

Col·lecció Estudis UPF-BSM

La gestió del temps, factor clau de la productivitat empresarial i el benestar personal a la Xarxa **NUST**

(Xarxa d'Empreses per un Nou Temps de Treball).

-Anàlisi de les empreses i les persones-

## ENTITATS DEL TERCER SECTOR

### ANNEX 1 a l'Informe de Resultats



Observatori  
de Lideratge  
en l'Empresa

Sílvia Cópulo  
Jordi Pereira Gude

Juliol, 2023

Amb la col·laboració de:



# Taula de continguts

<b>1. ABSTRACT DE L'ESTUDI "LA GESTIÓ DEL TEMPS, FACTOR CLAU DE LA PRODUCTIVITAT EMPRESARIAL I EL BENESTAR PERSONAL A LA XARXA NUST"</b> .....	<b>5</b>
<b>2. RESULTATS</b> .....	<b>8</b>
2.1. PERFIL DE LA MOSTRA .....	8
2.1.1. Nombre de persones que formen part de les empreses del tercer sector .....	8
2.1.2. Distribució per sexe .....	8
2.1.3. Distribució per edat .....	9
2.1.4. Té fills/es que visquin amb vostè? .....	9
2.1.5. Quin nombre? .....	10
2.1.6. Té altres persones dependents al seu càrrec? .....	10
2.1.7. On viu? .....	11
2.1.8. Temps de desplaçament des del domicili fins al lloc de treball .....	11
2.2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA .....	12
2.2.1. Distribució per la mida de l'empresa .....	12
2.2.2. A quin sector pertany l'empresa o entitat on treballa? .....	12
2.3. EMPRESA, BENESTAR LABORAL I VALORACIÓ PERSONAL DE LES DINÀMIQUES DE L'EMPRESA .....	13
2.3.1. Distribució per responsabilitat dins de l'empresa .....	13
2.3.2. Nombre de persones sota la seva responsabilitat .....	14
2.3.3. Tenen horari fix o flexible? .....	14
2.3.4. Teletreballen? .....	15
2.3.5. Estan satisfets/es amb el teletreball? .....	15
2.3.6. Quantes hores treballa en total a la setmana? .....	16
2.3.7. Quants dies a la setmana treballa? .....	16
2.3.8. A l'empresa s'implementa la jornada laboral de 4 dies a la setmana? .....	17
2.3.9. Creu que el teletreball, en relació al treball presencial, genera .....	17
...les mateixes possibilitats de promoció professional? .....	17
... la mateixa productivitat o més? .....	18
... la mateixa qualitat de comunicació entre les persones? .....	18
... la mateixa creativitat o més? .....	19
... una millor qualitat de vida i de benestar? .....	19
...més temps personal? .....	20
...més salut i benestar? .....	20
...més conciliació entre la vida professional i familiar/personal? .....	21
...afavoreix la creació de llocs de treball? .....	21
... una major bretxa salarial entre homes i dones? .....	22
... desigualtats de gènere? .....	22
2.3.10. En l'empresa on treballa es disposa de polítiques .....	23
... d'igualtat? .....	23
... de conciliació i/o corresponsabilitat laboral i familiar? .....	23
... de diversitat? .....	24
... de salut i benestar? .....	24
...de desenvolupament sostenible? .....	25
... de promoció o carrera professional? .....	25
... d'altres plans o polítiques per afavorir el benestar laboral? .....	26
...d'un protocol de desconnexió digital? .....	26
2.3.11. Creu que el lloc de treball que vostè ocupa a l'empresa està ben definit? .....	27
2.3.12. Creu que en l'empresa on treballa... (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord) .....	27
...es gestiona el temps per facilitar la conciliació i corresponsabilitat en la vida laboral, social i personal de les persones? .....	27
...l'ambient laboral és agradable? .....	28

...hi ha un lideratge obert als canvis?.....	29
...l'organització és àgil i s'adapta a les noves tendències?.....	29
...hi ha una bona oferta de formació? .....	30
...s'avalua bé l'assoliment d'objectius personals?.....	30
...les instal·lacions són adequades per treballar-hi?.....	31
...l'empresa és creativa i optimista? .....	31
2.4. POSICIONAMENT PERSONAL RESPECTE A LA FEINA I L'EMPRESA.....	32
2.4.1. Ens pot indicar com d'important és per a vostè... (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord)32	
... el salari?.....	32
... l'horari de treball? .....	33
... les possibilitats de promoció interna?.....	33
... la flexibilitat horària?.....	34
... la formació que l'empresa m'ofereix? .....	34
... la carrera professional que hi puc desenvolupar?.....	35
... un bon clima laboral? .....	35
... que es pugui teletreballar diversos dies a la setmana?.....	36
... que se'm respecti el temps de desconnexió digital? .....	36
...que hi hagi paritat entre homes i dones? .....	37
... que es promogui la conciliació i corresponsabilitat familiar i personal? .....	38
...la distància física respecte el lloc de residència? .....	38
... que el centre de treball estigui ben comunicat amb transport públic?.....	39
...l'espai físic de les instal·lacions de l'empresa? .....	40
...les activitats socials i lúdiques que l'empresa m'ofereix? .....	40
2.4.2. Quin nivell de benestar o de felicitat laboral té respecte a l'empresa on treballa? (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord).....	41
...Normalment té ganes d'anar a treballar?.....	41
...els seus valors estan alineats amb els de l'empresa? .....	41
...hi ha una comunicació oberta i honesta a l'empresa? .....	42
...la retribució que rep és proporcional a l'execució de la seva feina?.....	42
...sent l'empresa com una família o un grup d'amics? .....	43
... a l'empresa, homes i dones reben el mateix tracte professional i tenen les mateixes possibilitats de promoció? .....	43
... se sent estressat/da? .....	44
2.4.3. Per la seva experiència, creu que les reunions virtuals serveixen per gestionar millor el temps?.....	44
2.4.4. I a la seva empresa, les reunions... (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord) .....	45
... estan ben planificades? .....	45
... tenen una durada correcta?.....	45
...hi ha un bon equilibri entre les reunions presencials i les que es fan online?.....	46
2.5. Sobre la gestió del temps.....	46
2.5.1. Globalment, vostè està satisfet/a amb la gestió del temps que es fa a l'empresa on treballa? .....	46
2.5.2. Com és d'important la feina en la seva vida? .....	47
2.5.3. Referint-nos a la dimensió individual de la gestió del temps. Personalment.....	48
...fa desconnexió digital fora del seu horari de treball? .....	48
...utilitza eines específiques per a la seva planificació horària?.....	48
...quan treballa, fa pauses per descansar? .....	49
...envia correus electrònics fora de l'horari de feina? .....	49
...envia missatges fora de l'horari de feina?.....	50
...fa trucades fora de l'horari de feina? .....	50
...respon correus fora de l'horari de feina?.....	51
...respon missatges fora de l'horari de feina?.....	51
...respon trucades fora de l'horari de feina?.....	52
2.5.4. CREU QUE UNA BONA GESTIÓ DEL TEMPS I ELS HORARIS DE L'EMPRESA SÓN UN FACTOR CLAU PER...	
52	
... atraure i retenir talent.....	52
...millorar la productivitat i l'eficiència.....	53

<i>...tenir una vida més saludable .....</i>	<i>53</i>
<i>...reduir la diferència d'oportunitats entre homes i dones .....</i>	<i>54</i>
<i>...poder conciliar la vida professional i personal o familiar.....</i>	<i>54</i>
<i>...millorar el benestar de les persones treballadores.....</i>	<i>55</i>
<i>...millorar la carrera promocional .....</i>	<i>55</i>
<i>...adaptar els horaris als europeus .....</i>	<i>56</i>
<i>...augmentar el grau d'adhesió de les persones treballadores a l'empresa .....</i>	<i>56</i>
<i>2.5.5. Voldria rebre formació específica per part de l'empresa, de manera que vostè pugui per gestionar més bé el temps dins del seu horari de treball?.....</i>	<i>57</i>
<b>3. CONCLUSIONS GENERALS .....</b>	<b>57</b>

# 1. Abstract de l'estudi "La gestió del temps, factor clau de la productivitat empresarial i el benestar personal a la Xarxa Nust"

L'estudi "La gestió del temps, factor clau de la productivitat empresarial i el benestar personal a la Xarxa NUST (Xarxa d'Empreses per un Nou Temps de Treball)", continua la línia de recerca de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-Barcelona School of Management, iniciada l'any 2020. La recerca es du a terme quan s'estabilitza l'equilibri entre la fórmula híbrida de les dues modalitats de treball: la presencial i el teletreball.

La Xarxa NUST és un grup d'empreses i entitats, orientat a promoure una cultura del treball i una gestió del temps a la feina, que comporti un major equilibri entre les necessitats de temps de les persones i els requeriments i necessitats de competitivitat i productivitat de l'organització, alhora que promou canvis per a avançar. Les 133 organitzacions que la conformen s'orienten també a fer de Barcelona una ciutat millor per viure-hi i treballar-hi.

Situem la present recerca en el context social i laboral actual, quan es miren d'equilibrar els avantatges i inconvenients del teletreball, internacionalment es comença a discutir la bondat de la setmana laboral de quatre dies, s'innova en els models productius i el nivell de connexió digital de les persones és molt alt. Alhora es modifiquen els valors de les persones, encaminats a dur una vida més saludable, més equitativa, més justa i més sostenible, aixoplugats en els ODS 2030 de les Nacions Unides.

Com a objectiu, ens proposem obtenir un ampli coneixement de quines polítiques del temps (de manera global) i quines accions (de manera específica) s'apliquen en detall a les empreses que formen part de la Xarxa NUST per gestionar bé el temps i els horaris de treball, tenint en compte la productivitat de les empreses i el benestar de les persones. Ho fem a través d'un protocol d'enquesta i de diverses entrevistes personals. Els resultats obtinguts ofereixen una doble perspectiva de sexe i d'edat. Concloem que: :

- La flexibilitat horària de les empreses NUST és alta,
- L'equilibri entre teletreball i presencialitat satisfà les persones treballadores.
- Es treballen 5 dies a la setmana.
- La productivitat no es veu ressentida pel teletreball; la creativitat està en entredit (amb aquesta modalitat) i la comunicació interpersonal se'n veu perjudicada.
- Les dones valoren més la major qualitat de vida, el temps personal i la salut que comporta el teletreball.
- En aquest grup d'empreses, les polítiques d'igualtat, salut i benestar i diversitat són majoritàries.
- No hi ha protocols de desconexió digital en la meitat de les organitzacions.

- Les persones treballadores, i especialment les dones, atorguen més valor als factors que incideixen en el seu benestar personal: el clima laboral, la flexibilitat horària, la paritat, l'horari de feina, la bona comunicació amb transport públic, poder teletreballar i conciliar, per sobre de la importància que atorguen al salari.
- Hi ha espai de millora en la planificació i organització de les reunions, en les eines que faciliten la gestió del temps i en l'avaluació dels objectius aconseguits personalment.
- Es valoraria rebre formació sobre gestió del temps.
- El nivell de benestar de les persones que treballen a la Xarxa NUST és alt, i el d'estrès, baix.
- Les persones joves tenen tendència a atorgar una importància superior a la gestió del temps a la feina i a la flexibilitat horària.
- Per a les dones, la gestió del temps a l'empresa és un factor essencial en la seva vida.
- La feina és molt important en la vida de totes les persones, però el benestar emocional ho és molt més.
- La gestió del temps és un factor clau per a la productivitat empresarial i el benestar personal.

Arran de totes les respostes obtingudes, es confirma la hipòtesi de treball:

***Els factors que més determinen l'atracció i retenció de talent a les empreses NUST són els relacionats amb la gestió del temps i la flexibilitat horària, com a facilitadors d'un major benestar personal.***

on hi hem d'afegir...

***La gestió del temps i la flexibilitat horària són una tendència clara per a les persones joves i un fet essencial per a les dones de totes les edats.***

Nota: Amb posterioritat al lliurament de l'Informe global de Resultats d'aquest estudi (maig, 2023), des de Barcelona Activa ens han demanat una nova explotació de les

dades, en base als resultats obtinguts per les entitats pertanyents al tercer sector en comparació amb la resta d'empreses que no hi pertanyen. És just el que plasmem en aquest Annex 1 (juliol, 2023). Sintèticament, podem concloure que:

A les empreses del tercer sector de la Xarxa Nust:

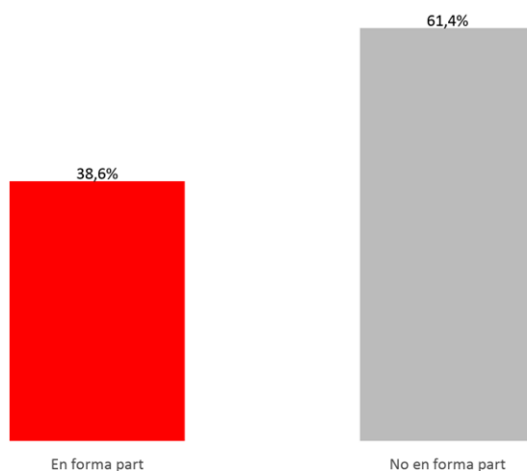
1. Hi ha un major coneixement de les polítiques de conciliació/corresponsabilitat.
2. Es fa menys teletreball.
3. Es disposa en menor grau de protocols de desconnexió digital que a la resta d'empreses, tot que, precisament, les persones que treballen al tercer sector donen més importància a aquestes pautes de descans.
4. Senten en major grau l'empresa on treballen com una família o un grup d'amics.
5. Creuen en major mesura que homes i dones reben el mateix tracte professional i tenen les mateixes possibilitats de promoció.
6. El nombre de persones treballadores que diuen sentir-se estressades és més alt.

Seguidament, doncs, i com a Annex a l'estudi anterior, detallarem els resultats d'aquesta nova explotació de dades.

## 2. Resultats

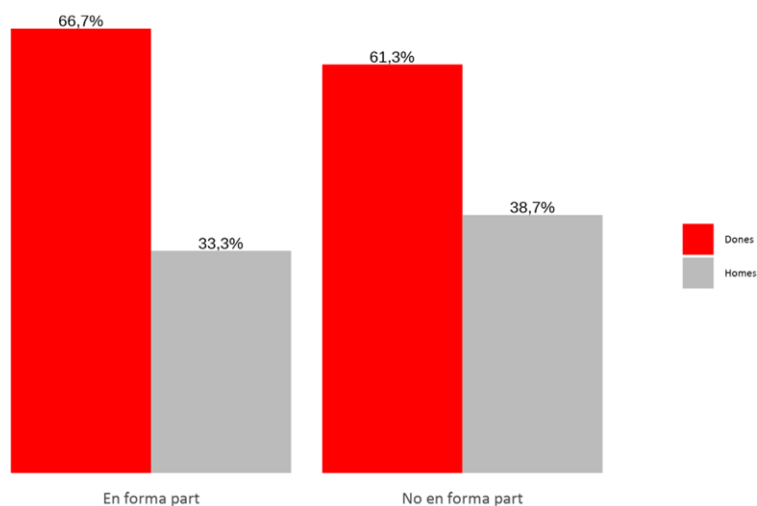
### 2.1. Perfil de la mostra

#### 2.1.1. Nombre de persones que formen part de les empreses del tercer sector



Observem que més d'una tercera part de les respostes obtingudes en l'enquesta corresponent a persones que formen part d'entitats del tercer sector (38,6%).

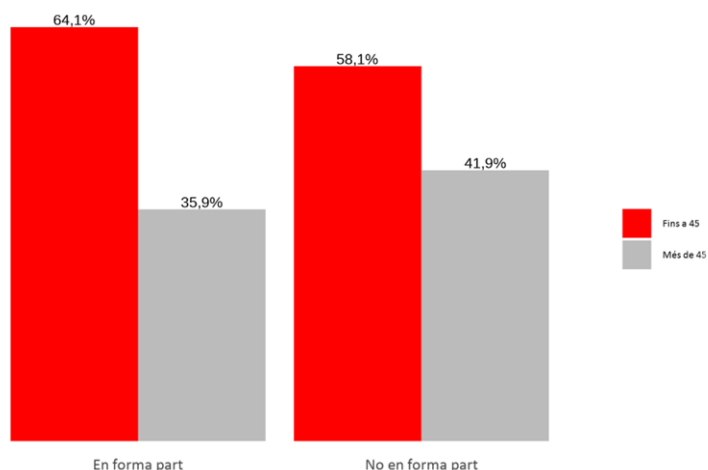
#### 2.1.2. Distribució per sexe



Observem que les empreses que formen part del tercer sector hi ha un nombre superior de dones (dues persones de cada tres) en relació a les empreses que no formen part del tercer sector (66,7% vs 61,3%).

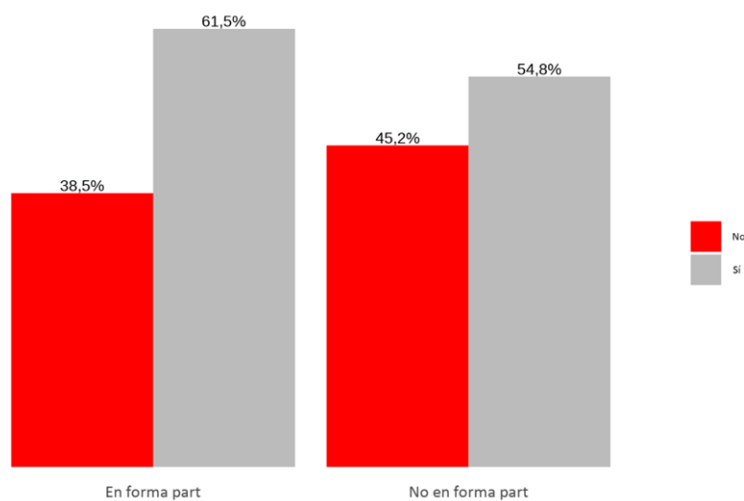


### 2.1.3. Distribució per edat



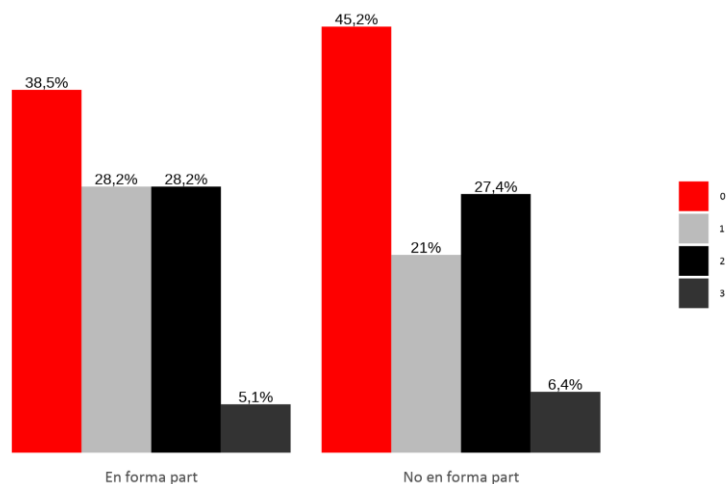
Observem un percentatge superior en persones més joves de 45 anys dins del grup d'empreses que pertanyen al tercer sector, per bé que la diferència no és estadísticament significativa (p-valor=0,6927).

### 2.1.4. Té fills/es que visquin amb vostè?



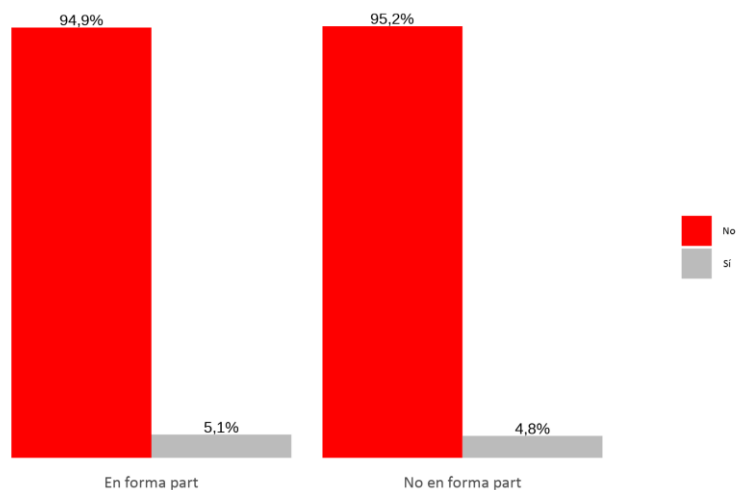
Quan mirem si tenen fills vivint amb ells/es, observem que les persones enquestades hi conviuen majoritàriament. La diferència no és significativa (p-valor= 0,6482) entre les empreses que pertanyen al tercer sector i les que no.

