



**La relación entre las demandas laborales intensificadas fruto de la aceleración social y
la salud mental de los/as trabajadores/as: una revisión sistemática**

María Albor Gómez

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Pontificia de Comillas

Luis Manuel Blanco Donoso

27 de junio de 2022

Resumen

El objetivo principal de este trabajo fin de máster fue llevar a cabo una revisión sistemática para comprender cómo las demandas laborales intensificadas fruto de la aceleración social (i.e., intensificación del trabajo, la intensificación de las demandas de planificación y autonomía en el trabajo, la intensificación de las demandas de planificación de la carrera, y la intensificación de las demandas de adquisición de nuevos aprendizajes) se encuentran asociadas con la salud mental de los/as trabajadores/as. En la literatura existe controversia sobre si este tipo de demandas está asociadas con indicadores de bienestar. Para ello se siguió la metodología PRISMA. La revisión arrojó un total de 11 estudios que fueron analizados y en los que se mostró que las demandas laborales intensificadas – especialmente la intensificación del trabajo– suponen un riesgo para la salud mental de los/as trabajadores/as, presentando relaciones directas con el estrés, el agotamiento emocional, e inversas con variables de bienestar emocional, satisfacción laboral, o compromiso, entre otras. En conclusión, a pesar de que algunas de las demandas intensificadas como las demandas de aprendizaje o las demandas de planificación, puedan contribuir al bienestar de los trabajadores, todavía no queda muy claro ante qué condiciones y en qué casos, y los resultados siguen siendo contradictorios. Será por tanto necesario, que las futuras investigaciones sigan profundizando en este campo.

Palabras clave: Intensificación del trabajo, Intensificación de las Demandas Laborales, Bienestar, Salud mental, Revisión Sistemática.

Abstract

The main objective of this master's thesis was to carry out a systematic review to understand how the intensified labor demands resulting from social acceleration (i.e., work intensification, intensified job-related planning and decision-making demands, intensified career-related planning and decision-making demands, intensified knowledge-related learning demands, intensified skill-related learning demands) are associated with the mental health of the workers. There is controversy in the literature about whether these types of demands are associated with indicators of well-being. For this, the PRISMA methodology was followed. The review yielded a total of 11 studies that were analyzed and in which it was shown that intensified work demands - especially the intensification of work - pose a risk to the mental health of workers, presenting direct relationships with stress, emotional exhaustion, and inversely with variables of emotional well-being, job satisfaction, or commitment, among others. In conclusion, although some of the intensified demands, such as learning demands or planning demands, may contribute to the well-being of workers, it is still not very clear under what conditions and in what cases, and the results remain contradictory. It will therefore be necessary for future research to continue delving into this field.

Key Words: Work Intensification, Intensified Job Demands, Well Being, Mental Health, Systematic Review.

1. Introducción

Consideramos que, como profesionales de la salud comprometidos con el ejercicio aplicado de la psicología, debemos poner el foco en aquellos aspectos sociales que pueden afectar a la salud mental de las personas. Uno de los aspectos estructurales que más condicionan la vida de éstas es el mundo del trabajo. Los cambios sociales derivados del neoliberalismo como la globalización, el cambio hacia una economía basada en los servicios, la financiarización, la introducción de nuevas tecnologías o la competencia en los mercados internacionales, han alterado profundamente el mundo del trabajo desde la década de los setenta hasta nuestros días (Sandoval-Reyes et al., 2020).

Estos cambios, enmarcados dentro del fenómeno de la aceleración social (Rosa, 2005), generan nuevas demandas laborales (i.e., demandas laborales intensificadas) para las organizaciones y sus empleados. Las organizaciones, deben de ser capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias del mercado y acelerar los ritmos de producción para seguir siendo competitivas. Los empleados deben adaptarse cada vez más rápido a estos cambios para hacer frente a estas nuevas demandas- entre ellas, la intensificación del trabajo.

El objetivo de este trabajo de fin de máster es llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura para responder a la pregunta sobre cómo las nuevas demandas laborales intensificadas, relacionadas con la aceleración social, afectan a la salud mental de los y las trabajadoras.

Aceleración social

La aceleración social (Rosa, 2013) es uno de los rasgos centrales de las sociedades modernas y una de las consecuencias más importantes del desarrollo del capitalismo. El sociólogo Harmunt Rosa (2005), describe este fenómeno desde una estructura de tres dimensiones: aceleración tecnológica, aceleración del cambio social y aceleración del ritmo

de vida. En primer lugar, la aceleración tecnológica es el incremento y despliegue de nuevas tecnologías, que aparecen con el deseo de optimizar o mejorar las existentes (Rosa, 2005).

Una consecuencia directa es el aumento de nuevas tecnologías que obliga a los empleados a estar permanentemente actualizándose. Una consecuencia indirecta es la cantidad creciente de información que los empleados tienen que producir (por ejemplo, documentación) y recibir (por ejemplo, correos electrónicos). Además, el ritmo de transmisión de la información ha aumentado, lo que exige que los empleados respondan y transmitan la información con mayor rapidez. En general implica un incremento de los procesos de producción, transporte y comunicación. En segundo lugar, la aceleración del cambio social describe la aceleración de la sociedad en sí misma, o dicho de otro modo, la velocidad a la que cambian estructuras que anteriormente eran válidas, referidas por ejemplo a la concepción de las relaciones, los estilos de vida, el lenguaje, o las organizaciones de trabajo. Esto se traduce en una ‘‘contracción del presente’’, donde los periodos en los que se puede esperar condiciones de vida relativamente constantes disminuyen. Esta carencia de estabilidad hace que las experiencias pasadas ya no forman una base confiable para la toma de decisiones (Rosa, 2005). Por último, la aceleración del ritmo de vida surge como ‘‘respuesta’’ para acompañar los cambios anteriores. Se define como la ‘‘compresión’’ de acciones y experiencias, con el objetivo de completar más acciones en tiempos más cortos. (Rosa, 2005, 2013).

Los cambios sociales y económicos derivados de la aceleración social -así como la velocidad a la que se producen estos cambios- alteran inevitablemente el mundo laboral (Rosa, 2014), generando nuevas demandas laborales, a las que empresas y trabajadores deben enfrentarse para poder formar parte del mundo laboral (Korunka y Kubicek, 2017). Éstas nuevas demandas que surgen de este contexto de aceleración social reciben el nombre de demandas laborales intensificadas (Kubicek et al., 2015). Entre ellas encontramos la

intensificación del trabajo, la intensificación de las demandas de planificación y autonomía en el trabajo, la intensificación de las demandas de planificación de la carrera profesional, la intensificación de las demandas de adquisición de nuevos conocimientos y la adquisición de las demandas de desarrollo de nuevas competencias y habilidades.

Intensificación del trabajo

La intensificación del trabajo se define como una construcción multifacética caracterizada por: la necesidad de trabajar más rápido, enfrentar plazos más ajustados, realizar varias tareas de forma simultánea y una reducción del tiempo de descanso o inactividad (Korunka y Kubicek, 2017).

Paoli y Merllié (2005), fueron de los primeros investigadores en investigar este fenómeno. Tomaron como referencia los datos recogidos por la Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo (EECT) publicada por Eurofound, desde los 90 hasta principios de los 2000. Observaron una clara intensificación del trabajo con un especial pico entre los años 1990 y 1995. Investigaciones más recientes que, a su vez, toman como referencia los datos ofrecidos por la EECT, observan un aumento de la intensificación del trabajo en Alemania, España y Francia desde 2000 hasta 2010 (Kubicek et al., 2015). En España, concretamente, el crecimiento de la intensificación de trabajo habría aumentado más de 15 puntos desde 1995 (Oscar Zapata y Gloria Álvarez, 2013).

En un contexto globalizado y acelerado, para obtener una ventaja competitiva sobre el mercado, las empresas deben ser capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias de mercado (por ejemplo, las nuevas tecnologías, y nuevas formas de gestión, entre otros), así como acortar y acelerar los procesos de producción y decisión. Esto conlleva cambios estructurales y metodológicos (por ejemplo el paso de metodologías “waterfall” a metodologías “agiles”), así como cambios en la dinámica y el ritmo del trabajo, donde los

empleados se ven cada vez más obligados a trabajar a mayor velocidad, con plazos cada vez más ajustados y adaptándose continuamente a las nuevas demandas del mercado. Dada esta tesitura, no sorprende que la evidencia acumulada apunte a una intensificación de trabajo en estas últimas décadas (Eurofound y OIT, 2019).

El marco teórico de Rosa (2005, 2013), sirve de referencia a otros investigadores para describir, investigar y operativizar cuáles son las nuevas demandas impulsadas por esta aceleración social en el mundo del trabajo y explorar sus efectos en los trabajadores, ya que la intensificación del trabajo no es la única demanda que ha emergido en los últimos tiempos relacionada con la aceleración social.

