

POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS ORIENTADES A LA QUALITAT DE VIDA EN EL TREBALL DINS L'ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA

Juny de 2020

Treball Final de Grau

Àmbit d'especialització: Economia Social i Solidària

Memòria final

Curs 2019-2020, 2n semestre

Índex

Resum	5
Abstract	5
Introducció	6
Justificació	6
Objectius i abast	7
1. Aproximació al marc conceptual i situacional	8
1.1. Economia social i solidària	8
1.2. Dades actuals de l'economia social i solidària a Catalunya	10
1.3. Polítiques de recursos humans	11
1.4. Qualitat de vida en el treball	14
2. Informe del Mercat Social i qualitat de vida en el treball	15
2.1. Democràcia	17
2.2. Benestar laboral	19
2.3. Síntesi de dades destacades	24
3. Anàlisi de casos	25
3.1. Som Energia	26
3.1.1. Model organitzatiu	26
3.1.2. Selecció i contractació	27
3.1.3. Formació i desenvolupament	27
3.1.4. Sistema retributiu i incentius	27
3.1.5. Satisfacció, seguretat i clima	28
3.2. Incoop	29

3.2.1. Model organitzatiu	29
3.2.2. Selecció i contractació.....	30
3.2.3. Formació i desenvolupament	30
3.2.4. Sistema retributiu i incentius	30
3.2.5. Satisfacció, seguretat i clima	31
3.3. Actua.....	32
3.3.1. Model organitzatiu	32
3.3.2. Selecció i contractació.....	33
3.3.3. Formació i desenvolupament	33
3.3.4. Sistema retributiu i incentius	34
3.3.5. Satisfacció, seguretat i clima	34
4. Comparativa dels tres casos analitzats.....	35
4.1. Model organitzatiu	37
4.2. Selecció i contractació.....	37
4.3. Formació i desenvolupament	37
4.4. Sistema retributiu i incentius.....	38
4.5. Seguretat, satisfacció i clima	38
5. Implicacions ètiques i socials.....	39
5.1. Responsabilitat social corporativa	39
5.2. Objectius de desenvolupament sostenible	40
Conclusions	42
Valoració	43
Autoavaluació	44
Referències bibliogràfiques	45

Polítiques de Recursos Humans orientades a la qualitat de vida en el treball dins l'economia social i solidària

Eva Sans Pérez (esansp@uoc.edu)

Administració i Direcció d'Empreses - Àmbit Economia Social i Solidària

Resum

Aquest treball de fi de grau té com a propòsit analitzar si dins les organitzacions d'economia social i solidària s'estan portant a terme polítiques de recursos humans orientades a la qualitat de vida laboral.

Per tal d'aconseguir-ho, en primer lloc es fa una aproximació al marc conceptual i situacional. A continuació s'analitzen les dades provinents de l'Informe del Mercat Social 2019, posant-les en comparació, en la mesura del possible, amb algunes dades provinents de l'economia tradicional. Seguidament es procedeix a l'estudi concret de tres casos: Som Energia SCCL, Incoop SCCL i Actua SCCL i es comparen entre si.

Per acabar, s'identifiquen i vinculen les bones pràctiques relacionades amb la matèria d'estudi, amb els principis de l'economia social i solidària, la responsabilitat social corporativa i els objectius de desenvolupament sostenible (ODS).

Al llarg de l'estudi es posa de manifest que, efectivament, existeixen actuacions encaminades cap a la millora de la qualitat de vida en el treball, tant en els tres casos estudiats, com a nivell general de Catalunya i es conclou que dins l'economia social i solidària s'apliquen polítiques de recursos humans que fomenten la satisfacció de necessitats i unes bones condicions laborals per a les persones que hi treballen, en concordança amb els principis que s'hi promouen. Aquest fet fa que la qualitat de vida laboral sigui en general molt elevada.

Paraules clau: economia social i solidària, polítiques de recursos humans, qualitat de vida en el treball, qualitat de vida laboral, Som Energia SCCL, Incoop SCCL, Actua SSCL.

Abstract

The aim of this final degree project is to analyze whether human resources policies oriented to the quality of working life are being carried out within social and solidarity economy organizations.

To achieve this, we first approach the conceptual and situational framework. The following is an analysis of data from the Informe del Mercat Social 2019 (a social market report), comparing them, as far as possible, with some data from the traditional economy. Next, we proceed to the specific study of three cases: Som Energia SCCL, Incoop SCCL and Actua SCCL, and compare with each other.

Finally, we identify, and link good practices related to the subject of study, with the principles of the social and solidarity economy, corporate social responsibility, and the sustainable development goals (SDG).

Throughout the study it is shown that, indeed, there are actions aimed at improving the quality of life at work, both in the three cases studied, and in general in Catalonia, and it is concluded that within the social economy and solidarity, human resources policies that promote the satisfaction of needs and good working conditions, are applied for the people who work there, in accordance with the principles that are promoted. This fact makes the quality of life at work in general remarkably high.

INTRODUCCIÓ

Dins del marc socioeconòmic actual amb una elevada taxa d'atur entre la població, en els darrers anys, l'economia social i solidària ha tingut un pes important en la creació de llocs de treball, possibilitant l'emprenedoria, l'autoocupació i la inserció laboral.

Segons el Secretari de les Nacions Unides, l'economia social suposa el 7% del PIB i de l'ocupació mundial i genera un 8% del PIB a la Unió Europea. I segons dades de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social, aquesta representa un 10% del PIB i un 12,5% de l'ocupació espanyola, és a dir, 2,2 milions de llocs de treball entre directes i indirectes.

Per altra banda, un dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) aprovats a l'Agenda 2030, per l'Organització de Nacions Unides (ONU) l'any 2015, s'enfoca específicament cap al treball digne i inclou elements com la protecció de drets laborals, l'entorn segur de treball, la inclusió i la igualtat.

El model alternatiu de desenvolupament que promou l'economia social i solidària pot tenir un paper clau per la consecució, entre d'altres, d'aquest objectiu. Però quines polítiques de recursos humans s'estan promovent alineades amb les condicions de treball dignes i la qualitat de vida laboral dins les pròpies organitzacions?

En aquest context, la pretensió d'aquest estudi és analitzar les característiques de les pràctiques de recursos humans dins les empreses d'economia social i solidària en relació a la qualitat de vida en el treball del seu personal, centrant-se en l'àmbit català i en l'estudi de tres cooperatives: Som Energia, Incoop i Actua.

La gestió de les persones treballadores i les condicions laborals associades a la seva qualitat de vida, són elements indispensables i que contribueixen, com succeeix en qualsevol altre organització empresarial, en la viabilitat dels projectes socials davant la forta competència de mercat a què s'exposen.

Justificació

Un dels eixos de l'economia social i solidària és el de considerar la satisfacció de les necessitats de les persones per sobre de l'ànim de lucre, però si que és cert, que tota empresa ha de ser capaç de generar uns mínims beneficis per tal de poder subsistir.

Així doncs, a l'igual que qualsevol altra organització, dins l'àmbit de l'economia social no s'ha de perdre de vista la necessitat de disposar d'un pla estratègic que tingui en compte el model de negoci, la dimensió jurídica, comercial i de màrqueting, social i laboral, econòmica i financera per tal de garantir la viabilitat del projecte i poder subsistir al llarg del temps. Les polítiques de recursos humans són cabdals dins d'aquesta estratègia empresarial i la seva finalitat és aconseguir l'assoliment dels objectius organitzacionals.

Les persones treballadores i els actius intangibles que hi van associats (habilitats, talent o clima laboral) són, cada vegada més, un factor clau i una font d'avantatge competitiu per a les organitzacions, per sobre d'altres actius com poden ser els immobiliaris, els mitjans de producció o, fins i tot, les tecnologies.

Són les persones les que marquen la diferència, ja que la qualitat d'aquestes, el seu entusiasme i satisfacció a la feina, la seva experiència i la sensació de rebre un tracte just afecten la productivitat de l'empresa, el servei al consumidor, la seva reputació i la seva supervivència (Gómez-Mejía i altres, 2008).

Si l'economia social i solidària es caracteritza per la posició central que ocupen les persones versus l'afany de lucre, és d'esperar que dins d'aquest àmbit es tingui una especial cura dels/de les treballadors/es i que aquests/es disposin d'unes condicions laborals que promouin el seu benestar.

Pel convenciment de què les persones són l'actiu més valuós per a les empreses, i en especial per les de l'economia social i solidària, es veu necessari un estudi empíric sobre la situació actual de quines mesures s'estan portant a terme relacionades amb les polítiques de recursos humans per afavorir la qualitat de vida laboral.

Els factors que impulsen l'elecció d'aquesta temàtica per al treball de final de grau, són per una banda, la vinculació i experiència de l'autora en l'àmbit dels recursos humans i la convicció de què una adequada gestió que promogui el benestar laboral, és un element imprescindible per a qualsevol organització.

Per altra banda, aquest document podrà ser d'utilitat, si escau, a les empreses d'economia social i solidària com a una de les fonts d'informació a l'hora de millorar les seves polítiques estratègiques de recursos humans enfocades a la qualitat de vida en el treball.

L'estudi es basa en l'anàlisi de les dades a nivell català i en les tres cooperatives següents: Som Energia, SCCL, Incoop, SCCL i Actua, SCCL. S'han escollit aquestes tres organitzacions perquè es considera que són empreses consolidades, amb diversos anys d'experiència i amb una mida de mitjana a gran pel que fa a nombre de persones assalariades. A més, les tres han participat en el Balanç Social 2019 i n'han fet públic el resultat.

Objectius i abast

L'objectiu general que es planteja és el d'analitzar quines polítiques de recursos humans orientades a la qualitat de vida laboral s'estan portant a terme dins l'economia social i solidària catalana i, en concret, s'estudien els casos de tres empreses: Som Energia, Incoop i Actua.

Els objectius específics van adreçats a donar resposta a les preguntes següents:

1. Quines polítiques s'estan portant a terme per fomentar la qualitat de vida en el treball dins les empreses d'economia social i solidària catalanes?
2. Quines mesures es porten a terme per promoure la qualitat de vida en el treball en tres empreses consolidades d'economia social i solidària com són: Som Energia, Incoop (Cooperativa Encís) i Actua?
3. Quines similituds i diferències hi ha entre les mesures aplicades a les diferents empreses estudiades?

Les polítiques o model de gestió dels recursos humans abraça molts aspectes, però en aquest treball es posa especial atenció en els factors que principalment incideixen en la qualitat de vida en el treball i sobre els quals hi ha dades disponibles.

La hipòtesi sobre la qual es treballa és que a les empreses d'economia social i solidària catalanes es promouen polítiques de recursos humans orientades a la qualitat de vida en el treball.

Per tal de confirmar o rebutjar aquesta hipòtesi, així com per poder donar resposta a totes les preguntes descrites com a objectius, en primer lloc s'aborda a nivell conceptual i situacional la temàtica de l'estudi. En segon lloc, a partir de la recerca d'informació, es procedeix a l'estudi empíric, analitzant les dades provinents de l'Informe del Mercat Social 2019 i dels tres casos concrets de les cooperatives Som Energia, Incoop i Actua, comparant-les entre si. Finalment, també s'identifiquen bones pràctiques relacionades amb la responsabilitat social corporativa interna, alguns principis de l'economia social i solidària i els objectius de desenvolupament sostenible que s'hi relacionen.

1 APROXIMACIÓ AL MARC CONCEPTUAL I SITUACIONAL

1.1 ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA

La definició jurídica de l'economia social ve determinada per l'article 2 per la [Llei 5/2011, de 29 de març, d'Economia Social](#) i és el conjunt d'activitats econòmiques i empresarials, que en l'àmbit privat porten a terme aquelles entitats que, de conformitat amb els principis que s'estableixen a la pròpia llei, persegueixen l'interès general econòmic o social o ambdós.

L'article 5, d'aquesta mateixa llei, determina que formen part de l'economia social les cooperatives, les mutualitats, les fundacions i les associacions que portin a terme activitat econòmica, les societats laborals, les empreses d'inserció, els centres especials de treball, les confraries de pescadors, les societats agràries de transformació i les entitats singulars creades per normes específiques que es regeixin pels principis establerts en l'article anterior. Els principis als quals es refereix l'article 4 són:

- **En primer lloc les persones i la finalitat social, sobre el capital**, que es concreta en una gestió autònoma i transparent, democràtica i participativa, que porta a prioritzar la presa de decisions més en funció de les persones i les seves aportacions de treball i serveis prestats a l'entitat o en funció de la finalitat social, que en relació a les seves aportacions al capital social.
- **Aplicació dels resultats obtinguts de l'activitat econòmica** principalment en funció del treball aportat i servei o activitat realitzada per les sòcies i socis o per els membres i, en el seu cas, la finalitat social objecte de l'entitat.
- **Promoció de la solidaritat interna i amb la societat** que afavoreixi el compromís amb el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la cohesió social, la inserció de persones en risc d'exclusió social, la generació de treball estable i la qualitat, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la sostenibilitat.
- **Independència** respecte als poders públics.

Pel que fa al concepte d'economia social i solidària, també anomenada economia solidària o ESS, engloba un conjunt molt més ampli d'iniciatives, tant les formalitzades a nivell jurídic (economia social), com d'altres formes de cooperació social sense formalització jurídica.

La [Proposta de Llei d'Economia Social i Solidària de Catalunya](#) (2014), desenvolupada per la Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya (XES), defineix l'ESS com el conjunt d'iniciatives socioeconòmiques, els membres de les quals, de forma associativa, cooperativa, col·lectiva o individual, creen, organitzen i desenvolupen democràticament i sense que necessàriament tinguin ànim de lucre, processos de producció, d'intercanvi, de gestió, distribució d'excedent, moneda, de consum i de finançament de béns i serveis per satisfer necessitats, que es guien per relacions de solidaritat, cooperació, donació, reciprocitat, i autogestió defensant els béns comuns naturals i culturals i la transformació igualitària de l'economia i la societat amb la finalitat del bon viure i la reproducció i la sostenibilitat de la vida del conjunt de la població.

Prenent de referència l'estudi "Economia Social i Solidària a l'àrea Metropolitana de Barcelona: contextualització i situació actual" (2017), les iniciatives que s'emmarquen dins de l'ESS han de tenir en comú els següents aspectes:

- La **gestió democràtica i participativa**. En comptes del model organitzatiu jeràrquic en què unes quantes persones controlen, gestionen i decideixen sobre els recursos, el patrimoni, la informació i el futur de la majoria, l'economia social i solidària introdueix la democràcia en l'economia i en l'empresa.

- **L'orientació a les necessitats humanes.** L'economia social i solidària tracta de recuperar la funció originària de l'economia posant-la al servei de les persones per gestionar els recursos equitativament i explotar-los de manera sostenible, així com crear un model de producció que converteixi el treball en un instrument de satisfacció de les necessitats humanes.
- El **compromís amb la comunitat.** Les organitzacions de l'economia social i solidària contribueixen a millorar la societat, creant ocupació, prestant serveis, vinculant-se al territori, donant suport a causes socials, finançant iniciatives de solidaritat amb els països empobrits i col·laborant amb moviments socials transformadors.

L'àmbit social i solidari engloba doncs, iniciatives de tipus molt heterogeni, però podem subdividir-les en quatre subàmbits o vessants que estan interrelacionats i de vegades es solapen els uns amb els altres:

- **ESS Socioempresarial:** Integra formes jurídiques com són les cooperatives, mutualitats de previsió social, societats laborals, associacions i fundacions de caràcter social i cultural, empreses d'inserció, etc., sempre i quan segueixin els tres criteris esmentats.
- **ESS Sociocomunitari:** Integra fórmules informals (no vinculades a les formes jurídiques anteriors) per satisfer necessitats mitjançant l'autoorganització, com per exemple: bancs de temps, monedes comunitàries, xarxes i fires d'intercanvi, horts urbans, etc.
- **Economia Reproductiva:** Integrada per iniciatives relacionades amb el treball domèstic i les cures, independentment de l'existència d'una forma jurídica. En són exemples: els grups de criança i l'economia feminista.
- **Economia Col·laborativa Procomú:** Fa referència a la producció i consum que parteix de les plataformes tecnològiques i que proposa la cooperativització d'aquestes plataformes. Aquest vessant està integrat per iniciatives relacionades amb l'economia dels comuns i el cooperativisme de plataforma.

Un dels objectius de l'ESS és la construcció del Mercat Social: una xarxa de producció, distribució i consum de béns i serveis, que funciona amb criteris democràtics, ecològics i solidaris en un territori determinat, i que està constituïda, tant per empreses socials com per consumidors individuals i col·lectius, com són ajuntaments, escoles, etc. (Jordi Garcia, 2002).