### 2.1.5. Quin nombre?



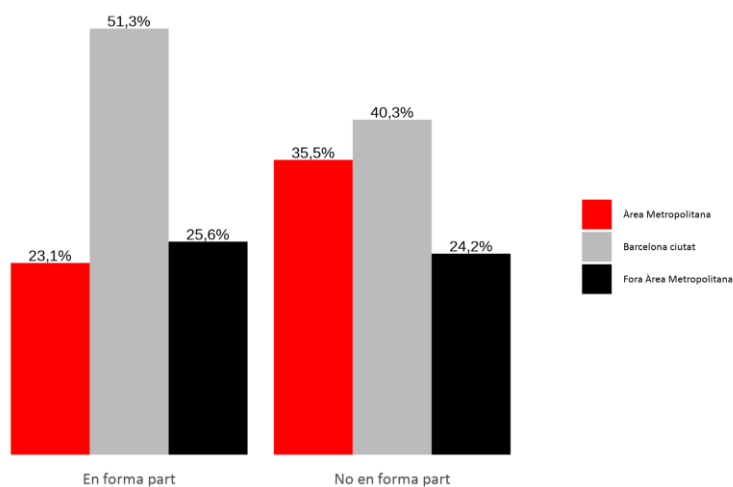
Tampoc observem diferències significatives ( $p$ -valor= 0,836) amb el nombre de fills/es en el domicili ja que, en ambdues tipologies d'empreses, dues terceres parts de la mostra conviuen amb un o dos fills, i una part menor conviu amb tres.

### 2.1.6. Té altres persones dependents al seu càrrec?



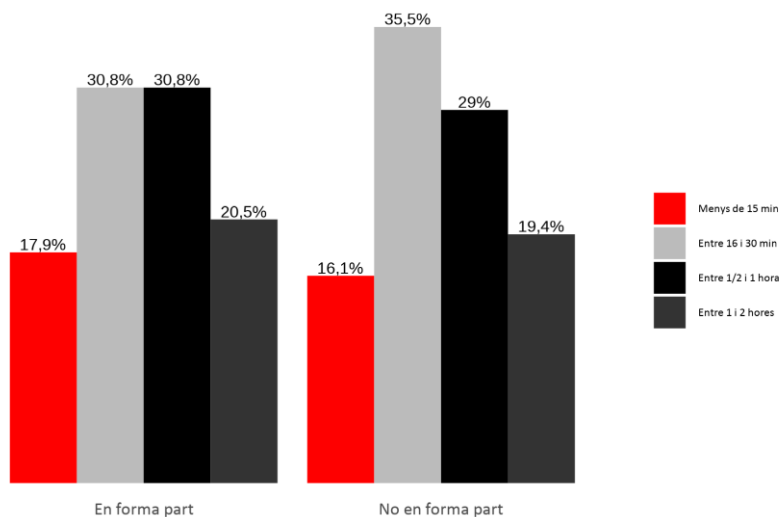
La distribució de persones dependents del seu càrrec és, de nou, similar en empreses del tercer sector i empreses que no hi pertanyen. En ambdós casos, la gran majoria de les persones no tenen persones que depenguin del seu càrrec.

### 2.1.7. On viu?



Proporcionalment, la plantilla de les empreses del tercer sector enquestada té el domicili a la ciutat de Barcelona en més mesura (51,3%). La plantilla de les empreses que no pertanyen al tercer sector també tenen en major part el domicili a Barcelona, tot i que en menor mesura (40,3%). Les diferències, però, no són significatives (p-valor= 0,3933).

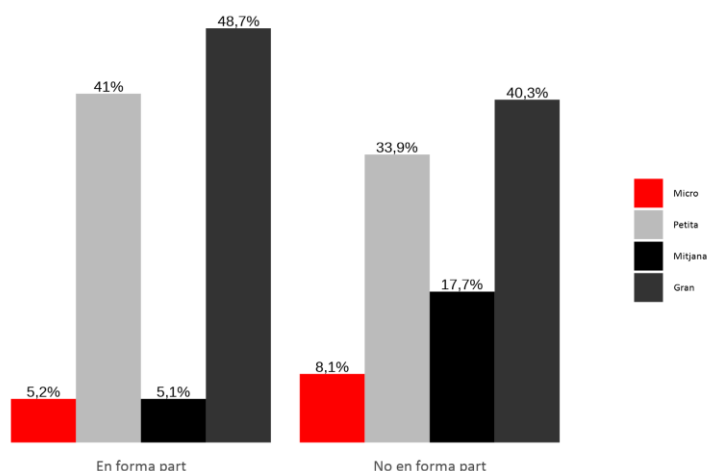
### 2.1.8. Temps de desplaçament des del domicili fins al lloc de treball



Analitzant els temps de desplaçament entre la casa i la feina, observem que les opcions més escollides són (1) entre mitja hora i una hora i (2) entre 16 i 30 minuts. La distribució és pràcticament la mateixa per les empreses que formen part del tercer sector i les que no, amb una diferència no significativa (p-valor= 0,9699).

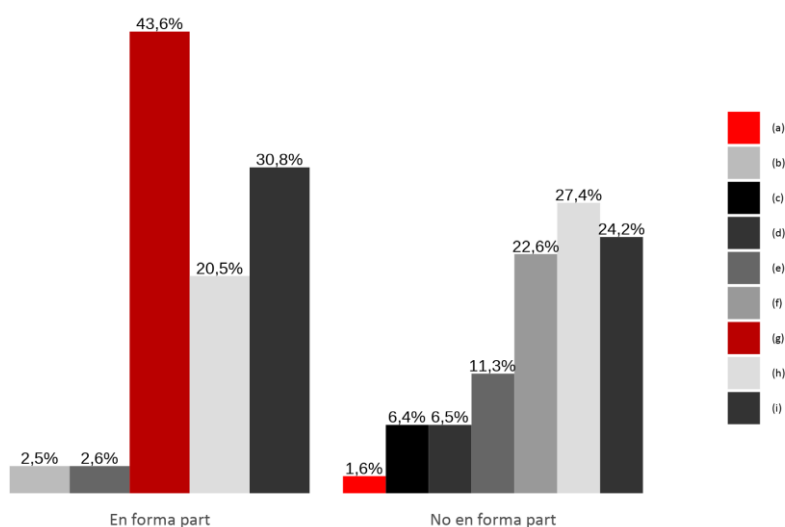
## 2.2. Característiques generals de l'empresa

### 2.2.1. Distribució per la mida de l'empresa



També trobem una distribució similar analitzant la mida de l'empresa. Tant en les empreses que pertanyen al tercer sector, com en les que no, trobem una major proporció d'empreses grans, seguides per les empreses petites, i una menor proporció de micro i mitjanes empreses. Tot i que les diferències no són significatives ( $p$ -valor= 0,2637), les empreses mitjanes que no pertanyen al tercer sector tripliquen en nombre a les empreses mitjanes del tercer sector.

### 2.2.2. A quin sector pertany l'empresa o entitat on treballa?



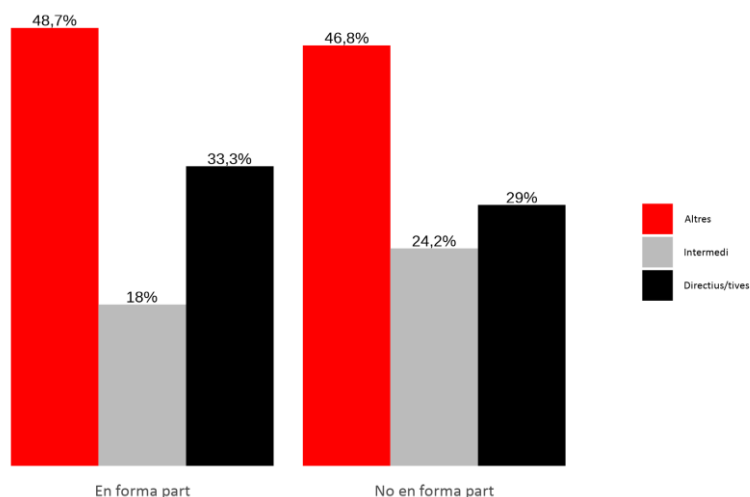
Nota: Les lletres identifiquen els següents sectors: (a) Energia, (b) Artístiques, (c) Informació i comunicacions, (d) Activitats financeres, (e) Administració pública, (f) Activitats professionals, (g) Sanitàries i socials, (h) Educació, (i) Altres.

Troblem diferències significatives entre les empreses que formen part del tercer sector i les que no. Per una banda, gairebé la meitat de les empreses que pertanyen al tercer

sector són sanitàries i socials, seguides per les de la categoria "altres", i les d'educació. En menor mesura, pertanyen als serveis artístics i d'informació i comunicacions. Per altra banda, una tercera part de les empreses que no formen part del tercer sector són d'educació, seguides per les empreses de la categoria "altres" i d'activitats professionals. En menor mesura, són del subsector d'activitats financeres, d'informació i comunicacions, artístiques i d'energia.

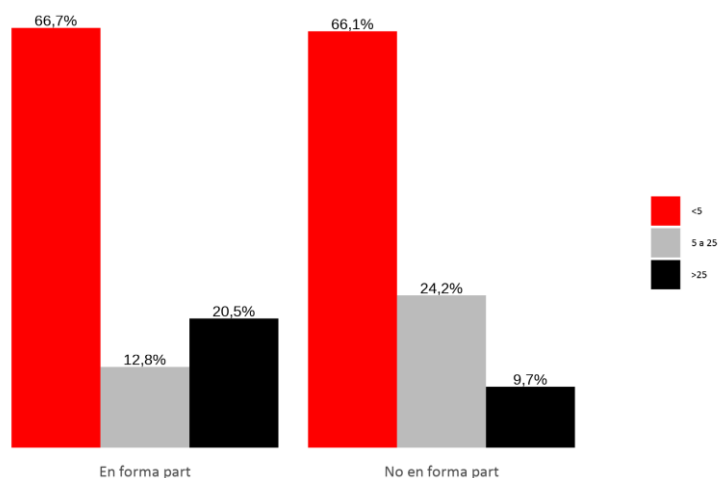
## 2.3. Empresa, benestar laboral i valoració personal de les dinàmiques de l'empresa

### 2.3.1. Distribució per responsabilitat dins de l'empresa



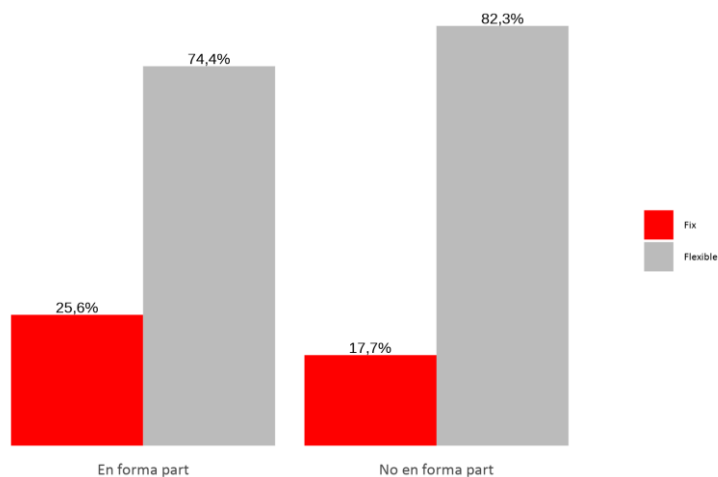
La distribució per responsabilitat dins de l'empresa és similar per a les plantilles d'empreses que pertanyen al tercer sector i les que no, amb una diferència no significativa ( $p$ -valor= 0,7438). En ambdues tipologies d'empresa, una tercera part de la mostra té responsabilitats directives, mentre que aproximadament un quart de la mostra té responsabilitats intermèdies dins de l'empresa. La meitat restant té altres posicions de responsabilitat.

### 2.3.2. Nombre de persones sota la seva responsabilitat



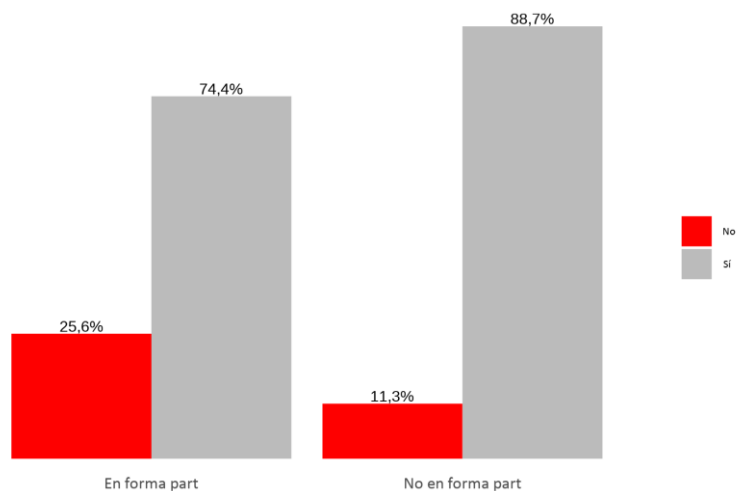
Seguint la mateixa tendència, la gran majoria de persones enquestades té menys de cinc persones sota el seu càrrec. Si ens fixem en empreses que formen part del tercer sector, observem que un 20% de les persones tenen més de 25 persones sota el seu càrrec. En canvi, en empreses que no formen part del tercer sector, aquest valor es redueix a la meitat. Tot i així les diferències no són significatives estadísticament (p-valor= 0,1659).

### 2.3.3. Tenen horari fix o flexible?



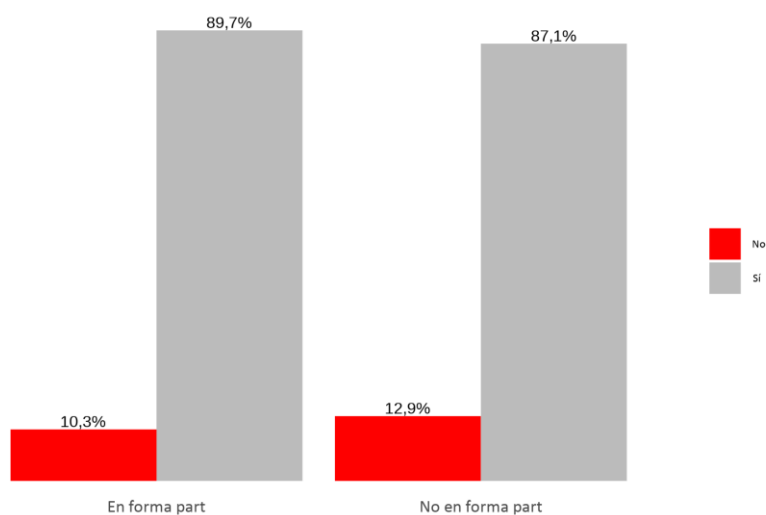
La modalitat d'horari més freqüent en ambdues tipologies d'empresa és l'horari flexible. Observem que, en les empreses que pertanyen al tercer sector, hi ha una proporció lleugerament més alta d'horaris fixes en comparació amb les empreses del primer i segon sector, tot i que la diferència no és estadísticament significativa (p-valor= 0,4836).

### 2.3.4. Teletreballen?



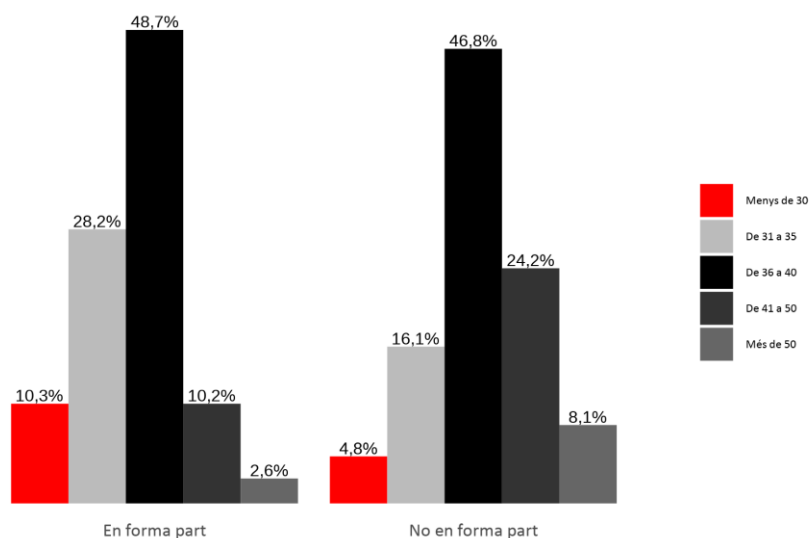
La majoria de persones teletreballen, tot i que la proporció és major en empreses que no pertanyen al tercer sector. La diferència, però, no és estadísticament significativa (p-valor= 0,1088).

### 2.3.5. Estan satisfets/es amb el teletreball?



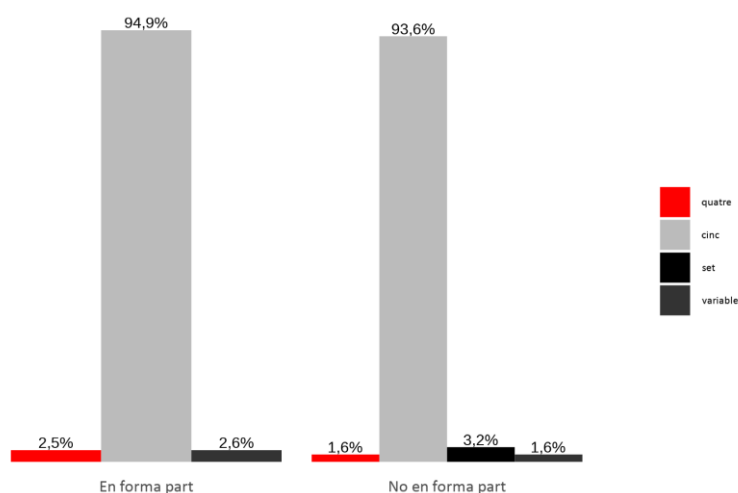
La gran majoria de persones està satisfeta amb el teletreball, mentre que un valor lleugerament superior al 10% de persones no ho està. La distribució és pràcticament igual en les empreses que pertanyen al tercer sector i en les que no, amb una diferència no significativa (p-valor= 0,9327).

### 2.3.6. Quantes hores treballa en total a la setmana?



La distribució per hores de treball és similar entre les empreses. Tot i que observem una proporció superior de persones que treballen més de 41 hores en empreses que no formen part del tercer sector (32,3% vs. 12,8%), les diferències no són significatives estadísticament (p-valor= 0,171).

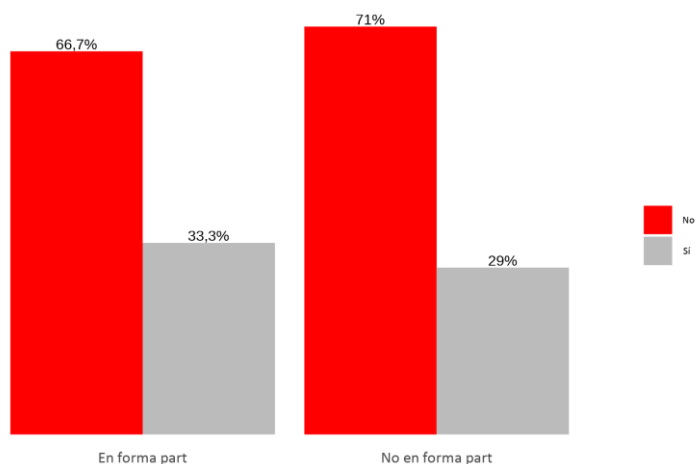
### 2.3.7. Quants dies a la setmana treballa?



Tant en les empreses que pertanyen al tercer sector com en les que no, la gran majoria de persones treballa cinc dies a la setmana, i una part minoritària treballa quatre o set dies a la setmana, o tenen horari variable. Les diferències no són significatives entre tipologies d'empresa (p-valor= 0,6866).



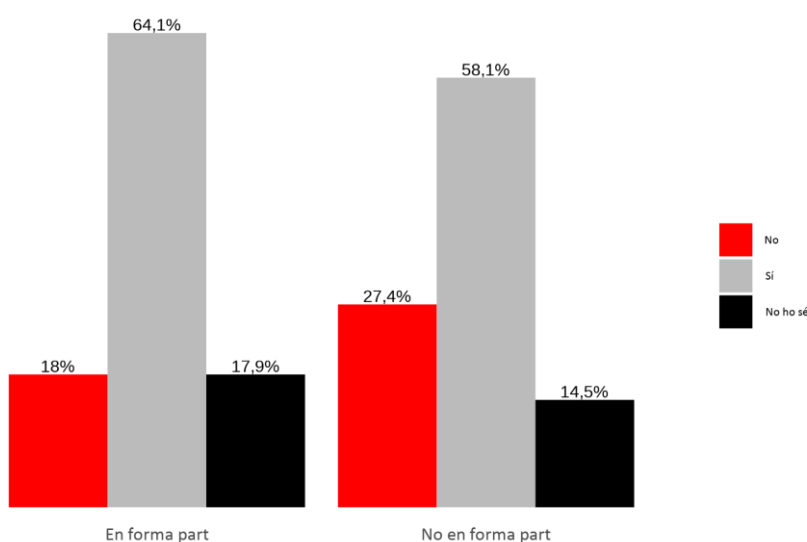
### 2.3.8. A l'empresa s'implementa la jornada laboral de 4 dies a la setmana?



Si ens fixem en la distribució d'empreses que implementen la jornada laboral de 4 dies a la setmana, observem una diferència mínima entre sectors. Tot i així, en les empreses que no formen part del tercer sector hi ha una proporció lleugerament més elevada de persones que no treballen quatre dies. La diferència no és significativa estadísticament (p-valor= 0,8144).

