

# Sostenibilidad y calidad del trabajo en riesgo: la intensificación del trabajo del conocimiento

# Sustainability and quality of work at risk: knowledge work intensification

OSCAR PÉREZ ZAPATA\*

GLORIA ÁLVAREZ HERNÁNDEZ\*\*

CECILIA CASTAÑO COLLADO\*\*\*

ARTURO LAHERA SÁNCHEZ\*\*\*\*

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

### 1.1. La intensificación del trabajo y su riesgo para la sostenibilidad

Trabajamos cada vez más? Esta pregunta se ha venido respondiendo solamente a partir de la duración del tiempo de trabajo, es decir, a partir de la dimensión *extensiva*. Y tal vez el tiempo de trabajo podía ser un indicador adecuado de la dedicación al trabajo en un contexto de trabajo más estable y regulado (en la llamada norma industrial/fordista,

donde el trabajo se normalizaba en términos de espacios, tiempos, procesos, carga de trabajo, relaciones laborales...); pero con los cambios en el trabajo hacia una mayor orientación al mercado (hacia una norma postindustrial/flexible con la consiguiente flexibilización y desregulación), los indicadores de dedicación tradicionales, basados en el tiempo de trabajo, parecen cada vez más insuficientes.

El contexto laboral de cambios justifica la necesidad de evolucionar hacia indicadores de dedicación al trabajo más complejos y cualitativos, que incorporen conceptos como el de *intensidad del trabajo* (el nivel de esfuerzo en el trabajo por unidad de tiempo), que midan mejor el *desgaste* en los trabajos postindustriales/del conocimiento, donde el tiempo de trabajo es una métrica insuficiente. Nuestro objetivo principal es resaltar la relevancia del estudio de la intensificación del trabajo en las

\* Director Investigación *dubitare* SLNE (oscar@dubitare.com). Profesor asociado Universidad Carlos III de Madrid (opzapata@emp.uc3m.es).

\*\* Directora Innovación *dubitare* SLNE. Consultora docente Universitat Oberta de Catalunya.

\*\*\* Catedrática Universidad Complutense de Madrid.

\*\*\*\* Profesor titular Universidad Complutense de Madrid.

llamadas sociedades desarrolladas<sup>1</sup> y específicamente analizar el caso español a partir de los datos oficiales que recoge el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a partir de las últimas cuatro oleadas de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (1999-2012).

El crecimiento de la intensidad (o intensificación) del trabajo es una dinámica compleja con derivaciones interdisciplinarias que trascienden nuestros objetivos en este artículo. Brevemente, la intensificación es relevante desde distintos puntos de vista: el punto de vista *económico* (e.g. a partir de una óptica centrada en la productividad, la competitividad y la innovación)<sup>2</sup>, el *moral* (e.g. refiriéndonos a la ética del esfuerzo y del sacrificio), el *psico-social* (e.g. a partir de las contribuciones de la psicología del trabajo y las organizaciones centradas en el compromiso y la motivación de los trabajadores), el de *salud pública/laboral* (e.g. considerando la intensificación como un condicionante de la salud y particularmente de la salud mental) o el *sociopolítico* (e.g. a partir de las influencias más macro relacionadas con la creciente individualización e interiorización de los conflictos sociales). En este artículo, nos interesan particularmente

las implicaciones de la dinámica de intensificación del trabajo desde una perspectiva política-institucional, pero el lector interesado en profundizar en las perspectivas anteriores puede referirse a la tesis doctoral de uno de los autores (Ó Pérez-Zapata, 2015).

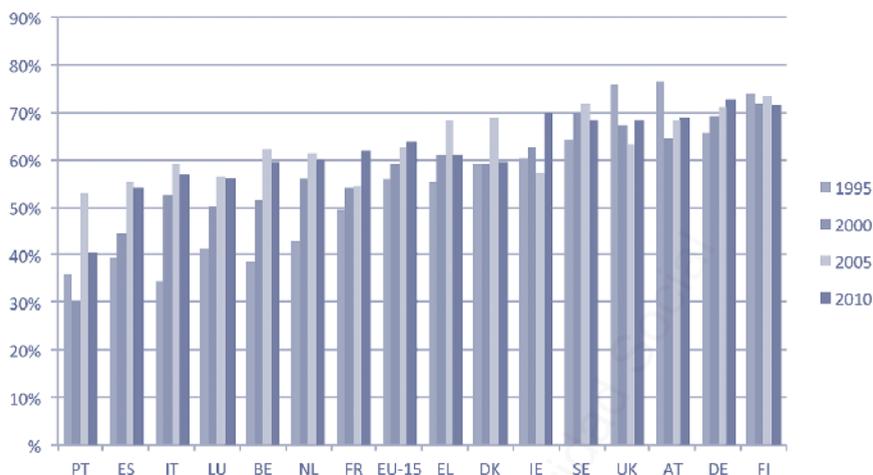
Aunque la actual dinámica de intensificación de trabajo en Europa puede remontarse a los años ochenta (Askenazy, de Coninck, & Gollac, 2006; Burchell, Ladipo, & Wilkinson, 2002; Green, 2006), es en los noventa cuando al comenzar las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo<sup>3</sup> se confirma de forma generalizada el proceso de intensificación del trabajo (ver Figura 1). Esto supone señalar que el crecimiento de las economías europeas se habría acompañado de un proceso de intensificación que implica un peligro para las condiciones de trabajo, la calidad de vida en el trabajo y la calidad de vida en general (Peña-Casas & Pochet, 2009). Además el proceso coincide con un aparente retroceso en el tiempo de trabajo agregado en toda Europa (e.g. la proporción de trabajadores que trabajan más de cuarenta horas a la semana se muestra en la Figura 2).

<sup>1</sup> Aunque la evidencia de intensificación del trabajo es más clara en las economías desarrolladas (por la presencia de mejores instrumentos de medida), son esperables procesos similares en el resto de economías, dado que muchos de los factores condicionantes tienen un carácter global.

<sup>2</sup> Por ej. desde el punto de vista económico, un debate interesante sería en qué medida la evolución de la productividad, competitividad e innovación de las últimas décadas se ha acompañado de un aumento de la intensidad del trabajo.

<sup>3</sup> Que elabora la agencia oficial europea Eurofound (la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo). La primera encuesta es de 1991 e incluye un número más reducido de países.

**FIGURA 1. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON PLAZOS AJUSTADOS AL MENOS ¼ DEL TIEMPO DE TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo y el *Survey Mapping Tool* de Eurofound. Último acceso en Mayo de 2015<sup>4</sup>.

**FIGURA 2. PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE TRABAJAN MÁS DE 40 HORAS A LA SEMANA EN TRABAJO PRINCIPAL**



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo y el *Survey Mapping Tool* de Eurofound. Último acceso en Mayo de 2015<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Ver también la comunicación «Work intensity, the new leading health risk factor at work» en el congreso *Work, Well-being and Wealth: Active Ageing at Work* organizado por Finnish Institute of Occupational Health (FIOH). Abstract en <http://www.sjweh.fi/www2013-abstracts.pdf>

<sup>5</sup> Ibid.

Más específicamente, un informe de Eurofound dedicado a la intensidad de trabajo (Burchell, 2009:34) confirma su importancia central para analizar la evolución de las condiciones y calidad del trabajo: «la intensificación del trabajo se ha convertido en tema de debate. Comprender el impacto de largas e intensas horas de trabajo es crucial en el contexto del continuo debate sobre horas de trabajo y calidad del trabajo». En el informe se plantean dudas sobre su sostenibilidad dado que algunos de sus factores condicionantes no parecen estar reduciéndose: «[...] hay poca evidencia de que la intensificación del trabajo este disminuyendo [...] se suele argumentar que se ha desarrollado como resultado de la globalización así como de la necesidad de cumplir los objetivos de Europa de ser más competitivo y de crear más trabajo y crecimiento económico; todas razones que muy probablemente se van a mantener, al menos a corto y medio plazo». También se apunta la responsabilidad de factores del nivel organizacional, que no serían independientes de los anteriores, y cuya tendencia es también expansiva: «La intensidad se asocia con nuevas formas de organización, nuevos métodos de gestión y las TIC».

La intensificación del trabajo emerge como un fenómeno particularmente importante porque supone una contradicción con los Discursos *macro* (con «D mayúscula») que prescriben la creciente y necesaria evolución hacia las sociedades y trabajos llamados del conocimiento (Castells, 2001; Pyöriä, 2005). La apuesta por el conocimiento en la estrategia europea se acelera con los planteamientos de principios de siglo, que señalaban que Europa «debería convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo con *más y mejores trabajos* y mayor cohesión social [...]»<sup>6</sup>, un discurso que combina objetivos de crecimiento económico y social; y

en la más reciente estrategia *Europa 2020*, donde los discursos avanzan más hacia lo económico, con la productividad y el crecimiento ocupando posiciones más centrales, aunque se sigue defendiendo que el crecimiento debe ser *inteligente, sostenible e inclusivo*<sup>7</sup>.

La contradicción emerge porque la intensificación del trabajo, que muchos perciben motivada por una mayor competitividad para crecer<sup>8</sup>, supondría un retroceso *social*. Aunque las consecuencias de la intensificación del trabajo pueden reflejarse en múltiples dimensiones de malestar social (e.g. violencia, relaciones personales y sociales, salud...), particularmente relevantes para nosotros son los riesgos para la salud física y mental, que implican desafíos a nivel individual, organizacional y estatal. Los riesgos para la salud se han recogido en informes de las agencias oficiales europeas que vigilan tanto la evolución de las condiciones de trabajo (Eurofound) como la seguridad y salud en el trabajo (Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo) (e.g. Brun & Milczarek, 2007; Burchell, 2009). En los últimos años estas agencias han destacado la creciente importancia de la intensificación del trabajo como un riesgo psicosocial emergente y también la contradicción institucional entre el objetivo de conseguir «*más y mejores trabajos*» de los discursos europeos de principios de siglo, los renovados discursos de «*sostenibilidad del trabajo*» y «*empleabilidad*» y los crecientes riesgos para la salud y el bienestar de los europeos. Nuestra propia investi-

<sup>7</sup> En el contexto de la crisis se ha planteado que «Necesitamos una estrategia que nos ayude a salir fortalecidos de la crisis y convierta a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social». -<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52010DC2020>.

<sup>8</sup> No obstante, la intensificación del trabajo es un fenómeno complejo que trasciende las explicaciones económicas organizativas y tecnológicas y que no puede entenderse sin la evolución de condicionantes políticos, sociales y psicosociales complejos, que superan los objetivos de este artículo.

<sup>6</sup> [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)

gación para España señala que la intensidad del trabajo se habría convertido desde 2006 en el factor más importante para explicar los problemas de salud de los trabajadores españoles (Ó Pérez-Zapata, 2015)<sup>9</sup>.

## 1.2. La intensificación del trabajo del conocimiento

En este artículo nos interesa analizar el caso español y llamar la atención sobre la dinámica de intensificación del trabajo en contextos (*ocupaciones/ramas de actividad*), donde el conocimiento juega un papel importante y que como hemos mencionado ocupa un lugar central en los discursos sobre la estrategia de crecimiento de las economías desarrolladas europeas. La intensificación del trabajo del conocimiento es también relevante porque señala un cambio de tendencia en las condiciones de trabajo de trabajadores tradicionalmente favorecidos (los profesionales y técnicos cualificados) sirviendo así para complementar enfoques más centrados en la precariedad como la llamada *nueva cuestión social* (Castel, 1997) o el fenómeno de *brasileñización* (Beck, 2000).

A diferencia de otros deterioros en las condiciones de trabajo, la intensificación del trabajo supone una contradicción más horizontal, una que no distingue de clases sociales y que, en este sentido, presenta efectos sobre los grupos de trabajadores profesionales tradicionalmente protegidos, en línea con lo que se está encontrando cada vez en un mayor número de regiones y que crecientemente se conoce como «*el estrés de los de mayor estatus / stress of the higher status*» (Schieman, Whitestone, & Van Gundy, 2006). En Reino Unido, Francis Green, uno de los académicos que con

más detenimiento ha estudiado la intensificación del trabajo en las últimas dos décadas, resume esta contradicción para las clases profesionales, que se suma a otras más conocidas:

«[...] los trabajadores, con excepciones, [...] han incrementado sus salarios, utilizan sus habilidades mentales de una forma más aguda, tienen condiciones más seguras y agradables y pasan menos tiempo en el trabajo<sup>10</sup>. Sin embargo también han estado trabajando mucho más intensamente, experimentando estrés mental mucho mayor, algunas veces hasta el agotamiento. En muchos casos, el trabajo se ha acompañado de un aumento de control no bienvenido, dejando a los individuos con menos influencia sobre sus vidas diarias. Mientras tanto, minorías significativas tienen que soportar gran incertidumbre sobre la estabilidad de su empleo. En el conjunto, los empleados no están más satisfechos que antes, incluso aunque la riqueza económica no ha dejado de crecer» (Green, 2006:1).

Green señala aquí tanto las contradicciones del trabajo del conocimiento, cualificado y tradicionalmente percibido como «privilegiado», junto a la creciente relevancia de la *precariedad* laboral (vulnerabilidad, inseguridad, temporalidad...). El aspecto más importante para nosotros es que, para caracterizar las amenazas más importantes para la cali-

<sup>9</sup> Ver también el documento de trabajo «La intensificación del trabajo del conocimiento y su impacto en la salud» [http://www.upf.edu/cisal/\\_pdf/20131612\\_Intensificacixn\\_del\\_trabajo\\_OscarPerezZapata.pdf](http://www.upf.edu/cisal/_pdf/20131612_Intensificacixn_del_trabajo_OscarPerezZapata.pdf).

