



# Els beneficis del benestar personal al lloc de treball

*Estudi comparatiu entre dues empreses del territori*



Esta portada ha sido diseñada usando imágenes de Freepik

M1.899 TFM Àmbit Laboral

Curs 2023/2024, 1r semestre

Anna Miró Reverté [anmire@uoc.edu](mailto:anmire@uoc.edu)

Tutora: Sandra Gallardo Ramírez



## AGRAÏMENTS

El camí per dur a terme aquesta recerca ha estat marcat per un esforç personal, ja que en el dia a dia ho he estat compaginant amb la feina i amb la casa, però que també, ha estat possible gràcies a l'ajuda i el suport de moltes persones.

Vull donar les gràcies a la meva família que sempre ha vetllat pel meu benestar i sense el seu suport no hagués estat possible aquest màster. També, per la paciència i comprensió que han tingut amb mi durant aquest temps.

Vull agrair també, a la Sandra, la tutora del Treball Final de Màster, eternament agraïda pel teu suport, per la teva implicació i per la teva motivació per fer que anés sempre més enllà.

Cal destacar la col·laboració de les dues empreses participants en aquest estudi, sense elles aquest estudi no hauria estat possible.

També, vull reconèixer la tasca dels companys i companyes del Màster, que tot i estudiar a distància en moments de dubte i angoixa sempre ens hem recolzat els uns als altres.

I a altres persones, que han estat partícips d'aquest estudi, que no és necessari mencionar-les perquè elles saben que els agraeixo el seu suport.

**A tothom, moltes gràcies per la vostra col·laboració!**

*"Cree en ti mismo y en lo que eres. Sé consciente de que hay algo en tu interior que es más grande que cualquier obstáculo".  
Christian D. Larson.*



## **ÍNDEX DE CONTINGUTS**

<b>RESUM .....</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>5</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓ .....</b>	<b>7</b>
<b>3. FONAMENTACIÓ TEÒRICA.....</b>	<b>8</b>
3.1. Marc normatiu.....	8
3.2. Marc teòric .....	8
3.2.1. El benestar personal .....	8
3.2.2. El benestar a la feina.....	14
3.2.3. Estudis sobre la temàtica .....	19
3.3. Aportacions a la societat i l'ètica professional .....	21
<b>4. PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA .....</b>	<b>22</b>
4.1. Concretar i contextualitzar .....	22
4.2. Objectius del treball .....	22
4.3. Hipòtesi .....	23
<b>5. MARC METODOLÒGIC .....</b>	<b>24</b>
5.1. Enfocament metodològic .....	24
5.2. Destinataris, materials i contextos .....	25
5.2.1. Instruments de recollida de dades .....	26
5.3. Planificació i temporització .....	29
5.4. Estratègia d'anàlisi de dades .....	31
<b>6. RESULTATS .....</b>	<b>32</b>



<b>6.1. Anàlisi de resultats .....</b>	<b>32</b>
<b>6.2. Resultats de la investigació .....</b>	<b>32</b>
6.2.1. Resultats sociodemogràfics .....	32
6.2.2. Resultats quantitius .....	38
6.2.3. Resultats qualitius .....	40
<b>6.3. Discussió .....</b>	<b>40</b>
<b>7. CONCLUSIONS .....</b>	<b>42</b>
7.1. Conclusions en relació als objectius i la hipòtesi de recerca.....	42
7.2. Limitacions de la investigació i propostes de millora...44	
7.3. Propostes de futur .....	45
7.4. Consideracions finals .....	46
<b>8. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>48</b>
<b>ANNEXOS.....</b>	<b>50</b>
<b><i>ANNEX I. Instrument per a la recollida de dades .....</i></b>	<b>50</b>
<b><i>ANNEX II. Dades recollides .....</i></b>	<b>64</b>
<b><i>ANNEX III. Gràfics respostes quantitatives .....</i></b>	<b>66</b>



## **ÍNDIX DE FIGURES**

<b>Figura 1.....</b>	<b>10</b>
<b>Figura 2.....</b>	<b>12</b>
<b>Figura 3.....</b>	<b>16</b>
<b>Figura 4.....</b>	<b>24</b>
<b>Figura 5.....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 6.....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 7.....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 8.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 9.....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 10.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 11.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 12.....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 13.....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 14.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 15.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 16.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 17.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 18.....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 19.....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 20.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 21.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 22.....</b>	<b>39</b>



## RESUM

Els nous hàbits de vida de la societat han fet que visquem caracteritzats per la celeritat dels canvis. Les noves formes d'organització del treball han transformat les empreses i, per tant, els seus empleats i empleades. Aquests canvis han impactat sobre els treballadors i treballadores, significant nous desafiaments i nous requisits que els exigeix el lloc de feina, havent de fer un esforç addicional per dur a terme les tasques correctament.

El benestar al lloc de treball ha d'esdevenir primordial per a les empreses, sobretot en els equips directius, és per això la raó de ser d'aquesta recerca de la qual l'objectiu principal ha estat *Identificar quins són els beneficis que aporta el benestar personal de l'equip en el lloc de treball d'una empresa que tingui implementat un programa de benestar respecte d'una altra que no en tingui*. Per implementar aquest estudi, s'ha seguit el mètode científic propi dels estudis empírics, amb una fonamentació teòrica i s'ha corroborat a través de l'anàlisi de dades obtingudes a partir de dues empreses privades. Per dur a terme aquesta anàlisi, s'ha utilitzat el Qüestionari de Satisfacció Laboral S20/23 dissenyat per Melià i Peiró.

La bibliografia consultada ha refermat la importància del benestar personal en els individus i, com cada cop, adquireix més rellevància en l'espai laboral.

Els resultats extrets han mostrat una relació positiva entre les accions del benestar personal laboral i, el personal i les organitzacions. A través de l'opinió dels treballadors i les treballadores, s'ha permès valorar la qualitat de l'entorn laboral mitjançant cinc factors i conèixer les diferències entre ambdues empreses.

Tot i els resultats obtinguts, és necessària la realització de més estudis que tractin aquesta temàtica per dur a terme programes de benestar personal a les empreses, que permetin desenvolupar mesures de prevenció i millorar el benestar dels ocupats.

**Paraules clau:** Benestar personal, emocions, satisfacció, rendiment laboral



## **ABSTRACT**

The new life habits of the society have made that we live characterized by the celerity of the changes. The new forms of organization of the work had transformed the companies and, therefore, his employees. These changes have impacted on the workers, meaning new challenges and new requirements that the workplace demands, having to make an additional effort to carry out the tasks properly.

Well-being at the workplace must become primordial for the companies, especially in management teams, this is why this research was conducted, the main objective of this was *to identify the benefits that the personal well-being of the team in the workplace of a company that has implemented a well-being program compared to another that does not*. The research has been followed the scientific method typical of empirical studies, with a theoretical foundation, and has been corroborated through the analysis of the data obtained from two private companies. To carry out this analysis, was used the Qüestionari de Satisfacció Laboral S20/23 designed by Meliá and Peiró.

The bibliography consulted has confirmed the importance of personal well-being in people and, every time, it acquires more relevance in the workplace.

The results obtained have shown a positive relationship between the actions of personal well-being at work and, staff and organizations. Through the opinion of the workers, they have made possible to assess the quality of the working environment using five factors and to know the differences between the two companies.

Despite the results obtained, it is necessary to do more research that deal with this subject to work on personal well-being programs in companies, which allow the development of prevention measures and improve the well-being of the employed.

**Keywords:** Personal well-being, emotions, satisfaction, work performance



## 1. INTRODUCCIÓ

Actualment, estem vivint en una societat caracteritzada pels canvis accelerats de tot allò que ens envolta com per exemple els valors, els comportaments, la tecnologia, etc. i, ens afecta en tots els àmbits de la nostra vida i ens exigeix un esforç d'adaptació per evitar quedar-nos obsolets.

La introducció d'un canvi en una organització, tal com ho defineix la Pilar és un procés complex que requereix una acurada direcció per garantir la consecució de resultats favorables. Aquests canvis poden afectar molts components dintre d'una organització, però un que sempre hi és present és l'individu. Aquest, no és un element aïllat, sinó que es troba immers en aquesta societat canviant que el defineix, on pensa i actua segons el seu estat mental i, on es determinen els vincles laborals. Segons la naturalesa d'aquests vincles, poden tenir efectes favorables sobre el benestar i la salut dels individus (Pineda, 1994).

L'OMS defineix la salut com l'estat complet de benestar físic, social i mental i, no només com l'absència d'afeccions o malalties (Organización Mundial de la Salud, 1946).

Cada dia ens enfrontem a reptes diversos, situacions, canvis, que ens obliguen a fer un esforç per poder desenvolupar les tasques correctament, és important, en els temps que estem vivint, trobar-se bé tant físicament com mentalment.

El benestar laboral fa referència a l'estat de satisfacció que obté el treballador o treballadora exercint les seves funcions. És difícil que es pugui separar la vida personal i la laboral, tot i que majoritàriament es desenvolupin en espais físics diferents, els problemes que es tenen en un lloc o l'altre acabin influint en ambdós.

El benestar laboral és clau per aconseguir que l'equip de treball estigui motivat i compromès amb l'empresa. És el resultat d'un ambient de treball agradable i del reconeixement al treball fet, això repercuteix positivament en el benestar familiar i social. I, no només és positiu pels treballadors i treballadores sinó que l'empresa també assoleix una sèrie de beneficis que no podria assolir d'altra forma, com per exemple la reducció de l'absentisme, treballadors més creatius, clima laboral positiu i millora de les relacions interpersonals.

Assolir el benestar al lloc de treball ha de ser primordial per a l'equip directiu d'una empresa. Per primer cop, es recomana la formació dels directius perquè puguin prevenir els entorns laborals que no promouen el benestar (Organización Mundial de la Salud, 2022).

El benestar de l'individu és raó suficient per actuar, una mala salut pot tenir un impacte debilitant en el rendiment i la productivitat de la persona. Tal com va pronunciar el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de l'OMS, és hora de centrar-se en l'efecte perjudicial que el treball pot tenir en la nostra salut.





Aquest estudi consta, en primer lloc, d'una introducció on es presenta la problemàtica present en la societat actual i la temàtica objecte d'estudi. Es justifica la importància del tema escollida, així com els motius de la recerca.

En segon lloc, s'exposa el plantejament del problema on es concreta la recerca, es defineixen els objectius de treball generals i específics, es formula la hipòtesi per tal de poder-la validar o refutar segons els resultats obtinguts i les preguntes d'investigació que ajuden a desenvolupar la recerca.

Seguidament, s'incorpora el marc teòric on, d'una banda, es recull la normativa vigent sobre salut laboral tant en l'àmbit nacional com autonòmic i, d'altra banda, la bibliografia existent rellevant per a la recerca que ajuda a acabar de definir la contextualització del problema.

A continuació, es presenta la metodologia emprada on es descriu com es desenvolupa la recerca amb el mètode hipotètic deductiu amb un disseny quantitatiu. L'anàlisi de les dades extretes es concreta a l'apartat dels resultats on a través de representacions gràfiques es presenten les dades recollides en els qüestionaris que han emplenat els treballadors i les treballadores de les dues empreses participants.

Finalment, s'exposen les conclusions de l'estudi respecte als objectius de treball definits a l'inici, les limitacions que han sorgit al llarg de la recerca i les propostes de millora d'aquestes. També, les línies d'investigació futures que permeten donar continuïtat a aquesta recerca.



## 2. JUSTIFICACIÓ

Com a estudiant del Màster en Psicopedagogia en l'àmbit laboral i, després de més de cinc anys treballant en una empresa privada com a administrativa en el departament de recursos humans, ha estat una barreja d'interessos, tant personals com professionals, els que m'han motivat a dur a terme la recerca sobre aquesta temàtica.

En la societat actual es descuida la salut mental i no se li dona el suport i l'atenció que requereix, moltes persones ho sofreixen en silenci i es veuen afectades negativament en la seva vida quotidiana.

Les persones adultes passem gran part de la nostra vida a la feina i és fonamental comptar amb un entorn laboral segur i saludable; és necessari que les organitzacions apliquin polítiques que tendeixin a millorar les condicions i el clima laboral i, es protegeixi i s'ajudi als individus, que se sigui conscient de la importància de la salut al treball, no només la física sinó, també, la salut mental.

Mentre, a cada moment, les empreses demanen personal preparat per poder donar una resposta immediata a les necessitats del mercat. Per tant, és necessari establir programes cíclics de formació que habilitin de manera progressiva als individus per dur a terme les tasques que requereixen més preparació i responsabilitat, però fer que aquesta formació sigui una font de satisfacció professional i, de millora personal, a la vegada que es cobreixen les necessitats dels llocs de treball (Castillejo, Sarramona, & Vázquez, 1988).

És per tots aquests motius exposats que em sembla d'especial rellevància dedicar aquesta recerca a la identificació dels beneficis que aporta el benestar laboral dels empleats i empleades, tant per ells mateixos com per l'organització on treballen.



### **3. FONAMENTACIÓ TEÒRICA**

#### **3.1. Marc normatiu**

En tractar el marc normatiu sobre la salut laboral, en primer lloc, s'ha de mencionar la Constitució espanyola de 1978, en l'article 40.2, els poders públics han de vetllar per la seguretat i salut en el treball, així com garantir els descansos necessaris i la promoció de centres adequats. També, en l'article 43 es reconeix el dret a la protecció de la salut i es transfereix als poders públics la competència per organitzar i tutelar la salut pública a través de mesures preventives i prestacions i serveis necessaris.

En la Llei General 33/2011, de Salut Pública, hi ha referències sobre la salut laboral en tota la seva extensió, però especialment, en l'article 12 es parla sobre la vigilància de la salut com un conjunt d'activitats destinades a recopilar informació relacionada amb l'estat de salut de la població activa i els factors que la condicionen. En els articles 32, 33 i 34 tracta específicament la salut laboral que té com a objectiu aconseguir el més alt grau de benestar físic, psíquic i social dels treballadors i treballadores, l'actuació sanitària i la participació dels empresaris i treballadors en la programació, organització i control de la gestió relacionada amb la salut laboral.

En la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes dedica l'article 44 als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.

En el Reial decret legislatiu 2/2015 (Estatut dels Treballadors), en l'article 19 s'explicita que el/la treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'empresari té l'obligació de garantir que el treballador rep la suficient i adequada formació, tant teòrica com pràctica, en aspectes preventius, canvis en les funcions que realitza, noves tecnologies, nous equips de treball, etc.

L'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026 pretén donar resposta a les necessitats en matèria de seguretat i salut laboral en els anys vinents, com per exemple en la gestió i qualitat de la prevenció de riscos laborals, millora de les condicions de treball, foment de la cultura preventiva, promoció de la salut i dels hàbits saludables al treball, etc.

#### **3.2. Marc teòric**

##### **3.2.1. El benestar personal**

###### **3.2.1.1. Antecedents**

Els canvis que s'han produït, durant el segle XX, en l'àmbit científic, tecnològic i telecomunicacions estan donant lloc a canvis en els processos productius. Aquests, afecten la població mundial i es tradueixen en canvis dels aspectes culturals, valors, aspiracions, referents de la qualitat de vida, hàbits de



consum, etc. Les empreses, la manera d'organitzar el treball i la necessitat de determinats professionals influeixen en el mercat laboral. (Sánchez, Prieto, Alonso, & Amores, 2011)

Aquests canvis han precedit una evolució de la relació del treballador amb el lloc de treball. Algunes de les paraules que més s'utilitzen per descriure el que està succeint són: estrès, alienació del treballador/a, avorriment i descontent. Sovint, aquests símptomes s'associen amb el descens de la motivació, l'augment de comportaments disfuncionals i més exigències per part dels treballadors. Tot i això, sembla que es poden pal·liar a través de programes de Recursos Humans dissenyats perquè els treballadors siguin participants en les decisions del lloc de treball. (Dolan, Valle, & López, 2022)

En el context laboral actual s'han de prendre decisions eficients i pràctiques que mantinguin els nivells adequats de benestar, competitivitat i els objectius econòmics de l'empresa.

Quan els empleats i empleades viuen en un clima laboral favorable senten satisfacció i estan més involucrats en el projecte empresarial. Mentre que en un entorn laboral saludable el personal s'orienta cap als objectius generals de benestar empresarial, un entorn nociu provoca situacions de malestar, conflicte, problemes de baix rendiment, absentisme i incapacitat temporal.

Tal com exposa Serrat (2017), habitualment llegim i sentim que les persones treballadores són el principal i més valuós actiu d'una organització empresarial. Tot i això, avui en dia, hi ha empreses que tracten aquest actiu com si es tractés d'un bé amortitzable, una despesa comptable de la qual es pot prescindir fàcilment en cas de depreciació o inutilització. Per a moltes empreses modernes i els seus líders, el personal és un recurs imprescindible i una inversió a llarg termini que ha de cuidar i protegir. El psicòleg Norbert Monfort defensa *que les persones siguin el factor diferencial en l'èxit de les organitzacions ha de ser una realitat.*

En el context socioeconòmic actual és lògic pensar a millorar la competitivitat empresarial. Les empreses, amb la implicació del personal i el màxim suport dels líders, han de reduir al màxim els riscos causats per la presa de decisions, derivant en malestar laboral, físic o mental. Principalment, s'ha de protegir tot el procés decisor que pugui provocar errors que afectin el benestar laboral i suposin un deteriorament del clima organitzacional i de les relacions laborals amb el personal. Les empreses i els seus líders han de fomentar amb les seves decisions una cultura empresarial basada en la dignitat de la persona i aplicant polítiques empresarials intel·ligents i congestionades, que facilitin el camí empresarial i que estimulin els equips amb el màxim benestar laboral. Perduraran amb èxit només aquelles empreses i líders focalitzats amb el que realment són bons i que optin per la millora permanent de l'entorn laboral, amb estratègies creatives i innovadores i per l'adaptació al canvi continuat.

En conclusió, cuidar les relacions humanes dintre de l'empresa significa, per damunt de tot, cuidar a les persones. És imprescindible per a aquell líder que vulgui incrementar la productivitat i el benestar del personal, fer créixer la



motivació, la creativitat i l'actitud positiva, així com aplicar qualsevol estratègia preventiva que augmenti el grau de satisfacció laboral.

### 3.2.1.2. Concepte

Actualment, la salut mental en l'àmbit laboral és una preocupació creixent per a les empreses. Es tracta d'un concepte delicat i complex, per la qual cosa és necessari tractar-lo de manera específica dins de l'entorn de treball, ja que és on es passa la major part del temps i s'hi dedica molta atenció i energia.

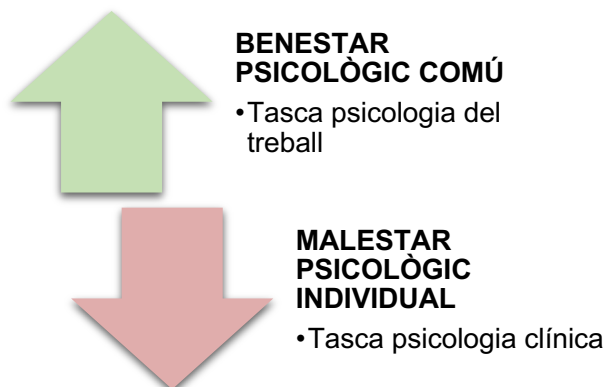
La salut mental del treballador es pot veure afectada per diverses situacions, com l'estrès laboral, l'abús, la falta de motivació o la sobrecàrrega de treball, que poden incrementar el risc d'accidents laborals i malalties professionals. Per això, la salut mental i la prevenció de riscos laborals són dos conceptes interconnectats. Els directius i empresaris són coneixedors, o haurien de ser-ho, que les empreses amb millor salut mental (empreses saludables) són més competitives, més estables, més productives i es redueix la rotació de personal, l'índex de baixes i d'absències no justificades.

