

LA INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO DEL CONOCIMIENTO EN ESPAÑA

Oscar Pérez Zapata¹, Cecilia Castaño Collado, Arturo Lahera Sánchez y Rafael Álvarez Hernández

Resumen

Desde la primera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (1991) crece la evidencia de la intensificación del trabajo en Europa y de su importante influencia en la calidad de vida y 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. En esta comunicación analizamos el caso español en la última década, explotando los microdatos de las últimas cuatro oleadas (1999-2011) de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) que son representativas de la población trabajadora española. Distinguimos dos periodos 1999-2003 (agregando IV -V oleadas: 8938 casos) y 2006-2011 (agregando VI -VII oleadas: 19946 casos) considerando los cambios metodológicos entre 2003 y 2006.

Tras diferenciar entre una intensidad de trabajo más mental (cognitiva y emocional) de *cuellos blancos y rosas* y otra más física, de *cuellos azules* proponemos una *operacionalización* de la intensidad de trabajo analizando primero su *evolución* y diferencias en base a *ocupación, género y edad*; para a continuación analizar en qué medida la organización del trabajo puede explicar estas diferencias en base a la ocupación, género y edad, utilizando técnicas de regresión logística.

Los resultados confirman que la intensidad de trabajo crece un 23% entre 1999-2003 y un 43% entre 2006-11. La tendencia entre 1999-2003 se mueve en el sentido de afectar más a las *mujeres*, más a los *más jóvenes* (25-45 años) y más a los *más cualificados*. En el segundo periodo (2006-11), la intensificación se generaliza mucho más (por sexo y edad) creciendo de forma general en todas las *ocupaciones de Servicios*, aunque los *cualificados* con estudios universitarios, el *personal sanitario* y los *mandos intermedios* (especialmente las *mujeres*) la sufren particularmente.

Respecto a los condicionantes de la intensificación, pese a los cambios metodológicos y la crisis económica encontramos una importante estabilidad entre 1999 y 2011 que apunta la significatividad de variables clave de la organización del trabajo: además de las asociadas a una intensidad más tradicional (*monotonía, tareas repetitivas muy cortas, información/formación insuficiente, no tener oportunidades aprender/prosperar, la falta de control sobre ritmos, la inseguridad*) se comprueba una 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. La intensificación de los cualificados, los jóvenes (25-45) y las mujeres en el primer periodo (1999-2003) y de los directivos, personal sanitario y los cualificados en el segundo periodo (2006-2011) *se explican por la organización del trabajo*. Además de la intensificación del trabajo asociada a una *low road*, los datos sugieren una *intensificación* asociada al *high road*, es decir, la mayor autonomía/*empowerment* en términos de poder poner en práctica las propias ideas o al aprendizaje también es fuente de intensificación.

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

1. Marco y objetivos

1.1 Introducción

Tradicionalmente la dedicación al trabajo se ha medido y regulado a partir de una dimensión puramente **extensiva**: la *duración del tiempo de trabajo*. Esta duración del tiempo de trabajo podía, quizás, ser un indicador adecuado en un contexto de trabajo más estable y regulado (normalizado en términos de espacios, tiempos, procesos, carga de trabajo, relaciones laborales ...); pero con los cambios en el mundo del trabajo hacia una mayor orientación al mercado (y la consiguiente flexibilización y desregulación), los indicadores de dedicación tradicionales basados en el tiempo de trabajo aparecen como crecientemente insuficientes. Es necesario evolucionar hacia indicadores más complejos, más cualitativos, que incorporen conceptos como el de **intensidad** (la densidad de esfuerzo o nivel de esfuerzo por unidad de tiempo) que permiten una mejor medición de la *dedicación* y el *desgaste* en el trabajo en los nuevos contextos desregulados. Desde el punto de vista político, la creciente intensidad de trabajo (o intensificación) puede argumentarse como un deterioro de la influencia, salud y autonomía de los trabajadores.

¹ oscar@dubitare.com; opzapata@emp.uc3m.es

La intensificación del trabajo supondría una contradicción con los *macro* Discursos habituales que prescriben el ideal de sociedad del conocimiento. En el caso europeo, su conocido planteamiento de principios de siglo planteaba que en 2010 Europa «debería convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo con «más y mejores trabajos» y mayor cohesión social [...]»²; y en la más reciente estrategia de la UE *Europa 2020* los discursos se reorientan hacia un mayor peso en lo económico, con la productividad y el crecimiento en el centro, un crecimiento que se plantea debe ser *inteligente, sostenible, pero también inclusivo*³. En este contexto, la intensificación del trabajo y sus correspondientes riesgos para la salud física y mental, reconocidos por la UE (Burchell, 2009), evidencian el trecho entre el dicho «más y mejores trabajos» (de principios de siglo) o los más recientes discursos de «sostenibilidad del trabajo» y «empleabilidad» y el hecho: el creciente riesgo para la salud y el bienestar.

En términos más concretos, las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo que elabora la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo* (Eurofound), el organismo central de la UE para velar por las condiciones de vida y trabajo, confirman (desde que se recogen datos en 1991) que el crecimiento de las economías europeas se ha acompañado de un proceso de intensificación del trabajo que supone 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). Como plantea otro de sus informes, «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»; el informe concluye señalando que la intensificación del trabajo no es sostenible en el largo plazo reconociendo la responsabilidad de factores *macro* como la globalización y la creciente competitividad y factores *meso* como las nuevas formas de organización y gestión, ninguno de los cuales parece sugerir una ralentización (Burchell, 2009).

En esta comunicación, nos concentramos en el caso español y en analizar la dinámica de intensificación del trabajo en contextos (*ocupaciones/ramas de actividad*) donde el conocimiento juega un papel importante, por ser este un aspecto central en los discursos sobre el modelo aspiracional de sociedad del conocimiento (Castells, 2001). La intensificación del trabajo del conocimiento es congruente con un cambio de tendencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores tradicionalmente más estables (los profesionales y técnicos cualificados) sirviendo así para complementar enfoques como la *nueva cuestión social* (Castel, 1997), o el fenómeno de *brasileñización* (Beck, 2000) con una **nueva contradicción**, esta vez dirigida a la clases medias y al modelo defendido en el contexto de la economía y sociedad del conocimiento.

En *Demanding Work*, Green, uno de los académicos que con más detenimiento ha estudiado la intensificación del trabajo en la última década, lo resume en un contexto anterior a la actual crisis:

«[...] 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 trabajo⁴. 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).

También aquí Green se hace eco del contraste del trabajo del conocimiento con un trabajo menos cualificado (supuestamente) caracterizado por *precariedad laboral* (vulnerabilidad, inseguridad, temporalidad...) que es relevante considerar. La intensidad de trabajo y la precariedad laboral representan seguramente los dos polos de preocupación más importantes de la calidad del empleo/trabajo en la actualidad, pero la intensidad del trabajo está mucho menos presente en la investigación y en los discursos **pese a afectar a un mayor número de trabajadores y a su muy importante influencia para la salud de los trabajadores** (particularmente para la salud mental): la *Labour Force Survey*⁵ antes de la crisis (2007) señalaba que el 83% de los riesgos para la salud mental de los europeos se asocian a sobrecargas de trabajo (Commission, Eurostat, Social Affairs, & Inclusion Directorate-General for Employment, 2012:74-75). Por otro lado, la intensidad y la precariedad no son mutuamente excluyentes, ni necesariamente independientes: en general en la parte más vulnerable del mercado de trabajo, intensidad y precariedad frecuentemente se retroalimentan, una dinámica que también se extiende progresivamente al trabajo más cualificado del conocimiento, particularmente en el contexto de crisis.