<sup>10</sup> La cuestión de si trabajamos o no más horas no es inmediata: aunque las estadísticas en agregado apuntan que *no trabajamos más horas*. No obstante, al desglosar, se observa la doble dinámica de mucho trabajo a tiempo parcial y de otros muchos trabajadores que han aumentado el número de horas. Por otro lado, hay limitaciones metodológicas asociadas a que, en el contexto de los crecientes entornos organizativos habilitados por las TIC, pasar menos tiempo en el lugar de trabajo no implica pasar menos tiempo trabajando; no sólo por las posibilidades que ofrecen las TIC, sino porque el trabajo crecientemente mental no se limita a los espacios/tiempos del lugar de trabajo «oficial».

dad del empleo/trabajo en las llamadas sociedades desarrolladas, no podemos referirnos sólo a la precariedad, sino que es necesario prestar una mayor atención a la intensificación del trabajo, una dinámica que además es particularmente acuciante en las economías europeas que, como las nórdicas, han avanzado más hacia sociedades del conocimiento (Allvin, 2011; Lehto & Sutela, 2009).

Un aspecto fundamental, sin embargo, es que mientras que la precariedad domina los discursos referidos a las condiciones de trabajo y de empleo, la intensidad del trabajo aparece de forma comparativamente marginal en la investigación y en los discursos. Los análisis de la sociología del trabajo referidos a la intensificación del trabajo se han concentrado en los trabajadores menos cualificados<sup>11</sup>; y aunque una de las manifestaciones de la intensificación del trabajo, el *estrés laboral*, sí se encuentra muy presente en la investigación y discursos organizativos, lo está desde un punto de vista dominado por la psicología, que presta una atención secundaria a los condicionantes sociopolíticos de las organizaciones.

También conviene destacar que las *Labour Force Surveys* europeas y sus ejercicios en España (las EPAs) confirman la enorme relevancia de la intensificación del trabajo para entender los riesgos para la salud (especialmente mental) de los trabajadores españoles. En este sentido, los módulos especiales de la EPA/*Labour Force Survey* (tanto de antes de la crisis en 2007, como durante la crisis en 2013) encuentran que aproximadamente el 85% de los riesgos para la salud mental de los europeos estarían asociadas a sobrecargas de trabajo (European Commission, 2012:74-75)<sup>12</sup>, un indicador de intensidad de trabajo.

<sup>11</sup> Que internacionalmente se han estudiado una y otra vez desde los estudios de caso (cualitativos) asociados a la Teoría del Proceso de Trabajo y del que en España tenemos una buena tradición (Castillo, 2005).

<sup>12</sup> Para los datos referidos a 2013, se puede consultar el módulo especial de la EPA de 2013 dedicado a los acci-

En cualquier caso, la intensidad y la precariedad no son mutuamente excluyentes, ni necesariamente independientes: de hecho en la parte más vulnerable del mercado de trabajo, para los menos cualificados, intensidad y precariedad frecuentemente se retroalimentan. Esta dinámica también se ha extendido progresivamente al trabajo más cualificado, y más en el contexto de crisis económica.

Pero como decimos, no buscamos concentrarnos en el trabajo manual y en los trabajadores menos cualificados, objeto habitual de la sociología del trabajo, sino, parafraseando a Madeleine Bunting, en su sugerente libro *Willing Slaves*, de entender «por qué casi la mitad de los trabajadores que trabajan incluso en las mejores compañías dicen que acaban agotados al final de la jornada». Bunting que, en la línea de Green, contextualizó la problemática referida al Reino Unido, antes y más allá de la actual crisis (anticipando la dinámica de otros muchos países como España) afirmaba:

«Los ochenta en Reino Unido fueron testigo de despidos masivos, altos niveles de desempleo y reestructuraciones salvajes que afectaron sobre todo a la Industria y a los menos cualificados. Los noventa y los primeros años del siglo XXI no fueron menos destructivos, aunque el proceso fue más silencioso y sutil, golpeando a los mandos y profesionales de cuello blanco conduciendo a una intensificación continua porque a la gente se la pide hacer más con menos»<sup>13</sup> (Bunting, 2004:37).

El enfoque en la intensificación de trabajo supone profundizar en un fenómeno sociológicamente mucho menos estudiado que la precarización y que sin embargo está muy extendido

dentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.

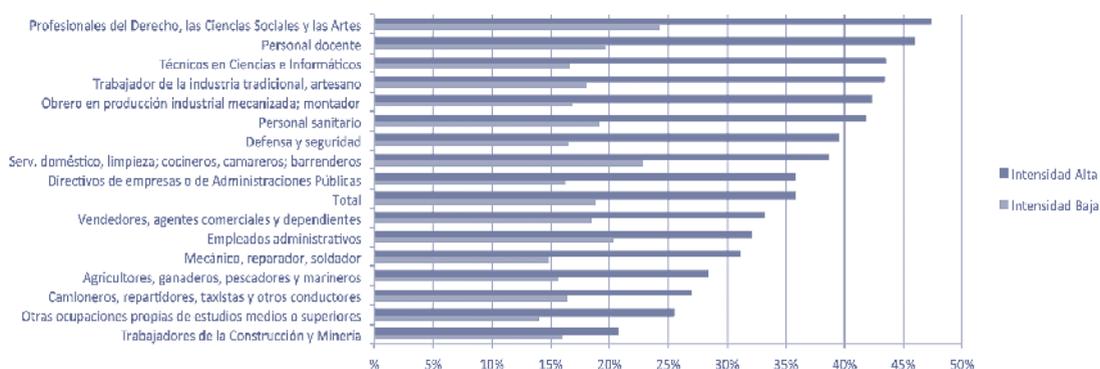
<sup>13</sup> Existe numerosa evidencia de la extensión de las reestructuraciones a lo largo y ancho de toda la economía británica (e.g. Burchell et al., 2002) anticipando tendencias que han ido progresivamente alcanzando otros países y más recientemente a España.

y afecta de forma general a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores profesionales más cualificados (que tradicionalmente se han caracterizado por buenas condiciones de trabajo). De forma más general, y esto es quizás el aspecto más importante, el deterioro en la calidad de vida y trabajo que parecen acompañar a la intensificación del trabajo podrían cuestionar la sostenibilidad de los modelos, crecientemente del conocimiento, que prescriben los discursos institucionales.

En este sentido en la Figura 3 mostramos la relación entre la intensidad de trabajo y la proporción de trabajadores con problemas de salud (medido como «cuatro o más problemas de salud», de un conjunto de 16 problemas) en función de un amplio rango de ocupaciones, dónde se observa que la salud de los trabajadores cualificados asociadas a estudios universitarios serían particularmente sensibles a un alto grado de intensidad de trabajo.

Aunque en este artículo se profundiza en los condicionantes organizativos de la intensidad, la intensificación del trabajo es un fenómeno muy complejo que trasciende el ámbito organizativo y que no puede entenderse sin atender al conjunto de condicionantes macrosociales (tardomodernidad, individualización...) y problemáticas postestructuralistas como las que plantean los *Critical Management Studies* (relacionadas con la gestión de la subjetividad e identidad del trabajador) y que son objeto de una tesis doctoral sobre la cuestión de uno de los autores (O. Pérez-Zapata, 2008; Ó Pérez-Zapata, 2015). En este artículo, sin embargo, nos concentramos en el análisis de los microdatos oficiales de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, que nos permiten explorar los condicionantes de la intensificación del trabajo del nivel organizativo, además de analizar las tendencias entre 1999 y 2012.

**FIGURA 3. CUATRO O MÁS PROBLEMAS DE SALUD POR NIVEL DE INTENSIDAD DE TRABAJO, 2012**



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la VII ENCT de 2012<sup>14</sup>.

Leyenda: Intensidad Alta= "Tiene mucho trabajo y se siente agobiado «siempre/casi siempre» o «a menudo»"; Baja= "A veces; Raramente; Casi nunca o nunca".

<sup>14</sup> Más detalles en <http://www.dubitare.es/2014/11/boundaryless-work-semana-de-la-ciencia-2014/>

### 1.3. Tipos de intensidades y antecedentes

Como hemos adelantado, podemos definir la intensidad de trabajo a partir del nivel de esfuerzo medio en el tiempo de trabajo (Green, 2001; Green, 2004), un esfuerzo que se puede desglosar en *físico y/o mental*, aunque nuestro foco principal será el esfuerzo y la intensidad de trabajo mental, más ligada con el contexto del trabajo del conocimiento. Por otro lado, al analizar la intensidad de trabajo asociada a los esfuerzos psicológicos/mentales, es conveniente diferenciar la dimensión *cognitiva* y la *emocional*, ya que una y otra pueden tener distintos condicionantes y consecuentes, pudiendo incidir de forma diferenciada en la salud<sup>15</sup>. Así, aunque la realidad es siempre más compleja, conviene distinguir dos grandes tipos ideales de intensidad de trabajo:

- Una intensidad de trabajo *física* que se manifiesta fundamentalmente en la *velocidad* en el ejercicio de las tareas de trabajo; en general más asociada a *trabajos manuales* y al sector Industrial (y que también es habitual en algunas ramas de Servicios donde se ha producido una «industrialización» sobre el trabajo manual poco cualificado). En estos trabajos, la componente emocional tradicionalmente se ha reducido a la potencial frustración de un trabajo más o menos alienante<sup>16</sup>. No obstante con el giro hacia el cliente, todos los trabajos empiezan a tener una componente emocional cada vez más

<sup>15</sup> Siguiendo las contribuciones de la psicología del trabajo y las organizaciones y de la psicología de la salud ocupacional respecto al constructo de exigencias o demandas cuantitativas, que es cercano al de intensidad de trabajo mental.

<sup>16</sup> La alienación típica de los entornos industriales, tradicionalmente más tayloristas (Blauner, 1964) tiene sin duda componentes emocionales que siguen vivos en la actualidad: en España, Callejo recientemente se hace eco de la influencia que las fuentes de intensidad pueden producir en la salud mental (Crespo, Prieto, & Serrano, 2009:203).

importante. La intensidad de trabajo más física, la frustración emocional/alienación y más recientemente el giro emocional han sido en buena medida objeto de estudio de la sociología del trabajo.

- Por otro lado, la intensidad de trabajo mental se manifiesta fundamentalmente por los *plazos ajustados* en el ejercicio de las tareas y está asociada a las exigencias psicológicas cuantitativas, un objeto de investigación más *psicológico o psicosocial*<sup>17</sup>. Esta intensidad de trabajo *mental o psicológica* se asocia a *trabajos no manuales* y al sector Servicios (también a puestos cualificados en la Industria) y combina distintos grados de esfuerzo *cognitivo* (en función de la complejidad) y *emocional* (en buena medida en función de la importancia de las relaciones sociales en la organización y hacia el cliente). Por otro lado, las exigencias emocionales no sólo son fundamentales en las ramas de actividad asociadas a la educación y cuidados, sino que la interacción personal y la componente emocional son cada vez más importantes en un creciente número de ocupaciones.

Respecto a los antecedentes de nuestra investigación en España, hay que decir que desde el punto de vista *cuantitativo*, la literatura sociológica española relacionada con la intensificación del trabajo es escasa y la mayor parte de los trabajos tienen una perspectiva *cualitativa*; por ejemplo, las contribuciones del grupo de Castillo (e.g. Castillo, 2005), aunque la intensificación del trabajo del conocimiento no es su objeto directo de análisis, salvo en el más reciente de Castillo y Agulló

<sup>17</sup> A nosotros nos interesa «sociologizar o sociopsicologizar», en el sentido de conectarla con aspectos sociopolíticos y organizativos que juegan un papel fundamental para explicarla.

(2012). Más allá de la sociología del trabajo, también existen otras perspectivas con sinergias en el estudio de la intensificación del trabajo del conocimiento como las de orientación más psicológica y cuantitativa en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones. En este sentido, en España, son especialmente relevantes son las del grupo WONT liderado por Marisa Salanova y que en general se refieren a algún constructo relacionado con la motivación (ej. compromiso, involucración, *engagement...*), las exigencias (ej. carga de trabajo mental, exigencias cuantitativas...) o a sus efectos (estrés, *burnout...*), que en cualquier caso tienen otros objetivos y no utilizan muestras representativas de la población (e.g. Salanova & Schaufeli, 2009). Por otro lado, es también oportuno citar la epidemiología laboral española (las iniciativas lideradas/participadas por F.G. Benavides o Lucía Artazcoz son buenos ejemplos) que sí suelen utilizar muestras poblacionales representativas, aunque se han concentrado en las condiciones de trabajo en general o en las largas jornadas (e.g. Artazcoz, Cortès, Escribà-Agüir, Cascant, & Villegas, 2009), pero no en las exigencias o la intensificación del trabajo.

Más concretamente, los escasos antecedentes cuantitativos más específicos que han utilizado las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) y se centran en la intensidad/intensificación del trabajo se refieren a periodos previos (Ollo-Lopez, Bayo-Moriones, & Larraza-Kintana, 2010; Pinilla, 2004). Además, no se concentran en el trabajo del conocimiento y siguen aproximaciones muy diferentes a la nuestra.

#### 1.4. Objetivos y organización del artículo

En el resto del artículo nos concentramos en los siguientes tres objetivos principales:

1. Proponer una operacionalización de la intensidad del trabajo. En el apartado 2, jun-

to con otras cuestiones metodológicas, justificaremos una operacionalización de la intensidad de trabajo a partir de los indicadores presentes en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs).

2. Analizar la evolución de la intensidad de trabajo, grupos en riesgo y tendencias. En el apartado 3.1 estudiamos la evolución de la intensidad del trabajo entre 1999-2012 distinguiendo por ocupación, género y edad, considerando un primer periodo (1999-2003) previo a la crisis y un segundo periodo (2006-2012) de crisis.

3. Profundizar en los condicionantes organizativos de la intensidad del trabajo. En el apartado 3.2 modelamos los condicionantes organizativos de la intensidad del trabajo en el conjunto del periodo (1999-2012) y evaluar en qué medida las diferencias por ocupación, género y edad se pueden explicar en términos de las variables de organización del trabajo introducidas en los modelos.