L'Organització Mundial de la Salut defineix un entorn de treball saludable com aquell on els treballadors i directius col·laboren en un procés de millora continua per promoure i protegir la salut, seguretat i benestar dels treballadors i treballadores i la sostenibilitat de l'ambient de treball.

Segons Cantera (2023) un dels aspectes centrals que es tenen en compte en la psicologia és el concepte de benestar, que s'entén quasi com un sinònim de salut mental. Existeixen diverses aproximacions dins d'aquest benestar, però la que respon de manera més integradora és l'"estat complet de salut mental".

### Figura 1

*Perspectives d'intervenció en el benestar des de la psicologia*



Nota. Elaboració pròpia



Aquesta diferenciació és bàsica per posar el focus en la intervenció psicològica a l'empresa, s'ha de promoure el benestar psicològic a través de processos d'humanització de la relació dels treballadors i treballadores amb l'empresa. Treballar el benestar psicològic dels treballadors és prevenir futurs problemes individuals de malestar psicològic. En la psicologia del treball no s'ha d'oblidar que la seva finalitat és el benestar dels treballadors.

### 3.2.1.3. Tipus

El benestar sorgeix dels pensaments, accions i experiències propis, sobre els quals es disposa de control. Per exemple, quan es pensa en coses positives, es té un major benestar emocional, quan es perd una feina o no s'està a gust, es té un menor benestar al lloc de treball, per tant, aquests exemples mostren l'abast que té el benestar i les diferents tipologies que hi ha segons on afecta la persona. (Bisquerra, 2009)

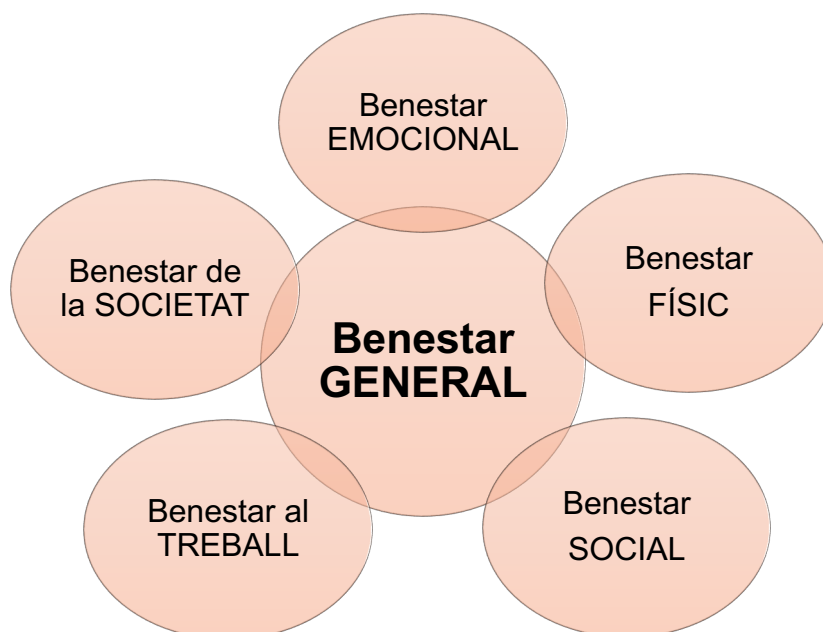
Els 5 principals tipus de benestar són:

1. Benestar emocional: el desenvolupament d'habilitats emocionals, del pensament positiu i de l'atenció plena milloren el benestar emocional i permeten un millor control de l'estrès i de la gestió de les emocions.
2. Benestar físic: millora del funcionament del cos a través d'una alimentació saludable i hàbits d'exercici físic, també millora la salut en general, prevenint malalties i augmentant el benestar emocional.
3. Benestar social: control de les habilitats socials, capacitat de comunicació, forjar relacions interpersonals i tenir interaccions positives amb els altres que ens ajuden a sentir-nos menys sols.
4. Benestar al lloc de treball: perseguir els interessos propis a través d'habilitats professionals que ajuden a avançar i l'equilibri entre la vida laboral i la vida personal són habilitats que ajuden a mantenir-se enfocat i motivat a la feina.
5. Benestar de la societat: promoure la participació activa en la societat, el foment de cultura i de l'equitat i cuidar el medi ambient per formar part d'una comunitat, per sentir-se part i donar suport els uns als altres. (Tchiki, 2019)



**Figura 2**

*Principals tipus de benestar*



*Nota.* Elaboració pròpia

#### 3.2.1.4. Relació del benestar personal amb les emocions

Les emocions són una part substancial de la vida humana, contínuament experimentem emocions, però no ens parem a reflexionar sobre què són les emocions, com ens influeixen, quines diferències hi ha, etc. Una emoció s'activa a partir d'un esdeveniment o estímul i, existeix un mecanisme innat que el valora quan arriba als sentits. Aquesta valoració determina el grau que es percep l'esdeveniment com a positiu o negatiu, el qual provocarà emocions diferents.

Quan es parla d'emocions positives és perquè aquell fet es valora com un progrés cap als objectius, cap al benestar, en canvi, quan és negatiu (obstacle, perill, dificultat, ofensa, etc.) es generen emocions negatives que poden produir disfuncions intel·lectuals o trastorns emocionals (fòbia, estrès, depressió, etc.) si són molt intenses. (Bisquerra, 2009)

S'ha observat que les emocions positives contribueixen a millorar la forma de pensar, millorar la salut física, resoldre problemes relacionats amb el creixement personal, experimentar estats mentals i comportaments que, de manera indirecta, preparen per fer front a les dificultats de la vida. Experimentar emocions positives té un efecte positiu en la convivència, en la resolució de conflictes, en la salut i en el benestar personal i social. (Serrat, 2017)



Sabem que les emocions influeixen sobre el funcionament psico-fisiològic d'altres persones i, en conseqüència, sobre les seves emocions. Un exemple clarificador del Dr. Goleman, quan assenyala la situació d'un/a nen/a que té problemes immediatament se sent confortat per la seva mare quan s'apropa, l'atén i l'ajuda; el mateix passa a les empreses on es cuida i s'atén el personal.

### La teoria de les emocions

Darwin considerava que les emocions han exercit un paper fonamental en l'adaptació dels organismes a l'entorn. Les emocions dels éssers funcionaven com a senyals de comunicació d'intencions, eren reaccions apropiades a l'emergència davant de certs esdeveniments de l'entorn.

Les emocions han sigut útils per a la supervivència en el passat, però a través de l'evolució s'ha anat perdent la seva funció inicial i, avui en dia, una resposta impulsiva pot suposar un comportament de risc, d'aquí, sorgeix la necessitat d'educar en les emocions.

### La intel·ligència emocional

Segons Gardner, mobilitzar totes les habilitats humanes pot contribuir a un millor benestar. Les persones se sentiran més competents i millors amb elles mateixes i, també, es sentiran més compromeses i més capaces de col·laborar amb la resta de la comunitat per aconseguir un bé comú.

Gardner distingeix set intel·ligències: musical, cinètica-corporal, lògica-matemàtica, lingüística, espacial, interpersonal i intrapersonal. D'aquestes, la intel·ligència interpersonal i la intrapersonal són d'interès, ja que tenen a veure amb la intel·ligència emocional. Es podria afirmar que la intel·ligència emocional està formada per aquestes dues intel·ligències.

Amb la publicació d'*Emotional Intelligence* de Daniel Goleman, el 1995, es va difondre àmpliament el concepte d'intel·ligència emocional. Per Goleman, la intel·ligència emocional consisteix a conèixer les pròpies emocions, gestionar els propis sentiments, motivar-se a un mateix, reconèixer les emocions dels altres i establir bones relacions. (Bisquerra, 2009)

La finalitat de l'educació emocional és el desenvolupament de les competències emocionals. Aquestes, s'entenen com el conjunt de coneixements, capacitats, habilitats i actituds necessàries per prendre consciència, comprendre, expressar i regular de forma adequada els fenòmens emocionals. La finalitat d'aquestes competències és donar valor afegit a les funcions professionals i promoure el benestar personal i social.

Per concloure, es poden considerar com a sinònims la qualitat i la satisfacció en la vida, la felicitat i el benestar emocional. És la veritable felicitat la que totes les persones desitgen i busquen i, hi ha diverses estratègies que poden contribuir a augmentar aquest benestar que es manifesta a través de la presència d'emocions positives.





### **3.2.2. El benestar a la feina**

#### **3.2.2.1. El benestar personal dels equips de treball**

El benestar laboral és una de les claus per aconseguir un equip productiu, motivat i compromès amb l'empresa. Amb el benestar laboral no només es fa referència a trobar-se bé i no tenir malalties, sinó també al benestar emocional que fa sentir bé a les persones i estar contents amb allò que fan.

Fins fa poc, l'eficiència d'un procés de selecció era obtenir el talent més adequat per als reptes actuals, però un criteri d'eficàcia seria obtenir el talent més satisfet i adequat per als reptes que té l'empresa actualment. Introduir la satisfacció del treballador/a com un criteri bàsic de l'eficàcia de les polítiques de Recursos Humans suposa un gran pas per treballar el benestar psicològic dels treballadors com a clau competitiva de l'empresa sostenible. La finalitat de l'empresa és la consecució dels objectius plantejats i, s'ha de considerar que l'adequació de les persones a les empreses és una condició necessària. La veritable missió de Recursos Humans és aconseguir, motivar i desenvolupar el talent i que, a més a més, estigui satisfet amb el repte empresarial.

El propòsit de la persona ha de ser adaptatiu al propòsit de l'empresa, i aquest procés d'adoneïtat de propòsits és l'essència per assolir un major nivell de benestar a l'empresa i, per tant, de salut mental dels treballadors. (Cantera, 2023).

#### **3.2.2.2. Relació del benestar personal amb el rendiment laboral**

La realitat laboral es troba molt diversificada i, mentre en algunes feines hi ha oportunitats de desenvolupament professional i personal, en d'altres les condicions no garanteixen la satisfacció de les necessitats de seguretat, autoestima o realització. És per això que, en funció d'aquestes condicions, s'ofereix major o menor qualitat de vida laboral i les persones, en funció de les seves experiències laborals, perceben major o menor qualitat de vida al seu entorn laboral. (Peiró & Prieto, 1996a)

La qualitat de vida compren totes aquelles condicions relacionades amb el treball com per exemple: l'horari, el sou, l'entorn laboral, els beneficis i serveis, les possibilitats de carrera, les relacions humanes, etc., tot allò que pot ser rellevant per a la satisfacció laboral.

La satisfacció laboral té un valor intrínsec, però la investigació ha demostrat que està relacionada amb altres variables importants (absentisme, canvi de feina, rendiment, etc.). S'ha observat una relació entre satisfacció laboral i rendiment. D'una banda, afecta positivament la productivitat i al benestar físic i psíquic dels treballadors/es. D'altra banda, redueix l'absentisme i la mobilitat laboral. Un/a treballador/a satisfet és un/a treballador/a productiu, per tant, les organitzacions no només estan interessades amb el rendiment sinó també amb la satisfacció laboral del treballador. En conseqüència, la satisfacció laboral és un resultat rellevant de la vida laboral.



La satisfacció laboral té una sèrie de factors i conseqüències determinants tant per l'individu com per l'empresa, és necessari obtenir informació de la satisfacció dels treballadors/es de cara a poder prevenir i modificar, en la mesura del possible, les actituds negatives.

La mesura i l'estudi de la satisfacció laboral permet conèixer i controlar les actituds i aconseguir informació sobre els grups de treballadors/es. També, suposa un increment de la comunicació, ja que els treballadors/es parlen sobre allò que els satisfà o no del lloc de feina, necessitats de formació, entrenament, etc. proporcionen un *feedback* sobre els canvis i avenços fets que ajuden a planificar i dirigir els nous programes. (Peiró & Prieto, 1996b)

### 3.2.2.3. El/la mentor/a emocional a les empreses

Un entorn laboral adequat i adaptat a les característiques del/la treballador/a pot esdevenir una font de satisfacció i de realització personal. Es tracta que els llocs de treball siguin segurs, a més a més que el personal no pateixi accidents o malalties professionals, que siguin espais sans i saludables amb tots els aspectes que puguin contribuir a aquest entorn saludable. Per poder desenvolupar aquests llocs de treball és necessària una figura que és el/la referent i font de coneixement de qualsevol professional.

El/la mentor/a és el/la conseller/a, la persona que fa de guia a través de la seva experiència i coneixements i ajuda l'altra persona a assolir els seus objectius acadèmics i professionals. És un model, un assessor i sobretot un referent. És una persona amb àmplia experiència sobre el sector, és un expert, amb alta capacitat d'empatia i intel·ligència emocional per saber transmetre i saber motivar i reptar al mentoritzat, que l'ajudarà a treure el millor de si mateix i continuar desenvolupant-se. (Nombela, 2021)

Tenir la figura del mentor/a a les empreses suposa que aquestes tinguin millors professionals, amb més experiència i millors coneixements. A més a més, aquesta pràctica incentiva les relacions entre treballadors/es i supervisors/es, fet que incideix de manera positiva en el rendiment dels treballadors/es i el bon ambient del lloc de treball. (Cofide, 2022)

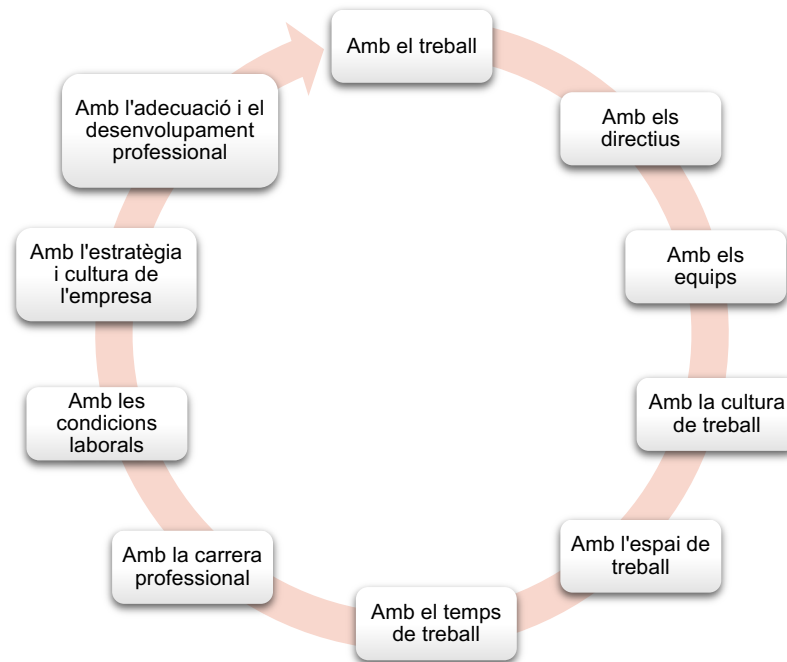
### 3.2.2.4. Anàlisi del benestar a l'empresa

El Dr. Javier Cantera ens presenta la roda del benestar, com a model per analitzar el benestar a l'empresa i la salut mental, consisteix en una anàlisi de 360° de les relacions que puguin tenir lloc a l'entorn de treball.



**Figura 3**

*Roda del benestar*



*Nota.* Elaboració pròpia

Seguint el model de la roda del benestar s'ha plantejat que aquest benestar es focalitza al voltant de cinquanta ancoratges emocionals que motiven el treball diari i, a més a més, generen el propi estil de treball, fruit de les experiències prèvies i actuals. Aquests ancoratges es poden resumir de la següent manera:

1. **Benestar del treball:** un treball estimat amb un nivell de rutina i ritme flexibles que tingui capacitat de gestió de manera autònoma i que tingui valor empresarial i social.
2. **Benestar d'autoritat:** un/a directiu/va que se centra en les persones, que deixa a les persones equivocar-se i promou el seu aprenentatge posterior, que evita comparacions entre treballadors/es i el seu nivell d'exigència és igual al seu nivell de reconeixement.
3. **Benestar de relació:** uns companys/es que donin suport en la feina i en les relacions informals, que es valori i es reforci el treball fet en equip i que s'evitin situacions de conflicte i aïllament dels membres.
4. **Benestar d'identitat o cultural:** la identitat del treballador/a es respecta per la seva diversitat tant individual i social com organitzacional. Hi ha un



model adequat de reconeixement del mèrit i s'evita tenir discrepàncies dins de l'organització.

5. **Benestar de l'espai de treball:** el lloc de treball afavoreix la integració humana i disposa de l'adequació al nivell de treball, permet flexibilitat d'entorns segons el treball a fer, es participa en esdeveniments externs i s'afavoreix l'assumpció de responsabilitats internes.
6. **Benestar del temps de treball:** el temps de treball requereix una dedicació equilibrada i no sempre és el prioritari. Permet una conciliació en temps i qualitat del rol familiar i permet temps de realització personal fora del treball.
7. **Benestar de creixement i desenvolupament:** la carrera de les persones s'avalua i valora amb criteris objectius i preestablerts comuns a tots els treballadors. Es potencia el reciclatge evitant l'estancament de carrera i la desactualització de coneixements.
8. **Benestar de l'experiència del/de la treballador/a:** l'experiència del/de la treballador/a facilita la seva integració ràpida i eficaç a l'empresa, té una percepció retributiva adequada al seu esforç.
9. **Benestar d'estratègia i imatge d'empresa:** l'empresa està en un sector amb una imatge social i de sostenibilitat adequada. Té un nivell d'autoexigència adequat amb líders exemplars i amb una acció social que li permet tenir una veritable reputació empresarial.
10. **Benestar de canvi personal o professional:** el canvi és acceptat en el doble vessant, tant el canvi personal que pot incidir amb el professional, i com el canvi professional incideix amb el personal.

Definitivament, cada persona té la seva roda del benestar i cada persona té diferents nivells d'acceptació de la realitat, el que per a una persona seria rutina per una altra seria seguretat, el que per a una seria l'èxit professional per a l'altra no. Però amb una mirada empírica, les intervencions organitzatives es focalitzen en els processos indicats per la majoria, independentment que una persona pugui no estar d'acord amb aquest canvi.

Les pràctiques de conciliació de vida laboral, personal i familiar estan sent valorades com una mesura de gran atractiu. És una necessitat vinculada a la realitat social actual, la creixent incorporació de la dona al treball, així com els canvis socials que tendeixen a equilibrar els rols de l'home i la dona, tant en l'àmbit laboral com familiar, que requereix una major flexibilitat organitzativa per donar resposta a les necessitats dels treballadors.

Seguint la defensa de Serrat (2017), val la pena lluitar per les organitzacions que cuiden la interacció entre treball i persona, que permeten equilibrar la vida laboral i personal de l'equip i minimitzen les fonts de riscos psicosocials, creant un espai confortable de treball, un salari d'acord amb les



expectatives i, donant al personal la llibertat necessària per, juntament amb l'equip directiu, crear i créixer junts.

Per tot això, és precís el desenvolupament i la implantació de noves polítiques i filosofies organitzatives que permetin adoptar estratègies preventives focalitzades a la felicitat integral del personal, que promoguin que tota persona se senti bé, físicament i mentalment en el seu entorn laboral. Donant l'atenció necessària i cuidant a la persona s'incentiva la competitivitat i es fomenta la verdadera educació laboral dintre de l'empresa.

#### 3.2.2.4. El programa de benestar laboral

La felicitat és essencial en la vida de l'ésser humà en el context laboral, com per exemple: un bon ambient de treball, la motivació, el tracte rebut, les condicions laborals i econòmiques o la conciliació de la vida familiar i laboral, són factors que poden fer que existeixi el benestar laboral en una empresa. Aquesta felicitat en els treballadors/es farà que l'empresa també en surti beneficiada, ja que es veurà reduït l'estrès i l'absentisme, els treballadors/es seran més productius i estaran motivats, augment de la creativitat i desenvolupament de capacitats, descens de l'abandonament voluntari i clima laboral positiu i millora de les relacions interpersonals a tots els nivells.