Como decimos, nuestra comunicación no busca concentrarse en el trabajo manual y en los trabajadores poco cualificados, objeto habitual de la Sociología del Trabajo (y donde tanto la precariedad laboral como la intensidad del trabajo han sido bien documentadas⁶) 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

2 http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm.

3 http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm.

4 La cuestión de si trabajamos o no más horas no es inmediata: aunque las estadísticas en agregado apuntan que *no trabajamos más*, al desglosar se observa la doble dinámica de mucho trabajo a tiempo parcial y muchos que han aumentado el número de horas. Por otro lado, 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 ofrece las TIC, sino porque el trabajo mental no se limita a los espacios/tiempos del lugar de trabajo oficial.

5 La EPA en España.

6 Que internacionalmente se han estudiado una y otra vez desde los estudios de caso (cualitativos) asociados a la Teoría del Proceso de Trabajo y que en España representa bien el grupo de Juan José Castillo; ver por ejemplo (Castillo, 2005).

jornada». Bunting contextualizando la problemática referida al Reino Unido antes de la actual crisis (en un contexto que parece anticipar la dinámica de otras economías llamadas desarrolladas) afirma:

«Los 80 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 90 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 le pide hacer más con menos» (Bunting, 2011)⁷.

En cualquier caso, nuestro enfoque en la intensidad de trabajo del conocimiento supone apostar por profundizar en un fenómeno mucho menos estudiado que la precariedad laboral; que afecta de forma general a todos los trabajadores y particularmente a los trabajadores más cualificados (que tradicionalmente se han caracterizado por buenas condiciones de trabajo); y donde el *deterioro en la calidad de vida y trabajo* que generalmente acompaña a la intensificación del trabajo puede cuestionar la sostenibilidad del modelo actual de crecimiento.

La intensificación del trabajo es un fenómeno complejo que no puede entenderse adecuadamente sin considerar condicionantes macro-sociales (tardo-modernidad) y problemáticas postestructuralistas como las que plantean los *Critical Management Studies* (relacionadas con la gestión de la subjetividad del trabajador) y que superan la pura organización del trabajo, pero en esta comunicación nos concentramos en los condicionantes de la intensificación que se sitúan en la organización del trabajo.

1.2 Tipos de intensidades

Como hemos adelantado, vamos a definir intensidad de trabajo a partir del nivel de esfuerzo medio en el tiempo de trabajo (Green, 2001; Green, 2004), un esfuerzo que podemos categorizar inicialmente 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, siguiendo las contribuciones de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y de la Psicología de la Salud Ocupacional al respecto de las *exigencias o demandas cuantitativas* (un constructo cercano a lo que sería nuestra intensidad de trabajo mental) es conveniente desglosar la intensidad de trabajo asociada a los esfuerzos psicológicos/mentales diferenciando la dimensión *cognitiva* y la dimensión *emocional*, ya que una y otra pueden tener distintos condicionantes y pueden incidir de forma diferenciada en la salud. De esta manera, como categorización inicial distinguiremos dos grandes tipos ideales de intensidad de trabajo *física y mental* (esta última desglosada en una dimensión cognitiva y otra emocional):

- Una intensidad de trabajo **física**: 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 cierta “industrialización” sobre el trabajo manual poco cualificado), que se manifiesta fundamentalmente en la **velocidad** en el ejercicio de las tareas de trabajo (aunque la componente emocional históricamente se reducía a la potencial frustración emocional⁸, pero en las ramas de Servicios donde la interacción personal es una parte importante, la parte emocional puede ser mucho mayor). Esta intensidad ha sido en buena medida objeto de estudio tradicional de la Sociología del Trabajo.
- Una intensidad de trabajo **mental o psicológica**: en general asociada a **trabajos no manuales** y al sector Servicios (también a puestos cualificados en la Industria) y que se manifiesta fundamentalmente por los **plazos ajustados** en el ejercicio de las tareas; que combina distintos grados de trabajo *cognitivo* (en función de la complejidad) y *emocional* (en buena medida en función de la importancia de las relaciones sociales en el proceso de trabajo). Esta intensidad ha sido objeto de estudio de la Psicología (Social) Ocupacional a partir del constructo de *exigencias o demandas cuantitativas*.

Desde el punto de vista *cuantitativo*, la literatura sociológica española relacionada con la intensificación del trabajo es muy escasa y la mayor parte de los trabajos tienen una perspectiva *cualitativa*; los del grupo liderado por Castillo son relevantes (Castillo, 2005) y más concretamente respecto a la intensificación del trabajo del conocimiento el reciente de Castillo y Agulló (2012). Más allá de la Sociología del Trabajo, en España también existen otras perspectivas relevantes para el estudio de la intensificación del trabajo del conocimiento que no tenemos espacio de desarrollar aquí: las de orientación más psicológica y cuantitativa en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, en muchos casos centradas en el trabajo del conocimiento (en España, particularmente 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...), y que más allá de sus objetivos concretos no utilizan muestras representativas de la población (Salanova & Schaufeli, 2009). Por otro lado, la Epidemiología Laboral española (i.e. las iniciativas lideradas/participadas por F.G. Benavides)

⁷ La primera edición del libro es de 2004. Existe numerosa evidencia de la extensión de las reestructuraciones a lo largo y ancho de toda la economía británica (Burchell, Ladipo, & Wilkinson, 2002) anticipando tendencias que han ido progresivamente alcanzando otros países y España también. La más reciente ola parecen las privatizaciones en el Sector Público.

⁸ 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 señala la influencia que las fuentes de intensidad pueden producir en la salud mental (Crespo, Prieto, & Serrano, 2009:203).

que si busca un punto de vista cuantitativo y representativo respecto a la emergencia de nuevos riesgos para la salud no se ha concentrado específicamente en las exigencias o la intensificación del trabajo.

Por último, los escasos antecedentes cuantitativos que utilizan las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) y se centran en la intensificación del trabajo (Ollo-Lopez, Bayo-Moriones, & Larraza-Kintana, 2010; Pinilla, 2004), se refieren a periodos previos, no se concentran en el trabajo del conocimiento y siguen aproximaciones muy diferentes.

1.3. Objetivos

1.3.1 Proponer y justificar una operacionalización de la intensidad de trabajo en base a las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs).

1.3.2 Analizar la evolución de la intensidad del trabajo entre 1999-2011 en base a ocupación, género y edad, distinguiendo un primer periodo (1999-2003) previo a la crisis y un segundo periodo (2006-2011) de crisis.

1.3.3 Modelizar los condicionantes de la intensidad del trabajo en el mismo periodo 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 el modelo.

2. Metodología

2.1 Fuentes de datos

Vamos a realizar explotaciones originales de los microdatos pertenecientes a las últimas cuatro oleadas de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) que elabora el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en España y que son la fuente oficial representativa sobre las relaciones *salud-trabajo*. Las ENCTs cumplen los requisitos de partida para el análisis cuantitativo más riguroso: muestreo de alta calidad, representatividad, muy altas tasas de respuesta e instrumentos bien diseñados que posibilitan la detección de cambios.