Finalmente, presentaremos una discusión al hilo de los resultados más importantes y a continuación, terminaremos con las conclusiones.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Fuentes de datos

Nuestros análisis se basan en explotaciones originales de los microdatos pertenecientes a las últimas cuatro oleadas de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) que ha venido dirigiendo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que son la fuente oficial representativa sobre las relaciones *salud-trabajo* en España. Las ENCTs cumplen los criterios de calidad esperables para un análisis cuantitativo riguroso: muestreo de alta calidad con altas tasas de respuesta y repre-

sentatividad e instrumentos bien diseñados que posibilitan la detección de cambios. Sin duda, también presentan algunas limitaciones a las que nos referiremos en los análisis posteriores.

A partir de las últimas cuatro oleadas cubrimos el periodo de análisis entre 1999-2012, aunque es importante destacar el cambio metodológico que se produce entre la V (2003) y la VI oleadas (2006), que obliga a considerar de forma diferenciada el periodo 1999-2003, por un lado, y el periodo 2006-2012, por otro. En el primer periodo (1999-2003), que se corresponde con la IV y V oleadas, la metodología de las ENCT se basa en la recogida de datos en las *empresas* donde se entrevista a un trabajador (dos trabajadores cuando el tamaño es  $\geq 250$  empleados) y a un representante de la empresa (lo que permite contrastar y complementar la información de los trabajadores con la de los representantes de la empresa). En el segundo periodo (2006-2012), que cubre otras dos oleadas (VI y VII), se introducen cambios importantes en la metodología: la entrevista pasa a realizarse en los *hogares de los trabajadores*, lo que desafortunadamente elimina la posibilidad de contraste con los representantes de la empresa; como contrapartida facilita la recogida de información referida a colectivos subrepresentados en oleadas anteriores como trabajadores *autónomos*, trabajadores con contratos *atípicos* o trabajadores *en baja por accidente o enfermedad*, además de la incorporación de *nuevas preguntas y mayores* tamaños muestrales, que posibilitan análisis más sofisticados del contexto de la intensificación del trabajo.

Por otro lado, en ambos periodos y en cada oleada, la metodología mantiene un diseño muestral representativo por *tamaño de empresa* y *agregado de ramas de actividad* (además de por comunidad autónoma en el segundo periodo), sin cambios relevantes dentro de cada uno de los periodos, lo que va a permitirnos realizar un tratamiento conjunto en los dos periodos, cada uno agrupando dos

oleadas. A nivel operativo, para cada uno de estos dos periodos (1999-2003 y 2006-2012) construimos un fichero de datos conjunto que integra las dos oleadas de microdatos del periodo y cuyo tamaño agregado permite análisis más ambiciosos<sup>18</sup>, además del contraste estadístico de la evolución temporal de nuestras variables de interés en cada periodo. Trabajamos con dos ficheros de datos: construimos un fichero para el primer periodo que combina los microdatos de las ENCTs de los trabajadores para 1999 (3702 casos de la IV oleada) y 2003 (5236 casos de la V oleada) con sus correspondientes pesos para conseguir un fichero con 8938 casos en total para el primer periodo. Para el segundo periodo, construimos otro fichero conjunto en el que agregamos hasta alcanzar 19946 casos (11054 procedentes de 2006 y 8852 de 2012) que permite análisis más rigurosos, además del análisis de la evolución temporal<sup>19</sup>.

## 2.2. Subjetividad, objetividad y operacionalizaciones de la intensidad del trabajo

### 2.2.1. Subjetividad y objetividad

Una de las principales críticas que suelen plantearse a los estudios basados en encuestas transversales basadas en autoinforme (como las ENCTs) es la que se refiere a su objetividad/subjetividad, que algunos que proceden de un paradigma más positivista, interpretan en términos de grado de validez metodológica. Así, antes de continuar con las operacionalizaciones de la intensidad de tra-

<sup>18</sup> Todos los detalles metodológicos de la encuestas originales pueden consultarse en los documentos de metodología disponible en la web del INSHT (<http://encuestas-nacionales.oect.es/enge/EngeAnalisis.jsp>). En general, los cambios se mueven hacia el aumento de la calidad de la encuesta, prestando mayor atención a la instrucción de los entrevistadores, la supervisión y la atención por recoger información representativa para todas las ramas de actividad.

<sup>19</sup> Para realizar los análisis estadísticos utilizamos el software comercial SPSS v17.

bajo, consideramos que es relevante comentar brevemente esta cuestión.

Bajo un paradigma *economicista* se podría plantearía la posible *subjetividad* o *falta de objetividad* como un problema metodológico referido a no poder confiar en lo que se podrían considerar *percepciones, actitudes o opiniones* que podrían sesgar los resultados tanto en sentido de subestimación como de sobreestimación. En el ámbito de psicología social, sin embargo, no es necesario justificar el interés y relevancia de las *percepciones* del trabajador: por encima de las supuestas condiciones objetivas (que desde una perspectiva más crítica y sociológica, deberían denominarse más bien *objetivadas*), son las percepciones *subjetivas* (de esas llamadas condiciones objetivas) las que influyen decisivamente en el comportamiento del trabajador<sup>20</sup> (en sus consecuencias y también en su salud).

Conviene recordar que estamos interesados en la *interacción* de unas determinadas condiciones estructurales/organizativas y la reacción de los distintos individuos a las mismas, una reacción que por definición será diferente bajo las mismas condiciones que están implicadas en lo que podemos denominar *ajuste* persona-puesto y que son por definición *subjetivas*<sup>21</sup>. Con otras palabras, se asume que la interacción organización-trabajador y la relación entre la intensidad de trabajo y sus posibles efectos (e.g. en la salud) está influenciada por percepciones personales y subjetivas de las exigencias, que estarán influidas por actitudes, experiencias previas, el propio estado de salud, la adaptación, la discapacidad social, recursos disponibles en términos de equipos, apoyo, formación, experiencia en

<sup>20</sup> O como también plantea el conocido teorema sociológico de Thomas «*si las personas definen las situaciones como reales, éstas son reales en sus consecuencias*»; en nuestro caso las percepciones influirán en muchas variables de interés, como absentismo, rotación, productividad, satisfacción, etc.

<sup>21</sup> Donde intervendrán los distintos recursos personales, estrategias de afrontamiento, percepciones sobre la amenaza/desafío...

las tareas, entre otros (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2013; Theorell & Hasselhorn, 2005).

En definitiva, la *subjetividad* no es un problema, sino precisamente un aspecto fundamental que necesitamos investigar bajo un paradigma interactivo<sup>22</sup>. Esto no implica que no nos interese discernir el sentido de los distintos factores y mecanismos implicados en esas percepciones y particularmente el peso de lo estructural/organizativo para entender la relación entre la intensidad de trabajo-salud de los trabajadores. Más allá, y para los lectores más escépticos, conviene añadir que hemos encontrado relaciones estadísticamente significativas entre las percepciones del representante del empleador sobre el riesgo para la salud mental (estrés, ansiedad, depresión) y las percepciones de intensidad del trabajador (resultados no mostrados), lo que sugiere que las percepciones *subjetivas* de intensidad del trabajador se relacionan con las condiciones *objetivadas* por el empleador.

### 2.2.2. Operacionalización del primer periodo (1999-2003)

Las ENCTs proporcionan varios indicadores susceptibles de ser utilizados para operacionalizar la intensidad de trabajo *percibida*. Algunos de estos indicadores coinciden, casi literalmente, con los que se utilizan en las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo. Estas últimas han venido aproximando la medición de la intensidad de trabajo percibida a partir de dos indicadores principales: 1. *trabajar a un ritmo alto*; 2. *trabajar con plazos ajustados*; y en algunas ocasiones utilizan, también, un tercer indicador 3. *tener poco tiempo para realizar el trabajo*<sup>23</sup>. Indicadores

<sup>22</sup> En línea con el modelo «transaccional» del estrés, que tienen en cuenta tanto las condiciones estructurales como las características del individuo y que es el más consensuado (O'Driscoll, Cooper, & Dewe, 2001).

<sup>23</sup> En los últimos informes de Eurofound también se empiezan a utilizar indicadores de esfuerzo *emocional* para medir la intensidad de trabajo (Green & Mostafa, 2012).

similares a estos europeos están disponibles en la V ENCT española de 2003, pero no en la IV ENCT de 1999, donde sólo el indicador *trabajar a un ritmo alto*<sup>24</sup> está disponible, lo que va a ser una de las razones para proponer una operacionalización de la intensidad de trabajo diferente de la europea.

Como apuntábamos en la introducción, la intensidad de trabajo pretende caracterizar la dedicación al trabajo más allá de la tradicional dimensión temporal (extensiva y cuantitativa), a partir de la evaluación de la *cantidad y tipos de esfuerzos* que se emplean en el tiempo de trabajo. Las ENCTs de 1999 y 2003 disponen de tres variables que pueden utilizarse para caracterizar esta *intensidad de trabajo percibida*: *cantidad de trabajo excesiva*; *mantener un ritmo de trabajo elevado*; *nivel de molestia por el ritmo impuesto*. Además, las ENCTs de 1999 y 2003 disponen también de dos indicadores adicionales que

permiten acercarse a la dimensión *extensiva* de la dedicación al trabajo, basadas en la duración de la jornada y que, aunque se alejan de la idea de intensidad de trabajo en la que nos concentramos, son también relevantes en nuestra discusión: se trata de las *horas de trabajo excesivas (>45 horas)* y la *prolongación de jornada sin compensación*. A los anteriores indicadores, que están presentes en las dos oleadas del primero periodo de 1999 y 2003 (y que por tanto posibilitan el análisis de tendencias), podemos añadir otros tres indicadores que se introducen en la oleada de 2003 (dos más puramente intensivos y otro más extensivo), en mayor sintonía con los que se utilizan en las encuestas europeas EECTs: *trabajar con plazos de tiempo ajustados*; *tener tiempo suficiente para realizar el trabajo*; *prolongación de jornada* (todos los detalles de las operacionalizaciones de estos indicadores se muestran en la Tabla 1).

<sup>24</sup> No utilizamos el indicador de ritmo alto como indicador preferido de intensidad porque investigaciones internacionales sugieren que el ritmo y la velocidad no recogen bien la intensidad (Kristensen, 2010).

TABLA 1. INDICADORES DE INTENSIDAD DE TRABAJO DEL PRIMER PERIODO

Indicador	Pregunta original	Recodificación	Oleada
<b>Cantidad de trabajo excesiva</b>	«En general, en los tres últimos meses la cantidad de trabajo que ha tenido ha sido» con las opciones <i>reducida, podría hacer más cosas; Normal; Excesiva, me siento agobiado/a; Ha sido muy variable; NC.</i>	Dicotomizamos como <i>Excesiva vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Mantener un ritmo de trabajo elevado</b>	«En la ejecución de su trabajo necesita [...] mantener un ritmo de trabajo elevado» con las opciones <i>más de la mitad de la jornada; entre un cuarto y la mitad de la jornada; menos de un cuarto de la jornada; nunca. NC</i>	Dicotomizamos como <i>Más de la ½ de jornada vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Nivel de molestia por el ritmo impuesto</b>	Dentro de una lista de factores donde se pide «Indique en qué medida le molestan los siguientes aspectos de su trabajo», donde una de las opciones es el ritmo impuesto. <i>Las opciones de respuesta son nada, poco, regular, bastante, mucho</i>	Dicotomizamos en <i>Mucho/Bastante vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Horas de trabajo excesivas (&gt;45h)</b>	«Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?»	Dicotomizamos en <i>&gt;45 horas vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Prolongación de jornada sin compensación</b>	Existe una ligera variación entre la formulación de la pregunta en 1999 donde se cuestiona: «Habitualmente, ¿suele ud. prolongar su jornada laboral sin compensación económica?» (solamente con las opciones de respuesta <i>si/no</i> ) y la pregunta de 2003 donde se plantea «Habitualmente, ¿suele Vd. prolongar su jornada laboral <i>con o sin</i> compensación?» y en las opciones de respuesta se da la posibilidad de « <i>Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre</i> » y la opción « <i>Si, sin compensación</i> ». Las variaciones en esta pregunta sugieren prudencia en la comparación de la evolución de este indicador entre 1999 y 2003.	Dicotomizamos en <i>Sin compensación vs. resto.</i>	1999, 2003
<b>Trabajar con plazos de tiempo ajustados</b>	«En general, su trabajo requiere: Trabajar con plazos de tiempo ajustados» con opciones <i>siempre o casi siempre, frecuentemente, a veces, nunca. NC.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2003
<b>Tener tiempo suficiente para realizar el trabajo</b>	«Para realizar correctamente su trabajo, en general Vd. cuenta con...tiempo suficiente» con opciones <i>siempre o casi siempre, frecuentemente, a veces, nunca. NC</i>	Dicotomizamos en <i>A veces/Nunca vs. resto</i>	2003
<b>Prolongación de jornada</b>	La formulación de 2003 permite el cálculo de prolongación de jornada <i>con o sin compensación</i> , mientras la de 1999 sólo permitía la valoración de prolongación <i>sin compensación</i> .	Dicotomizamos en <i>prolongación de jornada (con/sin compensación) vs. resto.</i>	2003

Fuente: Elaboración propia a partir de la IV y V ENCTs (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Con el objetivo de tener una primera idea de la validez de estos ocho indicadores, cinco más *intensivos* y tres *extensivos* calculamos, sus correlaciones cruzadas basadas en la *rho* de Spearman<sup>25</sup>. Los resultados (no mostrados) confirman que las relaciones bivariadas se distribuyen en torno a dos grupos diferenciados: por un lado los indicadores *extensivos* como las *largas horas* y la *prolongación de jornada*, que presentan entre sí índices de correlación  $\sim 0.2$ , y por otro lado, el grupo de indicadores más rigurosamente *intensivos*, con índices de correlación  $\sim 0,3$  entre sí<sup>26</sup>. A partir de estos análisis y otros (no mostrados) decidimos utilizar la *cantidad de trabajo excesiva* como indicador más apropiado para la medida de la intensidad de trabajo, fundamentalmente por tres razones:

1. La *cantidad de trabajo excesiva* es el indicador que presenta las correlaciones más consistentes y elevadas con el resto de posibles indicadores de intensidad disponibles, lo que lo posiciona como un indicador *sintético* e integrador, suponiendo un primer argumento para seleccionarlo como el indicador de intensidad de trabajo *percibida* preferido.