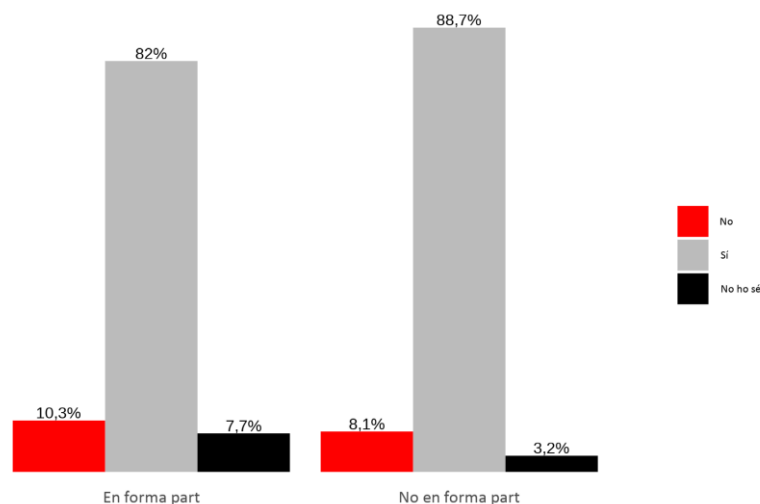
### 2.3.9. Creu que el teletreball, en relació al treball presencial, genera...

...les mateixes possibilitats de promoció professional?



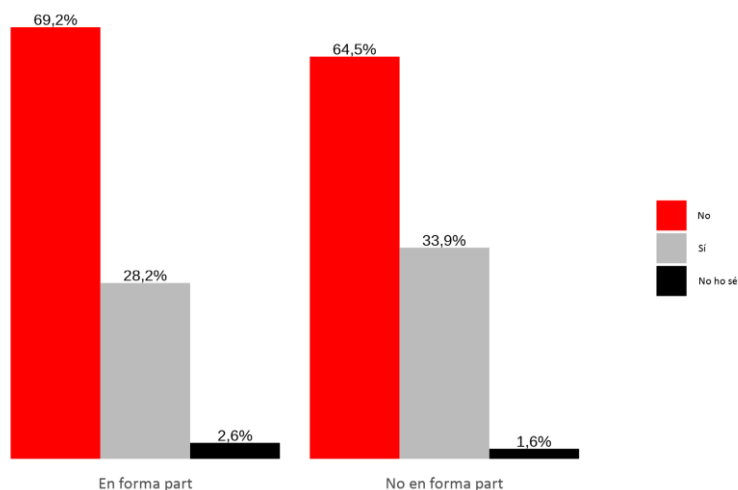
No són significatives les diferències entre sectors quan demanem si el teletreball afecta la promoció professional (p-valor= 0,5417), tot i que observem que més persones en empreses del tercer sector (64,1%) consideren que sí que els afecta.

### ... la mateixa productivitat o més?



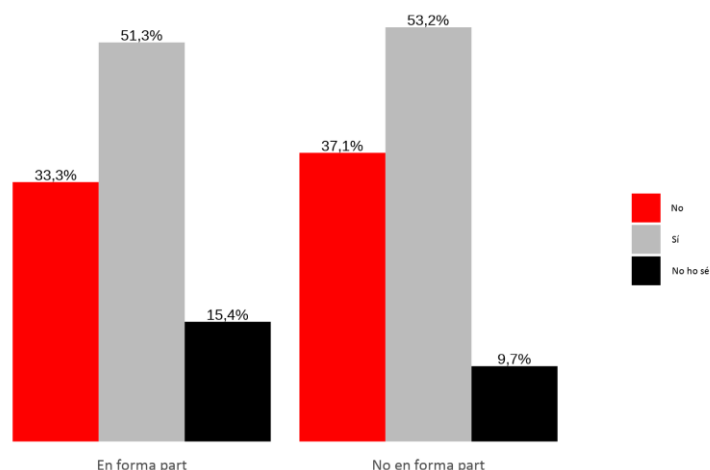
Pel que fa a la productivitat, les opinions són similars en les plantilles d'empreses que pertanyen al tercer sector i en les que no. En ambdues tipologies d'empreses, es considera de manera majoritària que el teletreball sí que té un efecte positiu sobre la productivitat.

### ... la mateixa qualitat de comunicació entre les persones?



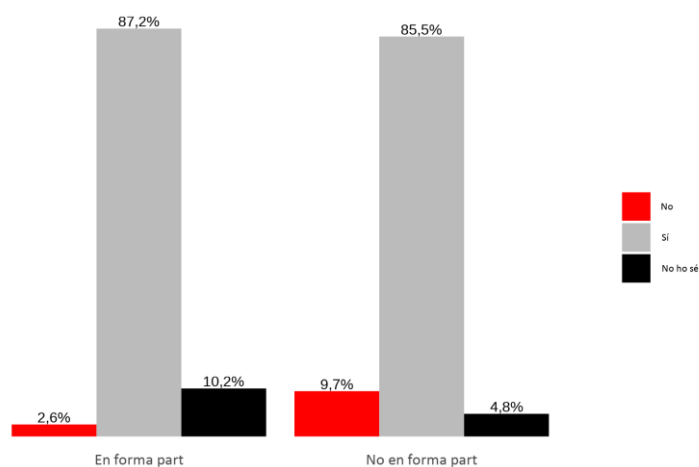
Observem que les opinions també són compartides quan demanem si el teletreball afecta la comunicació entre les persones, on dues tercers parts de la mostra consideren que no es té la mateixa qualitat, mentre que la tercera part restant considera que sí. La diferència entre sectors no és significativa estadísticament (p-valor= 0,8057).

### ... la mateixa creativitat o més?



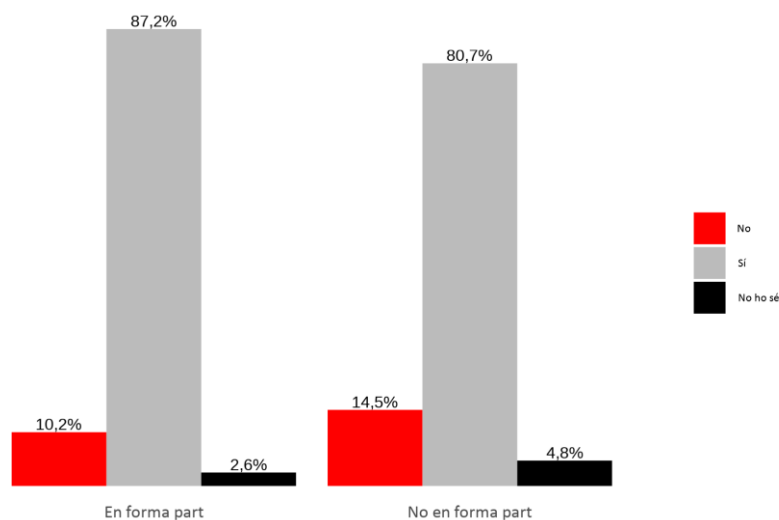
Més de la meitat de la mostra en ambdues tipologies d'empreses també considera que el teletreball té un efecte positiu sobre la creativitat, mentre que poc més d'una tercera part considera que no. De nou, no trobem diferències significatives entre les empreses que pertanyen al tercer sector i les que no (p-valor= 0,6809).

### ... una millor qualitat de vida i de benestar?



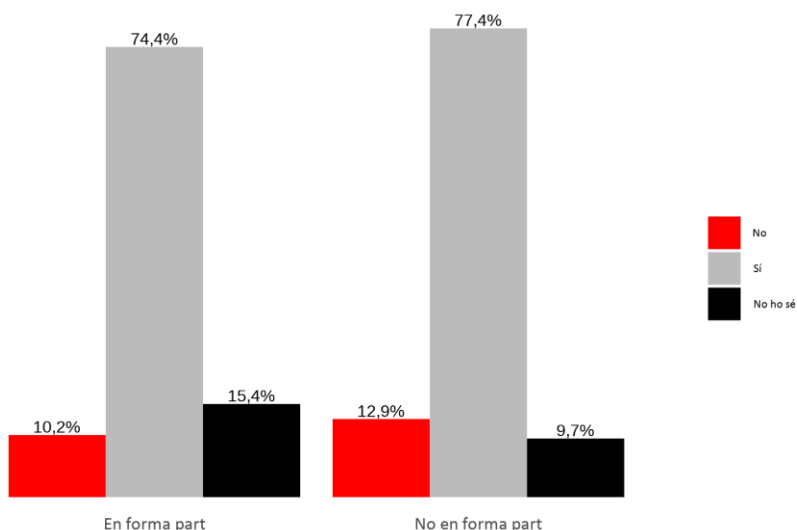
Majoritàriament, els treballadors i treballadores d'ambdues tipologies d'empresa consideren que el teletreball aporta una millor qualitat de vida i de benestar. En les empreses que no formen part del tercer sector, observem que gairebé un 10% de persones considera que el teletreball no té un efecte positiu sobre la qualitat de vida. Aquest valor es veu reduït a menys del 3% en empreses del tercer sector. Tot i així, les diferències no són significatives estadísticament entre sectors (p-valor= 0,2504).

### ...més temps personal?



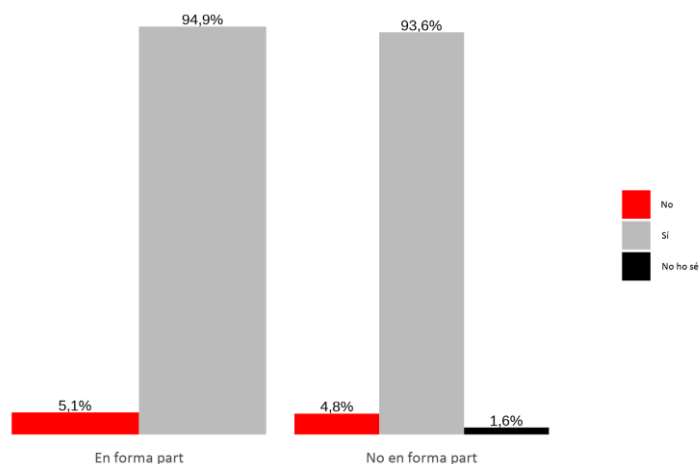
La distribució també és similar quan es demana si el teletreball té un efecte sobre el temps personal. Per bé que les diferències no són significatives ( $p$ -valor= 0,6794), en les empreses que pertanyen al tercer sector es considera en major mesura que el teletreball sí que genera més temps personal (87,2%).

### ...més salut i benestar?



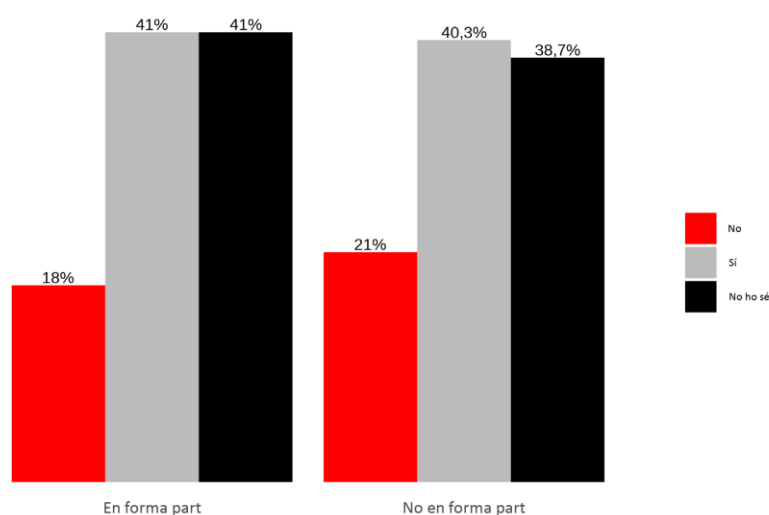
En canvi, quan demanem si el teletreball genera un més salut i benestar, observem que la proporció és un pèl més elevada en treballadors i treballadores del primer i segon sector. De nou, però, es tracta d'una diferència no significativa ( $p$ -valor= 0,6614). En les empreses que sí que formen part del tercer sector trobem una proporció de persones més elevada que no saben (15,4%) si el teletreball té alguna incidència sobre la salut en comparació amb les que creuen que no té cap efecte (10,2%).

### ...més conciliació entre la vida professional i familiar/personal?



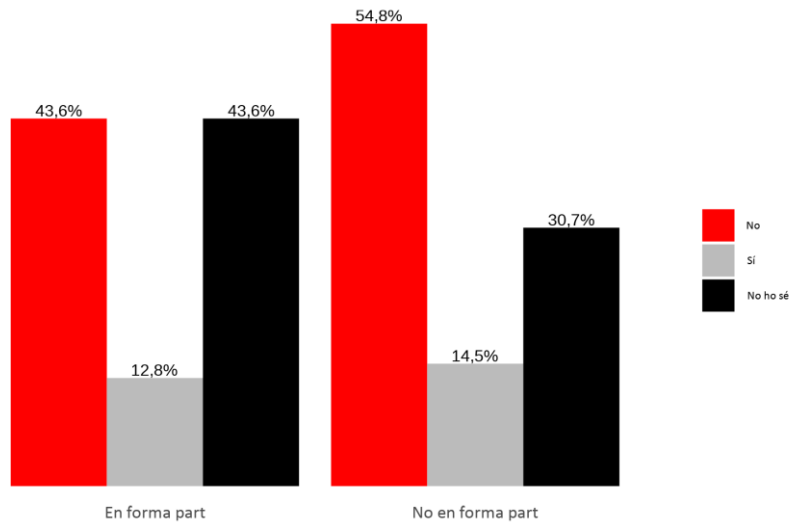
Amb una diferència no significativa ( $p$ -valor= 0,727) entre sectors, les persones enquestades consideren majoritàriament que el teletreball sí que té un efecte positiu sobre la conciliació familiar.

### ...afavoreix la creació de llocs de treball?



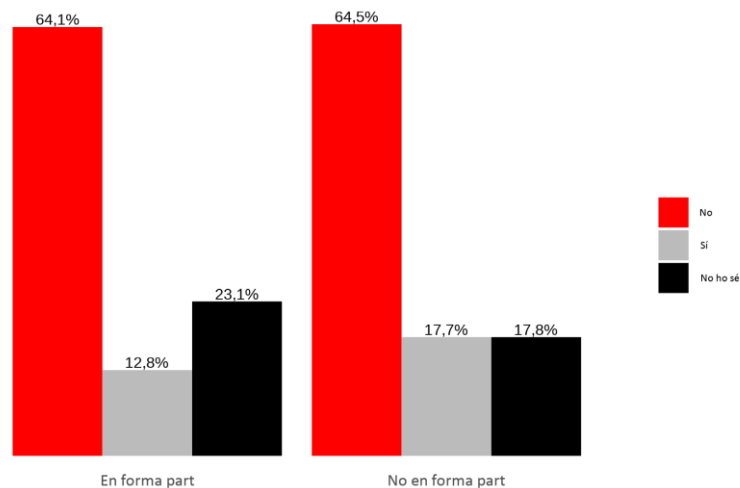
Tant les persones que treballen al tercer sector com les que no consideren que el teletreball sí que afavoreix la creació de llocs de treball. Ara bé, una proporció equivalent de persones ens diu que no tenen una opinió clara al respecte, en ambdues tipologies d'empresa. Novament, les diferències no són estadísticament significatives entre sectors ( $p$ -valor= 0,9298).

### ... una major bretxa salarial entre homes i dones?



En empreses que no pertanyen al tercer sector, observem que una proporció més gran de persones (54,8%) ens contesten que el teletreball no genera una major bretxa salarial entre dones i homes. En canvi, en les empreses del tercer sector observem que la mateixa quantitat de persones ens contesta que "no" i "no ho sé" quan ho preguntem. Aquestes diferències no són significatives entre sectors (p-valor= 0,4117).

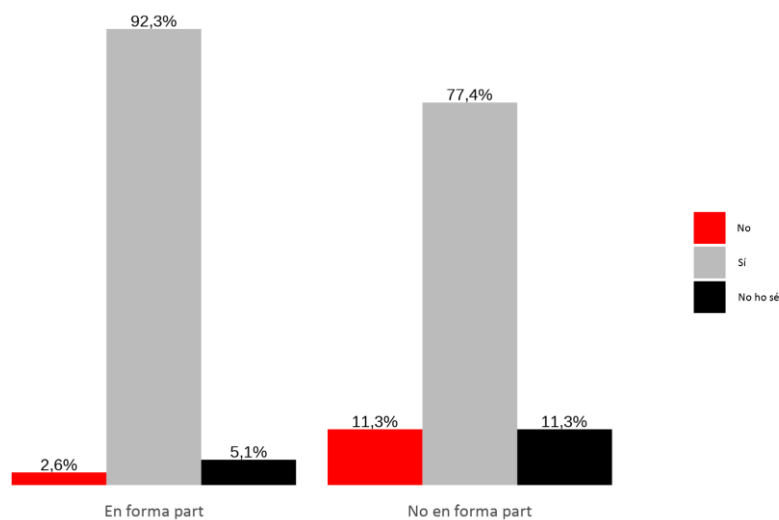
### ... desigualtats de gènere?



Les opinions entre les plantilles de les empreses que pertanyen al tercer sector i les que no són pràcticament iguals, amb una diferència no significativa (p-valor= 0,7009). En ambdues tipologies d'empresa, les persones creuen que el teletreball no genera desigualtats.

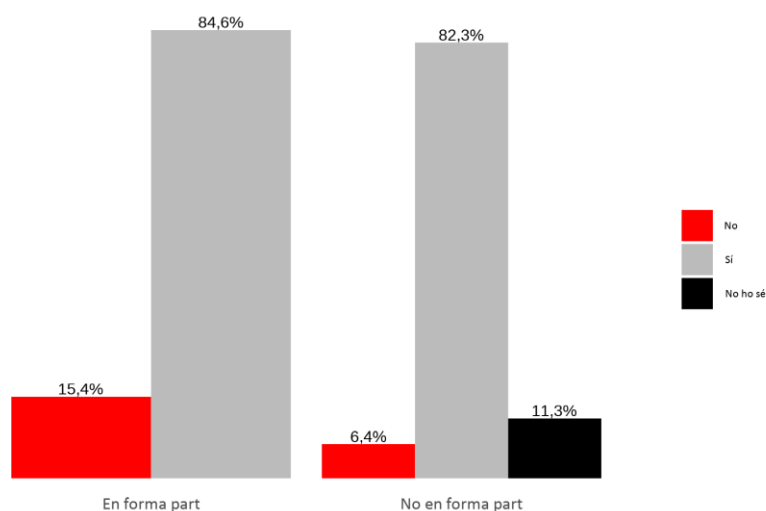
### 2.3.10. En l'empresa on treballa es disposa de polítiques...

#### ... d'igualtat?



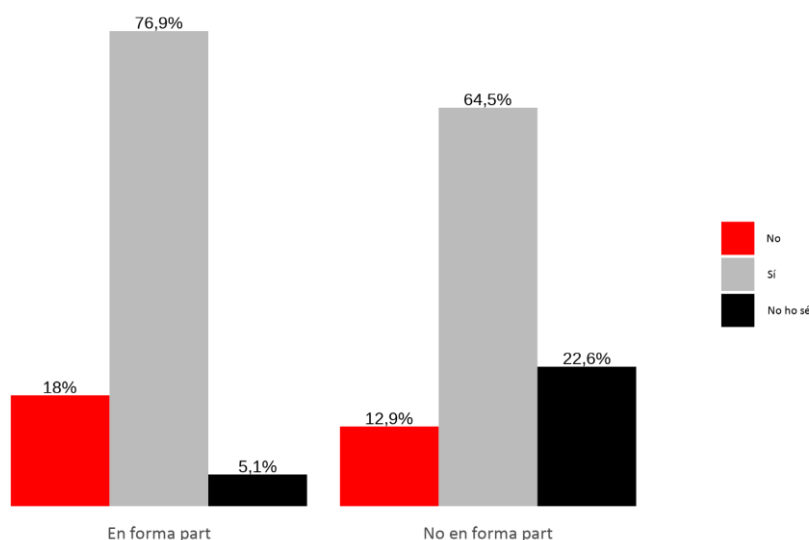
La gran majoria de persones en el tercer sector ens indica que a l'empresa on treballa es disposa de polítiques d'igualtat (92,3%). En la resta de sectors, en canvi, observem que aquest valor es veu reduït al 77,4% i que més persones ens indiquen que no, o que no ho saben. Tot i això, les diferències no són significatives (p-valor= 0,1381).

#### ... de conciliació i/o corresponsabilitat laboral i familiar?



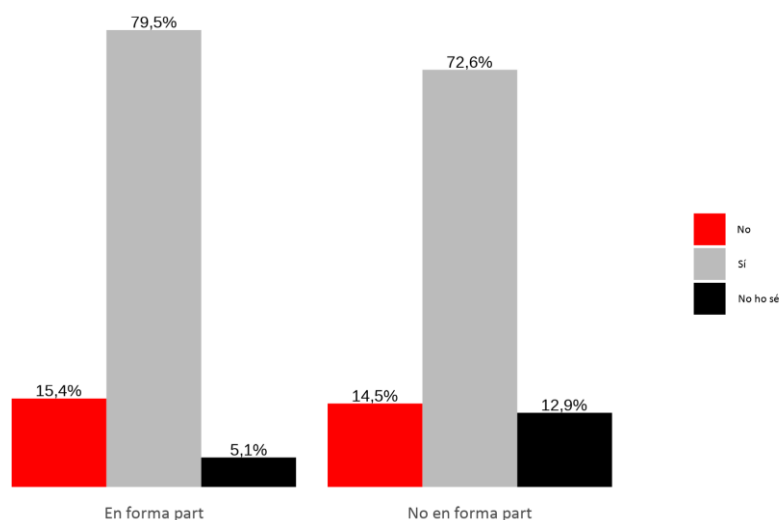
Troblem la mateixa tendència respecte les polítiques que s'implementen de conciliació personal i professional: en ambdues tipologies d'empresa, la majoria de persones ens indiquen que sí que en disposen, mentre que en empreses que no hi pertanyen ens apareix que una part de les persones no ho saben. Novament, les diferències no són significatives (p-valor= 0,0418).