A partir de las últimas cuatro oleadas, cubrimos el periodo de análisis de 1999-2011, aunque debemos tener en cuenta 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 2006-2011 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 *propias empresas* donde se entrevista a un trabajador (dos trabajadores cuando el tamaño de la empresa es ≥ 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 y aumentar así la *validez* de los análisis). En el segundo periodo (2006-2011) 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 elimina la posibilidad de contraste con los representantes de la empresa; a cambio facilita la recogida de información referida a colectivos sub-representados 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 muestras mayores* que en nuestro contexto van a posibilitar análisis más sofisticados del contexto de la intensificación del trabajo.

A nivel operativo, para cada uno de estos dos periodos construimos un fichero de datos conjunto que integra las dos oleadas de microdatos del periodo y cuyo mayor tamaño nos permite análisis más ambiciosos⁹, además del contraste estadístico de la evolución temporal de nuestras variables de interés en cada periodo. En definitiva, construimos un primer 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 segundo periodo construimos otro fichero conjunto en el que agregamos hasta alcanzar **19946 casos** (11054 precedentes de 2006 y 8852 de 2011) que permite análisis mucho más precisos además del análisis de la evolución temporal.

2.2. Operacionalización de la intensidad del trabajo (Objetivo 1)

2.2.1 Operacionalización primer periodo (1999-2003)

Las ENCTs nos proporcionan varios indicadores que podemos utilizar para operacionalizar la intensidad de trabajo *percibida*. Como apuntábamos en la introducción, la intensidad de trabajo pretende caracterizar una dedicación al trabajo más amplia que mas allá de la dimensión temporal (extensiva), evalúe los esfuerzos que se emplean en el tiempo de

⁹ Todos los detalles metodológicos de la encuestas originales pueden consultarse en el documento de metodología disponible en la web del insht (<http://encuestasnacionales.oect.es/enge/EngeAnalisis.jsp>).

trabajo. Las ENCTs de 1999 y 2003, disponen de tres variables que proponemos utilizar para caracterizar esta *intensidad de trabajo percibida*: *Cantidad de trabajo excesiva*¹⁰; *Mantener un ritmo de trabajo elevado*¹¹; *Nivel de molestia por el ritmo impuesto*¹².

Además, las ENCTs de 1999 y 2003 disponen también de dos indicadores adicionales que permiten acercarse a la dimensión más tradicional y *extensiva* del esfuerzo de 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, vamos a denominar indicadores de la intensidad de trabajo *extensivos*: se trata de las *Horas de trabajo excesivas (>45 horas)*¹³; *Prolongación de jornada sin compensación*¹⁴.

A los anteriores indicadores, que están presentes en las dos oleadas de 1999 y 2003 (y que por tanto posibilitan el análisis de tendencias), podemos añadir otros tres indicadores (dos más puramente intensivos y otro más extensivo) que se introducen en la oleada de 2003 en mayor sintonía con los que se utilizan en las encuestas europeas EECTs: *Trabajar con plazos de tiempo ajustados*¹⁵; *Tener tiempo suficiente para realizar el trabajo*¹⁶; *Prolongación de jornada*¹⁷.

Con el objetivo de tener una primera idea de la validez de estos ocho indicadores, cinco más puramente intensivos y tres más extensivos podemos calcular sus correlaciones cruzadas basadas en la *rho de Spearman*. 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* (correlación 0.22) y por otro lado el grupo de indicadores más rigurosamente *intensivos* (con índices de correlación en torno a 0,3). Además, 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.

También de análisis no mostrados se extrae que: 1. La *cantidad de trabajo excesiva* es el indicador que presenta las **correlaciones más consistentes y elevadas con el resto de indicadores**, lo que lo posiciona como un indicador sintético y proporciona un primer argumento para seleccionarlo como el indicador de intensidad de trabajo *percibida* preferido. 2. Es el indicador que **mejor se relaciona con indicadores “objetivos” del empleador** (concretamente 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 de la empresa*).

Tampoco tenemos espacio aquí para desarrollar las discusiones referidas a la adecuación de indicadores de intensidad de trabajo *percibida* (o subjetiva) vs. otros indicadores más objetivos; en cualquier caso basta decir que bajo nuestro planteamiento la subjetividad no es un sesgo sino precisamente lo que estamos interesados en investigar habida cuenta que las percepciones suponen consecuencias conductuales reales.

2.2.2 Operacionalización segundo periodo (2006-2011)

No podemos detenernos en una discusión detallada de las operacionalizaciones del segundo periodo (2006-2011), pero vamos a utilizar doce indicadores de intensidad de trabajo¹⁸, de los cuales seis se pueden considerar puramente *intensivos* y se repiten en las dos oleadas de 2006 y 2011, lo que implica 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 2011) 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, pero no para 2011: *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 otros tres indicadores se encuentran relacionados con la intensidad de una forma más *extensiva* tanto para 2006 como 2011: *Horas de trabajo excesivas (>45h)*; *Prolongación de jornada*; *Prolongación de jornada sin compensación*.

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

La *primera* es que existe una robusta correlación 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. Concretamente la media de las correlaciones entre la cantidad de trabajo excesiva

10 En general, la utilizamos dicotomizada como *excesiva vs. resto*.

11 En general dicotomizamos mantener un ritmo de trabajo elevado *más de la 1/2 de jornada vs. resto*.

12 Dicotomizamos como molesta *mucho/bastante vs. resto*.

13 Que hemos definido a partir del punto de corte de *mayor de 45 horas*.

14 Existe una ligera variación entre la formulación de la pregunta que sugieren prudencia en la comparación de la evolución de este indicador entre 1999 y 2003.

15 Dicotomizamos en trabajar con plazos ajustados *Siempre/Casi siempre vs. resto*.

16 Dicotomizamos en contar con tiempo suficiente *A veces/Nunca vs. resto*.

17 La formulación de 2003 permite el cálculo de prolongación de jornada *con o sin compensación*, mientras la de 1999 sólo permitía la valoración de prolongación *sin compensación*.

18 Todos en base a una escala de cinco niveles de respuesta tipo likert: el acceso a los cuestionarios completos se encuentra en la web del insht <http://encuestasnacionales.oect.es/enge/EngeAnálisis.jsp> (último acceso Diciembre 2012).

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 sugiere la **creciente separación entre lo intensivo y lo extensivo** y que las métricas tradicionales son cada vez menos apropiadas para medir la dedicación al 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, lo que se reduce a 0.07 en este segundo periodo; es decir, las jornadas largas en este segundo periodo parecen relacionarse con los indicadores de intensidad cada vez menos, 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.

La *segunda*, un resultado más relevante para nuestros objetivos inmediatos, es que la tabla de correlaciones muestra, como ya ocurrió en el primer periodo, que 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*.

2.3 Análisis

Para realizar los análisis estadísticos y la construcción de modelos de condicionantes de la intensidad de trabajo se utilizan regresiones logísticas con distintos ajustes, que serán la base de nuestra discusión. Utilizamos el software comercial SPSS v17.

3. Resultados

3.1 Evolución de la intensidad de trabajo, colectivos en riesgo y tendencias (OBJETIVO 2)

Los resultados confirman que el número de trabajadores españoles expuestos a una intensidad de trabajo medida por la *cantidad de trabajo excesiva* crece un 23% entre 1999-2003 y un 43% entre 2006-2011. Los cambios metodológicos y particularmente los cambios en las opciones de respuesta nos obligan a presentar los resultados en dos tramos y como crecimientos relativos. Como se puede observar en la , mientras todos los indicadores de dedicación del trabajo asociados a la *intensidad de trabajo* crecen (de forma estadísticamente significativa en resultados no mostrados), los indicadores más extensivos: *prolongación de jornada* o *trabajar más de 45 horas* bien están aproximadamente estables (primer periodo) o decrecen de forma significativa (segundo periodo).

