

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Bienestar en el Trabajo y Calidad de Vida en el Trabajo: relaciones con nuevas formas de trabajo e implicaciones futuras*

Miguel Jorge Silverio Pires de ABREU ARAÚJO**

RESUMEN: El presente trabajo tiene como objetivo dar a conocer los principales resultados obtenidos en un estudio de caso de una organización del sector del turismo (Araújo, 2011), en la cual se analizó la relación entre el Bienestar en el Trabajo (BET) y la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). El equilibrio entre trabajo y familia reveló ser el único predictor significativo para explicar la sustancial variación del BET. Estos resultados permiten trazar posibles tendencias laborales cuando se analiza el futuro incremento de formas alternativas de trabajo, con especial enfoque para el Teletrabajo. Adicionalmente, se establece una relación entre la disminución de la carga horaria de trabajo como respuesta a la necesidad de proporcionar a los trabajadores una mayor CVT y BET, por vía del aumento de tiempo destinado a la familia. Se analiza y discute el Teletrabajo y el Trabajo a Tiempo Parcial como solución sostenible para el futuro del trabajo, cuya subida también podrá ser explicado en consecuencia del presente deterioro de las condiciones del mercado de trabajo.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo, Bienestar en el Trabajo, Teletrabajo, Trabajo a Tiempo Parcial.

SUMARIO: 1. Antecedentes conceptuales de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). 1.1. El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). 1.2. Breve resumen de los Modelos explicativos de la Calidad de Vida en el Trabajo. 2. Bienestar Psicológico (BEP), Bienestar Subjetivo (BES) y Bienestar en el Trabajo (BET). 3. Resultados principales del estudio de Araújo (2011). 4. El Teletrabajo: Concepto. 4.1. Concepto jurídico de Teletrabajo: análisis comparativo entre Portugal y España. 4.2. Modalidades de Teletrabajo, Estadísticas, Ventajas y Desventajas 5. Disminución de la carga horaria de trabajo: Trabajo a Tiempo Parcial. 6. Equilibrio Familia-Trabajo como factor fundamental: Importancia e Sostenibilidad. 7. Bibliografía.

* El presente estudio fue desarrollado a partir de la Tesis Final de Máster Integrado en Psicología de los Recursos Humanos, del Trabajo y de las Organizaciones, presentada en la Facultad de Psicología de la Universidad de Lisboa, con el tema “Calidad de vida en el trabajo y bienestar en el trabajo: ¿qué relaciones?: estudio exploratorio en una muestra de trabajadores del sector del turismo”. Fueron recuperados algunos de los resultados para procederse al estudio.

** Master en Psicología con especialidad en Recursos Humanos, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones por la Facultad de Psicología de la Universidad de Lisboa.

Job-related Well Being and Quality of Working-Life: relationship with new forms of work and future implications

ABSTRACT: The aim of the present study is to analyze the main results extracted from a case study driven at an organization within the tourism sector (Araújo, 2011), focusing in the relationship between Job-related Well-being (JW) Quality of Working Life (QWL). Araújo (2011) developed a sample of 64 workers aged from 20 up to 65 (M=34.59; DP=9.24). Evidence shown QWL dimensions influenced 32,4% of JW total variance, which was measured through the job-related affective well-being (JAWS) scale of War (1990). The Work-life balance resulted the only significant predictor capable of explaining the most variance of JW.

These results revealed to be useful to establish relationships and set future trends of labor market by studying the raise of some alternative forms of work, with special attention to the Telework.

Additionally, seeking an explanation for the need of providing workers with an increase in their QWL and JW levels a correlation with reducing labor journey duration was made. The time spent with family would play a key role in the form of work-life balance. Part-time work and telework are presented as sustainable solutions for the future of work, which might also reflect an increase due to worsening working conditions.

Key Words: Quality of Working-Life, Job-related Well-being, TeleWork, Part-time Work.

1. Antecedentes conceptuales de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)

Fruto de la evolución de los tiempos, la noción de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) nace esencialmente de la necesidad de las organizaciones en mejorar sus resultados y de la exigencia en prestar un servicio público y/o privado de calidad. Para tal fin, es imprescindible considerar la problemática de las organizaciones asociadas a la producción, adquisición de bienes, productos y personal; así como las contingencias asociadas a la propia organización y su estrategia, la globalización y los progresos técnicos y científicos (Parreira, 2005)¹.

El surgimiento de la perspectiva humanista a comienzos del s. XX en Estados Unidos, permitió relegar en un segundo plano la perspectiva administrativa² subyacente a la Teoría Clásica, desde mediados de siglo hasta los días de hoy. La transformación introducida representó una reformulación del objeto de análisis – tarea y estructuras organizacionales, organización formal, métodos de trabajo, principios de administración – en detrimento de aspectos psicológicos y sociológicos (Chiavenato, 2002). Este cambio de paradigma consiste en el establecimiento de una premisa fundamental de la Escuela de las Relaciones Humanas, la constatación de que las necesidades afectivas y las emociones son factores del comportamiento que influyen el desempeño de actividades técnicas y la producción, las cuales no se pueden menospreciar. En suma, la organización informal en la cual se incluye el comportamiento, implica la imposibilidad de restringirse el objeto de la organización a reglas formales, procesos mecánicos y automáticos, o a reglamentos escritos (Motta, 2002)³. La estructura formal de las organizaciones constituye un enfoque caído en desuso de la Escuela Clásica, cuyas reglas y estructuras adecuadas serían plenamente suficientes para optimizar la producción, atribuyendo un papel secundario al comportamiento. La naturaleza humana es la que se ajustaría a la máquina, y no el reverso (Prestes, 2002; Chiavenato, 2004).

¹ Parreira, P., *Las Organizaciones*, Coimbra, 2005, Formasau.

² Conforme la perspectiva clásica de la Administración, también denominada de Administración científica, cuyo fundador fue Taylor, el enfoque de preocupación estaba totalmente centrado en actividades productivas y en la mejora de eficiencia a nivel operacional. La tarea como factor primordial. La Organización Racional del Trabajo (ORT) en cuanto medio técnico, analítico, dio origen a la especialización del operario, reorganización de tareas, puestos, operaciones. Para más detalles, véase Chiavenato, I., *Recursos Humanos*, São Paulo, 2002, 7ª ed., Atlas; Chiavenato, I., *Introducción a la Teoría General de Administración*, Rio de Janeiro, 2004, 3ª Ed., Campus.

³ Motta, F.C.P., *Teoria Geral da Administração: uma Introdução*, São Paulo, 2002, Thomson Learning.

Basándose en estos presupuestos, es posible llegar a una proto-definición de CVT, en cuanto se trata de una variable resultante de la interacción de diferentes dimensiones dependientes y no relacionadas con la tarea, cuya combinación sería susceptible de producir motivación y satisfacción a diferentes niveles en el trabajador, decurrentes de diferentes tipos de actividad y conductas de individuos que están incluidos en determinada organización⁴ (Rodrigues, 1995).