Aquelles empreses que tenen la voluntat de promoure la salut i el benestar al lloc de treball, han de desenvolupar un pla estratègic expressant el compromís i impuls per part de direcció per tal de donar-li transversalitat al benestar en tota l'organització. Es requereix la implementació d'una estratègia que tingui una visió integral de la persona, tant física com emocional, i els diversos entorns on interactua: laboral, personal, familiar i social.

Per als treballadors/es, veure que a la feina tenen en compte que tingui un horari compatible amb l'escola dels seus infants, o que pugui realment descansar a les pauses, que les seves opinions i objeccions es tinguin en compte i no duguin a un possible acomiadament, fa que anar a treballar no sigui una càrrega sinó un lloc on se senten còmodes i segurs.

El programa de benestar és un instrument que té l'empresa a la seva disposició per tal de gestionar el benestar. El més important és que aquest programa ha d'incloure tots els treballadors/es, des dels càrrecs més alts al treballador/a que acaba de començar, ha de ser conegut per tothom i ha de ser realista, amb una partida pressupostària per poder-se dur a terme.

Per realitzar un programa de benestar és imprescindible la col·laboració dels treballadors/es i que estigui dissenyat segons les necessitats reals de cada empresa. Es reflectiran els valors i principis de l'organització, amb coherència amb la resta de polítiques empresarials. Cal conèixer els costos derivats de la implantació, tan econòmics, de recursos i humans, si no és possible fer-ho tot a la vegada, s'ha d'establir l'ordre de prioritats tenint en compte l'opinió dels treballadors/es, evitant així la seva insatisfacció.



L'objectiu d'aquest programa és millorar el clima laboral, no només amb reunions informals per conèixer com es desenvolupa el treball en els diversos equips sinó amb activitats extra laborals que permetin als treballadors/es coneixes millor com a persones, relacionar-se i fomentar la confiança entre ells. Cal crear un ambient de confiança i seguretat a través de la comunicació directa i transparent que eviti rumors i malentesos burocràtics.

L'execució serà guiada pel personal competent amb la matèria i compromesos amb el programa. Els/Les directius i els/les responsables de Recursos Humans tenen el repte d'implementar les eines de gestió més eficaces i disposar dels recursos necessaris per atraure i conservar els professionals potenciant la seva felicitat i les seves fortaleses psicosocials.

Una empresa saludable és aquella que destina recursos i esforços suficients per cuidar el cos i la ment del seu personal. Es prenen decisions eficaces i consensuades entre les parts, respecte al benestar integral de les persones i aspectes relacionats amb la salut corporativa.

Es pot afirmar que les empreses protectores i promotores de la igualtat i la conciliació, així com de la seguretat i la salut del seu actiu més important, els recursos humans, seran a llarg termini les empreses més competitives i exitoses, mantenint una cultura corporativa de compromís real, cerca del benestar físic i psicològic de tots els components de l'organització, així com la millora contínua del seu entorn immediat de treball.

### **3.2.3. Estudis sobre la temàtica**

S'ha dut a terme una exhaustiva recerca per la xarxa, concretament al repositori cooperatiu en format digital de tesis doctorals de lliure accés a través de la pàgina web <https://www.tesisenred.net>, per tal de conèixer l'existència d'altres estudis relacionats amb la temàtica objecte d'estudi que fossin d'utilitat.

Tot seguit, es presenta una breu explicació de cada tesi escollida destacant els aspectes més rellevants:

*“Factores de bienestar laboral: percepción de los trabajadores de mayor edad”* tesi realitzada per la Sra. María Paz González Gómez de Olmedo de la Universitat Autònoma de Barcelona es mostra, a través del col·lectiu de treballadors/es de major edat, la dificultat que comporta la rapidesa en els canvis i l'exigència a respostes immediates, així com la influència dels canvis tecnològics en l'augment dels requisits de treball. També, es destaca la desigualtat entre homes i dones respecte a la conciliació i les càrregues familiars. Es mostra la importància pels treballadors/es de la pròpia influència al lloc de treball, l'autonomia per decidir i les possibilitats de desenvolupament i, es relaciona la qualitat de vida i la bona salut amb fer la feina amb satisfacció.

Accés des de <http://hdl.handle.net/10803/130022>



*“Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional”* tesi duta a terme per la Sra. Marinalva da Silva de la Universitat de Barcelona presenta l'evolució del concepte de Qualitat de Vida Laboral i l'eficàcia organitzacional. També, s'identifiquen les categories utilitzades en els estudis com, per exemple, condicions físiques del lloc de treball, organització, reconeixement, satisfacció, horari de treball, oportunitats de promoció, formació laboral, etc. i, quines influeixen més en el treballador/a individual o en el col·lectiu. Es fa referència a les dades descriptives com l'edat, la formació i el temps a l'empresa com a variables molt relacionades i diferenciadores respecte al significat de Qualitat de Vida Laboral.

Accés des de <http://hdl.handle.net/10803/2669>

*“El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable. Un análisis para Catalunya”* tesi portada a cap per la Sra. M. Dolors Celma Benaiges de la Universitat de Girona basa el marc teòric en la gestió dels recursos humans socialment responsable, és a dir, que les empreses incloguin en el seu projecte empresarial el concepte de Responsabilitat Social Empresarial que engloba la part econòmica, social i mediambiental. A través de l'Enquesta de Qualitat de Vida Laboral s'ha conegut la percepció del benestar i la satisfacció respecte al treball dut a terme, les relacions laborals i les condicions emocionals i físiques derivades del propi treball. Mostra, també, la importància del foment de la qualitat en el treball, la preocupació integral pels empleats/des en aspectes com: contractació, retribució, formació i promoció, informació i comunicació interna, salut i seguretat, igualtat d'oportunitats i no discriminació i jornada laboral i conciliació laboral-personal.

Accés des de <http://hdl.handle.net/10803/77757>

*“La conciliación de la vida personal y laboral y la satisfacción en el Trabajo. Estudio de enfermeras de atención primaria de salud”* tesi realitzada per la Sra. M<sup>a</sup> Rosa Girbau García de la Universitat de Barcelona s'exposa el concepte de la conciliació de vida personal i laboral que compren el desenvolupament complet de les persones en els àmbits laboral, familiar, oci, estudi i investigació, temps propi, etc. Exposa, també, el conflicte que pot suposar una major dedicació a un dels àmbits respecte de la resta. Es mostra la relació positiva i significativa entre la conciliació de vida personal i laboral i la satisfacció en el treball, on es diferencien dos components bàsics, el cognitiu (la percepció que el treball podrà satisfer les necessitats personals) i l'afectiu (la capacitat per generar sentiments i actituds en el treball). Es destaca l'increment d'estudis i avenços obtinguts, però poc significatius, ja que es detecten les possibles causes, però possiblement no s'apliquen les solucions.

Accés des de <http://hdl.handle.net/10803/96184>



### **3.3. Aportacions a la societat i l'ètica professional**

Per tal de dur a terme aquesta investigació s'ha tingut present en tot moment el criteri d'honestedat. En aquells moments en què s'ha fet ús de col·laboracions d'altres autors, com per exemple en el marc teòric, ha estat referenciat correctament al mateix text.

En el disseny de l'estudi s'ha aplicat el rigor màxim per tal de desenvolupar la recerca. S'ha de ser conscient que s'està actuant directament sobre treballadors i treballadores per això se'ls ha informat degudament sobre la finalitat de la investigació, s'ha disposat del seu consentiment per participar en l'estudi, així com el tractament que s'ha fet de les seves dades. La participació en la investigació, tant per part de l'empresa com dels treballadors i treballadores, ha estat totalment voluntària i no hi ha hagut cap conseqüència en cas de no participar-hi.

La recollida de dades s'ha realitzat a través de qüestionaris en línia anònims, on no s'ha sol·licitat la identificació de la persona que vagi a respondre. S'ha creat un enllaç al qüestionari que s'ha compartit amb les persones que formin part de la mostra objecte d'estudi. Al moment d'escollir la mostra s'ha fet de manera aleatòria, en la mesura del possible s'ha demanat que siguin persones de diferents departaments per tal d'aconseguir una visió global i conjunta de l'estat de les empreses.

Un cop tractades les dades, s'han revisat els resultats obtinguts amb màxim detall per tal de detectar i minimitzar possibles errors i, per poder oferir als lectors uns resultats amb la màxima veracitat possible.

Els documents i resultats fruit d'aquesta investigació, estan en suport digital i seran guardats i custodiats de manera confidencial i segons la normativa vigent de protecció de dades.

La publicació i difusió dels resultats assolits s'ha considerat una obligació per part de l'investigador. S'ha de donar a conèixer la recerca que s'ha dut a terme. Aquesta actuació facilitarà la tasca de futurs investigadors/es, ja que l'estudi presentat els pot servir per marcar el punt de partida i continuar avançant en la investigació cap a un bé comú.

El tema objecte de la recerca, el benestar personal al lloc de treball, té un elevat grau de rellevància en la societat actual, pel fet que gran part de la població es troba immersa en un lloc de treball, amb unes determinades condicions i amb una determinada qualitat de vida. Tenir en compte aquestes condicions i fer el possible perquè les persones estiguin satisfetes amb la feina que fan és una tasca molt important i que fins fa poc no se li ha donat la importància que requereix.





## 4. PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA

### 4.1. Concretar i contextualitzar

Amb aquesta investigació s'ha pretès identificar quins són els beneficis del benestar personal al lloc de treball.

S'ha tractat d'una recerca en l'àmbit no formal, concretament d'àmbit laboral, per tant, per dur a terme la recollida de dades s'han cercat dues empreses privades de característiques similars, d'entre deu i cinquanta treballadors, ubicades a les Terres de l'Ebre, una d'elles ha implementat un programa o accions de benestar vers els treballadors /es i, l'altra no.

A través d'un qüestionari en línia anònim s'ha plantejat conèixer l'opinió del personal treballador de les dues empreses sobre el benestar personal al lloc de feina. S'ha demanat la participació en el qüestionari de personal de les categories de directiu o directiu general, per conèixer els beneficis que els aporta per l'empresa i per l'equip de treball dur a terme aquestes accions que promouen el benestar personal.

### 4.2. Objectius del treball

La finalitat d'aquesta recerca ha estat poder mostrar que aquelles empreses que tenen en compte el benestar del seu personal, duent a terme accions per millorar-lo, l'equip de treball experimenta increments en els èxits, la satisfacció i el rendiment i, també, la millora del clima laboral en general.

Per això, s'ha definit com a objectiu general **identificar quins són els beneficis que aporta el benestar personal de l'equip en el lloc de treball d'una empresa que tingui implementat un programa de benestar respecte d'una altra que no en tingui.**

A més a més, s'han plantejat els següents objectius específics:

- OE 1. Establir quina és l'opinió dels treballadors i treballadores respecte als programes de benestar personal al lloc de treball.
- OE 2. Analitzar el grau d'impacte que exerceix el fet de tenir una persona de referència o coordinadora del benestar dintre de l'organització.
- OE 3. Conèixer les diferències existents en relació amb el benestar personal entre les empreses que implementen o no programes de benestar.



### 4.3. Hipòtesi

Per tal de guiar la recerca, s'ha formulat la següent hipòtesi que al llarg del document s'ha presentat la fonamentació teòrica i, en l'apartat de les conclusions s'ha validat o s'ha refutat segons els resultats obtinguts en l'anàlisi de les dades recollides.

- **H1. Les accions de benestar personal laboral són un valor positiu per al personal i per a les organitzacions.**

També, s'han plantejat les següents preguntes d'investigació a les quals s'ha donat resposta a partir dels resultats assolits un cop analitzades les dades recollides.

- Quin és el grau d'implicació dels empresaris i de les empresàries respecte al benestar del personal?
- És necessari un programa com a tal per realitzar accions que tinguin en compte el benestar dels treballadors i treballadores?
- Hi ha correlació entre el benestar del personal i els èxits de l'empresa?



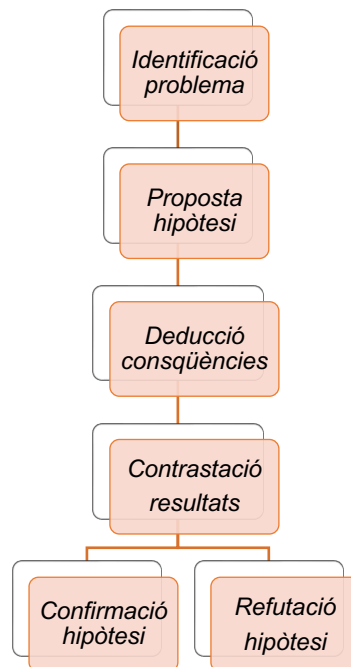
## 5. MARC METODOLÒGIC

### 5.1. Enfocament metodològic

Per tal d'aconseguir els objectius marcats s'ha realitzat una investigació seguint el mètode hipotètic deductiu. Aquest, ha combinat la reflexió racional amb l'observació de la realitat, a partir de la detecció del problema s'ha definit una hipòtesi i, posteriorment, amb el treball de camp s'han fet unes deduccions de conseqüències observables que s'han contrastat per tal de validar o refutar la hipòtesi de treball. També, a partir de la informació obtinguda, s'ha pretès donar resposta a les preguntes d'investigació plantejades.

**Figura 4**

Esquema mètode hipotètic deductiu



*Nota.* Elaboració pròpia

Una afirmació serà científica si és falsable, és a dir, si des de l'experiència i l'observació es pot refutar. Karl Popper afirma que l'experiència mai no podrà verificar una llei, per tant, la falsabilitat es considera el criteri de distinció entre les afirmacions científiques, aquelles afirmacions falsables que no han estat falsades, i les que no ho són. (J. Bosquet, sd)

En aquesta investigació s'ha utilitzat el mètode quantitatiu no experimental, s'ha observat el fenomen objecte d'estudi en el seu ambient natural, sense necessitat de manipular les variables, ha permès conèixer, en un moment temporal donat, el nivell de les variables i poder identificar possibles relacions entre variables. Els grups participants no han estat equivalents entre si, pel que fa a nombre, edat, gènere, criteris socials, laborals, educatius, etc. (Riba, 2019)



A través de la revisió de la bibliografia s'han determinat les següents variables involucrades en l'estudi: les relacions interpersonals, la satisfacció laboral, la felicitat, el compromís dels treballadors, etc. com a variables independents i com a variable dependent el benestar personal de les persones treballadores. El que s'ha pretès és demostrar l'existència d'una possible relació entre les diverses variables, tot tenint en compte les limitacions de la mostra.

Per tal de garantir la qualitat de la investigació s'han establert com a criteris la validesa, la fiabilitat i l'objectivitat. S'ha tractat d'una situació real, la seva validesa externa garanteix que els resultats obtinguts han estat representatius per mostrar la realitat de les dues empreses analitzades. S'ha fet ús d'instruments de recollida de dades vàlids i fiables.

L'anàlisi de les dades ha estat quantitatiu estadístic per tal de poder comprovar, contrastar o falsar la hipòtesi plantejada.

## 5.2. Destinataris, materials i contextos

El context on s'ha dut a terme la recollida de dades es tracta de l'àmbit laboral privat. Aquest àmbit ha estat caracteritzat pels empresaris/es propietaris de les empreses on es du a terme l'activitat laboral supervisada per part dels/les caps de secció o directius.

Les empreses seleccionades per a l'estudi estan ubicades al nord-est d'Espanya, al sud de la província de Tarragona, concretament a les Terres de l'Ebre, a les comarques de més al sud Baix Ebre i Montsià. La població destinada ha estat dues empreses privades industrials del sector serveis, una està ubicada a Tortosa, al Polígon Industrial Baix Ebre i l'altra a Amposta, al Polígon de l'Oriola.

### Figura 5

Empreses participants en l'estudi



*Nota.* Elaboració pròpia



Per tal de mantenir la confidencialitat de les empreses, no s'ha detallat la seva activitat i han estat anomenades empresa A i B.

L'empresa A, ubicada a Tortosa, compta amb un total de 27 treballadors i treballadores distribuïts entre operaris (22) i el departament administratiu (5). El gerent de l'empresa és un senyor major que no disposa de relleu generacional. En aquesta empresa, no s'estan duent a terme accions per promoure el benestar personal.

L'empresa B, ubicada a Amposta, és referent al territori i, té una plantilla de 24 treballadors i treballadores distribuïts entre personal de manteniment (3), operaris (17) i el departament administratiu (4). Disposa de diverses certificacions ISO amb qualitat i medi ambient. Des de direcció, estan implicats en el benestar personal de les persones treballadores i s'estan duent a terme accions per tal de promoure'l.

Del total de treballadors/es de les dues empreses, 51 participants entre tots els departaments, s'ha demanat la participació voluntària i desinteressada de 15 persones de cada empresa que ha permès formar una mostra no probabilística per conveniència de 30 usuaris. S'ha escollit aquesta mostra perquè la participació fos totalment voluntària i motivada per les ganes del treballador/a de participar en l'estudi i de completar el qüestionari, que no ha estat una tasca imposada per la direcció. La mostra participant no s'ha conegut fins que s'han processat les dades descriptives recollides en el qüestionari.

### **5.2.1. Instruments de recollida de dades**

Per tal de conèixer el grau de benestar i satisfacció dels treballadors i les treballadores de les empreses i, posteriorment, obtenir les dades de manera senzilla s'ha determinat que el millor instrument ha estat l'enquesta, la qual a través de les respostes obtingudes, ha permès l'anàlisi dels objectius plantejats inicialment i, també, de la hipòtesi.

El qüestionari és el conjunt de preguntes amb què es vol aconseguir la informació necessària per a l'objectiu de la investigació. El fet que les respostes siguin tancades proporciona homogeneïtat a les respostes per poder-les agrupar posteriorment i assignar-los els codis numèrics per analitzar les dades amb l'ajuda d'un programa informàtic. (León & Montero, 2019)

S'ha escollit el Qüestionari de Satisfacció Laboral S20/23<sup>1</sup> (Meliá & Peiró, 1989), es tracta d'una de les versions abreujades del Qüestionari inicial format per 82 ítems.

Aquest, està format per 23 ítems, resultat d'eliminar ítems massa específics i mantenir la utilitat diagnòstica, la fiabilitat i la validesa. Ha permès aconseguir una avaluació útil, còmoda i enriquidora pel que fa al contingut del

---

<sup>1</sup> Veure Annex I per consultar l'instrument de recollida de dades.

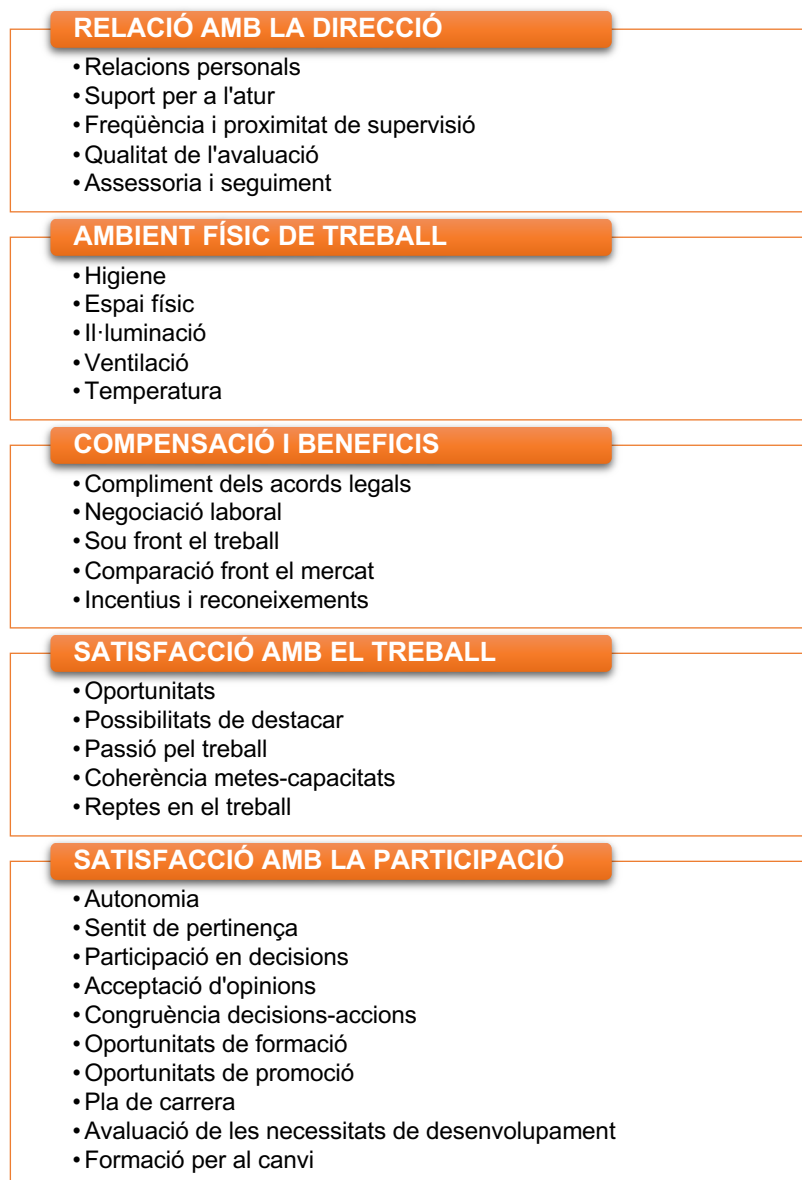


benestar laboral, tenint en compte les restriccions de motivació i temporals a les que pot estar exposat el treball de l'investigador en els contextos empresarials.

