

# Claus per promoure Qualitat de Vida en el Treball



Noelia García Tejero

(ngarciatejero@uoc.edu)

29 de juny de 2020

Tutor: Santi Montagut

### **Agraïments**

*Al professor Santi Montagut per realitzar el seguiment d'aquest treball com a tutor i els consells aportats.*

*Als participants que han tingut l'amabilitat de respondre l'enquesta, per la seva dedicació i temps.*

*A la meva família per donar-me suport durant l'elaboració del Treball Final de Màster.*

## ÍNDEX

Abstract / Resum.....	4
Introducció.....	6
Justificació.....	7
Objectiu i abast.....	8
Metodologia.....	8
1. Marc teòric: la Qualitat de Vida en el Treball.....	10
1.1. Orígens del concepte Qualitat de Vida en el Treball.....	10
1.2. El concepte Qualitat de Vida en el Treball.....	11
1.3. Beneficis de la Qualitat de Vida en el Treball.....	14
1.4. Impactes negatius per no implementar la Qualitat de Vida en el Treball.....	15
1.5. Indicators de la Qualitat de Vida en el Treball.....	17
1.5.1. Els vuit indicadors de Richard Walton (1973).....	17
1.5.2. Model de les dimensions bàsiques del treball de Hackman i Oldham (1975).....	19
1.5.3. El model de Qualitat de Vida en el Treball de Nadler i Lawler (1983).....	20
1.5.4. Indicators d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball de Segurado i Agulló (2002).....	21
1.5.5. Factors per mesurar la Qualitat de Vida en el Treball de Patlán (2016).....	22
1.5.6. Indicators claus que promouen Qualitat de Vida en el Treball.....	23
1.6. Definició de les preguntes d'estudi.....	25
2. Cas d'estudi: la Qualitat de Vida en el Treball segons els empleats.....	25
2.1. Definició de la població d'estudi i fitxa tècnica.....	25
2.2. Instrument d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats.....	26
2.3. Anàlisi dels resultats obtinguts.....	28
2.3.1. En quin grau consideren els empleats que tenen Qualitat de Vida en el Treball?....	28
2.3.2. Quins són els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més implementen les organitzacions i els que menys?.....	29
2.3.3. Quins són els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més valoren els empleats?.....	41
2.3.4. Els empleats consideren altres indicadors que contribuirien a la millora de la seva Qualitat de Vida en el Treball?.....	42
Conclusions.....	45
Referències bibliogràfiques.....	48
Annex.....	51

## **KEYS TO PROMOTE QUALITY OF WORKING LIFE**

Noelia García Tejero (ngarciatejero@uoc.edu)

### **ABSTRACT**

The Quality of Working Life is a subjective concept that emerged in the early 20th century and has gained relevance over the years due to its involvement in organizations. However, this research shows that many companies do not take into account the wellbeing and satisfaction of their employees in the development of their work, and therefore, employees do not receive Quality of Working Life. The main purpose of this paper is to conduct an analysis and investigation to examine whether workers perceive this feature in their workplace or not. As well as to make known to the organizations what practices they can carry out to improve and increase the Quality of Working Life of its employees from the creation of a measuring instrument developed through the review of the indicators that are part of the concept. The involvement of the Quality of Working Life in organizations is very important because it simultaneously causes benefits for both the employees and the company.

Keywords: Quality of Working Life, employees, company, indicators, benefits

## CLAUS PER PROMOURE QUALITAT DE VIDA EN EL TREBALL

Noelia García Tejero (ngarciatejero@uoc.edu)

### RESUM

La Qualitat de Vida en el Treball és un concepte subjectiu que va néixer a principis del segle XX i que ha anat guanyant rellevància durant els anys per la importància de la seva implicació a les organitzacions. No obstant això, la present investigació mostra que moltes empreses no es preocupen pel benestar i satisfacció dels seus treballadors en el desenvolupament de la seva feina i per tant, no perceben Qualitat de Vida en el Treball. Així doncs, el propòsit principal del present treball consisteix a portar a terme una anàlisi i investigació per conèixer si els empleats consideren que perceben aquesta característica en el seu lloc de feina i en la seva empresa. Així com, donar a conèixer a les organitzacions quines pràctiques poden portar a terme per millorar i augmentar la Qualitat de Vida en el Treball dels seus empleats a partir de la creació d'un instrument de mesura desenvolupat a través de la revisió dels treballs més destacats dels indicadors que formen part del concepte. La implicació d'aquesta a les empreses té una gran importància perquè provoca simultàniament beneficis tant pels empleats com per l'organització.

*Paraules clau: Qualitat de Vida en el Treball, empleats, organització, indicadors, beneficis*

## INTRODUCCIÓ

Actualment, moltes empreses consideren que desenvolupen polítiques que contribueixen en la Qualitat de Vida en el Treball dels seus empleats i que són socialment responsables amb aquestes pràctiques. Tot i això, els empleats tenen la mateixa consideració? Consideren que perceben Qualitat de Vida en el Treball en el desenvolupament de la seva feina i amb l'organització?

L'estudi efectuat a partir de l'enquesta de Qualitat de Vida en el Treball elaborada l'any 2010 pel Ministeri de Treball i Immigració d'Espanya a un total de 9.240 treballadors a escala nacional mostra que el 24,1% dels empleats està molt satisfet amb la feina, el 50,3% es troba satisfet, el 21,9% ni satisfet ni insatisfet i el 3,7% molt insatisfet amb una mitjana de 7,4 punts. Així doncs, aquestes dades mostren que la gran majoria d'empreses espanyoles podrien aplicar més pràctiques per millorar la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats amb l'objectiu que obtinguessin un alt grau de satisfacció amb la feina que desenvolupen i amb l'organització.

La valorització dels treballadors dins de les organitzacions guanya una major dimensió per l'aplicació de mètodes de treball rígids i desconsiderats on el treball era mesurat únicament per la productivitat i la motivació era únicament econòmica. És en aquest moment, a partir de la dècada de 1930, amb la creixent preocupació pels aspectes humans en el context de les empreses a través del qual les persones no pretenen només obtenir diners per a la seva supervivència sinó integrar-se amb els altres empleats a partir de la creació de relacions humanes, d'afinitat i de satisfacció en el treball (Alves, Cirera i Carlos, 2013).

Per tant, la Qualitat de Vida en el Treball és un concepte subjectiu que tracta en realitzar una activitat productiva a través del mateix benestar personal dels empleats. Aquest benestar dels treballadors a l'hora de desenvolupar la seva activitat productiva es tradueix en un empleat més satisfet i saludable i per tant, més productiu i feliç. Tot i això, encara que la Qualitat de Vida en el Treball és una inversió altament rendible tant per l'organització com pels empleats, encara hi ha poques empreses que l'adopten com a una acció estratègica empresarial.

Així doncs, aquesta és la finalitat del projecte que es presenta a continuació; determinar que s'entén com a Qualitat de Vida en el Treball i quins són els beneficis que atorguen tant a l'empresa com al treballador a partir de la realització d'una investigació de quins són els indicadors que generen Qualitat de Vida en el Treball per posteriorment poder determinar si els empleats consideren que a les seves organitzacions s'estableixen polítiques que generen Qualitat de Vida en el Treball. Així com, conèixer quins són els indicadors de qualitat que més valoren els empleats i avaluar si consideren altres pràctiques que podrien millorar el seu benestar i satisfacció laboral.

És a dir, la present investigació pretén conèixer i determinar quina és la percepció del concepte des de la perspectiva dels treballadors i veure si aquesta percepció es manté, ha augmentat o ha disminuït a partir de la creació d'un instrument de mesura de Qualitat de Vida en el Treball.

El treball s'estructura en 4 capítols dividits en; presentació de la investigació, desenvolupament del marc teòric a partir de les investigacions realitzades per diversos autors sobre el tema en qüestió, el cas d'estudi per donar resposta als objectius plantejats i finalment l'exposició de les conclusions obtingudes a partir de l'estudi efectuat.

## Justificació

Actualment, per la gran rellevància i importància sobre el concepte, existeix un gran interès acadèmic, professional i científic per ampliar i profunditzar el coneixement sobre la Qualitat de Vida en el Treball. A partir de les investigacions de diversos autors, s'ha propiciat el sorgiment de proposicions, models i instruments destinats a la seva avaluació en contextos de treball. Les inversions en programes de Qualitat de Vida en el Treball contribueixen a la humanització de l'ambient de la feina, permetent al treballador obtenir un major nivell de satisfacció i una major productivitat organitzacional. Tot i això, encara que la Qualitat de Vida en el Treball sigui coneguda per la seva rellevància per garantir nivells creixents de productivitat dels treballadors, aquesta encara no s'ha implementat com una prioritat en la gestió de persones a les organitzacions (Alves et al., 2013).

Tot i això, a Europa s'ha donat èmfasi al concepte de Qualitat de Vida en el Treball com una proposta per al ple desenvolupament dels treballadors, trobant-se que els països membres de la Unió Europea que es preocupen per la qualitat laboral són els que han obtingut millors resultats en productivitat, competitivitat, igualtat, formació dels treballadors i disminució d'accidents laborals. Així com, l'Organització Internacional del Treball (OIT) l'any 2000 va plantejar la importància d'eleva els nivells de Qualitat de Vida a les organitzacions gràcies al fet que s'ha comprovat que l'espai de treball no és un entorn aïllat a la resta de la societat i que el que ocorre allà és fonamental per a la limitació o el desenvolupament ple de les potencialitats i interessos de les persones. A més, va sorgir que les institucions i les empreses han de tenir com a propòsit velar pel creixement de les capacitats individuals dels treballadors, la seva seguretat en el lloc de feina i oferir-los oportunitats d'ascens i promoció (González, Hidalgo i Salazar, 2007).

Tenint en compte la quantitat de temps i energia que dediquen les persones al lloc de treball és important que els empleats estiguin satisfets amb la seva vida laboral, ja que aquest ocupa un lloc important en la vida de moltes persones. A més, és probable que les condicions laborals afectin no només el seu benestar físic, sinó també el seu benestar psicològic i espiritual. Així doncs, si les organitzacions es preocupen per desenvolupar i garantir la satisfacció dels seus empleats obtindran un avantatge competitiu en un mercat actualment globalitzat, ja que una mà d'obra productiva augmenta la productivitat i l'eficiència organitzativa (Chan i Wyatt, 2007).

Per tant, aquesta recerca es justifica per la necessitat de demostrar la realitat del concepte a través de les opinions i creences dels treballadors a les seves organitzacions i amb la motivació principal de contribuir i ajudar a promoure la Qualitat de Vida en el Treball a les empreses. És un fet real que la majoria de persones passen més temps en el seu lloc de treball que a casa, per aquest motiu és essencial contribuir en la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats i en la seva satisfacció. La bona gestió d'aquest per part dels directius i dels gestors de recursos humans repercuteix directament en el benefici i en el benestar de tots. A més, existeix una necessitat cada cop major de millorar la Qualitat de Vida en el Treball i aquesta té una gran influència en la qualitat de feina que es desenvolupa a les organitzacions.

## Objectiu i abast

L'objectiu principal del Treball Final de Màster és analitzar si els treballadors consideren que perceben Qualitat de Vida en el Treball, així com, conèixer quins són els aspectes claus que contribueixen a la millora i l'augment de la seva satisfacció laboral.

A partir de l'objectiu principal es defineixen uns objectius específics que són:

- Detectar si els empleats consideren o no que a les seves organitzacions s'estableixen polítiques que contribueixen a la millora de la seva Qualitat de Vida en el Treball.
- Conèixer quins són els indicadors claus que contribueixen a millorar la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats que més implementen les organitzacions i els que menys.
- Conèixer quins són els indicadors claus que més valoren els treballadors en la Qualitat de Vida en el Treball.
- Analitzar si els empleats consideren altres indicadors aliens als establerts que contribuirien a la millora de la seva Qualitat de Vida en el Treball.

## Metodologia

Per analitzar el tema que es proposa, es realitza una revisió de la literatura acadèmica existent i s'observen les diferents metodologies emprades en les diferents anàlisis dutes a terme pels recercadors que han publicat articles sobre el concepte Qualitat de Vida en el Treball.

Així doncs, en primer terme es realitza una investigació dels articles, informes, estudis i llibres sobre la temàtica en qüestió amb la finalitat d'abordar el concepte teòric. Es fa una cerca sobre els orígens i antecedents de la Qualitat de Vida en el Treball, es realitza una aproximació sobre la seva definició i els conceptes que l'integren, es detallen quins són els beneficis i inconvenients que genera l'aplicació o no de polítiques i pràctiques de Qualitat de Vida en el Treball a les organitzacions i finalment s'elabora una llista d'indicadors que formen part del concepte. El material que s'utilitza per al desenvolupament del treball ha estat de llibres, informes, estudis, investigacions i d'articles de premsa i acadèmics sobre el concepte Qualitat de Vida en el Treball. La recerca es realitza a través de la biblioteca digital de la Universitat Oberta de Catalunya, el portal de Google acadèmic i altres fonts de referència com el Ministeri de Treball i Immigració d'Espanya. Per seleccionar el material de recerca s'ha tingut en compte a aquells de caràcter analític i objectiu, així com, de fer una selecció de diferents autors que parlessin sobre el mateix tema en qüestió per analitzar si coincidien o discrepaven i així poder fer una valoració més exhaustiva. Algunes de les fonts utilitzades han estat de revistes d'economia i empresa, de psicologia, de gerència i d'ocupació.

En segon lloc, per al desenvolupament del cas pràctic es realitza una investigació de caràcter quantitativa per tal d'analitzar si els treballadors consideren que perceben Qualitat de Vida en el Treball en el seu lloc de feina, així com, per avaluar i conèixer quins són els aspectes claus que contribueixen a la millora i a l'augment del seu benestar laboral. La realització d'una investigació de caràcter quantitativa a una població determinada permet observar, mesurar i analitzar els resultats per extreure les conclusions finals a partir d'una recerca teòrica anterior. Per tant, per donar resposta als objectius plantejats es crea un instrument d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats a través de l'anàlisi i avaluació de quins són els indicadors que generen benestar i satisfacció en el lloc de feina. La investigació no es delimita a un nombre concret de treballadors ni a una àrea geogràfica concreta perquè el que es vol aconseguir és



conèixer a través de les opinions de diversos empleats si consideren que en el seu lloc de feina i en la seva organització perceben Qualitat de Vida en el Treball i en quin grau.

Així doncs, l'enquesta s'envia i es difon digitalment sense escollir una mostra concreta ni un nombre concret d'empleats, ja que el que es pretén és poder aconseguir el màxim de respostes a través de les pròpies possibilitats. A partir de la difusió de l'enquesta es concreta una data límit de deu dies per rebre respostes amb la qual s'aconsegueixen un total de 177 enquestes contestades correctament. Aquestes 177 enquestes respostes per part dels empleats són les que s'analitzen i s'avaluen en la present investigació.

Per tant, per poder recopilar la informació dels diferents treballadors es desenvolupa una enquesta informatitzada a través de l'instrument d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball creat. La metodologia d'enquestes forma part de la recerca quantitativa i el seu objectiu és quantificar alguna informació sobre els resultats obtinguts a partir de les respostes dels treballadors. Aquesta està totalment estructurada, ja que tots els enquestats han de tenir de mateixes preguntes amb les mateixes opcions de resposta amb l'objectiu de poder-les calcular. Així doncs, el mètode de recollida de dades es basa d'una enquesta autoadministrada i informatitzada via digital. Els aspectes positius de les enquestes autoadministrades són que permeten obtenir unes respostes més honestes a preguntes més sensibles i és el mètode més econòmic. Tot i això, no permet controlar qui la respon (Coenders, Renart, Vall-Ilosera, Xabadia, 2009).

El disseny de les preguntes es realitza amb l'objectiu de poder mesurar correctament les variables que interessin per desenvolupar la investigació. Per tant, per a la redacció de les qüestions s'analitzen els indicadors que generen Qualitat de Vida en el Treball a partir de la literatura acadèmica consultada. Les preguntes són senzilles, entenedores, tancades i concretes per motivar a l'enquestat en qüestió. A més, aquestes es redacten mitjançant frases curtes i es troben de manera ordenada per facilitar la lectura a l'enquestat (Coenders et al. 2009). Així doncs, l'enquesta desenvolupada consta de 25 preguntes dirigides als treballadors i treballadores. Les preguntes realitzades comprenen tots els indicadors analitzats i tracten sobre el medi ambient de treball, l'organització, l'entorn sociolaboral i els indicadors individuals dels treballadors (vegeu preguntes a l'instrument d'avaluació de Qualitat de Vida en el Treball).

La investigació es realitza a través d'una anàlisi empírica, ja que el mètode empíric es basa en la recollida d'una gran quantitat de dades sobre l'objecte d'estudi i de la seva anàlisi per arribar a una conclusió particular.

## 1 MARC TEÒRIC: la Qualitat de Vida en el Treball

En el present capítol es realitza una revisió exhaustiva de la literatura existent sobre els conceptes que han sigut objecte d'estudi per a l'elaboració del treball. En primer lloc, es realitza un estudi per conèixer quins han sigut els orígens del concepte i s'elabora una aproximació sobre que es coneix com Qualitat de Vida en el Treball. En segon lloc, s'identifica quins són els beneficis i impactes negatius que genera l'aplicació o no de polítiques i pràctiques que formen part de la Qualitat de Vida en el Treball. En tercer lloc, es realitza una investigació sobre els estudis que han sigut fonts de referència amb l'objectiu d'identificar quins són els indicadors que generen Qualitat de Vida en el Treball per a posteriorment poder portar a terme l'estudi pràctic del treball en qüestió.

### 1.1 Orígens del concepte Qualitat de Vida en el Treball

El concepte Qualitat de Vida en el Treball promou una gran varietat d'objectius que van més enllà d'una llarga sèrie d'actes legislatius que van començar a principis del segle XX com les lleis sobre treball infantil, l'establiment de la jornada laboral en vuit hores i la setmana laboral de quaranta hores, les lleis de compensació dels treballadors, els moviments sindicalistes que van avançar ràpidament a la dècada de 1930 i 1940 quan es va posar èmfasi a la seguretat laboral, la noció proposada pels psicòlegs a la dècada de 1950 que existia una relació positiva entre la moral i la productivitat o els intents de reforma del 1960, com ara l'aposta per a la igualtat d'oportunitats laborals i l'enriquiment del treball. Com va comentar Walton l'any 1973, el concepte de Qualitat de Vida en el Treball havia d'incloure a més dels valors que es trobaven al centre d'aquests moviments de reforma anteriors, les necessitats i aspiracions humanes com ara el desig d'un empresari amb una resposta social.

Per tant, durant el període de 1969 i 1974 als Estats Units d'Amèrica un ampli grup d'investigadors i figures governamentals es van interessar per influir en la qualitat de les experiències laborals dels treballadors. Una de les raons principals que va fer que sorgís el concepte va ser la preocupació de la societat nord-americana sobre els efectes del treball a la salut, al benestar dels empleats i la satisfacció laboral. A partir del 1979 el concepte va guanyar un major interès perquè va créixer la preocupació per comprendre que era la Qualitat de Vida en el Treball i utilitzar-la per millorar les organitzacions en una competència cada cop més internacional (Nadler i Lawler, 1983).