Kubicek y su equipo (2015), con el objetivo de operativizar este fenómeno y analizar su relación con otras variables, elaboraron la Intensification of Job Demands Scale (IDS), la cual recoge cinco dimensiones:

- a) La intensificación de las demandas de esfuerzo laboral (5 ítems): hace referencia al incremento en la cantidad de esfuerzo que los empleados necesitan invertir para hacer su trabajo en una misma unidad de tiempo. Esta es la intensificación del trabajo propiamente dicha y que no hay que confundir con la extensificación del trabajo (más horas de trabajo).
- b) La intensificación de las demandas de la planificación y autonomía en el trabajo (5 ítems): se refiere a las nuevas lógicas organizacionales en las que se reduce el control directo y se demanda mayor planificación y toma de decisiones de forma autónoma por parte del empleado.
- c) La intensificación de las demandas de planificación de la carrera profesional (3 ítems): se refiere al incremento de la responsabilidad del empleado para hacerse cargo de su plan de carrera tanto dentro como fuera de su organización. De

este modo, el individuo necesita esforzarse cada vez más por mantenerse atractivo tanto para su empresa como para el mercado laboral, estando abierto a otras oportunidades de carrera.

d) La intensificación de las demandas por la adquisición de nuevos conocimientos (3 ítems): hace referencia al incremento de la presión por mantenerse actualizado y adquirir nuevos conocimientos relacionados con su trabajo y evitar así quedarse fuera del mercado laboral.

e) La intensificación de las demandas por el desarrollo de nuevas competencias (3 ítems): se traduce en un incremento en la necesidad de desarrollar nuevas habilidades para el manejo de equipos, aplicaciones, procesos, metodologías y dirección de equipos de trabajo, por lo tanto, los trabajadores deben mantener a punto el nivel de competencias para hacer bien su trabajo.

Esta escala, permite por primera vez, evaluar cómo los empleados experimentan esta intensificación y sirve de referencia a otros investigadores, para relacionar la percepción subjetiva de intensificación de cada una de las demandas, con otros factores, entre ellos el bienestar psicológico, el compromiso (engagement) y la satisfacción laboral.

Efectos de la intensificación del trabajo sobre el bienestar psicológico y laboral

En el campo de la psicología del trabajo se han tomado como referencia distintos modelos teóricos para explicar la relación entre la intensificación del trabajo y sus efectos positivos y negativos sobre los empleados.

El primer modelo explicativo fue el modelo de recursos y demandas laborales (JD-R) propuesto por Bakker y Demerouti (2007). Este modelo, establece una distinción entre dos categorías que influyen en los resultados del trabajo, la satisfacción laboral o el desempeño: las demandas laborales y los recursos laborales.

Las demandas se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos y sociales que requieren de esfuerzo físico o habilidad psicológica (cognitivo y emocional), y están asociadas a costes físicos y/o psicológicos. Los recursos refieren aspectos positivos del entorno laboral que tienen efectos positivos sobre los empleados (aumentando la motivación) o pueden amortiguar los efectos negativos de las demandas. Según este modelo, la intensificación del trabajo debe conceptualizarse como una demanda, ya que supone un esfuerzo sostenible y está asociada a costes psicológicos o físicos, y además tiene efectos mayoritariamente negativos para los empleados (Korunka y Kubicek, 2017).

No obstante, desarrollos teóricos recientes, cuestionan la visión que se ofrece desde el modelo JD-R, conceptualizando las demandas únicamente desde una visión “negativa” asociada a costes psicológicos y físicos para los empleados, y plantean la necesidad de diferenciar entre varios tipos de demandas, ya que se ha observado, que las demandas laborales intensificadas también pueden incluir elementos positivamente desafiantes que podrían conducir a mayor motivación en el trabajo (Korunka et al., 2015). Así, el modelo de demandas desafío-obstáculo hace una distinción entre estos dos tipos de demandas laborales (Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010).

Este modelo, plantea que las demandas obstáculo generan tensión y frustran el crecimiento personal y el logro de objetivos, y están relacionadas con burnout e insatisfacción laboral. Sin embargo, las demandas desafío, además de promover cierta tensión, suponen una fuente de motivación, respaldan las metas personales y fomentan el desarrollo personal, estando relacionadas con resultados laborales positivos como la motivación por aprender, el engagement, el bienestar o la satisfacción laboral. Por tanto, mientras que las demandas obstáculo solo conllevan efectos negativos, las demandas desafío promueven también la motivación y el crecimiento personal, además de tener efectos sobre el agotamiento (Korunka y Kubicek, 2017).

Desde este modelo, la intensificación del trabajo se conceptualiza como una demanda de obstáculo. Distintos estudios la han relacionado con una mayor tensión (Allan et al., 1999; Green, 2001), con estados motivacionales reducidos, con una disminución de la satisfacción laboral (Brown et al., 2012; Green, 2004), y con una disminución del compromiso (Korunka et al., 2014). Sin embargo, otros estudios, encuentran resultados positivos asociados a la intensificación del trabajo (Aubert, 2009), lo que apunta que incluso podría darse el caso de que los empleados consideren la intensificación del trabajo como una variable desafío. (Korunka y Kubicek, 2017).

Este hecho, lleva a los investigadores a cambiar esta concepción a priori de las demandas como demandas desafío o demandas obstáculo, ya que los resultados, muestran que conceptualizar a priori las demandas, conduce a errores de juicio. Tomando como referencia la Teoría de la Evaluación Cognitiva de Lazarus, se propone medir las evaluaciones directamente antes de categorizar a priori las demandas como desafíos u obstáculos. Ya que se considera que son las evaluaciones de las demandas, más que las demandas en sí mismas, las que desencadenan emociones y cogniciones en los individuos, influyendo a su vez en sus actitudes y comportamientos posteriores (Prem, 2017; Webster et al., 2011).

Otro modelo teórico, que proporciona una explicación sobre los mecanismos psicológicos subyacentes que vinculan la intensificación del trabajo con los efectos negativos sobre los empleados, es el Modelo de Control de Regulación Compensatoria de Hockey (1997). Este modelo, distingue dos niveles diferentes de regulación que determinan el desempeño ante la presencia de altas demandas: al afrontamiento activo y el afrontamiento pasivo (Korunka y Kubicek, 2017).

El afrontamiento activo significa que los empleados, ante una mayor carga laboral, aumentan su esfuerzo para alcanzar mayores niveles de rendimiento. Este aumento del

esfuerzo, está asociado con mayores costos físicos y psicológicos (por ejemplo, fatiga y aumento de la adrenalina, entre otros). Este estilo de afrontamiento, parece interesante para abordar demandas a corto plazo, sin embargo, en el caso de las demandas intensificadas, implica enfrentar constantemente demandas cada vez más altas. Por lo que el aumento del esfuerzo laboral y una recuperación insuficiente (características de la intensificación del trabajo) puede conducir a largo plazo a un agotamiento físico y mental (Korunka y Kubicek, 2017).

El afrontamiento pasivo, es otro modo de regulación para cumplir con la presencia de altas demandas. En este caso, los empleados en vez de ajustar su esfuerzo (aumentándolo) ajustan sus objetivos (p.ej: reduciendo la precisión en el trabajo). Este mecanismo de afrontamiento no está directamente asociado con costes físicos y emocionales, sin embargo, está relacionado con una reducción de la productividad, aumento de los errores o desvinculación laboral, por lo que a largo plazo, se producen efectos negativos tanto para la empresa como para los trabajadores (Korunka y Kubicek, 2017).

Recogiendo las distintas aportaciones teóricas encontradas en la literatura, parece que los procesos de evaluación cognitiva de las demandas laborales, así como mecanismos para hacer frente a dichas demandas, son algunas de variables que moderan la relación de la intensificación de las demandas laborales y el bienestar. Sin embargo, hasta la fecha, son pocos los estudios que evalúan esta relación (dado el tiempo de vida de la escala), además, los resultados son bastante inconsistentes.

En la literatura, encontramos estudios que evidencian que la intensificación de trabajo -dimensión central de los IJD- se relaciona positivamente con el agotamiento emocional o la tensión psicológica y negativamente con el bienestar en el trabajo (Ufferts et al., 2015; Kubicek et al., 2015). También se han encontrado que otras dimensiones de los IJD se relacionan con

un alto agotamiento, pero la relación no es tan fuerte como la que guarda con la intensificación del trabajo e incluso a veces puede llegar a ser inversa (Mauno et al., 2019).

En este sentido, otros autores postulan que no todas las IJD se relacionan con el agotamiento, y otros efectos negativos, alegando que pueden resultar positivas para el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con el enfoque desafío-obstáculo, las IJD pueden incluir elementos desafiantes que podrían conducir a una mayor motivación en los/as trabajadores/as (Korunka et al., 2015). Por ejemplo, las demandas de planificación en el trabajo ofrecen una mayor autonomía al trabajador, lo que puede resultar positivo para ciertos trabajadores. También las demandas de planificación de la carrera podrían permitir que la propia persona decida su trayectoria profesional, lo que también puede ser estimulante de cara al futuro. Por último, las demandas de aprendizaje que promueve la formación continua, pueden ser un aliciente para muchos/as trabajadores/as.

En línea con esta idea, autores como Korunka et al., (2015) postulan que las demandas de aprendizaje y las demandas de planificación de carrera, son demandas desafío, que conducen a resultados positivos para los empleados. Twenge (2010) también encuentra resultados positivos entre las demandas de planificación y el aprendizaje intensificado y la satisfacción laboral.