Es indiscutible la constatación de que el trabajo desempeña un papel fundamental en la vida de los individuos, su nivel de supervivencia y adaptación al medio. También se encuentra directamente influenciada por el número de horas trabajadas en las cuáles es esencial la promoción de su bienestar (Tamayo, Lima & Silva, 2004)⁵. Warr (1987, 2007)⁶ defendía que el bienestar dependería de experiencias positivas en el trabajo, tanto en frecuencia como en calidad.

Se presenta así la variable CVT como elemento fundamental para alcanzar la mejoría de productividad tan buscada por las organizaciones, consecuencia de que las personas estén motivadas con las actividades que desempeñan y sean recompensadas debidamente, de forma proporcional y justa (Chiavenato, 2004), aquello tiene directa repercusión sobre la productividad de estas empresas influenciando también el bienestar psicológico de los propios individuos que la integran (Buono, 1992)⁷.

Pereira e Bernhardt (2004)⁸ también defienden la CVT como factor esencial para el desempeño y consecuente productividad, sustentando que una menor motivación implica más errores, menor producción, mayor propensión para accidentes de trabajo, absentismo y enfermedades profesionales.

1.1. El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)

Conforme Chiavenato (2004), la verdadera implementación del concepto

⁴ Rodrigues, M.V.C., *Qualidade de Vida no Trabalho*, 2ª ed., Petrópolis, 1995, Editora Vozes.

⁵ Tamayo, A., Lima, D. y Silva, A. V., "Clima organizacional e stress no trabalho", en Tamayo, A. (ed.), *Cultura e saúde nas organizações*, Porto Alegre, 2004, Artmed, pp. 77-101.

⁶ Warr, P.B., *Work, unemployment and mental health*, Oxford, 1987, Oxford University Press; Warr, P.B., *Work, happiness and unhappiness*, Mahwah, NJ, 2007, Erlbaum.

⁷ Buono, A., *Elementos de Comportamento Organizacional*, São Paulo, 1992, Thomson pioneira.

⁸ Pereira, R.N. y Bernhardt, A., "A importância da qualidade de vida no trabalho para a empresa do século XXI", *Revista de Divulgação Técnico-Científica do ICPG*, n. 2, vol. 6, 2004, pp. 51-55.

de CVT se atribuye a Louis Davis, alrededor de 1970, cuando de la elaboración de un estudio asociado al desempeño de cargos, referidos al bienestar y la salud general de los trabajadores durante el ejercicio de sus tareas. Sin embargo, entre los miembros de una misma organización también se comparten valores en común, que presuponen el establecimiento de relaciones interpersonales internamente y también con el medio externo a la organización, las cuales proporcionan un aumento de beneficios entre la propia organización y los trabajadores que a ella pertenecen. Nadler e Lawler (1983)⁹, confirman la relación entre el trabajador, la función que desempeña y el medio organizacional donde se inserta, atribuyendo al trabajador un papel determinante en el proceso de toma de decisiones de la organización y contemplando la figura del cliente interno. Esta presunción converge en el concepto de CVT que abogan, enraizada en la aplicación de la armonía entre los compañeros de trabajo que conduce a un buen ambiente organizacional, sin olvidar la prevención de riesgos psicosociales y respondiendo a satisfacción de los empleados en los diferentes niveles – salud, seguridad e higiene en el trabajo –, situaciones que al unísono confluyen en el desarrollo personal del papel de los trabajadores.

Existen diferentes posiciones conceptuales en la literatura acerca de la multiplicidad de construcciones integradas en la variable CVT, que fueron desarrolladas y perfeccionadas a través de los años. En este sentido, fueron diversas y extensas las contribuciones de varios autores, a partir de la inclusión de las dimensiones de salud y seguridad en el trabajo, los sistemas de recompensa, la capacitación, el desarrollo de oportunidades de carrera y la participación en el proceso interno de toma de decisiones (Lau & May, 1998; Rethinam & Ismail, 2008; Saraji & Dargahi, 2006)¹⁰. Entre ellos Saraji e Dargahi (2006) destacaban la importancia de las dimensiones antes mencionadas, para mejorar las condiciones de trabajo y la propia eficiencia de las organizaciones. Como resultado, el aumento sería la satisfacción de los trabajadores. Como consecuencia, su aumento sería la satisfacción de los trabajadores.

⁹ Nadler, D.A. y Lawler, E.E., “Quality of Work Life: Perspectives and Directions”, *Organizational Dynamics*, n. 11, 1983, pp. 20-30.

¹⁰ Lau, R.S.M. y May, B.E., “A win-win paradigm for quality of work life and business performance”, *Human Resource Development Quarterly*, n. 9, vol. 3, 1998, pp. 211-226; Rethinam, G.S. y Ismail, M., “Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals”, *European Journal of Social Sciences*, n. 7, vol. 1, 2008, pp. 58-70; Saraji, G.N. y Dargahi, H., “Study of quality of work life (QWL)”, *Iranian Journal of Public Health*, n. 35, vol. 4, 2006, pp. 8-14.

1.2. Breve resumen de los Modelos explicativos de la Calidad de Vida en el Trabajo

Entre los modelos explicativos de CVT se pueden destacar los Modelos de Hackman y Oldham (1975)¹¹, los cuales están compuestos por tres dimensiones:

- a) Dimensión de tarea – significado e identidad de la tarea, autonomía e inter-relación;
- b) Estados psicológicos críticos – percepción del trabajador del propio significado del trabajo, grado de responsabilidad y conocimiento de los resultados alcanzados;
- c) Resultados personales del trabajo – influenciados por la motivación intrínseca, satisfacción, desempeño elevado, bajo ausentismo y satisfacción general con el trabajo.

Otro de los modelos a destacar es el modelo de Walton del año 1973, el cual comprende un total de ocho dimensiones:

- d) Compensación justa y adecuada – proporción entre el trabajo desempeñado vs remuneración;
- e) Condiciones de trabajo – horarios de trabajo razonables y flexibles, aspectos ligados a la seguridad y salud en el trabajo e instrumentos de trabajo adecuados;
- f) Oportunidad de utilización y desarrollo de capacidades – autonomía, auto control, significado e identificación con las tareas, informaciones prestadas y *feedback* recibido;
- g) Integración social – relación interpersonal entre los trabajadores, influenciados por la percepción de igualdad y sentido de comunidad;
- h) Constitucionalismo – normas y procedimientos, derechos y deberes de los trabajadores;
- i) Relación de equilibrio entre trabajo y vida personal – en especial el equilibrio entre el tiempo destinado al trabajo y la familia, en función de factores como los horarios, distribución de tareas, movilidad geográfica reducida, tiempo para ocio y familia.
- j) Relevancia social – imagen de la empresa, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y prácticas de empleo (Walton, 1975)¹².

También fue establecido un nexo causal entre la construcción de CVT y el

¹¹ Hackman, R. y Oldham, G.R., “Development of the job diagnostic survey”, *Journal of Applied Psychology*, n. 60, vol. 2, 1975, pp. 159-170.