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*, la tendencia entre 1999-2003 se mueve en el sentido de afectar más a las **mujeres** (la intensidad es más alta y sube más), más a los más **jóvenes** (25-40 años), como se puede comprobar en la Figura 2 y más a los más **cualificados** como se puede comprobar en la Figura 4.

En el segundo periodo, que incluye los efectos de la actual crisis económica y una muestra más representativa del trabajo atípico, la intensificación se generaliza mucho más (por sexo y edad) creciendo de forma general en todas las ocupaciones de Servicios, aunque como detalla la Figura 4 las ocupaciones cualificadas con **estudios universitarios**, el **personal sanitario** y los **mandos intermedios** (especialmente las mujeres, como se observa en la Figura 3) la sufren particularmente.

3.2 Condicionantes de la intensificación (Objetivo 3)

3.2.1 Periodo I (1999-2003)

En este primer periodo (1999-2003) construimos tres modelos de regresión logística que modelan la intensidad de trabajo a partir de nuestro indicador de *cantidad de trabajo excesiva* como variable dependiente y un conjunto de condicionantes basados en variables de organización del trabajo/control (nivel de información/formación; nivel de atención; consecuencias de los errores; monotonía; interrupciones; complejidad; nº colaboradores; control del ritmo; apoyo; medios de trabajo; ocupación; responsabilidad sobre personas/managers; experiencia; tamaño; agregado de ramas de actividad; madrid; género; edad) como variables independientes (Tabla 1) . Los tres modelos presentan buenos ajustes: el Modelo 1999 (N=3107 y R-cuadrado de Nagelkerke=0,15); el Modelo 2003 (N=4388 y R-cuadrado Nagelkerke=0,22) y particularmente el Modelo 2003 AMPLIADO (N=4297 y R-cuadrado de Nagelkerke=0,28).

Figura 1. Evolución de la intensidad de trabajo en España entre 1999 y 2011

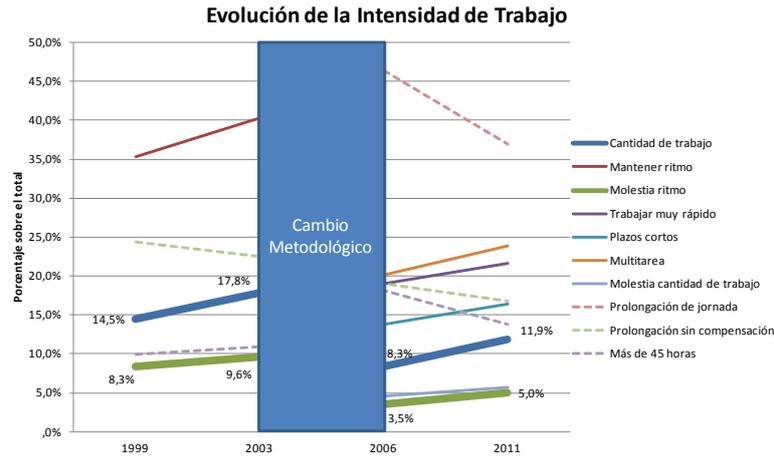


Figura 2. Evolución de la intensidad de trabajo por sexo y edad entre 1999-2011

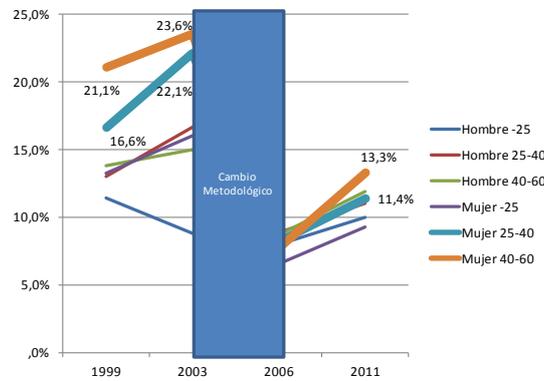


Figura 3. Evolución de la intensidad de trabajo por sexo y edad entre 1999-2011

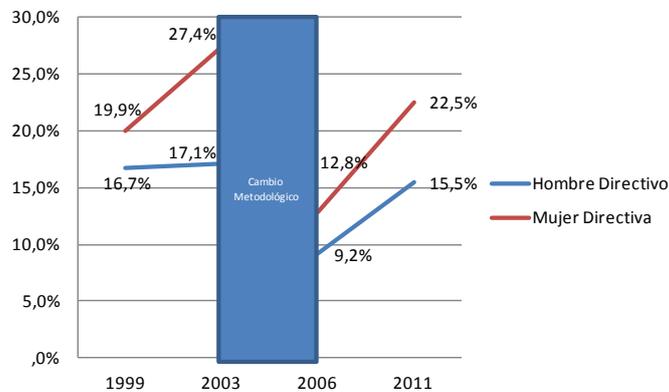
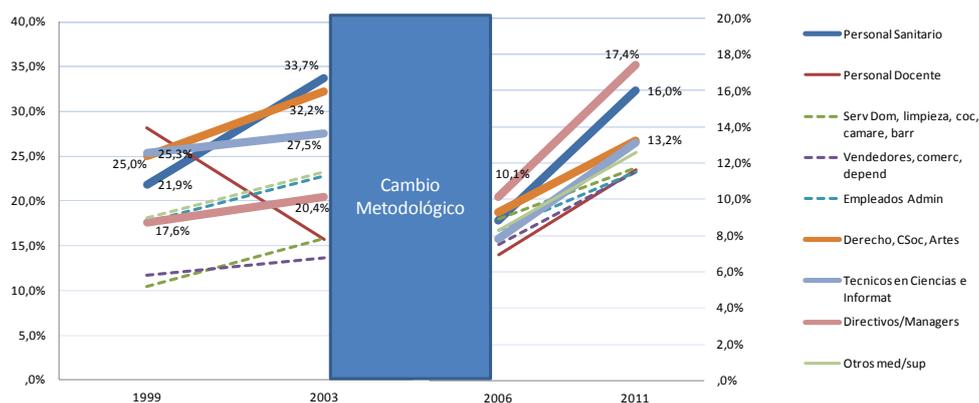


Figura 4. Evolución de la intensidad de trabajo por ocupación entre 1999-2011



Si comparamos estos tres modelos que obtenemos en este primer periodo 99-2003 para explicar la intensidad, en primer lugar comprobamos la estabilidad de algunos factores como el *nivel de atención*, la *monotonía*, el *tamaño del centro*; también la emergencia o crecimiento en importancia de otros: *años de experiencia*, la *insuficiente información*, las *consecuencias de los errores*, la *utilización de equipos informáticos* y por último el decrecimiento de otros: el *control del ritmo* y de algunos medios como la *utilización de medios sin motor* o el *teléfono*.

Si nos concentramos en el modelo de 2003 AMPLIADO que busca el mejor ajuste a partir de todas las variables disponibles en el cuestionario de 2003, comprobamos la relevancia específica de *tareas complejas*, de *no contar con un número suficiente de colaboradores*, de las *interrupciones*, de *no tener ayuda*, de la *situación de trabajo* (trabajar con otros parece suponer más riesgo); la inserción de estas variables 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.