El qüestionari està compost per 5 factors: satisfacció amb la supervisió, satisfacció amb l'ambient físic de treball, satisfacció amb les prestacions rebudes, satisfacció intrínseca del treball i satisfacció amb la participació.

## Figura 6

*Factors del benestar laboral basat amb el qüestionari de Satisfacció laboral S20/23*



Nota. Elaboració pròpia



S'han valorat els nivells de satisfacció i insatisfacció laboral de les persones en el seu lloc de treball, mitjançant l'escala de *Likert* de l'1 al 7, on 1 és *molt insatisfet* i 7 *molt satisfet*.

1. Molt insatisfet
2. Bastant insatisfet
3. Poc insatisfet
4. Indiferent
5. Poc satisfet
6. Bastant satisfet
7. Molt satisfet

S'ha creat el qüestionari a través de l'aplicació de *Google Forms*, que ha permès arribar a la mostra de l'estudi mitjançant el correu electrònic o missatgeria instantània, facilitant l'enviament i la comoditat dels/les participants a l'hora de respondre des del seu telèfon mòbil. S'ha pretès, també, fer un ús responsable dels recursos naturals evitant el consum de paper i, facilitant, a posterior, el tractament de les dades obtingudes. Els enllaços per poder accedir als qüestionaris han estat els següents:

Empresa A <https://forms.gle/ercdyDUJLGhEQPAu6>

Empresa B <https://forms.gle/eTfJfyuvNWRKL3yy9>

A l'hora de l'obtenció de les dades s'han tingut en compte variables personals com edat, sexe, antiguitat, etc., per tant, per donar compliment a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades i garantia dels drets digitals, abans de respondre l'enquesta els i les participants han estat informats dels objectius de l'estudi, de la protecció, l'anonimat i la confidencialitat de les seves dades. A més a més, els i les participants han estat informats dels seus drets i deures com a participants en l'estudi, d'aquesta manera, al moment de respondre l'enquesta han hagut de llegir i acceptar les condicions de participació.

Els autors han indicat que la fiabilitat (consistència interna) ha estat de .92 i els factors han oscil·lat entre .76 i .89, s'afirma que la versió S20/23 és capaç de representar un 84,64% de la variància del S4/82. A partir de les correlacions establertes en ambdós qüestionaris i els seus factors, exceptuant el factor 6 del S4/82, es va establir que la resta de factors estan representats per l'estructura del S20/23, considerant-se la versió reduïda més completa estructuralment. (Peiró & Prieto, 1996)

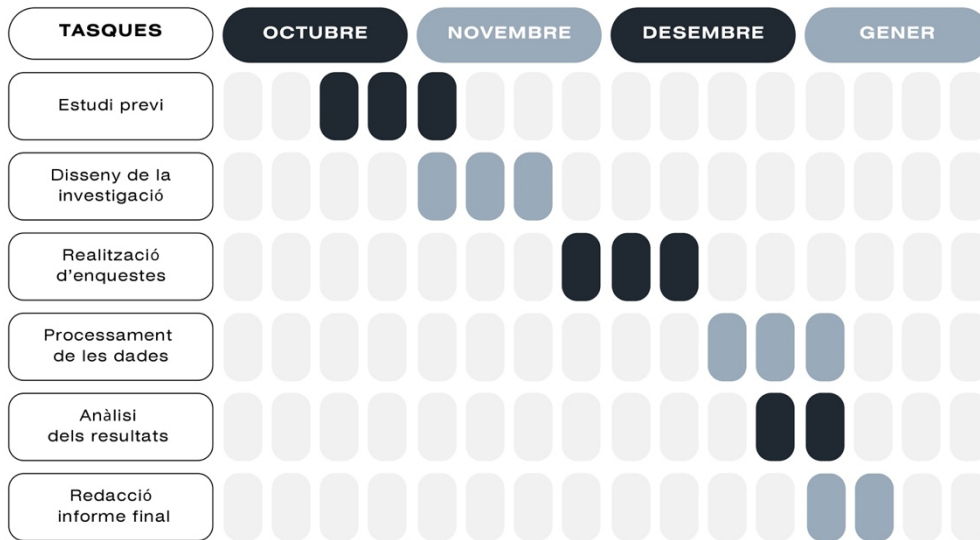


### 5.3. Planificació i temporització

A continuació, es mostra el diagrama de Gantt on estan representats els temps que s'han seguit per dur a terme aquesta investigació.

**Figura 7**

*Cronograma general de l'estudi*



*Nota.* Elaboració pròpia

Com es pot veure, la recerca s'ha desenvolupat en el primer semestre del curs acadèmic 2023-2024, des d'octubre de 2023 fins al gener de 2024.

Les primeres etapes, l'estudi previ i el disseny de la investigació, han sigut més breus, s'han desenvolupat de meitat d'octubre a mitjan novembre, on es va dur a terme una recerca a la xarxa per conèixer l'estat de l'art; llibres, estudis previs en línia, altres treballs d'universitats catalanes, etc. L'elecció de la temàtica va ser una tasca bastant senzilla perquè es tenia més o menys clar sobre quin àmbit es volia fer, però s'havia d'acabar de concretar a un cercle més petit. La confecció del marc teòric, amb l'ajuda de la recerca prèvia, es va disposar de molta informació per elaborar-lo. Pel que fa a la concreció metodològica es va cercar i definir quina era la metodologia que més s'adequava al tipus de recerca.

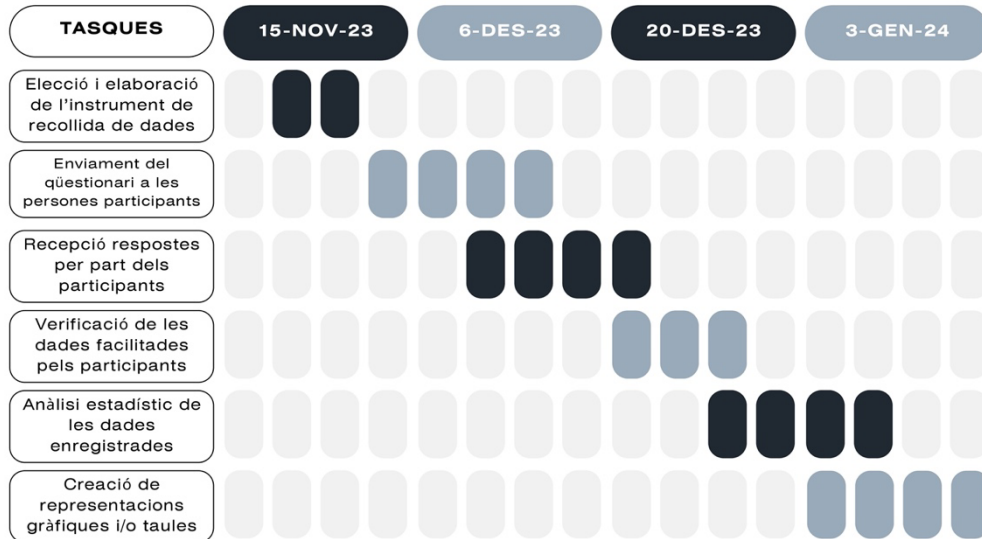
La fase que més temps ha requerit ha estat la quarta fase "del treball de camp a les conclusions", ha tingut lloc des de finals de novembre fins a mitjan gener i, s'han contemplat les següents tasques: la realització d'enquestes, el processament de les dades, l'anàlisi dels resultats i la redacció de l'informe final. S'ha elaborat el material necessari per a la recollida de dades i s'ha dut a terme el tractament i l'anàlisi de les dades obtingudes per posteriorment detallar les conclusions i l'assoliment o no dels objectius plantejats inicialment.





**Figura 8**

*Cronograma específic de la fase de recollida de dades*



*Nota. Elaboració pròpia*

Pel que fa a la fase de recollida de dades s'ha cregut convenient representar-la amb aquest cronograma per detallar les tasques que s'han dut a terme entre el 15 de novembre de 2023 i el 3 de gener de 2024.

En primer lloc, durant la setmana del 15 de novembre, s'ha escollit i s'ha elaborat un qüestionari en línia com a instrument per a la recollida de les dades.

A continuació, del 15 de novembre al 6 de desembre s'ha fet arribar l'enllaç d'aquest qüestionari a la gerència de les dues empreses per a la seva aprovació i, un cop validat, s'ha enviat a la mostra escollida per respondre a les preguntes.

S'ha donat un termini de tres setmanes per poder contestar-lo. Seguidament, entre el 6 i el 20 de desembre s'han rebut i verificat les dades obtingudes i s'han exportat del programari utilitzat per poder-les tractar.

Finalment, del 20 al 26 de desembre s'han analitzat de manera estadística les dades aconseguides i, s'han elaborat les gràfiques i taules corresponents segons la tipologia de les dades.



## 5.4. Estratègia d'anàlisi de dades

Per a l'anàlisi estadística de les dades, un cop rebudes totes les respostes al *Google Forms* van ser exportades a un document de *Google Calc*. Es va obtenir un full de càlcul, com el següent, amb totes les respostes enregistrades a les files i les preguntes del qüestionari a cada columna.

**Figura 9**

*Full de càlcul amb les respostes obtingudes dels qüestionaris*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

*Nota.* Captura pantalla generada al *Google Calc* com a resultat de l'exportació de les dades de prova del *Google Forms*.

Les preguntes de caràcter quantitatiu, de la 11 fins a la 33, es va canviar la resposta per un valor numèric de l'1 al 7 segons correspongui. Un cop fet això, es va exportar el document al programari *Microsoft Office Excel* per poder analitzar les dades, comparant els resultats obtinguts en ambdues empreses i, realitzar les representacions gràfiques necessàries.

Per dur a terme la posterior anàlisi de les dades, es va dur a terme una reflexió descriptiva a través dels gràfics que *Google Forms* van permetre extreure i, també, una reflexió interpretativa objectiva on es van explicitar les dades aconseguides en cada categoria objecte d'estudi.



## 6. RESULTATS

### 6.1. Anàlisi de resultats

Un cop finalitzat el període per poder dur a terme els qüestionaris s'ha procedit a verificar les dades rebudes a través del *Google Forms*.

De la mostra seleccionada de manera voluntària dels/les 30 participants, s'ha obtingut un 100% de participació amb 15 respostes a cada qüestionari, corresponents a les empreses A i B.

En les taules obtingudes<sup>2</sup> s'han presentat les dades per ordre de resposta del qüestionari per part dels participants. Aquesta informació s'ha exportat amb el programari de *Microsoft Office Excel* per poder tractar les dades.

En primer lloc, s'han reemplaçat les respostes de les preguntes 11 a 33 pels valors numèrics corresponents a l'escala de *Likert* d'1 (*més negatiu*) a 7 (*més positiu*) per poder-les analitzar i, fer càlculs necessaris.

En segon lloc, s'ha confeccionat una taula fent servir el format condicional d'escala de colors per poder veure amb més facilitat les diferències entre ambdues empreses i, també, una visió global del seu estat. Tot i això, també s'han extret els gràfics individuals de cada pregunta amb els percentatges de resposta per si s'ha de consultar per una millor interpretació dels resultats.<sup>3</sup>

### 6.2. Resultats de la investigació

En aquest apartat, es mostren els resultats obtinguts a través del Qüestionari de satisfacció laboral S20/23 de J.L. Meliá i J.M. Peiró (1998).

En primer lloc, hi ha els resultats sociodemogràfics que corresponen a les dades identificatives dels/les participants i, en segon lloc, hi ha els resultats que fan referència a les preguntes d'aspecte quantitatiu sobre la satisfacció i el benestar personal en el lloc de treball.

Els resultats assolits es presenten amb una breu descripció acompanyada del gràfic corresponent i, s'ha establert una comparació entre les dues empreses, per veure, de manera més entenedora i visual, les diferències i semblances entre ambdues.

#### 6.2.1. Resultats sociodemogràfics

A continuació, es mostren les dades personals dels/les participants, en cada gràfic hi ha els percentatges corresponents a la quantitat de participants

---

<sup>2</sup> Veure Annex II per consultar les taules de respostes.

<sup>3</sup> Veure Annex III per consultar les preguntes i els gràfics de cada resposta.

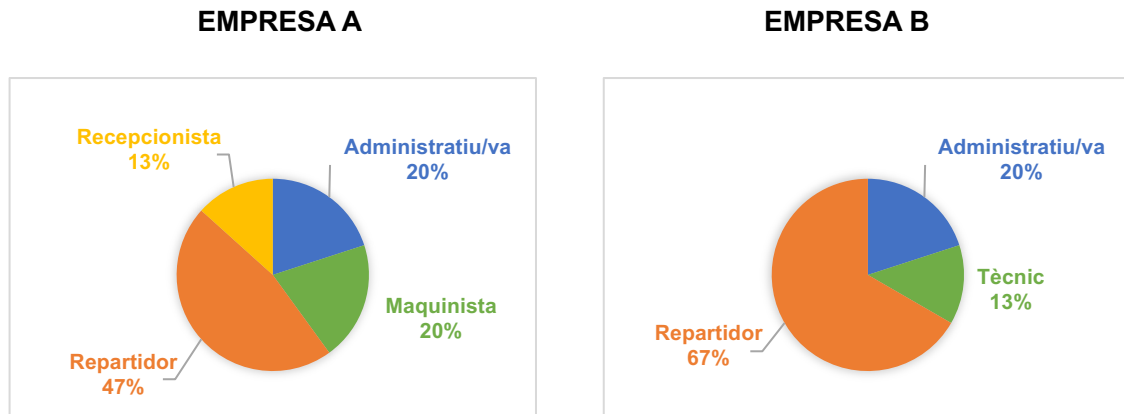


que han escollit aquella resposta segons la qüestió indicada. Aquestes dades corresponen a les preguntes de l'1 a la 10 del qüestionari.

La recollida de les dades descriptives ha estat necessària per conèixer el perfil de les persones treballadores participants en l'estudi que han col·laborat amb el qüestionari.

**Figura 10**

*Gràfic ocupació laboral*

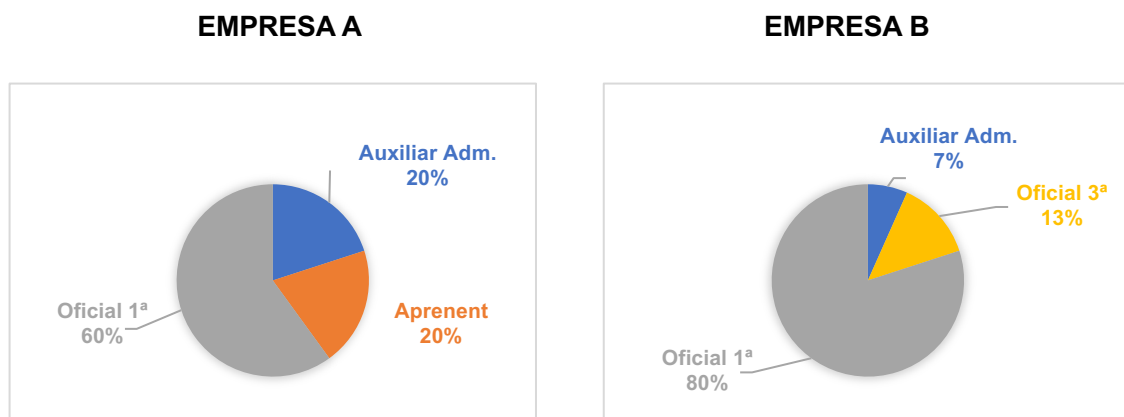


*Nota.* Elaboració pròpia.

En ambdues empreses, la part majoritària de la mostra són operaris (entre 45% i 70%), un 20% són administratius/ves i, la resta és el personal de recepció i els treballadors d'especialitats (tècnics i maquinistes).

**Figura 11**

*Gràfic categoria laboral*



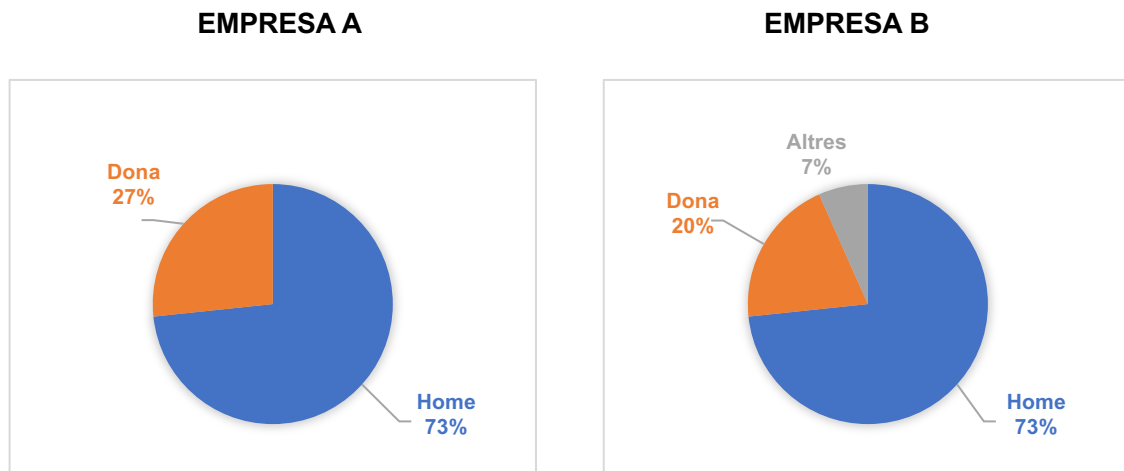
*Nota.* Elaboració pròpia.

Pel que fa a la categoria laboral dels professionals, en l'empresa A, un 60% són oficials de 1a, un 20% auxiliars administratius i el 20% restant són aprenents. En l'empresa B, un 80% són oficials de 1a, un 13% oficials de 3a i un 7% auxiliars administratius.