Així doncs, la Qualitat de Vida en el Treball agafa especial interès a la dècada dels anys setanta als Estats Units d'Amèrica on s'aconsegueix el reconeixement social i institucional gràcies a les actuacions del "Moviment de Qualitat de Vida en el Treball". Les reivindicacions parteixen de la necessitat d'humanitzar l'entorn de treball prestant especial atenció al desenvolupament del factor humà i a la millora de la seva qualitat de vida. És a partir d'aquest moment, segons Segurado i Agulló (2002), quan el concepte es popularitza als Estats Units d'Amèrica i a Europa. De la mateixa manera, Martel i Dupuis (2006) comenten que el començament dels anys setanta va ser el període fèrtil per a la investigació i els intents d'aclarir la definició de Qualitat de Vida en el Treball. La conferència internacional sobre qualitat de vida laboral, celebrada del 24 al 29 de setembre de 1972 a l'Arden House (Harriman, Nova York), va ser sense dubte la culminació de l'auge del concepte. Una de les conclusions de la conferència va ser el reconeixement de la necessitat de coordinar els esforços dels investigadors i les organitzacions interessades per tal de crear un sòlid concepte teòric de recerca sobre la Qualitat de Vida en el Treball. Per tant, a l'agost de 1973 es va crear el Consell Internacional per a la Qualitat de la Vida en el Treball amb l'objectiu de promoure la investigació i l'intercanvi d'informació sobre la salut mental en el treball.

No obstant això, la Qualitat de Vida en el Treball no va guanyar especial visibilitat en l'esfera empresarial fins a la dècada de 1990 gràcies als impactes generats pels profunds canvis ocorreguts en l'economia mundial, als processos de reestructuració productiva del treball i les noves configuracions de l'organització del treball humà (Alves et al., 2013). Així doncs, la Qualitat de Vida en el Treball recupera protagonisme a escala mundial i sorgeixen nous enfocaments sobre el desenvolupament dels països que s'agreguen a la tradicional preocupació pel creixement i la competitivitat econòmica i la necessitat d'equitat i de cohesió social. (Espinosa i Morris, 2002). Com comenten aquests mateixos autors, la recuperació del concepte de Qualitat de Vida en el Treball sorgeix a partir de la crítica als enfocaments economicistes només centrats en el benestar material de les societats i que deixen de banda els components subjectius i sociològics relacionats amb el benestar integral dels treballadors.

Finalment, Hofstese l'any 1979 (com es va citar a Cooper, 2009) es va referir a la Qualitat de Vida en el Treball com la Tercera Revolució Industrial. L'autor va suggerir que la Primera Revolució Industrial va sorgir quan el desenvolupament de les màquines va substituir l'esforç físic dels treballadors; la Segona Revolució es va caracteritzar per substituir els processos mentals de l'home per ordinadors i altres tecnologies i la Tercera Revolució Industrial va sorgir per a la millora de la qualitat de vida laboral, és a dir, la humanització del treball.

## 1.2 El concepte Qualitat de Vida en el Treball

La Qualitat de Vida en el Treball és un concepte amb un alt grau de complexitat per la gran quantitat d'indicadors que s'involucren. No obstant això, en termes generals la Qualitat de Vida en el Treball s'ha d'entendre com un concepte positiu per totes les parts implicades d'una organització que garanteix millors beneficis per als treballadors i major avantatge competitiu per a les organitzacions.

Com comenta Bora (2015) existeixen dues maneres per entendre el concepte Qualitat de Vida en el Treball. La primera és equiparar-ho amb el conjunt de condicions i pràctiques organitzatives objectives; enriquitment del treball, supervisió democràtica, participació dels empleats i condicions laborals segures. La segona tracta d'equiparar-ho amb les percepcions dels empleats. Aquest autor coincideix amb la investigació de Segurado i Agulló (2002) que explica que l'estudi de la Qualitat de Vida en el Treball s'ha anat abordant bàsicament sota dues grans perspectives teòric-metodològiques: la qualitat de vida de l'entorn de treball i la perspectiva psicològica dels empleats. Tots dos enfocaments comparteixen la mateixa meta de millorar la qualitat de la vida laboral encara que la perspectiva psicològica o subjectiva s'enfoca en el benestar, la satisfacció i la salut dels treballadors des del punt de vista psicològic i per tant, mostra major interès pel treballador i anteposa els interessos individuals als de l'organització. En canvi, la perspectiva objectiva o la qualitat de l'entorn laboral té com a propòsit millorar la qualitat de vida mitjançant l'assoliment dels objectius organitzacionals. Per tant, es refereix a les condicions físiques i objectius del lloc i el medi ambient de treball que contribueixen a l'assoliment de la productivitat, l'eficàcia i l'eficiència de les organitzacions com a pas previ sense el qual no seria possible satisfer les necessitats i demandes de cada treballador.

És a través del treball on les persones obtenen un manteniment econòmic i supleixen necessitats com són l'autorealització personal i professional. No obstant això, el treball també es pot percebre com una cosa indesitjada, burocratitzada, rutinària, fatigosa o incompatible amb la vida social i familiar. Per aquest motiu, és important que les empreses coneguin quins són els aspectes claus que contribueixen a millorar la qualitat de vida dels seus treballadors, ja que avui dia vivim en una època on la cerca de la felicitat plena és una aspiració a la qual totes les persones volen arribar (Alves et al., 2013). Tot i això, els canvis en l'economia mundial han generat profundes transformacions en l'estructura productiva i en les formes d'organització de la producció generant importants augments de productivitat però generant en moltes ocasions resultats negatius en la

Qualitat de Vida en el Treball des del punt de vista de les condicions laborals. Creix la inestabilitat en els llocs de feina, ja que les empreses tendeixen a contractar un nombre cada vegada major d'assalariats temporals, de termini fix o eventuals per a així augmentar o disminuir la seva producció amb menors costos. Així com, les empreses tendeixen cada vegada més a aplicar processos d'externalització de funcions. Aquest fet provoca una sensació de major indefensió, inestabilitat, inseguretat i vulnerabilitat de les persones i genera ocupacions precàries, inestables i desprotegides (González et al., 2007).

Per tant, seguint a Espinosa i Morris (2002) en l'àmbit laboral s'expressa una dualitat entre el que és econòmicament rendible i el subjectivament agradable. Les profundes transformacions en l'estructura productiva han generat una major competitivitat de les empreses juntament amb una híper-flexibilització de la força de treball. Tot i això, la motivació, la satisfacció subjectiva i el benestar dels treballadors pot jugar negativament generant efectes negatius en contra de la mateixa competitivitat empresarial. La Qualitat de Vida en el Treball assenyala que la competitivitat no necessàriament s'ha d'eleva a costa de llocs de treball insatisfactoris per als treballadors i que s'han de prendre mesures per disminuir els nivells d'estrès, millorar els ambients laborals a les empreses, entre d'altres.

Així doncs, la Qualitat de Vida en el Treball és un concepte subjectiu que es troba en constant elaboració i perfeccionament. Per aquest mateix motiu, existeixen diferents definicions sobre el concepte a partir de diversos estudis elaborats per autors que han sigut fonts de referència. Algunes de les definicions derivades són;

Taula 1. Definicions del concepte Qualitat de Vida en el Treball

<b>Walton, R. (1973)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball és un procés per humanitzar el lloc de treball.
<b>Nadler, D. i Lawler, E. (1983)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball és una manera de pensar sobre les persones, el treball i les organitzacions. Els seus elements diferenciadors són (1) l'impacte del treball sobre les persones, així com per a l'efectivitat organitzativa, i (2) la participació en la resolució de problemes i la presa de decisions organitzacionals.
<b>French, W.; Bell, C. i Meza, G. (1996)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball és una filosofia de gestió que millora la dignitat de l'empleat, realitza canvis culturals i brinda oportunitats de desenvolupament i progrés personal.
<b>Casas, J.; Repullo, J.R.; Lorenzo, S. i Cañas, J.J. (2002)</b>	La Qualitat de Vida en el treball és un concepte multidimensional que es relaciona amb tots els aspectes del treball que són rellevants per la satisfacció, la motivació i el rendiment laboral.
<b>Segurado, A. i Agulló, E. (2002)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball és la percepció subjectiva que tenen els individus o grups socials sobre la satisfacció de les seves necessitats i les oportunitats que tenen per satisfer aquestes necessitats.
<b>Herrera, R. i Cassals, M. (2005)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball és el grau en què els membres d'un col·lectiu són capaços de satisfer les necessitats personals a través de les seves experiències en el context organitzacional actuant sobre

	aspectes importants per al desenvolupament psicològic i socioprofessional de l'individu, produint motivació per al treball, millorant la capacitat d'adaptació als canvis en l'ambient de treball i millorant la creativitat i la voluntat per innovar o acceptar els canvis en l'organització.
<b>González, R.; Hidalgo, G. i Salazar, J.G. (2007)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball és un concepte multidimensional que es basa en la satisfacció, a través del treball, d'una àmplia gamma de necessitats personals, ubicada com la clau per a la realització personal, familiar i social i com a mitjà per preservar l'economia i la salut. Això implica; suport institucional, seguretat i integració al lloc de treball, satisfacció per la feina, aconseguir benestar a través del lloc de treball, el desenvolupament personal assolit i l'administració del seu temps lliure.
<b>Martínez, L.; Oviedo, O. i Luna, C. (2013)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball inclou els esforços que es realitzen en una organització per incrementar la productivitat i millorar el benestar dels treballadors i el seu entorn.
<b>Bora, B. (2015)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball es pot definir com l'estat de les condicions objectives i l'estat de vida dels empleats al lloc de feina.
<b>Patlán, J. (2016)</b>	La Qualitat de Vida en el Treball es descriu com la percepció que té una persona sobre el treball i les possibilitats ofertes per satisfer una àmplia gamma de necessitats i expectatives personals importants, participant en l'àmbit laboral i professional mitjançant un treball creatiu, saludable i segur, clau per a la seva realització personal, familiar i social i com un medi per preservar la salut, el benestar i l'economia de les persones.

Font: Elaboració pròpia, 2020.

En definitiva, la Qualitat de Vida en el Treball forma part de la responsabilitat social empresarial i generalment es refereix a les polítiques de recursos humans que afecten directament als empleats. Les empreses que elaboren polítiques i pràctiques innovadores respectant les necessitats de tots els treballadors segons els objectius d'aquesta contempen l'atracció i la retenció dels millors talents (Chiang i Krausse, 2009).

### 1.3 Beneficis de la Qualitat de Vida en el Treball

Les estratègies que implementen les empreses per millorar la Qualitat de Vida en el Treball generen beneficis per a l'empresa i per al treballador. Per a Bora (2015), els avantatges de la Qualitat de Vida en el Treball inclouen uns empleats més sans, satisfets i productius i unes organitzacions més eficients, adaptatives i rendibles.

D'una banda, a les organitzacions la Qualitat de Vida en el Treball genera una millor productivitat, rendiment i eficiència i permet reduir l'absentisme, augmentar el compromís i involucrar al personal (Patlán, 2016). Granados (2011) exposa que els beneficis que percep una empresa que inverteix en polítiques de Qualitat de Vida en el Treball són una millora en el funcionament financer, l'increment de valor de mercat, la reducció de costos operatius, la millora de les habilitats per retenir i atraure el talent, l'enfortiment de la confiança i la lleialtat dels treballadors i l'augment de la reputació de l'organització entre els empleats, consumidors, proveïdors, inversionistes i en la comunitat en la qual operen les empreses. A més, Bora (2015) comenta que millora la qualitat i la quantitat de producció de béns i serveis, es redueixen els accidents, millora la comunicació, augmenta l'efectivitat de les negociacions, es milloren els salaris i beneficis, es crea una gestió més efectiva i sòlida i es fomenta una unió més forta i eficaç a les organitzacions. Així com, per la seva part González et al., (2007) proposen que la implementació de projectes de Qualitat de Vida en el Treball poden resultar profitosos per a l'organització, ja que es veu reflectit en una menor rotació de treballadors, en una reducció de queixes i en una major eficiència a l'organització. Per tant, els principals motius que plantegen les empreses per invertir en programes de Qualitat de Vida en el Treball són augmentar la productivitat de la companyia, mantenir la capacitat de treball i reduir la quantitat de faltes (Alves et al., 2013).

D'una altra banda, els beneficis que perceben els empleats segons Patlán (2016) són satisfacció laboral, motivació, productivitat, salut laboral, benestar en el treball i desenvolupament d'habilitats. A més, com comenta Alves et al., (2013) l'adopció de programes de Qualitat de Vida en el Treball proporcionen a l'empleat major resistència a l'estrès, una major estabilitat emocional i una major eficiència en el treball. Així com, fa que els treballadors rendeixin més i que vulguin fer més coses en conseqüència d'un compromís major amb el treball que realitzen, per compartir el respecte que els brinden i per l'existència d'un ambient laboral favorable. Aquesta situació provoca als individus que es sentin estimulats i motivats a produir, satisfent les seves necessitats i simultàniament actuant en interès dels objectius organitzacionals. Per la seva part, Bora (2015) esmenta que els beneficis que es genera pels treballadors són sentiments més positius cap a un mateix (major autoestima), sentiments més positius cap a la feina (satisfacció i implicació laboral), sentiments més positius cap a l'organització (compromís més fort amb els objectius de l'empresa), millora de la salut física i psicològica i major creixement i desenvolupament de l'individu com a persona i com a membre productiu de l'organització. Així com, González et al., (2007) comenten que millora el desenvolupament de les funcions, brinden al personal la sensació d'utilitat, es reconeixen els assoliments obtinguts i es dona l'oportunitat de millorar les seves habilitats i coneixements. En definitiva, segons Chan i Wyatt (2007) a les investigacions sobre salut i benestar es va trobar que les persones que experimenten una major Qualitat de Vida en el Treball també perceben majors nivells de salut i benestar.

Per tant, l'aplicació de programes de millora de la Qualitat de Vida en el Treball demostren una relació positiva entre les pràctiques d'innovació en els llocs de treball i l'èxit empresarial (Granados, 2011).



Taula 2. Beneficis de la Qualitat de Vida en el Treball

Beneficis pels treballadors	Beneficis per a les organitzacions
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Major satisfacció laboral i personal</li> <li>○ Augment de la motivació</li> <li>○ Major productivitat, eficiència i rendiment en el treball</li> <li>○ Oportunitat de desenvolupament i millorament de les habilitats, capacitats i coneixements dels treballadors</li> <li>○ Oportunitat de creixement</li> <li>○ Millor desenvolupament de les funcions</li> <li>○ Major compromís i implicació amb el treball</li> <li>○ Augmenta el respecte i l'autoestima</li> <li>○ Augmenta el benestar físic i psicològic</li> <li>○ Sensació d'utilitat i reconeixement</li> <li>○ Majors nivells de salut i benestar gràcies a un ambient laboral favorable</li> <li>○ Major resistència a l'estrès i millorament de l'estabilitat emocional</li> <li>○ Augment dels beneficis</li> <li>○ Millor qualitat de vida</li> <li>○ Equilibri entre la família i el treball</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Augmenta la productivitat (qualitat i quantitat)</li> <li>○ Millora l'eficiència a l'organització</li> <li>○ Major rendiment i gestió més efectiva i sòlida</li> <li>○ Augmenta la reputació de l'organització</li> <li>○ Millora el funcionament financer, l'increment del valor de mercat i la reducció de costos</li> <li>○ Unió més forta a l'empresa</li> <li>○ Millora la comunicació a l'organització</li> <li>○ Menor rotació de personal i reducció de l'absentisme</li> <li>○ Reducció d'accidents i queixes</li> <li>○ Augmenta el compromís i la involucració del personal</li> <li>○ Enfortiment de la confiança dels treballadors amb l'empresa i manteniment de la capacitat de treball</li> <li>○ Major desenvolupament de les funcions dels treballadors</li> <li>○ Augmenta la retenció i l'atracció del talent</li> <li>○ Millora dels beneficis i l'ambient de treball</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia, 2020

## 1.4 Impactes negatius per no implementar la Qualitat de Vida en el Treball

Les inversions que es destinen a millorar la Qualitat de Vida en el Treball tenen impactes en els avantatges competitiu de les empreses. Tot i això, quan aquestes estan absents a les organitzacions es reflecteixen negativament en la productivitat empresarial i en l'acompliment dels treballadors (Alves et al., 2013). Greenhaus, Bedeian, Mossholder (1987) van proposar que la Qualitat de Vida en el Treball és important per les organitzacions perquè s'ha demostrat que la naturalesa i l'entorn de treball estan relacionats amb la satisfacció dels empleats i el seu comportament dins i fora del lloc de feina. Per tant, un nivell baix de Qualitat de Vida en el Treball pot afectar a les respostes dels treballadors dins de l'organització i amb això es podria modificar la identificació organitzacional, la satisfacció en el treball, la implicació amb aquest, el seu esforç, el desenvolupament laboral, entre d'altres. Al seu torn, podria aparèixer una disminució de la productivitat i una reducció de l'eficiència.

Com comenta Bora (2015) els empleats experimenten una sensació de frustració a causa d'un nivell baix de salaris, unes condicions laborals deficientes, un tractament inhumà per part dels seus superiors, etc. i el personal directiu es sent frustrat per les seves condicions d'ocupació, els conflictes interpersonals, les pressions laborals, la manca de llibertat en el treball, l'absència de treballs difícils, etc. Per tant, la insatisfacció laboral apareix directament relacionada amb cicles laborals curts, una manca d'autonomia, el control sobre el lloc de treball i en llocs de feina que

requereixen atenció però no de desafiament. En conseqüència, si no es genera Qualitat de Vida en el Treball, aquests factors es relacionen amb una gran rotació de mà d'obra, un absentisme elevat, baixa productivitat, elevat cost de producció, dolenta qualitat del producte, conflictes de relacions humanes, una dolenta salut mental i una falta d'afectació i apatia. Així com, segons Patlán (2016) els problemes de la salut ocupacional es relacionen amb climes organitzacionals estressants i competitius, sobrecàrrega de treball, excés d'hores laborables i desequilibri entre el treball i la família.

A més, la dificultat per compaginar la vida laboral amb la família pot conduir a una sèrie de conseqüències negatives com són problemes de salut i de satisfacció o rendiment, els quals suposen un problema per a la persona, la família i la societat en general. Tanmateix, el benestar físic i psicològic dels treballadors disminueix donant lloc a problemes d'estrès, ansietat i depressió. Per tant, l'empresa i l'empleat han de treballar de manera conjunta per superar els problemes i ajustar-se a les necessitats (Martínez i Ros, 2010). Com comenta Espinosa i Morris (2002), la no generació de Qualitat de Vida en el Treball afecta a la motivació, a la satisfacció i al benestar dels treballadors jugant en contra a la mateixa competitivitat de les empreses ja assolida.

Taula 3. Inconvenients de la Qualitat de Vida en el Treball

Inconvenients pels treballadors	Inconvenients per a les organitzacions
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Augmenta l'estrès</li> <li>○ Augmenta l'ansietat</li> <li>○ Augmenta la depressió</li> <li>○ Augmenta la frustració laboral</li> <li>○ Disminueix la motivació i el rendiment amb el treball</li> <li>○ Redueix la implicació i l'esforç</li> <li>○ Disminueix el desenvolupament laboral</li> <li>○ Augmenten els conflictes amb els treballadors</li> <li>○ Problemes de salut</li> <li>○ Disminueix el benestar físic i psicològic</li> <li>○ Sobrecàrrega de treball</li> <li>○ Desequilibri entre el treball i la vida familiar</li> <li>○ Insatisfacció laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Baixa productivitat</li> <li>○ Reducció de l'eficiència empresarial</li> <li>○ Augmenta la rotació de mà d'obra</li> <li>○ Augmenta l'absentisme</li> <li>○ Reducció de l'acompliment dels treballadors</li> <li>○ Elevat cost de producció</li> <li>○ Baixa qualitat del producte</li> <li>○ Disminució dels avantatges competitius</li> <li>○ Clima organitzacional estressant i competitiu</li> <li>○ Existència d'insatisfacció laboral</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia, 2020.



## 1.5 Indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball

A continuació, s'elabora una explicació dels treballs i investigacions de tres autors que han sigut fonts de referència d'estudi sobre el concepte Qualitat de Vida en el Treball. Aquests autors són Walton (1973), Hackman i Oldham (1975) i Nadler i Lawler (1983). A més, es realitza una explicació del treball elaborat per Segurado i Agulló l'any 2002, ja que ha sigut una font de referència sobre el concepte des d'una perspectiva psicosocial. Així com, es detalla el treball de Patlán (2016) perquè és una investigació més actual que elabora un llistat d'indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball a partir del treball de Segurado i Agulló.