¹² Walton, R., “Criteria for quality of work life”, en Davis, L.E. y Cherns, R.L. (eds.), *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art*, NY, 1975, Free Press, pp. 12-54.

bienestar en el trabajo (BET), existiendo una asociación directa entre ambos términos (Roan & Diamond, 2003; Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001)¹³.

2. Bienestar Psicológico (BEP), Bienestar Subjetivo (BES) y Bienestar en el trabajo (BET)

El bienestar puede ser dividido en dos tipos: el Bienestar Psicológico (BEP) y el Bienestar Subjetivo (BES).

El bienestar incluye factores como la vitalidad, el funcionamiento cognitivo y social o la propia percepción de salud física y psicológica, definiéndose como el funcionamiento global positivo del individuo (Ryff, 1989)¹⁴. Novo (2003)¹⁵ consideró que el funcionamiento positivo del individuo es un concepto que deriva de las áreas conexas a la psicología clínica, de la salud mental y del desenvolvimiento del individuo adulto, que conduce a la definición de uno de los tipos de bienestar, el bienestar psicológico (BEP). Está incluido en la visión eudemonista del bienestar que engloba un conjunto diverso de experiencias y mecanismos por los cuales se alcanza el desarrollo, crecimiento psicológico y significado de vida individual (Blanco & Díaz, 2005; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Lent, 2004)¹⁶. Está íntimamente relacionado con lo que el individuo hace o piensa, a sus sentimientos, no restringiendo su ámbito al inmediato o a la felicidad personal momentánea.

Segundo los mismos autores, el BES corresponde a una perspectiva hedónica del bienestar, basándose exclusivamente en la experimentación

¹³ Roan, A.M. y Diamond, C., "Starting out: the quality of working life of young workers in the retail and hospitality industries in Australia", *International Journal of Employment Studies*, n. 11, vol. 2, 2003, pp. 91-119; Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D., "A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories", *Social Indicators Research*, n. 55, 2001, pp. 241-302.

¹⁴ Ryff, C.D., "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being", *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 57, 1989, pp. 1069-1081.

¹⁵ Novo, R.F. (2003), *Para além da Eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*, Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia/Ministério da Ciência e do Ensino Superior, Coimbra, 2003, Dinalivro.

¹⁶ Blanco, A. y Díaz, D., "El bienestar social: Su concepto y medición", *Psicothema*, n. 17, vol. 4, 2005, pp. 582-589; Keyes, C., Shmotkin, D., y Ryff, C., "Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions", *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 82, 2002, pp. 1007-1022; Lent, R.W., "Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment", *Journal of Counseling Psychology*, n. 51 vol. 4, 2004, pp. 482-509.

de sensaciones agradables que conducen a un equilibrio entre afectos positivos y negativos, y origina un estado de armonía a nivel psicológico y físico (idem).

La visión de Warr del bienestar en el trabajo (BET) se incluye en un concepto más amplio que es la felicidad en general. El individuo es visto como siendo influenciado por varios factores de la vida (por ejemplo, salud, familia, comunidad) y, a su vez, hay algunos factores que influyen en la felicidad que están directamente relacionados con el empleo. Segundo Warr (2009)¹⁷ existen 12 factores relacionados con el trabajo que condicionan al BET y, en términos más generales, la felicidad: el control personal, posibilidad de aplicación y desarrollo de habilidades, los obstáculos externos a los objetivos, la variedad o la diversificación, la especificidad de las tareas, contacto o relación con los demás, el dinero, la seguridad física, la valoración de la posición social, la supervisión del trabajo, el desarrollo profesional y la igualdad.

Haciendo una analogía con la ingesta de vitaminas en el cuerpo, Warr (1987, 2007)¹⁸ presenta una visión muy interesante de la salud mental, que considera dos tipos de efectos: *Constant Effect* (CE) – equivalentes a las vitaminas C y E, cuya ausencia no tiene ningún impacto en la salud física; *Additional Decrement* (AD) – vitaminas A y D en exceso podrían causar la desregulación de la salud. Las características asociadas con el efecto constante o EC serían el salario, seguridad, importancia de las tareas, supervisión, posibilidad de progreso en la carrera y la igualdad. Por el contrario, asociado con efecto depresor AD serían la autonomía, el soporte, el apoyo social, la utilización de conocimientos y aptitudes, la variedad y la retroalimentación en relación con las tareas.

Warr (1987, 2007) comprende, sin embargo, la extrema importancia del BEP como un elemento clave en la salud del individuo, e identifica cinco dimensiones (bienestar afectivo, competencia, autonomía, aspiraciones y funcionamiento integrado). De estas, la más significativa sería el bienestar afectivo, que se basa en la sensación del bienestar del individuo y tiene una fuerte relación con la autoestima.

¹⁷ Warr, P.B., “Environmental *Vitamins*, personnel judgements, work values, and happiness”, en Cartwright, S. y Cooper, C. (eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being*, Oxford, 2009, Oxford University Press, pp. 57-81.

¹⁸ Warr, P.B., *Work, unemployment and mental health*, Oxford, 1987, Oxford University Press.; Warr, P.B., *Work, happiness and unhappiness*, Mahwah, NJ, 2007, Erlbaum.

3. Resultados principales del estudio de Araújo (2011)

El estudio de Araújo (2011)¹⁹ se llevó a cabo con una muestra de 64 trabajadores del sector del turismo con edades comprendidas entre los 20 y 65 años ($M=34.59$, $DP=9.24$). Se utilizaron para recopilación de datos el Inventario de Warr (1990)²⁰, el Inventario de CVT (Rafael & Lima, 2008c)²¹ y un formulario de datos personales²².

Considerando los resultados más relevantes al tema en cuestión, se puede observar que existe una correlación positiva y significativa entre el bienestar afectivo en el trabajo y las dimensiones de la CVT consideradas – Características del Empleo, Formación y Desarrollo de Competencias Personales y Profesionales ($r=.279$, $p<.05$), Promoción Profesional ($r=.340$, $p<.01$), Relaciones Sociales y Justicia en el Trabajo ($r=.338$, $p<.01$), Equilibrio Trabajo-Familia ($r=.540$, $p<.01$), y Trabajo y el Ocio ($r=.350$, $p<.05$) –. Sólo la dimensión Condiciones de Trabajo no está relacionada con el BET ($r=.023$, $p>=.05$), que también puede ser debido a limitaciones de la muestra del propio estudio, en particular con respecto al número de participantes – apenas 64. Considerando el BET como resultado de la expresión de valor encontrada a partir del bienestar

¹⁹ Araújo, M. (2011), *Qualidade de vida no trabalho e bem-estar no trabalho: que relações?: estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do sector do turismo*, Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Lisboa, Faculdade de Psicologia.

²⁰ Version original, Warr, P.B., “The measurement of well-being and other aspects of mental health”, *Journal of Occupational Psychology*, 1990, n. 63, pp. 193-210. En el estudio de Araújo (2011) fue utilizada una versión traducida por Ernesto y Chambel (2011), a partir de Ernesto & Chambel (2011). *Manuscript in preparation*. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. La escala del instrumento comprende 12 ítems que corresponden a 12 estados emocionales integrados en el bienestar afectivo, distribuidos por 2 escalas [Ansiedad/Conforto ($\alpha=.9.06$) e Depresión/Entusiasmo ($\alpha=.851$)].