Cuando comparamos el análisis multivariante con los riesgos asociados a la mayor intensidad entre las distintas variables individualmente (es decir relaciones bivariadas sin ajustar con todas las demás) para entender mejor la capacidad explicativa del modelo obtenemos que 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 respectivamente (sigue quedando riesgo sin explicar pero la reducción es relevante); respecto al *tamaño del centro* de trabajo una parte muy importante se explicaría por las variables incluidas en el análisis, aunque el mayor tamaño sigue siendo en sí mismo un riesgo no ajustado por las variables del análisis; también los mayores riesgos asociados a las *ramas de actividad* de AA.PP. y Sanidad desaparecen en el análisis multivariante, lo que implica que las diferencias de intensidad se explican por las variables de la organización del trabajo incluidas en el análisis; y el menor riesgo asociado a los más experimentados (más de 30 años) también parece explicarse por no encontrarse expuestos a las variables incluidas en el multivariante, como sugiere el aumento del riesgo respecto a su ajuste individual.

Respecto a los colectivos, el mayor riesgo de intensidad para los *cualificados* y *las mujeres* que se observa en los análisis individuales (sin ajustar con el resto de variables) tanto en 1999 como 2003 (Tabla 1) y para los más jóvenes (en 2003) desaparece en los ajustes multivariantes, lo que indica que el modelo las explica. Con un poco más de detalle observamos que el mayor riesgo de los cualificados en los ajustes individuales se explica mejor con el ajuste del modelo de 2003 AMPLIADO. No obstante, las variables incluidas en el análisis multivariante no consiguen explicar el menor riesgo de los trabajadores del sector Industrial (artesanos y operadores) ni el menor riesgo de los técnicos y profesionales de apoyo (con respecto a los más cualificados)¹⁹. 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 *Madrid* y *managers*.

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 se concentra la intensidad. Más específicamente 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 son **no contar con un número suficiente de colaboradores** (es decir un tamaño de plantilla insuficiente), **la complejidad de las tareas**²⁰, **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 (2006-2011)

Para intentar analizar la evolución entre lo que hemos denominado periodo I (1999-2003) y el periodo II (2006-2011) conviene recordar que a partir de 2006 las ENCT conllevan importantes cambios metodológicos en la muestra y en el cuestionario. En la Tabla 2 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=7755 y para el que obtenemos una R-cuadrado de Nagelkerke=0,15), un “Modelo 2006 COMPLETO” más completo y ajustado a partir de las variables que ofrece el cuestionario de este año (N=9277 y R-cuadrado de Nagelkerke=0,27) y por último un “Modelo 2011” (N=8622 y R-cuadrado de Nagelkerke=0,18) que busca optimizar 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 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 los importantes cambios, el modelo **mantiene un núcleo de estabilidad sobre los condicionantes de la intensidad de trabajo**; concretamente *no tener información/formación suficiente*, la *complejidad de las tareas* y la *monotonía* presentan niveles de riesgo parecidos, mientras que el *nivel de atención* y la *multitarea* suponen niveles de riesgo mayores. 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 trabajar solo parece suponer menos riesgo).

¹⁹ Que quizás se pueda explicar por su menor sensibilidad a la cantidad de trabajo como indicador de intensidad.

²⁰ Aunque en el otro extremo, también la monotonía supone un riesgo.

Tabla 1 Condicionantes de la intensidad del periodo I

	1999			2003			2003 AMPLIADO			
	N=3107			N=4388			N=4297			
	R ² -Nagelkerke 0,15			R ² -Nagelkerke 0,2			R ² -Nagelkerke 0,28			
	Sig.	Exp(B)	Individual	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Individual		
Información/Formación insuficiente	,01	1,41	,00	1,60	,00	2,36	,00	1,75	,00	2,53
Nivel atención alto/muy alto más 1/2	,00	1,61	,00	2,03	,00	1,76	,00	1,59	,00	2,08
Consecuencias errores graves	,01	1,37	,00	1,90	,00	1,94	,00	1,68	,00	2,36
Monotonía siempre/frecuente	,00	1,76	,00	1,90	,00	1,90	,00	1,89	,00	1,86
Interrupciones varias veces al día							,00	1,93	,00	2,65
Tareas complejas siempre/casi siempre							,00	1,97	,00	2,23
Número suficiente de colaboradores							,00			
Ref: Siempre/casi siempre										
Frecuentemente							,14	1,23	,00	1,75
A veces							,00	2,57	,00	3,95
Nunca							,00	3,63	,00	4,91
Puede modificar el ritmo de trabajo	,00				,00		,00			
Ref: Si, siempre que quiero										
A veces	,01	1,44	,01	1,35	,41	1,09	,67	,95	,07	1,18
Nunca	,00	2,13	,00	1,96	,00	1,88	,00	1,62	,00	1,84
No siempre o casi siempre puedo							,01	1,35	,00	2,55
Situación realización del trabajo							,02			
Ref: solo y aislado										
Solo pero al lado de otros							,01	1,65	,02	1,38
En cooperación con otros							,00	1,71	,00	1,62
En grupos de trabajo/equipos							,01	1,69	,00	1,66
Medios	,00				,00		,01			
Ref: Herramientas manuales										
Herramientas portátiles: eléctricas,	,14	,54	,36	,73	,30	1,34	,13	1,56	,36	1,24
Vehículos de transporte a motor	,08	1,53	,02	1,61	,13	1,43	,01	1,86	,39	1,18
Medios sin motor para el traslado o	,00	2,15	,00	2,63	,04	1,64	,02	1,79	,00	2,57
Máquinas y equipos	,32	,81	,37	1,18	,93	1,02	,44	1,16	,09	1,29
Equipos informáticos	,01	1,67	,00	2,36	,00	1,84	,00	1,65	,00	2,67
Paneles e instrumentos de control	,26	,52	,88	,92	,19	,51	,20	,49	,37	1,38
Información sobre papel o similar	,29	,71	,39	1,26	,79	1,07	,55	1,16	,00	1,94
Teléfono	,02	1,97	,00	2,07	,32	1,25	,37	1,24	,08	1,42
Otro	,25	1,43	,00	2,67	,81	,91	,46	1,33	,43	1,31
Ningún instrumento o medio material	,95	1,02	,56	1,16	,68	,90	,86	1,05	,49	1,16
Ocupación	,07				,00		,00			
Ref: Uni										
Tec y prof apoyo	,20	,77	,05	,71	,01	,66	,02	,69	,00	,60
Admin	,11	,75	,00	,65	,01	,72	,12	,80	,00	,65
Restauración, protección, vendedores	,05	,63	,00	,38	,27	,82	1,00	1,00	,00	,42
Artesanos y cuali	,01	,51	,00	,35	,00	,41	,00	,50	,00	,23
Operadores	,00	,40	,00	,39	,00	,26	,00	,35	,00	,23
No cualis	,05	,60	,00	,40	,07	,73	,18	,77	,00	,44
peones	,09	,53	,00	,41	,07	,59	,53	,82	,00	,33
Managers	,02	1,32	,00	1,45	,01	1,26	,08	1,19	,00	1,33
Años experiencia en el centro					,00		,00			
Ref: 0-1										
2-5					,00	1,46	,00	1,48	,00	1,59
6-10					,05	1,35	,07	1,33	,01	1,38
11-20					,00	2,21	,00	2,09	,00	2,09
21-30					,00	2,92	,00	2,49	,00	2,24
Más de 30					,00	2,57	,02	2,31	,64	1,14
Tamaño del centro	,00				,00		,00			
Ref: menos de 10										
10-49	,07	1,37	,07	1,30	,02	1,55	,01	1,68	,00	1,76
50-249	,21	1,22	,00	1,56	,00	1,71	,00	1,73	,00	2,24
250-499	,00	1,63	,00	2,35	,18	1,34	,18	1,36	,00	2,18
500,00	,00	2,07	,00	3,06	,00	2,20	,00	2,20	,00	4,09
Rama de actividad	,64									
Ref: Industria										
Banca	1,00	,00	1,00	,00						
AA,PP	,15	1,36	,00	2,81						
San idad	,87	1,04	,00	2,23						
Resto de Servicios	,69	1,07	,09	1,23						
Madrid			,07	1,23	,03	1,26			,00	1,53
Mujer			,00	1,36	,09	1,17	,06	1,20	,00	1,55
Edad	,01				,00		,00			
Ref: 20-25										
25-30	,93	,98	,24	1,22	,40	1,19	,63	1,11	,00	1,75
30-35	,04	,64	,65	,92	,63	,90	,12	,71	,02	1,52
35-40	,51	1,14	,02	1,46	,90	1,03	,39	,83	,00	1,83
40-45	,82	,95	,35	1,19	,68	1,09	,98	,99	,00	2,02
45-50	,05	1,54	,00	1,96	,13	,70	,05	,61	,01	1,61
50-55	,81	,94	,40	1,21	,02	,54	,00	,42	,22	1,29
55-60	,48	,79	,95	,98	,00	,39	,01	,43	,59	1,13
Constant	,00	,05			,00	,02	,00	,01		