**Figura 12**

Gràfic sexe participants

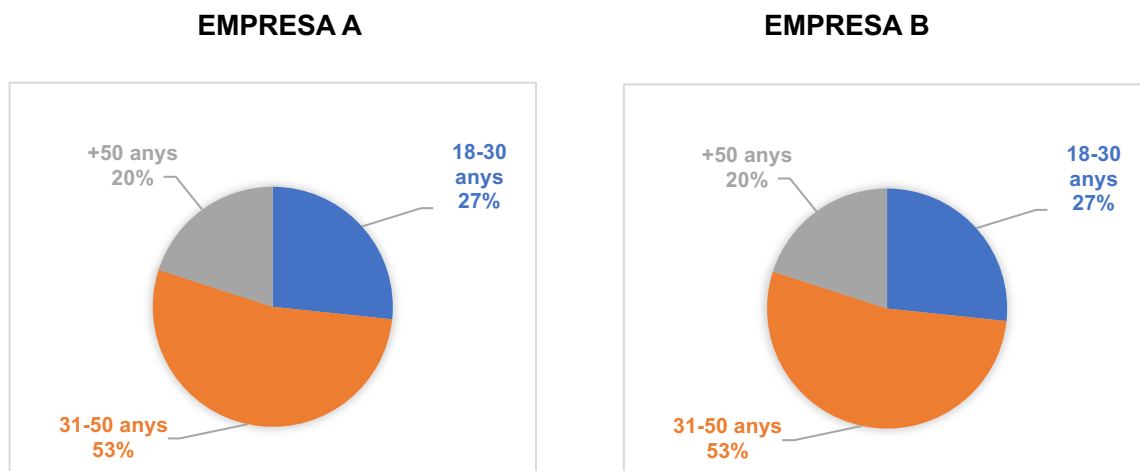


Nota. Elaboració pròpia.

De les 30 persones que han respost el qüestionari, en ambdues empreses majoritàriament són homes (73%) mentre que les dones, en l'empresa A representen un 27% i en l'empresa B, un 20%. En l'empresa B, una persona ha assenyalat l'opció Altres (7%), s'interpreta que és una persona transgènere.

**Figura 13**

Gràfic edat participants



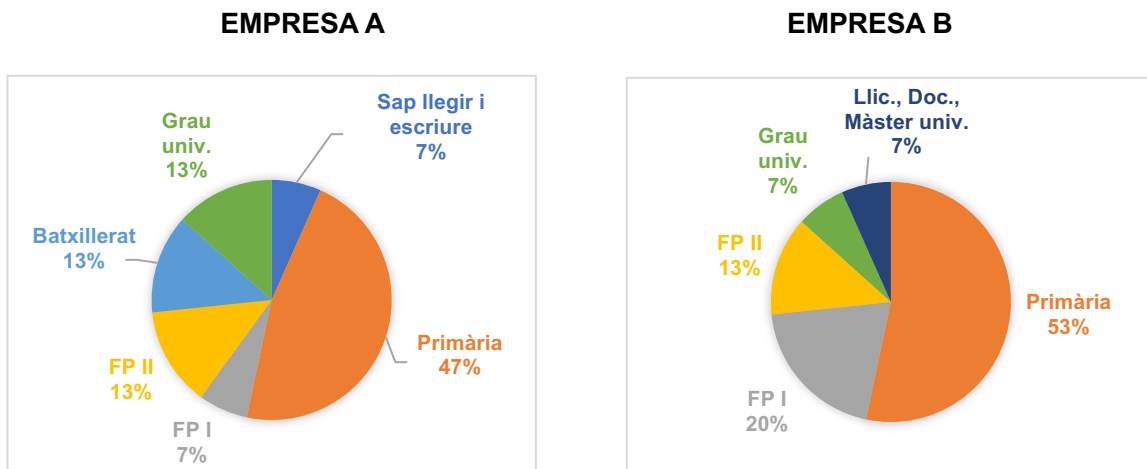
Nota. Elaboració pròpia.

Es tracta de dues empreses amb unes plantilles d'edat intermèdia. El 27% dels treballadors/es corresponen a la franja d'entre 18 a 30 anys, un 53% entre 31 a 50 anys i un 20% de més de cinquanta anys.



**Figura 14**

Gràfic estudis participants

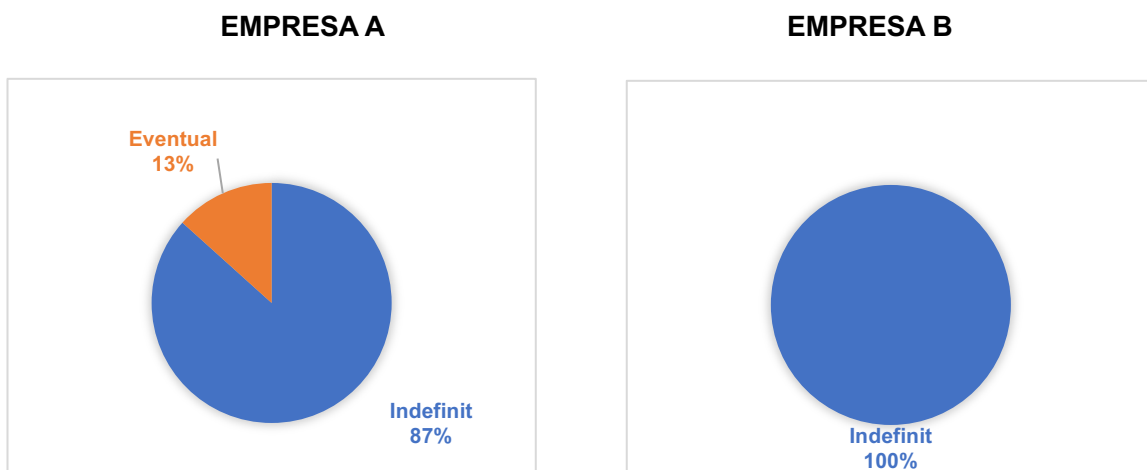


Nota. Elaboració pròpia.

Respecte als estudis assolits per part dels enquestats, en ambdues empreses predominen els treballadors/es amb l'ensenyament primari completat (7 a l'empresa A i 8 a l'empresa B). A l'empresa A, una persona manifesta que sap llegir i escriure. La resta de personal queda repartit entre Ensenyaments Professionals, FP I (1 a l'empresa A i 3 a l'empresa B), FP II (2 a l'empresa A i 2 a l'empresa B), Batxillerat (2 a l'empresa A), Grau universitari (2 a l'empresa A i 1 a l'empresa B) i Llicenciatura, Doctorat o Màster universitari (1 a l'empresa B).

**Figura 15**

Gràfic situació laboral participants



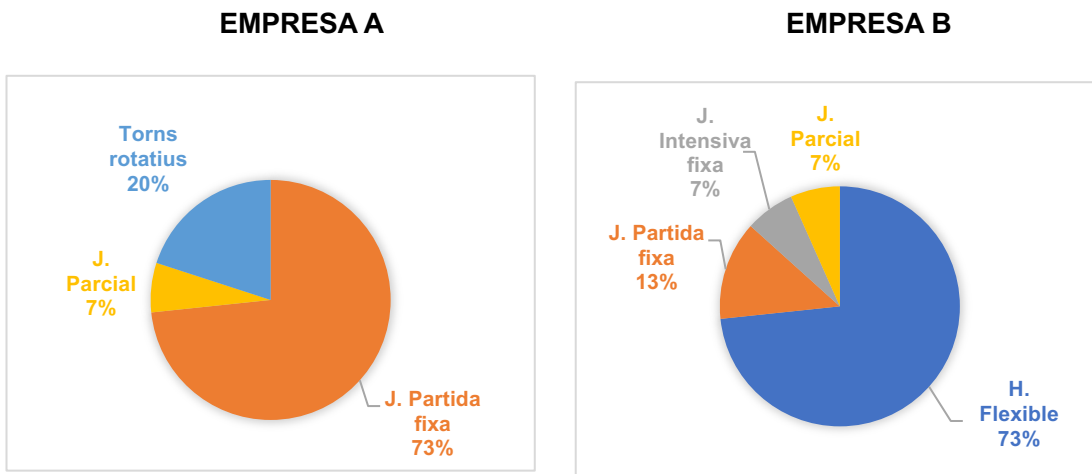
Nota. Elaboració pròpia.

La situació laboral dels participants, en referència a la tipologia de contractació, mostra signes d'estabilitat, ja que a l'empresa A hi ha 13 treballadors/es amb contractació indefinida i 2 treballadors amb eventual per substitució i, a l'empresa B, tots tenen un contracte indefinit.



**Figura 16**

Gràfic jornada laboral participants

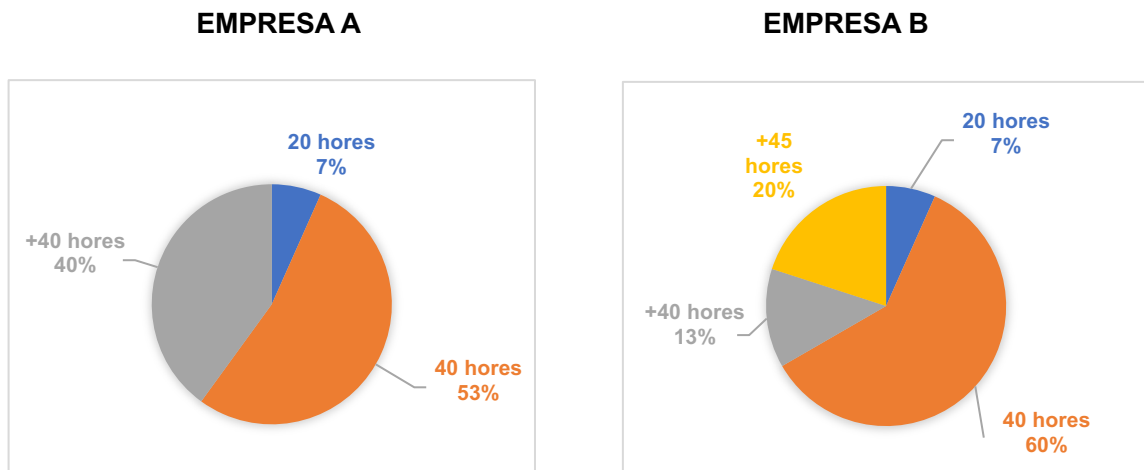


Nota. Elaboració pròpia.

Es denota una gran diferència en la distribució de la jornada de treball entre ambdues empreses. En l'empresa A, la jornada majoritària és la partida fixa (11 treballadors/es), i a l'empresa B és l'horari flexible (11 treballadors/es). A l'empresa A hi ha 3 treballadors/es que treballen a torns rotatius. Hi ha 1 persona amb jornada parcial a les dues empreses i a l'empresa B hi ha 1 persona que té la jornada intensiva fixa.

**Figura 17**

Gràfic hores setmanals de treball



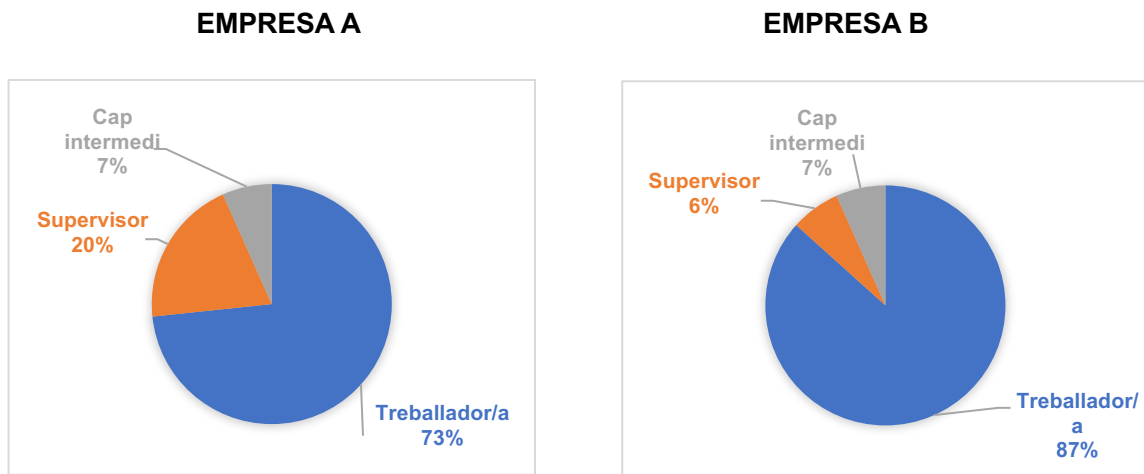
Nota. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la càrrega d'hores de treball setmanals, el més habitual són les 40 hores a la setmana (8 a l'empresa A i 9 a l'empresa B). En ambdues empreses hi ha un treballador/a que realitza 20 hores a la setmana a raó de la contractació amb jornada parcial. La resta de treballadors/es, a l'empresa A hi ha 6 persones que porten a cap més de 40 hores i, a l'empresa B, hi ha 3 persones superen les 40 hores setmanals i 2 persones superen les 45 hores setmanals.



**Figura 18**

Gràfic categories jeràrquiques

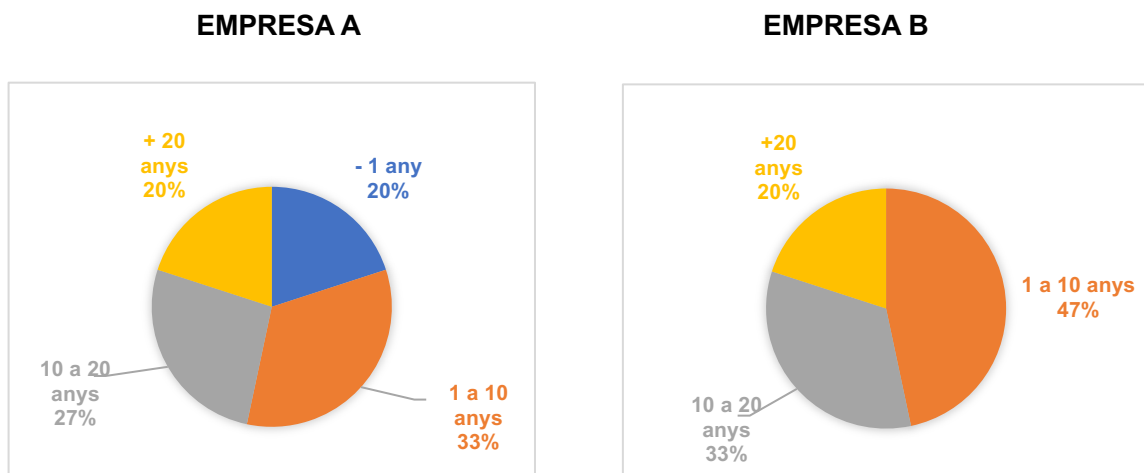


Nota. Elaboració pròpia.

Gran part del personal de les empreses està categoritzat com a treballador/a (11 a l'empresa A i 13 a l'empresa B. A més a més, a l'empresa A hi ha 3 supervisors/es i 1 cap intermedi i, a l'empresa B hi ha 1 supervisor/a i 1 cap intermedi.

**Figura 19**

Gràfic antiguitat participants



Nota. Elaboració pròpia.

Es mostra l'antiguitat dels treballadors/es agrupada amb períodes compresos de deu anys. A l'empresa A, hi ha 3 persones que porten menys d'un any, 5 persones porten entre 1 i 10 anys, 4 persones entre 10 i 20 anys i 3 persones més de vint anys. Les dades de l'empresa B són bastant similars, tot i que predominen els treballadors/es amb una antiguitat compresa entre 1 i 10 anys (7 persones). Pel que fa al període d'entre 10 i 20 anys, hi ha 5 persones i més de vint anys, 3 persones.





### 6.2.2. Resultats quantitius

Seguidament, es presenten els resultats obtinguts en les preguntes de la 11 a la 33 del qüestionari, mitjançant una representació global de totes les preguntes en cadascuna de les empreses. Per facilitar la tasca d'anàlisi, s'han ombrejat les cel·les segons els valors de l'escala de *Likert*.

**Figura 20**

*Taula amb la correspondència entre els colors i els valors de l'escala de Likert*

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

*Nota.* Elaboració pròpia.

Amb un primer cop d'ull, es veu el predomini dels colors, cosa que permet fer-se una idea sobre la valoració que ha rebut cadascuna de les empreses. A l'empresa A, hi ha la prevalença de les caselles de tonalitats groguinoses i, en canvi, a l'empresa B, hi predominen els colors verdsos.

**Figura 21**

*Taula representativa dels resultats corresponents a l'empresa A*

	11. Les satisfaccions que li produeix el treball per si mateix.	12. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions en les que vostè destaca.	13. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions que li agraden.	14. El salari que vostè rep.	15. Els objectius, metes i volum de producció que ha d'aconseguir.	16. La neteja, higiene i salubritat del lloc de treball.	17. L'entorn físic i l'espai que disposa al seu lloc de treball.	18. La il·luminació del lloc de treball.	19. La ventilació del lloc de treball.	20. La temperatura de l'espai de treball.	21. Les oportunitats de formació que li ofereix l'empresa.	22. Les oportunitats de promoció que té.	23. Les relacions personals amb els seus superiors.	24. La supervisió que exerceixen sobre vostè.	25. La proximitat i freqüència amb que és supervisat.	26. La forma en que els supervisors jutgen la seva feina.	27. La qualitat i la justícia del tracte que rep de l'empresa.	28. El suport que rep dels seus superiors.	29. La capacitat per decidir de manera autònoma aspectes relatius del seu treball.	30. La seva participació en les decisions del seu departament o secció.	31. La seva participació en les decisions del seu grup de treball relatives a l'empresa.	32. El grau en que l'empresa compleix el conveni, les disposicions i lleis laborals.	33. La forma en que el lloc la respecta, a la empresa sobre aspectes laborals.
4	2	1	2	3	1	4	2	1	4	4	3	4	2	1	4	2	2	3	2	4	1	2	4
2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5
4	2	5	2	2	5	5	1	2	2	1	2	4	2	4	2	3	3	1	1	3	6	5	
4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	
3	5	2	2	1	4	2	2	2	3	4	2	4	2	4	2	2	1	3	3	3	3	4	4
4	2	1	1	1	3	3	1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3
4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	1	2	3	4	4	2	3	3	4	
4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	1	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	2	
4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	1	4	2	3	2	1	3	1	2	3	4
6	6	6	4	5	6	7	2	2	2	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	2	2	1	1	2	4	2	1	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	1	1	4	3
4	1	2	3	4	2	4	4	2	3	1	4	2	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	
3	4	3	2	2	3	4	2	4	3	4	1	1	3	2	3	3	4	4	2	3	2	4	
4	3	2	3	1	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	4	
4	5	3	3	2	6	5	4	2	2	2	4	3	2	2	1	2	4	3	4	5	5	5	
4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	

*Nota.* Elaboració pròpia.



Figura 22

Taula representativa dels resultats corresponents a l'empresa B

	11. Les satisfaccions que li produeix el treball per si mateix.	12. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions en les que vostè destaca.	13. Les oportunitats que li ofereix l'empresa per a terme accions que li agraden.	14. El salari que vostè rep.	15. Els objectius, metes i volum de producció que ha d'aconseguir.	16. La neteja, higiene i salubritat del lloc de treball.	17. L'entorn físic i l'espai que disposa al seu lloc de treball.	18. La il·luminació del lloc de treball.	19. La ventilació del lloc de treball.	20. La temperatura de l'espai de treball.	21. Les oportunitats de formació que li ofereix l'empresa.	22. Les oportunitats de promoció que té.	23. Les relacions personals amb els seus superiors.	24. La supervisió que exercirken sobre vostè.	25. La proximitat i freqüència amb que és supervisat.	26. La forma en que els superiors jutgen la seva feina.	27. La qualitat i la justícia del tracte que rep de l'empresa.	28. El suport que rep dels seus superiors.	29. La capacitat per decidir de manera autònoma aspectes relatius del seu treball.	30. La seva participació en les decisions del seu departament o secció.	31. La seva participació en les decisions del seu grup de treball relatives a l'empresa.	32. El grau en que l'empresa consulta el seu parer en les decisions i les laborals.	33. La forma en que té lloc la negociació a la seva empresa sobre aspectes laborals.
	6	5	4	5	6	7	7	7	7	6	6	6	5	4	4	7	7	7	6	6	6	6	5
	4	5	6	4	4	6	5	5	6	4	6	5	4	6	6	4	6	6	5	4	5	6	7
	7	7	7	5	5	6	6	7	6	5	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	6	6	5	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6
	5	4	6	7	5	5	4	6	5	5	6	6	4	6	6	5	4	6	5	6	4	7	5
	4	6	4	5	5	6	4	5	5	5	4	4	6	4	5	5	6	4	6	6	5	4	6
	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6
	6	6	5	6	5	6	6	7	6	6	4	5	6	6	6	7	7	7	6	5	5	7	7
	5	6	4	6	6	7	5	4	6	6	5	7	4	5	6	7	5	4	6	6	4	6	4
	6	6	7	5	4	6	5	7	7	6	6	4	6	6	5	6	4	6	5	6	6	5	6
	7	6	5	6	4	5	6	5	6	4	6	7	5	4	5	4	6	4	5	4	6	6	7
	4	5	5	5	4	6	6	7	6	5	4	6	6	5	6	6	4	4	5	6	5	6	4
	7	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6
	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7
	5	4	6	6	4	5	5	6	5	6	4	4	6	5	6	4	6	4	5	7	6	5	4
	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6

Nota. Elaboració pròpia.