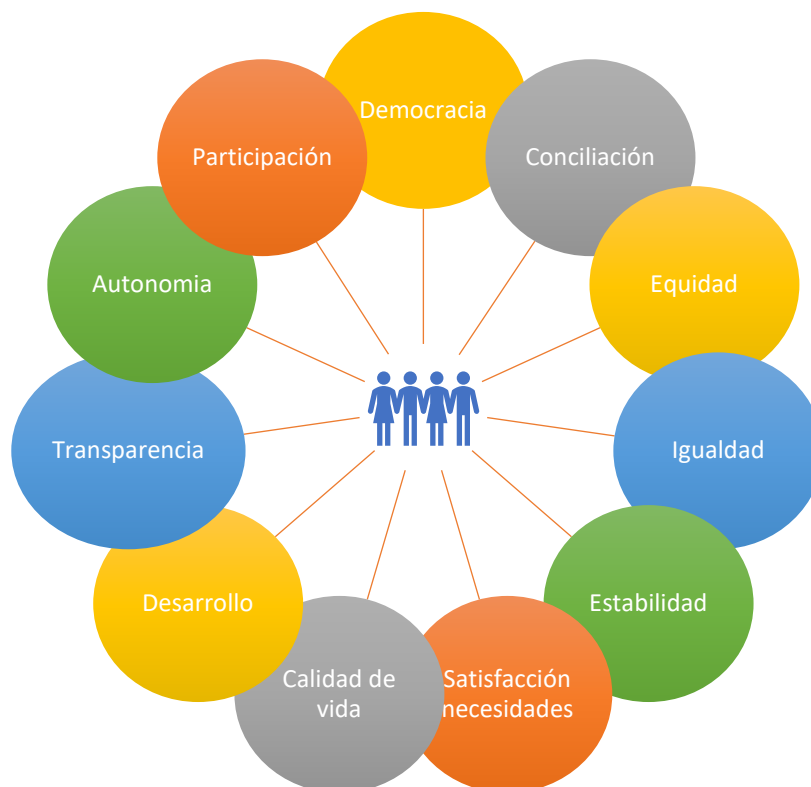
La Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria (REAS), xarxa que agrupa més de 800 entitats, organitzades per xarxes territorials i sectorials (entre elles la XES), recull 6 principis a la seva Carta de l'Economia Solidària, que han de perseguir totes les entitats que hi estan adherides:

1. **Principi d'equitat:** És un valor que reconeix a totes les persones com a subjectes d'igual dignitat, i protegeix el seu dret a no ser sotmeses a relacions basades en la dominació sigui quina sigui la seva condició social, gènere, edat, ètnia, origen i capacitat.
2. **Principi de treball:** El treball com un element clau en la qualitat de vida de les persones, de la comunitat i de les relacions econòmiques entre la ciutadania, els pobles i els Estats.
3. **Principi de sostenibilitat ambiental:** Tota la nostra activitat productiva i econòmica està relacionada amb la natura, per això la nostra aliança amb ella i el reconeixement dels seus drets és el nostre punt de partida.
4. **Principi de cooperació:** Afavorir la cooperació front a la competència, dins i fora de les nostres organitzacions, cercant la col·laboració amb altres entitats i organismes públics i privats.
5. **Principi sense caràcter lucratiu:** El model econòmic que practiquem i perseguim té com a finalitat el desenvolupament integral, col·lectiu i individual de les persones, i com a medi, la gestió eficient de projectes econòmicament viables, sostenibles i integralment rentables, els beneficis dels quals es reinverteixen i redistribueixen.

6. **Principi de compromís amb l'entorn:** Participació en el desenvolupament local sostenible i comunitari del territori, i implicació en xarxes.

Es pot apreciar com diversos dels principis descrits als llarg d'aquest apartat fan referència a les condicions de treball com a mitjà per a millorar la qualitat de la vida de les persones.

Figura 1. Persones treballadores i economia social i solidària.



Font: Elaboració pròpia.

1.2 DADES ACTUALS DE L'ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA A CATALUNYA

En aquest apartat es fa referència a iniciatives que tenen les principals formes jurídiques recollides a la Llei 5/2011 (vessant socioempresarial de l'ESS) ja que són de les quals es disposa de dades.

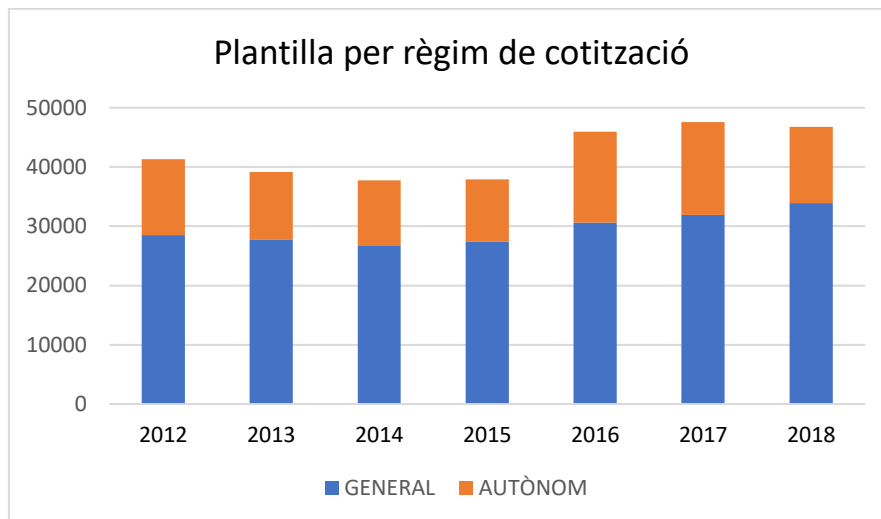
A l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) hi constaven registrades l'any 2019 a Catalunya, 72.962 associacions, 4.337 cooperatives i 2.617 fundacions. Pel que fa a societats laborals, segons l'Observatori del Treball i Model Productiu, n'eren 4.744.

L'Observatorio español de la economía social afirma que a Catalunya, les cooperatives i societats laborals, l'any 2019 comptaven amb 47.320 treballadors/es. Per la seva banda, l'Associació d'economia social a Catalunya (AESCAT) calcula que en total es generen uns 200.000 llocs de treball i que s'hi poden vincular més de 2 milions de persones entre sòcies, voluntàries o activistes.

Si tenim en compte aquestes dades, l'àmbit de l'economia social representaria aproximadament un 5,8% de l'ocupació catalana, sobre el total de les 3.444 milers de persones treballadores que hi ha (dada extreta de l'Idescat).

A continuació es mostra l'evolució durant els darrers anys del nombre de persones ocupades d'una de les formes jurídiques més representativa de l'economia social, les cooperatives:

Gràfic 1. Evolució plantilla cooperatives per règim de cotització



Font: Confederació de Cooperatives de Catalunya.

Podem apreciar com la plantilla total s'ha mantingut en els darrers anys per sobre de les 45.000 persones, entre personal afiliat al règim autònom i personal afiliat al règim general de la seguretat social.

En relació a l'estabilitat d'aquests llocs de treball, segons l'informe del Ministeri de Treball, migracions i economia social "Características de los trabajadores en situación de alta en la seguridad social", a 31 de març de 2019, la temporalitat del sector social a Catalunya era d'un 21,8%, és a dir, que un 78,2% dels contractes eren de tipus indefinit.

La inestabilitat laboral és superior entre les dones i més acusada encara entre els joves i les persones de nacionalitat estrangera. Fer referència també a què en augmentar l'antiguitat disminueix la temporalitat i que són les microempreses (fins a 5 persones treballadores) les que en tenen una menor taxa.

La Generalitat de Catalunya estima que en total l'economia social dona feina aproximadament el 10% de la població activa de Catalunya i representa un 8% del PIB català.

1.3 POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS

La gestió dels recursos humans (RRHH) a les organitzacions ha anat evolucionant el seu enfocament al llarg del temps i ha passat de considerar-se com a un cost a considerar-se com a una variable estratègica. És a partir, dels anys 90 quan es comença a parlar de Direcció Estratègica de Recursos Humans, que implica un enfocament proactiu en la seva relació amb l'estratègia empresarial (Hendry i Pettigrew, 1990).

Les decisions que pren la direcció d'una empresa i que afecten al personal, es configuren per mitjà del que s'anomenen pràctiques o polítiques de recursos humans. Les polítiques de recursos humans són estratègies de gestió que actuen en diferents àmbits i al llarg del cicle de vida de les persones treballadores.

Figura 2. Polítiques de RRHH i àmbits dins del cicle de vida de les persones treballadores.



Es destaquen els següents àmbits següent, en part, a López, A.:

- **Anàlisi i disseny de llocs de treball:** Procés de descriure i registrar les característiques, requisits necessaris per dur a terme les activitats que se'n deriven, així com les finalitats de cada lloc de treball de l'empresa. Aquest procés facilita la selecció del personal més adient per cada lloc, determina les condicions de seguretat i salut a implantar i també serveix per establir-ne la retribució.

- **Incorporació de personal:** Procés que inclou tres grans etapes.

En primer lloc el reclutament, és a dir, la detecció d'on ha de dirigir-se l'empresa per trobar els recursos humans que necessita, que pot ser fora de l'organització (contractació, subcontractació) o dins (mobilitat, promoció interna).

La segona etapa, de selecció, consisteix en escollir entre les persones candidates, per mitjà d'entrevistes, proves o altres tècniques de selecció.

La darrera etapa, d'acollida o orientació, és el procediment d'incorporació de la persona seleccionada al seu nou lloc de treball. Caldrà establir quina informació i formació inicial necessita, quines són les persones referents, etc.

Dins d'aquest apartat també, en aquest treball, s'inclou la contractació: es tracta de decidir quina serà l'estratègia en matèria de contractes laborals i per quin tipus de contractes s'apostarà majoritàriament (estables/temporals, temps parcial/temps complet).

- **Formació i desenvolupament:** Fa referència, per una banda, al disseny i implantació dels plans de formació per al personal de l'organització, que han de servir per millorar les seves competències (coneixements, habilitats i actituds). A partir de la detecció de necessitats formatives i del pla estratègic de l'empresa, cal elaborar plans de formació que incloguin les accions necessàries per a cada perfil professional i que responguin als objectius estratègics.

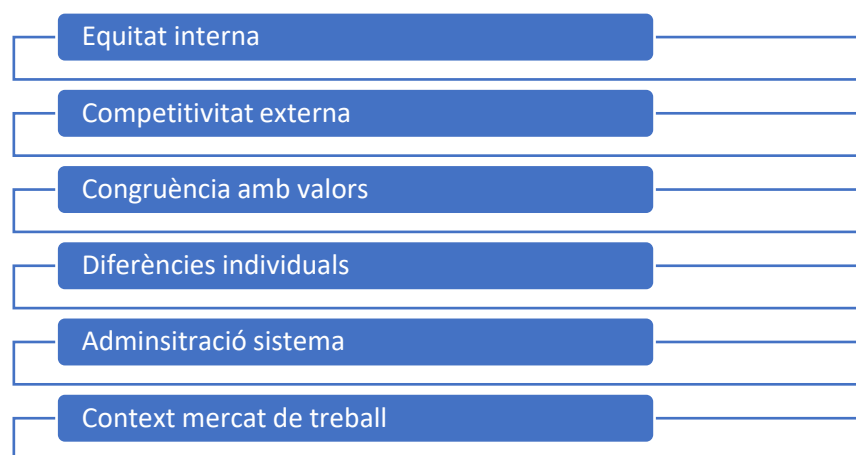
Per altra banda, es defineix el desenvolupament de la carrera professional com la successió d'activitats laborals i llocs de treball exercits per una persona al llarg de la seva vida. L'organització

té la capacitat de decidir, fixar i determinar els rols o posicions pels quals passaran les persones, i també els criteris utilitzats per als moviments professionals. Des d'aquesta perspectiva, el focus d'atenció recau sobre el disseny de les carreres, la determinació dels índexs i la freqüència dels moviments, la planificació que se'n fa i els factors que les determinen.

- **Avaluació de l'acompliment:** es considera el procés continu d'identificar, mesurar i desenvolupar les contribucions dels individus, vinculant-les als objectius estratègics de l'organització. S'emfatitza l'aspecte continuat d'aquesta avaluació, que ha d'incorporar el feedback necessari perquè els/les treballadors/res rebin el resultat del procés.
- **Sistema de recompenses:** La retribució un és l'element bàsic però no únic dins del sistema de recompenses, que engloba totes les compensacions que es poden oferir a un/a treballador/a com a conseqüència de la prestació de l'activitat a l'organització. Aquest sistema inclou tant les compensacions monetàries i com les no monetàries (o salari emocional).

Per a què un **sistema retributiu** pugui complir amb els objectius pels quals ha estat creat, cal que respongui a una sèrie de principis bàsics, que seguint Ordoña J.M, Valverde, M i López, A, es poden resumir com segueix:

Figura 3. Principis bàsics del sistema retributiu.



Font: Ordoña J.M. , Valverde M i López. A

- **L'equitat interna** fa referència a la percepció de justícia entre la retribució de les diferents persones empleades dins la mateixa organització.
- **La competitivitat externa** fa referència als nivells retributius de l'organització en relació amb les altres organitzacions.
- **Congruència amb els valors corporatius** fa referència a com la política salarial concorda amb els valors que promou l'organització i s'alinea amb la seva estratègia i objectius.
- **El reconeixement de les diferències individuals** prova de reflectir en el sistema retributiu els diferents nivells de rendiment, competències i habilitats que posseeixen les persones.
- **L'administració del sistema retributiu** de l'empresa també és una decisió que cal prendre i fa referència al nivell de transparència, el grau de comprensió per part de personal i si es planifica o no l'avaluació de l'evolució del sistema retributiu en funció de paràmetres com els increments retributius previstos i els canvis que es produeixen en les persones d'una organització.
- **El context del mercat de treball**, que fa referència a elements com el clima econòmic, la negociació col·lectiva, el salari mínim estipulat per normativa, etc.

Cal tenir en compte, que dins de l'economia social i solidària, les característiques dels recursos humans tenen algunes particularitats que comporten aspectes positius però que, a la vegada, poden generar algunes limitacions (Hernández, R i Grávalos, M.A):

- Convivència d'una diversitat de col·lectius: persones sòcies, persones sòcies de treball, personal assalariat, personal col·laborador, personal voluntari. Una riquesa que també pot plantejar problemes de gestió.
- Creença en els valors que defèn l'organització i que s'espera que s'acompleixin.
- Dificultat en la concreció i valoració de resultats a curt termini, ja que les entitats tenen objectius vinculats amb la transformació social. Es dona la necessitat doncs de ser racional a l'hora d'establir i planificar les tasques.
- Les expectatives pel que fa a l'ambient de treball i la participació acostumen a ser elevades, de manera que si no s'acompleixen poden tenir com a conseqüència una falta de motivació.

1.4 QUALITAT DE VIDA EN EL TREBALL

La qualitat de vida en el treball o laboral (QVL) és un concepte complex i amb gran varietat d'indicadors involucrats. Són diversos els autors que reconeixen el seu caràcter multidimensional i que proposen diferents classificacions per a aquestes dimensions.

Beer, Spector, Lawrence, Quin Mils i Walton (1989) distingeixen els següents elements dins del sistema de treball, considerant que són els que determinen la QVL:

- Contingut del lloc: disseny del lloc, organització, autonomia.
- Tecnologia: manera en què està dissenyada i gestionada.
- Personal: competències del capital humà i sistema de valors,
- Supervisió i estils: estils de direcció i forma que es té d'assignar i supervisar les tasques.
- Pràctiques de recursos humans: manera en què es gestiona el flux de personal (selecció acolliment, sistemes de compensació, gestió de l'absentisme, etc).

Les set dimensions que cal valorar per determinar la QVL, seguint la classificació de González, R. (2007), són:

- Suport institucional per al treball
- Seguretat en el treball
- Integració al lloc de treball
- Satisfacció pel treball
- Benestar aconseguit mitjançant el treball
- Desenvolupament personal
- Administració del temps lliure

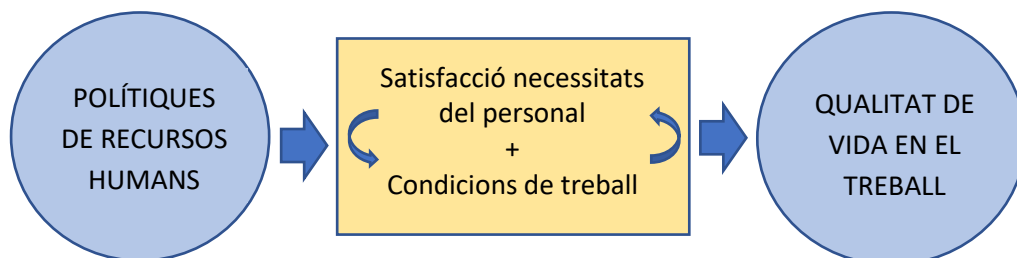
Una altra classificació és la que proposen Jokinen y Heiskanen (2013), que afirmen que la QVL consisteix en cinc variables principals: la forma en la qual les empreses donen solució als conflictes laborals, la influència laboral, el control de la supervisió, l'obertura social en el lloc de treball i per últim, les recompenses intrínseques del treball.

Segons Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila (2014) les 10 categories utilitzades amb més freqüència en els estudis de QVL són: seguretat en l'ambient de treball, oportunitat de promoció i avançament de futur, autonomia, remuneració, relacions amb altres, beneficis i recompenses, satisfacció de necessitats socials, comunicació entre grups i comunicació organitzacional, satisfacció en el treball i estabilitat en el treball.

Per últim, Hernandez-Vicente et al. (2017) plantegen que els elements més importants relacionats amb les dimensions que mesuren la QLV són: la cultura organitzacional, el suport social, la salut organitzacional i la salut de les persones treballadores.

Tot i existir una multitud de propostes de classificació dels factors que mesuren la QVL, es pot afirmar que en general se'n pot fer una valoració a partir del grau de satisfacció de les necessitats i de les condicions de treball. Les polítiques de recursos humans que es porten a terme al llarg de la vida laboral d'una persona dins d'una organització, impacten tant en un aspecte com en l'altre.

Figura 4. Relació polítiques de recursos humans i qualitat de vida en el treball.



Font: Elaboració pròpia.

Per altra banda, la VII Enquesta d'Adecco sobre la felicitat en el treball, que es porta a terme sobre mostra de persones treballadores, posa de manifest que els factors que més influeixen per ser feliç en el treball (i que per tant, que creen satisfacció), són els següents (valoracions sobre 10):

- La flexibilitat horària per facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral: 9,19
- Tenir un bon ambient laboral: 8,23
- Tenir un bon cap o líder: 8,02.
- Poder desenvolupar les habilitats personals i competències: 7,89.
- Gaudir d'un bon salari: 7,86.