### ... de diversitat?



Observem que una major proporció de persones indica que a la seva empresa del tercer sector es disposa de polítiques de diversitat (76,9%). Seguint la tendència anterior, tornem a observar que, en empreses que no formen part del tercer sector, dues tercers parts de la mostra indiquen que sí que en tenen (64,5%), mentre que una tercera part diu o que no o que no ho sap. La diferència no és significativa (p-valor= 0,0625).

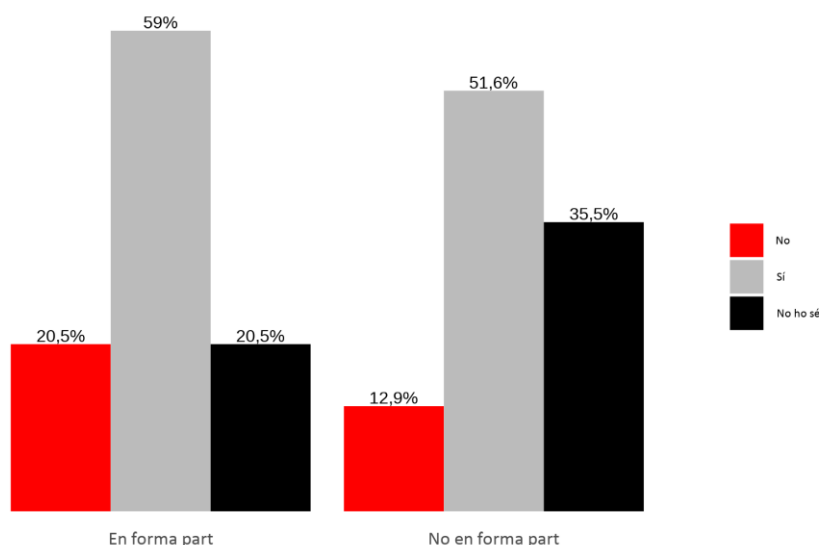
### ... de salut i benestar?



Troblem el mateix patró en polítiques de salut i benestar, on una part més gran de la mostra indica que sí que tenen aquestes polítiques, però en empreses que no formen part del tercer sector creix l'opció del "no ho sé". Un cop més, amb diferències no significatives estadísticament (p-valor= 0,4436).

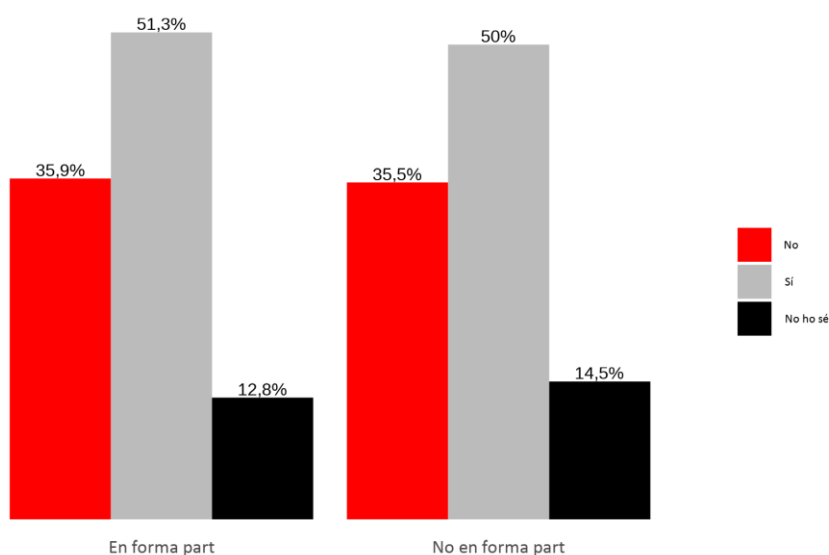


### ...de desenvolupament sostenible?



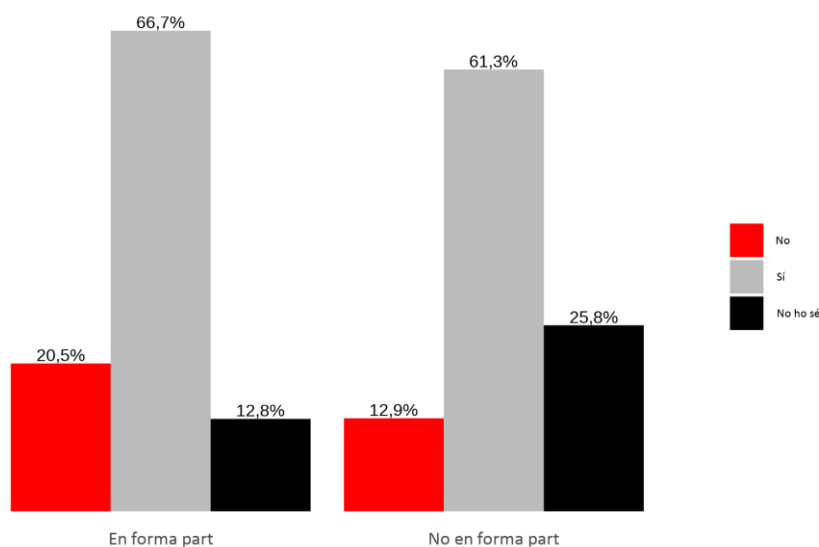
Si bé les diferències tornen a no ser significatives ( $p$ -valor= 0,2323), observem que dues terceres parts de persones que treballen en empreses del tercer sector indiquen que tenen polítiques de desenvolupament sostenible. Fixant-nos en les que no pertanyen al tercer sector, trobem que una mica més que la meitat de les persones ens indiquen que sí, però una tercera part no n'està segura.

### ... de promoció o carrera professional?



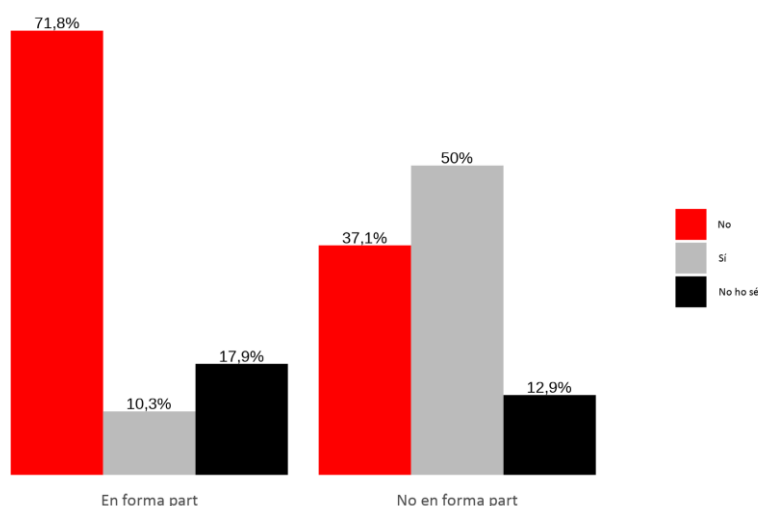
Quan demanem si a les seves empreses hi ha protocols de promoció o carrera professional, trobem proporcions similars amb diferències no significatives ( $p$ -valor= 0,9711). Observem que la meitat de la mostra indica que sí que en tenen, una tercera part no en té, i la part residual no ho saben, en tots els sectors.

### ... d'altres plans o polítiques per afavorir el benestar laboral?



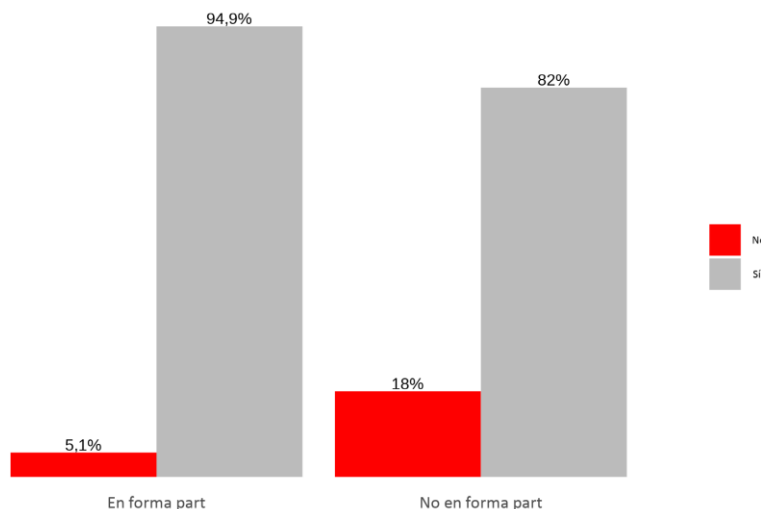
Observem que més de dues terceres parts de les persones que treballen en empreses del tercer sector indica que a les seves empreses es disposen d'altres plans o polítiques per afavorir el benestar laboral. I, tal com observàvem anteriorment, en empreses que no pertanyen al tercer sector trobem una major proporció de persones que no ho saben, tot i que les diferències no són significatives ( $p$ -valor= 0,2315).

### ...d'un protocol de desconnexió digital?



Pel que fa als protocols de desconnexió digital, observem unes diferències importants i molt significatives ( $p$ -valor=  $2e-04$ ). Per una banda, en empreses que pertanyen al tercer sector, més d'un 70% de les persones indiquen que no disposen d'aquests protocols. Per altra banda, en empreses que no pertanyen al tercer sector, la meitat de persones diuen que les empreses sí que tenen protocols de desconnexió digital, i un 37% indica que no.

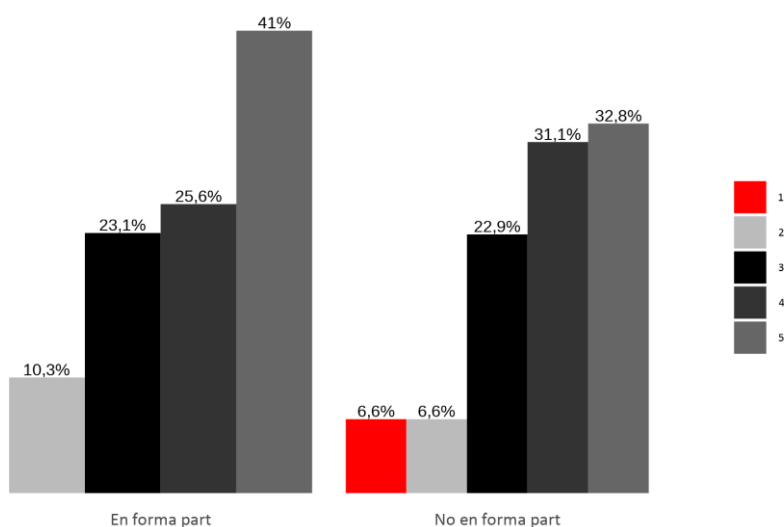
### 2.3.11. Creu que el lloc de treball que vostè ocupa a l'empresa està ben definit?



En ambdues tipologies d'empresa, la majoria de persones considera tenir el lloc de treball ben definit. Tot i que és una diferència no significativa ( $p$ -valor= 0,1172), la proporció és major en persones que treballen en empreses del tercer sector (94,9%).

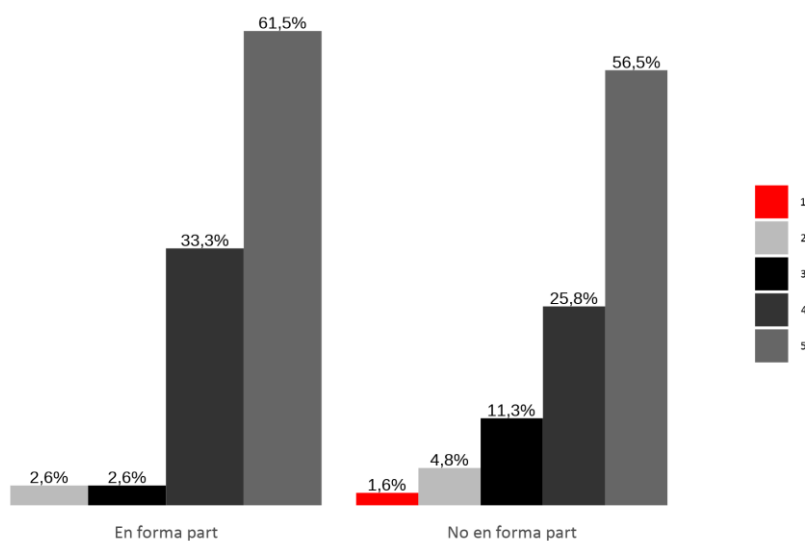
### 2.3.12. Creu que en l'empresa on treballa... (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord)

...es gestiona el temps per facilitar la conciliació i corresponsabilitat en la vida laboral, social i personal de les persones?



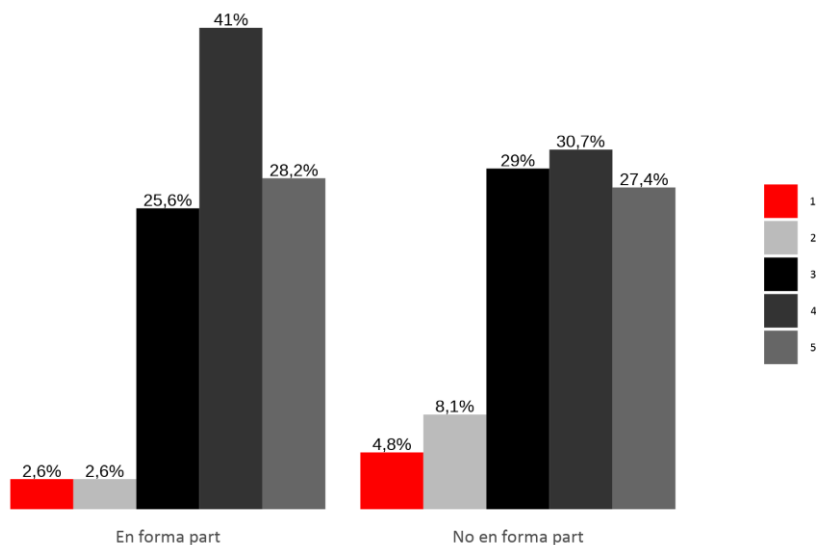
Observem que en empreses del tercer sector, la major part de les persones (41%) consideren que a les empreses on treballen es gestiona el temps per facilitar la conciliació laboral i personal. En canvi, en les empreses que no formen part del tercer sector, el grau d'acord és menor. A més, apareix un 6,6% de persones que consideren que a les seves empreses no es facilita la conciliació laboral i personal. Les diferències entre ambdues tipologies d'empresa no és significativa (p-valor= 0,4537).

### ...l'ambient laboral és agradable?



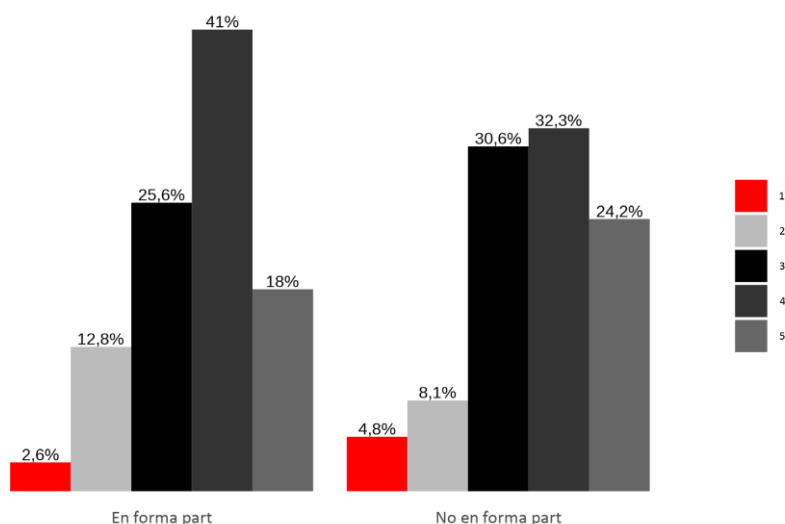
Seguint amb el mateix patró, en empreses que pertanyen al tercer sector, el grau d'acord és majoritari quan demanem si l'ambient de treball és agradable, amb dues terceres parts de la mostra indicant el màxim grau d'acord, i una tercera part indicant un 4 sobre 5. Tot i que les proporcions són similars, en empreses que no pertanyen al tercer sector, el grau d'acord és menor. Apareixen les persones que no creuen que l'ambient de treball és agradable, i augmenta el percentatge de persones que indiquen poc grau d'acord. Les diferències no són significatives (p-valor= 0,4307).

### ...hi ha un lideratge obert als canvis?



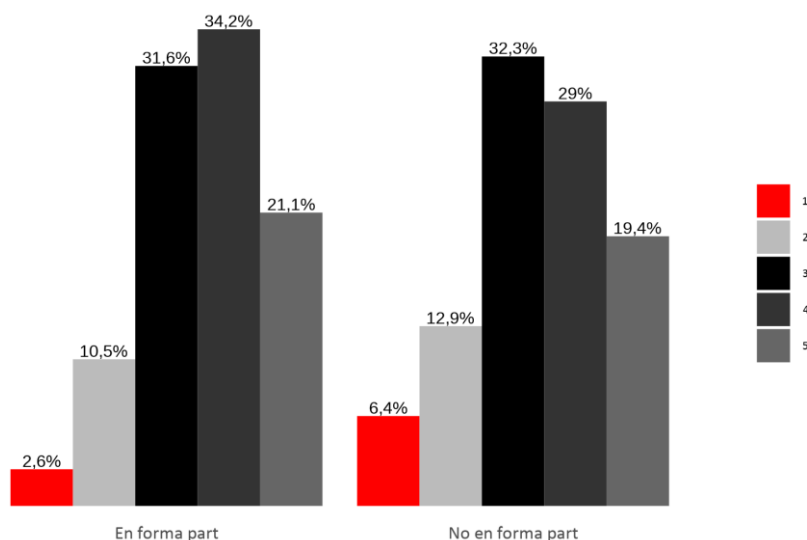
No observem diferències significatives ( $p$ -valor= 0,666) quan demanem si a les seves empreses hi ha un lideratge obert als canvis. En ambdues tipologies d'empresa domina la resposta del 4 sobre 5, amb major mesura en empreses que formen part del tercer sector. En empreses que no hi formen part, augmenten les respostes negatives, amb un 13% de les respostes per sota de la nota de 3.

### ...l'organització és àgil i s'adapta a les noves tendències?



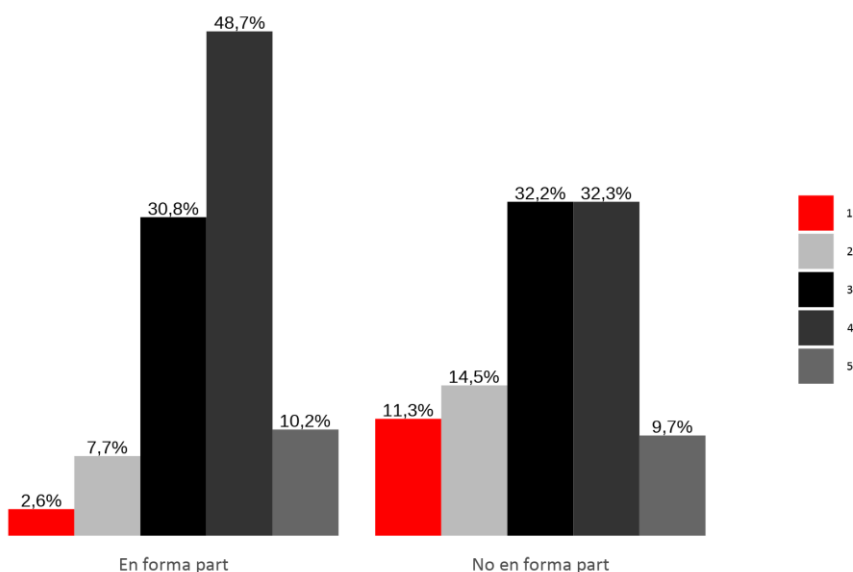
Quan demanem si l'organització és àgil i s'adapta a les noves tendències, observem que dues terceres parts de les persones que treballen en empreses del tercer sector opinen que sí, mentre que el 25% de les persones tenen una resposta neutre i el 15,4% restant té una resposta negativa. En empreses que no pertanyen al tercer sector, la meitat de la mostra respon que l'organització és àgil, una tercera part de la mostra té una resposta neutre i el 12,9% restant respon que l'organització és poc àgil i s'adapta poc a les noves tendències. La diferència entre tipologia d'empreses no és significativa ( $p$ -valor= 0,7333).