2. La *cantidad de trabajo excesiva* presenta, a priori, la mejor validez de constructo para estimar la intensidad de trabajo de ocupaciones ligadas tanto al trabajo manual como al trabajo no manual. Mientras otros indicadores alternativos de la intensidad tienen una sensibilidad diferente en función de la ocupación: así, se ha comprobado que el indicador asociado a la *velocidad* es más sensible a la intensidad física/trabajo manual) y el in-

<sup>25</sup> Utilizamos como estadístico la *rho* de Spearman, que es menos restrictiva respecto a las consideraciones que deben cumplir las variables (e.g. normalidad) aunque se ha comprobado que las conclusiones no varían respecto a la utilización de otros estadísticos de correlación más restrictivos, pero habituales, como el de Pearson.

<sup>26</sup> Los índices de correlación sugieren que el indicador de *prolongación sin compensación* se situaría conceptualmente en un lugar intermedio entre los *extensivos* y los *intensivos*.

dicador de *plazos ajustados* es más sensible a la intensidad mental/trabajo no manual (resultados no mostrados)<sup>27</sup>.

3. La *cantidad de trabajo excesiva* es el indicador que mejor se relaciona con indicadores «objetivados» del empleador: en resultados no mostrados se encuentra una relación estadísticamente significativa entre la *cantidad de trabajo excesiva percibida por el trabajador* y la *probabilidad de estrés, depresión y ansiedad señalada por el representante del empleador*, lo que sugiere la relevancia y validez de este indicador de intensidad de trabajo, más allá de las percepciones del trabajador.

### 2.2.3. Operacionalización del segundo periodo (2006-2012)

En el segundo periodo (2006-2012) consideramos doce indicadores de intensidad de trabajo (ver Tabla 2), de los cuales seis se pueden considerar puramente *intensivos* y se repiten en las dos oleadas de 2006 y 2012. Esto implicaría poder utilizarlos en los análisis de tendencias: *nivel en el que se considera que el trabajo es excesivo* («tiene mucho trabajo» con la terminología de 2012) y *se siente agobiado*; *nivel en el que el trabajo implica trabajar muy rápido*; *nivel de molestia/preocupación por el ritmo de trabajo*; *trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos*; *multitarea: atender a varias tareas al mismo tiempo*; *nivel de molestia/preocupación por la cantidad de trabajo*. Además otros tres indicadores de naturaleza *intensiva* están disponibles para la encuesta de 2006, aunque no para 2012: *tener tiempo suficiente para realizar el trabajo*; *niveles en los que el trabajo es intelectualmente exigente*; *niveles en los que el trabajo es emocionalmente exigente*. Y finalmente, otros tres indicadores relacionan con la intensidad de una forma más *extensiva*, tanto para 2006 como 2012: *horas de trabajo excesivas (>45h)*; *prolonga-*

<sup>27</sup> Resultados en línea con la investigación internacional y con los resultados de Eurofound.

*ción de jornada y prolongación de jornada sin compensación.*

Del análisis de las correlaciones bivariadas entre estos doce indicadores (no mostradas), pueden extraerse dos conclusiones:

1. Existe una correlación robusta entre los indicadores *intensivos* (los nueve primeros) y una mucha menor correlación con los indicadores más *extensivos* (los tres últimos), una brecha que se agranda respecto a lo que encontrábamos en el primer periodo. La media de las correlaciones entre la *cantidad de trabajo excesiva* y los tres indicadores más *extensivos* fue en el primer periodo (1999-2003) cercana a 0.15 y en este segundo periodo se reduce aproximadamente a 0.1, lo que confirmaría una creciente separación entre lo intensivo y lo extensivo; que también implica señalar que las métricas tradicionales se-

rían cada vez menos apropiadas para medir la intensidad de trabajo. Específicamente, el indicador extensivo por excelencia (*trabajar >45h* en el primer periodo) tiene correlaciones prácticamente nulas con los indicadores de intensidad: la cantidad de trabajo excesiva presentaba en el primer periodo una correlación de 0.12 con *trabajar más de 45 horas* y se reduce a 0.07 en este segundo periodo. Es decir, las llamadas jornadas largas (*long hours* en la literatura internacional) parecen relacionarse con los indicadores de intensidad cada vez en menor medida<sup>28</sup>.

2. En la misma línea de los resultados del primer periodo, la *cantidad de trabajo excesiva* es el indicador que refleja índices de correlación más consistentes con todos los demás; lo que refuerza nuestra propuesta de utilizar la *cantidad de trabajo excesiva como el indicador más integrador de la intensidad de trabajo percibida a lo largo de los dos periodos*.

<sup>28</sup> Una problemática compleja, sobre la que no podemos profundizar aquí, pero que se encuentra influida además de por las diferencias en los periodos para distintos grupos de colectivos, por los cambios metodológicos entre las encuestas.

TABLA 2. INDICADORES DE INTENSIDAD DE TRABAJO DEL PRIMER PERIODO

Indicador	Pregunta original	Recodificación	Oleada
<b>Cantidad de trabajo excesiva</b>	«Considera que su trabajo es excesivo y se siente agobiado» (2006). «Tiene mucho trabajo y se siente agobiado» (2011). En ambos casos las opciones de respuestas son: <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos como <i>Siempre o Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Trabajar muy rápido</b>	«¿En qué medida su trabajo implica trabajar muy rápido?» <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos como <i>Siempre o Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Nivel de molestia/preocupación por el ritmo de trabajo</b>	Dentro de una lista de factores donde se pide «Indique en qué medida le molestan o preocupan los siguientes aspectos de su trabajo», donde una de las opciones es el ritmo de trabajo. <i>Las opciones de respuesta son nada, poco, regular, bastante, mucho.</i>	Dicotomizamos en <i>Mucho/Bastante vs. resto.</i>	2006, 2011
<b>Trabajar con plazos de tiempo muy estrictos y muy cortos</b>	«¿En qué medida su trabajo implica trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos?» <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Multitarea</b>	«¿En qué medida su trabajo implica atender a varias tareas al mismo tiempo?» <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Nivel de molestia/preocupación por la cantidad de trabajo</b>	Dentro de una lista de factores donde se pide «Indique en qué medida le molestan o preocupan los siguientes aspectos de su trabajo», donde una de las opciones es el ritmo de trabajo. <i>Las opciones de respuesta son nada, poco, regular, bastante, mucho.</i>	Dicotomizamos en <i>Mucho/Bastante vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Tener tiempo suficiente para realizar el trabajo</b>	«Tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo» con opciones <i>siempre o casi siempre, frecuentemente, a veces, nunca. NC</i>	Dicotomizamos en <i>A veces/Nunca vs. resto</i>	2006
<b>Exigencias cognitivas</b>	Considera que su trabajo es intelectualmente exigente. <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006
<b>Exigencias emocionales</b>	Considera que su trabajo es emocionalmente exigente. <i>siempre o casi siempre; a menudo; a veces; raramente; casi nunca o nunca.</i>	Dicotomizamos en <i>Siempre/Casi siempre vs. resto.</i>	2006
<b>Prolongación de jornada</b>	Existe una ligera variación entre la formulación de la pregunta en 2006 donde se cuestiona: «Habitualmente, ¿suele ud. prolongar su jornada laboral con o sin compensación?» (con las opciones de respuesta <i>Si, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre; Si, sin compensación; No</i> ) y la pregunta de 2011 donde se plantea «Habitualmente, ¿suele Ud. prolongar su jornada laboral? y luego ¿Con o sin compensación económica o en tiempo libre?» y en las opciones de respuesta se da la posibilidad de « <i>Sí, siempre con compensación económica o compensación en tiempo libre; Sí, a veces con compensación económica o compensación en tiempo libre; Si, sin compensación; No</i> ». Las variaciones en esta pregunta sugieren prudencia en la comparación de la evolución de este indicador entre 2006 y 2011.	Dicotomizamos en <i>prolongación de jornada (con/sin compensación) vs. resto.</i>	2006, 2011
<b>Prolongación de jornada sin compensación</b>	Idem	Dicotomizamos en <i>Sin compensación vs. resto.</i>	2006,2011
<b>Horas de trabajo excesivas (&gt;45h)</b>	«Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?»	Dicotomizamos en <i>&gt;45 horas vs. resto.</i>	2006,2011

Fuente: Elaboración propia a partir de las ENCTs V y VII (2006, 2011) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

### 3. RESULTADOS

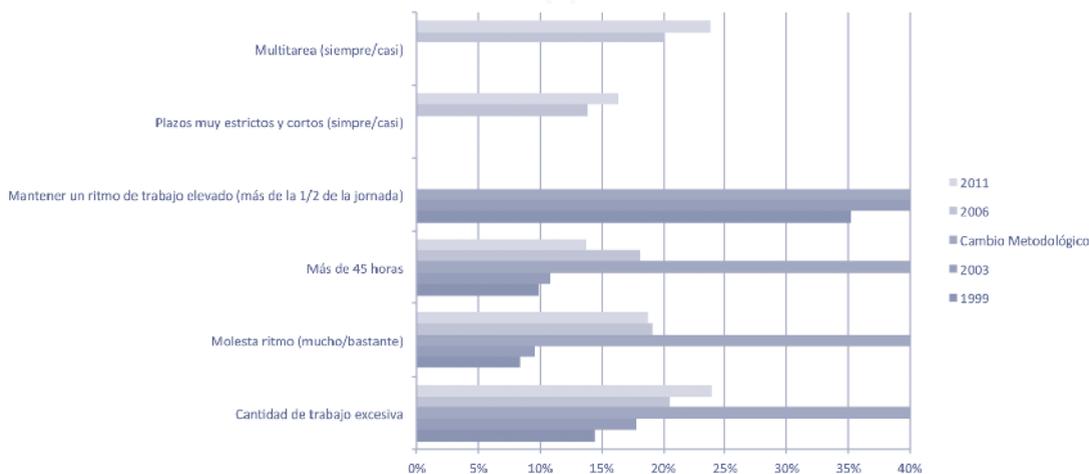
#### 3.1. Evolución de la intensidad de trabajo, grupos de riesgo y tendencias

Los resultados confirman que la proporción de trabajadores españoles que perciben una alta intensidad de trabajo, medida por la *cantidad de trabajo excesiva*, habría crecido de forma significativa en el primer periodo (entre 1999-2003) más de 3 puntos porcentuales (pp), de un 14.5% a un 17.8%; en el segundo periodo (2006-2012) los que consideran que es excesiva y se sienten agobiados *siempre/casi siempre* o a *menudo* también habrían crecido más de 3 pp pasando de un 20.5% a un 23.9%. Aunque los crecimientos son estadísticamente significativos en cada uno de los dos periodos, los niveles *entre* el primer y el segundo periodo no son directamente comparables porque hay cambios metodológicos importantes entre

el primer y el segundo periodo (entre 2003 y 2006), incluidos cambios en las categorías de respuesta en la pregunta que utilizamos para medir la intensidad de trabajo.

Estos cambios aconsejan presentar los resultados en dos tramos y como crecimientos relativos en cada uno de los dos periodos, que es lo que se presenta en la Figura 4 (donde la línea destaca el cambio metodológico). Aquí comprobamos también que las ENCTs españolas muestran una evolución similar a la que señalan las encuestas europeas de condiciones de trabajo que presentábamos en la Figura 1 y la Figura 2: crecimientos significativos de muchos indicadores *intensivos* (*cantidad de trabajo excesiva* en todo el periodo y de *los plazos ajustados* y la *multitarea* en el segundo periodo)<sup>29</sup> mientras los indicadores más *extensivos* como *trabajar más de 45 horas* se mantienen aproximadamente estables (primer periodo) o decrecen de forma significativa (segundo periodo).

**FIGURA 4. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE INTENSIDAD DEL TRABAJO<sup>30</sup>**



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV, V, VI y VII ENCTs (1999, 2003, 2006, 2012) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

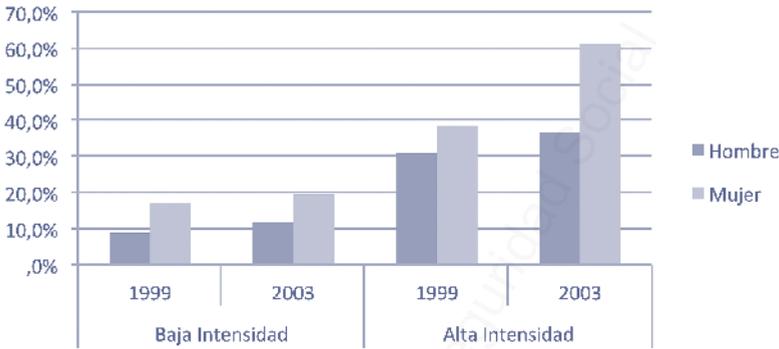
<sup>29</sup> No se encuentra de forma agregada para el indicador de *molestia con los ritmos* en el segundo periodo, lo que sugiere que la intensificación del trabajo tal vez se haya desacelerado de forma agregada en el segundo periodo. Sin embargo, esto es compatible con una aceleración para algunas ocupaciones como presentamos a continuación.

<sup>30</sup> En la figura la cantidad de trabajo excesiva en 2006-2011 se refiere a las categorías *siempre/casi siempre* o a *menudo*.

Por otro lado, si en 1999 la tipología del trabajador más expuesto a una alta intensidad es una *mujer*, tiene entre 45-50 años y una *ocupación cualificada* (resultados no mostrados),

la tendencia entre 1999-2003 se mueve en el sentido de afectar más a las *mujeres* (la intensidad es más alta y sube más) y a más a las *más jóvenes* entre 25-40 años (ver Figura 5).