Com s'ha comentat en l'apartat anterior, cal afegir que les persones que treballen dins d'ESS acostumen a tenir unes expectatives més elevades en relació a l'acompliment dels valors que s'hi promouen i si aquests no s'acompleixen, això pot repercutir en la seva motivació i satisfacció.

Tingudes en compte totes aquestes consideracions, per a l'estudi de les tres organitzacions escollides i amb la pretensió d'analitzar les dades que es tenen a l'abast, aquestes es dividiran en els següents blocs, tots ells relacionats amb les condicions de treball i la satisfacció de necessitats del personal:

- **Model organitzatiu:** Tipus d'organització, metodologies de treball, càrrecs de responsabilitat.
- **Selecció i contractació:** Sistema de reclutament i selecció, tipologia de contractes.
- **Formació i desenvolupament:** Foment de la formació, promoció, autonomia i participació.
- **Sistema retributiu i incentius:** Beneficis socials i millora de condicions laborals, conciliació i flexibilitat, transparència de les retribucions, salari mitjà, banda salarial.
- **Seguretat, satisfacció i clima:** Prevenció de riscos laborals, satisfacció i clima laboral, absentisme.

2 INFORME DEL MERCAT SOCIAL I QUALITAT DE VIDA EN EL TREBALL

El Balanç Social, impulsat per la XES, és una eina d'autodiagnosi i de rendició de comptes, que mesura l'impacte social, ambiental i de bon govern de les organitzacions d'economia social solidària catalanes que voluntàriament el fan. Al 2019 hi van participar 226 entitats, de les quals 217 van ser les que van arribar al nivell mínim d'avaluació i són les que s'han tingut en compte a efectes estadístics. Les dades que se'n recullen fan referència a l'any 2018.

Mitjançant un qüestionari en línia que ha d'omplir cada organització, més un conjunt de qüestionaris que poden respondre anònimament les persones treballadores, persones usuàries i persones voluntàries, s'avaluen cinc grans característiques: la democràcia, la igualtat, el compromís ambiental, el compromís social i la qualitat laboral.

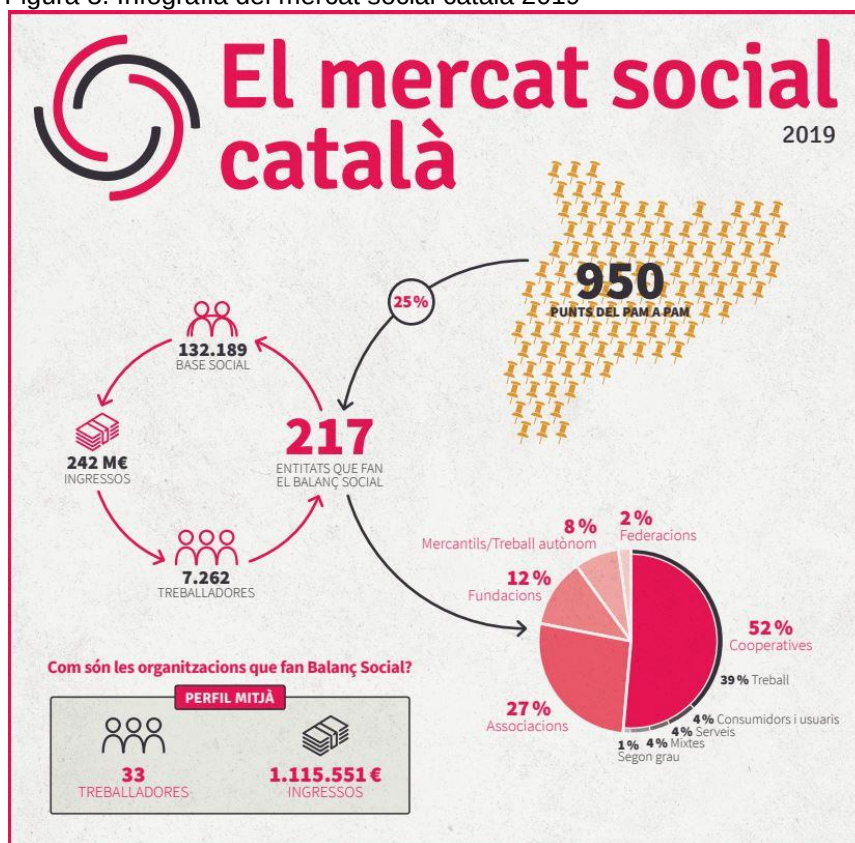
Per altra banda, el Pam a Pam, és un mapa col·laboratiu d'organitzacions que es troben dins de l'ESS. És una eina on conflueixen: en primer lloc, les persones usuàries, que poden fer cerca de productes i serveis; en segon lloc, iniciatives d'economia social i solidària i, en tercer lloc, la comunitat de membres que detecten i avaluen (mitjançant entrevistes) aquestes iniciatives.

Totes les entitats que passen a formar part del Pam a Pam són avaluades seguint un qüestionari que conté 15 criteris qualitatius relacionats amb: l'organització interna, el paper en el mercat social, l'impacte social i l'impacte ambiental de la iniciativa. Les dades que s'analitzen a l'informe de 2019 són les corresponents a les 206 noves entitats (menys una que presentava valors anormals) que s'han avaluat des del 21/08/18 fins al 30/09/2019 i han passat a formar part del mapa.

Amb les dades recollides a partir del Balanç Social i del Pam a Pam, s'elabora [l'Informe del Mercat Social Català 2019](#), que mostra la situació de l'ESS a Catalunya.

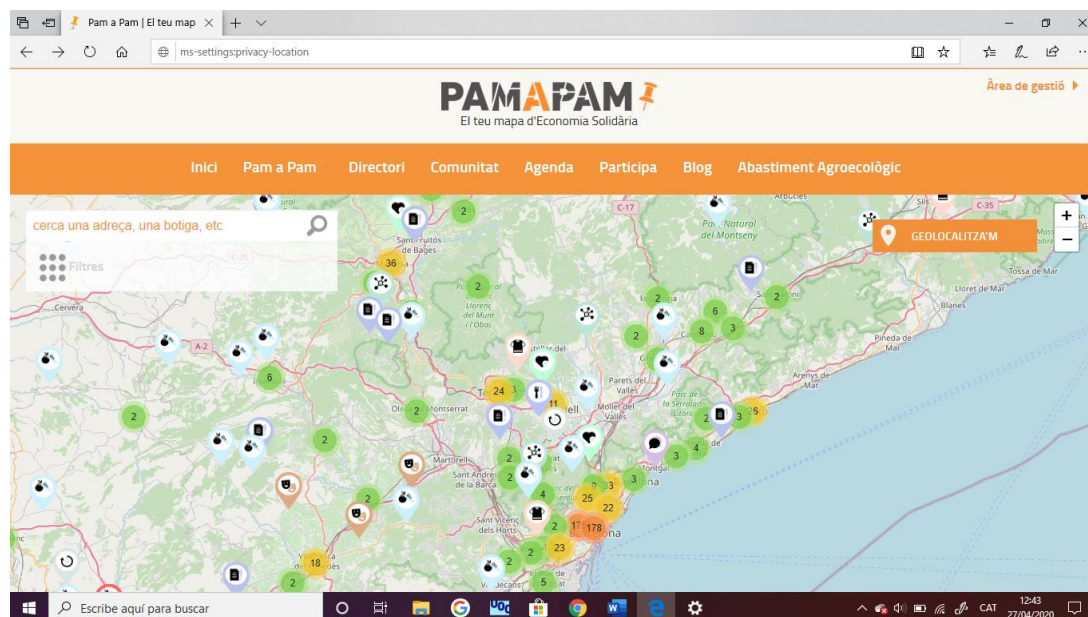
A l'informe es troben per separat, dins de cada apartat, les dades provinents del Balanç Social i les provinents del Pam a Pam. En el present estudi es fa només referència a les que guarden relació amb la qualitat de vida en el treball, que majoritàriament es troben recollides en l'apartat 5.6 "El Benestar Laboral", però també en alguna ocasió dins l'apartat 5.1 "La democràcia".

Figura 5. Infografia del mercat social català 2019



Font: Infografia extreta del lloc web del Mercat Social: <http://mercatsocial.xes.cat/noticies/infografia/>

Figura 6. Imatge del mapa col·laboratiu Pam a Pam.



Font: Web del Pam a Pam.

2.1 LA DEMOCRÀCIA

Dins [l'Informe del Mercat Social Català 2019](#), a l'apartat relacionat amb la democràcia, s'hi troben dades que, tot i que a priori, no semblen directament relacionades amb les polítiques de recursos humans, si que incideixen en les percepcions de les persones treballadores i per tant en la satisfacció de les mateixes. A més, també se'n pot extreure alguna dada a nivell general com és el nombre total de persones treballadores de les organitzacions que fan el Balanç Social.

a. La democràcia a les organitzacions que fan el Balanç Social:

El nombre de persones treballadores desagregades per sexe és útil a l'hora de determinar la mida aproximada de la mostra en relació al total a nivell català:

Taula 1. Persones treballadores sòcies i no sòcies desagregades per sexe

	DONES	HOMES	TOTAL
Nombre de persones treballadores sòcies	633	467	1.100
Nombre de persones treballadores no sòcies	4.019	2.143	6.162

Font: Informe del Mercat Social 2019. XES.

S'observa que el total de persones treballadores, de les 217 entitats que representen la mostra d'estudi pel que fa al Balanç Social és de 7.262. Això es tradueix en aproximadament un 3,6% del total de persones que treballen dins d'economia social a Catalunya. Cal advertir que d'aquestes 217 entitats, 123 han fet el Balanç Social en modalitat completa i la resta una modalitat abreujada, per tant, algunes dades d'aquest estudi només fan referència a les 123 entitats que han fet el balanç complet.

Segons les dades que apareixen a l'informe, la participació mitjana de les persones treballadores en l'aprovació del pla de gestió i el pressupost és d'un 69,4%.

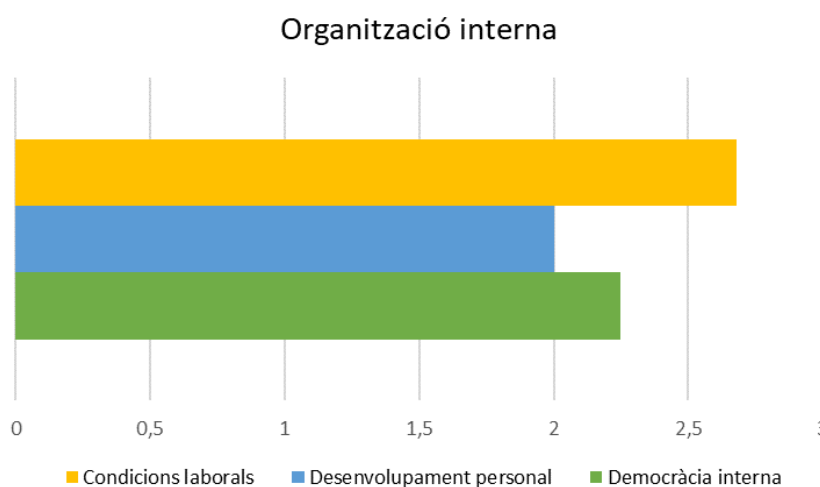
Per altra banda, pel que fa al nombre de càrrecs de responsabilitat, valor que dona informació sobre l'estructura jeràrquica i de com es prenen les decisions en l'àmbit intern, s'observa que existeix una relació inversa entre el nombre de persones treballadores i el percentatge de càrrecs; les entitats amb més de 200 persones treballadores tenen un 6% de càrrecs de responsabilitat i, en canvi, les que tenen menys de 5 persones treballadores, més d'un 70%.

En relació a la transparència, com es pot veure a la taula següent, un 81,5% de les organitzacions fan publicitat interna dels salaris, un 77,24% faciliten la informació de les desviacions pressupostàries i un 74,36% fan difusió dels resultats del retorn del balanç social.

b. La democràcia en les organitzacions presents al Pam a Pam:

El Pam a Pam avalua l'organització interna a través de tres criteris:

Gràfic 2. Avaluació mitjana dels criteris d'organització interna (escala 0 a 5)



Font: Informe del Mercat Social 2019. XES.

Segons l'informe, és un dels blocs amb més acompliment i això es degut al fet que una de les característiques principals de l'ESS és la voluntat de generar una economia que posi les persones en el centre.

L'horitzontalitat de l'organització s'avalua mitjançant quatre criteris:

1. La participació activa i l'existència de mecanismes d'incorporació de qualsevol membre de la iniciativa als espais òrgans de govern; menys del 50% disposen d'aquests mecanismes.
2. La forquilla salarial <2, és a dir, la diferència entre el salari més alt i el salari més baix ha de ser menys del doble; el 90% de les iniciatives aconsegueixen aquest criteri.
3. Transparència econòmica: La informació econòmica de l'organització és accessible i comprensible per a tots i totes les treballadores, incloent-hi els salaris i remuneracions; més del 50% d'entitats posen a disposició les seves dades econòmiques.
4. Transparència en la presa de decisions: Les actes dels òrgans societaris i totes les decisions preses són accessibles i comprensibles per a les persones que formen part de la iniciativa i/o la base social; més del 50% d'entitats ho aconsegueixen.

Per últim, en aquest apartat, apareixen les dades sobre qualitat democràtica, que s'avalua mitjançant els principis de:

1. **Protocols de participació:** Ús de protocols de participació que garanteixin una participació igualitària; dues tercers parts de les organitzacions tenen disposen d'aquests protocols.
2. **Espais de participació:** Estructura i organització formal d'espais de participació per garantir la bona pràctica de la democràcia i possibilitat que tothom hi tingui accés; gairebé la meitat de les organitzacions garanteixen que totes les persones que l'integren disposen d'espais periòdics de participació.
3. **Dinamització i facilitació:** Fa referència a com es preparen, s'organitzen i dinamitzen les reunions per tal de què es garanteixi una participació efectiva i equitativa; el 70% de les entitats compta amb mecanismes de dinamització i/o facilitació de les reunions.
4. **Reflexió dels lideratges:** Fa referència a la identificació i reflexió sobre els rols de poder legítims per l'equip que tenen molta influència en els espais i les decisions i que poden ser un obstacle per a la participació de la resta de membres; en aquest punt s'indica que és on queda més camí per recórrer.

2.2 EL BENESTAR LABORAL

Tal i com s'exposa a l'Informe del Mercat Social 2019 la preocupació per les condicions de treball i pel benestar de les persones treballadores és un dels grans pilars de l'ESS. Aquest apartat està directament relacionat amb la qualitat de vida en el treball i inclou tota una sèrie d'indicadors que ens aporten una idea de les mesures que s'estan portant a terme per promoure-la.

En aquest cas, les dades a analitzar provenen tant de les organitzacions com de les persones treballadores, ja que també han participat mitjançant les enquestes de valoració de la qualitat laboral del Balanç Social.

Algunes de les dades es comparen amb dades extretes de l'economia tradicional, que s'han obtingut a través d'organismes oficials i en també de [l'Informe del Baròmetre de Factor Humà 2018](#). Aquest informe és un instrument d'autoanàlisi sobre la gestió de persones, per a les organitzacions que voluntàriament el fan. S'elabora a partir dels resultats obtinguts de 110 organitzacions espanyoles, que representen 194.000 persones treballadores i abraça el període comprès entre setembre de 2018 i setembre de 2019.

a. El benestar laboral a les organitzacions que fan el Balanç Social:

En primer lloc, s'observen les dades relacionades amb l'estabilitat laboral de les 123 entitats que han fet la versió completa del Balanç Social:

Taula 2. Estabilitat laboral per sexes

	Dones	Homes	Total
Nombre d'acomiadaments, baixes voluntàries i jubilacions en el darrer exercici	316	171	487
% sobre el total de persones treballadores	11%	11,2%	11%
Nombre total de contractes vigents durant el 2018	2.194	1.715	4.629
% de contractes indefinits	57,8%	53,8%	56,3%
% de contractes temporals	40,5%	44,1%	41,8%
% de contractes en pràctiques	1,6%	2,1%	1,8%
% de contractes distribuïts per sexe, 2019	63%	37%	-

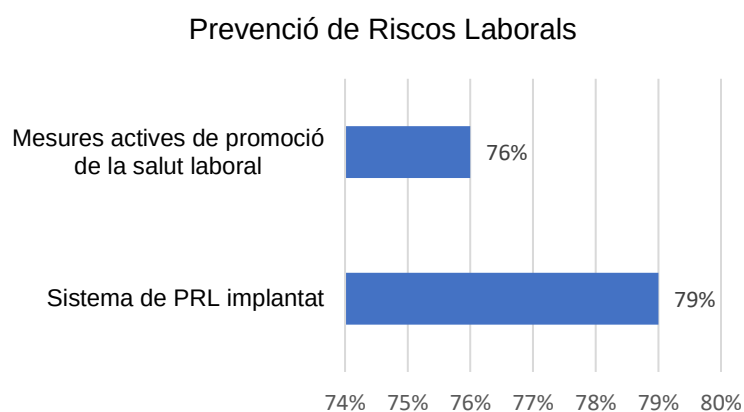
Font: Informe del Mercat Social 2019. XES.

El percentatge d'acomiadaments, baixes voluntàries i jubilacions respecte al total de les treballadores és d'un 11%, un percentatge superior al de l'any 2017.

Pel que fa al tipus de contractes, els de caràcter indefinit només representen un 56,3% del total, de manera que gairebé la meitat de contractes són de tipus temporal. Si ho comparem amb les dades del 4t trimestre de 2018 de l'enquesta de població activa, en general a Catalunya els contractes de tipus indefinit es situen per sobre, en el 77,9%.

En segon lloc, s'observen les dades relacionades amb la prevenció de riscos laborals (PRL), que fan referència a les organitzacions que disposen d'un sistema de PRL, un 79%, i a les que prenen mesures actives de promoció de la salut laboral, un 76%.