### ...hi ha una bona oferta de formació?



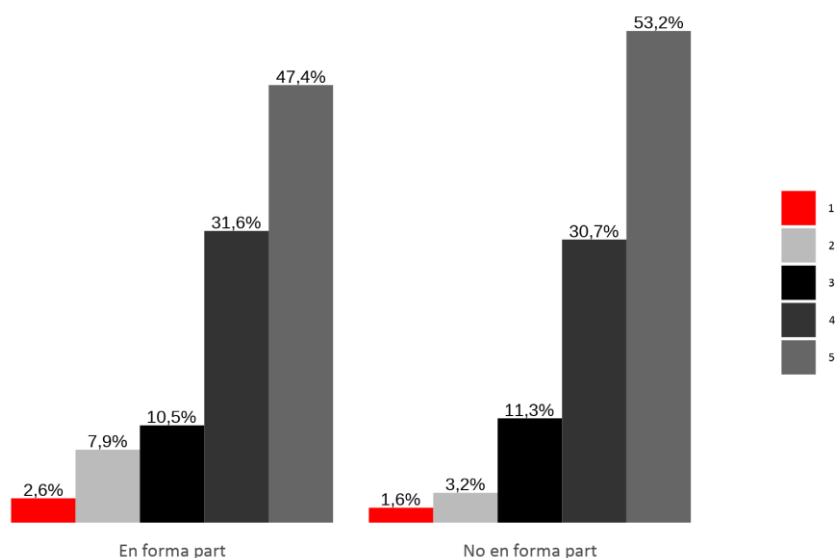
De nou amb diferències no significatives ( $p$ -valor= 0,9037), el patró de resposta és similar en ambdues tipologies d'empresa, tot i que les respostes positives sobrepassen lleugerament en empreses que pertanyen al tercer sector, en comparació a les que no.

### ...s'avalua bé l'assoliment d'objectius personals?



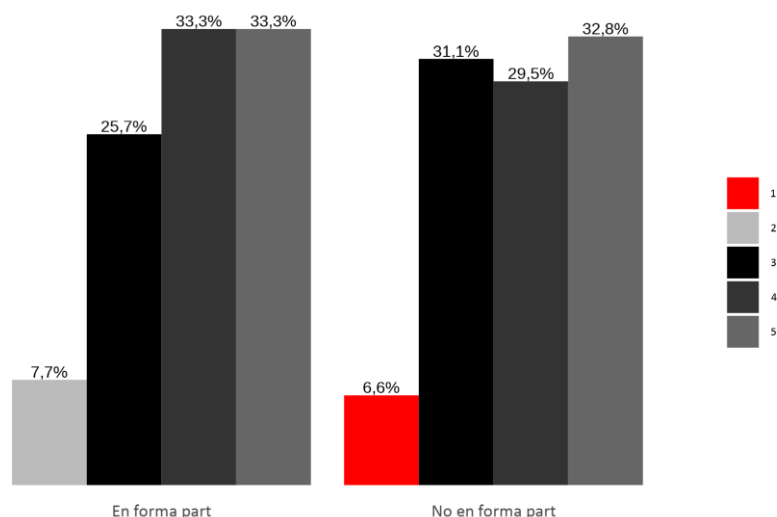
Trobem la mateixa tendència quan demanem si s'avalua bé l'assoliment d'objectius personals, on dues terceres parts de les persones que treballen en empreses del tercer sector opinen que sí, en comparació a menys de la meitat que ho opinen en empreses que no pertanyen al tercer sector. En empreses que no formen part del tercer sector augmenten les respostes negatives, amb un 11,3% i un 14,5% de persones que escullen les respostes de 1 i 2 sobre 5, respectivament. Malgrat això, les diferències no són significatives ( $p$ -valor= 0,293).

### ...les instal·lacions són adequades per treballar-hi?



Quant demanem si les instal·lacions són adequades per treballar-hi, les respostes positives es decanten en major mesura en les empreses que no formen part del tercer sector. Tot i que la diferència no és significativa ( $p$ -valor= 0,8568), en empreses que pertanyen al tercer sector augmenten les respostes negatives, amb un 2,6% de persones que escullen la valoració mínima, un 7,9% que escullen un 2 sobre 5 i un 10,5% de persones que tenen una opinió neutra.

### ...l'empresa és creativa i optimista?



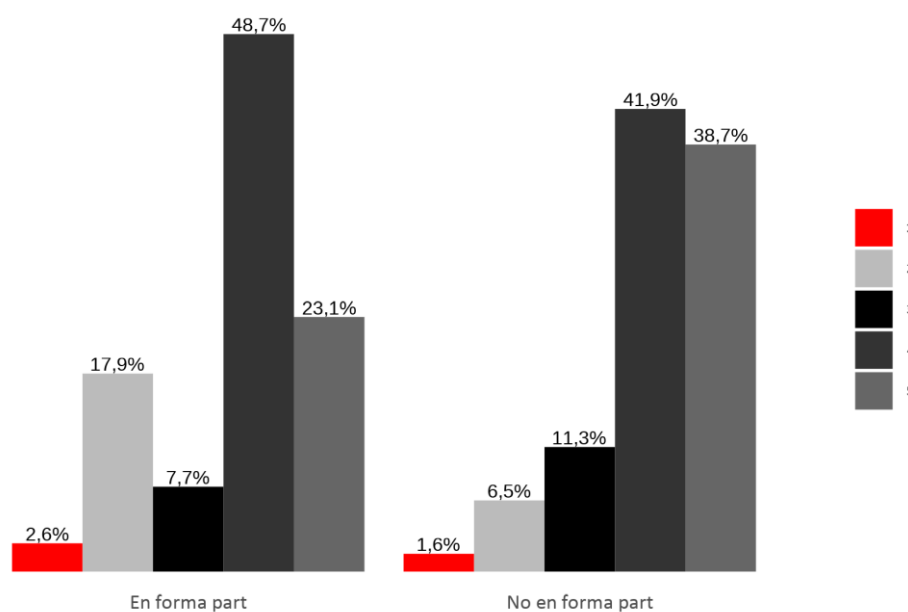
Observem opinions polaritzades quan demanem si l'empresa és creativa i optimista. Tot i que en ambdues tipologies d'empresa, dues terceres parts de la mostra ens indiquen majoritàriament que sí, la resposta neutra també és freqüent. Fixant-nos en les opinions negatives, veiem que en empreses que pertanyen al tercer sector, un 7,7% de les persones responen amb un 2 sobre 5, mentre que un 6,6% de les persones que treballen

en empreses que no pertanyen al tercer sector escull la nota mínima, un 1 sobre 5. Tot i així, les diferències no són significatives (p-valor= 0,1068).

## 2.4. Posicionament personal respecte a la feina i l'empresa

2.4.1. Ens pot indicar com d'important és per a vostè... (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord)

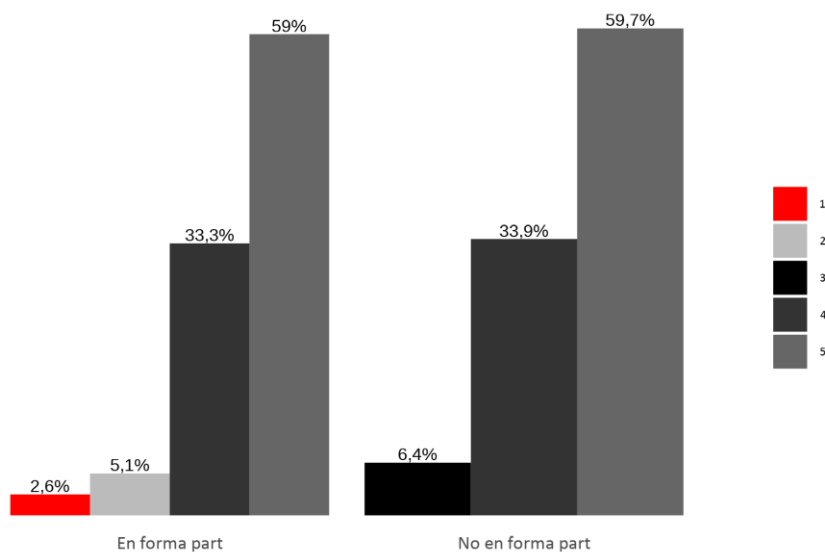
... el salari?



Observem diferències no significatives entre tipologies d'empresa (p-valor= 0,2518) quan preguntem com d'important és el salari. Trobem que és molt important per prop del 80% de persones, que escullen les respostes màximes en les dues categories d'empresa. Tot i així, observem que un 20% de les persones que treballen en empreses del tercer sector indiquen el sou no és gaire important, en comparació al 8% de persones que treballen en altres empreses que ho indiquen.

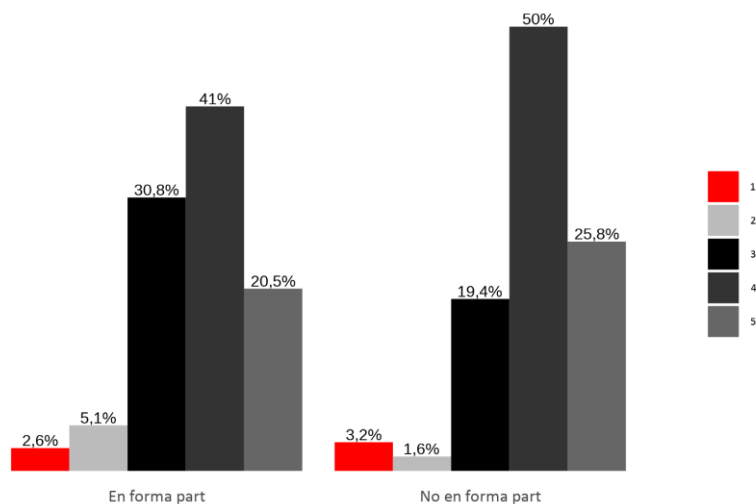


### ... l'horari de treball?



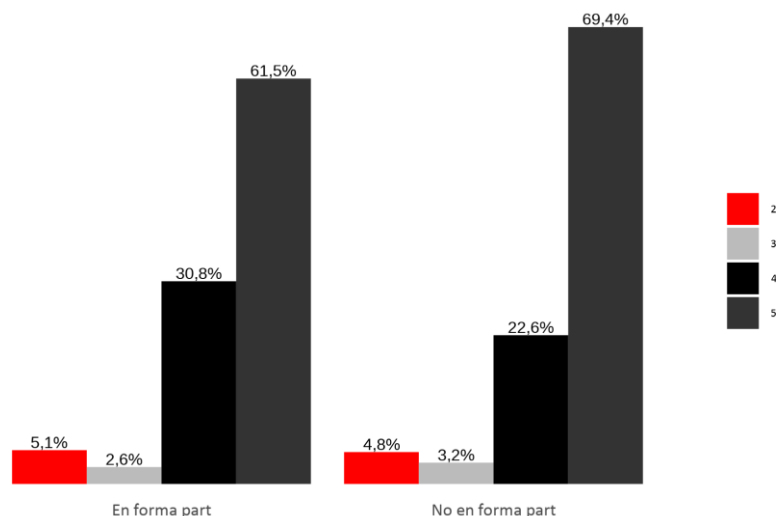
L'horari de treball és molt important per a pràcticament totes les persones enquestades. En empreses del tercer sector, apareix un 7,7% de persones que consideren que l'horari de treball és poc important per elles. La diferència entre tipologies d'empreses no és significativa (p-valor= 0,1214).

### ... les possibilitats de promoció interna?



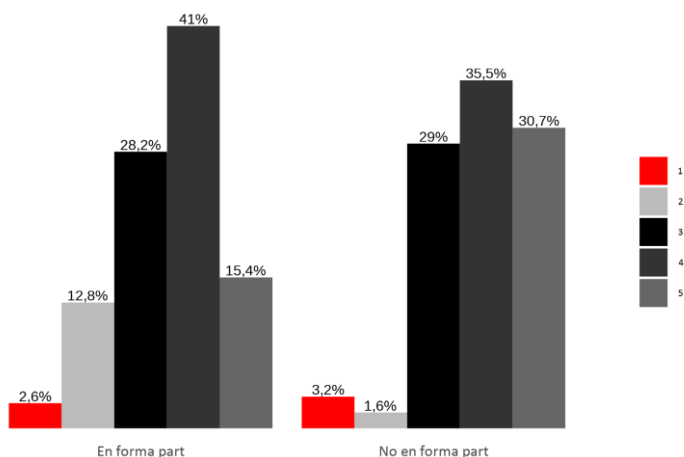
Observem respostes similars entre empreses quan preguntem si les possibilitats de promoció interna són importants per la plantilla. Sense diferències significatives (p-valor= 0,5511), les persones ens diuen majoritàriament que sí.

### ... la flexibilitat horària?



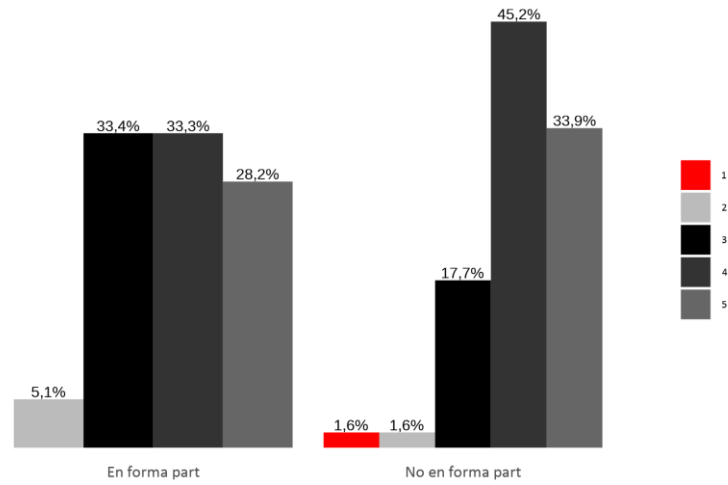
Novament, la diferència entre respostes no és significativa ( $p$ -valor= 0,8294) entre les persones que treballen en empreses del tercer sector i les que no. Observem com la importància de la flexibilitat horària és lleugerament més important en empreses que no pertanyen al tercer sector.

### ... la formació que l'empresa m'ofereix?



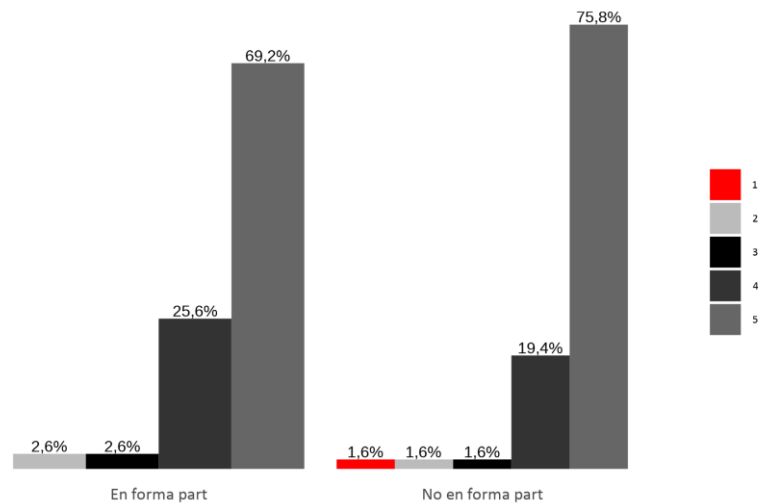
Seguint amb el mateix patró, trobem opinions similars entre tipologies d'empresa, essent les respostes positives les més freqüents. Tot i això, trobem que el 15,4% de les persones que treballen al tercer sector indiquen que la formació oferta és poc important, en comparació al 4,8% de les persones d'altres sectors que ho indiquen. Les diferències no són significatives ( $p$ -valor= 0,1095).

### ... la carrera professional que hi puc desenvolupar?



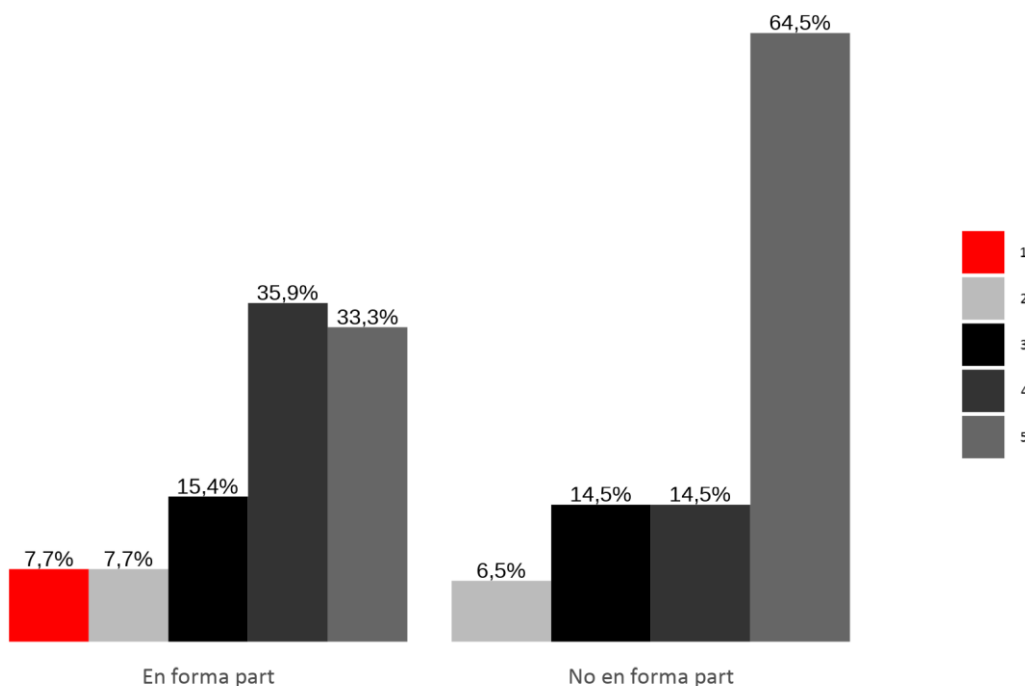
Observem que en empreses del tercer sector, dues tercers parts de les persones ens diuen que la carrera professional que poden desenvolupar a l'empresa és important. En canvi, la quantitat augmenta al 80% en empreses que no pertanyen al tercer sector. No obstant, les diferències no són significatives (p-valor= 0,2731).

### ... un bon clima laboral?



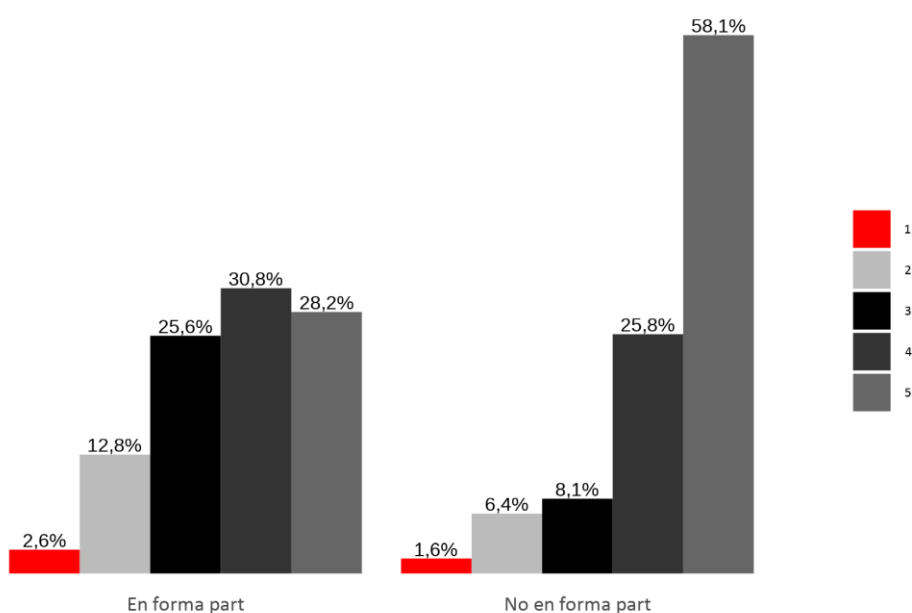
Tenir un bon clima laboral al lloc de treball obté la màxima puntuació per la majoria de persones en ambdues tipologies d'empresa, amb diferències no significatives entre elles (p-valor= 0,8401).

### ... que es pugui teletreballar diversos dies a la setmana?



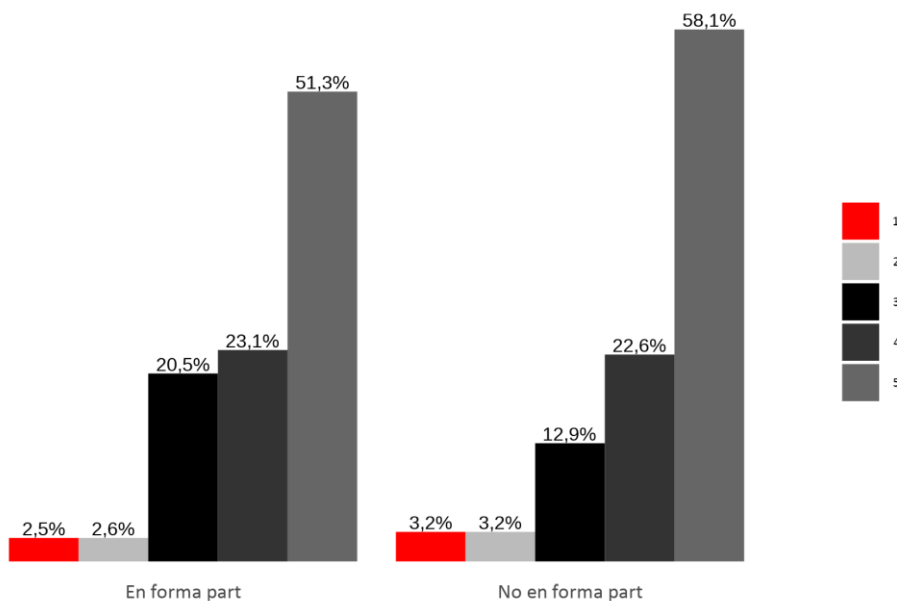
L'opció de teletreballar és més important en les persones que treballen en el primer i segon sector, que en les del tercer. En el tercer sector, les persones que ho consideren poc important, o tenen una resposta neutre és del 30,8%, mentre que en les altres empreses, el valor és del 21%. Les diferències entre empreses no són significatives (p-valor= 0,0071).