Otro conjunto de cambios importantes se producen a raíz del análisis de la pregunta referida al *control de los ritmos* que sugieren que existe un cierto efecto no lineal, de forma que *no tener control sobre los ritmos* supone más riesgo de intensidad, pero también tenerlo *siempre o casi siempre* supondría más riesgo que *a menudo o a veces*. Este resultado es relevante porque sugiere una doble vía hacia la intensidad: *una por la falta de autonomía*, pero otra cuando teóricamente la autonomía es mayor (abriendo la vía a **una mayor intensidad por el camino del empowerment** en consonancia con la llamada “*high road*” y *el trabajo del conocimiento*). Por otro lado, desaparece de los ajustes *trabajar con ordenadores*, *la ocupación*, *el sexo* y *la edad*, lo que sugiere que el ajuste multivariante explicaría esas diferencias.

Cuando ampliamos el modelo (“Modelo 2006 completo”) e incluimos las nuevas variables disponibles en el cuestionario, encontramos un ajuste mucho más robusto ($R=0,27$) a partir de la incorporación de variables con una influencia relevante en la intensidad: tales como 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 específicas asociadas a la *inseguridad* (la posibilidad de perder el trabajo en los próximos seis meses) y las *exigencias intelectuales y emocionales*. Con este “Modelo 2006 completo” desaparece el riesgo específico asociado a la ocupación: el mayor riesgo de trabajadores no cualificados de servicios como *limpiadores*, *cocineros*, *camareros*, *barrenderos*; y otros más cualificados como los de *defensa/seguridad* y de *los directivos* que tenían en los ajustes individuales desaparecen. Efectivamente, estos riesgos se invierten en el ajuste multivariante para *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; más concretamente se comprueba que la inserción de las exigencias intelectuales y emocionales explica la reducción del riesgo para el personal sanitario y docente (análisis no mostrados). Por otro lado se confirma que ni la edad ni el sexo son determinantes en los ajustes individuales en 2006 (ni en los multivariantes) lo que confirmaría que la intensidad en este segundo periodo ya no tiene un polo específico en los jóvenes, las mujeres o los más cualificados, sino que parece generalizarse mucho más. También desaparece el mayor riesgo asociado a 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 el multivariante (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 las variables de información/formación). 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. Estas dos emergen como variables claves para entender el conjunto de cambios anteriores y para entender la intensidad de trabajo, a tenor de los OR, particularmente relevante para entender la cantidad de trabajo excesiva en este segundo periodo son las **exigencias emocionales**.

Además aparecen ciertas variables que parecen mantener un efecto independiente y tal vez contra-intuitivo: tanto la **libertad para coger vacaciones como poner en práctica sus ideas implicarían** más riesgo para los que responden *siempre o casi siempre* que para el resto. Como comentábamos anteriormente, de forma similar al *control de los ritmos* en todo el periodo -más en 2006: **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 observamos la evolución con los datos de 2011, lo que implica entrar en el periodo de crisis económica, observamos (a pesar de los cambios en el cuestionario que implican no poder considerar muchas de las variables interesantes de 2006 como *las exigencias intelectuales, emocionales, inseguridad, ayuda externa, las posibilidades de promoción, relaciones personales positivas, libertad elegir vacaciones, info claras, ...*) buena continuidad con las variables clave de la intensidad tales como el **nivel de complejidad, multitarea, monotonía, 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).

Respecto a sexo, edad y ocupación parecen consolidarse las tendencias de 2006: concretamente respecto a la *ocupación*, el personal docente y defensa parecen reducir un poco el riesgo, pero se consolidan las tendencias de 2006 del mayor riesgo de intensidad asociado a los **directivos** (y en 2011 también al personal sanitario) que en cualquier caso se explican por las variables incluidas en el multivariante (como se comprueba al dejar de ser significativos los OR).

Por último, no podemos comprobar los efectos de la crisis en la inseguridad de la misma forma que en 2006 (cambia la variable): los números sugieren un efecto de la inseguridad en la intensidad más pequeño con la nueva forma de medirlo. Otros resultados interesantes de 2011 indican que se multiplica el riesgo de **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 del *empowerment* para explicar la intensidad). En la misma línea, **poder aprender cosas nuevas siempre/casi siempre es un riesgo de intensidad relevante**. Otra variable de nueva incorporación en 2011 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 (una buena variable para aproximarnos al trabajo del conocimiento) y que prácticamente desaparece en los ajustes multivariantes, lo que indica que se explicaría por las variables asociadas a la organización del trabajo del modelo.

4. Discusión

4.1 Valoración conjunta de la evolución de la intensidad y los colectivos en riesgo

Se comprueba la intensificación del trabajo de los españoles en la última década (en línea con los resultados de las Encuestas Europeas), en un contexto en el que la dedicación al trabajo en términos tradicionales (duración del trabajo) retrocede en importancia. En el primer periodo (entre 1999-2003) la intensificación se concentra más en las **mujeres**, más en los más **jóvenes** (25-45 años) y más en los más **cualificados**²¹. En el segundo periodo, la intensificación se generaliza mucho más (por sexo y edad) creciendo de forma general en todas las ocupaciones de Servicios, aunque las ocupaciones **cualificadas**, el **personal sanitario** y los **mandos intermedios** (especialmente las mujeres) la sufren particularmente. La dinámica de intensificación del trabajo es muy preocupante para la salud mental, dado que como hemos comentado en la introducción, el 83% de los problemas de salud mental de los europeos se asocian a sobrecargas de trabajo.

4.2 Valoración conjunta de la evolución de los condicionantes de la intensidad

Uno de los resultados más relevantes es la estabilidad de los modelos de condicionantes de la intensidad, pese a los cambios en la organización del trabajo y la crisis económica. Aunque la metodología, los cuestionarios y las escalas de las preguntas cambian, las variables claves de los modelos (con ajustes bastante robustos) son bastantes consistentes en todo el periodo.