Gràfic 3. Percentatges mesures PRL i promoció salut a l'ESS



Font: Informe del Mercat Social 2019. XES.

Així mateix, el 76,5% de les organitzacions, disposen d'espais d'atenció emocional i cura a les persones treballadores en relació amb la seva situació a l'entorn laboral. A l'Informe del Baròmetre de Recursos Humans 2018, per altra part, s'exposa que un 69% de les empreses que el conformen disposa d'espais d'ús comú per a l'intercanvi, la relaxació i l'alliberament de l'estrès.

L'enquesta anual laboral 2016 del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, que recull dades a nivell estatal de tots els sectors econòmics, conclou que un 96,9% de les empreses disposaven d'un pla de PRL i un 98% havien fet una avaluació de riscos.

En relació a l'absentisme, pel que fa a permisos i hores de baixa laboral, a l'Informe del Mercat Social, es situa per sota del 2% (en el cas dels homes) i per sota del 3% (en el cas de les dones). A nivell general de Catalunya, segons un estudi Randstad basat en dades extretes de l'INE, al tercer trimestre de 2018, l'absentisme justificat es situa per sobre en un 3,3%.

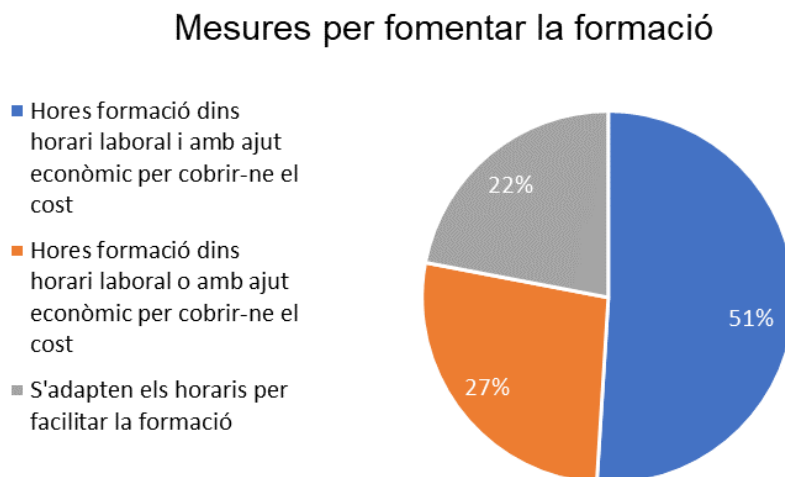
Per altra banda, un 88,5% de les entitats disposen de mesures que milloren els permisos establerts per la [Llei 39/1999, de 5 de novembre](#), de conciliació de la vida familiar i laboral i la [Llei 3/2007, de 22 de març](#), per a la igualtat entre homes i dones. En canvi, a l'Informe del Baròmetre de Factor Humà es conclou que només un 41% de les empreses han dut a terme accions de millora en l'àmbit de la conciliació i flexibilitat. En aquest mateix sentit, es pot parlar de la manca de programes de teletreball, ja que un 50% de les empreses encara no els tenia a disposició de la plantilla.

Tornant a l'Informe del Mercat Social, en un 56,5% dels casos, existeix un reglament intern on consten per escrit els procediments i protocols a seguir pel que fa a les relacions laborals. Aquestes, poden estar regulades per conveni o ser específiques de l'organització però cal que tinguin incorporades millores respecte al conveni de referència, en algun dels drets regulats: baixes laborals, permisos, excedències, vacances, hores extres, etc. En el cas de la mostra de l'Informe del Baròmetre de Factor

Humà, ascendeix al 87% les organitzacions que disposen d'un marc laboral estable ja sigui per conveni, polítiques o normativa que regulen les condicions de treball.

En referència a les dades relacionades amb la formació, el 97,5% de les entitats preveuen mesures de formació per a les persones treballadores. Aquestes mesures es distribueixen de la següent manera:

Gràfica 4. Mesures per fomentar la formació de les persones treballadores.

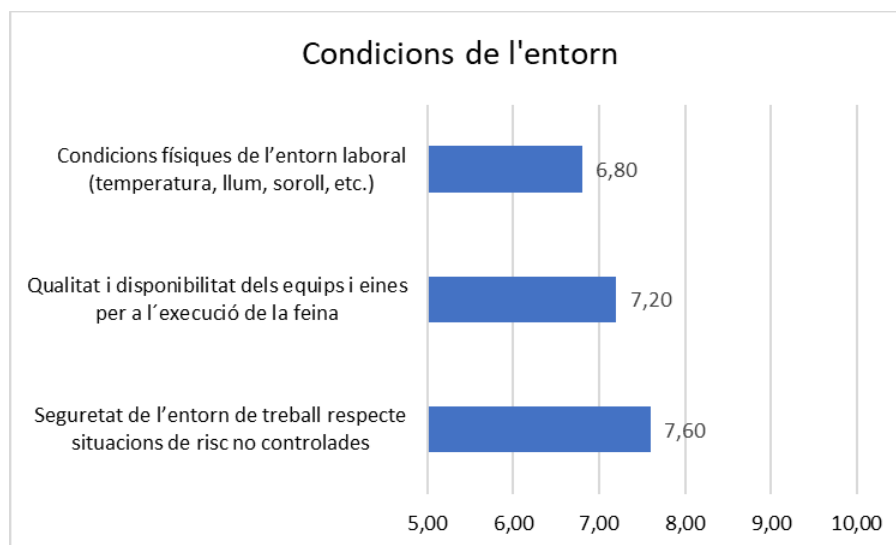


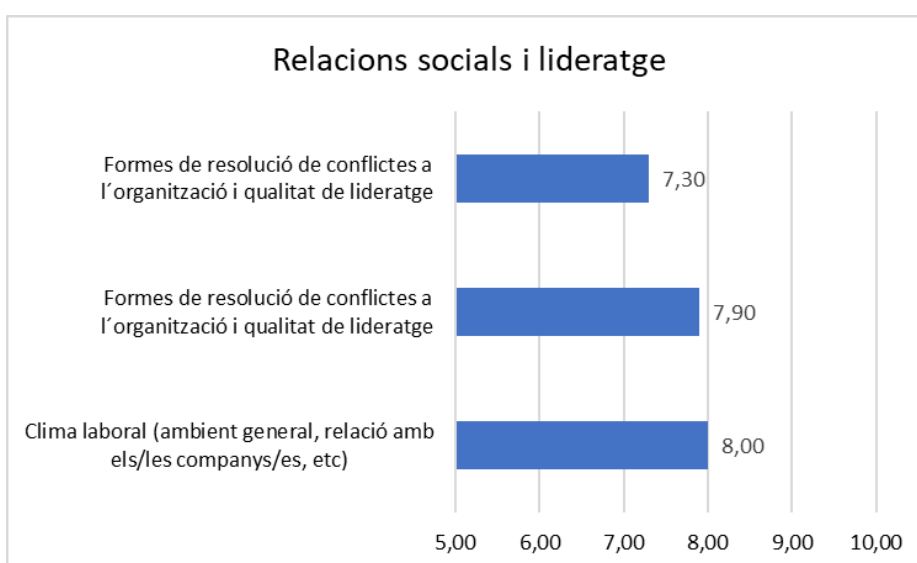
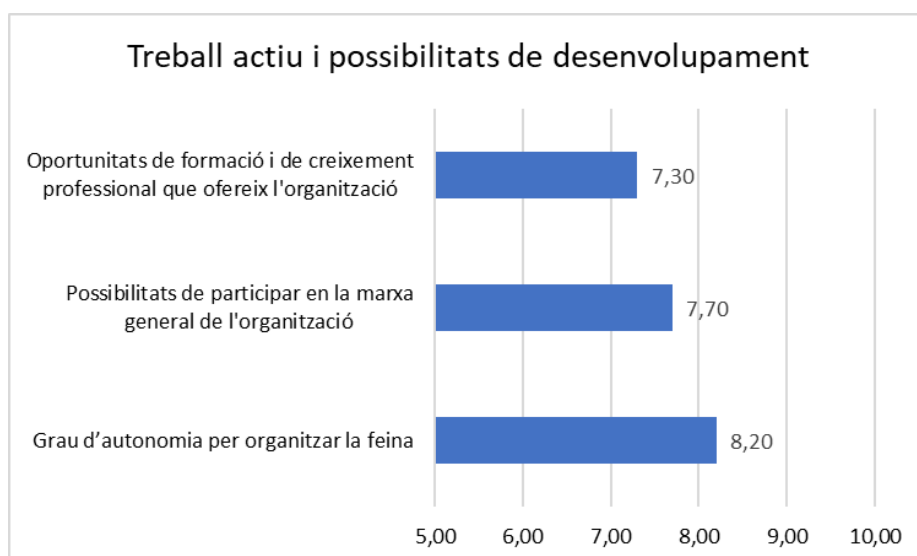
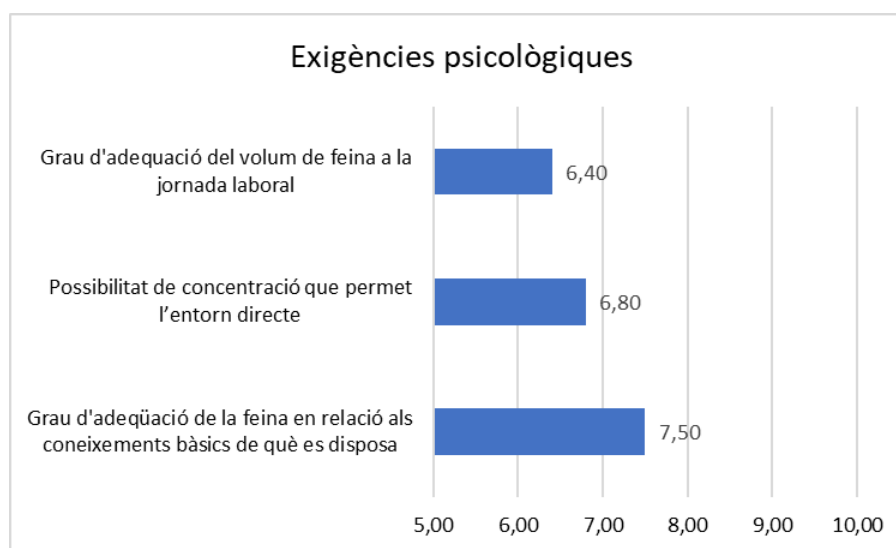
Font: Informe del Mercat Social 2019. XES.

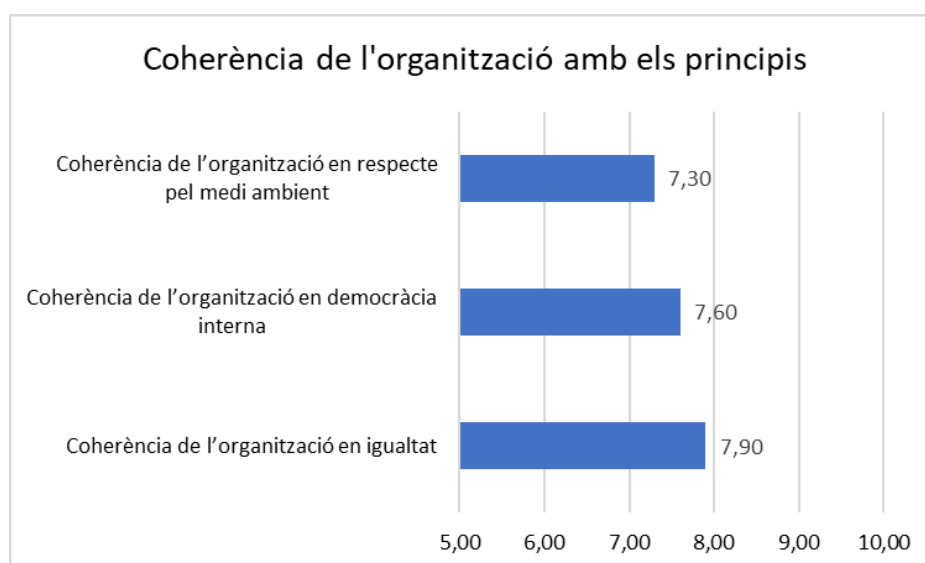
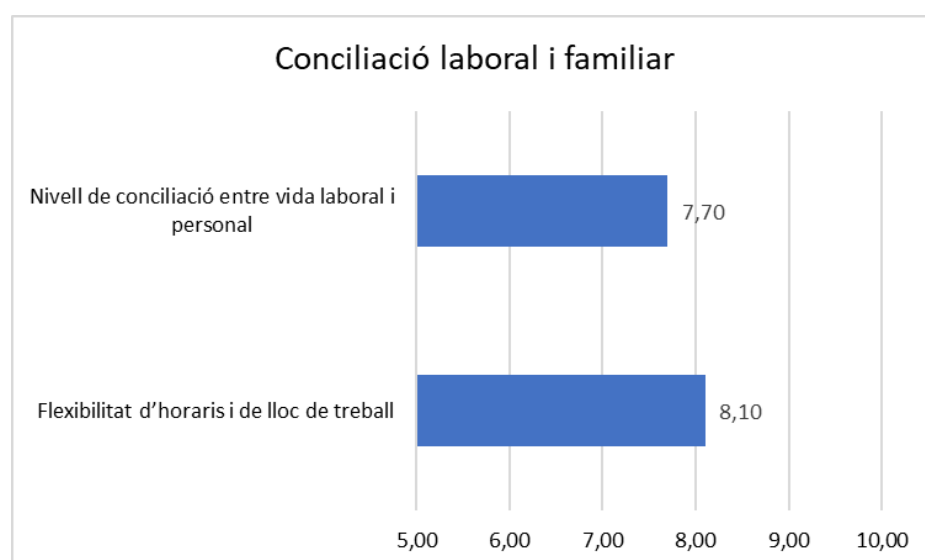
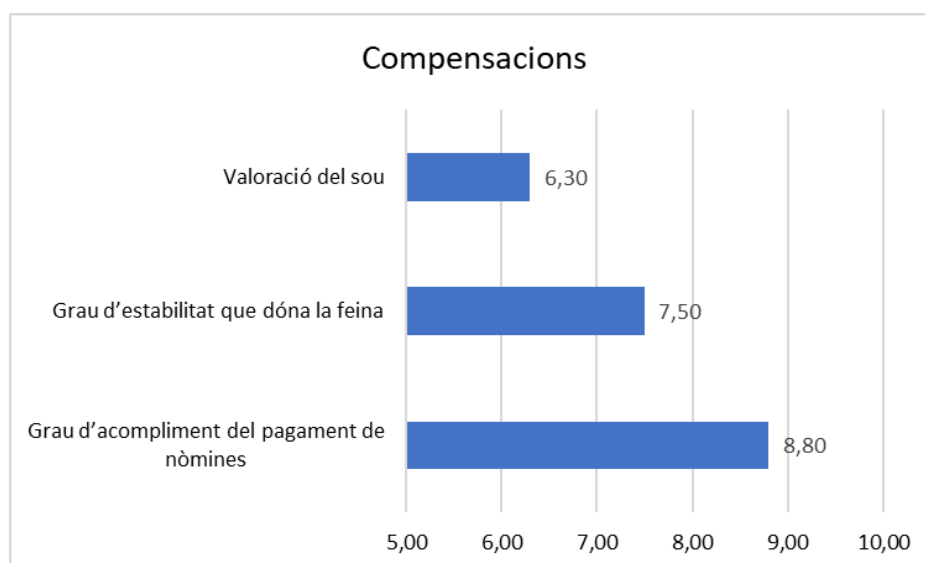
Si es comparen les dades amb les de l'Informe del Baròmetre de Factor Humà, el 69% de les organitzacions disposa d'un pla de formació per a les persones que hi treballen. Si ens fixem en les dades de l'Enquesta Anual Laboral 2018, la facilitació de formació a nivell espanyol es situa en el 77,1%.

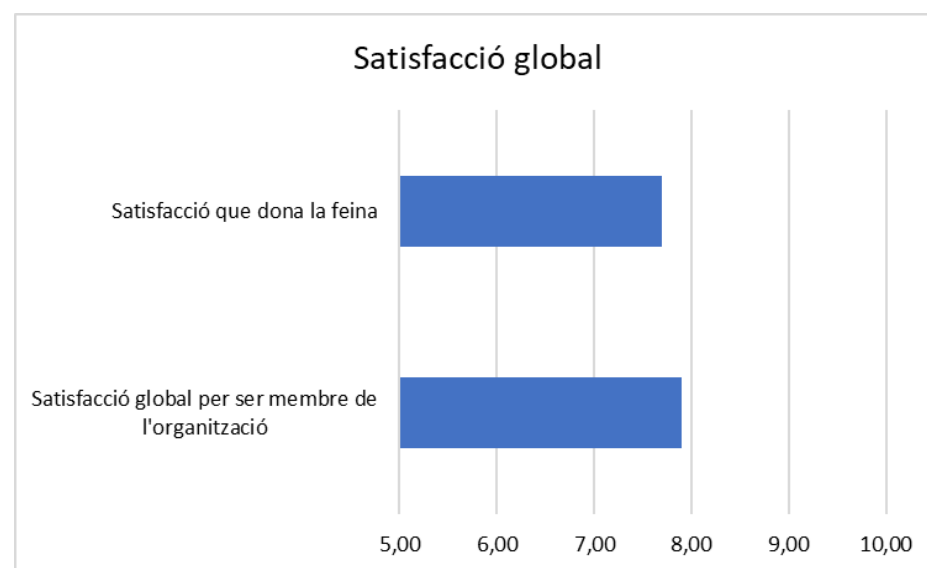
A continuació es mostren els resultats de les respostes al qüestionari en línia que omplen voluntàriament les persones treballadores que formen part de les entitats que fan el balanç social. L'enquesta consta d'una sèrie de preguntes relatives a la qualitat laboral i van ser respostes per 1.580 persones entre el 2 de maig i el 30 de juny de 2019. Es demana una valoració de 0 a 10 punts.