### ... que se'm respecti el temps de desconnexió digital?



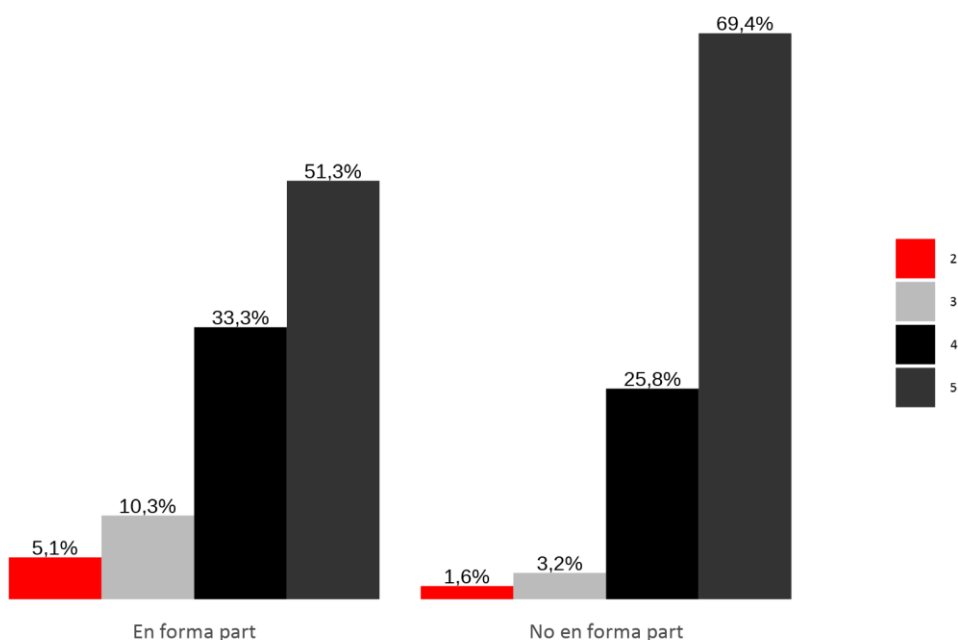
Amb unes diferències significatives entre tipologies d'empresa (p-valor= 0,0268), observem que la gran majoria de persones que no pertanyen al tercer sector consideren molt important que se'ls respecti el temps de desconnexió digital, amb 83,9% de persones indicant-ho. En canvi, en empreses del tercer sector, les opinions no són tant marcades, amb un 59% de les persones considerant-ho important, un 25,6% amb opinions neutres, i un 15,4% de persones que no ho consideren gaire important.

### ...que hi hagi paritat entre homes i dones?



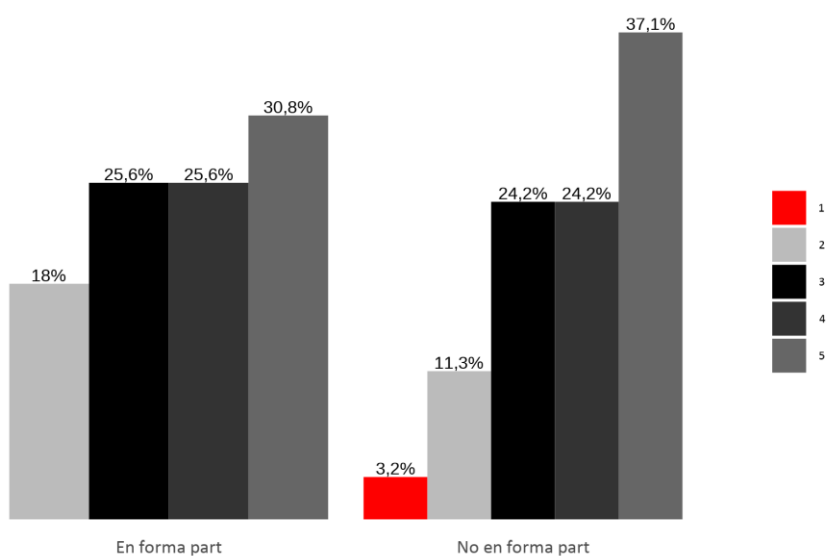
Les opinions són similars entre empreses quan demanem si consideren important que hi hagi paritat entre homes i dones, on la majoria de persones diuen que sí. Les diferències no són significatives (p-valor= 0,8868).

### ... que es promogui la conciliació i corresponsabilitat familiar i personal?



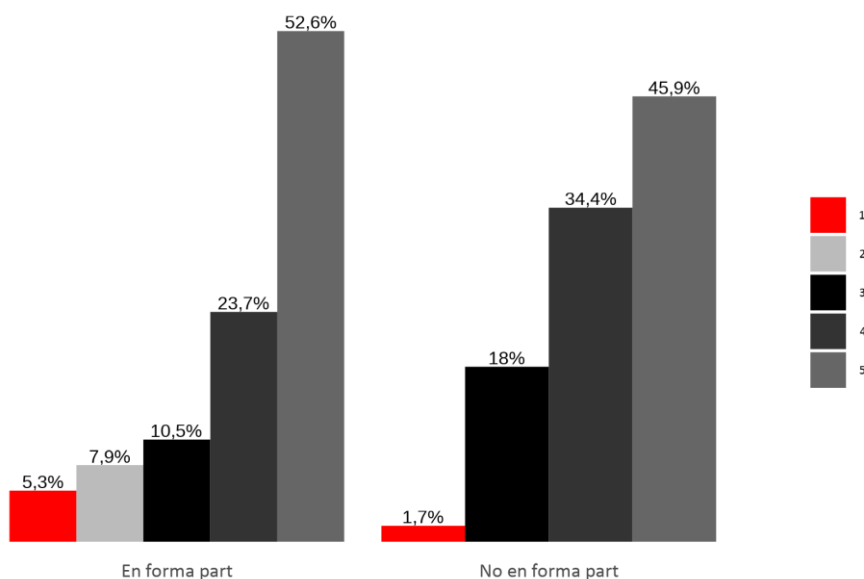
També són similars les respostes quan demanem si és important que es promogui la conciliació laboral, on dues tercers parts de la mostra indiquen que sí. En empreses del tercer sector, augmenta lleugerament les persones que ho consideren poc important, amb un 5,1% de les persones considerant-ho molt poc important, i un 10,3% considerant-ho poc important. Les diferències entre empreses no són significatives (p-valor= 0,194).

### ...la distància física respecte el lloc de residència?



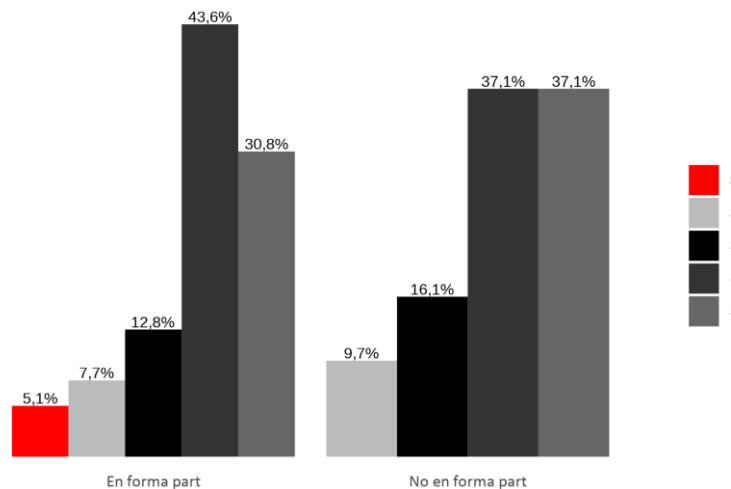
Quant a la distància física respecte el lloc de residència, en empreses que no pertanyen al tercer sector les opinions estan més polaritzades. En aquestes, trobem que més de dues terceres parts de la mostra indiquen que els és important, o molt important. Mentre que 14,5% de les persones que ho consideren poc, o molt poc important. En empreses del tercer sector, però, veiem com lleugerament més de la meitat de la mostra indica que els és important, versus un 18% que indica que no. Les diferències entre resposta, però, no són significatives (p-valor= 0,6733).

### ... que el centre de treball estigui ben comunicat amb transport públic?



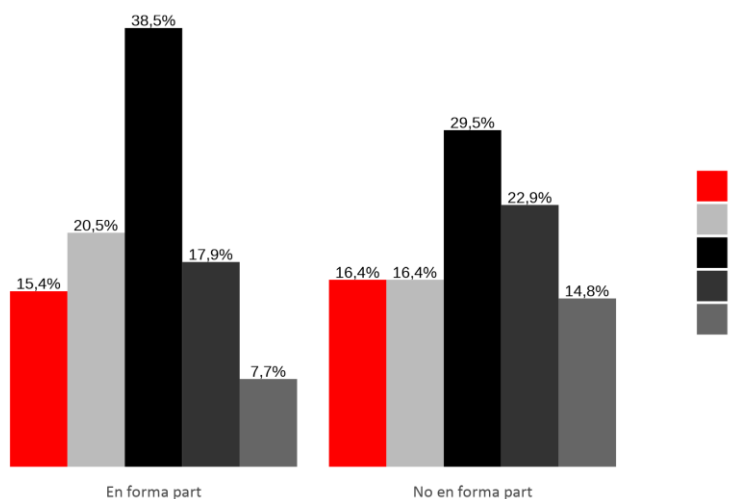
També és important per la majoria de persones que el centre de treball estigui ben comunicat amb transport públic. Tot i que les diferències no són significatives (p-valor= 0,0987), en empreses del tercer sector, un 13,2% de persones indiquen que no els és gaire important, mentre que només un 1,7% de persones ho creuen en empreses que no pertanyen al tercer sector.

### ...l'espai físic de les instal·lacions de l'empresa?



L'espai de les instal·lacions de l'empresa és important per als treballadors i treballadores d'ambdues tipologies d'empreses, tot i que en empreses del tercer sector, apareixen les persones que indiquen que no és gens important. Les diferències entre empreses, però, no són significatives (p-valor= 0,4069).

### ...les activitats socials i lúdiques que l'empresa m'ofereix?

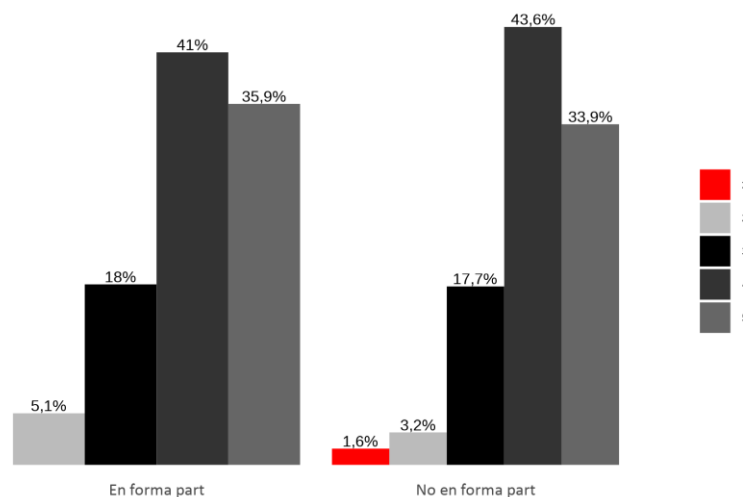


Quant a la importància que donen a les activitats socials i lúdiques que l'empresa ofereix, observem que les respostes majoritàries són les neutres, en major mesura en empreses que pertanyen al tercer sector. Les diferències entre opinions no són significatives (p-valor= 0,7193).



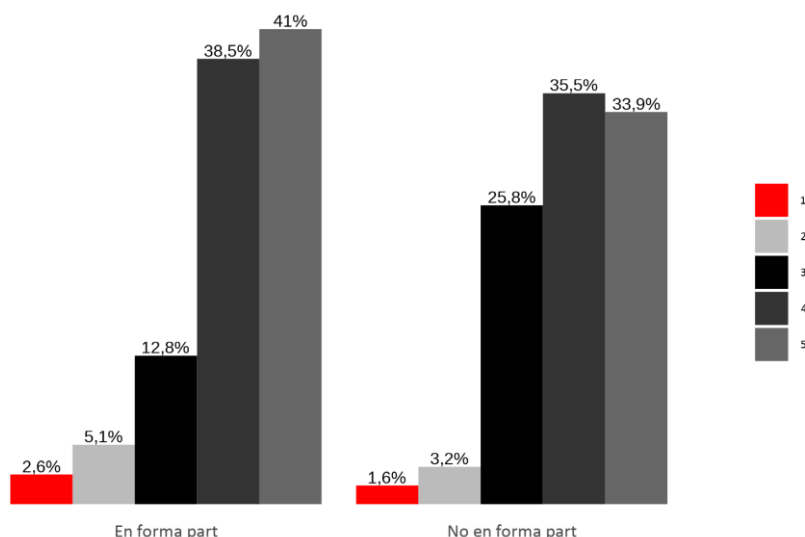
## 2.4.2. Quin nivell de benestar o de felicitat laboral té respecte a l'empresa on treballa? (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord)

...Normalment té ganes d'anar a treballar?



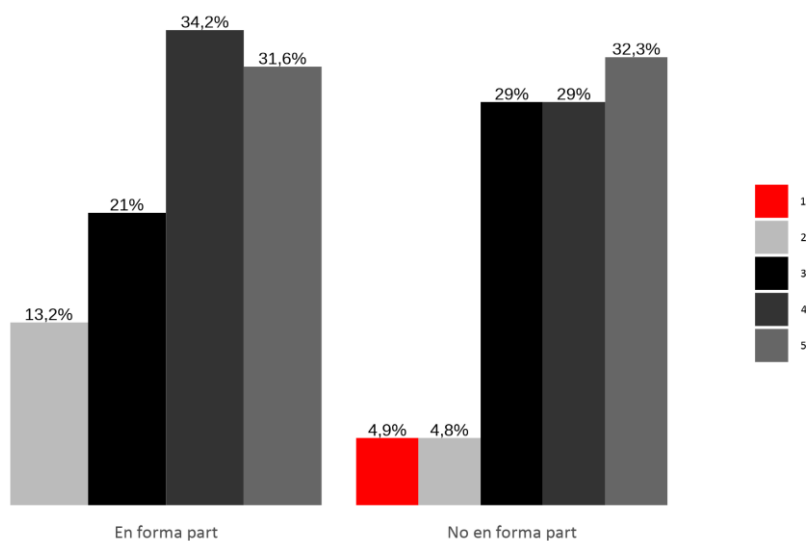
Amb diferències no significatives ( $p$ -valor= 0,9228) les persones d'ambdues tipologies d'empresa ens diuen que normalment sí que tenen ganes d'anar a treballar. A les empreses que no formen part del tercer sector, una petita part de la mostra ens diu que no.

...els seus valors estan alineats amb els de l'empresa?



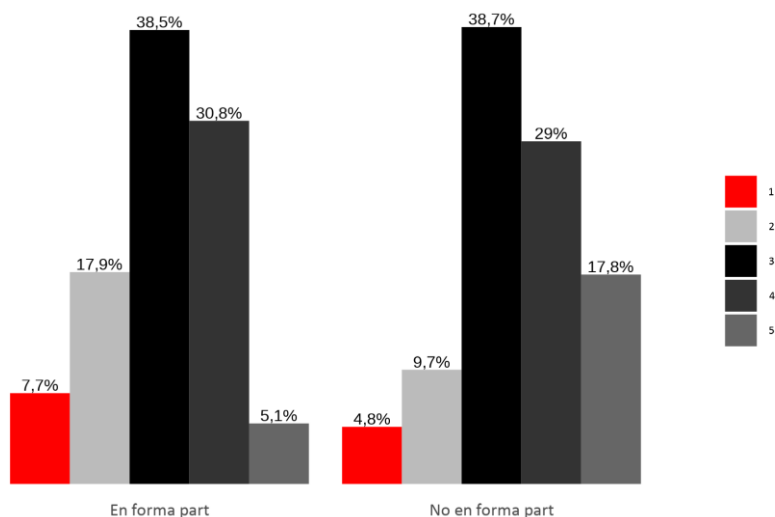
Els valors de les persones estan majoritàriament alineats amb els de l'empresa, en major mesura en empreses que pertanyen al tercer sector. Tot i això, les diferències entre tipologies d'empresa no són significatives ( $p$ -valor= 0,6158).

### ...hi ha una comunicació oberta i honesta a l'empresa?



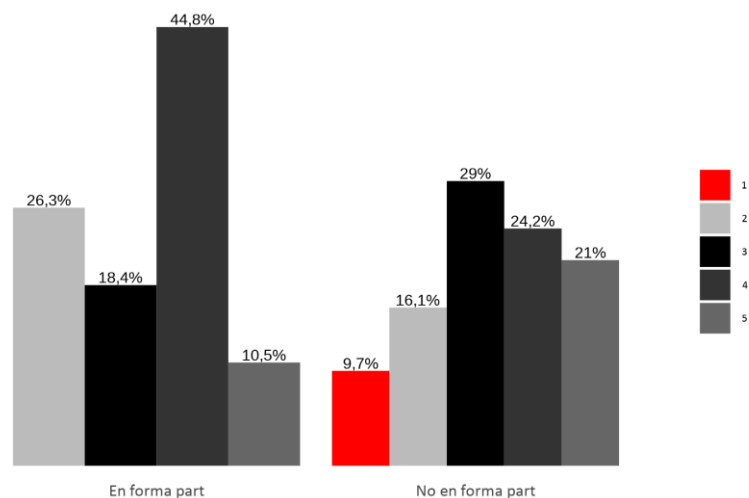
Tot i que el fet que hi hagi una comunicació oberta i honesta a l'empresa és un factor important per a totes les persones enquestades, observem com és lleugerament més important en empreses que pertanyen al tercer sector. Les diferències entre empreses, però, no són significatives (p-valor= 0,3239).

### ...la retribució que rep és proporcional a l'execució de la seva feina?



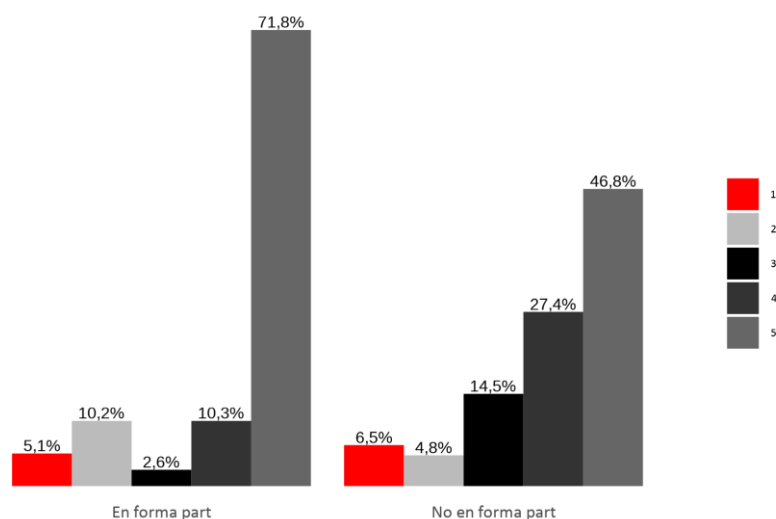
Quan demanem si la retribució que reben és proporcional a l'execució de la seva feina, observem com la resposta majoritària és la neutra. No obstant, les persones que treballen en empreses del tercer sector no semblen tan satisfetes amb aquest aspecte. Les diferències, de nou, no són significatives (p-valor= 0,3326).

### ...sent l'empresa com una família o un grup d'amics?



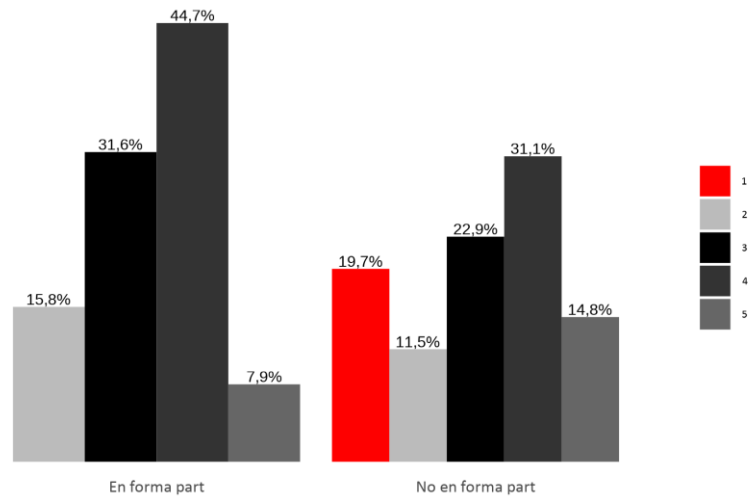
On sí que trobem diferències significatives ( $p$ -valor= 0,0317), és quan demanem si senten l'empresa com una família o un grup d'amics. Observem com en les empreses que pertanyen al tercer sector, les persones mostren més acord aquest aspecte, on més de la meitat de la mostra ho indica. En empreses que no pertanyen al tercer sector, en canvi, trobem un 9,7% de respostes molt negatives i un 16,1% persones que ens diuen que ho senten poc.