En el factor satisfacció amb el treball (preguntes 11,12,13,15, 21 i 22), l'empresa A presenta majoritàriament resultats compresos entre els valors 2 i 4, que mostren la insatisfacció del personal respecte les oportunitats, la possibilitat de destacar i promocionar-se i la passió i els reptes pel treball. L'empresa B presenta resultats positius compresos entre els valors 5 i 6 que denoten la satisfacció dels treballadors en els aspectes indicats.

En el factor compensació i beneficis (preguntes 14, 32 i 33) s'inclou el salari que reben els treballadors/es i el compliment dels acords legals per part de l'empresari així com la negociació laboral. L'empresa A mostra molt descontent pel que fa al salari i, un valor de 4 (Poc insatisfet) en l'apartat legal. L'empresa B, en canvi, se sent bastant satisfeta en ambdós.

En el factor ambient físic de treball (preguntes 16, 17, 18, 19 i 20), l'empresa A mostra insatisfacció sobretot pel que fa a la ventilació del lloc de treball, també, destaca la temperatura inadequada i la mala il·luminació. L'empresa B, per contra, presenta valors molt positius respecte a les condicions ambientals del lloc de treball.

En el factor relació amb la direcció (preguntes 23, 24, 25, 26, 27 i 28) s'analitzen les relacions personals, la supervisió, la qualitat de la valoració i l'assessoria i seguiment en el lloc de treball. A l'empresa A es detecta la manca d'aquesta adequada relació jeràrquica entre direcció i treballadors, la majoria dels treballadors/es se senten bastant descontents. L'empresa B es mostra bastant satisfeta pel que fa a la relació amb els superiors.



En el factor satisfacció amb la participació (preguntes 29, 30 i 31), l'empresa A es mostra poc insatisfeta en relació amb la capacitat de decisió i, la participació en la presa de decisions, tant del grup de treball com del departament o secció. L'empresa B presenta valors positius d'entre 5 i 7, per tant, els treballadors/es es consideren bastant satisfets amb l'autonomia, el sentit de pertinença i la participació en les decisions.

### **6.2.3. Resultats qualitius**

Per tal de donar l'opció als/les participants en cas de voler afegir alguna qüestió que creguessin rellevant per a l'estudi i que no s'hagués contemplat en el qüestionari es va crear la pregunta 34 *"Hi ha alguna qüestió que vulguis incorporar i que no s'ha contemplat al qüestionari?"*. En aquesta pregunta no s'ha enregistrat cap resposta.

## **6.3. Discussió**

D'acord amb Peiró i Prieto (1996b), la mesura i l'estudi de la satisfacció laboral permet conèixer i aconseguir informació sobre els treballadors/es, significa un augment de la comunicació, ja que parlen d'allò que els satisfà o no del seu lloc de feina, necessitats de formació, entrenament, etc. proporcionen una informació que ajuda a planificar i dirigir els nous programes laborals.

Continuant amb el marc teòric, la vida laboral es veu afectada no només pels factors intrínsecs del treball sinó també per tot allò que succeeix al voltant de la persona treballadora en el seu dia a dia (família, amics, oci, temps lliure, etc.).

Al qüestionari realitzat s'han tractat els cinc factors que componen el benestar personal al lloc de treball: satisfacció amb la supervisió, satisfacció amb l'ambient físic de treball, satisfacció amb les prestacions rebudes, satisfacció intrínseca del treball i satisfacció amb la participació.

En les preguntes on es mostra el tipus de jornada i les hores setmanals de dedicació a la feina, el benestar del temps de treball, tal com defensa el Dr. Cantera (2023), les mesures de conciliació de vida laboral, personal i familiar són un gran atractiu per als treballadors i treballadores. Ha esdevingut una necessitat lligada a la realitat social actual que fa que es necessiti més flexibilitat organitzativa a l'hora de donar resposta a les demandes dels treballadors/es. A l'empresa A, hi ha un 73% que tenen establerta la jornada partida fixa i, d'aquests, hi ha un 40% dels treballadors i treballadores que dediquen més de quaranta hores setmanals a la feina. És per això que a l'empresa B, promotora del benestar personal, un 73% del personal té l'horari flexible que els permet adaptar-se a les necessitats tant personals com de la feina i, només hi ha tres persones, dues d'elles amb categories de supervisor i cap intermedi que superen les quaranta hores setmanals.



Quan els treballadors i treballadores interactuen en un clima laboral favorable senten satisfacció i estan més involucrats en el projecte empresarial. A l'empresa A, es mostra la insatisfacció a escala general obtenint una puntuació de 3/7, aquest entorn laboral pot provocar situacions de malestar, conflicte, problemes de baix rendiment, absentisme i incapacitat laboral. En canvi, l'empresa B té una puntuació de 6/7 amb un nivell elevat de satisfacció que genera un entorn laboral saludable on el personal s'orienta cap als objectius generals de benestar empresarial.

D'acord amb el benestar d'autoritat, un/a directiu que se centra en les persones, que deixa que s'equivoquin i promou el seu aprenentatge posterior i, que el seu nivell d'exigència és igual al seu nivell de reconeixement fa que els treballadors se sentin valorats dintre de l'organització. A l'empresa A, respecte a la relació amb direcció presenta uns resultats bastant negatius, al voltant d'un 60% es mostren insatisfets i el 40% restant manifesta indiferència, pel que fa a les relacions personals amb els superiors, aspectes lligats a la supervisió (proximitat, freqüència, forma, igualtat, etc.) i el suport rebut per part dels/les superiors. A l'empresa B, només un 20% es mostra indiferent davant la relació amb direcció, el 80% restant declara que està bastant o molt satisfet.

Un/a treballador/a satisfet és un/a treballador/a productiu, per tant, les organitzacions no només s'han d'interessar pel rendiment sinó també amb la satisfacció d'aquest de cara a poder prevenir i modificar, en la mesura del possible, els aspectes negatius de l'entorn laboral.



## 7. CONCLUSIONS

A continuació, es presenten les conclusions obtingudes a través d'aquest estudi, focalitzant amb els aspectes més rellevants de la recerca i relacionant-los amb els objectius definits, la hipòtesi formulada i les preguntes d'investigació plantejades. També, es mostren les limitacions, així com propostes de millora i, finalment, l'aportació i la perspectiva de futur de l'estudi.

### 7.1. Conclusions en relació amb els objectius i amb la hipòtesi de recerca

Un cop realitzades les enquestes amb els treballadors/es de les dues empreses per poder veure si hi havia diferències destacables en la satisfacció i el benestar entre l'empresa A, on no es duen a terme accions per promoure el benestar i, l'empresa B, on que si s'estan duent a terme accions, els resultats obtinguts mostren un nivell molt més elevat de satisfacció i benestar en l'empresa B que en l'empresa A.

En relació amb l'objectiu general d'aquest estudi "**Identificar quins són els beneficis que aporta el benestar personal de l'equip en el lloc de treball**" es pot concloure el següent:

En el factor satisfacció amb el treball es destaca que quan els empleats i les empleades gaudeixen del benestar personal tenen la possibilitat de destacar i promocionar-se i, augmenta la passió i els reptes pel treball.

En el factor compensació i beneficis s'enfoca en el fet que quan els treballadors i les treballadores reben una sèrie d'incentius i reconeixements i els empresaris compleixen els acords legals, els treballadors i les treballadores experimenten el benestar personal.

En el factor ambient físic de treball se centra que quan les persones ocupades estan ubicades en unes condicions ambientals adequades: higiene, espai, ventilació, temperatura, il·luminació, etc. tenen benestar personal.

En el factor relació amb la direcció es destaca que quan els treballadors i les treballadores posseeixen benestar personal les relacions amb els superiors són satisfactòries. Es permet la valoració, l'assessorament i el seguiment de qualitat en el lloc de treball.

En el factor satisfacció amb la participació se centra que quan els empleats i empleades tenen benestar personal sorgeix l'oportunitat de formació i promoció interna, estan disposats a realitzar formacions per al canvi, s'augmenta la participació en decisions i l'acceptació d'opinions. Es realça el sentit de pertinença del lloc de treball.

A través del qüestionari realitzat, es dona a conèixer l'opinió dels empleats/es envers els aspectes que tracten en el dia a dia del seu lloc de treball, basant-se en els factors de benestar personal al lloc de treball. Pel que fa als empleats/es que treballen a l'empresa A es mostren insatisfets, en canvi,



l'empresa B es mostren bastant satisfets, donant així compliment a l'**objectiu específic 1: Establir quina és l'opinió dels treballadors i treballadores respecte als programes de benestar personal al lloc de treball.** Mesurar i estudiar la satisfacció laboral permet conèixer les actituds i aconseguir informació sobre els treballadors i treballadores. També, s'incrementa la comunicació perquè parlen sobre allò que els satisfà o no de la vida laboral, les necessitats formatives, entrenaments, etc. proporcionant *feedback* sobre els canvis i avenços fets.

En referència a l'**objectiu específic 2: Analitzar el grau d'impacte que exerceix el fet de tenir una persona de referència o coordinadora del benestar dintre de l'organització,** a través de la literatura consultada, es pot afirmar que s'ha assolit perquè d'ara en avant la veritable missió dels departaments de Recursos Humans és aconseguir, motivar i desenvolupar el talent i que, a més a més, estigui satisfet amb el repte empresarial, per tant, cal dedicar recursos perquè a les empreses hi hagi una persona referent o coordinadora del programa a la qual els treballadors puguin acudir en cas de necessitat. Tenir un referent dintre de l'empresa permet tenir millors professionals, amb més experiència i millors coneixements, ja que actua com a guia, mitjançant la seva experiència i sabers.

Mitjançant les Figures 21 i 22 es mostren, molt clarament, les diferències entre aquella empresa on no s'estan implementant accions de benestar (empresa A) i, l'empresa B on sí que estan duent a terme un programa de benestar, són dues realitats totalment oposades en molts factors laborals, dit això, es pot afirmar el compliment de l'**objectiu específic 3, Conèixer les diferències existents en relació amb el benestar personal entre les empreses que implementen o no programes de benestar.** D'acord amb els factors del benestar laboral, a l'empresa B on tenen implementat el programa de benestar, els resultats obtinguts del qüestionari presenten uns valors satisfactoris, d'entre 5 i 6 punts sobre 7 de l'escala de *Likert*. Aquests nivells de satisfacció repercuten positivament tant sobre els treballadors i treballadores com en l'organització, creant un clima laboral favorable i involucrant-se en el projecte empresarial.

Pel que fa a les **preguntes d'investigació** plantejades, no s'ha pogut donar resposta a través de la recollida de dades, però a través de la informació sintetitzada en el marc teòric i l'experiència professional personal es contribueix amb les següents conclusions.

En primer lloc, pel que fa a la pregunta "**Quin és el grau d'implicació dels empresaris respecte al benestar del personal?**", cal destacar que aquelles empreses que fonamenten les seves decisions en la cultura empresarial basada en la dignitat de la persona i aplicant polítiques empresarials intel·ligents que faciliten el camí empresarial i que estimulen els equips amb el màxim benestar laboral. Actualment, hi ha una situació de variabilitat, ja que hi ha empreses molt focalitzades amb la millora permanent de l'entorn laboral, amb estratègies creatives i innovadores, en canvi, hi ha d'altres que se centren en la productivitat i la competitivitat empresarial sense tenir en compte el benestar dels empleats.



En segon lloc, respecte a la pregunta “**És necessari un programa com a tal per realitzar accions que tinguin en compte el benestar dels treballadors i treballadores?**”, aquelles empreses que tenen la voluntat de promoure el benestar personal al lloc de treball cal posar en marxa un pla estratègic on s’ha d’expressar el compromís i impuls per part de direcció, donant-li transversalitat cap a tota l’organització. El programa de benestar es tracta d’un instrument que té l’empresa per poder gestionar el benestar, ha de ser conegut per tots els treballadors i treballadores i ha de ser realista amb una dotació pressupostària per poder-se dur a terme.

En tercer lloc, quant a la pregunta “**Hi ha correlació entre el benestar del personal i els èxits de l’empresa?**”, es pot afirmar que la felicitat és essencial en la vida dels empleats i les empleades i, que això fomenta, entre d’altres, la motivació i el bon ambient de treball, factors que promouen el benestar. Per tant, l’empresa també se’n surt beneficiada perquè els treballadors/es són més productius, augmenta la seva creativitat i el desenvolupament de capacitats i la millora de les relacions interpersonals a tots els nivells.

D’acord amb les fonts d’informació consultades, tot el que s’ha mencionat anteriorment i els resultats obtinguts es pot afirmar que **la hipòtesi “Les accions de benestar personal laboral són un valor positiu per al personal i per a les organitzacions”** és vàlida, ja que es pot constatar l’existència d’una relació significativa entre ambdós condicionants. La finalitat de l’empresa és l’assoliment dels objectius plantejats i, s’ha de considerar que l’adequació de les persones a les empreses és una condició necessària. És imprescindible per a aquell líder que vulgui incrementar la productivitat i el benestar del personal, fer créixer el grau de satisfacció laboral. Tal com mostra la figura 22, corresponent als resultats obtinguts en el qüestionari de l’empresa B on tenen implementat un programa de benestar personal, els nivells de satisfacció són bastant elevats, amb una puntuació global de 6 sobre 7 de l’escala de *Likert*.

## 7.2. Limitacions de la investigació i propostes de millora

En primer lloc, existeix una limitació quant a l’existència d’estudis previs que hagin relacionat el benestar personal amb l’acció positiva tant per als treballadors com per a l’empresa, hi ha pocs estudis que analitzen aquesta relació i, per tant, ha dificultat la redacció del marc teòric.

En segon lloc, la mostra final utilitzada es considera una limitació, ja que només hi ha hagut participants de dues empreses de les comarques de l’Ebre, no es pot considerar una mostra representativa, pel fet que el teixit empresarial és molt més complex i no es poden generalitzar els resultats a tot el territori.

En tercer lloc, el temps disponible per poder realitzar l’estudi ha estat escàs. Aquesta recerca s’ha desenvolupat en un termini de dos mesos i, per tant, ha afectat tant la recerca bibliogràfica com al treball de camp de recollida de dades, així com als resultats obtinguts.



En quart lloc, a l'empresa que no són promotors d'aquestes polítiques actives de promoció del benestar personal en el lloc de feina era com a difícil que entenguessin la casuística de l'estudi que s'està duent a terme i la finalitat d'aquest.

Finalment, per qüestions organitzatives, la part del contacte amb les empreses s'ha dut a terme durant el mes de desembre, com és sabut, hi ha molts dies festius, tancaments d'any i, per tant, la càrrega de feina de les empreses és més elevada, llavors, el temps dedicat per part de les empreses participants ha estat bastant escàs. Els alts càrrecs d'ambdues empreses no han donat resposta al qüestionari.

Tenint en compte tots els aspectes anteriors, una proposta de millora seria establir una planificació de l'estudi de manera més espaiada al llarg de l'any per poder recollir més dades i obtenir resultats que fossin més fiables i que es poguessin generalitzar a la resta d'empreses de característiques similars.

A més a més, seria interessant poder estudiar amb deteniment quina tipologia de programa tenen implementat les empreses, quines accions hi ha previstes, quina rellevància li donen al projecte, etc., de manera que es pogués continuar indagant sobre com promoure i millorar aquest tipus de projecte entre la resta d'empreses. També, caldria que la mostra objecte d'estudi fos més àmplia que la que s'ha utilitzat en aquest estudi, per tal de poder generalitzar els resultats obtinguts i, poder difondre'n el valor positiu a la resta d'empreses.

### **7.3. Propostes de futur**

Continuant amb la proposta de millora plantejada, és necessari prosseguir amb la recerca iniciada per tal de poder donar resposta als aspectes que han quedat pendents per diverses raons.

D'una banda, es van plantejar diverses preguntes d'investigació que a partir de les dades obtingudes amb el qüestionari no s'ha arribat a una resposta objectiva, per tant, caldrà formular noves preguntes i, inclús, fer entrevistes amb les persones responsables per poder donar resposta.

D'altra banda, serà necessari conèixer l'opinió dels alts càrrecs per poder crear la imatge, el més fidel possible, de les dues empreses per tal d'entendre la realitat d'aquestes, saber el grau d'implicació dels directius i els objectius del seu negoci.

També, arran de la realització d'aquest estudi, s'obriran les següents noves línies d'investigació futura.

En primer lloc, per a l'empresa A serà possible aplicar un programa de benestar, adaptat a les característiques de l'organització i dels treballadors i treballadores i, posteriorment es realitzarà de nou el qüestionari per poder comparar resultats amb els obtinguts actualment i veure els beneficis que aportarà tant per al personal com per a l'empresa.





En segon lloc, per a l'empresa B serà interessant poder estudiar amb deteniment quina tipologia de programa tenen implementat, quines accions hi ha previstes, quina rellevància li donen al projecte, etc., de manera que es podrà continuar indagant sobre com promoure i millorar aquest projecte i si serà viable implementar-lo a altres empreses.

Seguidament, caldrà efectuar una avaluació posterior al procés d'implementació del programa de benestar per tal de valorar els efectes positius d'aquest. A més a més, es valorarà la realització de més investigacions, amb altres empreses, que posaran en relleu els beneficis del benestar personal al lloc de feina, per tal de minimitzar les possibles reticències per part dels empresaris no promotors.

Finalment, per tal de dur a terme una anàlisi completa, de 360° de les relacions en l'entorn de treball, s'utilitzarà la roda del benestar del Dr. Cantera com a model per analitzar el benestar a l'empresa i la salut mental dels treballadors i treballadores.

#### **7.4. Consideracions finals**

Actualment, ens trobem immersos en la societat de la immediatesa, on els canvis succeeixen a gran velocitat. Les empreses, cada cop més, requereixen personal actualitzat i format per tal de cobrir les necessitats dels llocs de feina. A través d'aquest estudi, s'ha pretès donar visibilitat al benestar personal dels individus i la importància que aquest té en el dia a dia en el lloc de treball.

És molt necessari disposar d'un espai de treball segur i saludable i, que els/les empresaris/es apliquen polítiques que promoguin la millora de les condicions del lloc de treball i el clima laboral.

Respecte als resultats obtinguts es pot destacar el grau de satisfacció que mostren les persones que pertanyen a l'empresa on estan duent a terme accions de benestar, es desconeix quina és la magnitud d'aquestes activitats, però fan que els treballadors i treballadores estiguin contents, motivats, amb actitud per afrontar els reptes que se'ls presenten.

És essencial que els empleats i empleades tinguin una relació satisfactòria amb els seus superiors, que se sentin ajudats i que el tracte que rebin sigui just i igualitari. Les persones s'han de sentir valorades per la resta de companys, veure que la seva participació és necessària en la presa de decisions del seu grup de treball o del seu departament.