²¹ Rafael, M. & Lima, M. R. (2008c). Inventário sobre a qualidade de vida no trabalho (IQVT-I/F). Versão experimental para investigação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Para efectos del estudio considerado apenas fue utilizada la escala de frecuencia ($\alpha=.95$) del instrumento (6 niveles, desde Nada frecuente a Muy frecuente). Corresponde a la segunda versión experimental para investigación, disponiendo de un espacio añadido destinado a que los participantes indiquen acontecimientos en su organización o profesión. Con un total de 60 ítems y 6 Dimensiones (Equilibrio Trabajo-familia; Trabajo y Ocio; Componente económica: Reconocimiento y Promoción en la Carrera; Relaciones Sociales y Justicia en el Trabajo; Características del Empleo; Formación y Desarrollo de Competencias Personales y Profesionales.

²² Formulario de datos personales incluye: sexo, edad, estado civil, profesión/actividad profesional, tiempo de trabajo en general y en la actual organización, habilitaciones/formación y vínculo laboral.

afectivo, se verificó que la variable CVT está en realidad positivamente correlacionada con el BET, ($r=.452$, $p<.01$), tal como se muestra en la tabla 1 (Araújo, 2011).

Correlações de Pearson entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar no Trabalho e respectivas dimensões

Qualidade de Vida no Trabalho	Bem-Estar no Trabalho
Características do Emprego, Formação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais	,279*
Promoção na Carreira	,340**
Relações Sociais e Justiça no trabalho	,338**
Equilíbrio Trabalho e Família	,540**
Trabalho e Lazer	,350*
Condições de Trabalho	,023(n.s)
Qualidade de Vida no Trabalho	,452**

N=64; * $p<.05$, ** $p<.01$, n.s.- não significativo ($p>=.05$)

El modelo de regresión lineal jerárquica múltiple permitió constatar también que el conjunto de las dimensiones integradas en la CTV, en vista de la significancia del modelo ajustado ($F=4.554$, $p<.01$), explica 32.4% ($r=.324$) de varianza del BET, conforme se puede observar en la tabla 2.

Tabla 2

Modelo de regressão linear hierárquica múltipla

Modelo	R	R ²	F	p
A	,540 ^a	,292	25.541	.000
B	,541 ^b	,292	12.594	.000
C	,566 ^c	,320	9.417	.000
D	,568 ^d	,323	7.043	.000
E	,569 ^e	,323	5.544	.000
F	,569 ^f	,324	4.554	.001

a. *Predictors*: (Constant), Equilíbrio Trabalho e Família

b. *Predictors*: (Constant), Equilíbrio Trabalho e Família, Trabalho e Lazer

c. *Predictors*: (Constant), Equilíbrio Trabalho e Família, Trabalho e Lazer, Promoção na Carreira

d. *Predictors*: (Constant), Equilíbrio Trabalho e Família, Trabalho e Lazer, Promoção na Carreira, Relações Sociais e Justiça no trabalho

e. *Predictors*: (Constant), Equilíbrio Trabalho e Família, Trabalho e Lazer, Promoção na Carreira, Relações Sociais e Justiça no trabalho, Características do Emprego, Formação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais

f. *Predictors*: (Constant), Equilíbrio Trabalho e Família, Trabalho e Lazer, Promoção na Carreira, Relações Sociais e Justiça no trabalho, Características do Emprego, Formação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais, Condições de Trabalho

Fuente: Araújo, p. 22 (2011)

Teniendo en cuenta que el orden de presentación de las variables se realizó de acuerdo a la magnitud de la correlación, se verificó que el predictor más importante del BET, entre las dimensiones del constructo CVT es el Equilibrio entre Trabajo y Familia. Por otra parte, la importancia de esta variable también se ha puesto de manifiesto por otros autores como Huang, Lawler y Derecho (2007), Saklani (2004), Schouteten y Witte (2005) (cit. Araújo, 2011).

4. El Teletrabajo: Concepto

Como resultado de la creciente preocupación con la CVT de los trabajadores y el BET, sino también como un medio posible de aumentar la productividad de las empresas aparece en el mercado laboral el Teletrabajo.

El Teletrabajo no tiene una definición consensual y uniforme. Existen en la literatura diferentes posiciones doctrinales sobre el concepto²³, destacándose la presentada en un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁴, de 1990, como cualquier trabajo realizado desde un lugar fuera de las oficinas o centros de producción, el empleado no establece contacto personal con colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías.

²³ Civit Alaminos, C. y March Merlos, M. (2000), *Implantación del teletrabajo en la empresa*, Barcelona, Ediciones Gestión 2000 S.A.

²⁴ OIT, *Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015. Reportándose al año 1996, en la convención (núm.) 177 (20 de junio de 1996), recomendación (núm.) 184 de la OIT, ratificada por Albania, Argentina, Finlandia, Irlanda y Holanda, son establecidos los parámetros del concepto encuadrados en el *trabajo a domicilio*, según los cuales se establece que “la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”. Importa subrayar que el *trabajo a domicilio* y el teletrabajo no son sinónimos, puesto que el trabajo esporádico de un asalariado en su domicilio no equivale a trabajo subordinado a distancia a través de medios de comunicación y información, delimitado jurídicamente. La Conferencia de la OIT adopta el primer Convenio sobre *trabajo a domicilio*, Comunicado de prensa, de 20 de junio de 1996, Ginebra, 1996.

El verdadero concepto de Teletrabajo surge en los años 70, cuando el fundador en 1973 Jack Nilles introduce la idea de actividad periódica fuera de la empresa, uno o más días a la semana, en sustitución parcial o total de los desplazamientos al trabajo por la tecnología de telecomunicaciones²⁵. Concepto que más tarde se perfeccionó degenerando en el diseño de la forma de trabajar que no depende de la ubicación geográfica, haciendo uso de herramientas de la comunicación e información para asegurar el contacto directo entre el trabajador y el empleador (Nilles, 1994)²⁶.

Más recientemente, autores como Sanguinetti (2003) habían considerado que el teletrabajo representa un enlace único de un acuerdo entre partes que se deriva de una fuente externa de funciones desarrolladas originalmente en el régimen presencial de trabajo. Se provee trabajo en beneficio de uno o más empleadores, ya sea a través de su casa o desde un lugar diferente de lo habitual, siempre y cuando se haga por medios o equipamientos informáticos y de comunicaciones que concurren para su ejecución e se destinan a, eventualmente, establecer contacto con el destinatario último de la actividad²⁷.

Importa aclarar que el concepto utilizado pela OIT, que incluye los términos “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo en el domicilio” pueden ser sinónimos y usados indistintamente en determinados contextos, aunque sustantivamente presentan contenidos formales distintos²⁸. El presente artículo se enfoca en el sentido estricto del término “Teletrabajo”, dotado de significado jurídico.