El mejor modelo del primer periodo (2003 AMPLIADO) señala que la intensidad de trabajo se puede entender especialmente bien a partir de las **tareas complejas**, de **no contar con un número suficiente de colaboradores**, de las **interrupciones**, de **no tener ayuda**, de la **situación de trabajo** (trabajar con otros supone más riesgo). La intensificación de **los jóvenes, mujeres y cualificados** del primer periodo se **logra explicar por las variables de organización del trabajo** incluidas en el modelo. Lo mismo sucede con el **mayor riesgo de intensidad asociado a Madrid y a ciertas ramas de actividad** (como AA.PP., Sanidad y en general Servicios) que desaparece en los ajustes multivariantes y por tanto es explicado por el resto de variables incluidas en el modelo. Hay sin embargo una reducción del riesgo para trabajadores industriales (artesanos y operadores) que no logramos explicar.

En 2006 y en comparación con 2003, los cambios metodológicos no permiten analizar todas las variables de interés (ej. consecuencias de los errores, interrupciones) pero se mantiene la relevancia de variables previas 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 se concentra por un lado en trabajadores no cualificados de servicios como **limpiadores, cocineros, camareros, barrenderos**; y por otro lado en trabajadores más cualificados como los de **defensa/seguridad** y los **directivos**. Los riesgos desaparecen en el análisis multivariante (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 el análisis **explican las diferencias de riesgo entre ocupaciones**. Por otro lado, el personal sanitario y docente reducen muy considerablemente su riesgo en el modelo multivariante: en análisis no mostrados se comprueba que la inserción de las **exigencias intelectuales y emocionales explican en gran medida la intensidad del personal sanitario y docente**.

Uno de los resultados más interesantes es la discusión sobre una intensificación “*high road*” del trabajo del conocimiento. Aparecen ciertas variables que parecen mantener un efecto independiente y tal vez contra-intuitivo al que señalan los discursos: tanto la **libertad para coger vacaciones (2006) como poner en práctica sus ideas (2006 y 2011) o poder aprender cosas (2011) implican** más riesgo para los que responden **siempre o casi siempre**. También le sucede en **buena medida al control de los ritmos** en 2006 y en 2011 (continuando lo que se veía en 2003), donde aunque **no poder controlar el ritmo nunca** es una fuente de riesgo, ocurre que controlarlo **siempre o casi siempre** no supone una condición de ventaja respecto a las posiciones intermedias (*a menudo; a veces; raramente*). Estos resultados son especialmente relevantes porque sugieren que existiría una **doble vía hacia la intensidad**: una por el camino «*low road*», **asociado a la falta de autonomía/ desarrollo**, pero otra cuando teóricamente la autonomía es mayor, abriendo la vía a una mayor intensidad por el camino del «*high road*», **asociado al empowerment, algo que sugiere una contradicción con los discursos que lo identifican con calidad del trabajo**²².

En definitiva, los resultados sugieren que el trabajo del conocimiento se intensifica a partir de una combinación de **complejidad de las tareas, multitarea, no disponer de horarios conciliadores, el uso de Internet/correo-e**, y 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 parecen contribuir también tanto la **inseguridad** como las **exigencias intelectuales** y particularmente las **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).

21 Pinilla ya apuntaba con operacionalizaciones diferentes que la atención y el ritmo se incrementaban cada vez para más trabajadores y concretamente para los cualificados (Pinilla, 2004).

22 Olló-Lopez et al. encontraba a partir de las Encuestas de Calidad de Vida en el Trabajo y las ENCTs, con operacionalizaciones diferentes a las nuestras que la autonomía (ritmos/método/orden) se relacionaba con lo que ellos denominaban esfuerzo voluntario (Olló-Lopez et al., 2010).

Tabla 2 Condicionantes de la intensidad del periodo II

	2006 SIMILAR		2006 COMPLETO		2011						
	N=7755		N=9277		N=8622						
	R²2-Nagelkerke 0,15		R²2-Nagelkerke 0,27		R²2-Nagelkerke 0,18						
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Individual	Sig.	Exp(B)	Individual			
Información/Formación insuficiente	.000	1,858	.000	1,493	.000	1,721	Info salud seguridad no muy buen/hada	.000	1,440	.000	1,665
Nivel atención alto/muy alto más 1/2	.000	1,843	.000	1,445	.000	2,445			.000	2,445	
Monotonía molesta mucho/bastante	.000	1,940	.000	1,797	.000	2,130		.000	1,885	.000	2,095
Multitarea siempre/casi siempre	.000	2,386	.000	1,675	.000	3,596		.000	2,046	.000	3,228
Tareas complejas siempre/casi siempre	.000	1,874	.000	1,559	.000	3,159		.000	2,115	.000	3,960
Puede modificar el ritmo de trabajo	.000		.000					.000			
Ref: Siempre o casi siempre											
A menudo	.001	.578	.083	.754	.000	.447		.026	.762	.000	.599
A veces	.009	.699	.445	.898	.000	.558		.004	.720	.000	.533
Raramente	.095	.785	.389	.872	.000	.590		.625	.940	.000	.679
Casi nunca/hunca	.001	1,441	.001	1,485	.033	1,200		.008	1,328	.063	1,173
Ayuda superiores nunca/casi nunca si pide	.017	1,386								.001	1,413
Ayuda externa nunca/casi nunca si pide	.000	.587	.000	.698	.000	.676					
Ocupación			.000					.021			
Ref: Trabajadores de la Construcción y Minería											
Camioneros, reparadores, taxistas y otros conductores			.876	.967	.250	1,232		.634	.901	.618	1,104
Personal sanitario			.004	.501	.205	1,289		.936	.984	.005	1,617
Personal docente			.000	.353	.990	.997		.016	.604	.544	1,115
Serv. doméstico, limpieza, cocineros, camareros;			.687	1,068	.040	1,308		.553	1,103	.451	1,120
Vendedores, agentes comerciales y dependientes			.821	1,040	.530	1,095		.878	.975	.549	1,095
Empleados administrativos			.658	.922	.185	1,219		.147	.761	.547	1,099
Agricultores, ganaderos, pescadores y marineros			.384	1,232	.469	1,150		.235	1,310	.982	1,005
Defensa y seguridad			.159	.683	.021	1,636		.008	.456	.202	.712
Mecánico, reparador, soldador			.569	1,140	.088	1,392		.311	.793	.801	1,054
Obrero en producción industrial mecanizada;			.207	1,368	.321	1,225		.615	.890	.900	.973
Trabajador de la industria tradicional, artesano			.755	.918	.246	1,295		.067	.543	.162	.644
Profesionales del Derecho, las Ciencias Sociales y las			.069	.578	.193	1,395		.246	.752	.225	1,303
Técnicos en Ciencias e Informática			.063	.802	.813	1,124		.121	.676	.248	1,287
Directivos de empresas o de Administraciones			.057	.659	.017	1,618		.697	.921	.002	1,793
Otras ocupaciones propias de estudios medios o			.300	.663	.591	1,189		.347	.768	.433	1,218
AñosExpe2006	.081										
Ref: 0-1											
2-5	.021	1,300			.003	1,328					
6-10	.689	1,056			.234	1,143					
11-20	.009	1,415			.000	1,468					
21-30	.258	1,236			.152	1,236					
30+	.287	1,282			.015	1,537					
Tamaño_ centro	.098		.001					.000			
Ref: 0-1											
De 2 a 9	.726	1,090	.012	1,472	.515	.932		.483	1,095	.816	.974
De 10 a 49	.124	1,459	.000	2,002	.094	1,198		.002	1,491	.070	1,225
De 50 a 249	.372	1,254	.000	1,879	.382	1,113		.034	1,565	.151	1,201
De 250 a 499	.545	1,218	.076	1,668	.248	1,277		.003	1,590	.024	1,542
500 o más	.681	1,131	.066	1,591	.281	1,225		.000	1,772	.000	1,678
Edad											
Ref: <25,00								.062			
25-30					.032	1,330		.648	.905	.594	1,115
30-35					.789	1,038		.388	.839	.625	1,097
35-40					.220	1,180		.832	.958	.226	1,252
40-45					.061	1,289		.355	1,203	.073	1,394
45-50					.697	.942		.759	1,064	.135	1,323
50-55					.130	1,269		.281	1,246	.063	1,441
55,00					.927	1,015		.753	1,068	.529	1,130
Horario conciliador	.000							.000			
Ref: Muy bien											
Bien	.134	.850	.015	.802				.001	1,411	.010	1,273
No muy bien	.126	1,223	.004	1,363				.000	2,124	.000	2,198
Nada bien	.000	1,804	.000	2,650				.000	3,360	.000	4,079
Tareas repetitivas muy cortas siempre/casi	.000	1,554	.000	2,768							
Relaciones personales positivas y de colaboración	.000										
Ref: Completamente de acuerdo											
De acuerdo	.279	.879	.000	.560							
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	.009	1,440	.780	.973							
En desacuerdo	.004	1,793	.012	1,448							
Completamente en desacuerdo	.040	1,593	.000	2,369							
Oportunidades de aprender y prosperar	.000										
Ref: Completamente de acuerdo											
De acuerdo	.988	.998	.000	.557							
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	.902	.981	.000	.569	.000	.519		.000	.519	.000	.360
En desacuerdo	.055	1,373	.598	.942				.000	.460	.000	.368
Completamente en desacuerdo	.000	2,004	.000	1,585				.124	.800	.054	.797
Libertad para coger vacaciones/días libres	.000										
Ref: Siempre/casi siempre											
A menudo	.924	.986	.000	.638							
A veces	.005	.666	.000	.441							
Raramente	.002	.592	.000	.454							
Casi nunca/hunca	.001	.669	.027	.824							
Puede poner en práctica propias ideas	.000										
Ref: Siempre/casi siempre											
A menudo	.000	.612	.000	.410				.000	.627	.000	.457
A veces	.000	.505	.000	.373				.000	.552	.000	.450
Raramente	.018	.673	.000	.832				.000	.423	.000	.367
Casi nunca/hunca	.101	.776	.043	.808				.007	.698	.077	.838
Disponer de informaciones claras y suficientes	.000										
Ref: Siempre/casi siempre											
A menudo	.000	1,747	.011	.787							
A veces	.000	1,753	.381	.911							
Raramente	.000	2,207	.058	1,282							
Casi nunca/hunca	.023	1,411	.228	.869							
Mantener un nivel de atención alto/muy alto	.000										
Ref: Siempre/casi siempre											
A menudo	.763	1,034	.000	.547					.000	.630	
A veces	.000	.516	.000	.304					.000	.607	
Raramente	.168	.746	.000	.291					.001	.533	
Casi nunca/hunca	.010	.543	.000	.311					.000	.504	
Puede perder el trabajo en los próximos seis meses	.003										
Ref: Completamente de acuerdo											
De acuerdo	.102	.733	.000	.552							
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	.075	.720	.000	.397							
En desacuerdo	.007	.630	.000	.305							
Completamente en desacuerdo	.000	.559	.000	.448							
Exigencias intelectuales siempre/casi	.000	2,221	.000	4,337							
Exigencias emocionales siempre/casi	.000	3,292	.000	5,285							
Preocupa mucho perder empleo	.066							.066	1,155	.000	1,300
Usar Internet/correo-e	.004							.004			
Ref: Siempre/casi siempre											
A menudo	.216	.829	.000	.599							
A veces	.087	.757	.000	.550							
Raramente	.024	.653	.000	.471							
Casi nunca/hunca	.000	.662	.000	.614							
Constant	.000	.017	.000	.032				.000	.097		

4.3 Evaluar si las diferencias por ocupación, género y edad se explican con el modelo

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** que se especifican más arriba. 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.

5. Conclusiones

Se propone un conjunto de indicadores para operacionalizar la intensidad de trabajo en España a partir de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo para a continuación confirmar con todos ellos la **intensificación del trabajo en la última década** en España antes y durante la crisis económica (mientras los indicadores de dedicación al trabajo tradicionales, más extensivos, como las jornadas de más de 45 horas, decrecen en importancia). Dado que la influencia de la intensidad en la salud de los trabajadores (e.g. se vincula con un 83% de los problemas de salud mental), la dinámica de intensificación del trabajo requiere mucha mayor atención por los actores implicados.

La *cantidad de trabajo excesiva* se propone como indicador preferido de la intensidad del trabajo y en el análisis multivariante de sus condicionantes se encuentran variables que podemos ligar con 1. una **intensidad 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 especialmente en ciertos grupos: los *jóvenes* (25-45) y las *mujeres* en el primer periodo (1999-2003) y los *cualificados* en todo el periodo de estudio (particularmente directivos y personal sanitario en el segundo periodo y mujeres directivas en todo el periodo) se explican por las variables de organización del trabajo que comentamos más arriba.

La intensificación del trabajo no se limita a un contexto de trabajo menos cualificado (“low road”), sino que los datos sugieren una intensificación del trabajo del conocimiento cualificado, asociado a la complejidad de las tareas o al uso de las TIC. La mayor autonomía/empowerment (“high road”) puede proteger de la intensificación o puede favorecerla.

En definitiva, los resultados confirman una intensificación del trabajo del conocimiento que tiene implicaciones directas para la salud de los trabajadores cualificados (y los ámbitos de Salud Pública y Salud Laboral) e indirectas/políticas en la medida en que plantea dudas sobre la sostenibilidad del modelo de trabajo y sociedad del conocimiento tal y como está evolucionando.

Bibliografía

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*
- Bunting, M. (2011). *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.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. una crónica del salariado*
- Castells, M. (2001). *La era de la información. vol. 1: La sociedad red* Alianza Madrid.
- Castillo, J. J. (2005). El trabajo recobrado. *Argentina, Miño Y Dávila,*
- Castillo, J. J., & Agulló, I. (2012). La invasión del trabajo en la vida en la sociedad de la información. *Trabajo Y Sociedad,* (19), 0-0.
- Commission, E. C. E., Eurostat, E., Social Affairs, & Inclusion Directorate-General for Employment, D.G.E.S.A.I. (2012). *Health and safety at work in europe (1999-2007): A statistical portrait* Dictus Publishing. Retrieved from <http://books.google.es/books?id=IaKmLgEACAAJ>

- Crespo, E., Prieto, C., & Serrano, A. (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación* Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Green, F. (2001). It's been A hard day's night: The concentration and intensification of work in late TwentiethCentury 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 Pr.
- 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.
- Peña-Casas, R., & Pochet, P. (2009). *Convergence and divergence of working conditions in europe: 1990-2005* Office for Official Publications of the European Communities.
- Pinilla, F. J. (2004). Intensificación del esfuerzo de trabajo en españa. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 22(2), 117-135.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión* Alianza Editorial.