Sin embargo, otros autores (Baltes et al, 2002; Warr, 2013), plantean que los entornos altamente flexibles que ofrecen mucha autonomía al trabajador, muchas veces hacen que ésta resulte impositiva, obligando a los empleados a que ellos mismos tengan que lidiar por sus propios medios con la ambigüedad y la incertidumbre y generando resultados negativos en su bienestar psicológico y satisfacción laboral. Así, autores como Twenge (2010) encuentran que las demandas de planificación y aprendizaje intensificado conducen a resultados positivos.

Dada la controversia de los resultados, el objetivo de esta revisión sistemática es analizar y sistematizar los resultados, con el objetivo de responder a la pregunta de si las demandas laborales intensificadas (IJD) -i.e., intensificación del trabajo, demandas intensificadas de planificación y autonomía respecto al trabajo, demandas intensificadas de planificación de carrera, demandas intensificadas relacionadas con la adquisición de nuevos conocimientos, y demandas intensificadas relacionadas con la adquisición de nuevas competencias - se relacionan con el bienestar psicológico y laboral, y qué factores median esta relación.

2. Método

2.1 Estrategia de búsqueda

La búsqueda de información se realizó a través de las siguientes bases de datos: PsychINFO, PubMed, PBSC y Dialnet. Empleando como primer filtro el rango de fechas entre 2015 (año en el que apareció la IDS Scale) y 2022, ambos incluidos.

Para garantizar que esta revisión sea valiosa, transparente, completa y precisa, se siguió el procedimiento marcado por la declaración PRISMA en el año 2020 (Page et al., 2021). En dicha declaración, definen la revisión sistemática, como aquella que utiliza métodos sistemáticos para recopilar y sintetizar hallazgos de los estudios individuales que abordan una pregunta claramente formulada.

Nuestro objetivo, es conocer cómo afecta la intensificación del trabajo, fruto de la aceleración social, en la salud mental de los/as trabajadores/as, así como en su satisfacción laboral y engagement. Para ello, con el objetivo de operativizar de forma precisa la variable ‘‘demandas laborales intensificadas’’ y ver cómo esta se relaciona con variables de salud, tomamos como referencia la escala de Intensificación de las Demandas Laborales (IDS; Kubicek et al., 2015).

Nuestra pregunta de investigación - en línea con el modelo PRISMA - sigue una estructura PEO: (P) paciente o grupo de interés - en este caso población trabajadora - (E) exposición de interés – demandas laborales intensificadas- y (O) outcomes o resultado a valorar – salud mental- (Page et al., 2021).

Para llevar a cabo la búsqueda, las palabras clave se dividieron en 2 grupos: Grupo 1: Work Intensification, Intensification of Job Demands e Intensified Job Demands; y Grupo 2: Mental Health, Well-Being, Work Engagement, Stress, Emotional Exhaustion, Burnout, Job Satisfaction.

En un primer momento hicimos una búsqueda informal ‘de reconocimiento’, más general, buscando cada una de las palabras en lenguaje libre y documental en las distintas bases de datos para conocer cuánta información había sobre el tema.

Posteriormente, hicimos combinaciones sencillas de los distintos términos, a través de los operadores booleanos, para ver cómo se iba concretizando la búsqueda. Una vez que tuvimos una ecuación más completa, adaptamos dicha ecuación a las particularidades de cada base de datos.

Para la base de datos Psychinfo, la ecuación de búsqueda seleccionada fue: "Work Intensification" OR "Intensification of job Demands" OR "Intensified Job Demands") AND (DE "Emotional Exhaustion" OR "Emotional Exhaustion" OR DE "Burnout" OR "Burnout" DE "Stress" OR "Stress" OR DE "Mental Health" OR "Mental Health" OR DE "Well Being" OR "Wellbeing" OR "Well-being" OR DE "Employee Engagement" OR "Engagement" OR DE "Job Satisfaction" OR "Job Satisfaction").

Para PBSC, utilizamos una ecuación parecida, adaptando ciertos términos a su tesoro, el resultado fue: ("Work Intensification" OR "Intensification of Job Demands " OR "Intensified Job Demands") AND (DE "PSYCHOLOGICAL burnout" OR "Burnout" OR

"Stress" OR DE "PSYCHOLOGICAL stress" OR DE "MENTAL health" OR "Mental Health" OR DE "WELL-being" OR "Well Being" OR "Wellbeing " OR " Well-being " OR DE "JOB involvement" OR "Engagement" OR DE "JOB satisfaction").

Para PubMed, siguiendo la lógica anterior de adaptar los términos al tesauro, en un primer momento, procedimos a hacer la búsqueda utilizando los términos [MesH]. ("Work Intensification" OR "Intensification of Job Demands" OR "Intensified Job Demands") AND ("Emotional Exhaustion" OR "Burnout" OR "Burnout, Professional"[MesH] OR "Stress" OR "Stress, Psychological"[MesH] OR "Mental Health" [Mesh] OR "Mental Health" OR "Well being" OR "Wellbeing" OR "Well-being") OR ("Work Engagement"[MesH] OR "Engagement" OR "Job Satisfaction"[Mesh] OR "Job Satisfaction").

Por otra parte, para la selección final de los artículos, se emplearon los criterios de inclusión y exclusión especificados en la Tabla 1.

Tabla 1.

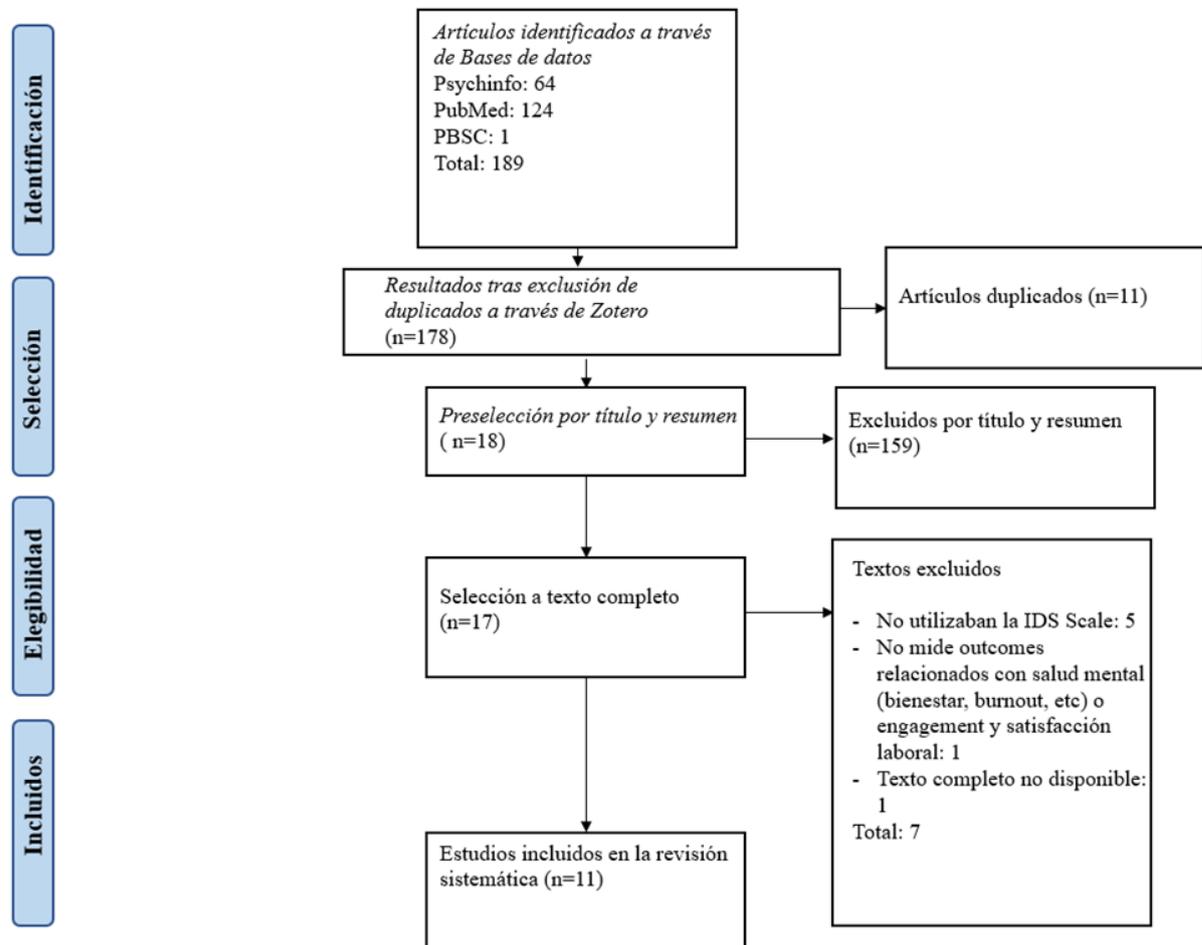
Inclusión	Exclusión
Artículos publicados entre 2015 y 2022	Artículos que utilicen metodologías cualitativas
Artículos que empleen la IDS Scale	Publicaciones en otros idiomas diferentes al inglés y español
Artículos que evalúen: bienestar y salud (i.e bienestar psicológico, salud mental, estrés, agotamiento y burnout).	Texto completo no disponible
Artículos en inglés y español	Artículos de prensa o en fase de revisión
Artículos cuantitativos y sujetos a revisión por pares	

Una vez realizada la búsqueda en cada base de datos, se eliminaron los duplicados a través de Zotero. Posteriormente, se procedió a la lectura del título y el resumen de los artículos, seleccionando aquellos que por la información contenida en el resumen, estuvieran relacionados con el objetivo de este Trabajo de Fin de Máster. Se hizo especial hincapié en la información que proporcionaba el resumen acerca de la metodología que se seguía en el artículo completo, descartando de antemano los que no utilizaban la escala IDS. Una vez se hizo esa primera preselección, se profundizó en el total de artículos y se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión.