²⁵ Nilles, J.M., *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, California, 1973, Jala International.

²⁶ Más recientemente, en 1994, el teletrabajo fue definido con mayor precisión, véase más detalles en Nilles, J.M., *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*, New York, 1994, Van Nostrand Reinhold.

²⁷ Sanguinetti, W.R., *Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid, 2003, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 7-8.

²⁸ Para más detalles, véase Di Martino, V., *Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking*, ILO, Geneva, 2001, p. 13; Ushakova, T., “El teletrabajo en el Derecho de la OIT”, *Información laboral*, 2015, en prensa. El término adoptado por la OIT *trabajo a distancia* no dispone de significado propio, por lo cual puede considerarse como equivalente al *teletrabajo*. En cambio, el *teletrabajo*, siendo *trabajo a distancia*, está incluido en el *trabajo a domicilio*. Para efectos de personalización conceptual considerase que *trabajo a distancia* remite al carácter remoto del servicio prestado; *teletrabajo* agrega el significado del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC); *trabajo a domicilio* acentúa la tónica da actividad o tareas realizadas en la residencia habitual del trabajador.

4.1. Concepto jurídico de Teletrabajo: análisis comparativo entre Portugal e España

En Portugal, el Código de trabajo, «adelante CT», dispone en su artículo 165.º como la prestación laboral con la subordinación jurídica, cuya actuación no tiene lugar en la empresa y por lo general se lleva a cabo mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación²⁹.

También en España, a través de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012 de 6 de Julio³⁰, entra en vigor norma jurídica que reglamenta el trabajo que se realiza en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por este, que no requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo de la empresa, corresponde a trabajo a distancia (cfr. N.º1 del Artículo 13 de la Ley del ET, aprobado pelo RDL 1/1955, de 24 de marzo EDL 1995/13475). Esta diferencia conceptual, de hecho, construida sobre la base de los antepasados de la revisión legislativa daría lugar a diferentes posiciones jurisprudenciales con respecto a lo que debe entenderse por “sin vigilancia del empresario”, discutiéndose el hecho de que el trabajo en casa puede tomar la forma offline y en línea, que no presupone el uso de los medios de comunicación e información, en el primer caso, y su uso en el segundo. De ahí la cuestión de la dependencia efectiva del empleador, y en qué medida se ejerce el control por parte del último, y por qué medios. Al contrario de la definición adoptada por la legislación portuguesa no es explícita en la definición conceptual de la prestación de Teletrabajo como tratándose de trabajo con subordinación jurídica, o los medios por los cuales se procesa, por lo que la definición española carece de relación con las tecnologías de información y comunicación.

Aquí, por tanto, se abre la posibilidad de establecer un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en la secuencia del acuerdo de trabajo contemplar el trabajo a distancia. Esencialmente, los cambios actuales hacen que la asignación legal del contrato de trabajo con efectos a nivel

²⁹ Hasta el año de 2009 el concepto de teletrabajo no existía con subordinación jurídica, presuponiendo la posibilidad de también ser ejercido por trabajador autónomo. La ley 7/2009 de 12 de febrero del CT incorporó la subordinación. El concepto de teletrabajo no prevé la obligación de que el trabajo sea prestado en la casa del trabajador, pudiendo, con frecuencia, ser prestado en centros organizados de teletrabajo, también designados *tellecottage*.

³⁰ EDL 2012/130651 corresponde a la Ley aprobada integrante del conjunto de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Vino a sustituir la Ley 8/1980 de 10 de Marzo de 1980, EDL 1980/3059, referente al apartado 13 del Estatuto de los Trabajadores, que definía trabajo a domicilio como aquel que se desarrolla “sin vigilancia del empresario”.

formal requiera la forma escrita, al igual que el contrato de trabajo enmarcado en las normas comunes que requieren la presencia física del trabajador (cfr. 2 del artículo 13 ET). Pero la importancia de la forma escrita se refleja en la paridad de los derechos de este grupo de trabajadores y, además, se garantiza la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso a la formación profesional (cfr. el apartado 3 del artículo 13 del ET) seguridad y salud en el trabajo (cfr. el apartado 4 del artículo 13 del ET), y la obligación de ser informados sobre la posibilidad de volver a las condiciones de trabajo en el régimen presencial en los centros de la empresa, si demuestran su interés en ello (cfr. el apartado 3 del artículo 13 del ET). A nivel de protección de los trabajadores, la legislación también establece que mantenga intactos sus derechos colectivos y de representación, lo que coincide con los derechos colectivos de los demás, a través de la obligación de la empresa para establecer un centro de negocio que le esté adscrito (cfr. el apartado 5 del artículo 13 del ET). Con los mismos efectos prácticos en Portugal se concede a los trabajadores el derecho a pertenecer a una estructura colectiva que los represente, si así lo desean (cfr. prescribe el apartado del artículo 171).

Estructuralmente, los ejes básicos que componen el concepto legal de trabajo a distancia se pueden resumir en:

- a) La actividad profesional, adecuadamente remunerada, cuyo acceso debe depender de la voluntad del empleado;
- b) Carácter estrictamente voluntario en relación con el consentimiento prestado por el trabajador;
- c) La descentralización de los lugares de trabajo;
- d) Los medios y la tecnología para el desempeño de la función.

Cuando comparadas una a la otra, las delimitaciones jurídicas de Portugal y España tienen algunas similitudes y puntos en común. Del mismo modo que en España, también en Portugal se considera la forma escrita de los acuerdos contractuales a los trabajadores a distancia (véase el artículo 166.º del CT.) y la igualdad de derechos con respecto a los trabajadores en general especialmente con relación a la formación³¹ y la promoción en la carrera, la salud y seguridad en el trabajo. En el caso de la ley portuguesa hay dos supuestos adicionales, uno relativo a la indemnización por daños derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y el otro relativo a los límites de las horas normales de trabajo u otras condiciones de trabajo (cfr. previsto en el apartado 1 del Artículo 169.º). En este sentido,

³¹ Formación profesional se refiere, en el ámbito del dominio aludido, a la obligación del empleador de prestar al teletrabajador a la formación considerada adecuada al ejercicio de su función a nivel de las tecnologías de información y comunicación, en el caso portugués (cfr. dispone o n. 2, artículo 169).

la ley portuguesa establece que el trabajador previamente vinculado al empleador que tiene inicialmente un contrato de este tipo cuyo límite no exceda los 3 años (cfr. dispone el apartado 1 del artículo 167.º). Mediante un acuerdo escrito es posible terminarse por decisión unilateral de cualquiera de las partes, ya sea por iniciativa del empleador o del trabajador, dentro de los 30 días siguientes al establecimiento del contrato (cfr. prescribe el apartado 2 del artículo 167.º). Por otra parte afirma, en oposición a la ley española – la cual incorpora en su definición conceptual de teletrabajo el trabajo a domicilio – que cuando el Teletrabajo se realiza en el domicilio del trabajador, las visitas a los lugares de trabajo sólo pueden llevarse a cabo entre las 9:00 h y las 19.00 h, con la asistencia del trabajador o persona designada por él y cuyo objeto sólo refleje la intención de llevar a cabo un control de la actividad y de las herramientas de trabajo (cfr. dispone el apartado 2 del artículo 170.º), que se presumen propiedad del empleador. Por último, destacar la objetividad del legislador en Portugal, imponiendo expresamente la obligación al empleador de respetar los períodos de descanso del trabajador y de su familia, además de su privacidad. El empleador está obligado a proporcionar buenas condiciones de trabajo en el plano físico y psíquico (cfr. dispone el apartado 1 del artículo 170).

