, que la majoria té entre 0 i 2 mascotes, i només hi ha un outlier que en té 8. Els fills van de 0 a 4.

Si passem a mirar els km que tenen els treballadors per anar a la feina, la majoria es troben entre 15 i 40, que és una distància prou significativa, sent la màxima de 50 km.

Gráfico, Gráfico de cajas y bigotes

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Només hi ha una persona a la plantilla que té faltes disciplinàries, és a dir, que no és un tema problemàtic:

Gráfico, Gráfico circular

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

**Les propostes de millora:**

1. Retenció del talent jove i formació contínua

Els treballadors més joves tenen més formació, però menys antiguitat, i sembla que no es queden gaire temps a l’empresa.

* Es podrien crear itineraris de promoció interna (ex: promoció a càrrecs de responsabilitat en 1-2 anys).
* Programes de mentoring: els treballadors més grans poden fer de guia als més joves.
* Formació contínua: oferir cursos interns o subvencionar formació externa per afavorir la retenció del talent format.

Els treballadors de major edat:

* La majoria tenen un nivell de formació inicial, es podrien promoure cursos per al seu desenvolupament personal.
* Mesures per cuidar els treballadors que portin més temps: recompenses per any treballat a la feina.

2. Suport al benestar físic i hàbits saludables

Molts treballadors tenen un IMC superior a la normalitat. Els hàbits socials (beure/fumar) no mostren una correlació clara, però podrien influir indirectament.

* Campanyes de salut i benestar (ex: revisió mèdica anual, xerrades, jornades saludables i esportives).
* Incentius per hàbits saludables, com descomptes en gimnasos.

3. Conciliació i flexibilitat

Diversitat de nombre de fills i mascotes. Distància mitjana a la feina de 15 a 40 km pot generar desgast.

* Horaris flexibles.
* Dies especials per temes familiars (com dies extra per responsabilitats familiars).

4. Cultura organitzativa i clima laboral

Només una persona amb faltes disciplinàries, hi ha un bon clima general. La plantilla és petita (36 persones), més fàcil treballar el sentiment de pertinença.

* Reforçar la cultura de reconeixement: tiquet regal per l’aniversari i dia lliure, celebracions d’estiu, nadal.
* Espais de participació: enquestes internes, reunions obertes per proposar millores.
* Activitats de cohesió d’equip: jornades de team building, esmorzars d'equip, etc.

KPI

L’índex d’eficiència relativa per càrrega laboral és del 34,8%, que significa que és bastant baixa.