**FIGURA 5. DOS O MÁS SÍNTOMAS EN FUNCIÓN DEL TIEMPO, LA INTENSIDAD Y EL GÉNERO PARA 25-40 AÑOS**

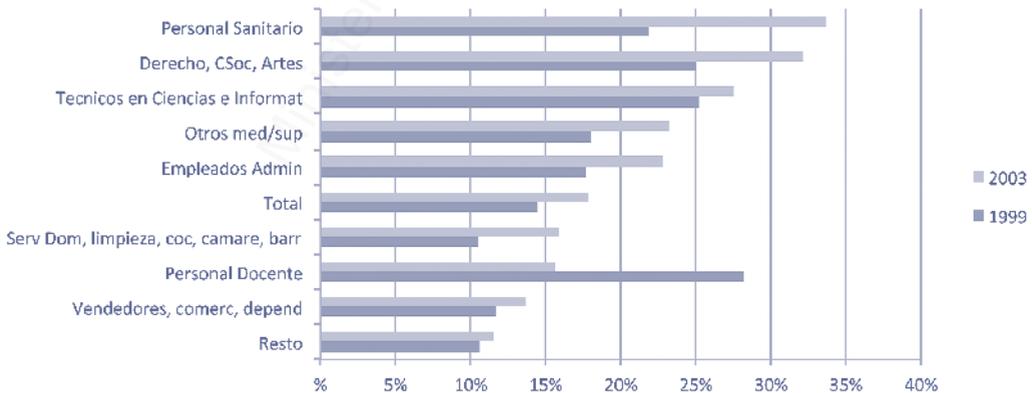


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV y V ENCTs (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Además, en el primer periodo y no de forma independiente de las tendencias por género y edad, la intensificación del trabajo afecta es-

pecíficamente a las ocupaciones de servicios y particularmente a los más cualificados (ver Figura 6).

**FIGURA 6. EVOLUCIÓN (1999-2003) DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXPUESTOS A UNA ALTA INTENSIDAD**

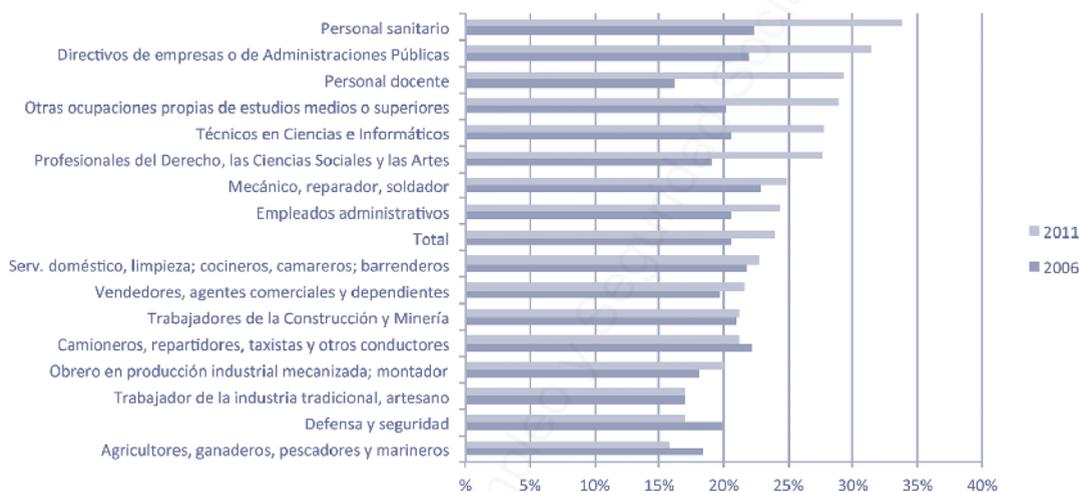


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV y V ENCTs (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).  
Leyenda: Intensidad de trabajo Alta="Cantidad de trabajo excesiva en los últimos tres meses".

Durante el segundo periodo (2006-2012), que incluye los efectos de la actual crisis económica y una muestra más representativa del trabajo atípico, la intensificación del trabajo se generaliza mucho más (por género y edad) creciendo en todas las ocupaciones de Servi-

cios. Aunque como se detalla en la Figura 7, las ocupaciones cualificadas relacionadas con estudios universitarios, el personal sanitario y los mandos/directivos —especialmente las mujeres, como se muestra en la Figura 8— la sufrirían particularmente<sup>31</sup>.

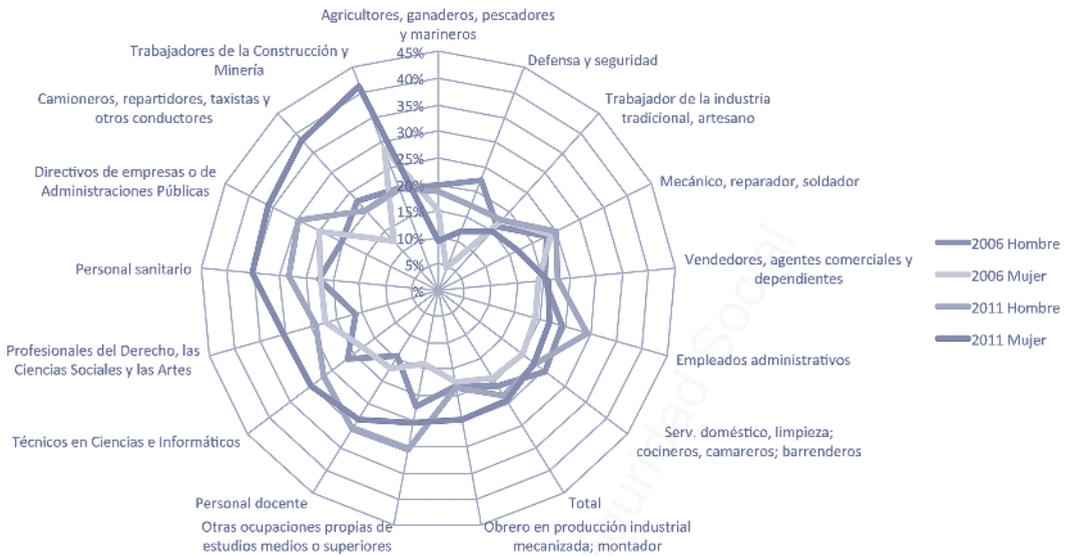
**FIGURA 7. EVOLUCIÓN (2006-2011) DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXPUESTOS A UNA ALTA INTENSIDAD**



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la VI y VII ENCTs (2006, 2012) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Leyenda: 2006 ("Considera que su trabajo es excesivo y se siente agobiado «siempre/casi siempre» o «a menudo») y 2012 ("Tiene mucho trabajo y se siente agobiado «siempre/casi siempre» o «a menudo»").

<sup>31</sup> Una presentación centrada en la problemática específica de las mujeres profesionales y directivas fue objeto del taller: «Bienestar y salud en el trabajo, poniendo límites al trabajo sin límites», organizado por Professional Women Network - Madrid, 2014. Presentación: [http://www.dubita-re.es/2014/06/trabajosinlimites\\_gestiondelaenergia/](http://www.dubita-re.es/2014/06/trabajosinlimites_gestiondelaenergia/)

**FIGURA 8. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA INTENSIDAD DE TRABAJO**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la V y VII ENCTs (2006 y 2012) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

### 3.2. Condicionantes organizativos de la intensidad del trabajo

Con el objetivo de profundizar en la intensidad de trabajo, discutiremos en los próximos dos apartados los condicionantes organizativos de la intensidad de trabajo a partir de los indicadores disponibles en las ENCTs.

#### 3.2.1 Periodo I (1999-2003)

En el primer periodo (1999-2003) construimos tres modelos de regresión logística que ajustan la intensidad de trabajo utilizando nuestro indicador de *cantidad de trabajo excesiva* como variable dependiente y un conjunto de condicionantes basados en variables de la organización del trabajo. Los resultados se detallan en la Tabla 3 (*nivel de información / formación; nivel de atención; consecuencias de los errores; monotonía; interrupciones; com-*

*plejidad; n° colaboradores; control del ritmo; apoyo; medios de trabajo; ocupación; responsabilidad sobre personas/managers; experiencia; tamaño; agregado de ramas de actividad; madrid; género; edad*). Los tres modelos presentan buenos ajustes - «Modelo 1999» (N=3116 y  $R^2$  de Nagelkerke=0,15); «Modelo 2003» (N=4399 y  $R^2$  de Nagelkerke=0,22); «Modelo 2003 AMPLIADO» (N=4297 y  $R^2$  de Nagelkerke=0,28).

Si comparamos estos tres modelos de este primer periodo para intentar acercarnos a los condicionantes de la intensidad de trabajo, comprobamos 1) la *estabilidad* de algunos factores como el *nivel de atención*, la *monotonía* y el *tamaño del centro* tanto en 1999 como en 2003; 2) la *emergencia o crecimiento* en importancia de otros factores: *años de experiencia*, la *insuficiente información*, las *consecuencias de los errores*, la *utilización de equipos informáticos*; 3) el *decremento* en importancia de

otros factores como el *control del ritmo* y de algunos medios de trabajo como la *utilización de medios sin motor* o el *teléfono*.

Considerando el *modelo de 2003 AMPLIADO*, que aspira al mejor ajuste a partir de las variables disponibles en el cuestionario de la ENCT de 2003 (más completo que el de 1999), para tratar de explicar la intensidad de trabajo, hay que destacar la relevancia específica de las *tareas complejas*, *de no contar con*

*un número suficiente de colaboradores*, *de las interrupciones*, *de no tener ayuda* y *de la situación de trabajo* (trabajar con otros se relaciona con más riesgo de intensidad). La inserción de estas variables en los modelos implica reducir el riesgo de otras, tales como el *nivel de atención*, la *información / formación insuficiente* o las *consecuencias de los errores*, lo que sugiere que están relacionadas para ajustar la intensidad.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

TABLA 3. CONDICIONANTES DE LA INTENSIDAD DEL PERIODO I (1999-2003)

	1999 N=8116		Rc-Nag = 0,15		2003 N=4399		Rc-Nag = 0,2		2003-AMPLIADO N=4297		Rc-Nag = 0,28		
	Exp(B)	Inferior	Superior	Sig.	Individual	Exp(B)	Inferior	Superior	Sig.	Individual	Exp(B)	Inferior	Superior
<b>Información/Formación insuficiente</b>	1,41	1,09	1,81	0,00	1,60	2,36	1,94	2,87	0,00	2,53	1,75	1,42	2,17
<b>Nivel atención alto/muy alto más 1/2</b>	1,64	1,30	2,07	0,00	2,03	1,76	1,44	2,15	0,00	2,08	1,59	1,28	1,96
<b>Consecuencias errores graves</b>	1,34	1,05	1,71	0,00	1,90	1,94	1,62	2,33	0,00	2,36	1,68	1,39	2,04
<b>Monotonía siempre/frecuente</b>	1,77	1,28	2,46	0,00	1,90	1,91	1,47	2,48	0,00	1,86	1,89	1,43	2,50
<b>Interrupciones varias veces al día</b>									0,00	2,65	1,93	1,60	2,33
<b>Tareas complejas siempre/casi siempre</b>									0,00	2,23	1,97	1,58	2,46
<b>Número suficiente de colaboradores</b>													
<i>Ref: Siempre /casi siempre</i>													
<i>Frecuentemente</i>									0,00	1,75	1,23	,93	1,64
<i>A veces</i>									0,00	3,95	2,57	1,98	3,32
<i>Nunca</i>									0,00	4,91	3,63	2,66	4,97
<b>Puede modificar el ritmo de trabajo</b>													
<i>Ref: Si, siempre que quiero</i>													
<i>A veces</i>	1,47	1,13	1,92	,01	1,35	1,09	,89	1,34	,07	1,18	,95	,77	1,18
<i>Nunca</i>	2,18	1,64	2,89	0,00	1,96	1,88	1,50	2,36	0,00	1,84	1,62	1,27	2,06
<b>No siempre o casi siempre puedo contar con ayuda</b>									0,00	2,55	1,35	1,08	1,68
<b>Situación realización del trabajo</b>													
<i>Ref: solo y aislado</i>													
<i>Solo pero al lado de otros</i>									,02	1,38	1,65	1,16	2,35
<i>En cooperación con otros</i>									,00	1,62	1,71	1,22	2,41



	1999 N=3116			2003 N=4399			2003-AMPLIADO N=4297			2003-AMPLIADO N=4297		
	Exp(B)	95% EXP(B) Inferior	Superior	Individual Exp(B)	95% EXP(B) Inferior	Superior	Individual Exp(B)	95% EXP(B) Inferior	Superior	Individual Exp(B)	95% EXP(B) Inferior	Superior
<i>11-20</i>												
<i>21-30</i>												
<i>Más de 30</i>												
<b>Tamaño del centro</b>												
<i>Ref: menos de 10</i>												
<i>10-49</i>	1,36	,98	1,90	,07	1,30	1,55	1,08	2,22	,00	1,76	1,16	2,44
<i>50-249</i>	1,22	,89	1,68	,00	1,56	1,72	1,20	2,46	0,00	2,24	1,19	2,52
<i>250-499</i>	1,63	1,16	2,28	0,00	2,35	1,34	,87	2,06	0,00	2,18	,87	2,12
<i>500,00</i>	2,08	1,46	2,96	0,00	3,06	2,20	1,57	3,08	0,00	4,09	1,55	3,12
<b>Rama de actividad</b>												
<i>Ref: Industria</i>												
<i>Banca</i>	0,00	0,00	.	1,00	0,00							
<i>AA.PP</i>	1,34	,89	2,03	0,00	2,81							
<i>San idad</i>	1,04	,63	1,71	,00	2,23							
<i>Resto de Servicios</i>	1,07	,78	1,47	,09	1,23							
<b>Madrid</b>				,07	1,23	1,26	1,03	1,54	0,00	1,53		
<b>Mujer</b>				,00	1,36	1,17	,97	1,40	0,00	1,55	,99	1,46
<b>Edad</b>												
<i>Ref: 20-25</i>												
<i>25-30</i>	,96	,66	1,40	,24	1,22	1,20	,80	1,79	,00	1,75	1,11	1,68
<i>30-35</i>	,62	,40	,96	,65	,92	,90	,59	1,37	,02	1,52	,71	1,09
<i>35-40</i>	1,11	,76	1,61	,02	1,46	1,03	,69	1,54	,00	1,83	,83	1,26
<i>40-45</i>	,95	,62	1,44	,35	1,19	1,10	,71	1,68	0,00	2,02	,99	1,55
<i>45-50</i>	1,52	,98	2,35	,00	1,96	,70	,44	1,10	,01	1,61	,61	,99
<i>50-55</i>	,93	,54	1,59	,40	1,21	,54	,33	,91	,22	1,29	,42	,73
<i>55-60</i>	,85	,45	1,58	,95	,98	,89	,22	,70	,59	1,13	,43	,79
<b>Constante</b>	,06					,02					,01	

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la IV y V ENCIS (1999, 2003) (Ó Pérez-Zapata, 2015).