Al leer el título y el resumen, se consideraron válidos 18 artículos, de los cuáles, solo 17 estaban a texto completo. Al profundizar en ellos y en su metodología únicamente 11 artículos cumplieron los criterios de inclusión y exclusión y se seleccionaron para llevar a cabo la revisión sistemática. El flujo completo de artículos de la búsqueda empleando el método prisma se especifica en la Figura 1.

Figura 1

Diagrama de flujo sobre el proceso de selección de los artículos



2.2 Análisis de los datos

Para analizar los datos obtenidos se ha evaluado si la intensificación de las demandas laborales ha obtenido resultados positivos o negativos sobre cada variable analizada de bienestar psicológico y bienestar laboral. Para la síntesis de los resultados se han seguido las recomendaciones de la corporación Cochrane cuando no se realiza un metaanálisis (Higgins et al., 2022), teniendo en cuenta la dirección del efecto independientemente de la significación estadística del mismo.

3. Resultados

Características de la muestra

Los tamaños de la muestra variaron desde 170 (Prem et al., 2017) hasta 4583 (Mauno y Minkkinen, 2020). En cuanto a las profesiones consideradas, tres de ellos se centraron específicamente en trabajadores del ámbito de la salud y el cuidado. Entre esos tres, uno se centró específicamente en enfermeras (Heikkila y Huhtala, 2021), otro en trabajadores de cuidado de ancianos (Prem et al., 2016) y el último, en diversas profesiones dentro del contexto sanitario: trabajadores de la salud mental, médicos, enfermeras, entre otros (Huhtala et al., 2021). El resto de los estudios, se centró en profesionales del conocimiento: profesores, ingenieros, consultores, especialistas en marketing, y arquitectos, entre otros (Prem et al., 2017; Kim y Beehr, 2020; Mauno et al., 2019; Mauno y Minkkinen, 2020; Paškvan et al., 2016; Prem et al., 2018; Yue-Li et al., 2020) y trabajadores de los medios de comunicación (Rantanen et al., 2021). La edad media de los estudios se encuentra entre los 35 y los 57 años, siendo la media total los 44,2 años. Respecto al sexo, nueve de los once estudios, presentan un número mayor de mujeres que de hombres en su muestra.

Tabla 1

Características muestrales de los estudios

Autor	País	Nº	Tipo de muestra	Sexo	Edad (media)
Huhtala et al. (2021)	Finlandia	1024	Trabajadores sanitarios	15% H 85% M	57
Heikkila y Huhtala. (2021)	Finlandia	511	Enfermeras	9% H 91% M	42,5
Rantanen et al. (2021)	Finlandia	833	Trabajadores de medios de comunicación	31% H 69% M	47,6
Paškvan et al. (2016)	Austria	253	Trabajadores del conocimiento	56% H 44% M	42,07
Mauno y Minkkinen. (2020)	Finlandia	4,583	Trabajadores del conocimiento	31% H 69% M	46,8
Mauno et al. (2019)	Finlandia	2200	Trabajadores del conocimiento	48% H 52% M	48,7
Kim y Beehr. (2020)	EEUU	366	Trabajadores del conocimiento	54,8% H 55,2% M	35,45
Prem et al. (2017)	Austria; Alemania	170	Trabajadores del conocimiento	47,6% H 52,4% M	35,5
Prem et al. (2016)	Austria; Alemania	97	Trabajadores del cuidado de ancianos	89% H 11% M	39,6

Yue-Li et al. (2020)	China	356	Trabajadores del conocimiento	48% H 52% M	34
Prem et al. (2018)	Finlandia	1024	Trabajadores del conocimiento	22,7 H 77,3% M	57

Características metodológicas de los estudios

Once estudios evaluaron la relación entre intensificación de las demandas laborales medidas a través de la IDS scale (Kubicek et al., 2015) y alguna dimensión de salud mental (burnout, agotamiento emocional, vitalidad, estrés) o bienestar laboral (engagement, satisfacción laboral, o desempeño laboral, entre otros). Cinco de los once estudios (45%) evaluaron la relación entre la intensificación de las demandas laborales, el burnout y el bienestar laboral (Huhtala et al., 2021; Mauno et al., 2019; Mauno y Minkkinen, 2020; Paškvan et al., 2016). Dos de los once estudios (18%), relacionaron la intensificación de las demandas laborales con el estrés (Heikkila y Huhtala, 2021; Rantanen et al., 2021).

Algunos estudios, en vez de evaluar todas las dimensiones de la IDS, se interesaron por observar la relación que algunas de estas demandas guardaban con ciertas variables de interés. Concretamente, dos de los once estudios (18%), evaluaron la relación entre la planificación y toma de decisiones y otras variables, como la procrastinación (Prem et al., 2018), o el agotamiento del ego (Prem et al., 2016). Uno de los once artículos (0,09%) evaluó la relación entre la intensificación de las demandas laborales y el bienestar laboral, mediado por la adicción al trabajo (Yue-Li et al., 2020). Y por último, dos de los once artículos (18%), evaluaron la relación de las demandas de aprendizaje con el bienestar (Prem et al., 2017; Kim y Beehr, 2020).

En la tabla 2, presentada a continuación, se describen las principales características de estos once estudios:

Tabla 2

Características metodológicas de los estudios

Autor	Tipo de estudio	Variable antecedente	Variable outcome	Variable mediadora
Huhtala et al. (2021)	Estudio observacional ex post facto	* Todas las demandas laborales intensificadas	Burnout; Compromiso laboral	x
Heikkilä y Huhtala, 2021	Estudio observacional ex post facto	* Todas las demandas laborales intensificadas	Estrés de conciencia	Experiencias de cambio organizacional
Rantanen et al. (2021)	Estudio observacional ex post facto	* Todas las demandas laborales intensificadas	Síntomas de estrés cognitivo	Afectividad negativa; afectividad positiva; multitasking
Paškvan et al. (2016)	Estudio observacional ex post facto	Intensificación del trabajo	Satisfacción laboral; Burnout	Valoración cognitiva de la intensificación del trabajo; Clima participativo
Mauno y Minkkinen. (2020)		* Todas las demandas	Desempeño laboral;	x

	Estudio observacional ex post facto	laborales intensificadas	Burnout; Significado del trabajo	
Mauno et al. (2019)	Estudio observacional ex post facto	* Todas las demandas laborales intensificadas	Burnout; Compromiso laboral	x
Kim & Beehr. (2020)	Estudio observacional ex post facto	Demandas de aprendizaje	Bienestar (Flourising); Autoestima basada en la organización (OBSE); Trabajo significativo	Evaluación primaria (evaluación como obstáculo/evaluación como desafío)
Prem et al. (2017)	Estudio observacional ex post facto	Demandas de aprendizaje	Aprendizaje; Vitalidad	Evaluación primaria (evaluación como obstáculo/evaluación como desafío)
Prem et al. (2016)	Estudio observacional ex post facto	Planificación y toma de decisiones	Burnout	Ansiedad estado; Esfuerzo de autocontrol; Autonomía
Yue-Li et al. (2020)	Estudio observacional ex post facto	Intensificación del trabajo	Bienestar laboral	Adicción al trabajo

	Estudio			Evaluación primaria (evaluación como obstáculo/evaluación como desafío); esfuerzo de autorregulación
Prem et al. (2018)	observacional ex post facto	Planificación y toma de decisiones	Procrastinación; Calidad del sueño	

Notas. *Todas las demandas laborales intensificadas medidas a través de la IDS Scale: Intensificación del trabajo, demandas de planificación y toma de decisiones relacionadas con el trabajo, demandas de planificación y toma de decisiones respecto a la carrera, demandas de adquisición de nuevos aprendizajes, demandas de aprendizaje de nuevas competencias.

Relación entre la intensificación de las demandas laborales y el malestar psicológico de los trabajadores y trabajadoras

Siete de los once estudios, relacionaron la intensificación de las demandas laborales con variables de malestar psicológico como el estrés o el agotamiento. Entre ellos, seis (Heikkila y Huhtala, 2021; Huhtala et al., 2021; Mauno et al., 2019; Mauno y Minkinen, 2020; Paškvan et al., 2016; Prem et al., 2016; Rantanen et al., 2021) encontraron relaciones positivas entre la intensificación de las demandas laborales y el estrés o el agotamiento, concluyendo que la intensificación de las demandas laborales afectaba negativamente a la salud mental de los trabajadores.