Aquests autors defineixen quins són els indicadors a través dels quals es pot avaluar la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats dins d'una organització.

### 1.5.1 Els vuit indicadors de Richard Walton (1973)

Un dels autors de referència que ha investigat sobre el concepte Qualitat de Vida en el Treball és Richard Walton l'any 1973. La seva recerca ha sigut popularitzada com els vuit indicadors de Qualitat de Vida en el Treball de Walton. Aquests són:

1. Compensació adequada i justa: compatibilitat dels guanys financeres per reconèixer el treball de l'empleat.
2. Condicions de seguretat i de salut en el treball: els recursos materials, màquines i equips utilitzats per a l'execució de les tasques en condicions ambientals saludables.
3. Oportunitats per utilitzar i desenvolupar les capacitats humanes: desenvolupar la creativitat i el capital humà dels treballadors.
4. Oportunitat de creixement continu i seguretat: polítiques de l'empresa que garanteixen el desenvolupament personal, la possibilitat de creixement dins de l'empresa i la seguretat en el treball.
5. Integració social a l'organització: la igualtat d'oportunitats d'expressar i desenvolupar les habilitats individuals independentment de l'orientació de gènere, la classe social, l'edat o religió.
6. Constitucionalisme a l'organització del treball: compliment dels drets laborals, la privacitat personal i la llibertat d'expressió.
7. Treball i espai de vida total: equilibri entre la vida personal i el treball.
8. Rellevància social de la vida laboral: percepció que el treballador té sobre el seu treball i l'empresa.

Taula 4. Els vuit indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball de Richard Walton (1973)

<b>Compensació adequada i justa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ingressos adequats</li> <li>○ Compensació justa</li> </ul>
<b>Condicions de treball saludables i segures</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hores raonables de treball</li> <li>○ Ambient físic segur i saludable</li> </ul>
<b>Oportunitats per utilitzar i desenvolupar les capacitats humanes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Autonomia</li> <li>○ Múltiples habilitats</li> <li>○ Possibilitat d'exercitar les habilitats i capacitats</li> <li>○ Informació i perspectiva (<i>feedback</i>)</li> <li>○ Tasques completes o tasques fragmentades significants</li> <li>○ Planificació</li> </ul>

<p><b>Oportunitat de creixement continu i seguretat</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desenvolupament</li> <li>○ Oportunitat d'avançar al llarg de la carrera laboral</li> <li>○ Seguretat</li> <li>○ Aplicació prospectiva de coneixements i talents</li> </ul>
<p><b>Integració social a l'organització de treball</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Absència de prejudicis</li> <li>○ Igualitarisme</li> <li>○ Mobilitat (persones amb potencial que tinguin l'oportunitat d'ascens professional)</li> <li>○ Grups primaris solidaris per donar suport emocional i reconeixement de la individualitat</li> <li>○ Relacions</li> <li>○ Cens de comunitat</li> <li>○ Obertura interpersonal per a l'intercanvi d'idees i sentiments</li> </ul>
<p><b>Constitucionalisme a l'organització del treball</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dret a la privacitat personal</li> <li>○ Dret a la llibertat d'expressió</li> <li>○ Dret a l'equitat en el tractament</li> <li>○ Dret laboral: igualtat d'oportunitats</li> </ul>
<p><b>Treball i espai de vida total</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Equilibri entre la vida professional i la vida familiar</li> <li>○ Jornada de treball estable</li> <li>○ Viatges al treball que no prenguin temps de la família</li> <li>○ Promocions que no impliquin constants canvis geogràfics</li> </ul>
<p><b>Rellevància social de la vida laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Empresa socialment responsable amb els seus productes</li> <li>○ Empresa socialment responsable amb les pràctiques de treball</li> <li>○ Imatge de l'organització</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia, 2020.

### 1.5.2 Model de les dimensions bàsiques del treball de Hackman i Oldham (1975)

El model teòric de Hackman i Oldham elaborat l'any 1975 proposa que l'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball es realitzi en funció de tres dimensions; el treball, els estats psicològics crítics i els resultats personals i professionals.

1. Dimensions del treball
  - Varietat d'habilitats: el grau en què un lloc de treball requereix diverses activitats que impliquen l'ús de diverses habilitats, capacitats i talents del treballador.
  - Identitat de la tasca: el grau en què el treball requereix la realització d'un treball complet i identificable, és a dir, fer un treball des del principi fins al final amb un resultat visible.
  - Importància de la tasca: el grau en què el lloc de treball té un impacte substancial en la vida o el treball d'altres persones.
  - Autonomia: el grau en què el lloc de treball proporciona una llibertat i independència a l'empleat en la planificació de la feina i en la determinació dels procediments.
  - *Feedback* del mateix treball: el grau en què es desenvolupen les activitats laborals requerides per la feina comporta que l'empleat obtingui informació directa i clara sobre l'efectivitat del seu rendiment.
  - *Feedback* dels gerents: el grau en què l'empleat rep informació clara sobre el seu rendiment dels supervisors o dels col·laboradors.
  - Interrelacions: grau en què la feina requereix que l'empleat treballi estretament amb altres persones per dur a terme les activitats laborals (companys de feina i clients).
2. Dimensió dels estats psicològics crítics
  - Percepció de la significació del treball: el grau en què l'empleat experimenta la feina com a valuosa.
  - Responsabilitat pels resultats: el grau en què l'empleat es sent responsable dels resultats del treball que realitza.
  - Coneixement dels resultats reals del treball: el grau en què l'empleat coneix l'eficàcia amb la qual exerceix la feina.
3. Dimensió dels resultats personals i professionals
  - Satisfacció general del treball: el grau en què l'empleat està satisfet amb la feina.
  - Motivació interna del treball: el grau en què l'empleat s'automotiva per desenvolupar eficaçment el treball.
  - Satisfaccions específiques: seguretat laboral, remuneració i altres indemnitzacions, companys de treball (satisfacció social), supervisió i l'oportunitat de creixement i desenvolupament personal en el lloc de treball.

Taula 5. Els indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball de Hackman i Oldham (1975)

Dimensió del treball	Dimensió dels estats psicològics crítics	Dimensió dels resultats personals i professionals
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Varietat d'habilitats</li> <li>○ Identitat de la tasca</li> <li>○ Importància de la tasca</li> <li>○ Autonomia</li> <li>○ <i>Feedback</i> del mateix treball</li> <li>○ <i>Feedback</i> dels gerents</li> <li>○ Interrelacions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Percepció de la significació del treball</li> <li>○ Responsabilitat pels resultats</li> <li>○ Coneixement dels resultats reals del treball</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Satisfacció general del treball</li> <li>○ Motivació interna del treball</li> <li>○ Satisfaccions específiques: seguretat laboral, remuneració, satisfacció social, supervisió i l'oportunitat de creixement i desenvolupament</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia, 2020.

### 1.5.3 El model de Qualitat de Vida en el Treball de Nadler i Lawler (1983)

Nadler i Lawler l'any 1983 il·lustren una sèrie d'activitats que es perceben com a representants dels esforços de la Qualitat de Vida en el Treball. La llista proporciona una idea de les activitats que formen part del concepte.

1. Participació dels empleats a les decisions: participació dels empleats en la comprensió, anàlisis i resolució de problemes (involucra a l'organització a diversos nivells).
2. Reestructuració del treball: reestructuració de la feina que fan els individus i els sistemes de treball que els envolten a través de l'enriquiment de les tasques i l'ús de grups de treball autònoms.
3. Sistemes innovadors de recompenses (retribucions): la creació de sistemes innovadors de recompenses promouen un clima diferent a l'organització, ja que promouen la motivació, l'eficiència i el rendiment.
4. Millorar l'ambient de treball: millorament de les condicions físiques i psicològiques que inclouen canvis en l'horari de treball, les regles i el medi físic.

Taula 6. Els indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball de Nadler i Lawler (1983)

<b>Participació dels empleats a les decisions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Resolució de problemes</li> <li>○ Presa de decisions</li> </ul>
<b>Reestructuració del treball</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Enriquiment de les tasques</li> <li>○ Autonomia</li> </ul>
<b>Sistemes innovadors de recompenses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Retribucions: motivació, eficiència i rendiment</li> </ul>
<b>Millorar l'ambient de treball</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Condicions físiques</li> <li>○ Condicions psicològiques</li> <li>○ Horari de treball</li> <li>○ Regles</li> <li>○ Medi físic</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia, 2020.

### 1.5.4 Indicadors d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball de Segurado i Agulló (2002)

Segurado i Agulló l'any 2002 elaboren un llistat d'indicadors més freqüents a través dels quals avaluar la Qualitat de Vida en el Treball. Aquests indicadors es classifiquen a través de quatre categories; l'individu, l'entorn de treball, l'organització i l'entorn sociolaboral.

1. Indicadors individuals: indicadors que avaluen la Qualitat de Vida en el Treball percebuda pel treballador. És a dir, com experimenta i es desenvolupa l'individu en el seu entorn de treball.
2. Medi ambient de treball: indicadors que avaluen les condicions i l'entorn del treball.
3. Organització: indicadors que avaluen diferents aspectes relacionats amb el sistema de treball, les polítiques i mètodes de direcció i gerència, la cultura i l'estratègia organitzacional.
4. Entorn sociolaboral: indicadors que avaluen factors econòmics, polítics, ecològics, socials, històric-culturals i tecnològics.

Taula 7. Els indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball de Segurado i Agulló (2002)

<b>Indicadors individuals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Grau de satisfacció laboral</li> <li>○ Nivell de motivació i expectatives</li> <li>○ Actituds i valors cap a la feina</li> <li>○ Implicació, compromís i centralitat del treball</li> <li>○ Qualitat de Vida en el Treball percebuda</li> </ul>
<b>Medi ambient de treball</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Condicions de treball</li> <li>○ Disseny ergonòmic</li> <li>○ Seguretat i higiene</li> <li>○ Noves tecnologies</li> <li>○ Anàlisi de llocs de treball</li> <li>○ Característiques i contingut de treball</li> </ul>
<b>Organització</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organització de la feina, efectivitat i productivitat</li> <li>○ Organigrama, estructura i funcionament</li> <li>○ Cultura i canvi organitzacional</li> <li>○ Participació i presa de decisions</li> <li>○ Factors psicosocials</li> <li>○ Aspectes socials, comunicació i clima laboral</li> </ul>
<b>Entorn sociolaboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Qualitat de vida, salut i benestar dels treballadors</li> <li>○ Condicions de vida, prejubilació i estil de vida</li> <li>○ Variables sociodemogràfiques</li> <li>○ Factors socioeconòmics: polítiques d'ocupació, seguretat i estabilitat laboral</li> <li>○ Prevenció de riscos laborals</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia, 2020.

### 1.5.5 Factors per mesurar la Qualitat de Vida en el Treball de Patlán (2016)

Patlán (2016) determina setze factors i un factor global per mesurar la Qualitat de Vida en el Treball a través de les seves propietats psicomètriques. L'estructura factorial de mesura es va sustentar en la proposta de Segurado i Agulló (2002).

#### 1. Factors individuals

- Equilibri entre el treball i la família: grau en el qual el paper exercit en el treball és compatible amb els rols personals i familiars generant un equilibri entre el treball i la vida personal i provocant sentiments d'estabilitat, motivació, seguretat, entusiasme, èxit, eficàcia, responsabilitat, productivitat i suport.
- Satisfacció amb el treball: estat emocional positiu que resulta de la percepció favorable del treballador cap al seu lloc de treball i les activitats exercides en l'organització.
- Desenvolupament laboral i professional: es refereix a l'existència d'oportunitats que l'organització ofereix als treballadors per aplicar i desenvolupar les seves habilitats en el treball.
- Motivació amb el treball: conjunt d'impulsos, desitjos i expectatives que tenen els treballadors per satisfer les seves necessitats personals, laborals i professionals i assolir els seus objectius mitjançant l'exercici del seu treball.
- Benestar en el treball: estat afectiu en el qual es troba un treballador en el seu entorn laboral.

#### 2. Factors de l'ambient de treball

- Condicions i medi ambient de treball: conjunt de factors tècnics, organitzacionals i socials de l'entorn laboral (físics, químics, biològics, tecnològics, de seguretat, etc.). Aquests factors constitueixen les demandes, requeriments i limitacions del lloc de treball per desenvolupar-ho.
- Seguretat i salut en el treball: percepció del treballador respecte al grau en el qual l'organització utilitza un conjunt de mesures tècniques encaminades a la prevenció, protecció i eliminació dels riscos que posen en perill la salut del treballador. És a dir, que el treball es porti a terme de manera segura, amb la mínima possibilitat que es produeixin riscos o danys a l'empleat.

#### 3. Factors del treball i l'organització

- Contingut i significat del treball: percepció d'exercir un treball interessant, amb significat, variat, ben considerat i amb possibilitats de prendre decisions i de desenvolupament personal.
- Retribució econòmica adequada: percepció del treballador respecte a rebre de l'organització una remuneració econòmica adequada pels coneixements i habilitats, així com, l'acompliment efectuat en les activitats laborals.
- Autonomia i control en el treball: percepció del grau de llibertat, autonomia i independència proporcionat al treballador per organitzar i realitzar el seu treball.
- Estabilitat laboral: percepció respecte a la certesa per conservar i romandre en el lloc de treball.
- Participació en la presa de decisions: percepció de les oportunitats del treballador per participar en la presa de decisions del treball.

#### 4. Factors de l'entorn sociolaboral

- Relacions interpersonals: percepció de la possibilitat que té el treballador de comunicar-se lliurement i obertament amb els seus superiors, companys de treball i persones vinculades a l'organització.
- Retroalimentació: grau en el qual el treballador rep informació dels seus superiors i companys sobre el seu acompliment laboral amb el propòsit d'avaluar l'eficiència i la productivitat de la seva feina per tal de permetre'l conèixer el seu rendiment i l'assoliment de metes i així millorar el seu acompliment.

- Suport organitzacional: percepció del treballador de sentir-se recolzat per l'organització i els seus superiors.
- Reconeixement: percepció del treballador respecte a les accions efectuades per l'organització i els superiors per distingir, felicitar, estimar o agrair el treball realitzat i els èxits obtinguts per l'empleat en l'exercici de les seves activitats.

Taula 8. Els indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball de Patlán (2016)

<b>Factors individuals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Equilibri entre el treball i la família</li> <li>○ Satisfacció amb el treball</li> <li>○ Desenvolupament laboral i professional</li> <li>○ Motivació amb el treball</li> <li>○ Benestar en el treball</li> </ul>
<b>Factors de l'ambient de treball</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Condicions i medi ambient de treball</li> <li>○ Seguretat i salut en el treball</li> </ul>
<b>Factors del treball i l'organització</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Contingut i significat del treball</li> <li>○ Retribució econòmica adequada</li> <li>○ Autonomia i control en el treball</li> <li>○ Estabilitat laboral</li> <li>○ Participació en la presa de decisions</li> </ul>
<b>Factors de l'entorn sociolaboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Relacions interpersonals</li> <li>○ Retroalimentació</li> <li>○ Suport organitzacional</li> <li>○ Reconeixement</li> </ul>

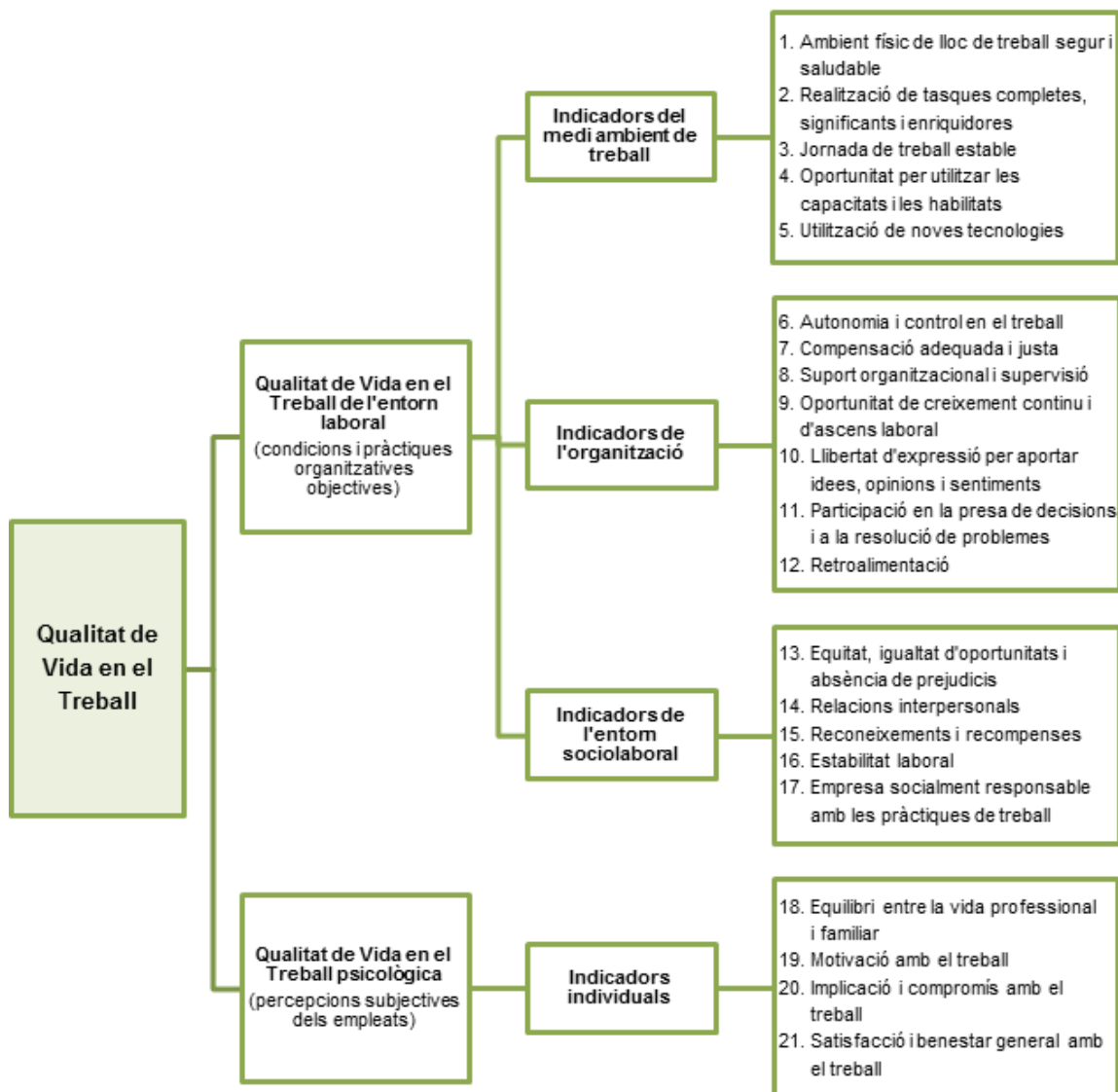
Font: Elaboració pròpia, 2020.

### 1.5.6 Indicadors claus que promouen la Qualitat de Vida en el Treball

A partir dels indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball detallats per Walton (1973), Hackman i Oldham (1975), Nadler i Lawler (1983), Segurado i Agulló (2002) i Patlán (2016) es proposa que el concepte Qualitat de Vida en el Treball està integrat per 21 indicadors (com es mostra a l'esquema 1) estructurats en quatre grups segons proposa Segurado i Agulló (2002); indicadors del medi ambient de treball, de l'organització, de l'entorn sociolaboral i els individuals.

Així doncs, els següents indicadors representen el conjunt d'aspectes que les organitzacions han de tenir en compte per generar Qualitat de Vida en el Treball.

Esquema 1. Indicadors claus de la Qualitat de Vida en el Treball



Font: Elaboració pròpia, 2020.