Gràfiques 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 i 12. Resultats satisfacció laboral per blocs temàtics.









Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l' Informe del Mercat Social 2019. XES

S'observa com les millors valoracions fan referència al grau d'acompliment del pagament dels sous, així com al grau d'autonomia per organitzar-se la feina, la flexibilitat horària i el clima laboral; tots aquests ítems han estat valorats per sobre del 8.

En canvi, els ítems pitjors valorats són el sou, el grau d'adequació del volum de treball, les condicions físiques de l'entorn i la possibilitat de concentració, que estan valorats per sota del 7. En tot cas es pot apreciar que totes les puntuacions es troben per sobre del 6

Per àmbits, els dos que tenen en global les puntuacions més baixes són el de condicions de l'entorn i el d'exigències psicològiques. Els que tenen més puntuació són els de conciliació laboral i familiar i el de satisfacció global, tot i que les diferències entre uns àmbits i els altres no són gaire marcades.

b. El benestar laboral en les organitzacions presents al Pam a Pam:

A l'informe hi consten dades de tres factors relacionats amb el desenvolupament personal: la formació, la gestió emocional i la prevenció del conflicte.

Dues tercers parts de les organitzacions faciliten formació més enllà del que legalment està establert, però només un 23% i 29%, respectivament, tenen protocols per atendre el conflicte i incloure la gestió emocional en la seva activitat.

2.3 SÍNTESI DE DADES DESTACADES

A tall de síntesi, a continuació es destaca la informació que es considera més rellevant.

- Segons les dades del Balanç Social, la participació de les persones sòcies treballadores en la presa de decisions, el percentatge de càrrecs de comandament en empreses mitjanes a grans i la publicitat interna en els salaris tenen coherència amb valors que es fomenten dins d'economia social i solidària com són la democràcia, l'horitzontalitat, la transparència i la participació. Aquests valors es centren en les persones i per tant afavoreixen la qualitat de vida laboral de les mateixes.
- Si es posa el focus en les dades de democràcia avaluades pel Pam a Pam en canvi, la majoria d'indicadors relacionats en l'apartat de democràcia es troben per sobre del 50% però només arriba a nivells elevats (90%) en el cas de l'acompliment de la forquilla de salaris <2. Aquesta diferència entre el Balanç Social i el Pam a Pam és un fet curiós a destacar.

- Segons la mostra estudiada els contractes indefinits en les empreses d'economia social i solidària es situen en més de 20% per sota de les dades a nivell general català, per tant, l'estabilitat laboral és un àmbit en el qual es podria millorar de cara al futur, tot i que caldria analitzar quines són les causes concretes d'aquesta baixa estabilitat (que a més no coincideix amb les dades de l'informe del Ministeri de Treball, migracions i economia social "Características de los trabajadores en situación de alta en la seguridad social").
- L'àmbit de prevenció de riscos laborals és un altre aspecte on caldria incidir fins aconseguir que un tant per cent elevat d'empreses de l'ESS el tinguessin implantat, ja que es tracta d'un element molt important a l'hora de detectar riscos tant a nivell físic com psicosocial, que influeixen en la qualitat de vida en el treball. Tot i aquest fet, en relació als espais d'atenció emocional cal destacar que un 76,5% de les organitzacions en disposen.
- L'absentisme, segons la mostra estudiada, està per sota de la mitjana general. Aquesta dada és significativa en el sentit que un menor absentisme laboral es pot relacionar amb unes millors condicions de salut i laborals per part de les persones treballadores.
- Es pot afirmar que l'ESS promou, en un elevat percentatge dels casos, la conciliació de la vida familiar i laboral, i aquest és un dels àmbits en què es diferencia més clarament de les dades que s'han obtingut a nivell general.
- En el cas de la regulació de procediments i protocols a seguir pel que fa a les relacions laborals, s'ha portat a terme a més de la meitat d'organitzacions però és un dels àmbits en què també es podria incidir.
- Pel que fa a la formació del personal, pràcticament el 100% d'organitzacions la faciliten. Aquest aspecte es situa per sobre de les dades generals que fan referència al conjunt de sectors empresarials.
- La satisfacció de les persones treballadores és elevada i es troba en tots els casos entre el 6,3 (valoració del sou) i el 8,8 (grau d'acompliment del pagament d'aquest sou). Aquesta elevada satisfacció és una evidència de què s'estan portant a terme mesures per promoure la qualitat de vida en el treball. Es podria millorar en l'aspecte relacionat amb la competitivitat externa del sou, que probablement sigui una raó per la qual aquest estigui valorat per sota de la resta d'ítems.
- Continuant amb la satisfacció, destacar que els aspectes que més es valoren van relacionats principalment amb la conciliació laboral i familiar, així com amb la satisfacció global. Segons la VII Enquesta d'Adecco sobre la felicitat en el treball, el fet de disposar de flexibilitat horària era el factor que més influïa en les persones per sentir-se felices en el treball.
- Per contra, els dos àmbits en els quals hi ha més marge de millora, pel que fa a la satisfacció, són els relacionats amb les condicions de l'entorn i les exigències psicològiques. Aquests elements es pot dir que estan vinculats amb aspectes de tipus organitzatiu, de prevenció de riscos laborals i d'una correcta definició dels llocs de treball.

3 ANÀLISI DE CASOS

A continuació s'exposen i analitzen les dades de les tres organitzacions escollides per a fer aquest estudi. Les tres entitats operen sota la mateixa forma jurídica de Societat Cooperativa Catalana Limitada (SCCL) i desenvolupen principalment la seva activitat cooperativitzada a Catalunya. Així doncs actuen sota la regulació de la [Llei 12/2015, de 9 de juliol, de cooperatives de Catalunya](#) sense perjudici de la resta de fonts de dret aplicables.

La Llei 12/2015, defineix en el seu article 1 les cooperatives com a societats que, actuant amb plena autonomia de gestió i sota els principis de lliure adhesió i de baixa voluntària, amb capital variable i

gestió democràtica, associen persones físiques o jurídiques amb necessitats o interessos socioeconòmics comuns amb el propòsit de millorar la situació econòmica i social de llurs components i de l'entorn comunitari fent una activitat empresarial de base col·lectiva, en què el servei mutu i l'aportació pecuniària de tots els membres han de permetre de complir una funció orientada a millorar les relacions humanes i a posar els interessos col·lectius per damunt de tota idea de benefici particular.

3.1 SOM ENERGIA

Som Energia SCCL és una cooperativa de consum d'energia verda, sense ànim de lucre, amb seu a Girona i que opera des de l'any 2011. L'objecte de Som Energia és la comercialització i producció d'energia elèctrica i calorífica provinent de fonts renovables, així com la prestació de serveis i distribució de productes relacionats.

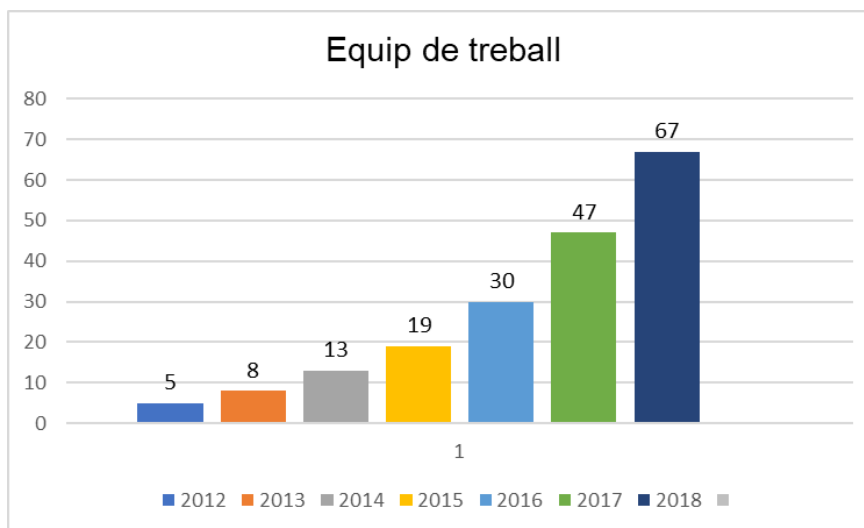
El seu compromís és el d'impulsar un canvi del model energètic actual per assolir un model 100% renovable. Actualment compta amb més de 65.000 persones sòcies i gairebé 113.000 contractes de subministrament d'energia.

3.1.1 Model organitzatiu

L'organització funcional és fixada pel reglament de règim intern, aprovat per l'Assemblea General. En aquest reglament es regula l'existència, competències i funcionament dels grups locals i coordinadores territorials, entesos com aquelles unitats organitzatives que poden crear els socis en un territori determinat (barri, poble, municipi, comarca, província o comunitat autònoma).

L'equip de treball s'agrupa en cinc àmbits d'actuació i dins de cada àmbit es conformen diferents equips de treball autogestionats i dotats d'autonomia pròpia.

Gràfica 13. Evolució del nombre de treballadors/es de Som Energia .



Font: Memòria social i econòmica 2018 de Som Energia.

Es tracta d'una organització de tipus horitzontal, com és d'esperar en aquest tipus de formes jurídiques, i que treballen mitjançant equips autogestionats amb pocs càrrecs de responsabilitat; n'hi ha 5 (1 dona i 4 homes), que probablement es corresponen amb els 5 àmbits de treball. Aquests 5 càrrecs representen el 7,5% sobre el total de persones treballadores.

3.1.2 Selecció i contractació

Als Estatuts de Som Energia s'exposa que les persones treballadores amb contracte per temps indefinit poden optar a adquirir la condició de sòcies de treball (tot i que actualment no en consta cap com a tal), d'acord amb el que estableix l'article 27 de la [Llei 18/2002, de cooperatives de Catalunya](#).

De les 67 persones treballadores que consten l'any 2018, una part són a temps parcial, l'equivalent a llocs de treball de jornada sencera o plantilla mitjana equivalent (PME) és de 44,87.

En referència a l'estabilitat laboral, la contractació indefinida és de 31 contractes a dones i 36 contractes a homes, i 2 persones en pràctiques, per tant, podem afirmar que el 100% de contractes (sense tenir en compte les persones en pràctiques) són estables.

Les ofertes de treball són publicades al seu [blog](#), així com a les xarxes socials de l'organització. Al blog, es descriu per a cada oferta les tasques a desenvolupar, els requisits que es demana als candidats i el que ofereix l'empresa.

A cada oferta de treball s'especifica el següent text en referència als aspirants a processos selectius: "A Som Energia treballem per acostar-nos a la igualtat d'oportunitats sense discriminacions de cap tipus (gènere, origen, estat civil, edat, classe social, etc.), per això t'animem a no incloure en el teu currículum determinada informació personal que no sigui rellevant per valorar la teva candidatura (per exemple la teva edat, el gènere, l'estat civil o una fotografia teva)".

3.1.3 Formació i desenvolupament

Per fomentar la formació de les persones treballadores s'aplica com a mesura que s'inclouen hores de formació a l'horari laboral i s'ajuda a cobrir el cost d'aquesta formació. Actualment s'aposta per formació en autogestió, facilitació de conflictes i perspectiva de gènere.

Pel que fa al qüestionari passat entre les persones treballadores es valora en un 7,88 sobre 10, les oportunitats de formació i de creixement professional que ofereix l'organització.

Les persones treballadores puntuen en un 8,79 el grau d'autonomia a l'hora d'organitzar-se el treball. Així mateix, puntuen amb un 8,39 les possibilitats de participar en la marxa general de l'organització.

3.1.4 Sistema retributiu i incentius

L'índex de banda salarial, és a dir, la diferència entre el salari màxim i el salari mínim de les persones treballadores és de 2,09. El preu hora més alt és de 22,5 i el més baix de 10,79 (igual per dones i homes).

El salari mig brut per sexe és de: 30.401,11€ en el cas de les dones i 30.501,52€ en el cas dels homes.

Segons les dades que consten a l'informe de retorn del Balanç Social, els salaris i altres remuneracions són públics per a les persones treballadores però en canvi no se'ls ha fet públic l'informe de retorn.

En relació a la conciliació, Som Energia contempla mesures que milloren els permisos establerts per la llei en termes de conciliació familiar i estan explorant mesures com el teletreball. Les persones treballadores puntuen en un 8,88 la possibilitat de la flexibilitat horària i el teletreball i amb un 8,66 el nivell de conciliació que els hi permet la feina que fan.

També es disposa d'un reglament o protocol intern que contempla mesures de millora de les condicions laborals establertes en el conveni d'aplicació.

3.1.5 Seguretat, satisfacció i clima

Pel que fa a la seguretat, Som Energia manifesta que té implantat un sistema de prevenció de riscos laborals i a més s'ha creat un equip de salut organitzacional que vetlla pel benestar de l'organització i garanteix espais d'atenció emocional i cura a les persones treballadores. Es prenen mesures actives preventives i/o de promoció de la salut en el centre de treball.

El nombre d'hores per situació de baixa mèdica és situa en 984 en relació a les dones i 616 en relació amb homes, en total 1.600h. L'indicador o mitjana d'absentisme per baixa laboral és de 35,66h (51,46 dones / 23,92 homes).

En relació a les sortides de personal, representen un 2,2%; només hi ha hagut 1 baixa durant l'exercici 2018.

Finalment, les impressions de les persones treballadores que van omplir l'enquesta del Balanç Social i el seu grau de satisfacció, són les següents:

Exigències psicològiques:

Grau d'adequació del volum de feina a la jornada Laboral: 6,14

Grau d'adequació de la feina que fas en relació als teus coneixements base: 7,54

Possibilitat de concentració que et permet el teu entorn directe: 6,54

Condicions de l'entorn:

Condicions físiques del teu entorn laboral (temperatura, llum, soroll, etc.): 6,14

Qualitat i disponibilitat dels equips i eines per a l'execució de la teva feina: 8,32

Seguretat del teu entorn de treball respecte situacions de risc no controlades: 8,23

Compensacions:

Valora el sou: 7,23

Grau de compliment de l'organització respecte el pagament de les nòmines: 9,91

Grau d'estabilitat que et dona el teu lloc de feina: 8,8

Relacions socials i lideratge:

Clima laboral (ambient general, relació amb companys/es, etc.): 8,79

Formes de resolució de conflictes a l'organització i qualitat de lideratge: 8,14

Grau de suport que reps dels teus companys i companyes de feina: 8,52

Satisfacció global:

Grau de satisfacció que et dona la feina que fas: 8,11

Valora finalment, el teu grau de satisfacció global per ser membre de l'organització: 8,88

Grau de coherència de l'organització amb els principis:

De democràcia interna: 8

D'igualtat: 8,7

De respecte pel medi ambient: 8,45

Es pot observar que la major part de valoracions estan per sobre del 8, només baixen en el cas de les exigències psicològiques, la satisfacció per les condicions físiques de l'entorn de treball i la satisfacció pel que fa al sou percebut. En cap cas però, es troben per sota de 6.

3.2 INCOOP

Incoop SCCL (antiga Encís) és una cooperativa de treball i de consum, sense ànim de lucre, amb seu a Barcelona i que opera des de fa més de 28 anys. Incoop es dedica als serveis d'atenció a les persones en tots els àmbits de la vida, des de d'escoles bressol fins a gent gran, passant per projectes de prevenció, mediació, projectes culturals, etc. També dona serveis als socis de consum per desenvolupar les seves activitats.

La missió de la cooperativa Incoop és generar, dissenyar, gestionar i desenvolupar projectes i serveis educatius, culturals i socials, acompanyant i assessorant entitats, col·lectius i persones, generant espais que contribueixen al seu creixement, durant tot el cicle de vida, contribuint a la transformació social.

Actualment compta amb 346 persones i entitats sòcies de consum, 27 sòcies de treball i gestiona 179 serveis i equipaments. L'equip de persones que fan de voluntàries és de 250.

3.2.1 Model organitzatiu

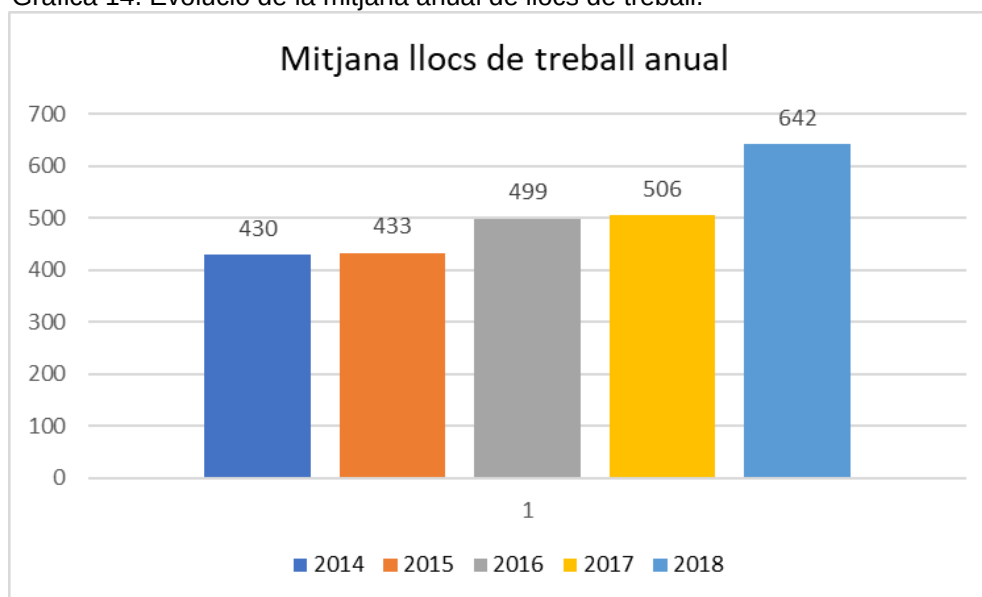
La forma organitzativa d'Incoop es basa en el treball en equip, que és un dels seus principis, no només des del concepte de treball sinó també per facilitar la concepció global de l'organització i per facilitar la presa de decisions dels equips de manera col·lectiva. Es tracta d'una organització de tipus horitzontal però amb jerarquia estructurada, que treballa per projectes i en xarxa.