Les condicions físiques i ambientals de l'espai de treball com per exemple, la neteja i la higiene, l'espai disponible, la il·luminació, la ventilació i la temperatura són aspectes que molts cops passen desapercibuts o no se'ls dona la importància que requereixen i això, provoca el malestar del personal, afectant la seva capacitat de treball i disminuint el rendiment. Aquesta resposta negativa repercuteix en el benestar personal dels treballadors i treballadores, però a la vegada afecta al correcte funcionament de l'empresa. És indispensable que



l'empresa reuneixi les condicions higièniques, sanitàries i de seguretat necessàries per poder desenvolupar l'activitat i, pel que fa a les condicions ambientals cal cercar l'equilibri en el lloc de treball per aconseguir el confort dels empleats i empleades.

Una organització on es té en compte el benestar dels empleats i empleades i el grau de satisfacció és elevat esdevé una empresa saludable. Aquesta, és la tipologia d'empresa que s'ha de promoure i propagar entre els empresaris i les empresàries del territori. És necessària una tasca molt persistent per a mostrar els beneficis que aporta aquesta manera de fer, no només per al personal treballador sinó també en l'àmbit corporatiu. Cal cuidar el capital humà que és el bé més preuat d'una empresa.



## 8. BIBLIOGRAFIA

- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Bosquet, J. (sense data). Recollit de <http://www.xtec.cat/~jbosquet/filosofiadepimer/coneixement/coneixementcientific/metodehipoteticodeductiu.htm>
- Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 109-137.
- Cantera, J. (2023). *La salud mental en la empresa. Cómo crear trabajos saludables y mejorar la salud mental de tu equipo*. Madrid: Lidbusinessmedia.
- Castillejo, J. L., Sarramona, J., & Vázquez, G. (1988). Pedagogía Laboral. *Revista Española de Pedagogía*, 421-440.
- Cofide. (2022). *Mentoring: qué es, para qué sirve y beneficios*. Recollit de <https://www.cofide.mx/blog/mentoring-que-es-para-que-sirve-y-beneficios>
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2021). *Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026*. Recollit de [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/Estrategia\\_Catalana-SSL.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/Estrategia_Catalana-SSL.pdf)
- Consitución Española. (1978). Recollit de «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Dolan, S., Valle, R., & López, Á. (2022). *La gestión de personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. Madrid: McGraw Hill.
- Duro, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral. Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores. (sense data). *Salud y bienestar laboral*. Recollit de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/riesgos/>
- León, O. G., & Montero, I. (2019). *Introducció i metodologia d'enquestes*. Recollit de [http://materials.cv.uoc.edu.eu1.proxy.openathens.net/daisy/Materials/PID\\_00268190/pdf/index.html](http://materials.cv.uoc.edu.eu1.proxy.openathens.net/daisy/Materials/PID_00268190/pdf/index.html)
- Ley General 33/2011, de 4 de octubre, de Salud Pública. (sense data). Recollit de «BOE» núm. 240, de 5 de octubre de 2011, páginas 104593 a 104626: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/04/33>



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* (2007). Recollit de «BOE» núm. 71, de 23/03/2007: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades i garantia dels drets digitals.* (2018). Recollit de [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673-C.pdf)
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 59-74.
- Nombela, C. (2021). *Mentoring: qué es y qué beneficios tiene en una empresa.* Recollit de <https://forbes.es/empresas/44208/mentoring-que-es-y-que-beneficios-tiene-en-una-empresa/>
- Organización Mundial de la Salud. (1946). *¿Cómo define la OMS la salud?* Recollit de <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos.* Recollit de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Actividad laboral en su contexto* (Vol. 1). Madrid: Editorial Síntesis.
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo* (Vol. 2). Madrid: Editorial Síntesis.
- Pineda, P. (1994). *La formació a l'empresa. Planificació i avaluació.* Barcelona: Ediciones CEAC.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* (2015). Recollit de «BOE» núm. 255, de 24/10/2015: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Riba, C.-E. (2019). *Mètodes i dissenys d'investigació qualitativa i quantitativa.* Recollit de <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147058/2/MetodesiDissenysdInvestigacioQuantitativaQualitativa.pdf>
- Sánchez, M. L., Prieto, A., Alonso, P., & Amores, J. (2011). *Guía práctica del asesor y orientador profesional.* Madrid: Editorial Síntesis.
- Serrat, M. À. (2017). *Liderando el ¿bienestar? laboral.* Barcelona: Bosch Editor.
- Tchiki, D. (2019). *What is well-being? Definition, types and well-being skills.* Recollit de <https://www.psychologytoday.com/us/blog/click-here-happiness/201901/what-is-well-being-definition-types-and-well-being-skills>



## 9. ANNEXOS

### ANNEX I. Instrument per a la recollida de dades

## Els beneficis del benestar personal al lloc de treball

anmire@uoc.edu [Canvia de compte](#)

No compartit L'esborrany s'ha desat

**\* Indica que la pregunta és obligatòria**

### Declaració de consentiment informat \*

1. La meva participació en aquest estudi és voluntària i, si en qualsevol moment desitjo canviar la meva decisió, puc retirar el meu consentiment en qualsevol moment.
2. La participació en aquest estudi consisteix en respondre el qüestionari següent. La persona Responsable del tractament de les meves dades personals és Anna Miró Reverté.
3. Les meves dades personals seran recollides i tractades amb finalitats exclusivament docents i d'investigació i sense ànim de lucre.
4. Les meves dades seran anonimitzades, de manera que no es podrà conèixer la meva identitat a partir de les dades que es recullin.
5. Es guardarà secret sobre la informació personal que facilito, i només es farà servir amb finalitat docent i d'investigació en el marc d'aquest Estudi, de manera que no se'm pugui identificar en els resultats de l'estudi.
6. Seguint el principi de minimització, només es recolliran les dades mínimes que siguin necessàries per portar a terme l'Estudi, i una vegada hagi acabat la finalitat docent o de recerca que es derivi d'aquest estudi, es destruirà tota la informació de caràcter personal que hagi facilitat de forma definitiva.
7. He estat informat/da mitjançant correu electrònic sobre l'Estudi, sobre la seva finalitat i sobre les dades que es recolliran, i he consentit a participar en aquest Estudi.
8. El tractament de les dades de caràcter personal de tots els participants s'ajustarà al que es disposa al
9. Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679 i a la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. D'acord amb el que s'estableix en aquesta legislació, podeu exercir els drets d'accés, modificació, oposició i supressió de les vostres dades de caràcter personal dirigint-vos al Responsable del tractament, identificat a continuació i a través dels canals de contacte establerts.

He llegit i accepto les condicions de l'estudi.

[Següent](#) [Esborra el formulari](#)



## DADES DESCRIPTIVES

1. Quina és la seva ocupació? \*

*Escriu-la i detalli, si us plau, la rama professional o especialitat.*

La vostra resposta \_\_\_\_\_

2. Quina és la seva categoria laboral? \*

*Aprenent, Oficial 1ª, Auxiliar, etc.*

La vostra resposta \_\_\_\_\_

3. Sexe \*

- Dona
- Home
- Altres

4. Edat \*

La vostra resposta \_\_\_\_\_

5. Estudis \*

- Cap
- Sap llegir i escriure
- Primària (ESO, Certificat d'Escolaritat, Graduat Escolar)
- Cicle Formatiu de Grau Mitjà (FP I)



- Cicle Formatiu de Grau Superior (FP II)
- Batxillerat (BUP, COU)
- Grau universitari
- Llicenciatura, doctorat, màster universitari

**6. Situació laboral \***

- Treball sense nòmina o contracte legalitzat
- Eventual per substitució
- Indefinit

**7. Jornada laboral \***

- Jornada partida fixa
- Jornada intensiva fixa
- Horari flexible
- Jornada parcial
- Torns fixos
- Torns rotatius

**8. Quantes hores setmanals dedica a la seva feina? \***

La vostra resposta \_\_\_\_\_



9. Indiqui a quina de les següents categories jeràrquiques se situa vostè. \*

- Treballador
- Supervisor
- Cap intermedi
- Directiu
- Directiu general

10. Quina és la seva antiguitat a l'empresa? \*

*Indicar anys i mesos.*

La vostra resposta

---

Enrere

Següent

Esborra el formulari

No enviïs mai contrasenyes a través de Formularis de Google.





**QÜESTIONARI DE SATISFACCIÓ LABORAL S20/23 (Melía i Peiró (1998))**

11. Les satisfaccions que li produeix el treball per si mateix. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

12. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions en les que vostè destaca. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

13. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions que li agraden. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet



- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

14. El salari que vostè rep. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

15. Els objectius, metes i volum de producció que ha d'aconseguir. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet



16. La neteja, higiene i salubritat del lloc de treball. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

17. L'entorn físic i l'espai que disposa al seu lloc de treball. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

18. La il·luminació del lloc de treball. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent



- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

19. La ventilació del lloc de treball. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

20. La temperatura de l'espai de treball. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet



21. Les oportunitats de formació que li ofereix l'empresa. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

22. Les oportunitats de promoció que té. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

23. Les relacions personals amb els seus superiors. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent



- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

24. La supervisió que exerceixen sobre vostè. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

25. La proximitat i freqüència amb que és supervisat. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet



26. La forma en que els supervisors jutgen la seva feina. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

27. La igualtat i la justícia del tracte que rep de l'empresa. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

28. El suport que rep dels seus superiors. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent



- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

29. La capacitat per decidir de manera autònoma aspectes relatius del seu treball. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

30. La seva participació en les decisions del seu departament o secció. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet





31. La seva participació en les decisions del seu grup de treball relatives a l'empresa. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

32. El grau en que l'empresa compleix el conveni, les disposicions i lleis laborals. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet



33. La forma en que té lloc la negociació a la seva empresa sobre aspectes laborals. \*

- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

34. Hi ha alguna qüestió que vulguis incorporar i que no s'ha contemplat al qüestionari?

La vostra resposta

---

Enrere

Envia

Esborra el formulari

No envïis mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya. [Informa d'un ús abusiu](#)

Google Formularis



## ANNEX II. Dades recollides

UOC | docs.google.com | (A) BENESTAR LABORAL TFM - Formularis de Google | (A) BENESTAR LABORAL TFM (respostes) - Fulls de càlcul de Google

(A) BENESTAR LABORAL TFM (respostes) | Fitxer Edita Mostra Insereix Format Dades Eines Extensions Ajuda

Menús | 100% | Predet... | 10 | B I A

C60

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI			
	Marca de temps	Declaració de consentiment informat	1. Quina és la seva ocupació?	2. Quina és la seva categoria laboral?	3. Sexe	4. Edat	5. Estudis	6. Situació laboral	7. Jornada laboral	8. Què se situa vostè?	9. Indiqui a quina de les següents categories jeràrquiques s'antiguitat a l'empresa?	10. Quina és la seva antiguitat a l'empresa?	11. Les	12. Les	13. Les	14. Els	15. Els	16. La	17. L'en	18. La	19. La	20. La	21. Les	22. Les	23. Les	24. La	25. La	26. La	27. La	28. Els	29. La	30. La	31. La	32. Els	33. La	34. La		
1																																						
2	18/12/2023 7:23:12	He llegit i accepto	Administratiu	Oficial	Home	43	Grau univ	Indefinit	Jornada p	45	Supervisor	20 a. i 3 m.	Bastant	Bastant	Bastant	Indiferer	Poc sati	Bastant	Molt sati	Bastant	Bastant	Bastant	Poc ins	Poc ins	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant	Bastant
3	18/12/2023 18:41:38	He llegit i accepto	Recepcionista	Auxiliar	Dona	23	Cicle Forn	Indefinit	Jornada p	40	Treballador	6 mesos	Indiferer	Bastant	Poc sati	Bastant	Bastant	Poc sati	Poc sati	Molt ins	Bastant	Bastant	Molt ins	Bastant	Bastant	Indiferer	Bastant	Indiferer	Bastant	Poc ins	Poc ins	Molt ins	Molt ins	Poc ins	Bastant	Poc sati	Poc sati	
4	18/12/2023 18:58:53	He llegit i accepto	Maquiniste	Oficial 1a	Home	57	Sap llegir	Indefinit	Torns rota	45	Treballador	31 anys i 2 m	Indiferer	Poc sati	Poc ins	Poc ins	Bastant	Bastant	Poc sati	Indiferer	Bastant	Bastant	Indiferer	Poc ins	Bastant	Bastant	Indiferer	Poc ins	Bastant	Molt ins	Bastant	Indiferer	Poc ins	Indiferer	Poc sati	Poc sati	Poc sati	
5	19/12/2023 7:34:28	He llegit i accepto	Operari	Oficial 1*	Home	41	Primària	( Indefinit	Jornada p	45	Supervisor	10 anys i 4 m	Indiferer	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Bastant	Bastant	Poc ins	Indiferer	Bastant	Bastant	Poc ins	Indiferer	Bastant	Molt ins	Indiferer	Bastant	Poc ins	Bastant	Molt ins	Poc ins	Molt ins	Bastant	Poc ins	Indiferer	Poc ins	
6	19/12/2023 10:49:13	He llegit i accepto	Operari	Aprenent	Home	20	Primària	( Eventual per	Jornada p	40	Treballador	6 mesos	Indiferer	Bastant	Molt ins	Bastant	Poc ins	Molt ins	Indiferer	Bastant	Molt ins	Indiferer	Indiferer	Poc ins	Indiferer	Bastant	Molt ins	Indiferer	Bastant	Poc ins	Bastant	Indiferer	Molt ins	Indiferer	Molt ins	Indiferer	Indiferer	
7	19/12/2023 13:10:57	He llegit i accepto	Recepcionista	Aprenent	Dona	47	Batxillerat	Indefinit	Jornada p	45	Treballador	4 anys i 8 me	Poc ins	Bastant	Bastant	Molt ins	Molt ins	Bastant	Indiferer	Bastant	Molt ins	Molt ins	Bastant	Bastant	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Poc ins	Bastant	Bastant	Molt ins	Molt ins	Molt ins	Indiferer	Poc ins	Poc ins		
8	19/12/2023 14:51:31	He llegit i accepto	Operari	Oficial	Home	38	Primària	( Indefinit	Jornada p	45	Supervisor	15 anys	Indiferer	Indiferer	Poc ins	Bastant	Bastant	Indiferer	Poc ins	Poc ins	Bastant	Indiferer	Bastant	Poc ins	Indiferer	Bastant	Molt ins	Bastant	Poc ins	Indiferer	Indiferer	Bastant	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Poc ins		
9	19/12/2023 18:23:38	He llegit i accepto	Operari	Auxiliar	Home	49	Primària	( Indefinit	Jornada p	40	Treballador	20	Indiferer	Molt ins	Bastant	Poc ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Indiferer	Bastant	Poc ins	Molt ins	Indiferer	Bastant	Poc ins	Molt ins	Poc ins	Bastant	Indiferer	Indiferer	Indiferer	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Poc ins		
10	19/12/2023 19:05:11	He llegit i accepto	Administrativa	Auxiliar Administrativa	Dona	32	Cicle Forn	Eventual per	Jornada p	20	Treballador	2 mesos	Poc ins	Poc sati	Bastant	Bastant	Molt ins	Indiferer	Bastant	Bastant	Bastant	Poc ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Bastant	Indiferer	Bastant	Molt ins	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Indiferer		
11	20/12/2023 6:55:49	He llegit i accepto	Operari	Oficial	Home	56	Primària	( Indefinit	Jornada p	40	Cap intermedi	23 anys i 4 m	Indiferer	Poc ins	Bastant	Poc ins	Molt ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Bastant	Poc ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Bastant	Indiferer	Bastant	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Bastant	Indiferer	Bastant	Indiferer	Indiferer		
12	20/12/2023 7:13:49	He llegit i accepto	Maquiniste	Oficial	Home	51	Primària	( Indefinit	Torns rota	40	Treballador	12 anys i 10 r	Poc ins	Indiferer	Poc ins	Bastant	Bastant	Poc ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Poc ins	Indiferer	Molt ins	Molt ins	Poc ins	Bastant	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Indiferer	Bastant	Poc ins	Bastant	Indiferer	Indiferer		
13	20/12/2023 9:41:04	He llegit i accepto	Administrativa	Oficial 1a	Dona	35	Grau univ	Indefinit	Jornada p	45	Treballador	7 anys i 5 me	Indiferer	Bastant	Molt ins	Molt ins	Poc ins	Poc ins	Molt ins	Bastant	Bastant	Indiferer	Bastant	Indiferer	Indiferer	Indiferer	Bastant	Bastant	Indiferer	Indiferer	Indiferer	Poc ins	Indiferer	Poc ins	Indiferer			
14	20/12/2023 10:37:19	He llegit i accepto	Maquiniste	Oficial	Home	38	Cicle Forn	Indefinit	Torns rota	40	Treballador	4 anys	Indiferer	Bastant	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Bastant	Bastant	Indiferer	Poc ins	Bastant	Indiferer	Molt ins	Bastant	Poc ins	Indiferer	Poc ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Indiferer	Poc ins	Bastant	Indiferer	Indiferer		
15	20/12/2023 18:01:05	He llegit i accepto	Operari	Aprenent	Home	21	Primària	( Indefinit	Jornada p	40	Treballador	2 anys i 11 m	Bastant	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Bastant	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Bastant	Bastant	Poc ins	Indiferer	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Poc ins	Bastant	Poc ins	Indiferer	Indiferer	Indiferer	Poc sati	Poc sati	Poc sati	Poc sati	
16	20/12/2023 18:35:14	He llegit i accepto	Operari	Oficial	Home	24	Batxillerat	Indefinit	Jornada p	40	Treballador	1 any i 8 mes	Indiferer	Bastant	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Indiferer	Poc ins	Poc ins	Bastant	Indiferer	Bastant	Bastant	Indiferer	Poc ins	Indiferer	Bastant	Indiferer	Poc ins	Poc ins	Indiferer	Poc ins	Indiferer	Poc ins	

+ | Respostes al formulari A



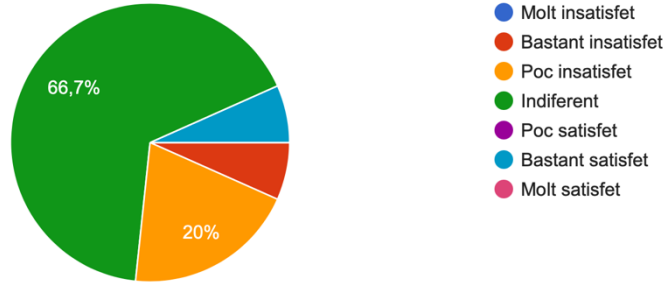


## ANNEX III. Gràfics respostes quantitatives

### EMPRESA A

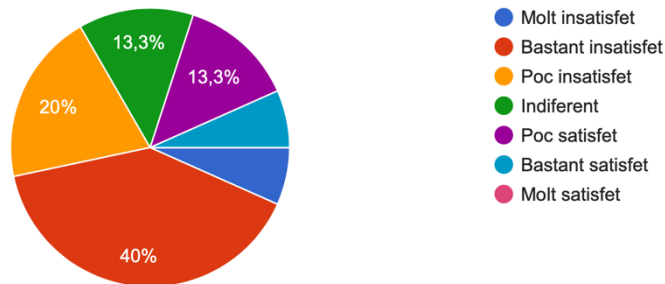
11. Les satisfaccions que li produeix el treball per si mateix.

15 respostes



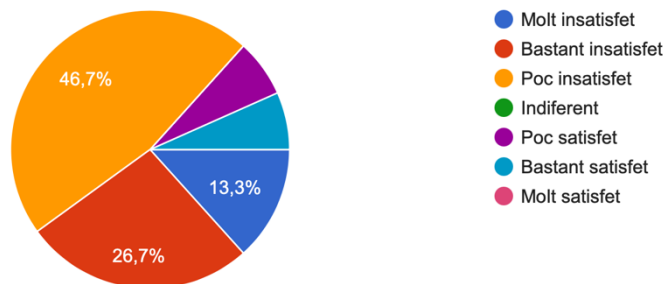
12. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions en les que vostè destaca.

15 respostes



13. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions que li agraden.

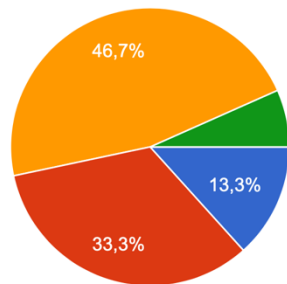
15 respostes





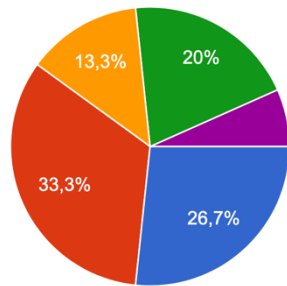
14. El salari que vostè rep.

15 respostes



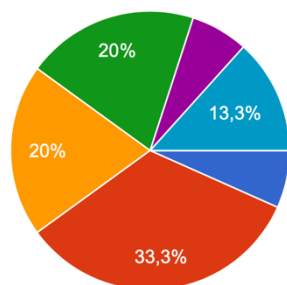
15. Els objectius, metes i volum de producció que ha d'aconseguir.

15 respostes



16. La neteja, higiene i salubritat del lloc de treball.

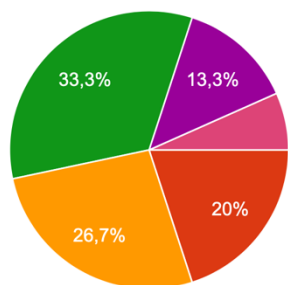
15 respostes





17. L'entorn físic i l'espai que disposa al seu lloc de treball.

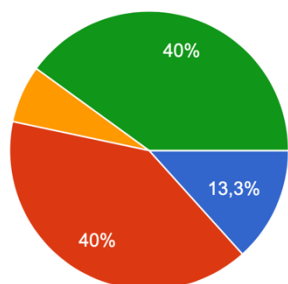
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

18. La il·luminació del lloc de treball.

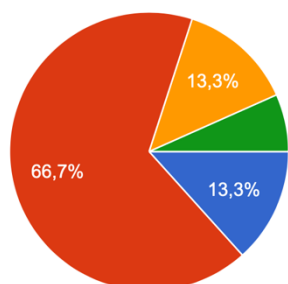
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

19. La ventilació del lloc de treball.

15 respostes

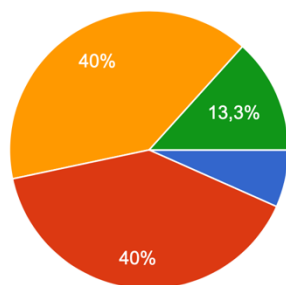


- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet



20. La temperatura de l'espai de treball.

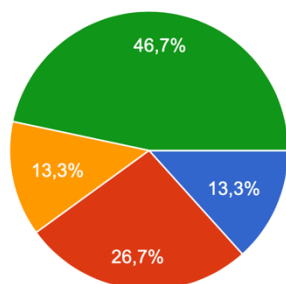
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

21. Les oportunitats de formació que li ofereix l'empresa.

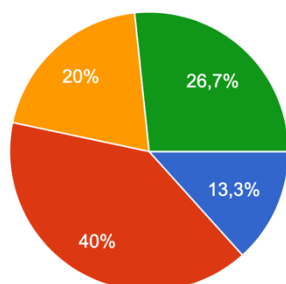
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

22. Les oportunitats de promoció que té.

15 respostes



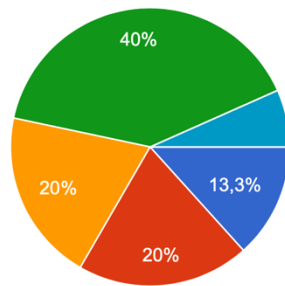
- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet





23. Les relacions personals amb els seus superiors.

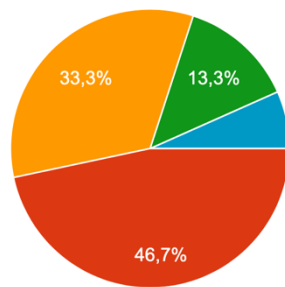
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

24. La supervisió que exerceixen sobre vostè.

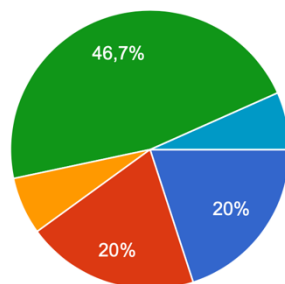
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

25. La proximitat i freqüència amb que és supervisat.

15 respostes

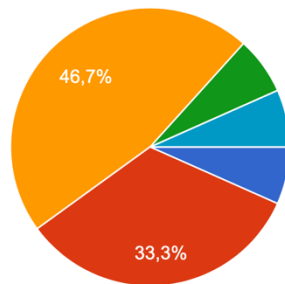


- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet



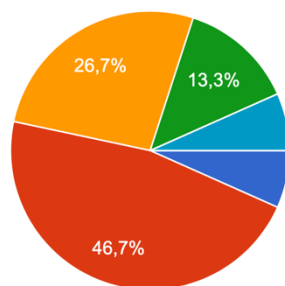
26. La forma en que els supervisors jutgen la seva feina.

15 respostes



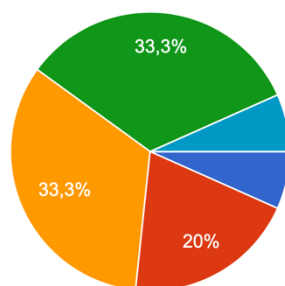
27. La igualtat i la justícia del tracte que rep de l'empresa.

15 respostes



28. El suport que rep dels seus superiors.

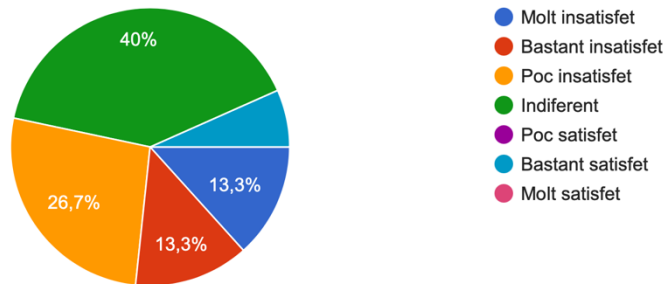
15 respostes





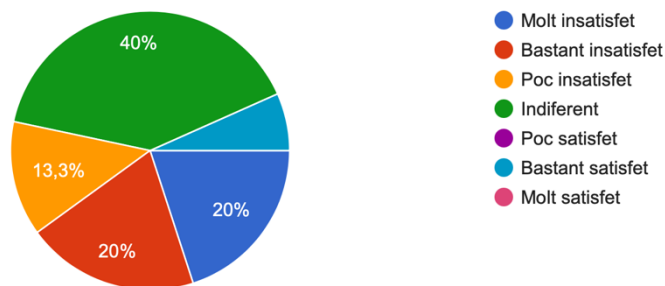
29. La capacitat per decidir de manera autònoma aspectes relatius del seu treball.

15 respostes



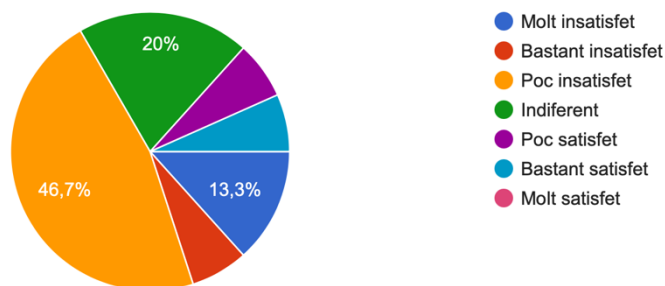
30. La seva participació en les decisions del seu departament o secció.

15 respostes



31. La seva participació en les decisions del seu grup de treball relatives a l'empresa.

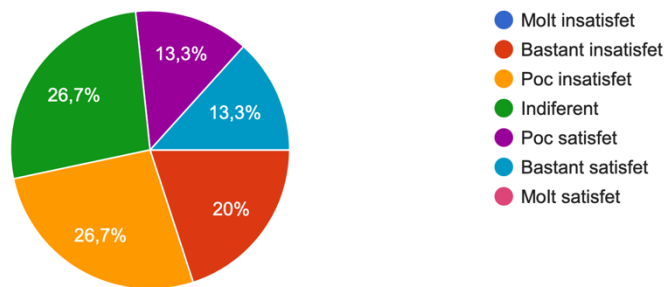
15 respostes





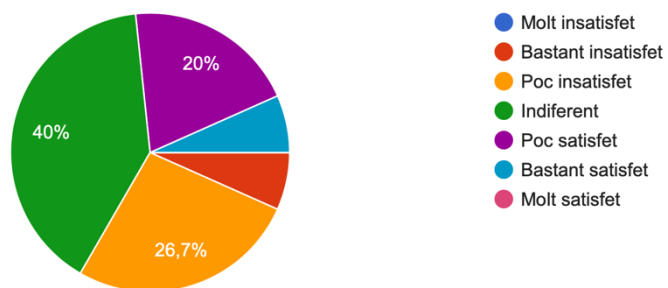
32. El grau en que l'empresa compleix el conveni, les disposicions i lleis laborals.

15 respostes



33. La forma en que té lloc la negociació a la seva empresa sobre aspectes laborals.

15 respostes

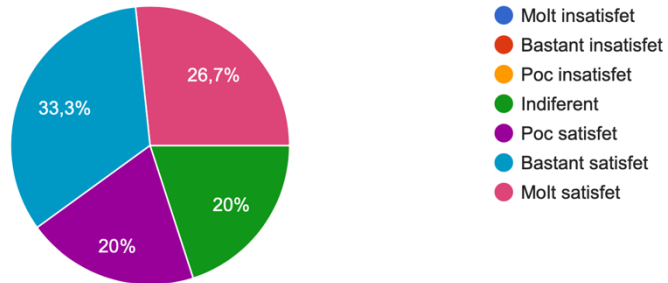




## EMPRESA B

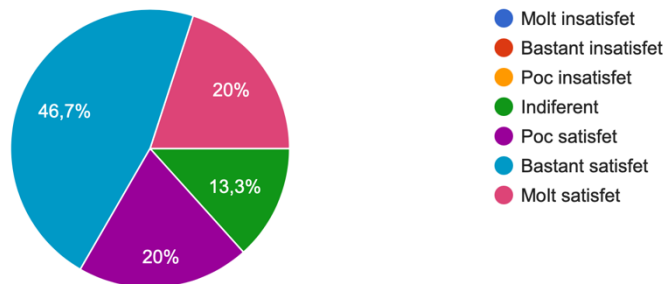
11. Les satisfaccions que li produeix el treball per si mateix.

15 respostes



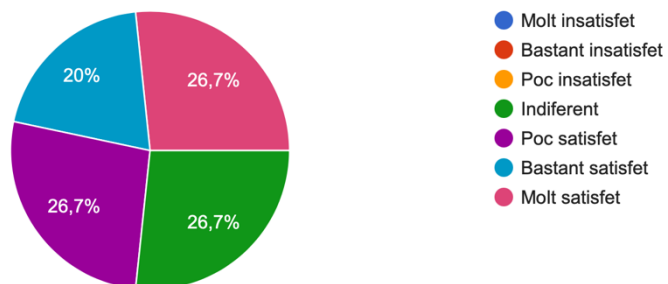
12. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions en les que vostè destaca.

15 respostes



13. Les oportunitats que li ofereix el treball de dur a terme accions que li agraden.

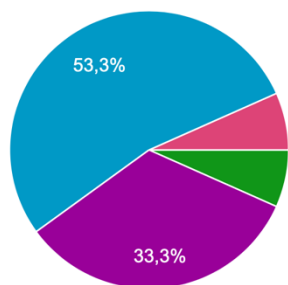
15 respostes





14. El salari que vostè rep.

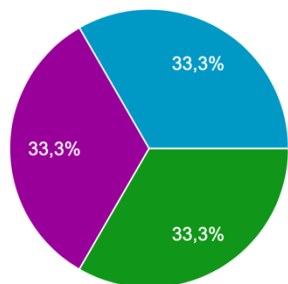
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

15. Els objectius, metes i volum de producció que ha d'aconseguir.

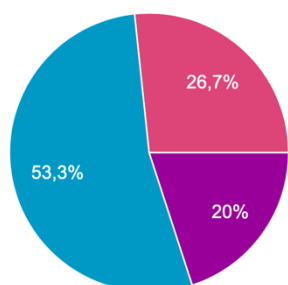
15 respostes



- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet

16. La neteja, higiene i salubritat del lloc de treball.

15 respostes

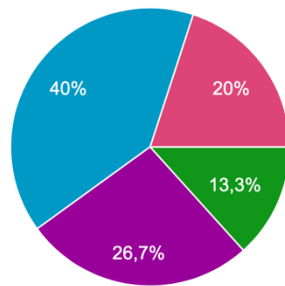


- Molt insatisfet
- Bastant insatisfet
- Poc insatisfet
- Indiferent
- Poc satisfet
- Bastant satisfet
- Molt satisfet



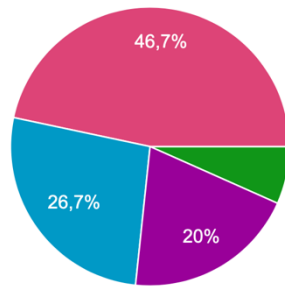
17. L'entorn físic i l'espai que disposa al seu lloc de treball.

15 respostes



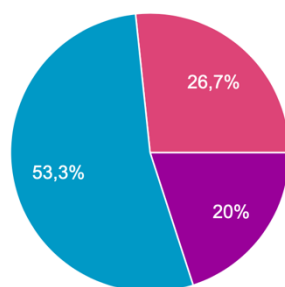
18. La il·luminació del lloc de treball.

15 respostes



19. La ventilació del lloc de treball.

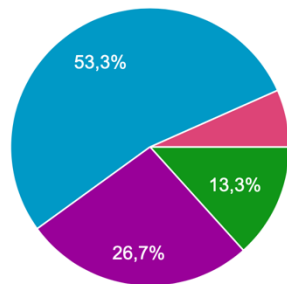
15 respostes





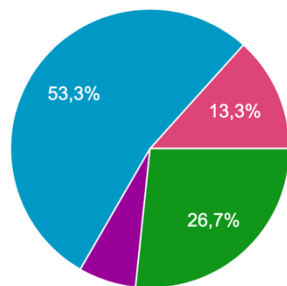
20. La temperatura de l'espai de treball.

15 respostes



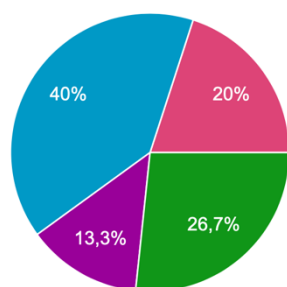
21. Les oportunitats de formació que li ofereix l'empresa.

15 respostes



22. Les oportunitats de promoció que té.

15 respostes

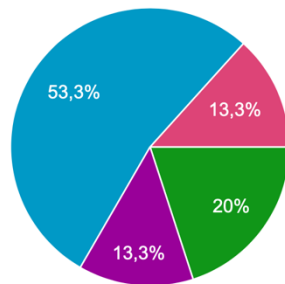






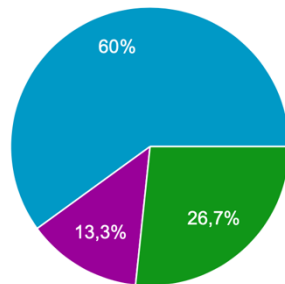
23. Les relacions personals amb els seus superiors.

15 respostes



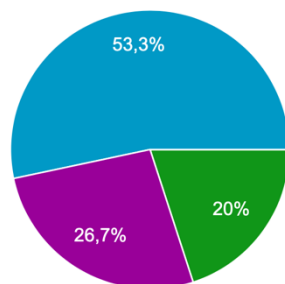
24. La supervisió que exerceixen sobre vostè.

15 respostes



25. La proximitat i freqüència amb que és supervisat.

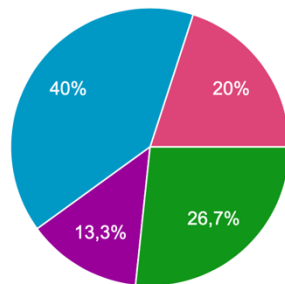
15 respostes





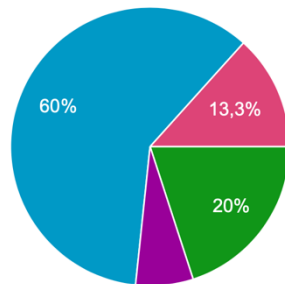
26. La forma en que els supervisors jutgen la seva feina.

15 respostes



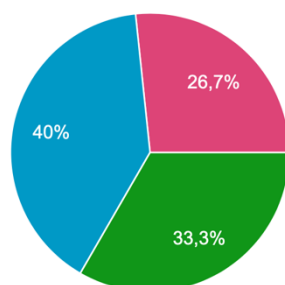
27. La igualtat i la justícia del tracte que rep de l'empresa.

15 respostes



28. El suport que rep dels seus superiors.

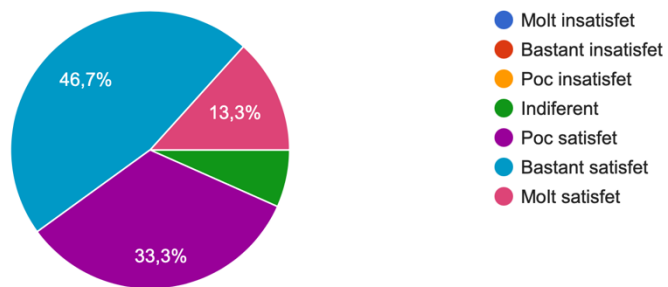
15 respostes





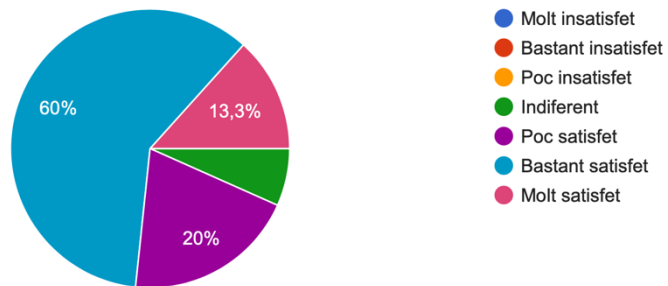
29. La capacitat per decidir de manera autònoma aspectes relatius del seu treball.

15 respostes



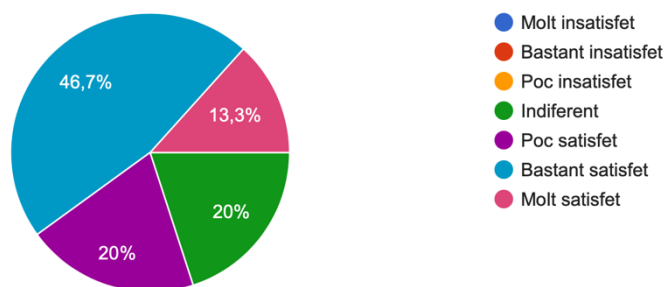
30. La seva participació en les decisions del seu departament o secció.

15 respostes



31. La seva participació en les decisions del seu grup de treball relatives a l'empresa.

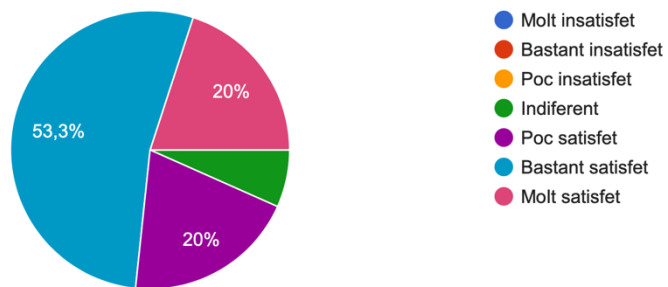
15 respostes





32. El grau en que l'empresa compleix el conveni, les disposicions i lleis laborals.

15 respostes



33. La forma en que té lloc la negociació a la seva empresa sobre aspectes laborals.

15 respostes