A continuación, expondremos con más detalle estas relaciones, así como las variables mediadoras que los autores han encontrado en sus estudios:

Heikkila y Huhtala (2021), investigaron el efecto de las demandas laborales intensificadas en profesionales de la enfermería. Postulaban que las demandas intensificadas,

pueden poner en jaque valores básicos de la profesión - como garantizar un tiempo de calidad para el correcto cuidado de los pacientes- aumentando el estrés de conciencia de los trabajadores – el experimentado ante situaciones moralmente exigentes o en las que se deben tomar acciones que entran en conflicto con los propios valores -. También planteaban que los cambios organizacionales, podrían influir en los niveles de estrés, por tanto, se interesaron en evaluar como la experiencia de cambio organizacional puede medir la relación entre las demandas intensificadas y el estrés. Encontraron que todas las demandas laborales intensificadas se relacionaban con el estrés de conciencia, siendo la intensificación del trabajo la que explicaba la mayor parte de la varianza. Por otro lado, apuntaron que las percepciones de buena gestión del cambio organizacional amortiguaban la asociación entre la intensificación del trabajo y el estrés de conciencia.

Rantanen et al., (2021), también pusieron el foco de su investigación en el estrés, en este caso el estrés cognitivo, encontrando a su vez una relación positiva entre las demandas laborales intensificadas y el estrés cognitivo, siendo la intensificación de las demandas laborales (la primera medida de esa escala) la que explicaba la mayor parte de la varianza. Su estudio, se centró en estudiar la relación entre las demandas laborales intensificadas y los síntomas de estrés cognitivo en una muestra de trabajadores de los medios de comunicación, así como el rol mediador de ciertas variables individuales (la afectividad positiva, la afectividad negativa y el multitasking) en dicha relación. El objetivo era discernir qué factores pueden explicar las diferencias individuales en la percepción de las demandas. Además de encontrar que todas las demandas laborales intensificadas estaban relacionadas con síntomas de estrés cognitivo, observaron que la magnitud de la asociación estaba mediada por la afectividad negativa y la preferencia a la multitarea. La afectividad negativa explicó la mayor variación de los síntomas de estrés cognitivo, por encima de todas las dimensiones de los IJD. Estos hallazgos implican que la tendencia a tener estados de ánimo negativos, puede ser un factor de

riesgo que predisponga a las personas a verse más afectadas por las demandas intensificadas. Por otro lado, las asociaciones entre las demandas intensificadas y los síntomas de estrés, fueron significativas entre todos los encuestados, pero fueron más débiles entre los que tenían una preferencia por la multitarea y más fuertes entre aquellos con baja preferencia por realizar varias tareas a la vez. En este caso, la preferencia por realizar múltiples tareas, parece que puede proteger contra la experimentación de síntomas de estrés cognitivo generados por las demandas intensificadas, aunque no atenúa por completo esta relación.

Por otro lado, Huhtala et al., (2021), también se interesaron por el contexto sanitario, en este caso, investigaron los efectos de las demandas laborales intensificadas sobre el agotamiento y el compromiso laboral de distintos profesionales de la salud (enfermeras, médicos, terapeutas ocupacionales, o psicólogos, entre otros). Al comparar entre grupos profesionales encontraron que en todos los grupos, las dimensiones de las demandas laborales intensificadas se relacionaban con un mayor agotamiento y un menor compromiso laboral, siendo la intensificación del trabajo y las demandas de planificación, las que explicaban la mayor parte de la varianza. Al hacer comparaciones individuales (dentro de los grupos), se observó que todas las dimensiones de las demandas laborales intensificadas se asociaron a un mayor agotamiento y a un menor compromiso laboral a nivel individual. Por último, decidieron analizar en qué ambientes de trabajo y grupos profesionales estas demandas suponían mayor riesgo. Encontraron que las demandas de intensificación del trabajo más elevadas, se encontraban en los servicios de urgencia y las demandas de planificación más elevadas, se encontraron en los puestos de liderazgo. En cuanto al grupo profesional, encontraron que los profesionales que más experimentaron la intensificación del trabajo fueron las enfermeras.

Mauno y Minkkinen (2020), también deciden hacer comparaciones entre grupos para observar cómo las demandas intensificadas afectan al agotamiento laboral, encontrando diferencias en los resultados función de la combinación de estas demandas. Querían ver si los

trabajadores experimentan de formas cualitativamente diferentes las demandas mentales de trabajo (MJD) fruto de la intensificación del trabajo y cómo esto afectaba a otras variables, entre ellas el agotamiento laboral. Para ello, establecieron grupos de trabajadores (perfilado) que experimentan subjetivamente niveles parecidos en las demandas: demandas de aprendizaje moderadas y demandas mentales bajas (LMD), demandas de aprendizaje moderadas y otras demandas mentales altas (MLD), demandas de aprendizaje bajas y otras demandas mentales moderadas (LLD), demandas mentales altas (HMD), demandas mentales moderadamente altas y tareas y distracciones ilegítimas moderadas (MHIJD).

Encontraron que el perfil más dañino, que predijo los resultados más negativos sobre el agotamiento laboral, se caracterizó por la puntuación alta en todos las MJD (HDM). A su vez, un perfil caracterizado por demandas de aprendizaje bajas y un nivel moderado de otras MJD (LLD) también fue una combinación dañina en términos de resultados. Por el contrario, un perfil caracterizado por un nivel moderado de demandas de aprendizaje y un bajo nivel de otras MJD (LLD) no se relacionó con resultados negativos.

Por tanto, a pesar de que encontraron una relación positiva entre las demandas intensificadas y el agotamiento laboral, parece interesante observar las combinaciones de estas demandas para entender el efecto que éstas pueden tener. Este estudio, parece poner en evidencia que las demandas de aprendizaje pueden jugar un papel interesante en esta combinación, ya que cuando estas son bajas, combinadas con otras demandas, provocan efectos negativos, y sin embargo cuando son moderadas, pueden mitigar el efecto negativo de otras demandas intensificadas.

Otros estudios, niegan este efecto positivo de las demandas de aprendizaje, por ejemplo, Mauno et al., (2019) encontraron que en trabajadores mayores, las demandas de aprendizaje se relacionaban con mayores niveles de agotamiento. Su estudio se centró en observar cómo la

edad influía en la relación entre las demandas intensificadas, el agotamiento y el compromiso en una muestra amplia (2200 personas) de trabajadores del conocimiento (61% académicos, 39% trabajaban en profesiones técnicas o en negocios). Encontraron que las demandas de planificación y toma de decisiones (respecto a la carrera y respecto al trabajo) estaban relacionadas con un mayor agotamiento laboral entre los empleados jóvenes (18 – 44 años) que los empleados mayores. Por otro lado, los empleados mayores (55 - 64 años), presentaron mayores niveles de agotamiento laboral ante la intensificación del trabajo y la intensificación de las demandas de aprendizaje relacionadas con las habilidades y el conocimiento. No encontraron diferencias de edad en la intensificación de las demandas de planificación y toma de decisiones relacionadas con el trabajo. A pesar de estas diferencias informadas en relación a la edad, la edad no predijo directamente el agotamiento, pero sí actúa como moderador.

El estudio de Prem et al., (2016) sin embargo, encontró resultados distintos respecto a la relación entre las demandas de planificación y toma de decisiones y el agotamiento. En este caso, encontraron que no existe relación significativa entre las demandas de planificación y toma de decisiones y el agotamiento del ego. El objetivo de su estudio era entender los procesos subyacentes que median la relación entre diferentes estresores laborales (presión del tiempo, planificación y toma de decisiones y disonancia emocional) y el agotamiento. Por un lado, analizaban, si el estado de ansiedad y el esfuerzo de autocontrol mediaban la relación entre dichos estresores y el agotamiento del ego, y, por otro lado, si la autonomía laboral atenuaba los efectos adversos de los estresores laborales sobre el agotamiento del ego y el esfuerzo de autocontrol. A pesar de que no encontraran relación entre las demandas de planificación y toma de decisiones y el agotamiento del ego, si observaron que la relación entre la planificación y la toma de decisiones y el estado de ansiedad, tendía a ser positivo en niveles bajos de autonomía laboral, por lo que en este caso, la autonomía se planteó como una variable que pudo mitigar la relación entre las demandas de planificación y toma de decisiones y la ansiedad.

Por último, el estudio de Paškvan et al., (2016), también encontró una relación positiva entre la intensificación del trabajo (primera variable de la IDS Scale), el agotamiento emocional y la satisfacción laboral. Se interesaba en analizar el papel mediador de la evaluación cognitiva en esta relación así como en observar si un clima participativo puede ayudar a mitigar la relación. Sus resultados muestran que la intensificación del trabajo es evaluada como una demanda de obstáculos, y que el efecto de la intensificación sobre el agotamiento se explica por estos procesos de evaluación. Por otro lado, encuentran que el clima participativo reduce la correlación entre la intensificación del trabajo y la valoración cognitiva de la intensificación del trabajo como variable obstaculizadora.

En definitiva, parece que la mayor parte de los artículos sostienen que las demandas laborales intensificadas se relacionan positivamente con el malestar psicológico, dentro de las demandas, la intensificación del trabajo es la variable que guarda mayor relación con el malestar psicológico. En otras demandas, como las demandas de planificación y las de aprendizaje, esta relación no está tan clara, ya que a pesar de que algunos estudios encuentran una relación positiva con el agotamiento y el estrés (Heikkila y Huhtala, 2021; Rantanen et al., 2016), en otros estudios (Prem et al., 2015; Mauno y Minkkinen, 2020), no parecen encontrar relación, observando incluso que pueden ayudar a mitigar sus efectos (Mauno y Minkkinen (2020).