Els òrgans funcionals que estableixen en els seus estatuts són: la Direcció general i l'Equip de direcció, el Consell de treball i el Consell de consum.

Al 2018 ha passat de denominar-se Encís a denominar-se Incoop, canvi que ha portat implícit un procés de transformació interna.

Segons el retorn del Balanç Social, al 2018, el total de persones assalariades és 487 (25 treballadores sòcies i 462 treballadores no sòcies), repartides en 120 centres de treball. Aquestes persones es divideixen en els diferents àmbits d'intervenció. Tenint en compte els contractes temporals, l'evolució de la mitjana anual de llocs de treball és la següent:

Gràfica 14. Evolució de la mitjana anual de llocs de treball.



Font: Memòries socials d'Encís 2016 i 2017 i Incoop 2018.

De càrrecs de responsabilitat n'hi ha un total de 135, 113 dones i 22 homes. Probablement es corresponen amb els centres de treball gestionats, més les persones que formen part de l'equip directiu. Aquests càrrecs representen el 27,7% sobre el total de 487 persones treballadores

Fer esment que disposen d'un portal de l'empleat, accessible des de la pàgina web corporativa.

3.2.2 Selecció i contractació

Pel que fa a les persones treballadores sòcies, al capítol II dels Estatuts Socials, s'estableix que n'hi pot haver de dos tipus: persones sòcies treballadores comunes i persones sòcies treballadores temporals (per un màxim de 5 anys).

A la web d'Incoop, hi ha un apartat anomenat "Treballa amb nosaltres" que és on publiquen les ofertes de feina on es fa constar el següent: "A Incoop trobaràs un espai de treball amb els elements necessaris per realitzar-te, formar-te i créixer com a professional i persona. Un espai on les capacitats, els coneixements tècnics i l'experiència són tan importants som les persones que formen la cooperativa".

També difonen les ofertes de treball a les xarxes socials i a l'espai web tenen obert un formulari per tal que s'hi pugui fer arribar el currículum, tot i no haver-hi cap oferta de feina disponible en aquell moment.

Una part de les persones treballadores, ho fan a temps parcial; l'equivalent a llocs de treball expressats en jornades completes o plantilla mitjana equivalent (PME) és de 303,6.

Dels 506 contractes que consten al retorn del Balanç Social, segons aquest informe, se'n van signar un 67,6% de tipus indefinit i un 36,6% de caràcter temporal.

Cal fer esment a què a la Memòria social de 2018, es diu que la xifra de 506 contractes que consten al Balanç Social fa referència a l'any 2017 (és de suposar que aquest fet és degut a què quan es va fer el Balanç Social, l'entitat no disposava de les dades corresponents a 2018 o bé hi va haver un error d'interpretació de la dada demanada).

3.2.3 Formació i desenvolupament

A la memòria de 2018, es fa constar que anualment i amb la col·laboració de [l'Escola Lliure El Sol](#), s'elabora un pla de formació que es posa a disposició del personal.

Tot i que es disposa d'un pla de formació propi, les persones treballadores valoren només amb un 6,60 sobre 10, les oportunitats de formació i de creixement professional que ofereix l'organització. Al retorn social, s'observa que s'inclouen hores de formació dins l'horari laboral i s'ajuda a cobrir el cost d'aquesta per part de l'organització. Les hores fetes fora d'horari laboral es compensaran o retribuiran en hores de descans.

A més, es fan avaluacions periòdiques per incentivar el coneixement i creixement de les persones treballadores, com per exemple l'avaluació de tipus 360°.

Es disposa d'un protocol de promoció interna i es dona prioritat d'accés a les persones sòcies de treballar accedir a les vacants dels llocs de treball, sempre i quan compleixin els requisits que s'estableixen per al lloc.

Les persones treballadores puntuen en un 8,31 el grau d'autonomia a l'hora d'organitzar-se el treball. Així mateix, puntuen amb un 6,17 les possibilitats de participar en la marxa general de l'organització.

3.2.4 Sistema retributiu i incentius

L'índex de banda salarial, és a dir, la diferència entre el salari màxim i el salari mínim de les persones treballadores és de 2,2. El preu hora més alt és de 22,7 i el més baix de 10,44.

El salari mig brut per sexe és de: en el cas de les dones 21.759,91€ i 21.084,14€ en el cas dels homes.

Segons les dades que consten a l'informe de retorn del Balanç Social, tant els salaris i altres remuneracions, com l'informe de retorn són públics per a les persones treballadores.

En relació a la conciliació, Incoop contempla mesures que milloren els permisos establerts per la llei en termes de conciliació de la vida laboral i familiar. Les persones treballadores puntuen en un 7,44 la possibilitat de la flexibilitat horària i el teletreball i amb un 7,74 el nivell de conciliació que els hi permet la feina que fan.

En concret, a l'informe del retorn, es manifesta que s'estan desenvolupant línies de conciliació laboral, entre les quals hi figuren: el teletreball, la desconexió digital, l'ampliació del període de jornada intensiva i l'augment de tardes lliures.

Es disposa d'un reglament intern del treball col·laboratiu, aplicable a totes les persones sòcies treballadores, on es regulen els tipus de permisos i durada màxima de cadascun. Dins d'aquest reglament s'estableix també millores socials, com són la disposició per part de l'empresa d'un pla de pensions per a cada treballador/a sòcia o la possibilitat de retribució de capital social obligatori durant un any a l'interès legal del dinar.

3.2.5 Seguretat, satisfacció i clima

Pel que fa a la seguretat, Incoop manifesta que té implantat un sistema de prevenció de riscos laborals i que es generen d'espais d'atenció emocional i de cura a les persones treballadores, en relació amb l'entorn laboral. Es prenen mesures actives preventives i/o de promoció de la salut en els centres de treball.

El nombre d'hores per situació de baixa mèdica és situa en 1.100 en relació a les dones i 65 en relació amb homes, en total 1.165h. L'indicador o mitjana d'absentisme per baixa laboral és de 3,84h (4,53 dones / 1,07 homes).

En relació a les baixes de personal, hi ha hagut 52 baixes durant l'exercici 2018 i es situa en un 17,1%.

Finalment, les impressions de les persones treballadores que van omplir l'enquesta del Balanç Social i el seu grau de satisfacció, són les següents:

Exigències psicològiques:

Grau d'adequació del volum de feina a la jornada Laboral: 7,60

Grau d'adequació de la feina que fas en relació als teus coneixements base: 8,14

Possibilitat de concentració que et permet el teu entorn directe: 6,69

Condicions de l'entorn:

Condicions físiques del teu entorn laboral (temperatura, llum, soroll, etc.): 6,51

Qualitat i disponibilitat dels equips i eines per a l'execució de la teva feina: 6,89

Seguretat del teu entorn de treball respecte situacions de risc no controlades: 7,36

Compensacions:

Valora el sou: 6,04

Grau de compliment de l'organització respecte el pagament de les nòmines: 8,93

Grau d'estabilitat que et dona el teu lloc de feina: 7,42

Relacions socials i lideratge:

Clima laboral (ambient general, relació amb companys/es, etc.): 8,34

Formes de resolució de conflictes a l'organització i qualitat de lideratge: 7,32

Grau de suport que reps dels teus companys i companyes de feina: 8,38

Satisfacció global:

Grau de satisfacció que et dona la feina que fas: 8,37

Grau de satisfacció global per ser membre de l'organització: 8,18

Grau de coherència de l'organització amb els principis:

De democràcia interna: 7,44

D'igualtat: 7,79

De respecte pel medi ambient: 7,26

Es pot observar que la satisfacció global està per sobre de 8, i les relacions laborals i lideratge són els àmbits més ben valorats. El menys valorat són les condicions de l'entorn. En tots els casos les valoracions es troben per sobre de 6.

3.3 ACTUA

Actua SCCL és una cooperativa d'iniciativa social sense afany de lucre, creada al 2005 i amb seu a Vilafranca del Penedès. Està formada per professionals de l'àmbit socioeducatiu i la seva activitat és el desenvolupament i gestió de projectes d'acció socioeducativa per a la promoció social de les persones, la prevenció de situacions de vulnerabilitat social en infants i joves, i la millora de la convivència.

La missió d'Actua és la següent: "Som una cooperativa enfocada a la generació d'oportunitats per contribuir a la millora i a la transformació de la societat. De la que formen part professionals orientats a l'empoderament i al desenvolupament de persones, equips i projectes".

L'any 2018 es van atendre un total de 1.018 persones.

3.3.1 Model organitzatiu

A la memòria social 2018 es posa de manifest la seva organització interna pel que fa als equips de treball: 33 equips d'atenció directa, 2 equips transversals (amb temporalitat marcada per assolir un objectiu concret) i 3 equips d'organització i gestió.

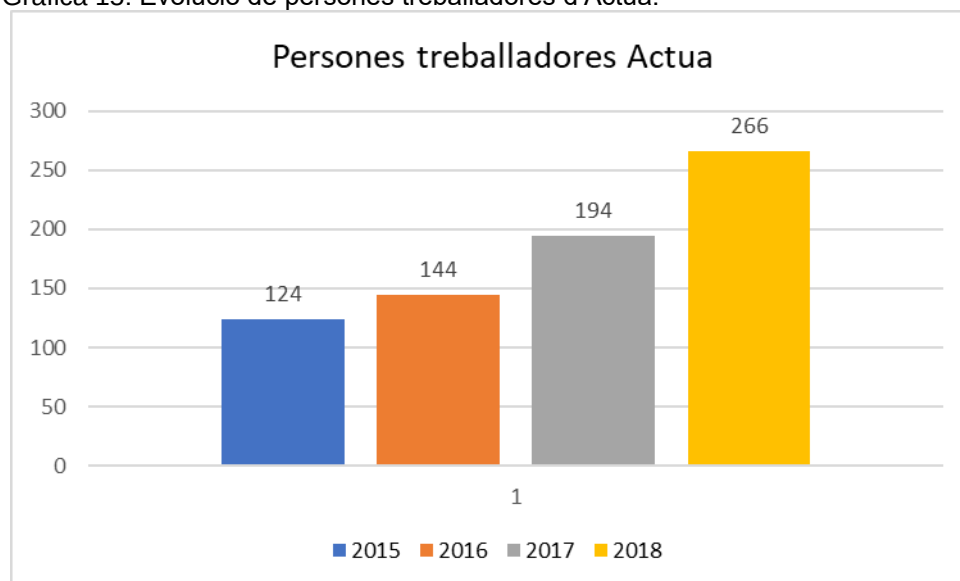
Els equips de treball s'organitzen vinculant-los al projecte general i compartit d'Actua i al projecte específic on es realitza l'aportació concreta de treball. Aquests equips defineixen els seus objectius, autogestionen les seves tècniques específiques i els seus processos de treball, generant la seva pròpia informació i els seus indicadors. Es visualitza l'organització com un equip d'equips que dominen transversalment els processos de valor afegit i la millora contínua a través de l'autogestió.

Utilitzen les taules de gestió com a òrgans de la cooperativa en què coincideixen persones representants dels diferents projectes i serveixen per compartir informació, experiències, coordinar accions i avaluar la marxa dels plans de gestió.

Es tracta doncs d'una organització de tipus horitzontal, on es potencia el treball en xarxa, transversal i per projectes, l'autogestió i l'empoderament dels equips de professionals.

El total de persones assalariades l'any 2018 és de 266 (65 treballadores sòcies i 201 treballadores no sòcies) i es gestionen 39 centres de treball.

Gràfica 15. Evolució de persones treballadores d'Actua.



Font: Memòries socials Actua 2015, 2016, 2017 i 2018.

De càrrecs de responsabilitat n'hi ha un total de 34, 19 dones i 15 homes. Són directors/es de projectes i d'àrees. Aquests càrrecs representen el 12,8% sobre el total de les 266 persones treballadores.

3.3.2 Selecció i contractació

A la web d'Actua, hi ha un apartat anomenat "Treballa amb nosaltres" que és on publiquen les ofertes de feina i on es disposa d'un formular per fer arribar el currículum, tot i no haver-hi cap oferta disponible en aquell moment. També difonen les ofertes de treball a les xarxes socials.

L'equivalent als llocs de treball de jornada sencera o plantilla mitjana equivalent (PME) és de 211,3, ja que hi ha una part de les persones treballadores que tenen contractes amb jornada parcial.

El 47,4% de contractes són de tipus indefinit i un 50,4% són de caràcter temporal; tenen també 4 persones en pràctiques.

3.3.3 Formació i desenvolupament

El pla de formació d'Actua es construeix de forma participativa per part de tota l'organització i té en compte la dimensió personal (plans de formació individuals), la dimensió projectes (necessitats formatives detectades en i pels equips de projectes) i la dimensió estratègica (necessitats formatives detectades en funció de l'estratègia de l'organització).

Algunes de les formacions portades a terme al 2018 estan relacionades amb temàtiques més tècniques i d'altres són de caràcter més general com el mindfulness, les eines office o la protecció de dades.

Es donen ajuts formatius per cursar estudis superiors que aportin valor afegit a la cooperativa i que consisteixen en el 50% del cost dels estudis. Del retorn del Balanç Social s'extreu també que s'inclouen hores de formació dins l'horari laboral. Les persones treballadores puntuen amb un 7,9 sobre 10, les oportunitats de creixement professional que ofereix l'organització.

Pel que fa al grau d'autonomia a l'hora d'organitzar-se el treball, el puntuen amb un 8,84 i les possibilitats de participar en la marxa general de l'organització amb un 8,13.

Destacar també que Actua es fa una autoavaluació, on hi participen les persones treballadores i on es puntuen diferents ítems en una escala de 1 a 5; un d'aquests ítems fa referència a la qualitat de les accions formatives que ofereix i s'obté que més d'un 67% l'ha valorat amb tres punts o més.

3.3.4 Sistema retributiu i incentius

A la web d'Actua es fa explícita la seva política actual salarial: "Els salaris a la nostra cooperativa estan relacionats amb l'aplicació dels convenis vigents i a una política d'estretament de la bretxa salarial. Els salaris més alts són d'aquelles persones que ocupen llocs de feina de responsabilitat afegida (directors/es, de projectes i d'àrees) actualment 28.504,32 € bruts a l'any. I els salaris més baixos 19.641,86 € bruts a l'any. Per tant, el nostre índex de banda salarial és de 1,45%, el que implica una millora substancial de la bretxa salarial suggerida pel conveni vigent que està en un 2,4%."

Pel que fa a les dades del retorn del Balanç Social, la banda salarial al 2018 era de 1,86. El preu hora més alt de 16,76 i el més alt 9,01, per tant, es pot apreciar que al llarg d'aquest dos darrers anys la banda salarial ha disminuït.

El salari mig brut per sexe és de: en el cas de les dones 18.681,41€ i 21.687,55€ en el cas dels homes.

Segons l'informe de retorn del Balanç Social, tant els salaris i altres remuneracions, com l'informe de retorn són públics per a les persones treballadores.

En relació a la conciliació, Actua contempla mesures que promouen la conciliació de la vida laboral i familiar. Les persones treballadores puntuen en un 8,12 la possibilitat de la flexibilitat horària i el teletreball i amb un 8,04 el nivell de conciliació que els hi permet la feina que fan.

També es disposa d'un reglament o protocol intern que contempla mesures de millora de les condicions laborals establertes en el conveni d'aplicació.

3.3.5 Seguretat, satisfacció i clima

Pel que fa a la seguretat, Actua manifesta que té implantat un sistema de prevenció de riscos laborals i que es generen d'espais d'atenció emocional i de cura a les persones treballadores, en relació amb l'entorn laboral. Es prenen mesures actives preventives i/o de promoció de la salut en els centres de treball.

Es disposa d'un Comitè de seguretat i salut, que valora positivament els següents aspectes en relació a la integració de la prevenció de riscos laborals dins de l'estructura organitzativa de l'empresa:

- Pla de prevenció de riscos
- Planificació preventiva
- Avaluació de riscos
- Investigació d'accidents
- Actuació en cas d'emergència
- Formació i informació
- Coordinació d'activitats empresarials.

El nombre d'hores per situació de baixa mèdica és situa en 16.811,2 en relació a les dones i 7.121,2 en relació amb homes, en total 23.932,4h. L'indicador o mitjana d'absentisme per baixa laboral és de 113,26h (118,72 dones / 102,17 homes).

En relació a les baixes de personal, hi ha hagut 25 baixes durant l'exercici 2018 i es situa en un 11,8%.

Finalment, les impressions de les persones treballadores que van omplir l'enquesta del Balanç Social i el seu grau de satisfacció, són les següents:

Exigències psicològiques:

Grau d'adequació del volum de feina a la jornada Laboral: 7,51

Grau d'adequació de la feina que fas en relació als teus coneixements base: 8,06

Possibilitat de concentració que et permet el teu entorn directe: 7,09

Condicions de l'entorn:

Condicions físiques del teu entorn laboral (temperatura, llum, soroll, etc.): 7,39

Qualitat i disponibilitat dels equips i eines per a l'execució de la teva feina: 7,58

Seguretat del teu entorn de treball respecte situacions de risc no controlades: 7,74

Compensacions:

Valora el sou: 6,33

Grau de compliment de l'organització respecte el pagament de les nòmines: 9,04

Grau d'estabilitat que et dona el teu lloc de feina: 7,67

Relacions socials i lideratge:

Clima laboral (ambient general, relació amb companys/es, etc.): 8,57

Formes de resolució de conflictes a l'organització i qualitat de lideratge: 8,11

Grau de suport que reps dels teus companys i companyes de feina: 8,77

Satisfacció global:

Grau de satisfacció que et dona la feina que fas: 8,22

Grau de satisfacció global per ser membre de l'organització: 8,41

Grau de coherència de l'organització amb els principis:

De democràcia interna: 8,04

D'igualtat: 8,2

De respecte pel medi ambient: 7,42

Es pot observar que tant la satisfacció global com les relacions laborals i lideratge són els àmbits més ben valorats amb tots els ítems per sobre del 8, però tots els apartats estan entre el 7 i el 8. L'únic ítem per sota del 7 és el de valoració del sou.

Relacionat amb el clima laboral i la satisfacció de les persones treballadores, l'organització també fa una autoavaluació, els resultats de la qual apareixen a la seva [memòria social 2018](#) (pag. 50).

4 COMPARATIVA DELS TRES CASOS ANALITZATS

A continuació es mostra la comparativa entre les tres organitzacions estudiades i la mitjana d'organitzacions que conformen l'Informe del Mercat Social 2019:

Taula 3. Comparativa entre tres organitzacions i mitjana de l'Informe del Mercat Social.

	BALANÇ SOCIAL 2019	SOM ENERGIA	INCOOP	ACTUA
Model organitzatiu				
Tipus organització	N/D	Horitzontal (equips autogestionats)	Horitzontal però elevat nombre càrrecs responsabilitat (equips projecte i en xarxa)	Horitzontal (equips autogestionats)
Persones treballadores	N/D	67	487	266
Càrrecs responsabilitat	7,21%*	7,5%	27,7%	12,8%

	BALANÇ SOCIAL 2019	SOM ENERGIA	INCOOP	ACTUA
Selecció i contractació				
Publicitat ofertes laborals	N/D	SI	SI	SI
Contractes indefinits	56,3%	100%	67,6%	47,7%
Plantilla mitjana equivalent (PME)	N/D	44,87	303,60	211,30
Formació i desenvolupament				
Pla de formació	N/D	N/D	SI	SI
Formació dins horari i ajuts econòmics	51%	SI	SI	SI
Oportunitats formació i creixement professional	7,30	7,88	6,60	7,90
Grau d'autonomia	8,20	8,79	8,31	8,84
Possibilitats participació	7,70	8,39	6,17	8,13
Sistema retributiu i incentius				
Índex banda salarial	1,80	2,09	2,20	1,86
Salari mig anual dones	N/D	30.401,11€	21.759,91€	18.681,41€
Salari mig anual homes	N/D	30.501,52€	21.084,14€	21.687,55€
Publicitat salaris	81,50%	SI	SI	SI
Reglament o protocol mesures conciliació	88%	SI	SI	SI
Possibilitat flexibilitat horària i teletreball	8,10	8,88	7,44	8,12
Nivell conciliació que permet la feina	7,70	8,66	7,74	8,04
Reglament o protocol millora condicions laborals	56,5%	SI	SI	SI
Seguretat, satisfacció i clima				
Sistema de PRL	79%	SI	SI	SI
Espai atenció emocional i cura	76%	SI	SI	SI
Mesures actives promoció salut i prevenció	76%	SI	SI	SI
Ind. Absentisme baixa laboral	N/D	35,66	3,84	113,26
Sortida de personal	11%	2,2%	17,1%	11,8%
Valoracions satisfacció persones empleades				
Adequació volum feina	6,40	6,14	7,60	7,51
Adequació feina a coneixements	7,50	7,54	8,14	8,06
Possibilitat concentració	6,80	6,54	6,69	7,09
Condicions físiques entorn	6,80	6,14	6,51	7,39
Qualitat i disponibilitat equips i eines	7,20	8,32	6,89	7,58
Seguretat entorn treball	7,60	8,23	7,36	7,74
Sou	6,40	7,23	6,04	6,33

	BALANÇ SOCIAL 2019	SOM ENERGIA	INCOOP	ACTUA
Compliment pagament nòmines	8,80	9,91	8,93	9,04
Grau estabilitat que dona la feina	7,50	8,80	7,42	7,67
Clima laboral	8,00	8,79	8,34	8,57
Resolució conflictes i qualitat lideratge	7,30	8,14	7,32	8,11
Suport companys/es	7,90	8,52	8,38	8,77
Satisfacció feina	7,70	8,11	8,37	8,22
Satisfacció global	7,90	8,88	8,18	8,41
Coherència amb principi democràcia interna	7,60	8,00	7,44	8,04
Coherència amb igualtat	7,90	8,70	7,79	8,20
Coherència respecte medi ambient	7,30	8,45	7,26	7,42

*Fa referència a organitzacions de més de 50 persones treballadores.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del retorn del balanç social de les tres organitzacions i l'Informe del mercat social 2019.

4.1 MODEL ORGANITZATIU

Es pot apreciar en l'estudi dels tres casos, que tot i que les tres organitzacions disposen de mecanismes organitzatius que permeten una estructura horitzontal, en el cas d'Incoop el nombre de càrrecs amb responsabilitat és elevat i això pot fer que disminueixi la satisfacció que fa referència a les possibilitats de participació. Caldria estudiar el perquè de l'elevat nombre de càrrecs, que probablement és degut a la gestió de multitud de centres de treball.

4.2 SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En els tres casos estudiats es fa publicitat de les ofertes de treball per diversos. En el cas de Som Energia es preveu un sistema de no discriminació.

Pel que fa al tipus de contractació, en tots tres casos es fa ús tant de la modalitat de jornada completa com parcial. En relació al tipus de contracte segons la durada, destacar que en el cas de Som Energia el 100% són de tipus indefinit, per contra, en el cas d'Actua la temporalitat es situa per sobre el 50%. Caldria analitzar-ne les causes concretes, ja que pot ser fruit del tipus de serveis que ofereixen.

Si s'observen les dades de percepció per part de les persones treballadores en relació a l'estabilitat laboral, s'aprecia que en el cas de Som Energia és més elevada, en coherència amb el nombre més gran de contractació de tipus indefinit existent respecte les altres dues organitzacions.

4.3 FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT

Les dues organitzacions més grans: Incoop i Actua, disposen de pla de formació, així mateix les tres entitats faciliten la formació dins horari i hi destinen recursos econòmics. La satisfacció del personal en relació a les oportunitats de formació i desenvolupament és elevada, tot i que en el cas d'Incoop és menor, amb un 6,60.

En relació a la percepció del grau d'autonomia, es troba per sobre del 8 en els tres casos. En canvi la percepció de possibilitats de participació en la marxa general de l'organització disminueix en el cas d'Incoop a un 6,17. Si es comparen les dades de les tres entitats, es veu que hi ha una relació inversa entre la percepció de possibilitats de participació i el percentatge de càrrecs de responsabilitat existents.

4.4 SISTEMA RETRIBUTIU I INCENTIU

La banda salarial està per sobre de la mitjana del Balanç Social en els tres casos, però el salari mitjà és bastant més elevat a Som Energia. En coherència amb aquesta dada, si s'observa la satisfacció per part de les persones treballadores pel que fa al sou cobrat, es pot apreciar que està més d'1 punt per sobre a Som Energia en relació a les altres dues organitzacions. La satisfacció pel pagament del sou, en els tres casos s'avalua per sobre de 8,9.

En relació a la transparència interna, les tres organitzacions fan públiques les seves retribucions.

Les tres entitats disposen també de protocol o reglaments que milloren les condicions laborals establertes per llei i de regulació pel que fa a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes mesures, com ja s'ha apuntat anteriorment, influeixen en gran part en la qualitat de vida laboral; si s'observa la satisfacció relacionada amb aquests aspectes, veiem que en els tres casos és elevada, especialment a Som Energia. Aquest fet també va en concordança amb el grau de satisfacció global. Això té sentit, ja que la conciliació és un dels punts considerats com a més importants per les persones treballadores.

4.5 SEGURETAT, SATISFACCIÓ I CLIMA

Les tres organitzacions disposen d'un sistema implantat de prevenció de riscos laborals i d'espais d'atenció emocional i cura. Així mateix, la tres manifesten que prenen mesures actives promoció de la salut i de prevenció.

Les dades d'absentisme difereixen molt entre si i això fa pensar que potser hi ha alguna diferència en la manera en què es fa el càlcul per part de cada entitat i a l'hora de reportar-les en el Balanç Social. És per això que es prefereix no tenir-les en consideració en aquest estudi.

Pel que fa a sortida de personal (baixes per acomiadament, voluntàries o per jubilacions), en el cas d'Incoop i Actua estan una mica per sobre de la mitjana d'organitzacions que participen en el Balanç Social. En canvi, Som Energia està molt per sota i només representa un 2,2% de la plantilla, aquest fet es pot relacionar amb què té una major estabilitat laboral i a més és una organització més nova, en fase d'expansió.

Si s'observa la satisfacció per part de les persones treballadores en la resta d'aspectes que no s'han comentat anteriorment, veiem que en general és alta i es troba en tots els casos per sobre del 6.

Les tres organitzacions presenten dades similars i per sobre de la mitjana de les entitats que fan el Balanç Social, pel que fa a clima laboral, suport de companys/es, satisfacció de la feina i satisfacció global.

Pel que fa a la satisfacció en relació a les condicions de l'entorn, s'aprecia que Som Energia destaca en qualitat i disponibilitat d'equips i eines i en la seguretat de l'entorn; per contra, Incoop queda lleugerament per sota de la mitjana. Actua té aquests dos valors una mica per sobre de la mitjana, en canvi destaca en la valoració de les condicions físiques de l'entorn, a diferència de Som Energia i Incoop que queden per sota de la mitjana.

En relació a les exigències psicològiques del lloc de treball, en aquest cas són Incoop i Actua les que presenten les valoracions més elevades, per sobre de Som Energia, tant en l'adequació del lloc de treball al volum de feina, com en l'adequació de la feina als coneixements de la persona treballadora i en la possibilitat de concentració.

La valoració relacionada amb la resolució de conflictes i qualitat del lideratge, les tres organitzacions es troben per sobre de la mitjana del Balanç Social, però són Son Energia i Actua qui presenten valoracions més elevades.

Per últim, relacionat amb la coherència amb els principis de les organitzacions, totes les valoracions estan per sobre la mitjana, excepte en el cas d'Inccop en què es troben lleugerament per sota. Tot i així, es consideren molt bons resultats i estan per sobre dels 7 punts.

5 IMPLICACIONS ÈTIQUES I SOCIALS

5.1 RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) és un concepte ampli; l'Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa la defineix com la manera de dirigir les organitzacions que té en compte l'impacte que genera sobre tots els agents implicats: clients, accionistes, persones treballadores, comunitats locals, medi ambient i sobre la societat en general.

Implica el compliment obligatori de la legislació vigent en l'àmbit social, laboral, mediambiental i de drets humans, així com qualsevol altre acció que de manera voluntària l'organització vulgui emprendre per millorar la qualitat de vida del seu personal, les comunitats en les quals opera i de la societat en el seu conjunt.

La RSC es regeix per cinc principis (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa):

1. Compliment de la legislació
2. Caràcter global i transversal
3. Compromisos ètics i coherents amb les decisions de negoci
4. Gestió dels impactes
5. Satisfacció d'expectatives i necessitats dels grups d'interès

Un dels grups d'interès al qual es dirigeix la RSC són les persones que hi treballen, en aquest cas podem parlar de RSC interna i s'ha de visualitzar també com a una eina per implementar polítiques de recursos humans que augmentin la qualitat de vida en el treball, mantenint un medi organitzatiu saludable, sostenible i perdurable. Al Llibre Verd de la RSC, de l'any 2001, elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, s'exposa que la vessant de la RSC interna que afecta a les persones treballadores es divideix en tres dimensions:

- Gestió i inversió en recursos humans: responsabilitat de les organitzacions de crear un clima convenient així com posar els mitjans necessaris que permetin iniciar mesures com l'aprenentatge permanent i els plans de formació, la responsabilització de les persones treballadores, la millora de la informació a l'empresa, el foment d'un equilibri adequat entre treball, família i oci, una major diversitat de recursos humans, la igualtat de retribució i de perspectives professionals per a les dones, la participació en beneficis o en l'accionariat, la consideració de la capacitat d'inserció professional i la no discriminació per raó de raça, sexe, edat o condició d'origen social
- Salut i seguretat en el treball: Es posa èmfasi en la seguretat en el lloc de treball, en preservar la salut i promoure la prevenció de riscos laborals..
- Gestió del canvi: Per minimitzar els efectes negatius de la transformació, les reorganitzacions i reestructuracions, que afecten directament a les persones treballadores.

La RSC implica la introducció de conceptes com l'ètica, la transparència i la qualitat laboral i, ben implementada, pot proporcionar la motivació de la plantilla, l'atracció i retenció de talent, la reducció de la rotació, el desenvolupament professional, la millora del clima laboral i la millora de les relacions amb la comunitat.

Com s'ha pogut observar en apartats anteriors, les tres empreses estudiades porten a terme diferents accions vinculades amb la RSC interna. A continuació s'exposen algunes iniciatives que s'ha considerat interessant remarcar.

Som Energia ha elaborat recentment una [Guia d'atenció a persones sòcies amb perspectiva de gènere](#). L'objectiu de la guia és que es pugui integrar la mirada de gènere en totes comunicacions quan s'atenen les persones, ja siguin internes o externes, i ja sigui a través de correu electrònic o de trucades telefòniques.

La guia recull casos d'ús no sexista del llenguatge, tant genèrics com adaptats a la seva realitat (sector energètic i món cooperatiu) i també inclou un seguit d'indicacions a tenir en compte, per exemple, per no reproduir estereotips sexistes.

Incoop disposa d'un [reglament de treball cooperatiu](#) on fa un recull de diversos aspectes a nivell laboral: permisos, excedències, jubilacions, promoció interna, etc. Es fa especial referència a què, al seu l'article 6, es desenvolupa un petit codi de conducta indicant la diferent tipologia de faltes. Dins d'aquest document també s'esmenta l'existència d'un reglament de promoció interna i què s'està treballant en un document de polítiques de compensació que estableix les estructures salarials de la cooperativa.

Per altra banda, destacar que des de la seva web es pot accedir al [Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual i per raó de sexe](#) i que fa un recull de les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament laboral que es puguin produir a la cooperativa

Actua posa en valor (ho reflecteix a [la memòria social](#) 2018) el seu comitè de seguretat i salut laboral, que valora el nivell d'integració del sistema de prevenció de riscos laborals a l'organització i que per les dades que hi consten, aquest nivell d'integració és elevat.

També destacar que, en el mateix document, es pot visualitzar que s'efectua una autoavaluació de l'organització, en la qual hi participen persones usuàries, persones treballadores i clients.

5.2 OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

El 25 de setembre de 2015, va ser aprovada per l'ONU, l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible, amb els objectius d'erradicar la pobresa, lluitar contra les desigualtats i les injustícies i posar fre al canvi climàtic, entre d'altres.

L'Agenda 2030 és integral, multidimensional (àmbits econòmic, social i ambiental) i d'aplicació universal. Es desplega mitjançant 17 objectius de desenvolupament sostenible (ODS), amb els quals es proposa abordar els grans reptes globals a nivell de tot el planeta. Cada ODS inclou diferents fites que contribueixen a l'acompliment de l'objectiu.

Figura 7. Objectius de desenvolupament sostenible.



Font: Diputació de Barcelona.

Com apunta l'informe “La contribución de la Economía Social a los Objetivos de Desarrollo Sostenible” de la Confederación Empresarial Española de Economía Social, l'economia social està a l'avantguarda de l'Agenda 2030 aportant un model empresarial basat en la primacia de la persona, la transparència, la democràcia, la solidaritat i la cohesió social.

Com es pot apreciar, els ODS guarden una estreta relació amb la responsabilitat social corporativa i amb els principis que es promouen des de l'ESS.

A continuació es relacionen els principis de l'economia social i solidària que s'alineen amb als objectius de desenvolupament sostenible vinculats amb la qualitat de vida en el treball:

a) Principi d'equitat: relacionat amb l'ODS número 5: Igualtat de gènere i amb l'ODS número 10: Reducció de les desigualtats.

Aquí s'inclouen iniciatives (a què hem fet referència en l'apartat anterior de RSC) com són la Guia d'atenció a persones sòcies amb perspectiva de gènere de Som Energia o el Protocol de prevenció i d'abordatge de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual per raó de sexe, d'Incoop.

Alguns indicadors relacionats amb la igualtat de gènere i la reducció de les desigualtats entre les persones treballadores i que es poden extreure del retorn del balanç social són els següents:

Taula 4. Indicadors igualtat de gènere i reducció desigualtats.

	MITJANA BALANÇ SOCIAL	SOM ENERGIA	INCOOP	ACTUA
Treballadores dones	64%	46,2%	79,9%	64,3%
Dones amb càrrec responsabilitat	64%	20%	27,7%	12,8%
Bretxa salarial	N/D	0,3 %	-3,2%	13,9%
Banda salarial	1,80	2,09	2,20	1,86
Ús llenguatge no sexista i inclusiu	N/D	50%	50%	100%
Persones situacions risc exclusió	10,31%	0%	0,5%	13,5%
Persones extracomunitàries i/o racialitzades	9,32%	0%	7%	30,5%
Valoració coherència organització amb principi d'igualtat	7,90	8,07	7,79	8,20

Font: Informes de retorn del balanç social i informe del mercat social 2019.