Cuando comparamos el análisis multivariante con los riesgos asociados a la mayor intensidad entre las distintas variables individualmente (sin ajustar con todas las demás, en las columnas «Individu» en la tabla) obtenemos resultados interesantes: una parte muy importante del riesgo asociado a los *equipos informáticos* (*odds-ratio*=OR=2.4 en 1999 y OR=2.7 en 2003) se atenúa en el modelo multivariante pasando a OR=1.7 y 1.8 para 1999 y 2003, lo que sugiere que las variables consideradas en los ajustes incorporarían una buena parte de ese mayor riesgo referido a los equipos informáticos. Respecto al *tamaño* del centro de trabajo, una parte muy importante se explicaría también por las variables incluidas en el análisis, aunque el mayor tamaño seguiría manteniéndose como un riesgo que no se explicaría del todo por las variables incluidas en el análisis. También los mayores riesgos asociados a las *ramas de actividad* de Administración Pública y Sanidad desaparecen en el análisis multivariante, que interpretamos como que las diferencias de intensidad se explicarían por las variables de la organización del trabajo incluidas en el modelo; y el menor riesgo asociado a los trabajadores *más experimentados* (más de 30 años) también parece explicarse por no encontrarse expuestos a las variables incluidas en el modelo multivariante, como sugiere el aumento del riesgo respecto a su ajuste individual.

Respecto a los distintos grupos de trabajadores, el mayor riesgo de intensidad para los *cualificados* (aproximados como universitarios) y *las mujeres* que se observa en los análisis individuales (sin ajustar con el resto de variables) tanto en 1999 como 2003 desaparecen en los ajustes multivariantes, indicando que el modelo las explica. Es decir que serían los diferentes grados de exposición de los distintos grupos de trabajadores a las variables consideradas las que explicarían esas diferencias por cualificación, género y edad. No obstante, las variables incluidas en los análisis multivariantes no consiguen explicar el menor riesgo de intensidad de los trabajadores del sector Industrial (artesanos y ope-

radores) ni el menor riesgo de los técnicos y profesionales de apoyo, con respecto a los más cualificados<sup>32</sup>. Por último, respecto a la *edad* el mayor riesgo asociado a las edades jóvenes de 25-45 en 2003 se explicaría también por las variables incluidas en el análisis, lo mismo que sucede para trabajar en *madrid* y la ocupación de *manager*.

En definitiva, *las variables de organización del trabajo* que introducimos en el modelo *explican el mayor riesgo de intensidad* que se observa para jóvenes, mujeres y cualificados del sector Servicios, que es donde sabemos se concentra la intensidad. Más específicamente, y a tenor de los OR (*odds-ratio*) que obtenemos como resultados de los modelos, las variables clave de este primer periodo para entender la intensificación del trabajo serían *no contar con un número suficiente de colaboradores* (es decir un tamaño de plantilla insuficiente), *la complejidad de las tareas*<sup>33</sup>, *las interrupciones*, *una información/formación insuficiente*, *el nivel de atención*, *las consecuencias de los errores* y *el tamaño del centro*.

### 3.2.2 Periodo II (2006-2012)

En la Tabla 4 resumimos los resultados de este segundo periodo, también a partir de tres modelos con un buen ajuste: el «Modelo 2006 SIMILAR» (donde intentamos construir un modelo lo más parecido posible al de 2003 para aumentar las posibilidades de comparación con N=8206 y para el que obtenemos una R<sup>2</sup> de Nagelkerke=0,14), un «Modelo 2006 COMPLETO»

<sup>32</sup> Que quizás se pueda explicar por su menor sensibilidad a la *cantidad de trabajo* como indicador de intensidad.

<sup>33</sup> Aunque en el otro extremo, también la monotonía se asocia con un mayor riesgo de intensidad.

**TABLA 4. CONDICIONANTES DE LA INTENSIDAD DEL PERIODO II (2006-2012)**

	2006 SIMILAR N=8206		2006 COMPLETO N=7685		2011		R <sup>2</sup> -Nag=0,18		R <sup>2</sup> -Nag=0,18				
	Exp(B)	95% EXP(B)	Exp(B)	95% EXP(B)	Exp(B)	95% EXP(B)	Inferior	Superior	Inferior	Superior			
<b>Información/Formación insuficiente</b>	1,85	1,55	2,20	1,46	1,19	1,81	0,00	1,72	1,42	1,16	1,75		
Nivel atención alto/muy alto más 1/2	1,78	1,48	2,13				0,00	2,45				0,00	1,66
Monotonía molesta mucho/bastante	1,95	1,61	2,35	1,89	1,52	2,36	0,00	2,13	2,01	1,66	2,45	0,00	2,09
Multitarea siempre/casi siempre	2,37	1,98	2,83	1,78	1,45	2,20	0,00	3,60	2,08	1,76	2,45	0,00	3,23
Tareas complejas siempre/casi siempre	1,95	1,57	2,42	1,81	1,41	2,33	0,00	3,16	2,08	1,68	2,58	0,00	3,96
<b>Puede modificar el ritmo de trabajo</b>													
<i>Ref: Siempre o casi siempre</i>													
<i>A menudo</i>	,54	,39	,74	,80	,56	1,13	0,00	,45	,67	,52	,87	0,00	,60
<i>A veces</i>	,68	,52	,88	,95	,70	1,29	0,00	,56	,65	,51	,82	0,00	,53
<i>Raramente</i>	,74	,56	,98	,89	,64	1,25	0,00	,59	,84	,65	1,09	,00	,68
<i>Casi nunca/nunca</i>	1,33	1,08	1,65	1,52	1,17	1,99	,03	1,20	1,24	1,00	1,55	,06	1,17
<b>Ayuda superiores nunca/casi nunca si pide</b>	1,28	,99	1,66									,00	1,41
<b>Ayuda externa nunca/casi nunca si pide</b>	,59	,49	,72	,70	,57	,88	0,00	,68					
<b>Ocupación</b>													
<i>Ref: Trabajadores de la Construcción y Minería</i>													
<i>Camioneros, repartidores, taxistas y otros conductores</i>				,97	,61	1,55	,25	1,23	,85	,53	1,35	,62	1,10
<i>Personal sanitario</i>				,56	,34	,94	,20	1,29	,96	,64	1,45	,01	1,62
<i>Personal docente</i>				,40	,24	,66	,99	1,00	,58	,38	,90	,54	1,12
<i>Serv. doméstico, limpieza; cocineros, camareros; barrend</i>				1,10	,77	1,57	,04	1,31	1,07	,75	1,52	,45	1,12









Más apropiado a partir de las variables que ofrece el cuestionario de este año ( $N=7685$  y  $R^2$  de Nagelkerke=0,28) y por último un «Modelo 2011/12» ( $N=7385$  y  $R^2$  de Nagelkerke=0,18) con el que optimizamos la comparabilidad con 2006, aunque introduce algunas variables específicas presentes en el cuestionario más reciente.

Con el primer modelo, el modelo de 2006 más similar posible al de 2003, y pese a que desaparecen (por cambios en el cuestionario) variables importantes para el modelo de ajuste de la intensidad de trabajo (tales como *consecuencias de los errores*, *contar con un número suficiente de colaboradores*, *la situación de trabajo* y otras como las *interrupciones* y los *medios/instrumentos de trabajo* -que sustituimos por el *uso de ordenadores*) lo más relevante es señalar que pese a todos esos importantes cambios y otros cambios metodológicos, el modelo *mantiene un núcleo de estabilidad sobre los condicionantes de la intensidad de trabajo*. Específicamente, *no tener información/formación suficiente*, *la complejidad de las tareas* y *la monotonía* presentan niveles de riesgo parecidos a los del primer periodo, mientras que el *nivel de atención* y la *multitarea* suponen niveles de riesgo mayores, medidos por los OR. Respecto a la variable *no tener ayuda del jefe* parece aumentar los riesgos (aunque *no tener ayuda externa* los reduciría, en la misma línea de los datos del primer periodo donde también se encontraba que en términos generales trabajar solo supondría menos riesgo).

Otro conjunto de cambios interesantes se producen a raíz del análisis de la pregunta referida al *control de los ritmos* que sugiere la existencia de un cierto efecto *no lineal* sobre la intensidad de trabajo, de forma que *no tener control sobre los ritmos* supone más riesgo de intensidad, pero tenerlo *siempre o casi siempre* supondría también más riesgo que las categorías intermedias *a menudo o a veces*. Este resultado es importante porque sugiere una doble vía hacia la intensidad de trabajo: *una por la falta de autonomía*, pero otra cuando

teóricamente la autonomía es mayor (abriendo el camino a que el llamado *empowerment* y *el trabajo del conocimiento* sean también condicionantes de la intensidad). Por otro lado, desaparecen de los ajustes *trabajar con ordenadores*, *la ocupación*, *el género* y *la edad*, lo que sugiere que el ajuste multivariante explicaría esas diferencias.

Cuando ampliamos el modelo (utilizando el «Modelo 2006 completo») e incluimos las nuevas variables disponibles en el cuestionario, encontramos un ajuste mucho más robusto ( $R=0,28$ ) y algunas variables que parecen tener una influencia específica en la intensidad: la posibilidad de que los *horarios permitan compaginar tiempos familiares/sociales y laborales*, *las tareas repetitivas*, el que *las relaciones personales no sean positivas*, el *no tener posibilidades de aprender ni de promoción profesional*, el *poder poner en práctica las ideas*, *la libertad para coger vacaciones*, *disponer de informaciones claras y suficientes* y también de variables asociadas a la *inseguridad* (la posibilidad de perder el trabajo en los próximos seis meses) y las mayores *exigencias intelectuales y emocionales*. Con este «Modelo 2006 completo» desaparece, además, el riesgo asociado a la ocupación: el mayor riesgo de trabajadores no cualificados de servicios como *limpiadores*, *cocineros*, *camareros*, *barr tenderos*; y el de otros más cualificados como los de *defensa/seguridad* y de *los directivos*, que tenían en los ajustes individuales.

Estos riesgos se invierten en el ajuste multivariante para las ocupaciones de *defensa/seguridad* y *directivos* sugiriendo que *las variables incluidas en el análisis explican las diferencias de riesgo entre ocupaciones*. También el personal sanitario y el docente reducen muy considerablemente su riesgo en el modelo multivariante; de hecho, hemos comprobado en la construcción de los modelos que la inserción de las *exigencias intelectuales y emocionales* explicaría la reducción del riesgo para el personal sanitario y docente. Por otro lado, se confirma que ni la edad ni el género son determinantes en los ajustes individuales

en 2006 (ni tampoco en los multivariantes), sugiriendo que la intensidad de trabajo en este segundo periodo ya no tiene un polo específico en los jóvenes y las mujeres, sino que parece generalizarse mucho más. También desaparece el mayor riesgo asociado al tamaño de los centros grandes del primer periodo, que ahora parecen más generales.

Respecto a las variables de organización del trabajo, en general los riesgos individuales (sin ajustar) se mantienen, aunque atenuados en los modelos multivariantes (se observa una reducción del OR independiente en *información/formación insuficiente*, *nivel de complejidad*, *multitarea* y *nivel de atención* (que deja de ser significativa). Con la incorporación de variables desaparece también el mayor riesgo que se asociaba con *no tener ayuda del jefe* mientras se mantiene el menor riesgo cuando *no se tiene ayuda externa*. *No disponer de informaciones claras y suficientes* supone también más riesgo (en la línea de la variable de *información/formación insuficiente*). También emerge el *riesgo de perder el trabajo en los próximos 6 meses* como una fuente de intensidad. Pero, quizás, lo más interesante sea el papel de las *exigencias intelectuales* y *emocionales* para cambiar la dinámica del resto de variables. Estos dos tipos de exigencias emergen como variables fundamentales para entender el conjunto de cambios anteriores y la intensidad de trabajo; además en este segundo periodo las *exigencias emocionales* emergen como claves para entender la *cantidad de trabajo excesiva*.

Además vuelven a aparecer ciertas variables que podrían suponer un efecto independiente y tal vez contra-intuitivo: tanto la *libertad para coger vacaciones* como *poner en práctica sus ideas* implicarían más riesgo de intensidad para los que responden *siempre o casi siempre* que para el resto. Como comentábamos respecto al *control de los ritmos*: *no poder controlar el ritmo nunca* es una fuente de riesgo, pero controlarlo *siempre o casi siempre* no supone una condición de ventaja respecto

a las posiciones intermedias (a menudo; a veces; raramente).

Si ahora consideramos la evolución con los datos de 2012, lo que supone analizar el periodo de crisis económica, observamos buena continuidad con las variables clave de la intensidad tales como el *nivel de complejidad*, *multitarea*, *monotonía* o *el control sobre los ritmos* (se consolida la tendencia de que el nivel de atención no aparece en los ajustes, reduciendo su importancia en los ajustes individuales también)<sup>34</sup>.

Respecto al género, la edad y la ocupación parecen consolidarse las tendencias de 2006: el personal docente y defensa parecen reducir un poco el riesgo, pero se consolida el mayor riesgo de intensidad asociado a los *directivos* (y en 2012 también al personal sanitario); que en cualquier caso se explicarían por las variables incluidas en el análisis multivariante (como se comprueba al dejar de ser significativos los OR).