### ... a l'empresa, homes i dones reben el mateix tracte professional i tenen les mateixes possibilitats de promoció?



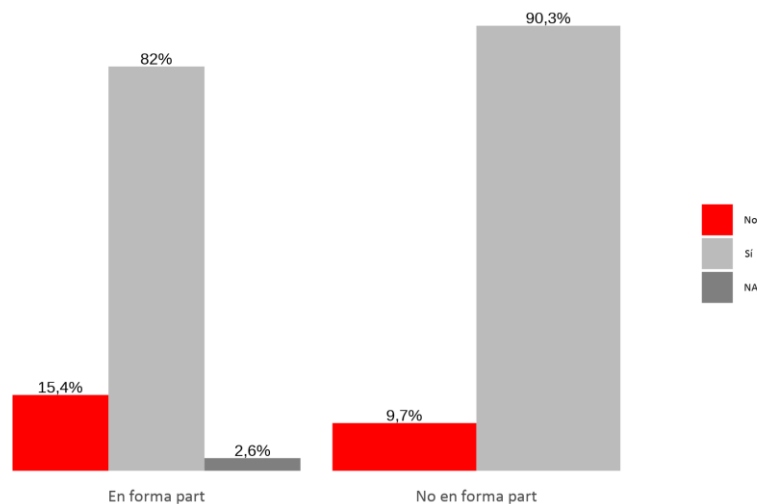
També hi ha una diferència significativa ( $p$ -valor= 0,0316) en les opinions respecte el tracte professional que reben homes i dones, i a les seves possibilitats de promoció. En aquest sentit, les plantilles d'empreses del tercer sector ens diuen que no hi ha gens de discriminació de gènere, ho considera el 71,8% de persones, en comparació als 46,8% que ho creu en empreses que no pertanyen al tercer sector.

### ... se sent estressat/da?



Observem com en les empreses que formen part del tercer sector, les persones se senten més estressades, on més de la meitat de la mostra indica sentir-se bastant o molt estressada. En canvi, en empreses que no formen part del tercer sector, més d'una tercera part de la mostra ens diu que se senten molt poc, o poc, estressades. Les diferències són significatives entre tipologies d'empresa (p-valor= 0,0319).

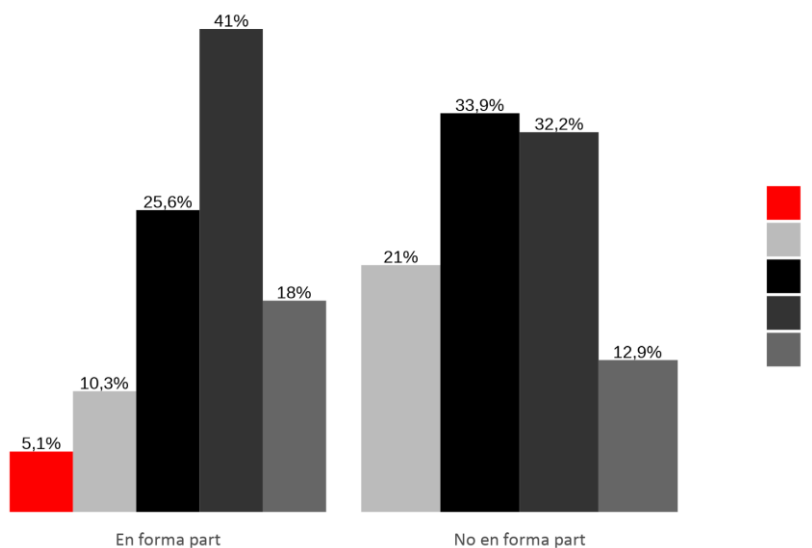
### 2.4.3. Per la seva experiència, creu que les reunions virtuals serveixen per gestionar millor el temps?



Observem opinions similars entre tipologies empresa quan demanem si les reunions virtuals serveixen per gestionar millor el temps. Amb diferències no significatives (p-valor= 0,2961), les persones enquestades ens diuen majoritàriament que sí.

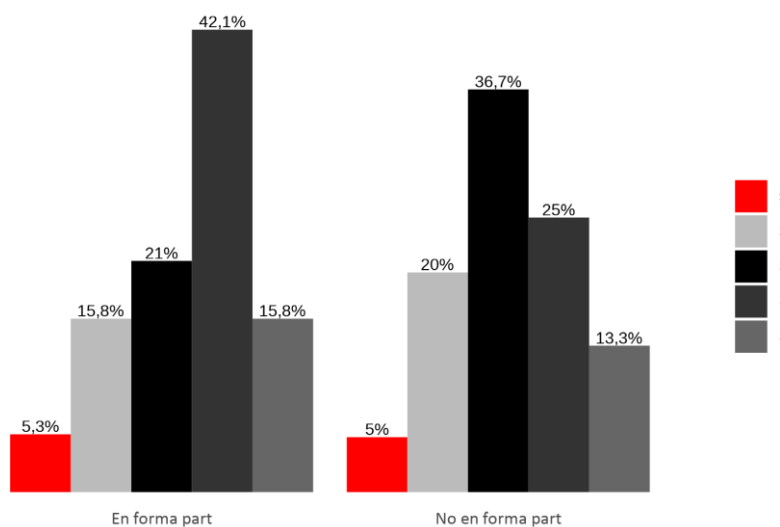
## 2.4.4. I a la seva empresa, les reunions... (1= gens d'acord; 5= totalment d'acord)

...estan ben planificades?



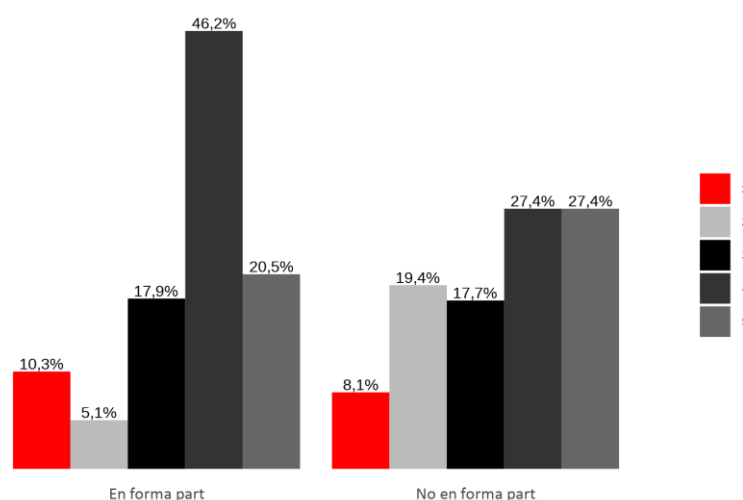
Observem com dues terceres parts de les persones que treballen en empreses del tercer sector considerem que les reunions estan ben planificades. En empreses que no pertanyen el tercer sector aquest valor es veu reduït a menys de la meitat, més d'una tercera part de la mostra té una opinió neutra i el 21% restant considera que les reunions no estan ben planificades. La diferència entre tipologia d'empreses, però, no és significativa (p-valor= 0,1801).

... tenen una durada correcta?



Novament, més la meitat de les persones que treballen en empreses del tercer sector considera que les reunions tenen una durada prou correcte, mentre que un 21% de la mostra considera que no i el 21% restant té una resposta neutra. En canvi, les respostes neutres en les empreses que no formen part del tercer sector són les més freqüents. Seguides del 38% de la mostra que creu que les reunions tenen una durada correcte i el 25% restant que considera que no. Les diferències no són significatives (p-valor= 0,3631).

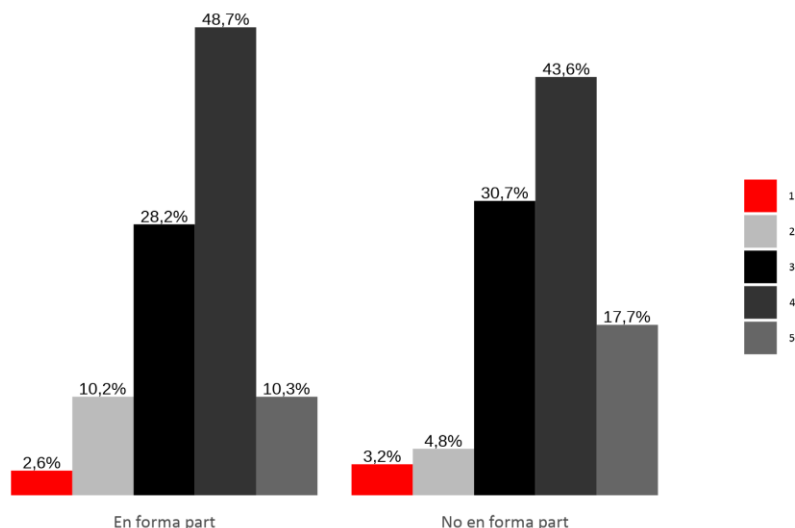
**...hi ha un bon equilibri entre les reunions presencials i les que es fan online?**



Dues terceres parts de la mostra que treballa en empreses del tercer sector considera que hi ha un bon equilibri entre les reunions presencials i les que es fan online, en comparació al 54% de la mostra que treballa en empreses que no formen part del tercer sector. Observem també com les respostes negatives són més elevades en les empreses que no pertanyen el tercer sector. No obstant, les diferències no són significatives (p-valor= 0,1641).

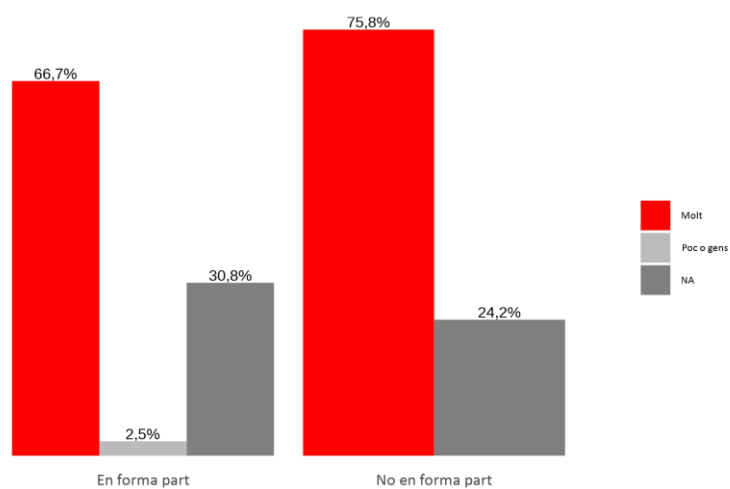
## 2.5. Sobre la gestió del temps

**2.5.1. Globalment, vostè està satisfet/a amb la gestió del temps que es fa a l'empresa on treballa?**



La satisfacció és similar entre les persones que treballen en empreses del tercer sector i les que no. Tot i la diferència no significativa ( $p$ -valor= 0,7099), observem com les respostes positives dominen en les empreses que no pertanyen el tercer sector.

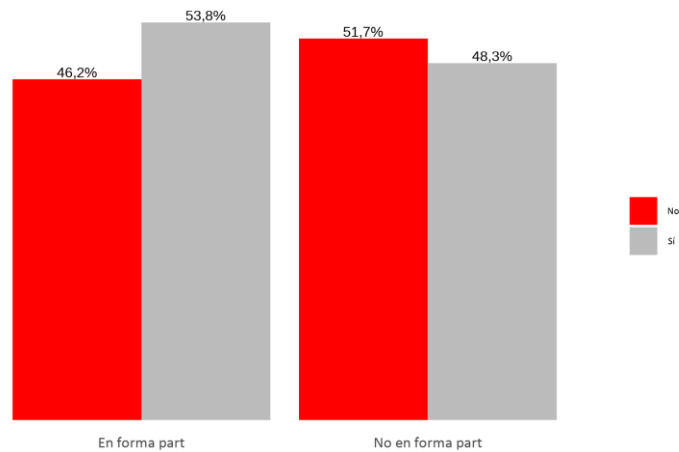
### 2.5.2. Com és d'important la feina en la seva vida?



La feina és molt important per a les persones enquestades i no trobem una diferència estadísticament significativa ( $p$ -valor= 0,3241) entre tipologies d'empreses. Observem com és lleugerament més important entre les persones que treballen en empreses del primer i segon sector.

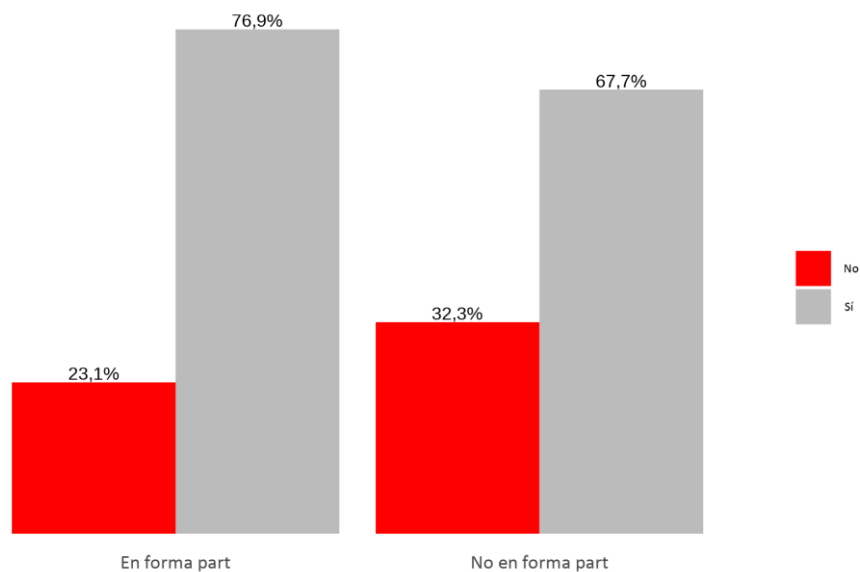
### 2.5.3. Referint-nos a la dimensió individual de la gestió del temps. Personalment...

...fa desconnexió digital fora del seu horari de treball?



Les opinions, quan demanem si desconnecten digitalment fora del seu horari de treball, són oposades segons els individus sense en tenir en compte el sector en el qual treballen. Tot i les diferències no significatives ( $p$ -valor= 0,7411), trobem que en empreses del tercer sector els treballadors i treballadores desconnecten lleugerament més que en les empreses dels altres sectors.

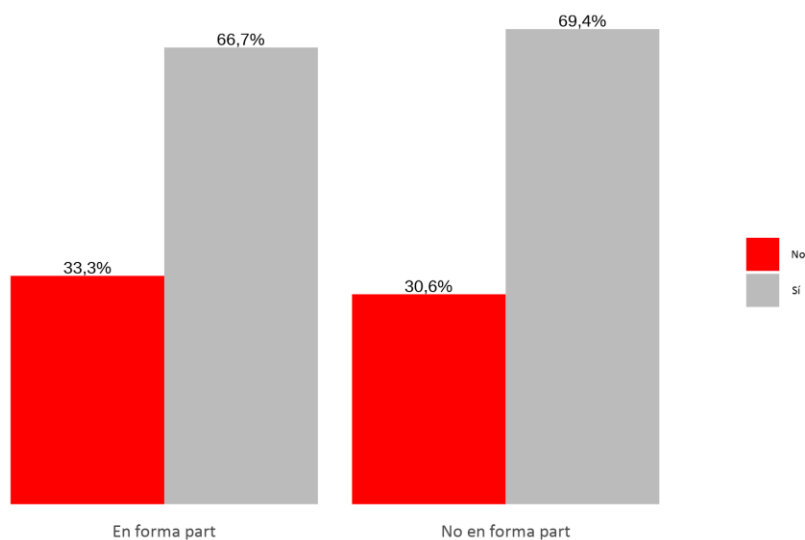
...utilitza eines específiques per a la seva planificació horària?





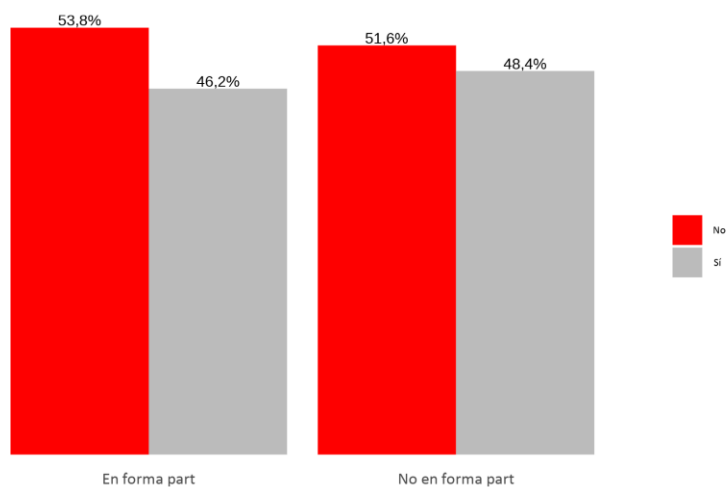
En ambdues tipologies d'empresa, els treballadors i treballadores utilitzen eines específiques per a la planificació horària, amb un valor lleugerament més elevat en empreses que pertanyen el tercer sector. Les diferències, però, no són significatives (p-valor= 0,443).

### ...quan treballa, fa pauses per descansar?



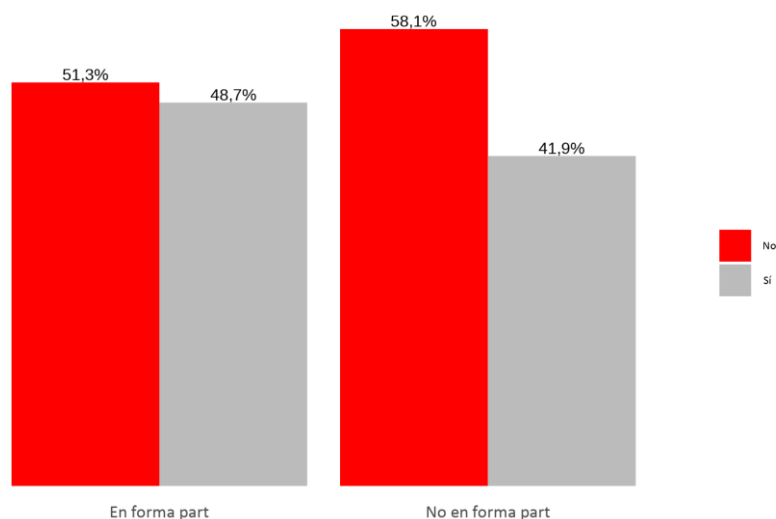
Novament, en ambdues tipologies d'empresa, els treballadors i treballadores fan pauses per descansar. No hi ha diferències significatives (p-valor= 0,9497) entre empreses, tot i que, en aquest cas, observem un valor lleugerament més elevat en empreses que no pertanyen al tercer sector.

### ...envia correus electrònics fora de l'horari de feina?



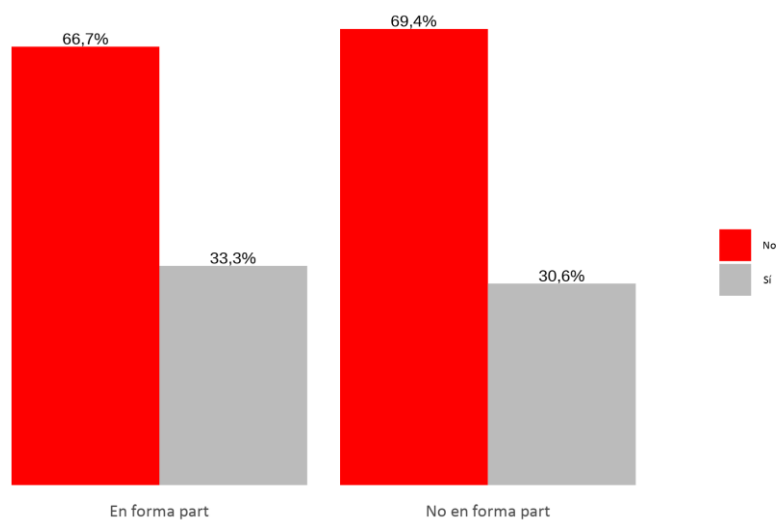
Observem opinions molt contrastades segons els individus, sense tenir en compte el sector en el qual treballen. No trobem diferències significatives (p-valor= 0,9887) entre tipologies d'empresa, on una meitat de la mostra ens indica que no envia correus electrònics fora de l'horari de feina, i l'altra meitat ens indica que sí.

### ...envia missatges fora de l'horari de feina?



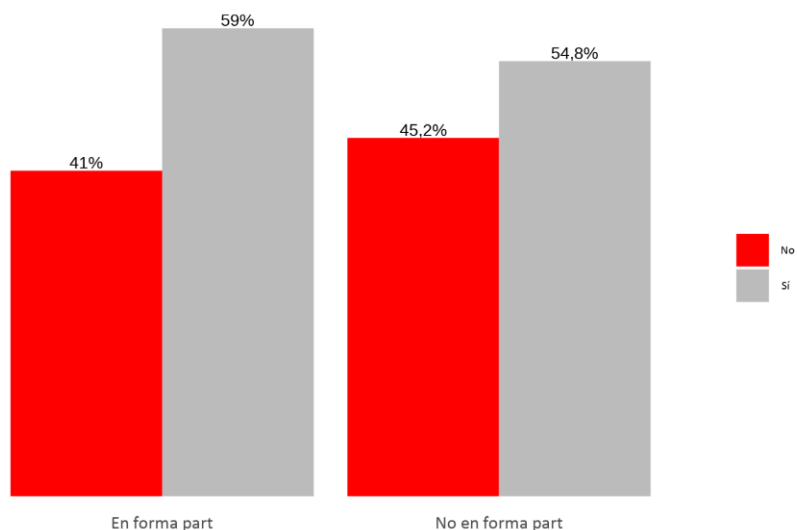
Enviar missatges fora de l'horari de feina és menys comú en empreses que no pertanyen al tercer sector. Tot i així, les diferències entre sectors no són significatives (p-valor= 0,644).

### ...fa trucades fora de l'horari de feina?



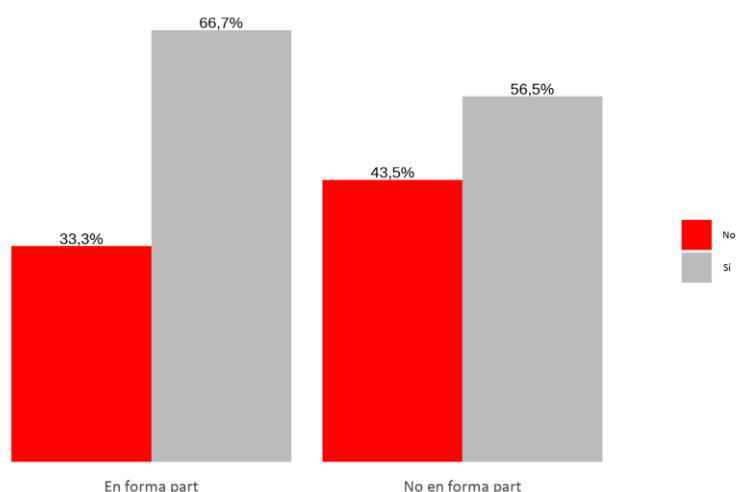
Les opinions són similars entre treballadors i treballadores d'ambdues tipologies d'empresa. Amb diferències no significatives ( $p$ -valor= 0,9497) observem com més de dues terceres parts de la mostra no fan trucades fora de l'horari laboral.

### ...respon correus fora de l'horari de feina?



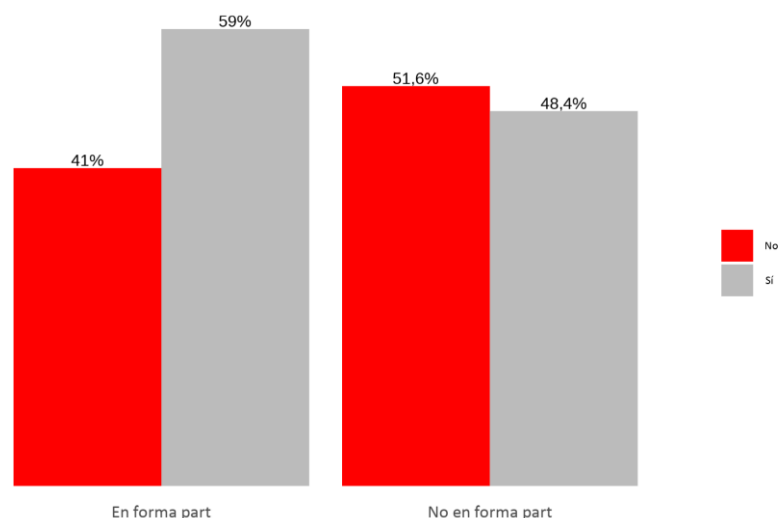
No trobem diferències significatives ( $p$ -valor= 0,8399) quan demanem si responen correus fora de l'horari laboral. No obstant, els treballadors i treballadores d'empreses del tercer sector tenen un pèl més de tendència en respondre'ls.

### ...respon missatges fora de l'horari de feina?



Troblem el mateix patró alhora de respondre missatges a fora de l'horari laboral. Tot i no haver-hi diferències significatives ( $p$ -valor= 0,4162), les persones que treballen al tercer sector tenen més tendència en fer-ho.

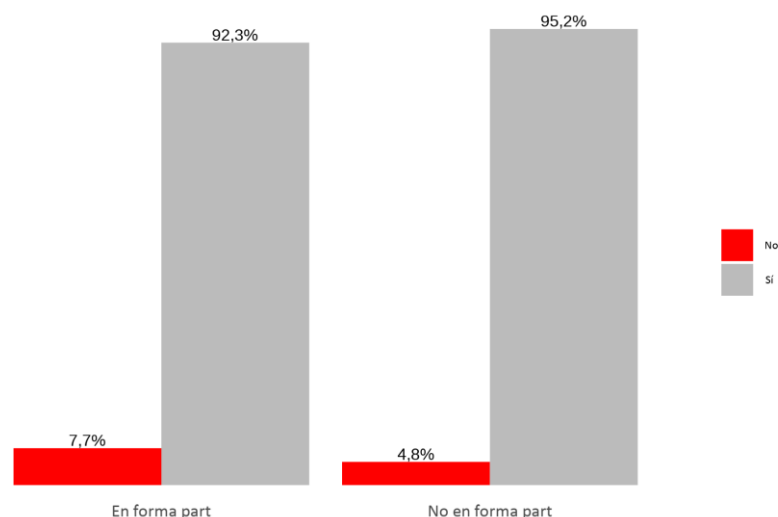
### ...respon trucades fora de l'horari de feina?



Observem també com dues terceres parts de la mostra del tercer sector indica respondre trucades fora de l'horari laboral. En canvi, en empreses que no pertanyen al tercer sector, menys de la meitat indica fer-ho. Les diferències, però, no són significatives (p-valor= 0,405).

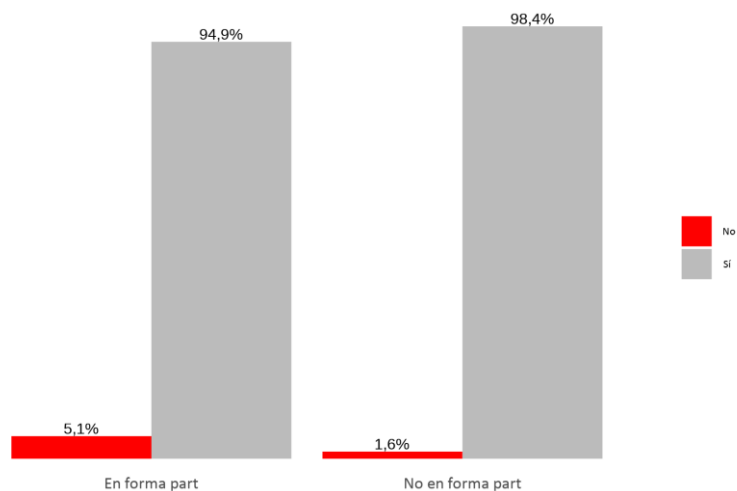
### 2.5.4. Creu que una bona gestió del temps i els horaris de l'empresa són un factor clau per...

#### ... atraure i retenir talent



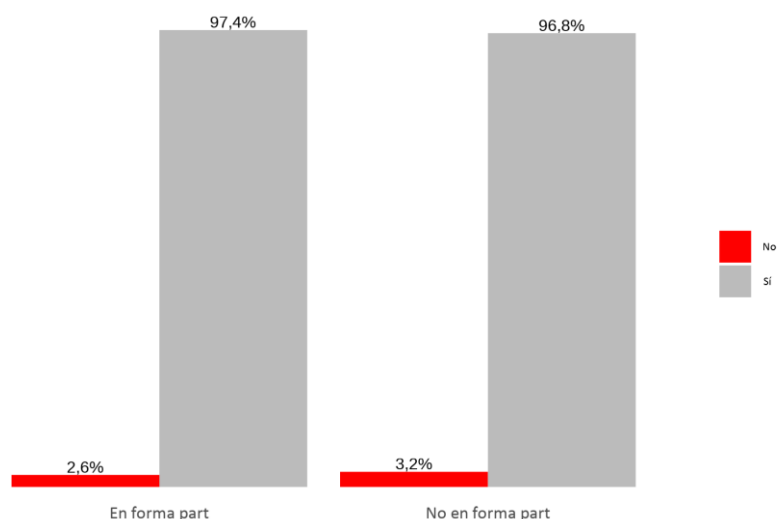
No observem diferències significatives (p-valor= 0,8742) quan demanem si tenir una bona gestió del temps i els horaris de l'empresa són un fet clau per atraure i retenir talent. De forma majoritària, els treballadors i treballadores diuen que sí, lleugerament més en empreses que no formen part del tercer sector (95,2%).

### ...millorar la productivitat i l'eficiència



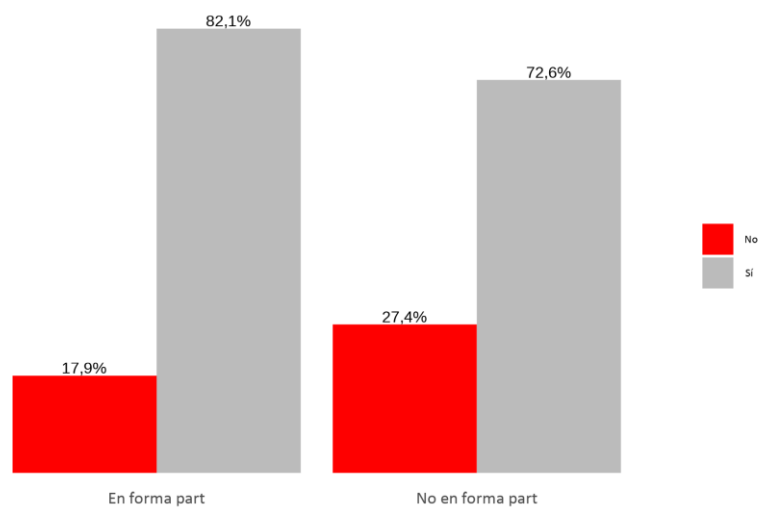
Novament, no trobem diferències significatives ( $p$ -valor= 0,6809) quan demanem si tenir una bona gestió del temps i una bons horaris a l'empresa són essencials per millorar la productivitat i l'eficiència. De manera majoritària, els treballadors i treballadores indiquen que sí, lleugerament més en empreses que no formen part del tercer sector (98,4%).

### ...tenir una vida més saludable



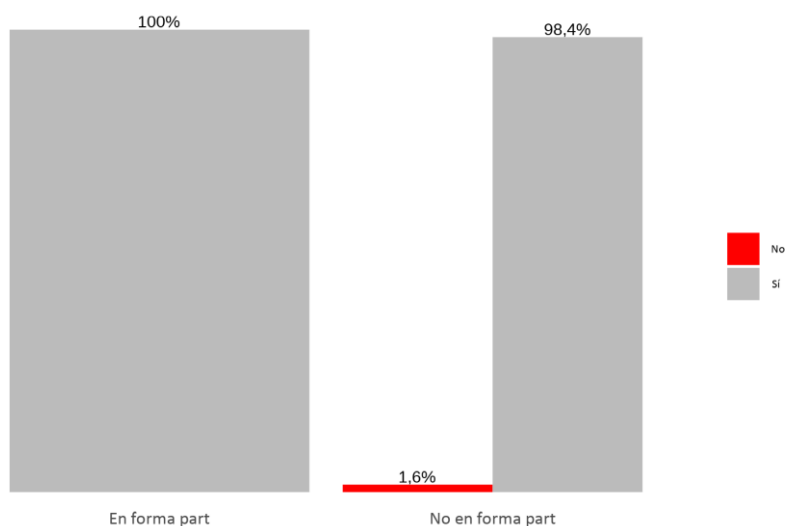
Una gran majoria de les persones enquestades també ens indiquen que tenir una bona gestió del temps i els horaris de l'empresa són factors clau per tenir una vida més saludable, sense diferències significatives entre tipologies d'empresa ( $p$ -valor= 1).

### ...reduir la diferència d'oportunitats entre homes i dones



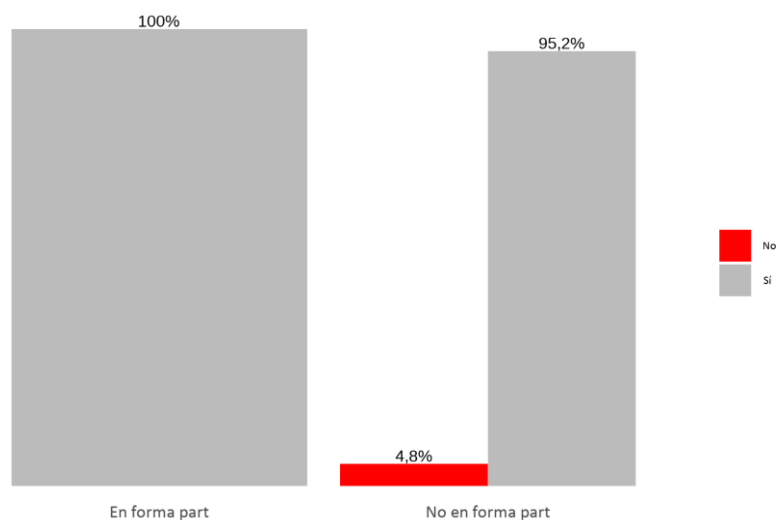
Tot i que no són significatives ( $p$ -valor= 0,3961) observem una lleugera diferència en empreses que pertanyen al tercer sector, on els treballadors i treballadores creuen en més mesura (82,1%) que una bona gestió del temps pot reduir la diferència d'oportunitats entre homes i dones.

### ...poder conciliar la vida professional i personal o familiar



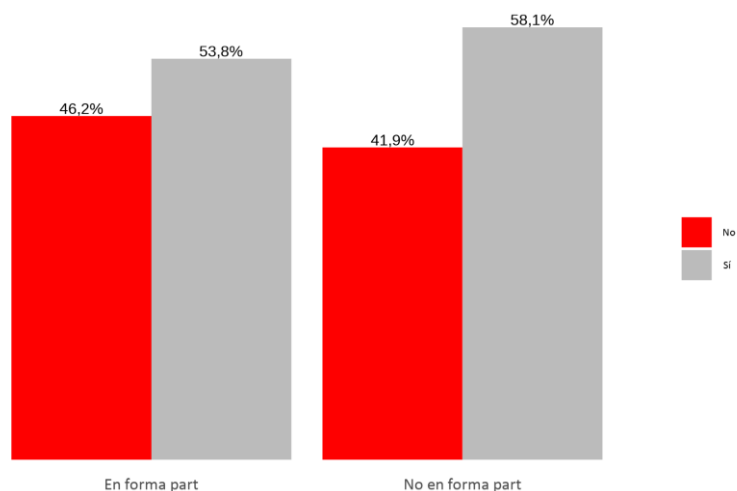
Tots els treballadors i treballadores enquestats del tercer sector consideren que una bona gestió del temps és absolutament necessària per conciliar la vida professional i personal. En empreses del primer i segon sector, una part mínima de les persones (1,6%) no ho considera. Les diferències no són significatives ( $p$ -valor= 1).

### ...millorar el benestar de les persones treballadores



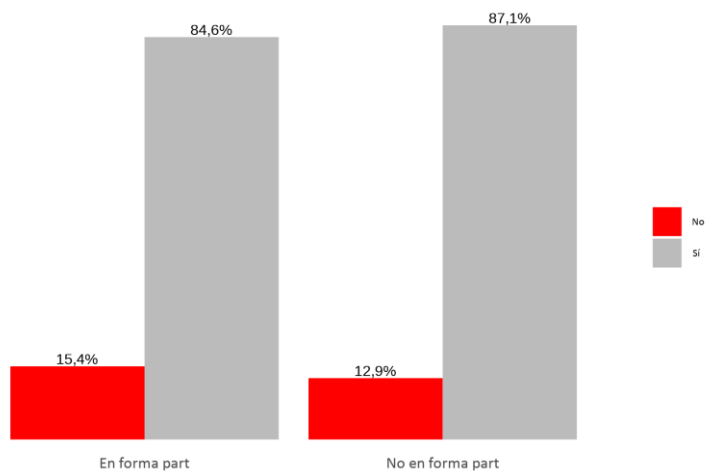
Observem el mateix patró quan demanen si una bona gestió del temps millora el benestar les persones treballadores. En el tercer sector ens indiquen rotundament que sí, mentre que un 4,8% de treballadors i treballadores del primer i segon sector ens indiquen que no. Les diferències, però, no són significatives (p-valor= 0,428).

### ...millorar la carrera promocional



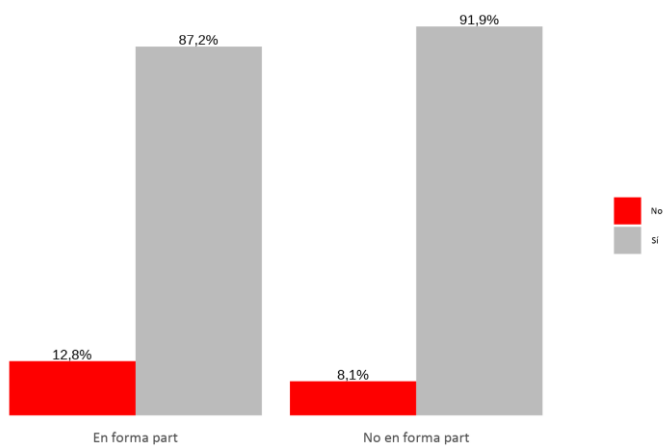
Quan preguntem si una bona gestió del temps pot millorar la carrera professional, observem com la mostra està dividida entre els dos extrems. Tot i que el "sí" domina en ambdues tipologies de empresa, és lleugerament més freqüent en empreses que no pertanyen al tercer sector (58,1%). Les diferències no són significatives (p-valor= 0,8335).

### ...adaptar els horaris als europeus



Les persones enquestades també creuen en major mesura que una bona gestió del temps pot ajudar a adaptar els horaris als europeus. Ho creuen un pèl més en empreses que no pertanyen al tercer sector (87,1%), tot i que les diferències no són significatives (p-valor= 0,9556).

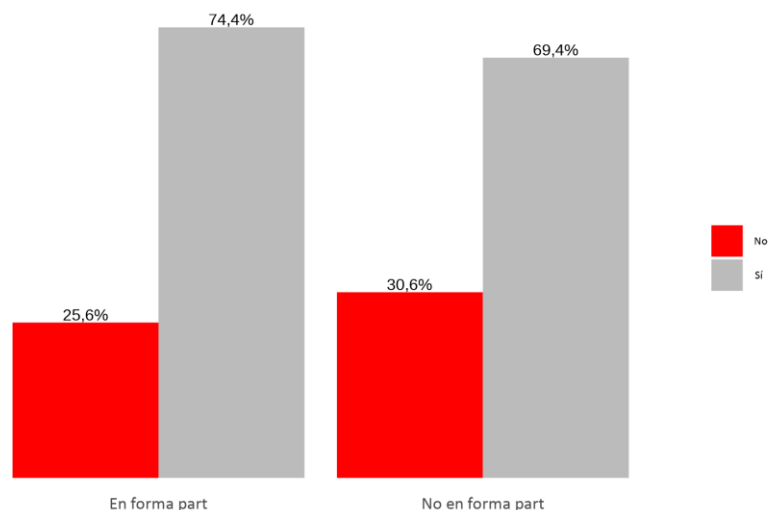
### ...augmentar el grau d'adhesió de les persones treballadores a l'empresa



No observem diferències significatives (p-valor= 0,6621) quan demanem si una bona gestió del temps pot augmentar el grau d'adhesió de les persones treballadores a l'empresa. Majoritàriament creuen que sí, amb més freqüència en empreses que no pertanyen al tercer sector.



### 2.5.5. Voldria rebre formació específica per part de l'empresa, de manera que vostè pugui per gestionar més bé el temps dins del seu horari de treball?



Observem com en empreses de tots els sectors, els treballadors i treballadores demanen formació específica per part de l'empresa, a fi de per gestionar més bé el temps dins de l'horari de treball. Tot i que les diferències entre sectors no són significatives ( $p$ -valor= 0,7525), ho consideren en major mesura les persones d'empreses que pertanyen al tercer sector (74,4%).

## 3. Conclusions generals

En la comparativa entre les empreses que formen part de l'anomenat tercer sector i les que no hi pertanyen, observem, doncs, a manera de conclusions, diverses diferències rellevants. Així, doncs, a les empreses del tercer sector de la Xarxa NUST:

1. Hi ha un major coneixement de les polítiques de conciliació/corresponsabilitat que es duen a terme en l'empresa.
2. Es fa menys teletreball.
3. Es disposa en menor grau de protocols de desconnexió digital que a la resta d'empreses, tot que, precisament, les persones que treballen al tercer sector donen més importància a aquestes pautes de descans.
4. Senten en major grau l'empresa on treballen com una família o un grup d'amics.
5. Creuen en major mesura que homes i dones reben el mateix tracte professional i tenen les mateixes possibilitats de promoció.
6. El nombre de persones treballadores que diuen sentir-se estressades és més alt.