Com es pot observar, encara hi ha camí per recórrer pel que fa a la igualtat de gènere i en la reducció de les desigualtats.

b) Principi de treball: relacionat amb l'ODS número 8: Treball digne i creixement econòmic.

Aquí s'hi pot incloure per exemple, la posada en valor, a Actua, del comitè de seguretat i salut laboral (també esmentat en l'apartat anterior de RSC). Aquesta organització fins i tot fa referència, a la seva memòria social 2018, als ODS als quals s'ha volgut aportar durant l'exercici.

Alguns indicadors ja esmentats relacionats amb aquest principi i l'ODS número 8 són: les mesures de prevenció de riscos laborals, la bretxa salarial, les persones treballadores provinents de situacions de risc social, les condicions laborals, l'estabilitat laboral, la satisfacció, el clima laboral o el foment de la formació i el desenvolupament.

CONCLUSIONS

Després del treball portat a terme, es pot afirmar que s'han pogut identificar i analitzar polítiques de recursos humans vinculades a la qualitat de vida en el treball, tant a nivell general de la mostra que representen les organitzacions que nodreixen l'Informe del Mercat Social 2019, com a nivell concret de les tres empreses estudiades.

En relació al primer objectiu específic: “Quines polítiques s'estan portant a terme per fomentar la qualitat de vida en el treball dins les empreses d'economia social i solidària catalanes?”; es posa en evidència que, en general, les pràctiques identificades estan centrades en les persones i, per tant, contribueixen en la millora de la seva qualitat de vida en el treball.

L'elevat grau de satisfacció mostrat per els/les treballadors/es es vincula amb la coherència entre les polítiques de recursos humans i alguns dels principis que es promouen dins l'ESS com la democràcia, l'horitzontalitat, la transparència, l'equitat, la participació i el desenvolupament professional.

Es especial destaquen les mesures encaminades a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que com s'ha pogut observar, també és un dels aspectes més apreciats, per part de les persones treballadores, a l'hora de valorar les seves condicions laborals.

Aquests dos factors (coherència amb principis i mesures de conciliació) es poden englobar dins del que s'anomena salari emocional, que pren rellevància en front de la retribució monetària.

Pel que fa al segon objectiu específic: “Quines mesures es porten a terme per promoure la qualitat de vida en el treball en tres empreses consolidades d'economia social i solidària com són: Som Energia, Incoop (Cooperativa Encís) i Actua?”; s'observa que s'utilitzen estructures i metodologies de treball que fomenten l'autogestió, l'autonomia i el desenvolupament professional. Es posa de manifest que l'ús d'aquestes metodologies augmenta el grau de satisfacció en relació a la participació i la democràcia interna.

Per altra banda, s'identifiquen diverses pràctiques que promouen les organitzacions, encaminades a la millora de les mesures establertes legalment, relacionades amb la conciliació, l'equitat salarial o la salut laboral. Aquestes pràctiques tenen un efecte positiu en el grau de satisfacció de les necessitats de les persones treballadores i de les seves condicions laborals, i en conseqüència de la qualitat de vida en el treball.

S'aprecia una relació directa entre la satisfacció vinculada a aspectes com la conciliació, el clima laboral, la percepció d'estabilitat o la seguretat de l'entorn, amb la satisfacció global expressada.

En relació amb el tercer objectiu específic “Quines similituds i diferències hi ha entre les mesures aplicades a les diferents empreses estudiades?”; en els tres casos, es fa palès que la satisfacció global, el clima i les condicions laborals són elevades. Existeixen algunes diferències entre les tres organitzacions, de les quals en destaca el nivell d'estabilitat contractual, però que no concorda exactament amb el grau d'estabilitat percebuda per part de les persones que hi treballen.

Així mateix, es dona una relació directa entre el nombre de persones treballadores i el nombre de càrrecs de responsabilitat. Curiosament, en la mostra que representen les entitats que nodreixen l'Informe del Mercat Social 2019, passa justament el contrari.

Si es comparen les dades de les tres organitzacions estudiades, amb les mitjanes de l'Informe del Mercat Social 2019, s'aprecia que la majoria d'indicadors són superiors i això fa que la valoració de la satisfacció global expressada també sigui superior a la mitjana.

En definitiva, es pot concloure que segons les dades analitzades la qualitat de vida en el treball dins l'economia social i solidària és elevada, a conseqüència (o com a mínim en part) de la implementació de pràctiques de recursos humans que segueixen els principis que s'hi promouen i que fomenten la satisfacció de les necessitats de les persones treballadores i unes bones condicions laborals .

A continuació s'exposen les principals barreres que s'han identificat i algunes propostes d'actuació:

Els informes de retorn a les entitats que fan el Balanç Social són una bona font d'informació, però s'ha detectat que pel que fa a l'apartat de dades laborals, hi ha males interpretacions a l'hora de comptabilitzar algunes d'aquestes dades per part de les organitzacions. Seria interessant facilitar encara amb més detall i claredat, dins la guia de preguntes del Balanç Social, a què fa referència cadascuna de les dades sol·licitades.

Al Balanç Social, es troba a faltar el percentatge de persones treballadores amb diversitat funcional, aquesta dada permetria mesurar amb una visió més global l'acompliment del principi d'igualtat (actualment només s'inclouen dins l'indicador de persones amb de risc d'exclusió social les que presenten una discapacitat psíquica).

Tot i desviar-se de la finalitat d'aquest treball, es considera important promoure l'aprovació de la Llei sobre economia social i solidària a nivell català i que l'administració pública, de manera coordinada amb la Xarxa d'Economia Solidària, elabori una base de dades quantitatives i centralitzades que serveixi per establir-ne l'impacte real.

Seria de gran utilitat homogeneïtzar les dades provinents del Balanç Social i del Pam a Pam, ja que les dues fonts avaluen en moltes ocasions elements similars. Per exemple, es podrien utilitzar les mateixes preguntes del Balanç Social per avaluar les entitats que entren a formar part del Pam a Pam. Així mateix, es detecten diferències en els resultats d'una i altra font i caldria esbrinar quina és la causa.

Seria interessant crear espais per promocionar, fer visibles i compartir les diverses iniciatives i bones pràctiques en recursos humans que fomenten la qualitat de vida laboral, portades a terme dins l'economia social i solidària, ja que sovint no gaudeixen de prou visibilitat i clarament podrien fer-se extensibles a d'altres organitzacions del mateix àmbit o a d'altres organitzacions de l'economia tradicional.

Pel que fa a possibles vies de continuació d'aquest treball, es proposa fer un estudi en profunditat sobre les diferències (o similituds) de la gestió de persones entre l'àmbit de l'economia tradicional i el de l'economia social i solidària. Caldria indagar mitjançant entrevistes i/o qüestionaris, dins d'una mostra d'empreses dels dos àmbits i recollir-ne dades, tant de tipus quantitatiu com qualitatiu, que fossin comparables entre si.

VALORACIÓ

La valoració del treball de fi de grau és molt positiva. Tot i que en un inici va resultar difícil escollir una temàtica concreta, estic molt satisfeta amb l'àmbit triat. L'experiència m'ha permès conèixer amb més profunditat l'economia social i solidària i les seves actuacions pel que fa a l'aspecte dels recursos humans i la qualitat de vida en el treball. Així mateix, el procés seguit també m'ha fet treballar les competències relacionades amb el grau d'Administració i Direcció d'Empreses.

M'ha resultat de gran ajuda el *feedback* rebut per la tutora, a qui li vull agrair el suport i l'orientació per anar millorant la feina portada a terme al llarg d'aquest treball de fi de grau.

La principal dificultat amb la qual m'he trobat a l'hora de fer l'estudi empíric, ha estat la de no poder obtenir algunes de les informacions directament de les tres organitzacions que s'han analitzat. Inicialment es va preparar una enquesta i es va enviar a les tres entitats, però la situació excepcional relacionada amb el Covid-19 que s'ha mantingut al llarg del semestre, ha fet inviable obtenir-ne les respostes. Tot i així, amb l'Informe del Mercat Social 2019, així com amb els informes de retorn del Balanç Social de les tres empreses i a través de les seves pàgines web, ha estat possible obtenir una gran quantitat d'informació que ha estat suficient i de gran ajuda per a l'elaboració del treball.

AUTOAVALUACIÓ

Aquest treball de fi de grau ha permès tractar diferents competències del Grau d'Administració i Direcció d'Empreses i treballar aspectes com per exemple la planificació d'un projecte, la gestió del temps disponible per portar-lo a terme, la cerca i anàlisi d'informació a la xarxa i l'extracció de conclusions.

El procés seguit amb les diferents activitats que s'han elaborat i lliurat, seguint l'avaluació continuada, juntament amb els comentaris de valoració rebuts per part de la tutora, han resultat de molta ajuda, tant a l'inici, quan va ser difícil focalitzar-se en uns objectius concrets, com al llarg del treball, per centrar-se en els aspectes útils i importants. A cadascuna de les activitats s'han anat afegint les orientacions fetes en les valoracions i s'han integrat per elaborar la memòria final.

Ha costat també trobar segons quina informació i de vegades al contrari, n'hi havia tanta que calia destriar quina era d'utilitat i quina no, així com sintetitzar-la.

Es considera que la metodologia utilitzada ha estat l'apropiada ja que ha donat lloc a un resultat final satisfactori, en el sentit que s'han pogut assolir els objectius previstos i respondre a les preguntes plantejades. Però cal dir que s'hagués pogut aprofundir més si hagués estat possible obtenir informació de tipus més qualitatiu, directament per part de les tres empreses estudiades, mitjançant entrevistes i/o enquestes.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- [1] Actua, SCCL [En línia] <<https://actua.coop/>>
- [2] AMB. Àrea Metropolitana de Barcelona, Col.lab. Universitat de Catalunya (UOC), Dimmons i Dinero-valores. (2017) *Economia Social i solidària a l'àrea metropolitana de Barcelona* [En línia] <<https://docs.amb.cat/alfresco/api/-default-/public/alfresco/versions/1/nodes/4ee59c20-520f-44ba-b97f-bcde8ec3d4fa/content/EconomiaSocialSolidaria.pdf?attachment=false&mimeType=application/pdf&sizeInBytes=2912483>>
- [3] Adecco (2017) *VII Encuesta Adecco La felicidad en el trabajo* [En línia] <<https://www.adeccogroup.es/wp-content/uploads/2017/10/NdP-VII-Encuesta-Adecco-La-felicidad-en-el-trabajo.pdf>>
- [4] AEASCAT. Associació Economia Social a Catalunya [En línia], <<https://economiasocialcatalunya.cat/>>
- [5] Caballer, A. i Sora, B. (2013) Material docent de la UOC. *Qualitat de vida en el treball*. FUOC. PID_00194583
- [6] Carneiro, M. (2008) *Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos*. Sevilla: Junta de Andalucía [En línia] <<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/76472.html>>
- [7] CEPES. *Informe sobre la experiencia de las empresas españolas de Economía Social en la Cooperación al Desarrollo 2017-2019. La contribución de la Economía Social a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. [En línia] <<https://www.cepes.es/files/publicaciones/117.pdf>>
- [8] Comisión de las Comunidades Europeas (2001) *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas [En línia] <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>>
- [9] Confederació de cooperatives de Catalunya [En línia], <<https://www.cooperativescatalunya.coop/index.php/ca/observatori/estadistiques>>
- [10] Confederación Empresarial Española de Economía Social [En línia] <<https://www.cepes.es/>>
- [11] Consell Econòmic i Social de Barcelona (2013) *L'economia social i el tercer sector: Una aproximació al seu impacte en l'ocupació i l'economia* [En línia] <<http://www.bcn.cat/cesb/pdf/informes/i2013/Informe3rSector.pdf>>
- [12] Cruz, J.E. (2018) *La calidad de vida laboral y el estudio del recursos humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales* [En línia] <<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>>
- [13] Departament de Treball, Afers Socials i Família. Generalitat de Catalunya [En línia] <<https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/inici>>
- [14] Díaz, Á.; Ficapal, P. i Torrent, J. (2015). *Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España*. Revista Internacional De Sociología, 73(1) <<http://dx.doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>>
- [15] Diputació de Barcelona (2017). *Guia per mesurar l'economia social i solidària* [En línia] <<http://www1.diba.cat/llibreria/pdf/58899.pdf>>

- [16] Diputació de Barcelona. Què són els ODS? [En línia] <<https://www.diba.cat/web/ods/que-son-els-ods>>
- [17] Fundació Factor Humà (2019) 2n Informe del Baròmetre de Factor Humà [En línia] <<https://factorhuma.org/ca/dossieres/14355-segon-informe-del-barometre-del-factor-huma-estat-actual-de-la-gestio-de-persones-i-diferencies-sectorials>>
- [18] Fundación Acción contra el hambre (2014) Gestión de recursos humanos en organizaciones de economía social. Madrid.
<https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/taller_4._rrhh.pdf>
- [19] González, R. i altres (2007). Psicología i Salud, Vol 17, Núm. 1. Universidad de Veracruzana. Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. Article.
<<http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/746>>
- [20] Govern.cat (2019) Generalitat de Catalunya. Nota de premsa [En línia] <<https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/342463/homrani-leconomia-social-no-subsidiaria-economia-convencional-alternativa-solida-creixement>>
- [21] Hernández, R. i Grávalos, M.A. (2007) La gestión de recursos humanos de las entidades sin ánimo de lucro: especial relevancia del voluntariado. XXI Congreso Anual AEDEM, Madrid, 6,7 y 8 de junio de 2007. Coord. por Carmelo Mercado Idoeta , Vol. 2, 2007 (Comunicaciones), ISBN 978-84-7356-500-4, pág. 24. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2524940>>
- [22] Incoop, SCCL [En línia]. <<https://incoop.cat/>>
- [23] Institut d'Estadística de Catalunya. [En línia] <<https://www.idescat.cat>>
- [24] Llei 5/2011, 29 de març, d'economia social, Boletín Oficial del Estado, 76 (2011) [En línia] <<https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5708.pdf>>
- [25] Llei 12/2015, 9 de juliol, de cooperatives de Catalunya, Boletín Oficial del Estado, 194 (2015) [En línia] <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9140-consolidado.pdf>>
- [26] López, A. [Coord. Rimbau, E.] (2019). Material docent de la UOC. La direcció de Recursos Humans i la seva importància a l'empresa. Barcelona: FUOC.
- [27] Mercat Social. [En línia] <<http://mercatsocial.xes.cat/ca/>>
- [28] Ministerio de Trabajo y economía social y Ministerio de Inclusión, seguridad social i migraciones [En línia] <<http://www.mitramiss.gob.es/es/index.htm>>
- [29] Ministerio de Trabajo, migraciones y seguridad social (2019) Encuesta anual laboral 2016 i 2018 [En línia] <<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/12/la-gestion-preventiva-en-la-empresas-en-espaa.pdf>> i <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/EAL2018/Resumen_EAL_2018.pdf>
- [30] Observatori del treball i model productiu de la Generalitat de Catalunya. [En línia] <<http://observatoritreball.gencat.cat/ca/inici/>>
- [31] Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. [En línia] <<https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>>.
- [32] Observatorio Español de la Economía Social. <<http://www.observatorioeconomiasocial.es/area-sociolaboral-evolucion-empleo-cooperativas-sociedades-laborales.php>>

- [33] ONU. Organización de Naciones Unidas [En línia] [<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/)
- [34] Orduña, J.M. i Valverde, M. (2013). Material docent de la UOC. *Activitats de la funció de personal*. FUOC, PID_00200316.
- [35] Pam a pam. [En línia] [<https://pamapam.org/ca/>](https://pamapam.org/ca/).
- [36] REAS. Red de Redes de Economía Alternativa y Soliaria [En línia] : [<https://www.reasred.org/>](https://www.reasred.org/)
- [37] Som Energia, SCCL. [En línia]. [<https://www.somenergia.coop/ca/>](https://www.somenergia.coop/ca/) .
- [38] Coord. Vidal, I. (2010) *Llibre Blanc de l'Economia Social a Catalunya* [En línia] http://xarxanet.org/sites/default/files/gencat_-_llibre_blanco_de_leconomia_social.pdf
- [39] XES. Xarxa d'Economia Solidària. [En línia] [<http://xes.cat/>](http://xes.cat/).
- [40] XES. Xarxa d'Economia Solidària (2019). *Guia de preguntes per al Balanç Social*. [En línia] <http://mercatsocial.xes.cat/wp-content/uploads/sites/2/2016/03/BC-Guia-preguntes-2019.pdf>
- [41] XES. Xarxa d'Economia Solidària (2019). *Informe de retorn del Balanç Social de Som Energia* [En línia] <https://ensenyaelcor.org/api/document/3404>
- [42] XES. Xarxa d'Economia Solidària (2019). *Informe de retorn del Balanç Social d'Incoop* [En línia] <https://ensenyaelcor.org/api/document/3421>
- [43] XES. Xarxa d'Economia Solidària (2019). *Informe de retorn del Balanç Social d'Actua* [En línia] <https://ensenyaelcor.org/api/document/3151>
- [44] XES. Xarxa d'Economia Social i Solidària. (2019) *Informe del Mercat Social 2019* [En línia], http://mercatsocial.xes.cat/wp-content/uploads/sites/2/2016/04/mercatsocial_2019-1.pdf
- [45] XES. Xarxa d'Economia Social i Solidària. (2018) *Proposta de Llei d'Economia social i solidària* [En línia], < http://xes.cat/wp-content/uploads/2018/08/Proposta_Llei_ESS_XES.pdf
- [46] UOC (2016) Revista Oikonomics. Dossier: *Economia social i solidària: experiències i reptes* NÚMERO 6 [En línia] <https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/ca/numero06/sumari.html>
- [47] Randstad Research (2019) *Informe de absentismo laboral 3r tte 2018* [En línia] <https://research.randstad.es/informe-absentismo-laboral-marzo-2019/>