Por último, desafortunadamente, no podemos comprobar los efectos de la crisis en la inseguridad de la misma forma que en 2006 (cambia la variable), aunque los números sugerirían un efecto de la inseguridad en la intensidad más pequeño con la nueva forma de medirlo. Otros resultados de 2012 indican que se multiplica el riesgo de mayor intensidad con *horarios que no permiten conciliar bien* y se consolida y amplía el riesgo asociado a *poder poner en práctica sus ideas* como un riesgo de intensidad (que vuelve a sugerir la creciente importancia de constructos que a priori suponen más autonomía y *empowerment* para explicar la intensidad). En la misma línea, *poder aprender cosas nuevas siem-*

<sup>34</sup> Los cambios en el cuestionario implican no poder considerar muchas de las variables interesantes de 2006, tales como las exigencias intelectuales, emocionales, inseguridad, ayuda externa, las posibilidades de promoción, relaciones personales positivas, libertad elegir vacaciones, info claras, ...

*pre/casi siempre* supone también un riesgo de intensidad relevante. Otra variable de nueva incorporación en 2012 y que resulta significativa para aumentar el riesgo de la intensidad es el *uso de internet/correo electrónico* con fines profesionales, que supone un riesgo relevante cuando se utiliza *siempre/o casi siempre* (otra buena variable para, a priori, aproximarnos al trabajo del conocimiento) y que prácticamente desaparece en los ajustes multivariantes, lo que sugiere que se explicaría por las variables asociadas a la organización del trabajo del modelo.

## 4. DISCUSIÓN

### 4.1. Intensificación del trabajo del conocimiento

Nuestros resultados son congruentes con una intensificación general del trabajo en España en el periodo de estudio (1999-2012), en línea con los resultados de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo. Además, encontramos que, en el mismo periodo, la dedicación al trabajo agregada medida en términos tradicionales (tiempo de trabajo) retrocedería en importancia.

Por otro lado, en el primer periodo de estudio (entre 1999-2003) la intensificación se concentra más en las *mujeres*, en los más *jóvenes* (25-40 años) y en los más *cualificados*<sup>35</sup> en una dinámica que se concentra en el sector servicios. En el segundo periodo (entre 2006-2012), la intensificación del trabajo se generaliza más (por género y edad) creciendo nuevamente en todas las ocupaciones de servicios, aunque las ocupaciones *cualificadas*, el *personal sanitario* y los *mandos* (especialmente

cuando son mujeres<sup>36</sup>) la sufren particularmente. Puesto que las sobrecargas de trabajo se asocian en el ~85% de los casos con riesgo para la salud mental (según los resultados de los módulos especiales de las EPA de 2007 y 2013), la dinámica de intensificación del trabajo es preocupante para el sostenimiento de la calidad del trabajo.

### 4.2. Condicionantes de la intensidad de trabajo

Aunque la metodología, los cuestionarios y las escalas de las preguntas cambian de forma importante en los dos periodos analizados, las variables clave de los modelos (con ajustes bastante robustos) son bastantes consistentes en todo el periodo. De hecho, uno de los resultados más relevantes es la *estabilidad* de los modelos de condicionantes de la intensidad de trabajo, pese al contexto de aceleración del cambio organizativo y la crisis económica.

El mejor modelo multivariante del primer periodo (2003 AMPLIADO) señala que la intensidad de trabajo se relaciona especialmente bien con las *tareas complejas*, con *no contar con un número suficiente de colaboradores*, con las *interrupciones*, con *no tener ayuda* y con la *situación de trabajo* (trabajar con otros supondría más riesgo). La intensificación de los *jóvenes*, *mujeres* y *cualificados* del primer periodo<sup>37</sup>, así como el mayor riesgo de intensidad asociado a Madrid y a ciertas ramas de actividad (como Administraciones Públicas, Sanidad y en general Servicios) se logran explicar por la distinta exposición a las variables de organización del trabajo incluidas en el modelo.

<sup>35</sup> Pinilla(2004) ya señaló para el primer periodo, con operacionalizaciones diferentes, que la atención y el ritmo se incrementaban cada vez para más trabajadores y concretamente para los cualificados.

<sup>36</sup> En línea con otras investigaciones que señalan las desventajas particulares de las mujeres profesionales (Castaño Collado, Fuentes Ruiz, & Laffarga Briones, 2009; Castaño, 2010; Castaño, Martín, Vázquez, & Martínez, 2010).

<sup>37</sup> Hay sin embargo una reducción del riesgo para trabajadores industriales (artesanos y operadores) que no logramos explicar con las variables del modelo.

En 2006, en comparación con 2003, los cambios metodológicos no permiten analizar todas las variables de interés del primer periodo (e.g. *consecuencias de los errores*, *interrupciones*) pero se mantiene la relevancia de variables que ya aparecían en 2003, como *no tener la información/formación suficiente*, *la complejidad de las tareas* y *la monotonía* como fuentes de intensidad. Al mismo tiempo emergen otras como *la multitarea*, *las tareas repetitivas*, *la falta de relaciones personales positivas*, *el no tener posibilidades de aprendizaje/promoción*, *no tener informaciones claras*, *la inseguridad* y *las exigencias*. Respecto a la ocupación, en 2006, el riesgo de alta intensidad afecta a ocupaciones de distinta cualificación: desde trabajadores no cualificados de servicios como *limpiadores*, *cocineros*, *camareros*, *barrenderos* a trabajadores más cualificados como los de *defensa/seguridad* y *los directivos*. Los riesgos desaparecen en el análisis multivariante ajustado (e incluso se invierten para los *defensa/seguridad* y *directivos*) sugiriendo, igual que en el primer periodo, que *las variables de organización del trabajo incluidas en los modelos explican las diferencias de riesgo entre ocupaciones*. Por otra parte, el personal sanitario y docente reducen muy considerablemente su riesgo en el modelo multivariante y hemos comprobado que *las exigencias psicológicas/mentales (intelectuales y particularmente emocionales)* juegan un papel clave en la intensidad del trabajo del personal sanitario y docente.

Pero la discusión más interesante relacionada con los resultados seguramente sea la de una intensificación del trabajo supuestamente de mayor calidad, «*high road*», asociada al llamado trabajo del conocimiento. Concretamente, aparecen ciertas variables «*intensificadoras*» con un efecto independiente y contraintuitivo al que señalan los discursos: tanto la *libertad para coger vacaciones* (en 2006) como *poner en práctica sus ideas* (en 2006 y 2012) o *poder aprender cosas* (en 2012) suponen un riesgo de más intensidad tanto en los niveles bajos (lo que *nunca* tienen

*libertad de coger vacaciones, poner en práctica sus ideas o poder aprender cosas*) como en los niveles altos (los que responden *siempre o casi siempre*). Estos resultados se orientan en la misma dirección de lo que sucede con el *control de los ritmos* en 2006 y en 2012 (que a su vez continúan lo que se veía en 2003), donde *no poder controlar el ritmo nunca* es una fuente de riesgo, pero controlarlo *siempre o casi siempre* no parece suponer una condición de ventaja respecto a las posiciones intermedias (*a menudo; a veces; raramente*).

Este conjunto de resultados emergen como especialmente relevantes porque sugieren que existiría una doble vía hacia la intensidad de trabajo: una por el camino «*low road*», asociado a la falta de control/autonomía/desarrollo, que se asocia a un trabajo de menor calidad y a ocupaciones menos cualificadas; pero otra cuando teóricamente el grado de control o autonomía es aparentemente mayor. Parece existir, también, una intensificación del trabajo por el camino del «*high road*», asociado a un trabajo teóricamente más autónomo y de mayor calidad, ligado a las tendencias hacia un mayor *empowerment*, algo que sugeriría una contradicción con los discursos tradicionales.

Pero de forma general, una intensidad de trabajo excesiva supone un deterioro de la calidad del trabajo y un riesgo para la salud (entre otros), aunque esta se produzca de forma aparentemente voluntaria. Los procesos implicados en esta intensificación del trabajo del conocimiento pueden relacionarse con tendencias emergentes también en otras economías, como el llamado «*stress of the higher status*» (Schieman et al., 2006), que cuestionan los planteamientos tradicionales de que los trabajadores profesionales y cualificados presentan necesariamente mejores condiciones de trabajo. Esta dinámica de intensificación del trabajo del conocimiento se puede ligar con tradiciones de investigación de la teoría del proceso de trabajo, como el llamado «*management by stress*» (Lahera Sánchez,

2005), pero no se agota allí. Al relacionar mayores grados de autonomía con intensificación del trabajo del conocimiento, nuestros resultados sugieren que podrían existir también procesos de *autointensificación* del trabajo, donde el trabajador parece utilizar su grado de autonomía para intensificar su trabajo<sup>38</sup>.

Estas tendencias pueden tener diferentes interpretaciones e interpretarse como parte de un continuo entre dos extremos: uno deseable y otro indeseable (a priori). Entre los primeros se encontraría el punto de vista tradicional de la psicología del trabajo y las organizaciones, que lo asociarían a un incremento de la motivación y del llamado *engagement* del trabajador (de forma que la intensidad de trabajo se interpreta como resultado de una motivación *voluntaria*). Entre los segundos se encontrarían posiciones más críticas ligadas con la teoría del proceso de trabajo y las corrientes posestructuralistas que se encuentran en el centro de los llamados *Critical Management Studies*<sup>39</sup> (Alvesson, Bridgman, & Willmott, 2009) bajo las que la intensificación se interpretaría como un efecto de los mecanismos de control de la organización, que estarían lejos de definirse como voluntarios. En cualquier caso, estas interpretaciones señalan la relevancia de una línea de investigación que profundice en el grado de voluntariedad (motivación y/o control) en un contexto donde el giro hacia una mayor *autogestión* se internaliza en procesos de automotivación, autocontrol y quizás autointensificación, donde el grado y la deseabilidad del control es compleja. El control, el grado de autonomía y voluntariedad

implicados en el trabajo necesitan aproximaciones de investigación más complejas e interdisciplinarias y pueden conectarse también con dinámicas más macro sociales ligadas a los llamados procesos de activación (Crespo et al., 2009; Serrano Pascual, Fernández Rodríguez, & Artiaga Leiras, 2012).

Más allá de esta discusión, los resultados sugieren que en la intensificación del trabajo del conocimiento juegan un papel importante la *complejidad de las tareas*, la *multitarea*, *no disponer de horarios conciliadores*, el *uso de internet/correo electrónico*, pero también otras variables quizás más contra-intuitivas como la *posibilidad de aprender cosas nuevas* o el *poner en práctica las propias ideas* o la *libertad para tomarse vacaciones*. A esta intensificación parece contribuir también la *inseguridad*, pero el antecedente fundamental parecen las mayores *exigencias intelectuales* y particularmente *emocionales*. Existe además un *riesgo específico asociado a las TIC* a lo largo del periodo que se explica en parte por las variables incluidas en el ajuste multivariante, pero que tiene un residual que no se explica enteramente ni en el primer periodo (uso equipos informáticos) ni en el segundo (uso internet/correo electrónico).

#### 4.3. Las diferencias por ocupación, género y edad se explican con los modelos

Por otro lado, las *diferencias por ocupación, género y edad que se producen en los dos periodos se explican de forma general por las diferencias en la organización del trabajo* relacionadas con las variables que se han especificado anteriormente. Tanto las diferencias que en el primer periodo se asocian a los más cualificados, las mujeres y los jóvenes como en el segundo periodo las diferencias por ocupación asociadas al personal sanitario, docente, directivos, al personal de defensa/seguridad y a los directivos se explican también por las variables incluidas en los ajustes multivariantes.

<sup>38</sup> Ollo-Lopez et al. encontraban a partir de las Encuestas de Calidad de Vida en el Trabajo y las ENCTs, con operacionalizaciones diferentes a las nuestras, que ciertos grados de autonomía (sobre ritmos/método/orden) se relacionaba con lo que ellos denominaban esfuerzo voluntario (Ollo-Lopez et al., 2010).

<sup>39</sup> Un conjunto corrientes críticas que ponen el acento en la dimensión política de las organizaciones y que promueven la desnaturalización y la reflexividad como estrategias para conseguir organizaciones más éticas y con una definición de *performatividad* más integradora que la actual.

#### 4.4. Discusión de limitaciones

Las principales limitaciones de nuestra investigación están asociadas al carácter trasversal y basadas en autoinforme de las fuentes de datos. Nuestros modelos sólo pueden confirmar relaciones significativas y no están libres de distintos tipos de sesgos que pueden suponer tanto sobreestimación como infraestimación. En ningún caso podemos discutir causalidad, que necesitaría otro tipo de fuentes y análisis. No es posible interpretar de forma inequívoca el sentido de las relaciones significativas que encontramos en los modelos multivariantes y otras interpretaciones y ajustes son desde luego posibles. Por otro lado, los cambios metodológicos entre el primer y el segundo periodo, y los cambios en los cuestionarios suponen desafíos para un análisis de tendencias homogéneo; estos cambios no permiten un análisis agregado de los datos de las cuatro oleadas y hemos tenido que diferenciar en dos periodos, lo que ha podido condicionar la robustez de algunos resultados. Hemos realizado también análisis estratificados por género que no cambian el sentido general de los resultados presentados (no mostrados).

No obstante, consideramos que las limitaciones anteriores no cuestionan nuestras contribuciones más relevantes: antes y durante la crisis económica se confirmaría una intensificación del trabajo del conocimiento en España que sirve para cuestionar la sostenibilidad y la calidad del trabajo tal y como están evolucionando. Además la estabilidad de los modelos sugiere que existen ciertos factores que están asociados de forma estable con la intensidad de trabajo e incluso que parte de esta intensificación podría entenderse como una *autointensificación* y estar asociada a condiciones de trabajo a priori ligadas a un mayor grado de control o autonomía.

#### 5. CONCLUSIONES

Hemos confirmado la *intensificación del trabajo* en España durante el periodo 1999-

2012, una dinámica que se produce antes y durante la crisis económica, mientras el tiempo de trabajo agregado, como las *jornadas de más de 45 horas*, parecen decrecer en importancia. Más allá de otras implicaciones, la influencia de la intensidad de trabajo en la salud de los trabajadores (los datos de los módulos especiales de la EPA de 2007 y 2013 señalan que ~85% de los trabajadores apuntan a las sobrecargas como el mayor riesgo para la salud mental de los trabajadores; ver también Figura 3) sugieren la necesidad prestar una mayor atención a la intensificación del trabajo.