Parece indiscutible, en función de las pruebas comparativas analizadas y con un nivel de confianza alto, afirmar que es un concepto de claridad innegable el presentado por la legislación portuguesa, prestándole verdadera categoría jurídica al Teletrabajo con parámetros bien definidos.

4.2. Modalidades de Teletrabajo, Estadísticas, Ventajas y Desventajas

Tomando como referencia el estudio de la OIT, varios autores (*e.g.*, Leemesle & Marot, 1994; Huws, 1995)³² teorizaron sobre los tipos de Teletrabajo que se pueden encontrar con respecto a su existencia práctica. La primera es considerar, dependiendo del lugar donde se realiza el trabajo:

a) El hogar o la oficina en casa – el trabajador está en casa y hace uso de las tecnologías de información y comunicación para contactar al empleador –;

³² Huws, U., “Le Télétravail (Rapport à la Task Force Emploi, DG V, de la Commission Européenne)”, *Europe Sociale*, Supplément n. 3, 1995, Luxembourg, pp. 1-69, Office des publications officielles des Communautés Européennes; Lemesle, R.-M. y Marot, J.-C., *Le Télétravail*, Paris, 1994, Presses Universitaires de France.

- b) Por satélite central u oficina satélite – situada fuera de la oficina que pertenece al centro de negocios, pero unido a la empresa en la que el empleado lleva a cabo las tareas –;
- c) El centro de teletrabajo o centro de recursos (compartido) – Centros comunes a los trabajadores de las diferentes empresas o incluso independientes, cuyo equipo es propio o alquilado –;
- d) Móvil, nómada o itinerante – No hay lugar fijo para las tareas. Se puede hacer en cualquier lugar, haciendo uso de las TIC –;
- e) Tele-servicio – el empleado puede realizar tareas en la empresa o en otra parte como antes ha sido detallado. El destinatario final o cliente está a distancia –.

También deben considerarse otros aspectos, incluyendo las horas de trabajo – a tiempo completo (el trabajador maneja el tiempo y las tareas, de uno o de diferentes lugares de trabajo) y tiempo parcial (el empleado no tiene plena autonomía, volviendo cuando la empresa determina) –. Otros elementos a considerar será el estatus socio-profesional del trabajador – sea quien trabaja por cuenta ajena (mediante un contrato que establece un valor sobre el trabajo realizado) y el trabajo independiente (modalidad *freelancer* en diferentes áreas de actividad) –.

De acuerdo con los datos publicados por Goulart (2009)³³, el Teletrabajo es de mayor desarrollo en los Estados Unidos, pese a que sea evidente la tendencia de crecimiento también en otras regiones del mundo. Los datos de 2004 revelan que en países como Finlandia (30%), Países Bajos (25%) o Dinamarca (20%) la expresión ya era bastante significativa. Por el contrario, en países como Italia (7%), Canadá (10%) y Francia (10%) está menos presente, como se muestra por el análisis de la Figura 1. Los datos de Teletrabajo en este caso se refieren a cualquier tipo de trabajo a distancia, por lo que en las estadísticas presentadas también se integran todos los trabajadores que realizan al menos una parte de la jornada laboral, que sin embargo pertenecen a un contrato de trabajo convencional (régimen presencial), y no reflejan con exactitud el porcentaje real de los trabajadores a distancia cuya situación laboral es la provisión efectiva de trabajo integrado en la categoría jurídica analizada.

³³ Goulart, J., *Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível*, Brasília, 2009, SENAC.

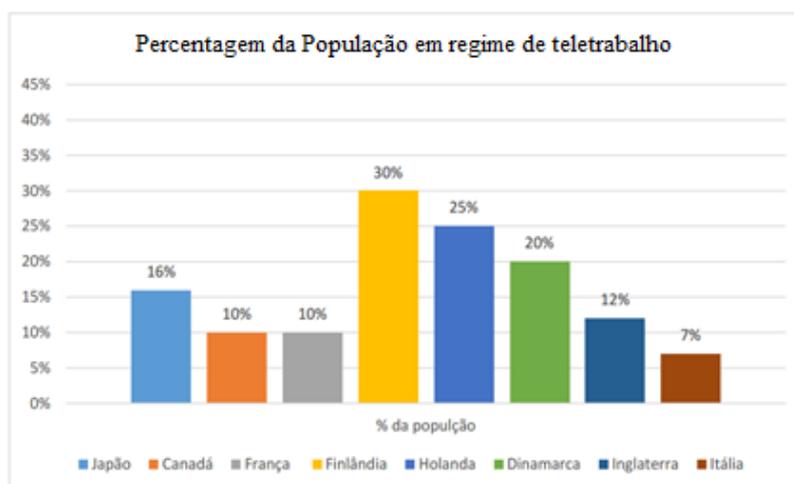


Figura 1 - Percentagem da população em regime de teletrabalho
Fonte: Goulart (2009)

Esquemáticamente, en relación con las ventajas y desventajas del teletrabajo se pueden distinguir tres niveles diferentes:

Tabela 2: Vantagens e desvantagens do Teletrabalho

NÍVEL	Vantagens	Desvantagens
Individual	Redução dos deslocamentos entre residência e o trabalho	Isolamento social e profissional
	Diminuição de custos	Riscos ergométricos e de segurança no ambiente de trabalho
	Melhora na qualidade de vida	Stress e problemas físicos
	Aumento das oportunidades de trabalho	Redução das oportunidades profissionais
	Elevação da satisfação e motivação	Conflitos familiares
	Melhoria na produtividade e criatividade	Extensão da jornada de trabalho
Organização	Ganhos de produtividade	Conflitos entre colegas de trabalho
	Redução de custos	Dificuldades de supervisão
	Flexibilidade organizacional	Enfraquecimento da cultura organizacional
	Competitividade na atração e retenção de competências	Necessidade de investimentos específicos em infraestrutura
	Aumento da qualidade do trabalho e dos serviços prestados aos clientes	Riscos de segurança da informação
	Possibilidade de surgimento de novos negócios	
Sociedade	Redução de tráfego	Concorrência na contratação de mão de obra de outras regiões
	Estratégias de desenvolvimento regional	Exclusão digital (infoexclusão)
	Inclusão social	

Fuente: Júnior (2013), pp. 23-24

5. Disminución de la carga horaria de trabajo: Trabajo a Tiempo Parcial

El trabajo a tiempo parcial tiene una definición similar en términos legislativos en Portugal³⁴ y España³⁵. En tanto, contiene la premisa de que la jornada de trabajo es menor que el trabajo a tiempo completo y, en consecuencia, implica una reducción de la carga de trabajo para el trabajador.