Algunas de las variables que median la relación entre las demandas intensificadas y el malestar psicológico son la edad, la evaluación cognitiva de las demandas, las características individuales, el tipo de empleo, entre otros.

Relación entre la intensificación de las demandas laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores y trabajadoras

Cinco de los once estudios, estudiaron la relación de la intensificación de las demandas laborales con variables de bienestar psicológico como el florecimiento, la vitalidad, la satisfacción laboral o el trabajo significativo. Dos de los artículos (Paškvan et al., 2016; Yue-Li et al., 2020), evaluaron la relación entre la intensificación del trabajo y el bienestar encontrando una relación negativa. El resto de estudios (Kim y Beehr, 2020; Mauno y Minkkinen, 2020; Prem et al., 2017), evaluaron la relación entre las demandas de aprendizaje y el bienestar, encontrando resultados contradictorios.

Kim y Beehr (2020) encontraron que cuando las demandas de aprendizaje eran evaluadas como desafío, éstas se relacionaron positivamente con la autoestima basada en la organización y el trabajo significativo, teniendo efectos positivos en el florecimiento. Sin embargo, la evaluación de las demandas de aprendizaje como obstáculos, se relacionó negativamente con la autoestima basada en la organización y el trabajo significativo, teniendo efectos negativos en el ‘‘florecimiento’’.

Por el contrario, Prem et al (2017) observó que, si bien las demandas de aprendizaje medidas como obstáculos se relacionaron negativamente con la vitalidad, cuando éstas eran evaluadas como desafíos, las demandas de aprendizaje se relacionaron positivamente con el aprendizaje pero no con la vitalidad.

En línea con los resultados, resulta interesante analizar el rol de la evaluación de las demandas de aprendizaje en la relación con el bienestar. Sin embargo, de acuerdo a los resultados presentados en los estudios, que los trabajadores evaluaran las demandas de aprendizaje como desafío no garantizaba que estas demandas estuvieran relacionadas con mayor bienestar.

Por otro lado, Mauno y Minkkinen (2020) que se interesaron en observar cómo la combinación de distintas demandas laborales afectaba a la satisfacción laboral, encontraron que todos los perfiles analizados, a excepción del LMD (demandas de aprendizaje moderadas y otras demandas mentales altas), se relacionaron negativamente con el bienestar en el trabajo. El perfil que predijo más resultados negativos fue el HMD (demandas mentales altas) aunque la combinación de MJD moderadas con bajas demandas de aprendizaje (LLD) también resultó una combinación bastante dañina en términos de resultados.

En este sentido, parecía que las demandas de aprendizaje actuaban como un factor de protección frente a otras demandas intensificadas, incidiendo de forma positiva sobre la motivación, cuando había niveles moderados, y de forma negativa, cuando los niveles eran bajos.

Otros autores, se centraron en observar la relación entre la intensificación del trabajo (primera medida de la escala IDS) y diferentes medidas de bienestar (satisfacción en el trabajo, bienestar laboral, etc).

Paškvan et al (2016) encontraron que la intensificación del trabajo estaba relacionada negativamente con la satisfacción laboral. Todos los encuestados evaluaron esta demanda como una demanda de obstáculos, y presentaron puntuaciones bajas en satisfacción laboral.

De la misma manera, Yue-Li et al (2020) encontraron que la intensificación del trabajo se relacionaba negativamente con el bienestar en el trabajo, sin embargo, proporcionaron información interesante a la hora de entender en qué casos la intensificación del trabajo presentaba relaciones positivas con el bienestar. Su estudio se interesaba en investigar los mecanismos subyacentes que vinculan la intensificación del trabajo con el bienestar, analizando el papel moderador de la adicción al trabajo a la hora de desplegar conductas de afrontamiento (como búsqueda de recursos o la elaboración hacia las fortalezas). Encuentran

que, en comparación con los no adictos al trabajo, los adictos al trabajo eran más propensos a desplegar conductas de afrontamiento como la búsqueda de recursos o la elaboración a las fortalezas, y por lo tanto, era menos probable que tuvieran una experiencia de bienestar reducida.

Relación entre la intensificación de las demandas laborales y otros indicadores de desempeño y aprendizaje

Cinco de los once estudios, estudiaron la relación la intensificación de las demandas laborales con otros indicadores como el compromiso, el desempeño y el aprendizaje. Dos de los artículos (Huhtala et al., 2021; Mauno et al., 2019), encontraron una relación negativa entre las demandas laborales intensificadas y el compromiso. Otro artículo (Prem et al., 2017), que evaluó la relación entre las demandas de aprendizaje y el aprendizaje, encontró una relación positiva, si las demandas de aprendizaje eran evaluadas como desafío y una relación negativa si eran evaluadas como obstáculo. Por último, los artículos que se centraron en la relación de las demandas intensificadas con el desempeño (Mauno y Minkkinen, 2020; Prem et al., 2018), encontraron resultados contradictorios en función del tipo de demandas intensificadas.

Respecto al compromiso laboral, los resultados apuntan a que existe una relación negativa entre las demandas intensificadas y el compromiso laboral.

Huhtala et al., 2021, encontraron que todas las demandas intensificadas medidas a través de la IDS Scale, correlacionaban con un menor compromiso laboral a nivel intraindividual. A su vez, Mauno et al., 2019 encontraron una relación negativa entre las demandas intensificadas y el compromiso laboral. Variables como la intensificación del trabajo y las demandas de planificación y toma de decisiones, solo explicaron el 1-2% de la varianza

sobre el compromiso. A pesar de ello, esta relación parecía no ser tan decisiva como la relación con otras variables evaluadas (agotamiento, etc).

Por otro lado, en relación al desempeño, Mauno y Minkinen, 2020, encontraron que todos los perfiles a excepción del LMD (demandas de aprendizaje moderadas y demandas mentales bajas), se relacionaban negativamente con el desempeño. El perfil que predijo más resultados negativos fue el HMD (demandas mentales altas) aunque la combinación de MJD moderadas con bajas demandas de aprendizaje (LLD) también resultó una combinación bastante dañina en términos de resultados. Esto es congruente con la teoría de que las demandas de aprendizaje pueden ser un factor de protección frente a otras demandas intensificadas.

Prem et al (2018) por su parte, se interesaron en observar los efectos de las demandas de planificación y toma de decisiones, en otras medidas de desempeño, como la procrastinación. Postularon que la procrastinación era una falla en la autorregulación de la persona, y alegaban que las evaluaciones cognitivas que hacían los empleados sobre las tareas laborales diarias (entre ellas la planificación y la toma de decisiones) podían afectar a la autorregulación incidiendo directamente en la procrastinación y empobreciendo el desempeño. Postularon que la evaluación de estas demandas (planificación y toma de decisiones) como desafío, generaba una reducción del esfuerzo de autorregulación, teniendo un efecto negativo en la procrastinación, sin embargo, la evaluación de esta demanda en tanto que obstáculo, generaba un aumento en el esfuerzo de regulación, y por tanto un efecto indirecto positivo en la procrastinación. Finalmente encontraron que la variable planificación y la toma de decisiones solo se evaluó como demanda desafío, por tanto, no tuvo efecto positivo en la procrastinación.

Por último, Prem et al (2017) examinaron los efectos de las demandas de aprendizaje sobre el aprendizaje y la vitalidad. Midieron estas variables con un cuestionario adaptado de Porath et al (2012), que fue aplicado al final de la jornada laboral y contenía preguntas como

‘‘Hoy me he desarrollado como persona’’ o ‘‘En este momento me siento viva y vital’’. Los resultados mostraron que cuando las demandas de aprendizaje eran evaluadas como desafío, se relacionaban de forma positiva con el aprendizaje, pero cuando eran evaluadas como obstáculos, no presentaron relación con el aprendizaje.

En la tabla 3, se recoge a modo de resumen, las relaciones que encuentran los artículos sujetos a revisión, entre la intensificación de las demandas laborales, el bienestar psicológico y el bienestar laboral.

Tabla 3

Síntesis de las relaciones

Autor	Variables antecedentes	Variables outcome	Relación con el bienestar psicológico	Relación con el bienestar laboral
Huhtala et al. (2021)	* Todas las demandas laborales intensificadas	Burnout; Compromiso laboral	Positiva	Negativa
Heikkila y Huhtala, 2021	* Todas las demandas laborales intensificadas	Estrés de conciencia	Positiva	

Rantanen et al. (2021)	* Todas las demandas laborales intensificadas	Síntomas de estrés cognitivo	Positiva	
Paškvan et al. (2016)	* Todas las demandas laborales intensificadas	Burnout; Satisfacción laboral	Positiva	Negativa
Mauno y Minkkinen. (2020)	* Todas las demandas laborales intensificadas	Burnout; Significado del trabajo; Desempeño laboral;	Positiva	Negativa
Mauno et al. (2019)	* Todas las demandas laborales intensificadas	Burnout; Compromiso laboral	Positiva	Negativa
Kim & Beehr. (2020)	Demandas de aprendizaje	Bienestar (Flourishing); Autoestima basada en la organización (OBSE); Trabajo significativo	Positiva (*) si evaluada como demanda desafío. Negativa (*) si evaluada como demanda obstáculo.	Positiva (*) si evaluada como demanda desafío. Negativa (*) si evaluada como demanda obstáculo.