Hemos justificado la *cantidad de trabajo excesiva* como indicador preferido de la intensidad del trabajo y en el análisis multivariante de sus condicionantes hemos encontrado variables que podemos ligar con 1) una *intensidad de trabajo más tradicional* asociada a un trabajo menos cualificado (monotonía, tareas repetitivas muy cortas, información/formación insuficiente, no tener oportunidades aprender/prosperar, la falta de control sobre ritmos, la inseguridad); y 2) otra *intensidad asociada al trabajo del conocimiento* (asociada a la complejidad y atención, multitarea, al uso de ordenadores), donde tanto las exigencias intelectuales como las emocionales son muy importantes. Además, y quizás menos esperado, ciertas variables ligadas a una *mayor autonomía/empowerment* como el tener control sobre el ritmo, poder poner en práctica las propias ideas o tener libertad para tomarse las vacaciones se asocian con una mayor intensidad. La intensificación del trabajo se concentra en el sector Servicios y en ciertos grupos: los *jóvenes* (25-40) y las *mujeres* en el primer periodo (1999-2003) y los *cualificados* en todo el periodo de estudio (directivos y personal sanitario en el segundo periodo y mujeres directivas en todo el periodo). En todo los casos estas diferencias para distintos grupos se explicarían por los distintos grados de exposición a los factores de organización del trabajo considerados.

En definitiva, la intensificación del trabajo no se limita a un contexto de trabajo menos cualificado y de menor calidad («*low road*»), sino que los datos sugieren también una intensificación del trabajo del conocimiento cualificado, asociado a la complejidad de las tareas o al uso de las TIC. La mayor autonomía/*empowerment* habitualmente asociados a un trabajo más cualificado y de mayor calidad («*high road*») parece simultáneamente *regular* o *favorecer* la intensificación. Más allá de las implicaciones directas para la salud pública y la salud laboral, la dinámica de intensificación del trabajo plantea dudas sobre la sostenibilidad del modelo de trabajo y sociedad del conocimiento tal y como está evolucionando.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLVIN, M. (2011): *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Chichester, West Sussex: Wiley-Blackwell.
- ALVESSON, M., BRIDGMAN, T., & WILLMOTT, H. (2009): *The oxford handbook of critical management studies*. OUP Oxford.
- ARTAZCOZ, L., CORTÈS, I., ESCRIBÀ-AGÜIR, V., CASCANT, L., & VILLEGAS, R. (2009): Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(7), 521-527.
- ASKENAZY, P., DE CONINCK, F., & GOLLAC, M. (2006): *Organisation et intensité du travail*. Octarès.
- BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós.
- BLAUNER, R. (1964): Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
- BRUN, E., & MILCZAREK, M. (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Communities.
- BUNTING, M. (2004): *Willing slaves: How the overwork culture is ruling our lives*. Harper Perennial.
- BURCHELL, B. (2009): *Working conditions in the european union: Working time and work intensity*. Office for Official Publications of the European Communities.
- BURCHELL, B., LADIPO, D., & WILKINSON, F. (2002): *Job insecurity and work intensification*. Routledge.
- BURCHELL, B., SEHNBRUCH, K., PIASNA, A., & AGLONI, N. (2013): The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, bet067.
- CASTAÑO COLLADO, C., FUENTES RUIZ, P. D., & LAFFARGA BRIONES, J. (2009): Diversidad de género en puestos de responsabilidad. el caso de las empresas del ibex-35. *Partida Doble*, (207), 92-100.
- CASTAÑO, C. (2010): *GÉNERO Y TIC: Presencia, posición y políticas*. Barcelona: UOC.
- CASTAÑO, C., MARTÍN, J., VÁZQUEZ, S., & MARTÍNEZ, J. L. (2010): Barreras invisibles y mujeres directivas en españa. *Revista Internacional Del Trabajo*, 129(3), 379-396.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. una crónica del salariado*. Paidós.
- CASTELLS, M. (2001): *La era de la información. vol. 1: La sociedad red* Alianza Madrid.
- CASTILLO, J. J. (2005): *El trabajo recobrado*. Miño y Dávila.
- CASTILLO, J. J., & AGULLÓ, I. (2012): *Trabajo y vida en la sociedad de la información: Un distrito tecnológico en el norte de madrid*.
- CRESPO, E., PRIETO, C., & SERRANO, A. (2009): *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- EUROPEAN COMMISSION, E. (2012): *Health and safety at work in europe (1999-2007): A statistical portrait*. Dictus Publishing.
- GREEN, F. (2001): It's been A hard day's night: The concentration and intensification of work in late Twentieth-Century britain. *British Journal of Industrial Relations*, 39(1), 53-80.
- GREEN, F. (2004): Why has work effort become more intense? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 709-741.
- GREEN, F. (2006): *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton Univ Press.

- GREEN, F., & MOSTAFA, T. (2012): *Trends in job quality in europe*. ().Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- KRISTENSEN, T. S. (2010): A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 suppl), 149-155.
- LAHERA SÁNCHEZ, A. (2005): Enriquecer el factor humano: Paradigmas organizativos y trabajo en grupo. *Colección: Sobre La Democracia Económica*, 4.
- LEHTO, A., & SUTELA, H. (2009): Three decades of working conditions. findings of finnish quality of work life surveys 1977–2008. *Helsinki: Statistics Finland*.
- O'DRISCOLL, M. P., COOPER, C. L., & DEWE, P. J. (2001): *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications* Sage Publications, Incorporated.
- OLLO-LOPEZ, A., BAYO-MORIONES, A., & LARRAZA-KINTANA, M. (2010): The relationship between new work practices and employee effort. *Journal of Industrial Relations*, 52(2), 219-235.
- PENA-CASAS, R., & POCHET, P. (2009): *Convergence and divergence of working conditions in europe: 1990-2005*. Office for Official Publications of the European Communities.
- PÉREZ-ZAPATA, O. (2008): *¿Nuevos perdedores? intensidad de trabajo y su relación con la salud y las TIC* Universidad Complutense de Madrid.
- PÉREZ-ZAPATA, Ó. (2015): *Trabajo sin límites, salud insostenible: La intensificación del trabajo del conocimiento* (E-PRINTS. Universidad Complutense de Madrid).
- PINILLA, F. J. (2004): Intensificación del esfuerzo de trabajo en españa. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 22(2), 117-135.
- PYÖRIÄ, P. (2005): The concept of knowledge work revisited. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 116-127.
- SALANOVA, M., & SCHAUFELI, W. B. (2009): *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- SCHIEMAN, S., WHITESTONE, Y. K., & VAN GUNDY, K. (2006): The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3), 242-257.
- SERRANO PASCUAL, A., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., & ARTIAGA LEIRAS, A. (2012): Ingenierías de la subjetividad: El caso de la orientación para el empleo. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 138(1), 41-62.
- THEORELL, T., & HASSELHORN, H. M. (2005): On cross-sectional questionnaire studies of relationships between psychosocial conditions at work and health—are they reliable? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(7), 517-522.

**RESUMEN**

Desde que en 1991 se realizan las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo existe consenso sobre la mejora en varias dimensiones de las condiciones/calidad del trabajo (e.g. participación, cualificación, seguridad...). Sin embargo, en el mismo periodo, estas tendencias se han acompañado de una intensificación del trabajo, una dinámica que se considera un riesgo para la sostenibilidad y la calidad del trabajo y por ende, para el bienestar y la salud de los trabajadores. Aunque la literatura internacional apunta a los cambios en la organización del trabajo para explicar esta intensificación del trabajo, los análisis empíricos y estadísticamente representativos son escasos, particularmente en España.

En este artículo analizamos el caso español en el periodo 1999-2012, explotando los microdatos oficiales de las últimas cuatro oleadas de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) que son representativas de la población trabajadora española. Distinguimos dos periodos para considerar los cambios metodológicos entre 2003 y 2006. Tras diferenciar una intensidad de trabajo más mental (cognitiva y emocional) y otra más física, 1) proponemos una operacionalización de la intensidad de trabajo; 2) analizamos su evolución y diferencias en base a ocupación, género y edad; 3) profundizamos en los factores organizativos que condicionan la intensidad del trabajo y 4) discutimos en qué medida estos factores pueden explicar las diferencias de intensidad de las distintas ocupaciones, géneros y grupos de edad.

Los resultados confirman la intensificación del trabajo en España en el periodo de estudio (1999-2012). En el primer periodo (1999-2003) la intensificación se acentúa sobre las *mujeres*, los *más jóvenes* (25-40 años) y los *más cualificados*, concentrándose en las ocupaciones de servicios. En el segundo periodo (2006-2012), que incluye los efectos de la crisis económica y una muestra más representativa del trabajo atípico, la intensificación se generaliza mucho más (por género y edad) creciendo en todas las *ocupaciones de servicios*, aunque los *cualificados* con estudios universitarios, el *personal sanitario* y los *mandos* (cuando son *mujeres*, especialmente) la sufren particularmente.

Respecto a los condicionantes de la intensidad del trabajo, pese a los cambios metodológicos y la crisis económica uno de los resultados más importante es la estabilidad entre 1999 y 2012, que sugiere posibilidades de intervención específicas para regular la intensidad. Además de factores organizativos intuitivamente asociados a un trabajo menos cualificado, en línea con los casos de estudio de la sociología del trabajo y la llamada teoría del proceso de trabajo (i.e. *monotonía*, *tareas repetitivas muy cortas*, *información/formación insuficiente*, *no tener oportunidades aprender/prosperar*, *la falta de control sobre ritmos*, *la inseguridad*) encontramos otros factores «*intensificadores*» ligados a un trabajo más cualificado (i.e. *la complejidad*, *la multitarea o al uso de ordenadores*) donde las *exigencias mentales* (*cognitivas y emocionales*) son clave para entender la intensidad de trabajo. Confirmamos que las diferencias en la intensidad de trabajo por ocupación, género y edad se explicarían por las diferencias en la exposición a los factores organizativos analizados.

Más allá de una intensificación del trabajo «*low road*» (*trabajo asociado a poca calidad e innovación*), los datos sugieren una *intensificación del trabajo* de «*high road*» (*trabajo asociado a alta calidad e innovación*). En concreto, factores tradicionalmente asociados a un trabajo de calidad como los ligados a una mayor *autonomía/empowerment* del trabajador (e.g. *el control sobre los ritmos*, *el poder poner en práctica las propias ideas* o *al aprendizaje*) parecen condicionar la intensidad de trabajo, en lo que podría pensarse como una *autointensificación* del trabajo. Nuestros resultados sugieren que es necesario investigación más compleja e interdisciplinar para entender la autonomía en el trabajo del conocimiento y su interacción con la intensidad. En cualquier caso, la dinámica de intensificación del trabajo del conocimiento plantea dudas sobre la sostenibilidad del modelo de trabajo tal y como está evolucionando en las últimas décadas en Europa y en España.

Dados los riesgos específicos para la salud y el bienestar es necesario desarrollar una estrategia específica para regular la intensidad del trabajo.

**Palabras Clave:** *Intensidad de trabajo, intensificación del trabajo, trabajo del conocimiento, esfuerzo, estrés laboral, autonomía, trabajo sin límites.*

**ABSTRACT** Since the first European Working Conditions Survey back in 1991 trends show that several working conditions/quality of work dimensions are improving (e.g. participation, skills, safety...). However, a worrying work intensification process has emerged during the same period. Work intensity is considered an important risk for the sustainability, quality of work and worker's health and wellbeing. International literature suggests that changes in work organization are a major driver, but representative empirical analysis are still scarce, particularly in Spain.

This article analyzes the Spanish case in the 1999-2012 period. We use official microdata from the National Working Conditions Surveys (representative of the working population in Spain). We consider two distinct periods to account for the methodological changes between 2003 and 2006. After distinguishing a mental work intensity (cognitive and emotional) and a physical one we go on 1) To propose an original work intensity operationalization; 2) To analyze its evolution and differences according to occupation, gender and age group; 3) To delve into the organizational factors linked to work intensity and 4) To discuss whether differences in work intensity (by occupation, gender and age group) can be explained by organizational factors.

Results confirm a work intensification process in Spain during our period of study (1999-2012). In the first period (1999-2003), the work intensification is specifically relevant for women, young workers (25-40) and skilled professionals (with a college degree), in line with the growth in the Service Sector. During the second period (2006-12), with bigger and more nuanced samples (including atypical work), work intensification generalizes by gender and age group. All Service Sector occupations experience the work intensification, specially skilled professionals with a college degree, health workers and managers (particularly women).

One important result is that the key organizational factors involved in the work intensification process seem to be stable across time, which gives hope regarding a potential intervention to regulate intensity. While we found support for traditional *labour process* organizational factors to be linked to work intensity (i.e. monotony, repetitive and short tasks, lack of information/training, lack of learning/promotion opportunities, lack of control over rhythms, insecurity); we also find other *intensifying* factors that are generally linked to professional/knowledge (i.e. task complexity, multitasking or computer use) where mental/psychological demands (cognitive and emotional) seem key to explain work intensity. Work intensity differences by occupation, gender and age group seem to be explained by the different exposure to the organizational factors considered.

This means that beyond a *low road* work intensification process (linked to low quality of work), results suggest a *high road* work intensification (linked to higher quality of work). Specifically, organizational factors linked to autonomy/empowerment seem relevant to explain work intensity, in what might be argued as a *self-intensification* process. Our results suggest that there is a need to introduce more complex and interdisciplinary research to understand the degree and types of autonomy at work and its interaction with work intensity. All in all, the confirmation of the knowledge work intensification process poses important questions about the sustainability and quality of workers. Given the risks for health and wellbeing, a specific strategy to regulate work intensity emerges.

**Key words:** *work intensity, work intensification, knowledge work, effort, work stress, autonomy, boundaryless work, overwork.*