Hay estadísticas³⁶ que muestran las relaciones entre la productividad y el trabajo a tiempo parcial. De acuerdo con datos de la Unión Europea, «adelante “UE”», de los 28 países que la componen, la productividad laboral por hora (UE 28 = 100) es mayor en países como Luxemburgo (182), Bélgica (134,7), Países Bajos (129,5), Irlanda (129) y Francia (128). Por el contrario, los países donde hay una menor productividad por hora son Croacia (60,5), Polonia (58,6), Letonia (53,6), Rumanía (49,4) y Bulgaria (42,5). Cuando se cruzan con los datos sobre el porcentaje de la población trabajadora a tiempo completo frente a tiempo parcial, parece que los países con mayor productividad por hora de trabajo también presentan tasas más altas de trabajo a tiempo parcial. En Luxemburgo y Francia la población trabajadora a tiempo parcial asciende al 18,8%, mientras que en Irlanda y Bélgica se eleva a 22,8% y 24,7%, respectivamente. Pero es en los Países Bajos, el tercero más productivo por hora trabajada de los 28 de la UE donde se encuentra la verdadera revelación, donde la gente que trabaja a tiempo parcial (50,8%) es superior al grupo de los que trabajan a tiempo completo (49, 2%). Por el contrario, es en los países de menor productividad por hora de trabajo que también

³⁴ De acuerdo con el n. 1 del apartado 150 de la Ley n. 7/2009 de 12 de febrero que aprueba la revisión del Código del Trabajo, trabajo a tiempo parcial, por definición corresponde “a un período normal de trabajo semanal inferior al practicado a tiempo completo en situación comparable”. Más esclarece el n. 3 del mismo apartado que el trabajo a tiempo parcial puede ser prestado en algunos días de la semana, mes o del año, lo cual deberá ser establecido por acuerdo.

³⁵ Número 1 del apartado 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispuesto en el párrafo tres del apartado primero da Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio). Vigencia: 11 de julio de 2011. “El contrato de trabajo se considera celebrado a tiempo parcial cuando haya sido acordada la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

³⁶ Araujo, M., *Trabalho a tempo parcial e com horário flexível: limitações na legislação Portuguesa dos direitos dos idosos*, disponible em http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/08/silverio_noticias_cielo_n7_2016.pdf (consultado el 10 de septiembre de 2016).

se encuentran los niveles más bajos en comparación con el porcentaje de la población que trabaja a tiempo parcial, ya ressaltados anteriormente: Croacia (6,9%), Polonia (7,4%), Letonia (7,9%), Rumanía y con sólo un 2,4%, Bulgaria.

Esta comparativa estadística de informes permite reforzar la importancia de fomentar el trabajo a tiempo parcial, ya que sugiere ser potencialmente beneficioso para aumentar la productividad, muy relevante cuando se considera la degradación de las condiciones de trabajo actuales – incluyendo la precariedad de los contratos de trabajo y las altas tasas de desempleo³⁷ –.

La sostenibilidad del propio mercado de trabajo puede estar en riesgo si no se toman medidas concretas.

6. Equilibrio Familia-Trabajo como factor fundamental: Importancia e Sostenibilidad

Algunos estudios sugieren que incentivos estimuladores del Equilibrio entre Trabajo y Familia, como la posibilidad de reducir las horas de trabajo (trabajo a tiempo parcial), la práctica de horarios de trabajo flexibles y la posibilidad de trabajar desde casa (Teletrabajo) tienen el potencial de cambiar las modalidades tradicionales de la carrera (Lewis, 2001)³⁸.

Debe, sin embargo, tomarse en cuenta la relación de las necesidades de cada individuo con la familia, por lo que no todos pueden ser tratados de forma homogénea. Hay trabajadores que, como consecuencia de las circunstancias en que se encuentran (por ejemplo, tener hijos, padres dependientes u otros), cuando se someten a políticas de organización que apoyan al equilibrio con la vida laboral pueden ser eficaces para una clase o grupo de trabajadores en un determinado momento, pero no para otro grupo (Kossak, 1990)³⁹. Hay varios factores que pueden influir en este sentido, incluyendo el perfil del trabajador, sus necesidades específicas o la

³⁷ PORDATA, Taxa de desemprego dos 15 aos 74 anos na Europa, disponible en <http://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779> (consultado el 14 de septiembre de 2016). La media de desempleo en la UE a 28 era igual a 9,4% en 2015, pero muy superior en países como Grecia (24,9%), España (22,1%), Croacia (16,3%), Chipre (15,0%) y Portugal (12,4%) – 5 países con las mayores tasas de desempleo en la UE a 28.

³⁸ Lewis, S., “Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family Challenge?”, *Women in Management Review*, n. 16, vol. 1, 2001, pp. 21-29.

³⁹ Kossak, N., “Diversity in child care assistance needs: employee problems, preferences, and work-related outcomes”, *Personnel Psychology*, n. 43, 1990, pp. 69-91.

situación actual de la familia, así que ninguna de las formas de trabajo referidas (teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial) son pasibles de ser aplicadas al universo en general de los trabajadores o indiscriminadamente.

Un estudio más reciente realizado por Santos (2011)⁴⁰ con profesionales del mundo académico muestra que la preocupación por la cuestión del equilibrio entre trabajo y familia es inexistente en la cultura de las instituciones y que es un tema de foro estrictamente personal. Esto penaliza directamente a todos los trabajadores más vulnerables a cuestiones familiares y con necesidades de conciliación con la vida personal, los cuales expresan una preferencia deliberada por una forma de trabajo diferente de las modalidades convencionales. Confirmando y complementando la visión a nivel de empresa, un estudio anterior de Bond, Galinsky, Kim e Brownfield (2005)⁴¹ muestra que el apoyo al trabajador para conciliar con la familia no fue la razón principal que motivara la adopción de políticas de estímulo. 47% de empresarios afirman que se debe a la necesidad de contratar y retener a los empleados, y el 25% para mejorar la productividad y el compromiso de los empleados con la organización. Sólo un número insignificante señaló que se trataba de una política de la organización del trabajo con horarios flexibles, reducción del absentismo o disminución en los costes de personal.

Las principales ventajas adscritas a la implementación de prácticas facilitadoras del equilibrio trabajo-familia en la organización son la mejora de la productividad y la retención de los empleados, mejorando incluso su calidad de vida en la medida en que suprimen o reducen efectos negativos como el estrés y la carga de trabajo excesiva de la jornada a tiempo completo (Lewis, 2001⁴²; Wise & Bond, 2003)⁴³, la cual puede incluir horas extra remuneradas o no. Consecuentemente, también queda claro el propósito de sólo algunas de las organizaciones para establecer políticas y asegurar el bienestar del empleado⁴⁴.

⁴⁰ Santos, G., *Desenvolvimento de carreira: uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*, Lisboa, 2011, Editora RH.