Prem et al. (2017)	Demandas de aprendizaje	Aprendizaje; Vitalidad	Positiva (*) si evaluada como demanda desafío. Negativa (*) si evaluada como demanda obstáculo.	Positiva (*) si evaluada como demanda desafío. Negativa (*) si evaluada como demanda obstáculo.
Prem et al. (2016)	Planificación y toma de decisiones	Burnout	Positiva	
Yue-Li et al. (2020)	Intensificación del trabajo	Bienestar laboral		Negativa
Prem et al. (2018)	Planificación y toma de decisiones	Procrastinación; Calidad del sueño	Negativa	

4. Discusión

El objetivo de este trabajo de fin de máster era conocer cómo la intensificación de las demandas laborales fruto de la aceleración social afecta a la salud mental de los trabajadores. Revisando la literatura publicada hasta la fecha se observó que era un campo de estudio relativamente actual, por tanto, el número de estudios publicados era reducido. La mayoría de los estudios, se centraban en la variable de intensificación del trabajo, y la conceptualizaban según el modelo JR-D como una ‘‘demanda laboral’’ asociada a costes psicológicos y físicos. Los resultados de los estudios apoyaban esta suposición y señalaban que la intensificación del trabajo estaba asociada con efectos mayoritariamente negativos para los empleados como el

agotamiento, el estrés o la insatisfacción laboral (Mauno et al., 2019; Paškvan et al., 2016). Sin embargo, había pocos estudios que evaluaran cómo otras demandas intensificadas como las demandas de planificación o las demandas de aprendizaje, entre otras, se relacionaban con otras variables de bienestar y de salud. Desde modelos teóricos como el modelo de demandas obstáculos-desafíos (Le Pine., 2005), autores como Kubicek et al (2015) hipotetizaban que algunas de las demandas intensificadas podían afectar positivamente a la motivación de los empleados, incidiendo por tanto en su bienestar psicológico y laboral. Sin embargo, los resultados no eran concluyentes.

En conjunto, los resultados de los 11 estudios analizados en esta revisión sistemática mostraron que la intensificación del trabajo era la demanda intensificada que más se relacionaba con variables de malestar emocional como el agotamiento emocional y el estrés (Heikkila y Huhtala, 2021; Huhtala et al., 2021; Mauno et al., 2019; Mauno y Minkinen, 2020; Paškvan et al., 2016; Prem et al., 2016; Rantanen et al., 2021). A su vez, encontraron relaciones negativas con el bienestar psicológico (Pasvan et al, 2016; Yue-Li et al, 2020) y otras variables como la satisfacción laboral, el compromiso o el desempeño (Huhtala et al., 2021; Mauno et al., 2019; Mauno y Minkinen, 2020). Por otro lado, los artículos también arrojaron luz sobre algunas variables que podían mediar estas relaciones.

Rantanen et al (2020) encontraron que la tendencia a tener estados de ánimo negativos (afectividad negativa) podía ser un factor de riesgo que predisponga a las personas a verse más afectadas por la intensificación del trabajo, así como la preferencia por la multitarea parece proteger contra la experimentación de síntomas de estrés cognitivo. Por otro lado, Paškvan et al (2016) encuentran que la evaluación cognitiva, también es una variable mediadora a tener en cuenta, de cara a entender esta asociación, aunque en todos los casos, los trabajadores evaluaron la intensificación del trabajo como una demanda obstaculizadora relacionada con el agotamiento emocional. A su vez, la edad también fue señalada como una variable a tener en

cuenta. Mauno et al (2019) encontraron que los empleados mayores (entre 55 y 65 años), en comparación con empleados/as más jóvenes (entre 18 y 44 años) presentaban mayores niveles de agotamiento laboral ante la intensificación del trabajo. Por último, (Yue-Li et al, 2020) encontraron que la adicción al trabajo mitigaba la relación entre la intensificación del trabajo y el bienestar. Concluyendo que en comparación con los no adictos al trabajo, los adictos al trabajo experimentaban una experiencia de bienestar menos reducida, que los no adictos al trabajo.

En definitiva, se concluye que la intensificación del trabajo es la demanda intensificada que más riesgo presenta para los y las trabajadores/as. Estos resultados, concuerdan con lo descrito en la literatura consultada.

Respecto a las demandas de aprendizaje, algunos artículos (Heikkila y Huhtala, 2021; Huhtala et al., 2021; Mauno et al., 2019; Paškvan et al., 2016; Prem et al., 2016; Rantanen et al., 2021) relacionaron esta variable con variables de malestar psicológico sin embargo, otros encontraron una relación positiva entre las demandas de aprendizaje y el bienestar (Kim y Beehr, 2020; Mauno y Minkinnen, 2020). Los artículos analizados arrojan luz acerca de cuáles pueden ser las variables que influyan en esta variación de resultados, por un lado, parece que la evaluación que se haga de estas demandas (como desafío o como obstáculo) puede ser un factor interesante a tener en cuenta. Tanto Kim y Beer (2019) como Prem et al (2017) encontraron que si son evaluadas como obstáculos, las demandas de aprendizaje se relacionan negativamente con el bienestar (medido como autoestima basada en la organización, el florecimiento y el trabajo significativo en un caso, y en otro como vitalidad), sin embargo, sus resultados difieren a la hora de evaluar las demandas de aprendizaje como desafíos, ya que mientras Kim y Beer (2019) encuentra una relación positiva con el florecimiento, la autoestima basada en la organización y el trabajo significativo, Prem et al (2017) encuentran que se relacionan positivamente con el aprendizaje pero no con la vitalidad.

Por otro lado, parece interesante analizar la interacción de las demandas de aprendizaje con otras variables intensificadas, a la hora de predecir resultados positivos o negativos. Mauno y Minkkinen (2020) encontraron que el único perfil que no se relacionó negativamente con el bienestar en el trabajo, era aquel que presentaba niveles moderados de demandas de aprendizaje y niveles bajos en otras demandas intensificadas. A su vez, encontró que uno de los perfiles más dañinos – uno de los que más se relacionó negativamente con el bienestar en el trabajo – fue aquel que presentaba niveles bajos de demandas de aprendizaje, junto con niveles moderados de otras demandas.

En ese sentido, podemos especular que si las demandas de aprendizaje van acompañadas de una intensificación del trabajo mayor, los efectos positivos del aprendizaje intensificado disminuirán. Estas suposiciones, coinciden con otros estudios encontrados en la literatura, como el de Paulsson et al., (2005) – que mostró que la demanda de nuevas habilidades, o dicho de otra manera el aprendizaje intensificado, se suma al efecto negativo de la intensificación del trabajo conduciendo a un menor bienestar- o el de Ruysseveldt y Van Dijke (2011) que mostraron que cuando la carga de trabajo era alta, las oportunidades de aprendizaje, se reducían, conduciendo a su vez a un menor bienestar. Estos estudios muestran que la intensificación del trabajo y la intensificación del aprendizaje pueden ir de la mano, y que los posibles efectos positivos del aprendizaje intensificado podrían quedar anulados si ambas demandas son muy altas.

En relación a las demandas de planificación y toma de decisiones respecto a la carrera y respecto autonomía en el trabajo, encontramos resultados contradictorios. Algunos artículos (Mauno et al., 2019; Huhtala et al., 2021) las relacionan con malestar psicológico -y revelan algunas de las variables que pueden mediar esta relación- sin embargo otros (Prem et al., 2016; Prem et al., 2018), no encuentran una asociación entre las demandas de planificación y el malestar psicológico.

Mauno et al (2019) encuentran que las demandas de planificación y toma de decisiones estaban más relacionadas con el agotamiento laboral en empleados jóvenes, por lo que la edad podría ser una variable a tener en cuenta. Por otro lado, Huhtala et al., 2021 encontraron que las demandas de planificación y toma de decisiones, suponían un mayor riesgo para el agotamiento y el compromiso laboral en empleados que ocuparan roles de liderazgo, por lo que el cargo que desempeñen los/as trabajadores/as, también será una variable a tener en cuenta de cara a entender dicha relación.

El artículo de Prem et al (2016), no encuentra que exista una relación entre las demandas de planificación y el burnout. Sin embargo, si observaron que la relación entre las demandas de planificación y toma de decisiones y la ansiedad, tendía a ser positiva en niveles bajos de autonomía laboral. Es decir, este artículo, si es coherente con algunos autores encontrado en la literatura, que sostenían que la autonomía laboral podía ser una variable que influía positivamente en el bienestar de los trabajadores, en este caso, mitigando la relación entre las demandas de planificación y toma de decisiones y la ansiedad. Por último, el artículo de Prem et al 2018 no encuentra que la planificación y la toma de decisiones tenga resultados negativos en el desempeño (procrastinación) al evaluarse como una demanda desafío.

En definitiva, tomando como referencia los resultados de los artículos revisados, podemos concluir que las demandas intensificadas -especialmente intensificación del trabajo- presentan un riesgo para la salud mental de los trabajadores. A pesar de que algunas de las demandas intensificadas como las demandas de aprendizaje o las demandas de planificación, puedan contribuir al bienestar de los trabajadores, todavía no queda muy claro ante qué condiciones y en qué casos, ya que los estudios presentan resultados contradictorios. Por lo que las futuras investigaciones, deben seguir profundizando en este campo.

Los resultados de esta revisión sistemática proporcionan información relevante a las organizaciones de cara a la prevención o a la reducción del riesgo de burnout en los y las trabajadoras. Por ejemplo, los resultados plantean que para evitar los efectos negativos de la intensificación del trabajo en los trabajadores, las organizaciones deben de brindar apoyo, no solo a través de programas de capacitación, sino garantizando un buen equilibrio entre las diferentes demandas, así como un buen clima laboral basado en la comunicación y el apoyo social entre los trabajadores y la organización.

Por otro lado, también parece interesante establecer planes de prevención específicos en profesiones que son especialmente sensibles al efecto de las demandas intensificadas, por ejemplo, los profesionales de la salud, y más concretamente los profesionales de la enfermería. Así como, establecer planes de prevención de riesgo específicos en función del rol profesional (directivos, mandos intermedios, etc).

En cuanto a las limitaciones del presente trabajo, consideramos que una de las principales limitaciones es que no se ha incluido ninguna medida que evalúe el riesgo de sesgo de los diferentes artículos, tampoco se ha hecho alusión a las medidas del tamaño del efecto que informan sobre la relación entre las variables y pueden resultar de interés. Por otro lado, haciendo alusión a las limitaciones de los artículos revisados, encontramos que, aunque los resultados indiquen una relación positiva entre la intensificación del trabajo y el burnout o el estrés, así como una relación negativa entre la intensificación del trabajo y la satisfacción laboral, la vitalidad, entre otras variables. Los diseños utilizados en los artículos (ex post facto, en su mayoría transversales) no permite establecer relaciones causales.

A su vez, la mayor parte de los datos se recopilaron a través de autoinformes, lo que puede ser problemático de cara a evaluar ciertas variables como por ejemplo el desempeño, en este caso, se podrían utilizar otros indicadores de rendimiento como el cumplimiento de

objetivos, entre otros. Y la tasa de respuesta, en algunos estudios (Mauno y Minkkinen, 2020) fue baja, lo que de alguna manera puede sesgar los resultados.

Respecto a la muestra, la mayor parte de los trabajadores y las trabajadoras encuestadas pertenecen a una clase económica media-alta, al focalizarse sobre todo en trabajadores con estudios superiores (la mayoría de ellos con grado universitario y máster): trabajadores del conocimiento, trabajadores sanitarios, etc. En ese sentido, consideramos que no podemos generalizar los resultados a toda la población trabajadora, y creemos que sería interesante llevar a cabo estudios que tengan en cuenta trabajadores con distinta cualificación, para poder establecer comparaciones entre grupos y entender qué variables pueden afectar más a unos y a otros y de qué forma.

De cara a investigaciones futuras, consideramos que sería interesante indagar qué demandas intensificadas suponen más riesgo en cada contexto laboral o rol profesional, para así, poder establecer planes de prevención específicos, que permitan reducir el riesgo de burnout o estrés en los trabajadores o lugares de trabajo. Por otro lado, nos resulta interesante seguir investigando sobre cuáles son las variables individuales que pueden mediar la relación entre las demandas intensificadas y el bienestar. En base a nuestros artículos, parece que la evaluación cognitiva, la afectividad negativa, la preferencia por la multitarea o la adicción en el trabajo son algunas de las variables individuales que pueden ayudar a entender la relación entre la intensificación del trabajo y el bienestar, sin embargo, creemos que sería interesante analizar cómo interaccionan unas variables con otras. Por ejemplo, qué variables individuales ayudan a entender por qué algunos/as trabajadores/as evalúen las demandas de aprendizaje como desafío o como obstáculo (ante qué condiciones, en qué circunstancias, etc).

5. Referencias

- Allan, C., O'Donnell, M., & Peetz, D. (1999). Three dimensions of labor utilization: job broadening, employment insecurity and work intensification. *Current Research in Industrial Relations*, 1, 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Aubert, N. (2009). Dringlichkeit und Selbstverlust in der Hypermoderne. [Urgency and self-loss in hypermodernity] *King, V./Gerisch, B*, 87-100.
- Baltes, B. B., Bauer, C. C., Bajdo, L. M., & Parker, C. P. (2002). The use of multitrait-multimethod data for detecting nonlinear relationships: The case of psychological climate and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17, 3-17.
<https://doi.org/10.1023/A:1016231816394>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology* 22 (3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 754–761.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Eurofound and International Labour Organization (2019), *Working conditions in a global perspective*, Publications Office of the European Union, Luxemburg and International

- Labour Organization, Geneva. <https://policycommons.net/artifacts/1845233/working-conditions-in-a-global-perspective/2589830/>
- 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. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00189>
- Green, F. (2004). Why has work effort become more intense?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 709-741. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291-308. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00027-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00027-6)
- Heikkilä, M., Huhtala, M., Mauno, S., & Feldt, T. (2022). Intensified job demands, stress of conscience and nurses' experiences during organizational change. *Nursing ethics*, 29(1), 217-230.
<https://doi.org/10.1177/09697330211006831>
- Huhtala, M., Geurts, S., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Intensified job demands in healthcare and their consequences for employee well-being and patient satisfaction: A multilevel approach. *Journal of advanced nursing*, 77(9), 3718-3732.
<https://doi.org/10.1111/jan.14861>
- Higgins, J. P., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page, M. J., & Welch, V. A. (Eds.). (2022). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*.
<https://training.cochrane.org/handbook/current>

- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Thriving on demand: Challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 111-125. <https://doi.org/10.1037/str0000135>
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M. and Ulferts, H. (2015), "Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands?", *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 786-800. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0065>
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898-913.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Job demands in a changing world of work. *Springer*.
<https://doi.org/10.4337/9781785363269.00009>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
<https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Li, Y., Xie, W., & Huo, L. A. (2020). How can work addiction buffer the influence of work intensification on workplace well-being? The mediating role of job crafting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4658. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134658>
- Mauno, S., & Minkkinen, J. (2020). Profiling a spectrum of mental job demands and their linkages to employee outcomes. *Journal for Person-Oriented Research*, 6(1), 55.
<https://doi.org/10.17505/jpor.2020.22046>

Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M., & Feldt, T. (2019). Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1).

<https://doi.org/10.16993/sjwop.60>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M. & Moher, M. D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic reviews*, 10 (1), 11. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>

Paoli, P., & Merllié, D. (2005). Eurofound. *Ten years of working conditions in the European Union. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [Ten years of working conditions in the European Union \(Summary\) | \(europa.eu\)](https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4)*

Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2016). Cognitive appraisal of work intensification. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 124-146. <https://doi.org/10.1037/a0039689>

Paulsson, K., Ivergård, T., & Hunt, B. (2005). Learning at work: competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*, 36(2), 135-144. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2004.09.008>

Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>

- Prem, R., Kubicek, B., Diestel, S., & Korunka, C. (2016). Regulatory job stressors and their within-person relationships with ego depletion: The roles of state anxiety, self-control effort, and job autonomy. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 22-32.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.004>
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior, 38*(1), 108-123.
<https://doi.org/10.1002/job.2115>
- Prem, R., Scheel, T. E., Weigelt, O., Hoffmann, K., & Korunka, C. (2018). Procrastination in daily working life: A diary study on within-person processes that link work characteristics to workplace procrastination. *Frontiers in psychology, 9*, 1087.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01087>
- Rantanen, J., Lyyra, P., Feldt, T., Villi, M., & Parviainen, T. (2021). Intensified job demands and cognitive stress symptoms: the moderator role of individual characteristics. *Frontiers in Psychology, 12*, 607172.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607172>
- Rosa, H. (2013). *Social Acceleration: A New Theory of Modernity*. Columbia University Press.
<https://doi.org/10.7312/rosa14834>
- Rosa, H. (2005). Acceleration, the change of time structures in the modern era. *Frankfurt am Main: Suhrkamp*.
- Rosa, H. (2011). Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedad de alta velocidad desincronizada. [Social acceleration: ethical and political consequences of a

desynchronized high-speed society]. *Persona y sociedad*, 25(1), 9-

49. <https://doi.org/10.53689/pys.v25i1.204>

Sandoval-Reyes, J., Riveros Munévar, F., Duque Oliva, E.J., (2020). Psychometric Properties of the Intensification of Job Demands Scale based on a sample of Colombian workers. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 40-51.

<https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.3>

Twenge, J. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201–210.

<http://doi.org/10.1007/s10869-010-916-6>

Ulferts, H., Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Acceleration in working life: An empirical test of a sociological framework. *Time & Society*, 22(2), 161-185.

<https://doi.org/10.1177/0961463X12471006>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010).

Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002.

<https://doi.org/10.1348/096317909X481382>

Van Ruysseveldt, J., & van Dijke, M. (2011). When are workload and workplace learning opportunities related in a curvilinear manner? The moderating role of autonomy. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 470-483.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.003>

Warr, P. (2013). Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness. *The*

Oxford handbook of happiness, 54, 733-750. [Warr pdf Jobs and Job-](#)

[holders Chapter.pdf \(sheffield.ac.uk\)](#)

Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>

Zapata, O. P., & Hernández, G. Á. (2013). La intensificación del trabajo del conocimiento en España y su impacto en la salud. [The intensification of knowledge work in Spain and its impact on health] [La intensificación del trabajo del conocimiento en España y su impacto en la salud \(researchgate.net\)](#)