## 1.6 Definició de les preguntes d'estudi

A partir de la revisió de la literatura i d'analitzar les investigacions dels diversos autors, es procedeix a formular unes preguntes per donar resposta als objectius establerts a partir de l'obtenció i la validació de les dades de 177 treballadors.

Com s'ha pogut observar, existeixen una varietat d'indicadors que generen Qualitat de Vida en el Treball pels empleats. Així doncs, a través de l'anàlisi dels diferents indicadors es desenvolupen les següents preguntes:

- Els treballadors consideren que tenen Qualitat de Vida en el Treball en el seu lloc de feina i en la seva organització? En quin grau?
- Alguns indicadors de Qualitat de Vida en el Treball estan més presents que altres a les organitzacions?
- Quins són els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més valoren els treballadors?
- Els treballadors consideren que es podrien establir altres indicadors als analitzats que millorarien la seva Qualitat de Vida en el Treball?

## 2 CAS D'ESTUDI: la Qualitat de Vida en el Treball segons els empleats

La finalitat d'aquest capítol és poder donar resposta a l'objectiu principal del treball que és analitzar si els empleats consideren que perceben Qualitat de Vida en el Treball i conèixer quins són els aspectes claus que contribueixen a la millora i a l'augment de la seva satisfacció laboral. Així com, poder donar resposta als objectius específics i a les preguntes plantejades.

### 2.1 Definició de la població d'estudi i fitxa tècnica

L'estudi s'efectua a partir de les dades extretes de 177 treballadors. Les característiques de la població d'estudi es presenten a la Taula 9 i la fitxa tècnica de la composició de la mostra a la Taula 10.

Taula 9. Característiques de la població d'estudi

<b>Situació professional</b>	
Assalariat amb contracte de duració indefinida	64,97%
Assalariat amb contracte temporal / eventual	27,12%
Treballador autònom sense assalariats	3,95%
Treballador de negoci familiar	2,26%
Empresari amb assalariats	1,69%
<b>Ocupació laboral</b>	
Directors i gerents	4,52%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament	8,47%
Altres tècnics i professionals científics i intel·lectuals	6,78%
Tècnics i professionals de suport	5,65%
Treballador de tipus administratiu	11,30%
Treballadors dels serveis de restauració i comerç	21,47%

Treballadors dels serveis de la salut i l'atenció de les persones	6,21%
Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	0,00%
Treballadors qualificats d'activitats agrícoles, ramaderes, forestals i pesqueres	0,00%
Treballadors qualificats de la construcció (excepte operadors de màquines)	1,69%
Treballadors qualificats de les indústries manufactureres	1,69%
Operadors d'instal·lacions, maquinària fixa i muntadors	0,56%
Conductors i operadors de maquinària mòbil	2,82%
Treballadors no qualificats	8,47%
Altres	20,34%

Font: Elaboració pròpia, 2020.

Taula 10. Fitxa tècnica

<b>Mètode de recollida d'informació</b>	Mètode quantitatiu via enquesta digital
<b>Tipologia de preguntes</b>	Preguntes tancades
<b>Població objecte d'estudi</b>	177 treballadors
<b>Data de recollida d'informació</b>	Maig 2020

Font: Elaboració pròpia, 2020.

## 2.2 Instrument d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats

Per poder analitzar el grau de Qualitat de Vida en el Treball dels empleats es crea un instrument d'avaluació que consta de 25 preguntes. L'instrument en qüestió permet obtenir la informació i les dades que es precisen per poder desenvolupar el treball i donar resposta als objectius i a les preguntes plantejades.

Per a la creació de l'instrument d'avaluació es pren com a model de referència l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball realitzada pel Ministeri de Treball i Immigració d'Espanya. Tot i això, l'instrument s'adapta als indicadors analitzats pels models i investigacions de Walton (1973), Hackman i Oldham (1975), Nadler i Lawler (1983), Segurado i Agulló (2002) i Patlán (2016).

Taula 11. Instrument d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats

<b>Informació general del treballador</b>			
1	Situació professional	2	Ocupació actual
<b>Qualitat de Vida en el Treball: indicadors del medi ambient de treball</b>			
<i>Escala de valoració del mínim 0 al màxim 10</i>			
3	Considera que el seu ambient físic de treball és segur i saludable?		
4	Realitza tasques completes, significants i enriquidores en el seu lloc de treball?		
5	Disposa d'una jornada de treball estable?		
6	Disposa d'oportunitats per utilitzar les seves capacitats i habilitats en la realització del seu treball?		
7	Considera que en el seu lloc de treball s'utilitzen les noves tecnologies?		

<b>Qualitat de Vida en el Treball: indicadors de l'organització</b> <i>Escala de valoració del mínim 0 al màxim 10</i>	
8	Disposa d'autonomia i control per realitzar el seu treball?
9	Considera que rep una compensació justa i adequada per la realització del seu treball?
10	Considera que rep suport organitzacional per part dels seus superiors i una bona supervisió?
11	Disposa d'oportunitats de creixement i d'ascens laboral en la seva organització?
12	Disposa de llibertat d'expressió per aportar idees, opinions i sentiments?
13	Considera que participa en la presa de decisions i en la resolució de problemes en l'àmbit organitzatiu?
14	Considera que rep retroalimentació per part dels seus superiors i companys sobre el seu acompliment laboral?
<b>Qualitat de Vida en el Treball: indicadors de l'entorn sociolaboral</b> <i>Escala de valoració del mínim 0 al màxim 10</i>	
15	Considera que en la seva organització existeix igualtat d'oportunitats, equitat i absència de prejudicis?
16	Considera que pot comunicar-se lliurement i obertament amb els seus superiors, companys i persones vinculades amb l'organització?
17	Es reconeix el seu treball i rep recompenses?
18	Disposa de seguretat i estabilitat laboral?
19	La seva empresa és socialment responsable amb les pràctiques de treball?
<b>Qualitat de Vida en el Treball: indicadors individuals</b> <i>Escala de valoració del mínim 0 al màxim 10</i>	
20	Disposa d'equilibri entre la vida professional i familiar?
21	Considera que té motivació amb la feina?
22	Considera que està compromès i implicat amb el seu treball?
23	Disposa de satisfacció i benestar general amb el seu lloc de treball?
<b>Consideracions generals</b>	
24	Podria indicar quins són els 5 indicadors que considera que contribueixen o podrien contribuir més amb la millora de la seva Qualitat de Vida en el Treball?
25	Considera algun altre indicador als esmentats anteriorment que milloraria la seva qualitat de vida en el Treball?

Font: Elaboració pròpia, 2020.

## 2.3 Anàlisi dels resultats obtinguts

A continuació, es mostren les dades obtingudes dels 177 treballadors a partir de les enquestes rebudes i es procedeix a analitzar i avaluar els resultats per donar resposta als objectius i a les preguntes plantejades. El mètode d'obtenció de dades es realitza a través d'una font primària (empleats) i l'anàlisi de les dades es realitza amb el programa de càlcul Microsoft Excel.

Els resultats es presenten a partir d'una escala de valoració que va del mínim 0 al màxim 10. Per tant, tenint en compte la importància dels aspectes subjectius de l'enquesta es realitza una agrupació de les diferents valoracions en baixa (0-4), mitjana (5-7) i alta (8-10).

### 2.3.1 En quin grau consideren els empleats que tenen Qualitat de Vida en el Treball?

Realitzant una anàlisi dels resultats obtinguts s'observa que la major part dels treballadors enquestats obtenen una valoració mitjana de la seva Qualitat de Vida en el Treball. És a dir, a través de l'avaluació de la mitjana aritmètica de les opinions dels treballadors s'observa que el 60,45% dels enquestats considera que percep la seva Qualitat de Vida en el Treball amb una puntuació entre 5 i 7. Així com, el 18,08% dels treballadors valora la seva Qualitat de Vida en el Treball com a baixa i el 21,47% la valora com a alta.

Per tant, es podria afirmar que les organitzacions estableixen polítiques que contribueixen a la millora de la Qualitat de Vida en el Treball. Tot i això, encara queda un llarg camí perquè els treballadors es sentin totalment satisfets amb la seva feina i considerin que obtenen una valoració alta sobre la seva Qualitat de Vida en el Treball, ja que la mitjana aritmètica del total dels 177 treballadors ha estat de 6,62 punts.

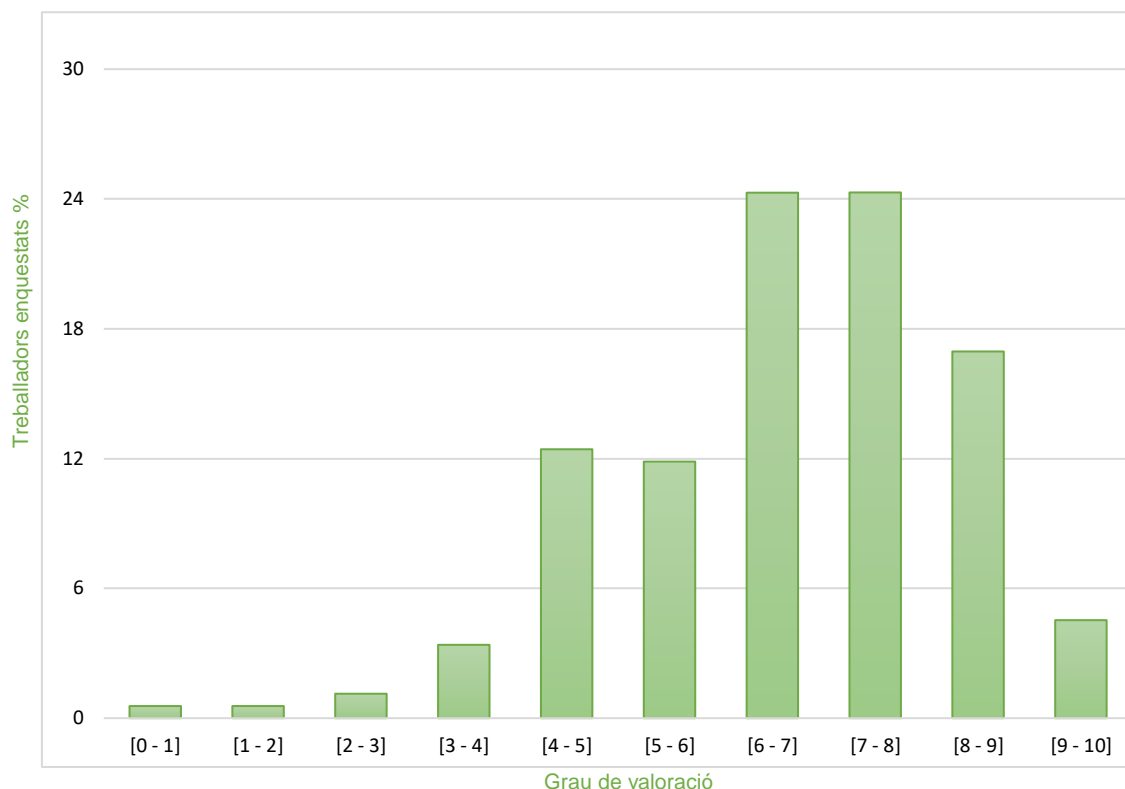
Taula 12. Grau de la Qualitat de Vida en el Treball percebuda pels empleats

<b>Mitjana aritmètica de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats</b>	6,62
<b>Puntuació màxima obtinguda</b>	9,86
<b>Puntuació mínima obtinguda</b>	0,29
<b>Valoració Qualitat de Vida en el Treball baixa (0-4)</b>	18,08%
<b>Valoració Qualitat de Vida en el Treball mitjana (5-7)</b>	60,45%
<b>Valoració Qualitat de Vida en el Treball alta (8-10)</b>	21,47%

Font: Elaboració pròpia, 2020.

Realitzant una observació de les puntuacions que han adquirit els treballadors sobre el seu grau de Qualitat de Vida en el Treball (gràfic 1), la majoria d'aquests es troben entre els 6 i 8 punts (valoració mitjana). A més, hi ha un gran percentatge de treballadors que la perceben amb una puntuació d'entre 8 i 9 punts i d'entre 4 i 5 punts. Tot i això, el percentatge de puntuacions que s'han rebut per sobre dels 9 punts és superior a les de menys d'1 punt.

Gràfic 1. Grau de Qualitat de Vida en el Treball dels empleats

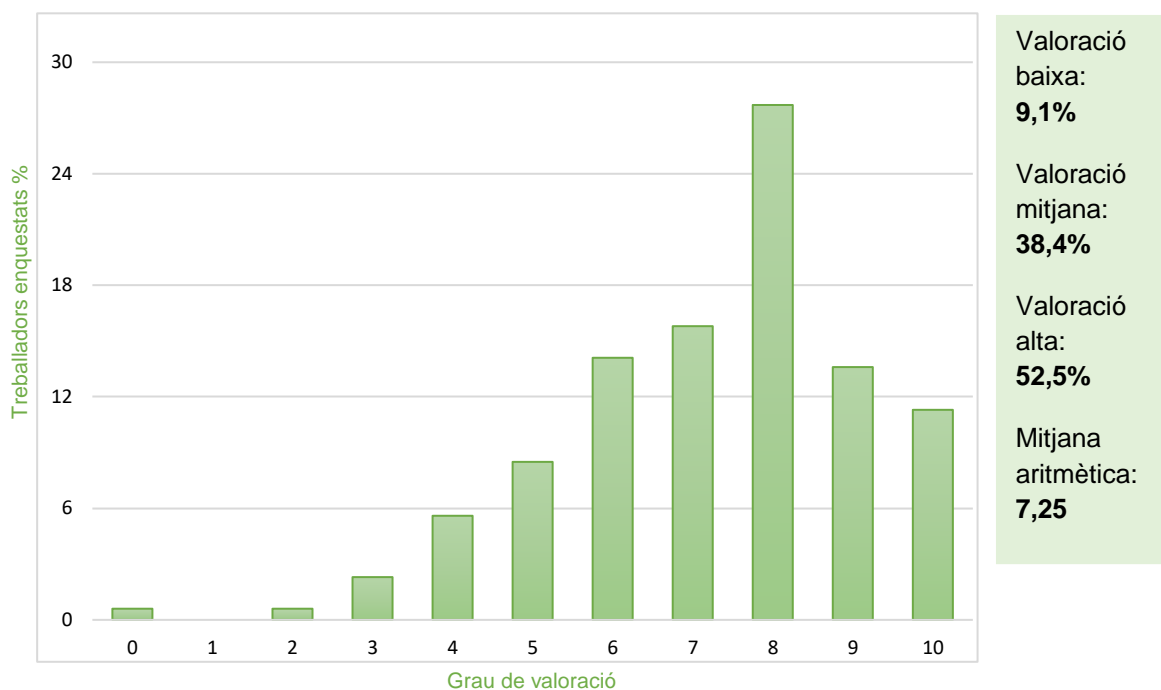


Font: Elaboració pròpia, 2020.

### 2.3.2 Quins són els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més implementen les organitzacions i els que menys?

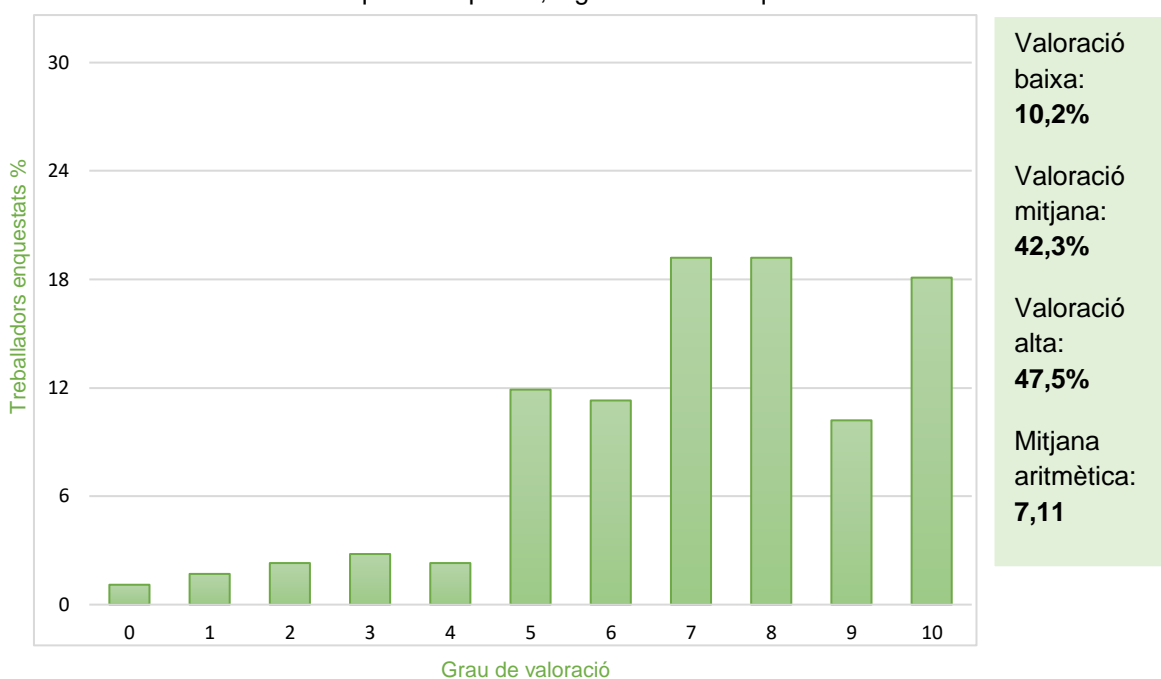
Per donar resposta a la pregunta plantejada es mostren els gràfics dels 21 indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball analitzats amb la puntuació adquirida a través de les opinions dels 177 empleats. Es calcula la mitjana aritmètica de les puntuacions de cada empleat per cada indicador i es calcula el percentatge de valoració alta, mitjana i baixa per realitzar una valoració més exhaustiva de cada indicador.

Gràfic 2. Ambient físic segur i saludable



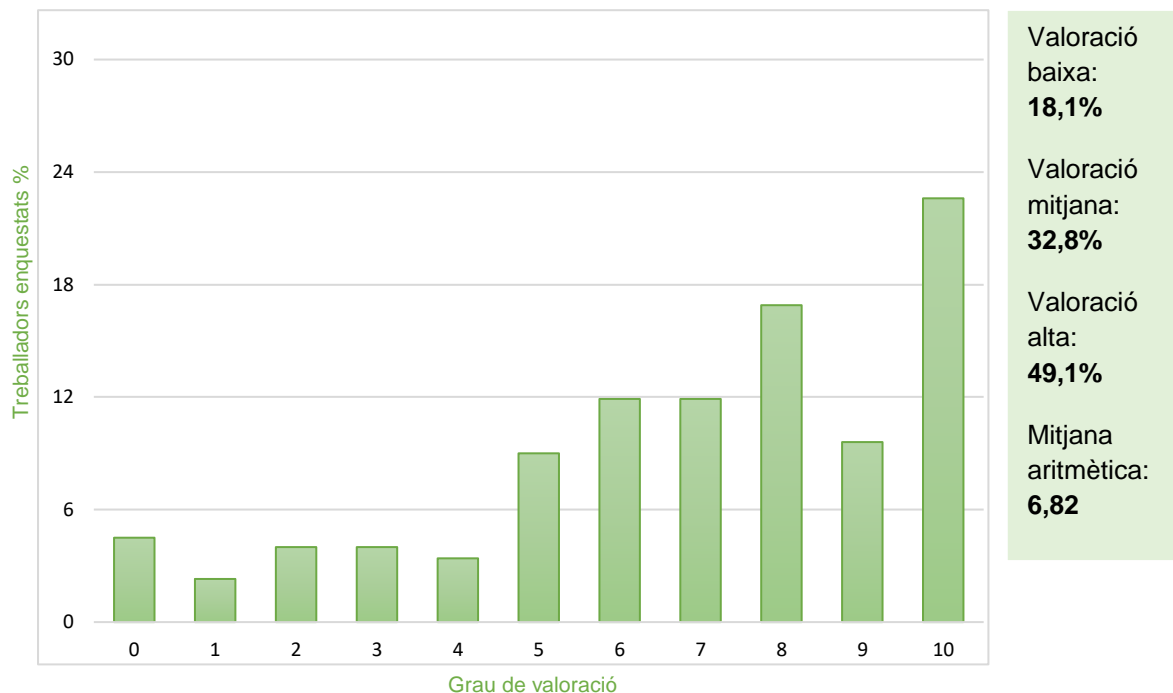
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 3. Realització de tasques completes, significants i enriquidores



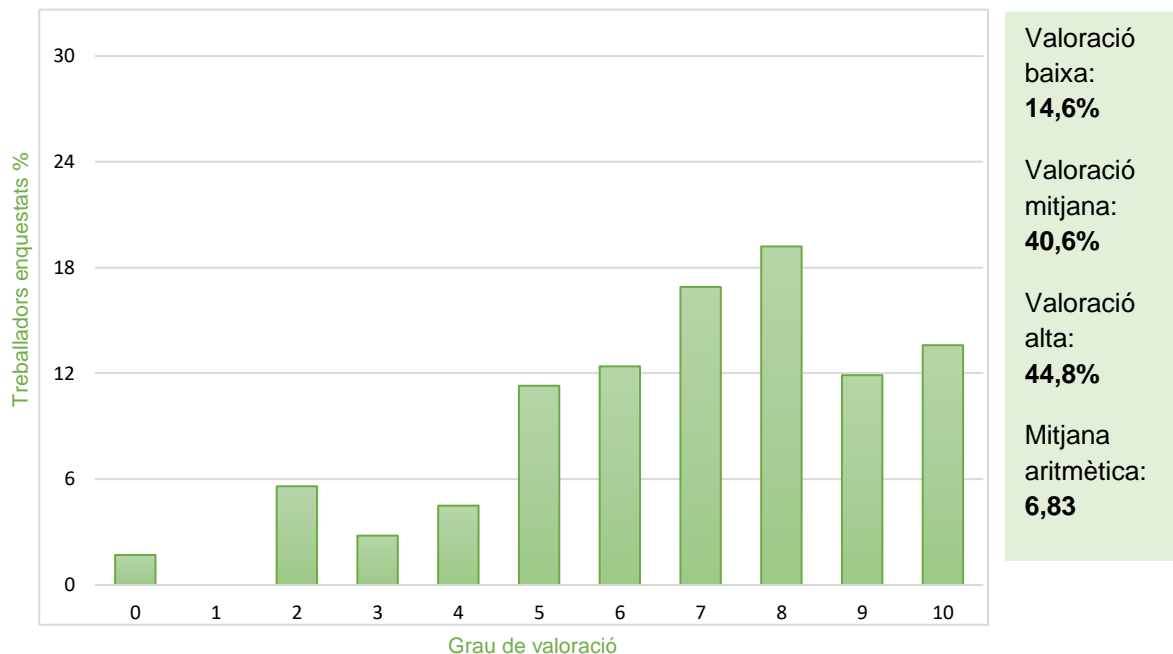
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 4. Jornada de treball estable



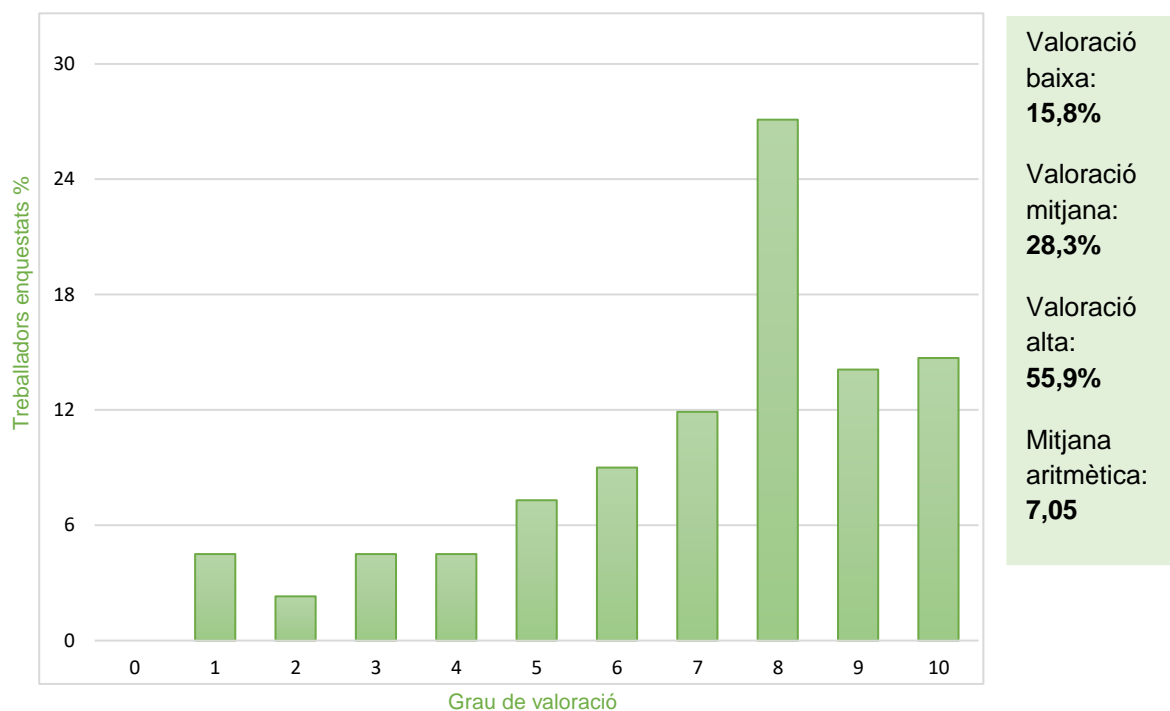
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 5. Oportunitat per utilitzar les capacitats i les habilitats



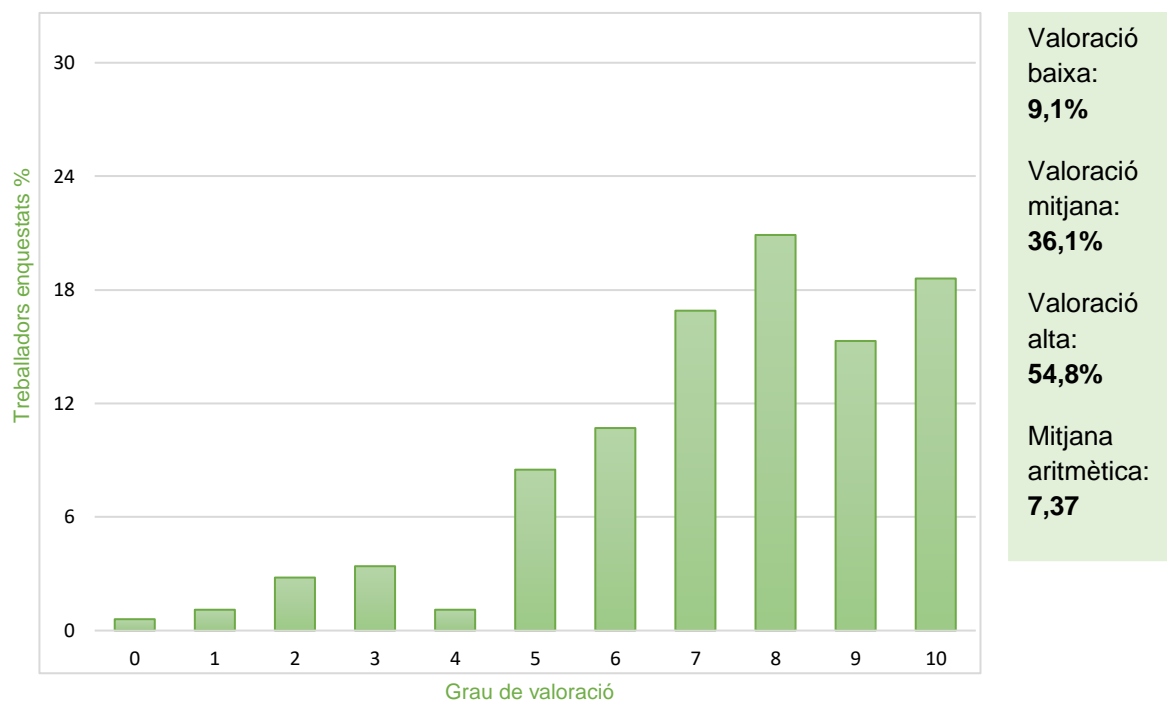
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 6. Utilització de les noves tecnologies



Font: Elaboració pròpia, 2020.

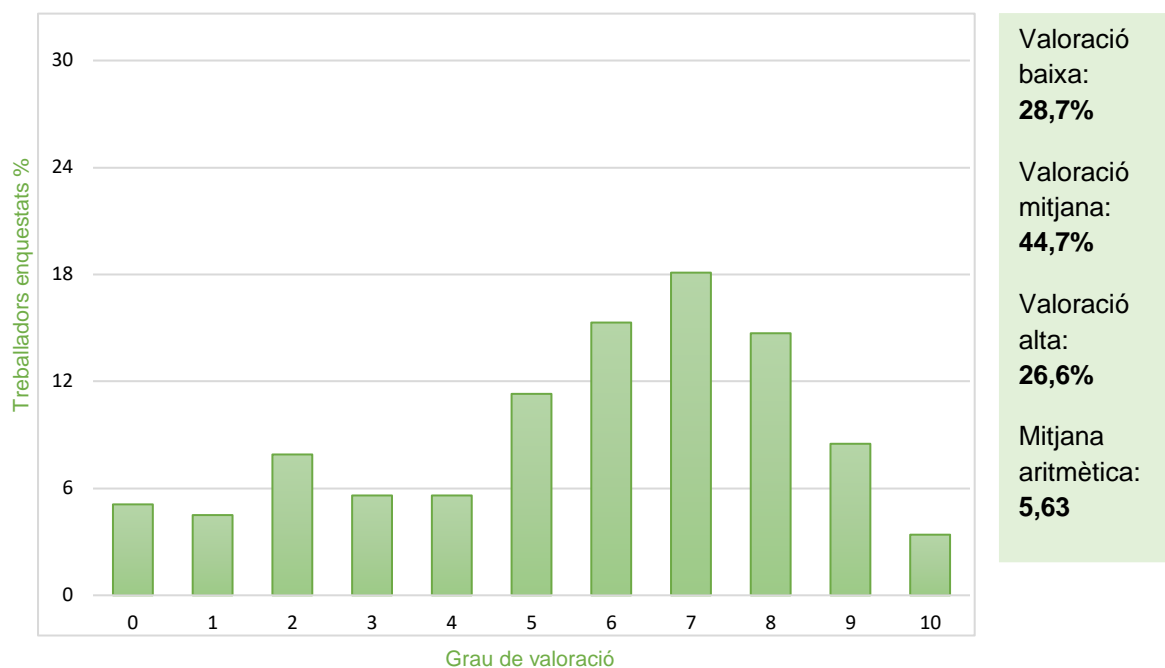
Gràfic 7. Autonomia i control



Font: Elaboració pròpia, 2020.

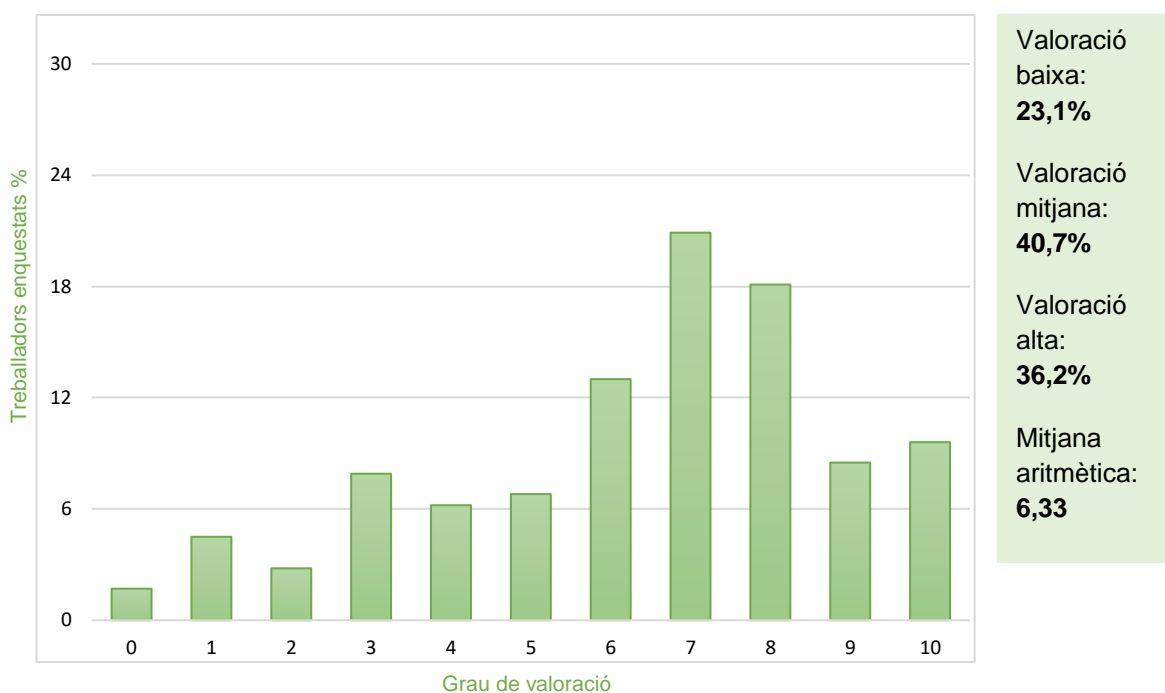


Gràfic 8. Compensació justa i adequada



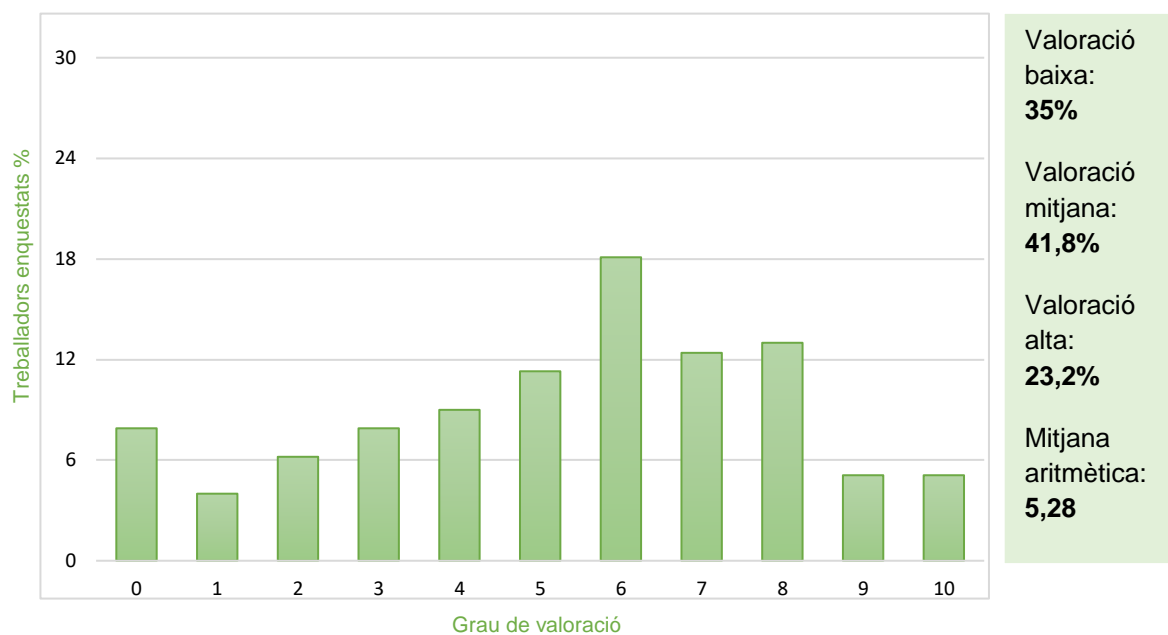
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 9. Suport organitzacional i bona supervisió



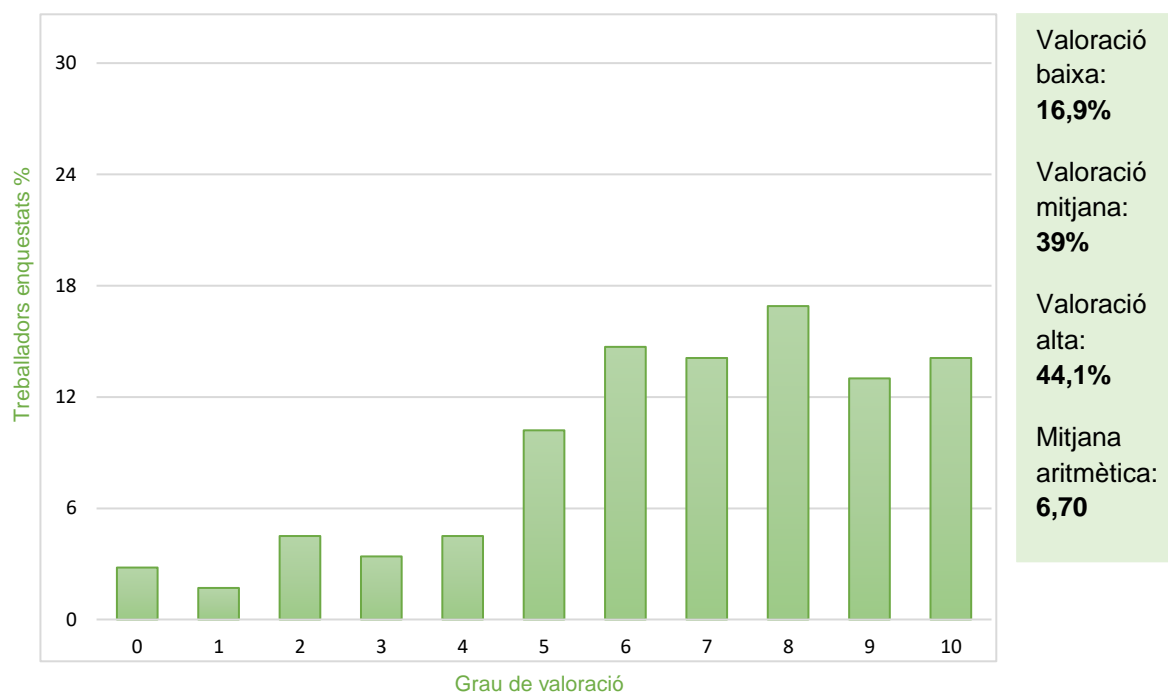
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 10. Oportunitats de creixement i d'ascens laboral



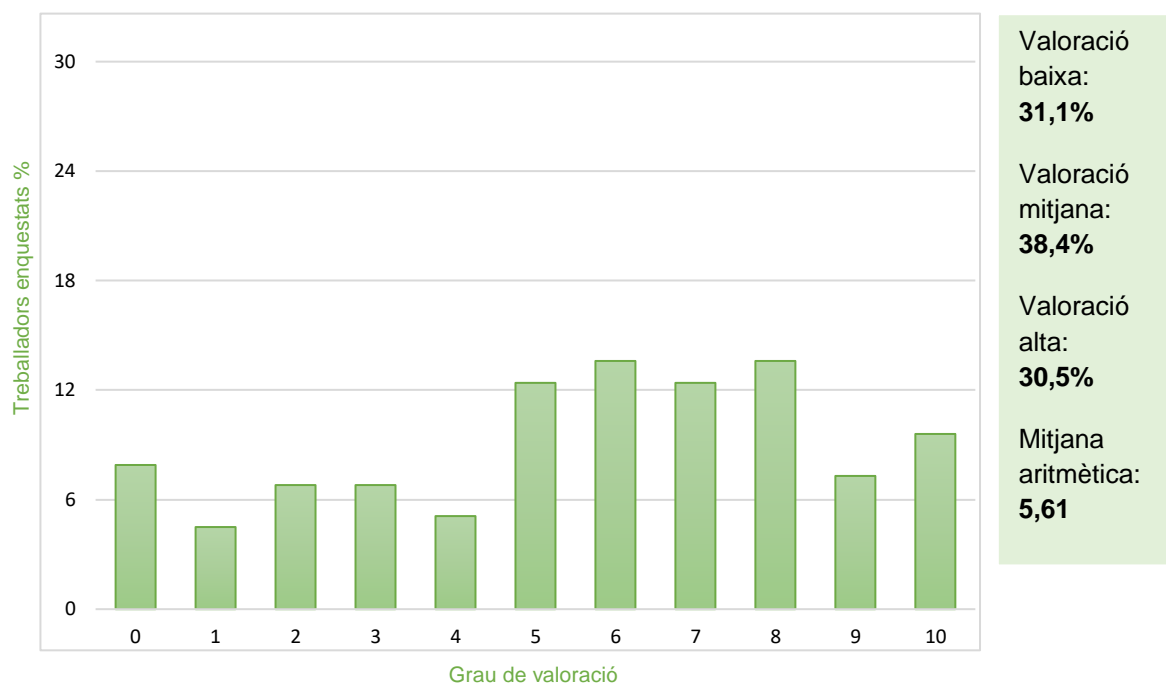
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 11. Llibertat d'expressió



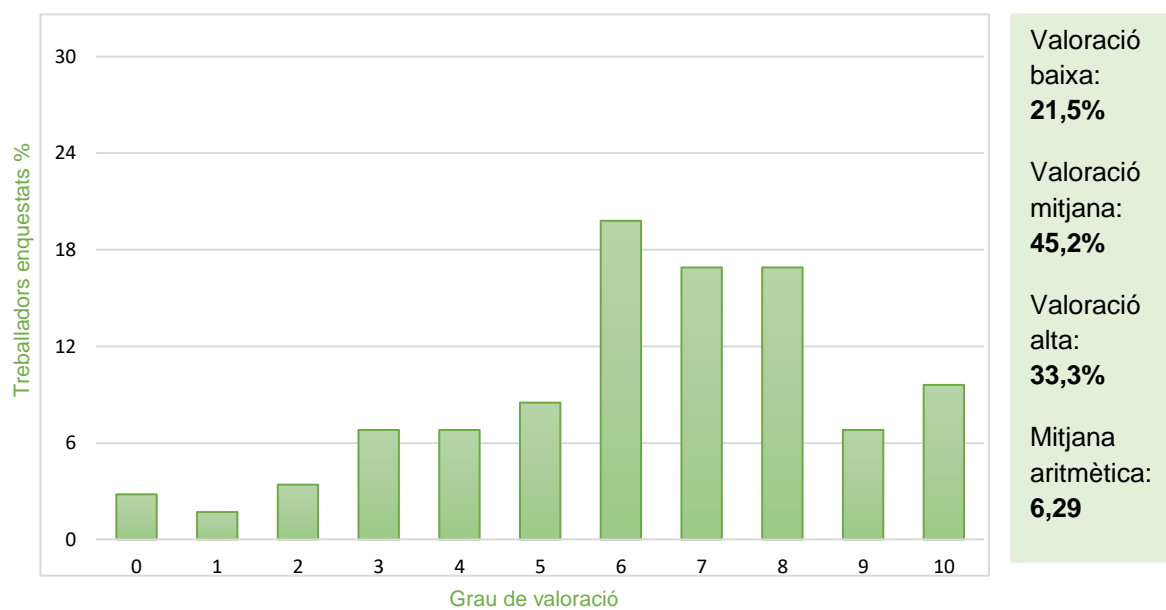
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 12. Participació en la presa de decisions i a la resolució de problemes



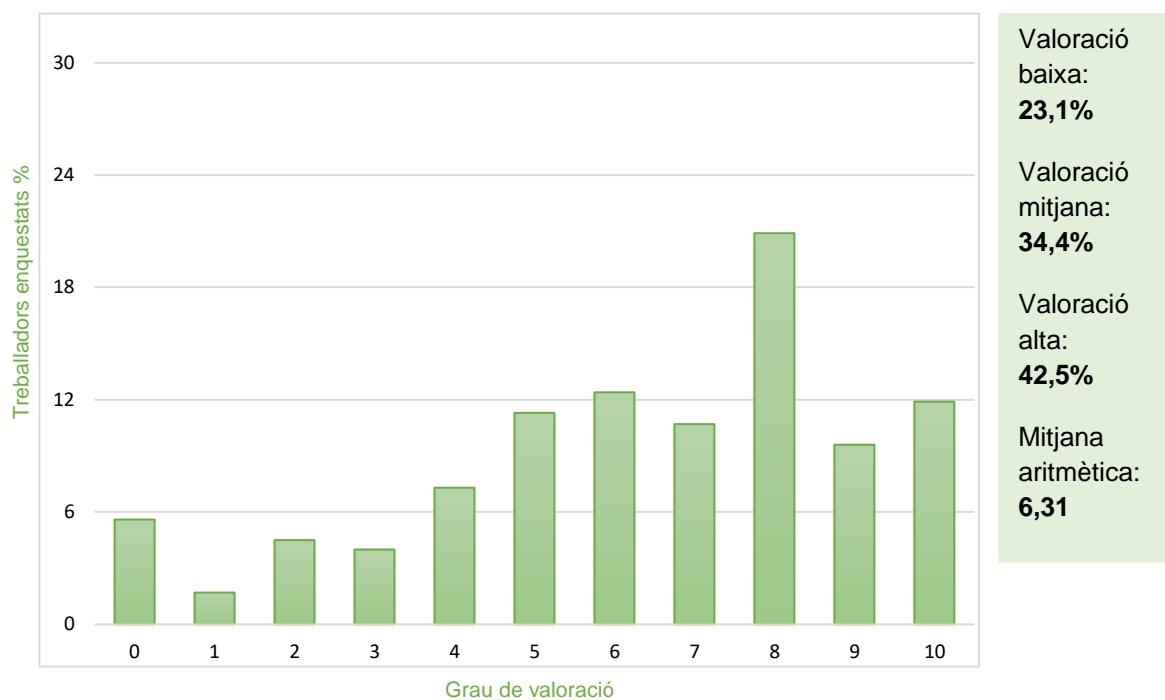
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 13. Retroalimentació



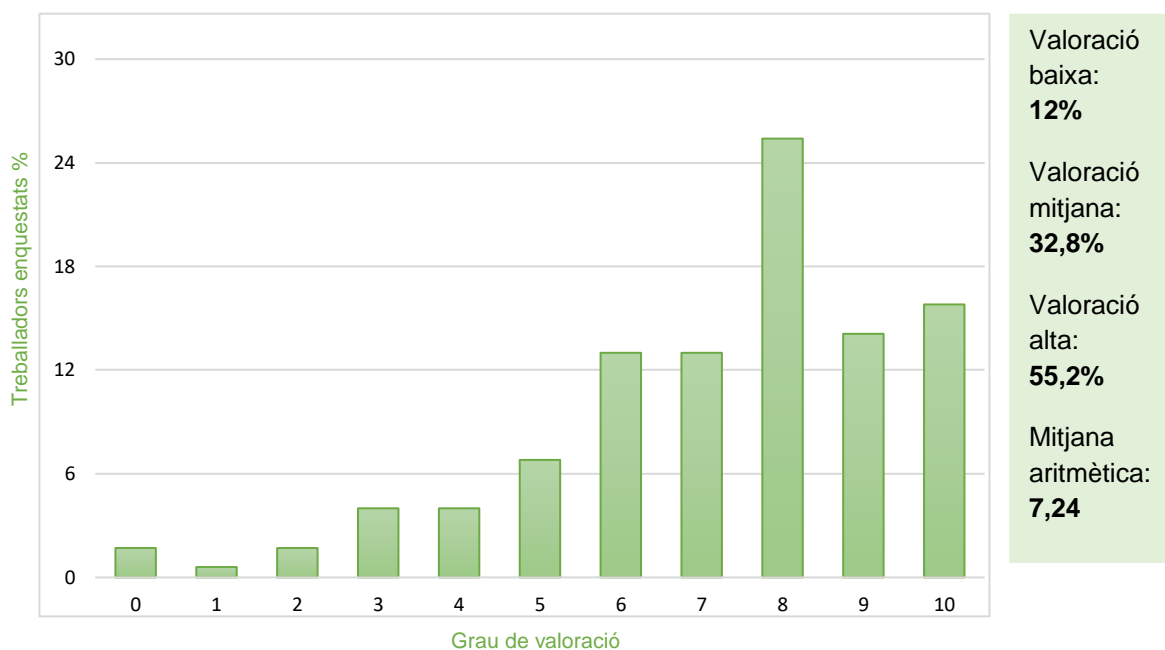
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 14. Igualtat d'oportunitats, equitat i absència de prejudicis



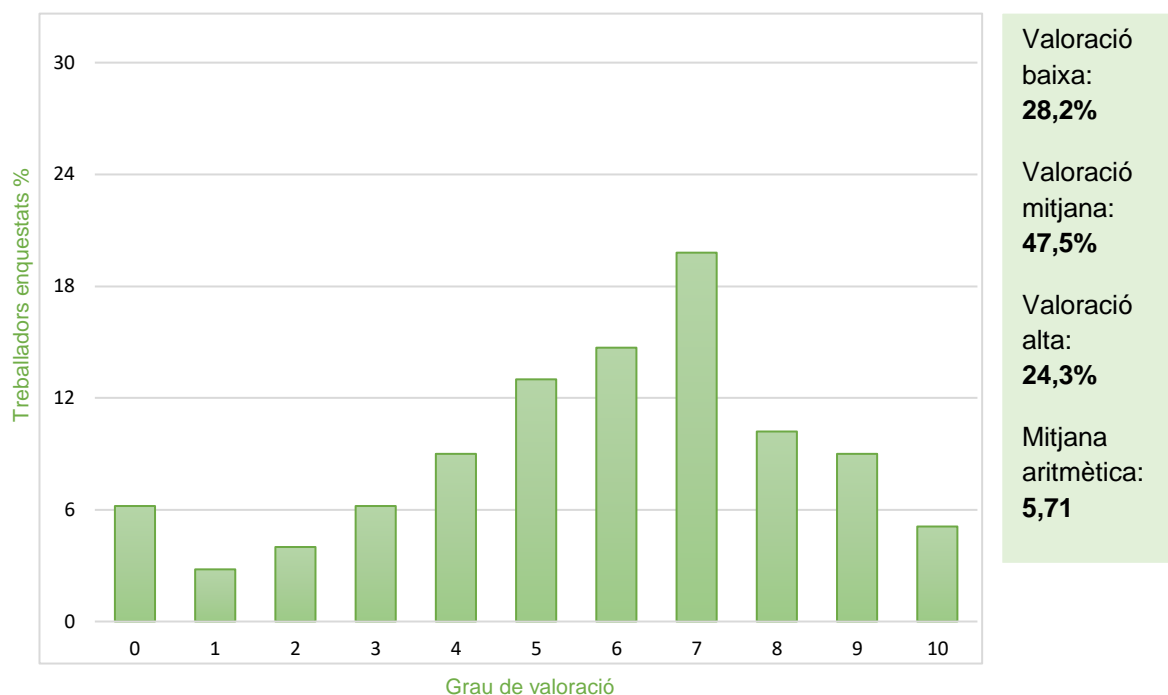
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 15. Relacions interpersonals



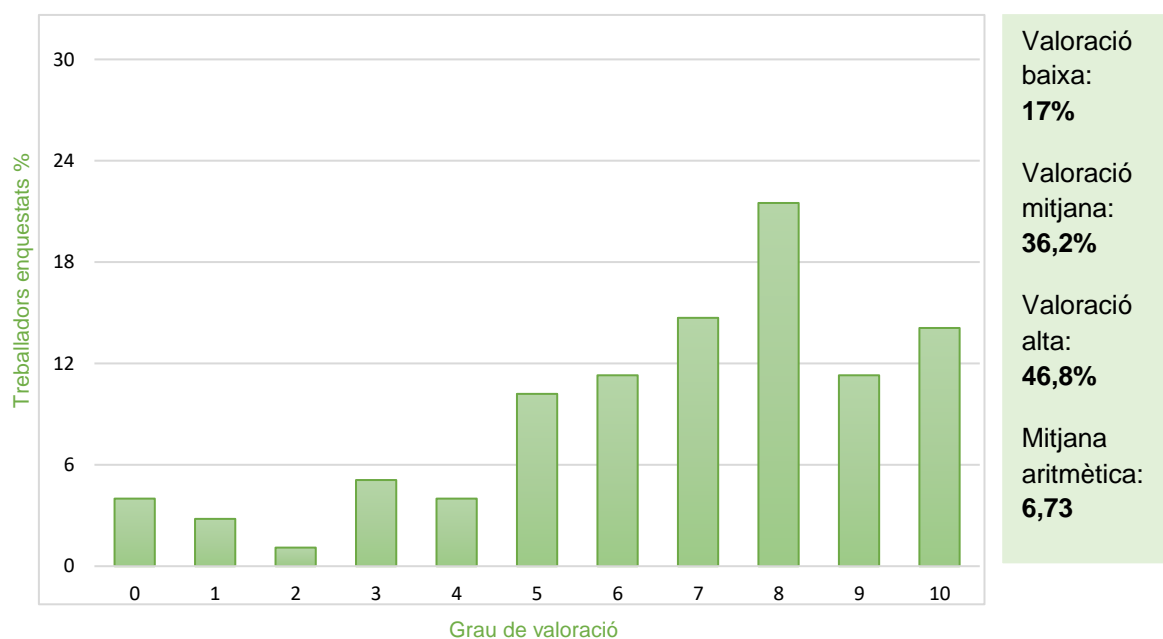
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 16. Reconeixements i recompenses



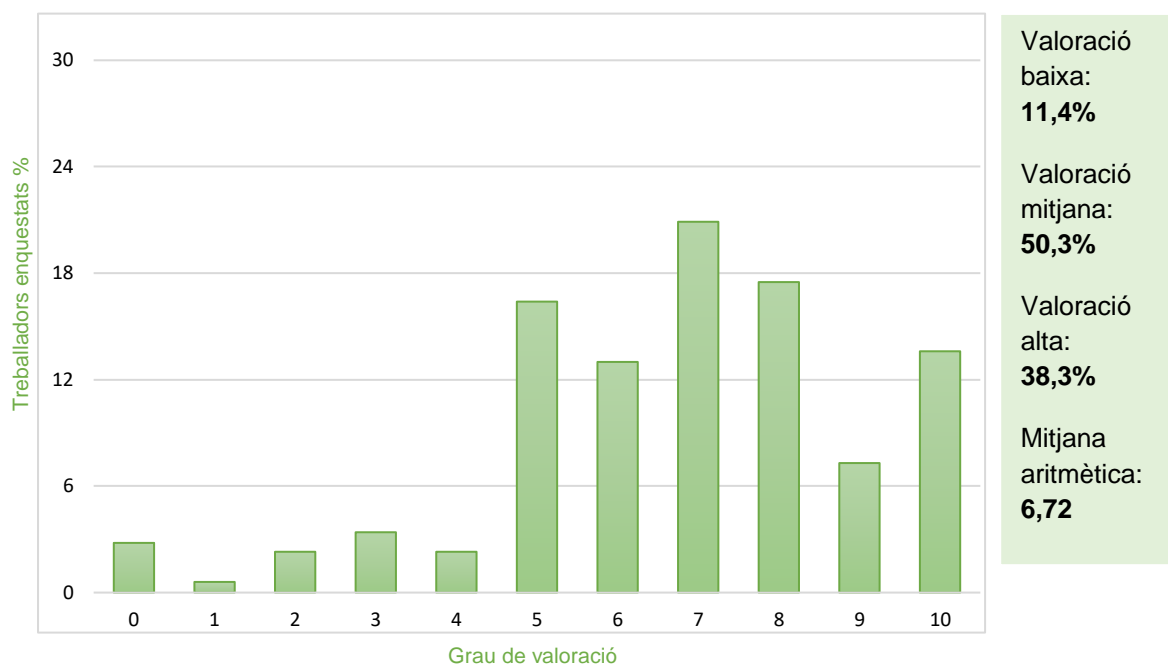
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 17. Seguretat i estabilitat laboral



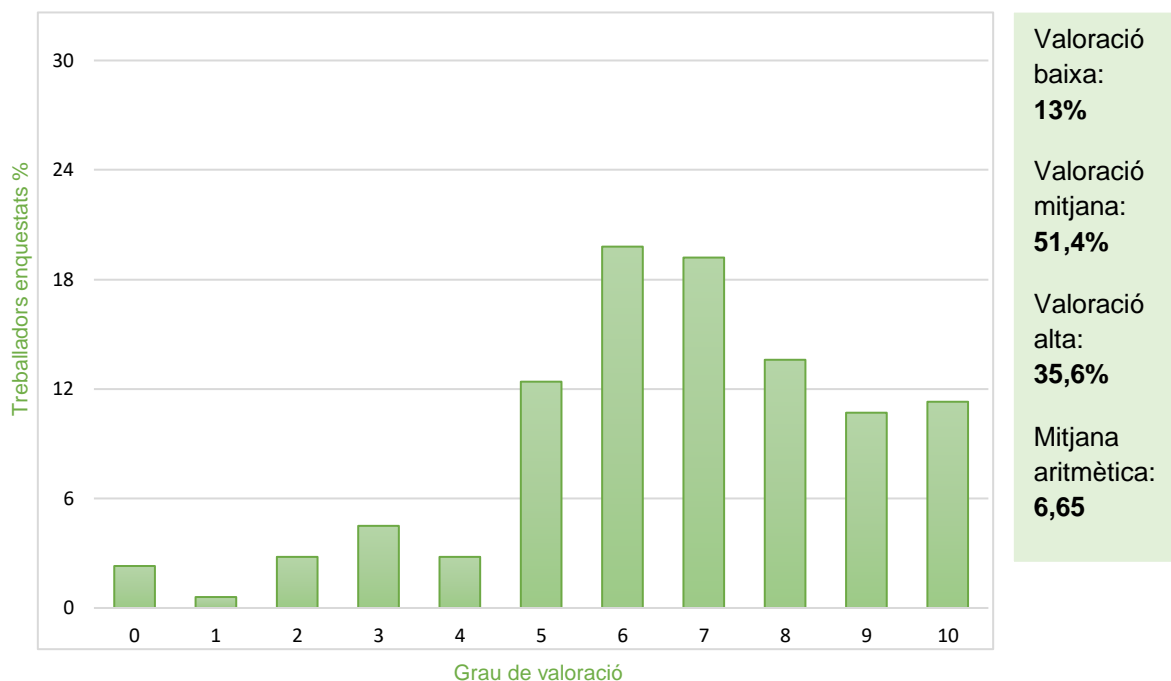
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 18. Empresa socialment responsable



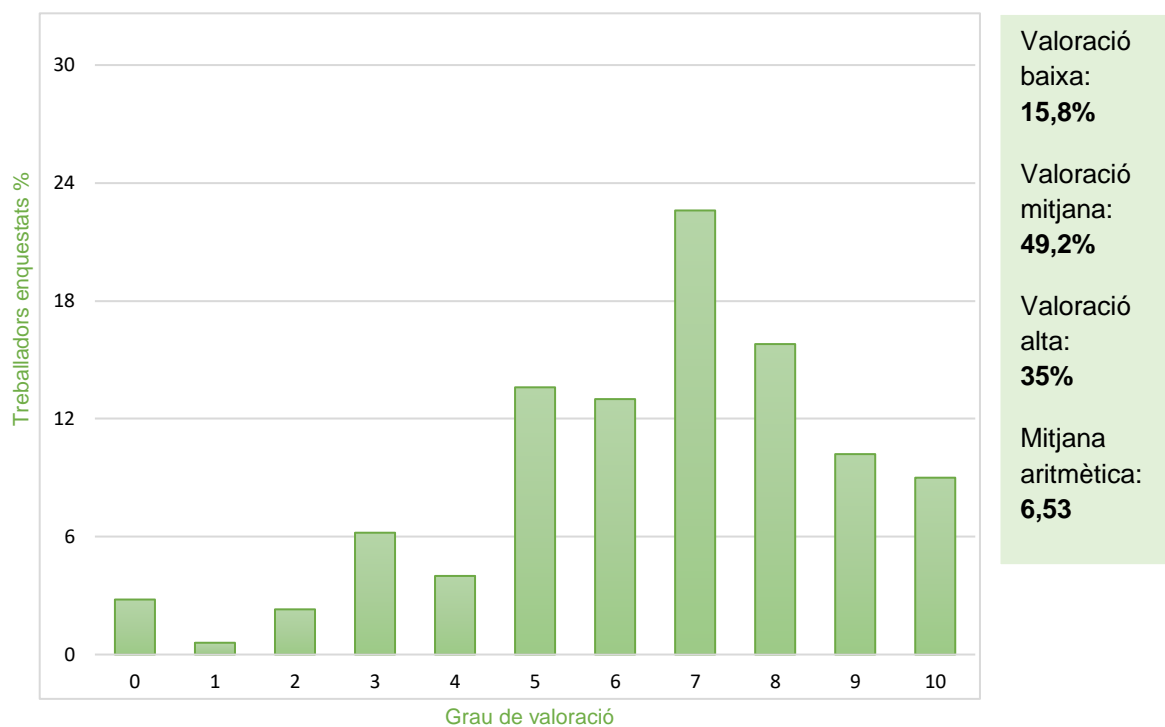
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 19. Equilibri entre la vida professional i familiar



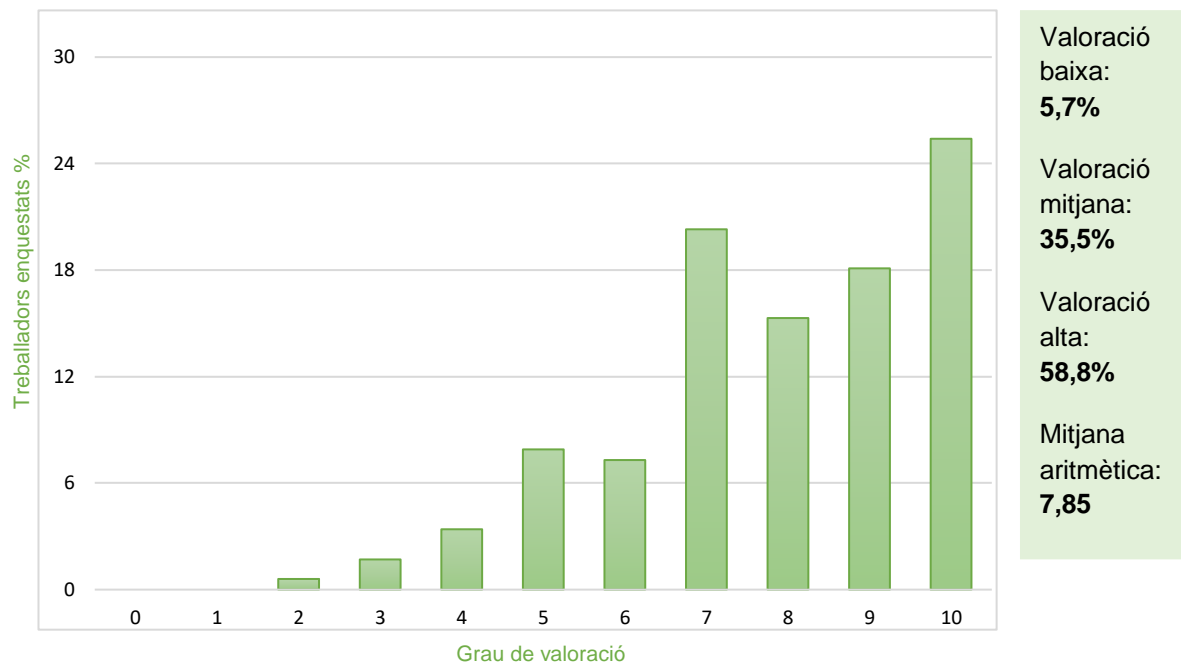
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 20. Motivació



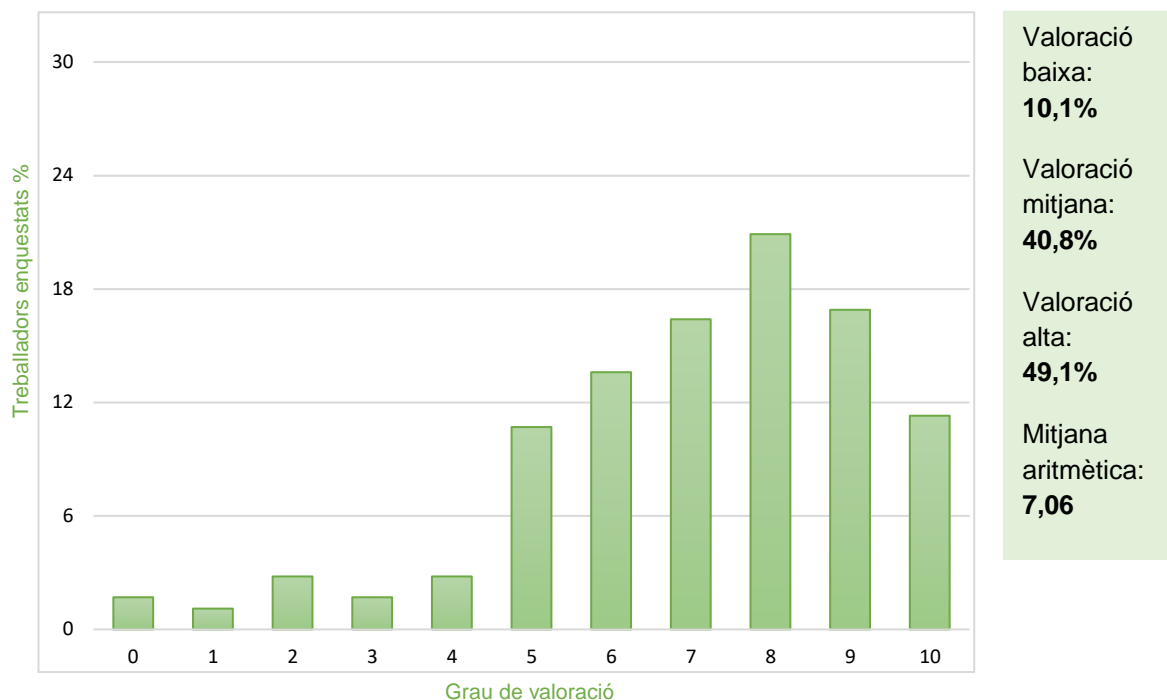
Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 21. Compromís i implicació



Font: Elaboració pròpia, 2020.

Gràfic 22. Satisfacció i benestar general



Font: Elaboració pròpia, 2020.

Així doncs, realitzant una valoració dels resultats obtinguts es pot observar segons les opinions dels diferents treballadors que els indicadors que contribueixen en la Qualitat de Vida en el Treball que més implementen les organitzacions són; el compromís i la implicació dels empleats amb la feina amb una mitjana de 7,85, l'autonomia i el control que es dona als treballadors per realitzar les seves tasques (7,37), la realització de la feina en un entorn físic segur i saludable (7,25), les relacions interpersonals amb els companys de feina i les persones vinculades amb l'organització (7,24), la realització de tasques completes, significants i enriquidores en el lloc de treball (7,11), la satisfacció i el benestar general amb ell lloc de treball (7,06) i la utilització de noves tecnologies (7,05).

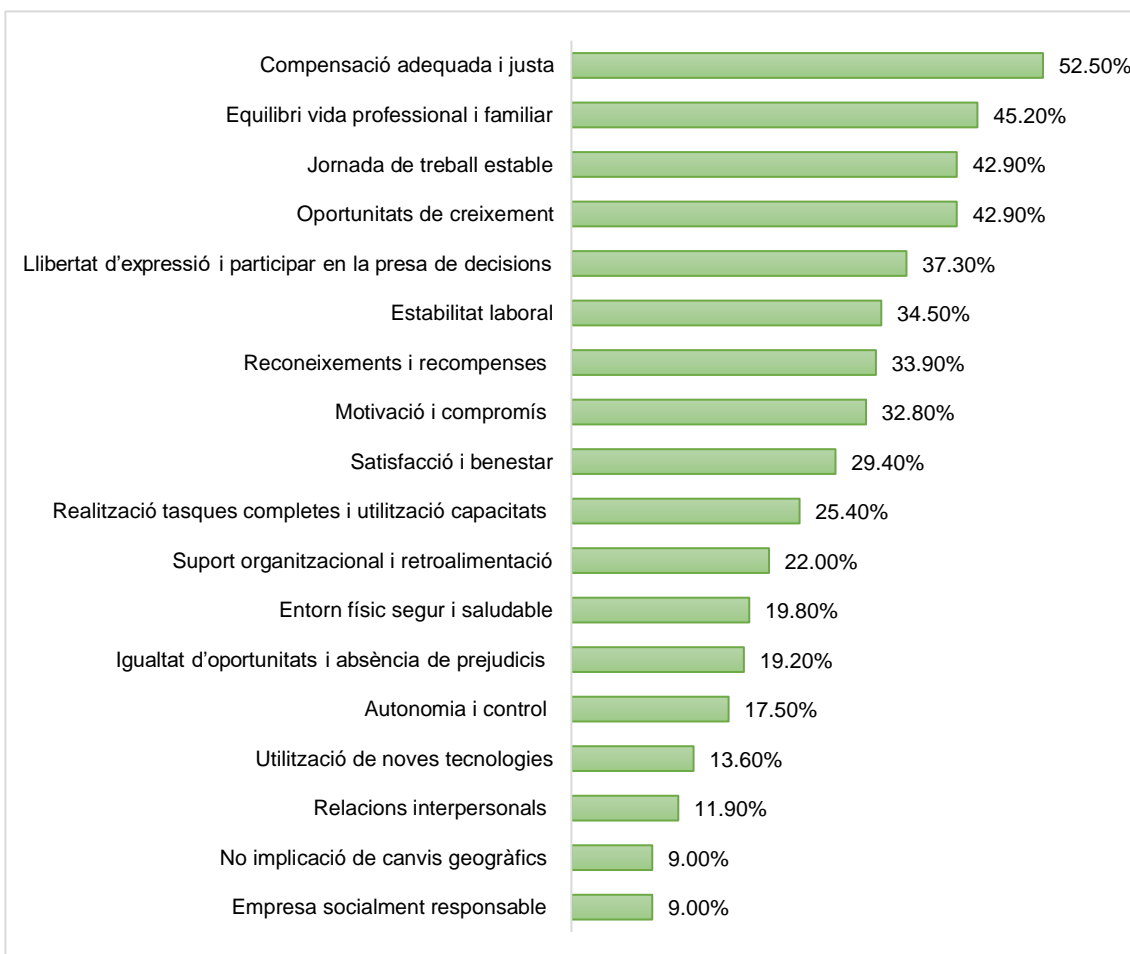
En contra, segons les opinions dels enquestats, els indicadors que formen part de la Qualitat de Vida en el Treball que menys implanten les organitzacions són; l'oferta d'oportunitats de creixement i d'ascens laboral cap als empleats amb una mitjana de 5,28, l'oportunitat de participar en la presa de decisions i a la resolució de problemes dins de l'organització (5,61), una retribució justa i adequada per la feina que desenvolupen (5,63) i l'atorgament de reconeixements i recompenses per la feina que desenvolupen (5,71).



### 2.3.3 Quins són els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més valoren els empleats?

Els 5 indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més valoren els treballadors i que creuen que contribuirien en la millora de la seva satisfacció amb l'organització i amb la feina que desenvolupen són; una compensació justa i adequada, aquest indicador és un dels que menys implementen les organitzacions segons les opinions dels treballadors; l'equilibri entre la vida professional i familiar; disposar d'una jornada de treball estable; disposar d'oportunitats de creixement i d'ascens laboral dins de l'empresa, aquest és l'indicador que menys implementen les organitzacions segons els enquestats; disposar de llibertat d'expressió per exposar i comunicar les seves opinions i creences i participar en la presa de decisions i a la resolució de problemes. Seguidament, al gràfic 23 es mostra el percentatge de valoració dels treballadors sobre els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball.

Gràfic 23. Valoració dels indicadors de Qualitat de Vida en el Treball



Font: Elaboració pròpia, 2020.

### 2.3.4 Els empleats consideren altres indicadors que contribuirien a la millora de la seva Qualitat de Vida en el Treball?

En total s'han rebut 11 propostes d'indicadors que podrien contribuir a la millora de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats que no han estat anunciats per Walton (1973), Hackman i Oldham (1975), Nadler i Lawler (1983), Segurado i Agulló (2002) i Patlán (2016). Tot i això, aquests indicadors que es detallen a continuació no es podrien considerar com a indicadors claus, ja que formarien part dels indicadors esmentats amb la categoria de subindicadors.

Així doncs, l'objectiu dels subindicadors és donar a conèixer a les empreses i directius quins aspectes farien que la Qualitat de Vida en el Treball dels seus empleats millorés i així augmentar el seu nivell de vida laboral i satisfacció. Aquests indicadors es mostren a les següents taules:

Taula 13. Subindicadors del factor del medi ambient de treball

<b>Indicadors del medi ambient de treball</b>	Dins de l'indicador d'oportunitats d'utilitzar les capacitats i les habilitats
	<b>Formació continuada:</b> la formació professional continuada es converteix en especial per a les empreses perquè cada organització particular experimenta una evolució específica. Així doncs, la formació continuada s'ha de portar a terme fonamentalment dins de les empreses, ja que l'optimització d'aquesta en les organitzacions significa la creació de noves fonts d'innovació gràcies a la integració de formació i treball (Stahl, 1998).
	Dins de l'indicador d'utilització de les noves tecnologies
	<b>Incorporar el teletreball de forma puntual i segons les necessitats dels treballadors:</b> com comenta Abreu (2017) la creixent preocupació per la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats i el benestar en el treball, el teletreball és un mètode possible per augmentar la productivitat de les empreses. L'Organització Internacional del Treball (OIT) l'any 1990 defineix el concepte de teletreball com qualsevol treball realitzat des d'un lloc fora de les oficines o centres de producció on l'empleat no estableix un contacte personal directe amb els seus companys però pot comunicar-se amb ells a través de les noves tecnologies.

Font: Elaboració pròpia, 2020.

Taula 14. Subindicadors del factor organització

<b>Indicadors de l' organització</b>	Dins de l'indicador de compensació justa i adequada
	<b>Complement salarial d'antiguitat:</b> concepte que reconeix i retribueix la permanència del treballador a l'empresa (Yebra, 2020).
	Dins de l'indicador de participació en la presa de decisions i a la resolució de problemes
	<b>Descentralització de l'estructura organitzativa:</b> model organitzatiu que permet a l'empresa tenir una presa de decisions més ràpida, ja que involucra a tots els treballadors amb l'objectiu que la feina flueixi de la millor manera encara que sempre hi hagi un líder que tingui l'última paraula. En el model de descentralització es ressalta l'empoderament perquè es permet als membres de l'organització tenir poder i independència i es consideren les seves capacitats com la iniciativa i l'eficàcia (Rodas, 2016).
	Dins de l'indicador de suport organitzacional i supervisió
	<b>Forta presència sindical:</b> el sindicat de treballadors es coneix com l'associació de treballadors per a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials dels empleats. Així doncs, els canvis socials i econòmics de la societat postindustrial estan provocant reptes a les organitzacions sindicals, ja que el model tradicional no resulta del tot satisfactori i exigeix buscar noves fórmules per entrar en certs àmbits i grups: treballadors temporals, petites empreses, joves, tècnics d'alta qualificació, sectors amb forta dispersió territorial, etc. (Cruz, 2004).
<b>Empatia per part dels superiors:</b> segons Montón (2014) l'empatia és una de les qualitats més valorades en les persones, sobretot en els caps d'equip. Així doncs, és molt important que un superior sigui capaç de posar-se en la pell dels seus treballadors per millorar la productivitat de l'empresa i produir una major satisfacció pels empleats, ja que els estudis han demostrat que els empleats treballen millor per a aquells responsables que saben posar-se al seu lloc i que empatitzen amb les seves necessitats.	

Font: Elaboració pròpia, 2020.

Taula 15. Subindicadors del factor de l'entorn sociolaboral

<b>Indicadors de l'entorn sociolaboral</b>	Dins de l'indicador d'equitat, igualtat d'oportunitats i absència de prejudicis
	<p><b>Igualtat en l'uniforme laboral:</b> segons Núñez (2018) pel que fa a la utilització d'uniformes, els tribunals entenen com a discriminatòria la imposició d'un uniforme diferent per a homes i dones sense justificació objectiva i raonable.</p> <p><b>Fomentar el treball per a les persones amb discapacitat:</b> promoure l'accés de les persones amb discapacitat al mercat de treball millorant la seva ocupabilitat i integració laboral amb especial atenció a les dones i a les persones amb dificultats severes d'accés al mercat de treball (Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat, 2011).</p>

Font: Elaboració pròpia, 2020.

Taula 16. Subindicadors del factor individual

<b>Indicadors individuals</b>	Dins de l'indicador d'equilibri entre la vida professional i familiar
	<p><b>Conciliació horària familiar amb fills fins a dotze anys:</b> la necessitat de conciliar la vida familiar i laboral s'ha revelat com un dels grans reptes als quals s'enfronta el món empresarial cada vegada més conscient de l'alt valor de capital humà disponible. Les organitzacions han de tenir en compte les necessitats i expectatives individuals i reconèixer el valor de la persona sense desenvolupar pràctiques excloents (Benito, 2010).</p> <p><b>Reforma laboral, treballar quatre dies i descansar tres:</b> implantar la setmana laboral de dilluns a dijous per conciliar millor la vida professional i personal amb l'objectiu de millorar els resultats empresarials amb uns treballadors més relaxats, saludables i satisfets (Gallastegui, 2020).</p> <p><b>Ampliar el permís de maternitat a sis mesos:</b> a Espanya el permís de maternitat és de setze setmanes. Segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS) aquest permís és insuficient per assegurar la lactància materna i s'hauria de donar un permís de com a mínim sis mesos durant la primera etapa de vida del nadó (Díaz, 2018).</p>

Font: Elaboració pròpia, 2020.

## CONCLUSIONS

L'objectiu principal d'aquesta investigació és analitzar si els treballadors consideren que al seu lloc de feina perceben Qualitat de Vida en el Treball i en quin grau, així com, avaluar quins són o quins podrien ser els indicadors que contribueixen a millorar la Qualitat de Vida en el Treball que més valoren els empleats. Així doncs, per assolir l'objectiu principal i els objectius específics plantejats, la metodologia emprada s'ha basat en una investigació de caràcter quantitativa a partir del desenvolupament d'un instrument d'avaluació de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats en format d'enquesta digital. Aquesta ha permès observar, avaluar, analitzar i mesurar les respostes i els resultats obtinguts per part dels enquestats i extreure les conclusions a partir de la recerca teòrica desenvolupada, ja que el disseny de les preguntes s'ha realitzat de manera detallada per poder mesurar les variables que interessin. Així doncs, aquesta anàlisi empírica, ha permès arribar a una conclusió particular sobre el concepte i donar resposta als objectius i preguntes perseguides en la investigació. Tot i això, els resultats obtinguts no es poden extrapol·lar a la població perquè la mostra analitzada no és suficientment gran.

Com s'ha pogut observar, no existeix una definició acceptada universalment sobre el concepte Qualitat de Vida en el Treball i sobre les mateixes característiques i indicadors que el conformen. Així com, tampoc existeix una mesura de la Qualitat de Vida en el Treball definitiva per poder realitzar una avaluació exhaustiva a causa de la subjectivitat i multidimensionalitat del concepte. Tot i això, sí que s'ha pogut observar que les definicions creades pels diferents autors comparteixen el mateix objectiu i que les característiques que el conformen són semblants i complementàries entre elles. Així doncs, tot i les diferents interpretacions rebudes sobre el concepte al llarg dels anys, l'essència de la Qualitat de Vida en el Treball continua sent la mateixa; és la cerca de la satisfacció i el benestar del treballador en el desenvolupament de les tasques a l'organització.

Per tant, a partir de la subjectivitat del concepte i dels estudis efectuats en relació amb aquest, la present investigació ha tingut el propòsit de desenvolupar un instrument de mesura de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats a partir dels estudis efectuats per Walton (1973), Hackman i Oldham (1975), Nadler i Lawler (1983), Segurado i Agulló (2002) i Patlán (2016) per poder analitzar les opinions i creences dels treballadors respecte al seu lloc de feina i l'organització i així, avaluar i analitzar el seu grau de qualitat laboral a partir d'una dimensió objectiva i una dimensió subjectiva.

Com comenta Segurado i Agulló (2002), la dimensió objectiva es refereix als elements derivats de les condicions de treball, el desenvolupament de la feina i el context organitzacional i la dimensió subjectiva es refereix als processos psicosocials a través dels quals els empleats experimenten l'entorn de la feina. Així doncs, les condicions i pràctiques organitzatives objectives s'integren pels indicadors del medi ambient de treball, de l'organització i de l'entorn social. En canvi, les percepcions subjectives dels empleats estan integrades pels indicadors individuals com són l'equilibri entre la vida professional i familiar, la motivació amb el treball, la implicació i compromís amb la feina i la satisfacció i el benestar general amb el lloc de treball i l'organització.

Per tant, l'enquesta tracta de proporcionar una eina per avaluar la qualitat que perceben els empleats en el seu lloc de feina i en l'organització amb l'objectiu de poder-la millorar i així, incrementar el seu compromís, motivació i rendiment amb l'empresa a partir de l'anàlisi dels 21 indicadors de la Qualitat de Vida en el Treball detectats.

La incorporació de pràctiques per incentivar la Qualitat de Vida en el Treball generen beneficis pels treballadors i per les organitzacions simultàniament. D'una banda, l'aplicació d'aquestes pràctiques generen pels treballadors una major satisfacció laboral i personal gràcies a l'obtenció d'oportunitats de creixement laboral, de desenvolupament i de millorament de les habilitats i capacitats, l'atorgament d'un major equilibri entre la vida professional i familiar, el reconeixement de les tasques i els assoliments, el millorament del benestar físic i psicològic, etc. provocant un augment de la seva motivació, rendiment, compromís i implicació amb la feina gràcies a l'obtenció d'un major nivell de salut i resistència a l'estrès. D'una altra banda, els beneficis que

generen per a les organitzacions són; augmenta la productivitat de l'empresa, tant en termes de qualitat com de quantitat, millora l'eficiència de l'organització, augmenta la reputació, es genera una unió més forta a l'empresa, millora la comunicació, es redueix la rotació i l'absentisme laboral, es redueixen les queixes de personal, es crea una major confiança dels treballadors cap a l'empresa i augmenta la retenció i l'atracció dels millors talents.

En canvi, la no incorporació de les pràctiques que integren el concepte de la Qualitat de Vida en el Treball generen efectes negatius tant al treballador com a l'organització. D'una banda, els inconvenients que generen pels treballadors són un augment de l'estrès, l'ansietat, la depressió, la frustració, els conflictes amb els treballadors, els problemes de salut, etc. provocant una insatisfacció laboral i per tant, una menor motivació i implicació amb la feina. D'una altra banda, els inconvenients per a les organitzacions són la disminució de la productivitat de l'empresa, la reducció de l'eficiència, l'augment de la rotació de mà d'obra i l'absentisme, la disminució de la qualitat del producte i l'elevació del cost de producció, la creació d'un clima organitzacional competitiu i la disminució dels avantatges competitius de l'organització.

No obstant això, tot i els beneficis i inconvenients que genera la incorporació o no de la Qualitat de Vida en el Treball a les organitzacions, moltes d'aquestes encara no les incorporen com a una pràctica estratègica dins de l'empresa com s'ha pogut observar en l'elaboració de la present investigació i com també es mostra a l'estudi efectuat per Alves et al., (2013), ja que aquest detalla que encara que el concepte Qualitat de Vida en el Treball sigui conegut per la seva gran rellevància per garantir nivells creixents de productivitat dels treballadors, aquesta encara no s'ha instal·lat com una prioritat, desafiament o tendència en la gestió de persones a les organitzacions.

Així doncs, a partir de les dades rebudes, la mitjana aritmètica de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats es troba en una valoració mitjana de 6,62 punts i per tant, permet afirmar que molts treballadors consideren que no perceben una elevada Qualitat de Vida en el Treball. Tot i això, també es podria afirmar que un petit percentatge superior d'empleats percep la seva Qualitat de Vida en el Treball com a alta en contraposició d'una valoració baixa. Aquesta valoració és relativament menor si es compara amb l'estudi efectuat pel Ministeri de Treball i Immigració d'Espanya l'any 2010, ja que en aquest cas la valoració mitjana de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats va ser de 7,4 i per tant, no permet afirmar que aquesta s'hagi anat implementant com una acció estratègica i beneficiosa pels treballadors a les organitzacions.

Per tant, és cert que hi ha empreses que ofereixen una bona Qualitat de Vida en el Treball als seus empleats, ja que s'ha rebut puntuacions superiors a 9 punts. Tot i això, avui dia continuen existint empreses que no valoren als seus empleats ni es preocupen per oferir-los una bona Qualitat de Vida en el Treball perquè s'ha rebut puntuacions amb una mitjana de menys d'1 punt.

Els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més implementen les organitzacions són el compromís i la implicació dels empleats, l'autonomia i el control, la realització de la feina en un entorn físic segur i saludable, les relacions interpersonals amb els companys de feina i les persones vinculades amb l'organització, la realització de tasques significants i enriquidores, la satisfacció i el benestar general amb el lloc de treball i la utilització de noves tecnologies. En contraposició, els indicadors que menys implementen les empreses segons les opinions dels empleats són; l'oportunitat de creixement i d'ascens laboral, la participació en la presa de decisions i resolució de problemes, l'adquisició d'una retribució justa i adequada i l'atorgament de reconeixements i recompenses per la feina que desenvolupen. Per tant, els indicadors que més implementen les organitzacions són els que formen part del medi ambient de treball i els que menys els que formen part de l'organització. Aquestes dues categories s'integren en la dimensió objectiva del concepte Qualitat de Vida en el Treball.

Tanmateix, cal destacar que no hi ha hagut cap indicador que adquirís una puntuació mitjana de més de 8 punts ni tampoc de menys de 5 punts. Així doncs, de mitjana aritmètica tots els indicadors obtenen una valoració que es situa entre els 5 i 7 punts corroborant el fet que la gran majoria de treballadors considera que es podria millorar la seva Qualitat de Vida en el Treball.



Aquestes dades coincideixen relativament amb les proporcionades pel Ministeri de Treball i Immigració d'Espanya (2010), perquè en aquest cas els indicadors que més implementen les organitzacions són sobre l'activitat desenvolupada, el nivell d'autonomia per realitzar el propi treball i la salut i seguretat en el lloc de feina i els que menys, la participació dels empleats i la promoció professional.

No obstant això, els indicadors de Qualitat de Vida en el Treball que més valoren els treballadors són; una compensació justa i adequada, l'equilibri entre la vida professional i familiar, disposar d'una jornada de treball estable, tenir oportunitats de creixement i d'ascens laboral, disposar de llibertat d'expressió i participar en la presa de decisions i a la resolució de problemes. Aquests indicadors obtenen una valoració d'entre 5 i 6 punts. Així doncs, la incorporació d'aquestes pràctiques a les organitzacions faria que la valoració de la Qualitat de Vida en el Treball pels empleats augmentés significativament. Els resultats obtinguts per l'estudi efectuat per Espinosa i Morris (2002) corroboren que un dels indicadors que més valoren els empleats per millorar la seva Qualitat de Vida en el Treball són una millora dels salaris i de la jornada de treball. En contraposició, aquesta investigació detalla que els empleats valoren més una millora de l'ambient físic on es realitza la feina i una millora de les condicions de sociabilitat (reunir-se amb els treballadors i reduir la competència interna i les rivalitats).

A més, a través del desenvolupament de la investigació s'ha observat que els treballadors consideren un total d'11 subindicadors que millorarien la seva Qualitat de Vida en el Treball si les organitzacions els implementessin com a una pràctica habitual. Aquest serien proporcionar una formació continuada al treballador tant al començament de la carrera professional com al desenvolupament d'aquesta per enriquir les seves capacitats, coneixements i habilitats; incorporar el teletreball com una pràctica habitual a l'empresa i de forma puntual quan els treballadors ho necessitin com per exemple quan un fill està malalt i així millorar i incentivar la conciliació familiar; incorporar el complement salarial d'antiguitat com a una pràctica per motivar al treballador; descentralitzar l'estructura organitzativa convertint-la en una estructura horitzontal on participin tots els treballadors; enfortir la presència sindical amb l'objectiu de contribuir amb la millora i satisfacció de les condicions dels empleats; millorar l'empatia per part dels superiors amb els seus treballadors; incorporar el mateix uniforme laboral als empleats sense fer distincions; fomentar el treball per a les persones amb discapacitat i que no es sentin excloses en el món laboral; incorporar la conciliació horària familiar amb fills fins a dotze anys a totes les empreses; realitzar una reforma laboral treballant quatre dies i descansant tres per aconseguir uns treballadors més relaxats i satisfets amb l'objectiu de millorar els resultats empresarials i ampliar el permís de maternitat a sis mesos com es fa a altres països europeus.

Per concloure, encara queda un llarg camí perquè les organitzacions incorporin el concepte de Qualitat de Vida en el Treball com una pràctica estratègica a l'empresa. És molt important proporcionar aquesta qualitat als empleats perquè es sentin satisfets i motivats amb el seu lloc de feina i així, contribuir en la seva productivitat i felicitat. La cerca d'una major i millor Qualitat de Vida en el Treball ha d'aconseguir que els interessos de l'organització (productivitat, eficiència, etc.) siguin compatibles amb les necessitats i expectatives dels treballadors per millorar el seu compromís, motivació i rendiment amb la feina que desenvolupen (oportunitats de creixement, participació en la presa de decisions, ambient físic segur i saludable, etc.).

Així doncs, la present investigació té el propòsit de promoure i ajudar a les organitzacions a incorporar la Qualitat de Vida en el Treball com una pràctica laboral i donar a conèixer les claus del seu èxit i els beneficis que atorga la seva implementació tant a les empreses com als treballadors, ja que actualment molts empleats consideren que perceben una Qualitat de Vida en el Treball baixa. Tot i això, per a futures investigacions seria interessant conèixer els motius pels quals els gerents no incorporen la Qualitat de Vida en el Treball en les seves organitzacions, així com, conèixer si el grau de valoració d'aquesta està relacionada amb el nivell d'estudis dels empleats, el tipus d'ocupació laboral, la situació familiar en la qual es troben, etc. També, una valoració més profunda sobre el nivell de Qualitat de Vida en el Treball dels treballadors permetria conèixer el sistema laboral que s'implementa en un país i la situació laboral en la qual es troben els empleats.

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Abreu, M.J. (2017). Relaciones laborales y derecho del empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6(1), 2-23.
- Alves, D.; Cirera, Y. i Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio* 16(30), 145-163.
- Benito, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales* 26(115), 65-78.
- Bora, B. (2015). Quality of Work Life-An Overview. *Management Today* 5(4), 184-191.
- Casas, J.; Repullo, J.R.; Lorenzo, S. i Cañas, J.J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria* 6(23), 143-160.
- Chan, K. i Wyatt, T. (2007). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review* 13(4), 501-517.
- Chiang, M.M. i Krausse, K.A. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes empresariales* 8(1), 23-50.
- Coenders, G.; Renart, G.; Vall-Ilosera, L. i Xabadia, A. (2009). *Tècniques d'anàlisi turística*. Girona: Documenta Universitaria
- Cooper, C. (2009). The transition from the quality of working life to organizational behavior: the first two decades. *Journal of Organizational Behavior* 30(1), 3-8.
- Cruz, J. (2004). La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* 1, 151-196.
- Díaz, S. (2018). *Los permisos de maternidad en Europa y en el mundo*. Recuperat de <https://www.bebesymas.com/noticias/permisos-maternidad-europa-mundo>
- Espinosa, M. i Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Xile: Cuadernos de investigación
- French, W.; Bell, C. i Meza, G. (1996). *Desarrollo Organizacional: Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Mèxic: Prentice Hall Hispanoamericana



- Gallastegui, I. (2020). *El fin de semana de tres días: reducir la jornada laboral es una posibilidad cada vez más real*. Recuperat de <https://www.diariosur.es/economia/trabajo/semana-tres-dias-20200117185741-nt.html>
- González, R.; Hidalgo, G. i Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud* 17(1), 115-123.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI* 14(2), 271-276.
- Greenhaus, J.; Bedeian, A. i Mossholder, K. (1987). Work Experiences, Job Performance and Feelings of Personal and Family Well-Being. *Journal of Vocational Behavior* 31, 200-215.
- Hackman, R. i Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology* 60(2), 159-170.
- Herrera, R. i Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Rev Cubana Enfermer* 21(1), 1-1.
- Martel, J. P. i Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research* 77(2), 333-368.
- Martínez, L.; Oviedo, O. i Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte* 29(3), 542-560.
- Martínez, M. i Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales* 10(28), 5-55.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. (2011). *Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020*. Gobierno de España
- Ministerio de Trabajo e Inmigración de España. (2010). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Síntesis de resultados*. Gobierno de España
- Montón, L. (2014). *Empatizar con los trabajadores para un buen ambiente de trabajo*. Recuperat de <https://prevenblog.com/empatizar-con-los-trabajadores-para-un-buen-ambiente-de-trabajo/>
- Nadler, D. i Lawler, E. (1983). Factors influencing the success of labor management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior* 1(1), 53-67.
- Núñez, E. (2018). *¿Es discriminatorio imponer una vestimenta laboral distinta a las mujeres?*. Recuperat de <https://www.eqabogados.es/es-discriminatorio-imponer-una-vestimenta-laboral-distinta-a-las-mujeres/>
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Mèxic: Manual Moderno

- Patlán, J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo* 18(56), 94-105.
- Rodás, R. (2016). *Estructura centralizada vs descentralizada*. Recuperat de <https://mktadstrategies.wordpress.com/2016/01/27/estructura-centralizada-vs-descentralizada/>
- Segurado, A. i Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema* 14(4), 828-836.
- Stahl, T. (1998). La formación continua en la empresa: tendencias en las empresas europeas. *Revista Europea Formación Profesional* 15, 31-34.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Yebra, I. (2020). *Complementos Salariales en la Nómina. ¿Qué son y cuándo se perciben?*. Recuperat de <https://www.ineaf.es/tribuna/complementos-salariales/>

## ANNEX

### Enquesta Qualitat de Vida en el Treball

Hola!

Sóc la Noelia, alumna del Màster en Direcció d'Empreses impartit per la Universitat Oberta de Catalunya.

Estic realitzant el Treball de Final de Màster sobre la percepció de la Qualitat de Vida en el Treball dels empleats. Per aquest motiu, estaria molt agraïda si pogués contestar les següents preguntes. Aquesta enquesta és totalment anònima.

Gràcies,

Salutacions!

#### Informació personal sobre l'enquestat/a

1. Indiqui la seva situació professional\*

- Assalariat amb contracte de durada indefinida (indefinit ordinari, indefinit incentivat i fix discontinu)
- Assalariat amb contracte temporal / eventual
- Empresari amb assalariats
- Treballador autònom sense assalariats
- Treballador de negoci familiar

2. Indiqui la seva ocupació laboral\*

- Directors i gerents
- Tècnics i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament
- Altres tècnics i professionals científics i intel·lectuals
- Tècnics i professionals de suport
- Treballadors de tipus administratiu
- Treballadors dels serveis de restauració i comerç
- Treballadors dels serveis de salut i atenció a les persones
- Treballadors dels serveis de protecció i seguretat
- Treballadors qualificats en activitats agrícoles, ramaderes, forestals i pesqueres
- Treballadors qualificats de la construcció (excepte operadors de màquines)
- Treballadors qualificats de les indústries manufactureres (excepte operadors d'instal·lacions i màquines)
- Operadors d'instal·lacions, maquinària fixa i muntadors
- Conductors i operadors de maquinària mòbil
- Treballadors no qualificats
- Altres

#### Preguntes Qualitat de Vida en el Treball

A continuació, es realitzaran diverses preguntes i agrairíem que respongués el seu grau de satisfacció d'acord amb una escala del 0 (gens satisfet) al 10 (molt satisfet).

3. Considera que el seu ambient físic de treball és segur i saludable?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Considera que realitza tasques completes, significants i enriquidores en el seu lloc de treball?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Considera que disposa d'una jornada de treball estable?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Considera que disposa d'oportunitats per utilitzar les seves capacitats i habilitats en la realització del seu treball?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Considera que en el seu lloc de treball s'utilitzen les noves tecnologies?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Considera que disposa d'autonomia i control per realitzar el seu treball?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Considera que rep una compensació justa i adequada per a la realització de la seva feina?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Considera que rep suport organitzacional per part dels seus superiors i una bona supervisió?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Considera que disposa d'oportunitats de creixement i d'ascens laboral en la seva organització?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Considera que disposa de llibertat d'expressió per aportar idees, opinions i sentiments?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Considera que participa en la presa de decisions i en la resolució de problemes en l'àmbit organitzatiu?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Considera que rep retroalimentació per part dels seus superiors i companys sobre el seu acompliment laboral?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Considera que en la seva organització hi ha igualtat d'oportunitats, equitat i absència de prejudicis?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. Considera que pot comunicar-se lliurement i obertament amb els seus superiors, companys i persones vinculades amb l'organització?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Considera que se li reconeix el seu treball i rep recompenses?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Considera que disposa de seguretat i estabilitat laboral?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Considera que la seva empresa és socialment responsable amb les pràctiques de treball?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20. Considera que disposa d'equilibri entre la vida professional i familiar?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21. Considera que té motivació amb la feina?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

22. Considera que està compromès/a i implicat/a amb el seu treball?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23. Considera que disposa de satisfacció i benestar general amb el seu lloc de feina?\*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Consideracions generals

24. Podria indicar quins són els 5 indicadors que considera que contribueixen o podrien contribuir més amb la millora de la seva Qualitat de Vida en el Treball?\*

- Entorn físic segur i saludable
- Realització de tasques completes, significants i enriquidores i oportunitat d'utilització de les capacitats i habilitats
- Jornada de treball estable
- Utilització de noves tecnologies
- Autonomia i control
- Compensació adequada i justa
- Suport organitzacional, bona supervisió i retroalimentació
- Oportunitat de creixement i d'ascens laboral
- Llibertat d'expressió, participació en la presa de decisions i en la resolució de problemes
- Equitat, igualtat d'oportunitats i absència de prejudicis
- Relacions interpersonals
- Reconeixements i recompenses
- Estabilitat laboral
- No implicació de canvis geogràfics freqüents
- Empresa socialment responsable amb les pràctiques de treball
- Equilibri entre la vida professional i familiar
- Motivació, implicació i compromís
- Satisfacció i benestar

25. Considera algun altre indicador als esmentats anteriorment que milloraria la seva Qualitat de Vida en el Treball?

*La vostra resposta*