⁴¹ Bond, J.T., Galinsky, E., Kim, S. y Brownfield, E. (2005), *National study of employers – Highlights of findings*, Families and Work Institute, Informação retirada desde e disponível em <http://familiesandwork.org/> (Consultado el 02 de septiembre de 2016).

⁴² Lewis, *op. cit.*, p. 14.

⁴³ Wise, S. y Bond, S., “Work-life policy: does it do exactly what it says on the tin?” *Women in Management Review*, n. 18, 2003, pp. 20-31.

⁴⁴ Lewis, *op. cit.*, p. 14.

7. Bibliografía

- Araújo, M. (2011), *Qualidade de vida no trabalho e bem-estar no trabalho: que relações?: estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do sector do turismo*, Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Araujo, M., *Trabalho a tempo parcial e com horário flexível: limitações na legislação Portuguesa dos direitos dos idosos*, disponível em http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/08/silverio_noticias_cielo_n7_2016.pdf (consultado el 10 de septiembre de 2016).
- Blanco, A. y Díaz, D., “El bienestar social: Su concepto y medición”, *Psicothema*, n. 17, vol. 4, 2005, pp. 582-589.
- Bond, J.T., Galinsky, E., Kim, S. y Brownfield, E. (2005), *National study of employers – Highlights of findings*, Families and Work Institute, Informação retirada desde e disponível em <http://familiesandwork.org/> (Consultado el 02 de septiembre de 2016).
- Buono, A., *Elementos de Comportamento Organizacional*, São Paulo ed Thomson pioneira, 1992.
- Chiavenato, I., *Recursos Humanos*, São Paulo, 2002, 7ª ed., Atlas.
- Chiavenato, I., *Introdução à Teoria Geral da Administração*, Rio de Janeiro, 2004, 3ª Ed., Campus.
- Civit Alaminos, C. y March Merlos, M. (2000), *Implantación del teletrabajo en la empresa*, Barcelona, Ediciones Gestión 2000 S.A.
- Di Martino, V., *Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking*, ILO, Geneva, 2001, p. 13.
- Goulart, J., *Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível*, Brasília, 2009, SENAC.
- Hackman, R. y Oldham, G.R., “Development of the job diagnostic survey”, *Journal of Applied Psychology*, n. 60, vol. 2, 1975, pp. 159-170.
- Huws, U., “Le Télétravail (Rapport à la Task Force Emploi, DG V, de la Commission Européenne)”, *Europe Sociale*, Supplément n. 3, 1995, Luxembourg, pp. 1-69, Office des publications officielles des Communautés Européennes.
- Júnior, J.S., *Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade*, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo – USP, 2013, 56 p. Trabalho de conclusão de curso (MBA Gestão Estratégica a Distância).

- Keyes, C., Shmotkin, D., y Ryff, C., “Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions”, *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 82, 2002, pp. 1007-1022.
- Kossak, N., “Diversity in child care assistance needs: employee problems, preferences, and work-related outcomes”, *Personnel Psychology*, n. 43, 1990, pp. 69-91.
- Lau, R.S.M. y May, B.E., “A win-win paradigm for quality of work life and business performance”, *Human Resource Development Quarterly*, n. 9, vol. 3, 1998, pp. 211-226.
- Lemesle, R.-M. y Marot, J.-C., *Le Télétravail*, Paris, 1994, Presses Universitaires de France.
- Lent, R.W., “Toward a unifying theoretical and practical perspective on wellbeing and psychosocial adjustment”, *Journal of Counseling Psychology*, n. 51 vol. 4, 2004, pp. 482-509.
- Lewis, S., “Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family Challenge?”, *Women in Management Review*, n. 16, vol. 1, 2001, pp. 21-29.
- Motta, F.C.P., *Teoria Geral da Administração: uma Introdução*, São Paulo, 2002, Thomson Learning.
- Nadler, D.A. y Lawler, E.E., “Quality of Work Life: Perspectives and Directions”, *Organizational Dynamics*, n. 11, 1983, pp. 20-30.
- Nilles, J.M., *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*, New York, 1994, Van Nostrand Reinhold.
- Nilles, J.M., *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, California, 1973, Jala International.
- Novo, R.F. (2003), *Para além da Eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*, Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia/Ministério da Ciência e do Ensino Superior, Coimbra, 2003, Dinalivro.
- OIT, *Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.
- Parreira, P., *As Organizações*, Coimbra, 2005, Formasau.
- Pereira, R.N. y Bernhardt, A., “A importância da qualidade de vida no trabalho para a empresa do século XXI”, *Revista de Divulgação Técnico-Científica do ICPG*, n. 2, vol. 6, 2004, pp. 51-55.
- Rafael, M. y Lima, M.R. (2008c), *Inventário sobre a qualidade de vida no trabalho (IQVT-I/F)*, Versão experimental para investigação, Lisboa, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

- Rethinam, G.S. y Ismail, M., “Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals”, *European Journal of Social Sciences*, n. 7, vol. 1, 2008, pp. 58-70.
- Roan, A.M. y Diamond, C., “Starting out: the quality of working life of young workers in the retail and hospitality industries in Australia”, *International Journal of Employment Studies*, n. 11, vol. 2, 2003, pp. 91-119.
- Rodrigues, M.V.C., *Qualidade de Vida no Trabalho*. 2º edição, Petrópolis, Editora Vozes, 1995.
- Ryff, C.D., “Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being”, *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 57, 1989, pp. 1069-1081.
- Sanguinetti, W.R., *Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid, 2003, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 7-8.
- Santos, G., *Desenvolvimento de carreira: uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*, Lisboa, 2011, Editora RH.
- Saraji, G.N. y Dargahi, H., “Study of quality of work life (QWL)”, *Iranian Journal of Public Health*, n. 35, vol. 4, 2006, pp. 8-14.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D., “A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories”, *Social Indicators Research*, n. 55, 2001, pp. 241-302.
- Tamayo, A., Lima, D. y Silva, A.V., “Clima organizacional e stress no trabalho”. en Tamayo, A. (ed.), *Cultura e saúde nas organizações*, Porto Alegre, 2004, Artmed, pp. 77-101.
- Ushakova, T., “El teletrabajo en el Derecho de la OIT”, *Información laboral*, 2015, en prensa.
- Walton, R., “Criteria for quality of work life”, en Davis, L.E. y Cherns, R.L. (eds.), *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art*, NY, 1975, Free Press, pp. 12-54.
- Warr, P.B., *Work, unemployment and mental health*, Oxford, 1987, Oxford University Press.
- Warr, P.B., “The measurement of well-being and other aspects of mental health”, *Journal of Occupational Psychology*, 1990, n. 63, pp. 193-210.
- Warr, P.B., *Work, happiness and unhappiness*, Mahwah, NJ, 2007, Erlbaum.
- Warr, P.B., “Environmental *Vitamins*, personnel judgements, work values, and happiness”, en Cartwright, S. y Cooper, C. (eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being*, Oxford, 2009, Oxford University Press, pp. 57-81.

Wise, S. y Bond, S., "Work-life policy: does it do exactly what it says on the tin?"
Women in Management Review, n. 18, 2003, pp. 20-31.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo