

**Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea
(UPV/EHU)**



PROGRAMA DE DOCTORADO:

La Globalización a Examen: Retos y Respuestas Interdisciplinares

Tesis Doctoral:

“Evolución de las condiciones de trabajo de los asalariados en España durante la gestión de la crisis (2007-2011). La jornada laboral como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador”

Doctoranda:

D^a. Dolores Leivar Santiago

Directores:

Dr. D. Javier Bilbao Ubillos y Dra. D^a. Carmen Ramos Carvajal

Departamento de Economía Aplicada I.

Bilbao, 2017

Agradecimientos

Mis más sinceros agradecimientos a mis directores de tesis, la Dra. Carmen Ramos Carvajal, por su apoyo incondicional desde el inicio de este proyecto, por haber estado siempre ahí, tanto en lo académico (gracias por tu paciencia), como en lo personal (como una verdadera amiga), y al Dr. Javier Bilbao Ubillos, por su cordial acogida, sus valiosos comentarios durante el desarrollo de la investigación, y por las palabras de ánimo que siempre me llegaban en el momento que más las necesitaba.

A mi familia, especialmente a mi marido Eduardo y a mi hijo Ricardo, por haber compartido conmigo los buenos momentos y ser los pilares que me sostuvieron en las etapas difíciles.

Gracias a todos por haberme ayudado a cruzar el puente.

ÍNDICE

EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS ASALARIADOS EN ESPAÑA DURANTE LA GESTIÓN DE LA CRISIS (2007-2011). LA JORNADA LABORAL COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DEL TRABAJADOR

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

PARTE I

EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES DE TRABAJO DE LOS ASALARIADOS EN ESPAÑA DURANTE LA GESTIÓN DE LA CRISIS (2007-2011)

CAPÍTULO I

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES ANTE LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN

Introducción	15
1.1 La productividad y la competitividad: importancia para la sostenibilidad empresarial.....	16
1.2 La Estrategia Europa 2020: crecimiento e innovación	20
1.3 Iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020	23
1.4 La inversión en Responsabilidad Social Empresarial como ventaja competitiva para las empresas	24

3.3.3 Apoyo social y desarrollo del trabajador en su puesto	72
3.3.4 Relaciones en el trabajo: conductas violentas, discriminatorias y de acoso en el trabajo	76
3.3.5 Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal	80
3.3.6 Flexibilidad laboral: prolongación de la jornada laboral y trabajo en fines de semana	85
Síntesis del epígrafe 3.3	89
3.4 Preocupación del trabajador por aspectos de su trabajo: análisis de causalidad y evolución	91
3.4.1 Objetivo, hipótesis y variables seleccionadas	91
3.4.2 Preocupación por perder el empleo	100
3.4.3 Preocupación por el horario de trabajo	102
3.4.4 Preocupación por la cantidad de trabajo	103
3.4.5 Preocupación por la autonomía en el trabajo	104
3.4.6 Preocupación por el riesgo de contraer una enfermedad por trabajo	104
3.4.7 Preocupación por el riesgo de tener un accidente laboral	106
3.4.8 Preocupación por las relaciones con los compañeros de trabajo	107
3.4.9 Preocupación por la relación con los jefes en el trabajo	108
Síntesis del epígrafe 3.4	109

CAPÍTULO IV

UN INDICADOR SINTÉTICO DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA CRISIS. UN ENFOQUE SECTORIAL

Introducción	111
4.1 Los índices sintéticos como instrumentos de comparación en entornos multivariantes	112
4.2 Análisis de componentes principales como herramienta de elaboración de los indicadores sintéticos	113
4.3 Variables seleccionadas	115
4.4 Aplicación del Análisis Factorial para el cálculo del indicador sintético de los riesgos psicosociales del trabajador según el sector económico	119

4.5 Construcción de un indicador sintético de los riesgos psicosociales en el trabajo según sectores económicos	123
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

PARTE II

LA JORNADA LABORAL COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA

CAPÍTULO V

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LOS TRABAJADORES: UN RETO SOCIAL Y EMPRESARIAL PARA EL SIGLO XXI. ORÍGENES Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Introducción	129
5.1 Origen del concepto de <i>conciliación</i> entre la vida laboral y personal. Aproximaciones al término	130
5.2 Importancia del estudio de la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador	134
5.3 Situación de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores en España	137
5.4 La conciliación de la vida laboral y personal como objeto de debate: evolución .	139
5.5 Inicio de los estudios científicos sobre la relación entre el trabajo y la vida personal del trabajador: primera mitad del siglo XX	141
5.6 Fundamentos teóricos de la relación entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores	144
5.6.1 Modelo de Segmentación	146

5.6.2 Modelo del Conflicto	147
5.6.3 Modelo del Equilibrio	149
5.6.4 Modelo de Interacción	151
5.6.4.1 Teoría de los Desbordamientos (<i>Spillovers</i>)	152
5.6.4.2 Teoría de los Cruzamientos (<i>Crossover</i>)	152
5.6.4.3 Teoría de los Límites (<i>Boundary</i>)	153
5.6.4.4 Teoría de la Frontera Trabajo-Familia (<i>Work/Family Border</i>)	154
5.6.5 Últimas teorías sobre la relación trabajo - vida personal.....	157
5.6.5.1 Teoría del Enriquecimiento (<i>Enrichment Theory</i>)	157
5.6.5.2 Teoría de la Armonía Trabajo - Vida Personal (<i>Work/Life Harmony</i> <i>Theory</i>)	158
5.6.5.3 Teoría de la influencia de la Personalidad	159
5.7 El tiempo de trabajo como elemento clave en la conciliación	159
Síntesis del capítulo 5	162

CAPÍTULO VI

EL ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA CONCILIACIÓN: OBJETIVO PRINCIPAL, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN, FUENTE DE INFORMACIÓN Y VARIABLES

Introducción	165
6.1 Objetivo principal	166
6.2 Preguntas de investigación	166
6.3 Fuente de información. Información seleccionada para el estudio	167
6.4 Variables incluidas en los análisis	170
6.4.1 Variables que recogen las actividades realizadas	170
6.4.2 Variables socio-demográficas	172
6.4.2.1 Variables que recogen las características personales básicas	172
6.4.2.2 Variables relativas al hogar del encuestado	173
6.4.2.3 Variable de formación alcanzada por el encuestado	174
6.4.2.4 Variables laborales	174

CAPÍTULO VII

LA JORNADA LABORAL COMO VARIABLE DE ESTUDIO: FACTORES COMUNES DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS A CADA TIPO DE JORNADA LABORAL

Introducción	177
7.1 Hipótesis de estudio	177
7.2 Metodología y variables seleccionadas	179
7.3 Resultados del análisis	180
Síntesis del capítulo 7	186

CAPÍTULO VIII

EL EMPLEO DEL TIEMPO DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA Y SU RELACIÓN CON LA JORNADA LABORAL COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Introducción	189
8.1 Los usos del tiempo en un día de trabajo	190
8.2 Los <i>tiempos</i> del día y sus actividades. Influencia de la jornada laboral en la realización de las actividades de la vida personal de los trabajadores	194
8.3 Resultados	195
8.3.1 Actividades de <i>Atención Personal</i>	197
8.3.2 Actividades del trabajo reproductivo: <i>Familia y Hogar</i>	197
8.3.2.1 Actividad <i>Familia</i>	197
8.3.2.2 Actividad <i>Hogar</i>	198
8.3.3 Actividades del <i>Tiempo Libre</i>	199
8.3.3.1 Actividad <i>Vida Social y Diversión</i>	199
8.3.3.2 Actividad <i>Deportes y Aire Libre</i>	200
8.3.3.3 Actividad <i>Estudios</i>	201
8.3.3.4 Actividad <i>Medios de Comunicación</i>	201
8.3.3.5 Actividad <i>Aficiones Diversas y Juegos</i>	202
8.3.3.6 Actividad <i>Trabajo Voluntario y Reuniones</i>	202

Síntesis del epígrafe 8.3	203
8.4 Efectos de las características socio-laborales de los trabajadores en la frecuencia de realización de las actividades al margen del trabajo remunerado...	204
8.4.1 Hipótesis de estudio	205
8.4.2 Metodología y variables seleccionadas	206
Síntesis del epígrafe 8.4	216
8.5 El tiempo invertido por los trabajadores en las actividades de la vida personal en su día de trabajo	217
8.5.1 Diferencias en el tiempo invertido por los trabajadores en las actividades de la vida personal según la modalidad de jornada laboral	218
8.5.2 Tipologías del tiempo invertido en las actividades de la vida personal a través del análisis de correspondencias múltiples	220
8.5.2.1 Análisis de correspondencias múltiples para la actividad <i>Familia</i>	221
8.5.2.2 Análisis de correspondencias múltiples para la actividad <i>Hogar</i>	227
Síntesis del epígrafe 8.5	232
CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	233
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	249
ANEXOS	
ANEXO I	287
Anexo 1.1 Tipo de contrato por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	287
Anexo 1.2 Distribución de la jornada laboral por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	287
ANEXO II	288
Anexo 2.1 Porcentaje de trabajadores con carga de trabajo debido a la presión de tiempos, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	288
Anexo 2.2 Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que mantener un nivel de atención alto o muy alto en su trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	288

Anexo 2.3 Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que realizar varias tareas a la vez, tareas complejas, y tareas monótonas, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	289
Anexo 2.4 Porcentaje de trabajadores que indican tener sensación de agobio en el trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	289
Anexo 2.5 Porcentaje de trabajadores que indican tener apoyo social en su puesto de trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	290
Anexo 2.6 Porcentaje de trabajadores según su aportación al trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos.....	290
Anexo 2.7 Porcentaje de trabajadores que indican estar sometidos a conductas violentas en su puesto de trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	291
Anexo 2.8 Porcentaje de trabajadores que indican conciliar la vida laboral y personal por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	291
Anexo 2.9 Porcentaje de trabajadores que prolongan la jornada laboral, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	292
Anexo 2.10 Porcentaje de trabajadores que trabajan en fines de semana y festivos, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos	292
ANEXO III	293
Anexo 3.1 Regresión logística: evolución de los aspectos del trabajo que preocupan o molestan a las mujeres trabajadoras	293
Anexo 3.1 (continuación). Regresión logística: aspectos del trabajo que preocupan o molestan a las mujeres trabajadoras	294
Anexo 3.2 Regresión logística: evolución de los aspectos del trabajo que preocupan o molestan a los varones trabajadores	296
Anexo 3.2 (continuación). Regresión logística: aspectos del trabajo que preocupan o molestan a los varones trabajadores	297

ANEXO IV	299
Anexo 4 Comentarios libres del encuestado sobre aspectos de su trabajo, por sexos	299
ANEXO V	307
Listado de actividades incluidas en la EET 2009-2010	307
ANEXO VI	312
Anexo 6 Análisis descriptivo de la muestra E.E.T 2009-2010, para el conjunto de los encuestados, por sexo	312

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Productividad laboral por hora trabajada	17
Gráfico 2. Razones para la innovación organizacional en el trabajo	23
Gráfico 3. Porcentaje de trabajadores con autonomía en su trabajo, por sexo	62
Gráfico 4. Porcentaje de trabajadores con carga de trabajo debido a la presión de tiempos, por sexo	64
Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que mantener un nivel de atención alto o muy alto en su trabajo, por sexo	66
Gráfico 6. Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que realizar varias tareas a la vez, tareas complejas, y tareas monótonas, por sexo	68
Gráfico 7. Porcentaje de trabajadores que indicaron sentir sensación de agobio por exceso de trabajo, por sexo	71
Gráfico 8. Porcentaje de trabajadores que han indicado tener apoyo social en su puesto de trabajo, por sexo	73
Gráfico 9. Porcentaje de trabajadores según su aportación al trabajo, por sexo	75
Gráfico 10. Porcentaje de trabajadores que indican estar sometidos a conductas violentas en su puesto de trabajo, por sexo	77
Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores que indican conciliar la vida laboral y personal, por sexo	83
Gráfico 12. Porcentaje de trabajadores que indican prolongar la jornada laboral (con y sin compensación), por sexo	86
Gráfico 13. Porcentaje de trabajadores que trabajan los sábados, domingos y festivos, por sexo	88
Gráfico 14. Gráfico de sedimentación	122

Gráfico 15. Tasas de actividad femenina en la Unión Europea	131
Gráfico 16. Horas invertidas por los varones trabajadores en los principales usos del tiempo, y porcentaje de tiempo que supone al día, según tipo de jornada laboral	191
Gráfico 17. Horas invertidas por las mujeres trabajadoras en los principales usos del tiempo, y porcentaje de tiempo que supone al día, según tipo de jornada laboral	192
Gráfico 18. Gráfico conjunto de puntos de categoría, actividad <i>Familia</i> , para las mujeres	225
Gráfico 19. Gráfico conjunto de puntos de categoría, actividad <i>Familia</i> , para los varones	226
Gráfico 20. Gráfico conjunto de puntos de categoría, actividad <i>Hogar</i> , para las mujeres	230
Gráfico 21. Gráfico conjunto de puntos de categoría, actividad <i>Hogar</i> , para los para los varones	231

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Aspectos incluidos regularmente en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo	5
Tabla 2. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo	42
Tabla 3. Porcentaje de trabajadores según sexo, edad y nivel de estudios alcanzado..	50
Tabla 4. Porcentaje de trabajadores según el sector de su centro de trabajo	52
Tabla 5. Temporalidad del contrato laboral según sexo, edad y sector del centro de trabajo	55
Tabla 6. Distribución del tipo de jornada laboral, por sexo	57
Tabla 7. Distribución de la jornada laboral según el sector productivo	59
Tabla 8. Conciliación de la vida laboral y personal según el tipo de jornada laboral, por sexo	84
Tabla 9. Regresión logística: evolución de los aspectos del trabajo que preocupan o molestan al trabajador	97
Tabla 9 (continuación). Regresión logística: aspectos del trabajo que preocupan o molestan al trabajador	98
Tabla 10. Estadísticos descriptivos	119

Tabla 11. Prueba de KMO y Bartlett	120
Tabla 12. Varianza total explicada	121
Tabla 13. Comunalidades	121
Tabla 14. Matriz de componentes rotados	122
Tabla 15. Matriz de coeficientes de puntuación de componente	124
Tabla 16. Ranking de sectores de producción según la percepción de los trabajadores de los factores de riesgo psicosocial	125
Tabla 17. Determinantes, naturaleza y consecuencias de la relación trabajo y vida personal del trabajador	135
Tabla 18. Evolución del marco teórico de la relación entre el trabajo y la vida personal del trabajador	145
Tabla 19. Modelos de Regresión Logística Binaria sobre el tipo de jornada laboral, para ambos sexos	180
Tabla 20. Modelos de Regresión Logística Binaria sobre el tipo de jornada laboral, por sexo	182
Tabla 21. Porcentaje de trabajadores que realizan las actividades de la vida personal según la modalidad de jornada laboral, por sexo	196
Tabla 22. Significación del contraste Chi-cuadrado: dependencia entre el tipo de jornada laboral y la realización de actividades de la vida personal	196
Tabla 23. Modelos Logit: realización de las actividades de la vida personal según las características personales, para los varones trabajadores	208
Tabla 24. Modelos Logit: realización de las actividades de la vida personal según las características personales, para las mujeres trabajadoras	209
Tabla 25. Diferencias en el tiempo invertido por los trabajadores en su día de trabajo, en las actividades de la vida personal, por sexo	219
Tabla 26. Resumen de los modelos de correspondencias múltiples, actividad <i>Familia</i> , para mujeres y varones	222
Tabla 27. Medidas discriminantes del modelo de correspondencias múltiples, actividad <i>Familia</i> , para mujeres y varones	223
Tabla 28. Variables transformadas de correlaciones del modelo de correspondencias múltiples, actividad <i>Familia</i> , para las mujeres	223
Tabla 29. Variables transformadas de correlaciones del modelo de correspondencias múltiples, actividad <i>Familia</i> , para los varones	224
Tabla 30. Resumen de los modelos de correspondencias múltiples, actividad	

	<i>Hogar</i> , para mujeres y varones	227
Tabla 31. Medidas discriminantes del modelo de correspondencias múltiples,		
	actividad <i>Hogar</i> , para mujeres y varones	228
Tabla 32. Variables transformadas de correlaciones del modelo de correspondencias		
	múltiples, actividad <i>Hogar</i> , para las mujeres	228
Tabla 33. Variables transformadas de correlaciones del modelo de correspondencias		
	múltiples, actividad <i>Hogar</i> , para los varones	229

Evolución de las condiciones de trabajo de los asalariados en España durante la gestión inicial de la crisis (2007-2011). La jornada laboral como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador

INTRODUCCIÓN

Los cambios económicos y sociales que se han producido en las sociedades industrializadas en los últimos veinticinco años, como el avance de las tecnologías (sobre todo de las TIC¹), la intensificación de la globalización, con el creciente protagonismo de las economías emergentes², la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral³, los nuevos modelos de familia⁴, y más recientemente, la gestión de la crisis económica, han hecho que las empresas tengan que rediseñar sus estrategias para hacer frente a los nuevos desafíos a los que se enfrentan a fin de asegurar su supervivencia e incrementar su competitividad. Este escenario de cambio y dificultades puede suponer una amenaza, pero también una oportunidad de crecimiento para las empresas que estén dispuestas a acometer cambios en su organización empresarial.

Estamos viendo que parte de las antiguas fórmulas de gestión empresarial se han quedado obsoletas, por lo que urge un cambio ineludible en la administración corporativa que involucre a todos los aspectos de la empresa a fin de asegurar la sostenibilidad futura de la empresa y del medio en el que se desarrolla.

¹ Tecnologías de la Información y Comunicación.

² En 1980 el peso de los países emergentes, en términos de PIB, era del 36% de la economía mundial. En el año 2000, apenas se había modificado (37%). En cambio, en 2010 ya supuso un 47%, y en 2013, las economías emergentes y en desarrollo superaron por primera vez a las economías desarrolladas, con un 50,4% y 49,6% respectivamente de peso en la economía mundial (Domínguez, 2014).

³ La tasa de empleo femenina en la Europa-18 pasó de un 54,8% en el año 2000, a un 61,8% en 2010 y un 64,3% en 2016. En España, pasó de un 44,5% en el año 2000, a un 56,3% en 2010, y un 58,1% en 2016 (Eurostat, 2000-2016). En este último punto hay que tener en cuenta que la tasa cayó al 53,8% en el año 2013 como efecto de la crisis económica.

⁴ Por ejemplo, en el año 1991 había en España 814.867 hogares monoparentales, pasando a 1.401.867 en 2001 y 1.897.500 en 2015 (INE, 1991-2001-2015).

Alcanzar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo para las empresas requiere disponer de los recursos necesarios para cumplir sus objetivos, pero también de una gestión flexible, capaz de manejar dichos recursos de la manera más eficiente para adecuarlos a las situaciones del entorno.

El análisis de los factores que determinan el rendimiento de las empresas y su gestión constituye el foco de los estudios empresariales desde hace décadas. La Planificación Empresarial surgió a mediados de los años 50 del pasado siglo XX como respuesta a la necesidad de organizar los factores productivos de la empresa ante una situación de mercado en expansión después de la II Guerra Mundial. Con la llegada de la crisis de mediados de los años 70, el entorno empresarial cambió a un escenario más competitivo, por lo que el interés de las organizaciones evolucionó hacia un enfoque más estratégico (Ibarra y Suárez, 2002).

A partir de los años 90 del siglo XX, la Dirección Estratégica, como disciplina empresarial, adquirió auge y se centró en el estudio de los factores internos de la empresa más que en los elementos del entorno. De este modo, el objetivo final de las empresas sería obtener la máxima rentabilidad y la mayor ventaja competitiva sobre el resto, a través del uso eficiente de los recursos y las capacidades propias que la distinguen de la competencia. Es en este punto en el que el campo de los Recursos Humanos cobra importancia y juega un papel fundamental en la mejora de los resultados empresariales.

En la actualidad, el avance de las tecnologías, y su aplicación al trabajo y a la vida en general, ha dado lugar a la nueva economía del conocimiento en la que las empresas necesitan contar con unos trabajadores cada vez más cualificados, con múltiples habilidades y capaces de ser flexibles para adaptarse a los cambios del mercado. Pero para captar este capital humano y retenerlo en la empresa es necesario considerar al trabajador de una manera integral.

La empresa debe de procurar las medidas necesarias para que el trabajador pueda realizar de la manera más eficiente su trabajo. El Consejo Europeo, en el marco de la reunión informal de los ministros de Empleo, Asuntos Sociales y Sanidad celebrada en Helsinki en el año 2006, declaró que los lugares de trabajo deben mejorar la organización del trabajo a fin de aumentar la calidad del mismo, así como la creatividad e innovación de los empleados que comporta una mejora de la productividad.

Tradicionalmente, estas medidas se han enfocado a los aspectos físicos, como la mejora de las condiciones ambientales en el puesto del trabajo, o la modernización de la maquinaria y herramientas necesarias para el desempeño de la tarea, sin apenas tener en cuenta otros aspectos que pueden afectar a la vida laboral y personal del trabajador de manera más o menos intensa, con repercusiones negativas en los resultados de la empresa (Beauregard y Henry, 2009).

Las primeras políticas laborales llevadas a cabo por la Unión Europea se centraron, fundamentalmente, en fomentar la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo para hombres y mujeres, mejorar las condiciones de seguridad laboral, y limitar las horas de trabajo. A pesar de que se han realizado grandes avances en estas cuestiones, se estima que alrededor de un 20% de trabajadores en Europa continúan con unos trabajos de mala calidad y un 25% sufre estrés, lo cual afecta a la salud del trabajador (Flintrop y Vargas, 2014).

La estrategia de crecimiento “Estrategia Europa 2020” pretende convertir a la Unión Europea, después de la crisis, en una economía sostenible, integradora e inteligente, con altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Entre los objetivos de la estrategia están el incremento de las tasas de empleo y del bienestar de los trabajadores a través de la mejora de las condiciones laborales de los europeos en los próximos años, haciendo un llamamiento a la colaboración de todos los entes para la transformación del mercado de trabajo tanto en cantidad como en calidad.

Los trabajadores son, sin duda, los más afectados por unas condiciones de trabajo inadecuadas, pero sus efectos traspasan a la empresa. La interrelación existente entre la “salud del trabajador” y la “salud de la empresa”, evidencia la importancia que tiene para el empresario la creación de un entorno laboral adecuado y saludable a través de la mejora continua de las condiciones en el trabajo, como medio para obtener una ventaja competitiva en la economía y sociedad futuras y no sólo por imperativo legal.

La crisis económica de 2008 ha supuesto la pérdida del trabajo para muchas personas y el empeoramiento de las condiciones laborales para gran parte de las que continúan ocupadas. La disminución (involuntaria por parte del trabajador) de las jornadas a tiempo completo a favor de las parciales o el incremento de los horarios de trabajo más flexibles e irregulares son algunos de los aspectos del trabajo que se han

visto afectados durante la crisis de manera negativa y de forma más evidente, aunque no son los únicos.

Las condiciones de trabajo engloban una serie de factores de diversa naturaleza. Los factores físicos, químicos o biológicos a los que pueden estar expuestos los trabajadores son los más considerados cuando se trata el tema de la seguridad y bienestar en el trabajo, pero hay otros aspectos del entorno laboral menos visibles que pueden tener efectos en el trabajador. La empresa, como organización social que es, se caracteriza por tener unas determinadas relaciones interpersonales de sus miembros, con diferentes modos de administración y organización del trabajo, dando lugar a una serie de factores -de naturaleza psicosocial- con repercusiones en el bienestar de los trabajadores.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) estima que entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años en Europa están los riesgos psicosociales (Gómez et al, 2014), que son aquellos factores del trabajo directamente relacionados con la organización y gestión empresarial que pueden afectar negativamente a la salud física y mental del trabajador.

En línea con varios de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, como incrementar las tasas de empleo y mejorar el bienestar de los trabajadores, el estudio de la evolución de las condiciones de trabajo en esta época de crisis nos puede ayudar a comprender los cambios experimentados por el trabajador en su entorno laboral durante este periodo, suministrando la información necesaria para la puesta en marcha, por parte de los agentes sociales, de las medidas preventivas y correctoras en el entorno laboral.

La primera parte de esta investigación tiene, como objetivo principal, el análisis del efecto de la crisis económica del año 2008 en las condiciones de trabajo de corte psicosocial de los asalariados en España. Nos centraremos en los factores de riesgo psicosocial por varios motivos: en primer lugar, las agencias internacionales dedicadas al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores otorgan cada vez más importancia a estos factores, debido a las consecuencias que tienen para el trabajador, la empresa y la sociedad.

En segundo lugar, los trabajadores españoles se encuentran más expuestos a los riesgos psicosociales en el trabajo a partir de la crisis del 2008, con un aumento del nivel de estrés laboral debido al empeoramiento de las condiciones de trabajo, como el aumento de la carga de trabajo, las flexibilidad laboral y la incertidumbre laboral (Sora,

Caballer y Peiró, 2014; López, 2015). Por último, y debido precisamente a esta crisis económica, los factores psicosociales en el trabajo parecen haber pasado a un segundo plano, concediendo mayor importancia a otros de naturaleza más tangible, como son el salario, el tipo de contrato o el tiempo de trabajo. Tal es así, que el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social española (Gobierno de España, 2006), el estrés no está considerado todavía como enfermedad laboral⁵.

Los resultados para España incluidos en la Segunda Encuesta Europea de Empresas⁶ sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2, (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016), indicaron que los factores de riesgo psicosocial son los que menos se incluyen en las evaluaciones de riesgos en las empresas. La tabla siguiente muestra la respuesta de las empresas a la pregunta que se incluye en dicha encuesta: “¿Cuáles de los siguientes aspectos se suelen incluir regularmente en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo?”

Tabla 1. Aspectos incluidos regularmente en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo

Riesgos analizados	Sí (%)	Muestra (n)
Sustancias químicas o biológicas peligrosas	92,3	956
Posturas de trabajo, exigencia física del trabajo y movimientos repetitivos	91,6	2.582
La seguridad de máquinas, equipos e instalaciones	87,1	2.455
Exposición a ruido, vibraciones, calor o frío	70,9	2.818
Aspectos organizativos tales como horarios de trabajo, pausas o turnos de trabajo	59,9	1.687
Relaciones entre el trabajador y su supervisor	54,4	2.818

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2016).

⁵ No obstante, en los últimos años se ha producido una constante jurisprudencia que reconoce a las secuelas provocadas por el estrés laboral (por ejemplo, infartos), como accidente laboral.

⁶La segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2) es una encuesta multinacional dirigida a empresas de 36 países europeos y realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. El objetivo de la encuesta es recoger información sobre cómo se organizan la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, y cómo las empresas perciben y abordan los diferentes tipos de riesgos para la salud y la seguridad de sus trabajadores. Las entrevistas se llevaron a cabo en centros de trabajo de cinco o más trabajadores de todos los sectores de actividad (a excepción de la sección Actividades de los hogares y organismos extraterritoriales). La encuesta abarcó centros de trabajo privados así como instituciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro. Por lo que se refiere a España, el trabajo de campo se realizó desde el 14 de julio hasta el 17 de octubre de 2014 y la muestra fue de 3.162 centros de trabajo.

Se observa que los factores de riesgo psicosocial, como son los aspectos organizativos o las relaciones entre trabajador y supervisor, son los que alcanzan los porcentajes más bajos a la hora de ser considerados por las empresas en la evaluación de riesgos laborales en los centros de trabajo. Además, según indica la encuesta, un 65,5% de las empresas no dispone de un plan de acción para prevenir el estrés laboral, y sólo un 18% ha realizado acciones de intervención en el caso de demasiadas horas de trabajo o de horarios irregulares. Por todo lo expuesto, la aportación del presente trabajo es dar visibilidad a unos riesgos a los que los trabajadores se enfrentan cada vez más en el mercado laboral actual, y que menoscaban su salud y la productividad empresarial.

Esta primera parte del trabajo consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo se aborda el debate de las estrategias empresariales ante los retos de la globalización. Se plantean cuestiones acerca de las actuaciones de la empresa para incrementar su competitividad, a fin de afrontar un entorno cada vez más internacional y cambiante, pero atendiendo, a la vez, a la responsabilidad social con los trabajadores y la sociedad en conjunto. Se pretende, de este modo, alcanzar los objetivos señalados en la Estrategia Europa 2020 en una economía europea social de mercado para el siglo XXI, considerando la importancia que tiene la inversión de las empresas en el capital humano, como ventaja competitiva.

El segundo capítulo trata de cómo los procesos de transformación ocurridos en las sociedades industrializadas en los últimos años han traído cambios en las condiciones de trabajo, con la aparición de nuevos riesgos para los trabajadores, como son los riesgos psicosociales. Se expone el significado de factor y riesgo psicosocial, así como la importancia de su estudio por las consecuencias y efectos que tienen en el trabajador, en la empresa y en la sociedad en general, por lo que una mayor conciencia de prevención resulta siempre rentable como ventaja competitiva en un contexto mundial cada vez más globalizado a fin de incrementar la productividad, atraer el talento y asegurar el compromiso de los trabajadores con la empresa.

En el tercer capítulo se realiza un análisis empírico de la evolución de las condiciones laborales de riesgo psicosocial de los trabajadores en España. En primer lugar, se expone la fuente de información seleccionada para realizar el estudio analítico (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo), para continuar con un análisis descriptivo de la muestra, a fin de conocer las características socio-laborales más destacadas de los encuestados.

Seguimos con una comparativa de la evolución que han tenido las condiciones psicosociales de trabajo en dos momentos: antes y durante la gestión de la crisis (ediciones de la encuesta para los años 2007 y 2011)⁷.

Continuamos realizando un estudio de los temas que más preocupan a los encuestados sobre su trabajo, a través de un análisis de causalidad entre los principales factores socio-laborales que pueden tener influencia en la preocupación que los trabajadores encuestados han indicado por determinados asuntos laborales.

Para finalizar, en el cuarto capítulo, se construye un indicador sintético de los riesgos psicosociales en el trabajo según el sector económico. El objetivo es establecer un ranking de los sectores productivos según la posibilidad de que sus trabajadores estén sometidos a mayores riesgos psicosociales. La finalidad es tener una base de partida para la realización de futuras investigaciones más exhaustivas de aquellos sectores, cuyos trabajadores hayan resultado estar más expuestos a los riesgos psicosociales en su puesto de trabajo.

Al hilo del discurso de la primera parte, en la que se investiga acerca de los riesgos psicosociales como los nuevos riesgos a los que están sometidos los trabajadores por el cambio en las estructuras organizacionales, sociales y familiares que se han producido en las últimas décadas, exponemos la segunda parte del trabajo. Partimos de la base de que, entre los riesgos psicosociales, destaca el conflicto que se produce entre la vida laboral y personal de los trabajadores (sobre todo en lo referente al ámbito familiar), con una atención creciente en la sociedad por la importancia de sus múltiples consecuencias (Moreno y Báez, 2010).

Esta segunda parte del trabajo tiene como objetivo indagar, de manera más profunda, en la influencia que la jornada laboral tiene en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador, como factor psicosocial que acarrea importantes consecuencias para el trabajador y su entorno.

⁷ Hubiera resultado de interés incluir los datos de la edición correspondiente a los últimos años de la crisis, pero hasta la fecha, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo no ha publicado una nueva Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT). Recientemente se han publicado los datos correspondientes a la parte de España de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015 (EWCS). Observamos que, aun siendo una encuesta que proporciona datos de gran interés para futuras investigaciones, no cuenta con la información necesaria para dar continuidad a la investigación desarrollada en el presente trabajo.

El marco de la Estrategia Europa 2020 persigue, entre sus objetivos principales, el crecimiento económico, así como lograr una tasa mínima de empleo del 75% entre los trabajadores de 20 a 64 años, especialmente entre la población femenina. Para alcanzar estos objetivos es necesario el desarrollo de una estrategia coordinada en diversos campos, entre los que destaca el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, a fin de mejorar la calidad de vida laboral que permita incrementar las competencias de los trabajadores para una mayor eficiencia y productividad en el trabajo.

Por este motivo, la conciliación del trabajo remunerado y el ámbito personal de los trabajadores es un asunto prioritario en Europa desde hace décadas. Los estudios realizados por la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) indican que, todavía, una parte de los ciudadanos de la Unión Europea encuentra dificultades para conciliar las demandas que impone la vida laboral con las de la vida personal debido, sobre todo, a la falta de tiempo (Eurofound, 2012). Por eso, se fomentan las medidas laborales que permitan la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, su permanencia y promoción, con especial atención a las personas con responsabilidades familiares, impulsando las políticas sociales y organizacionales que favorezcan la conciliación de ambos mundos.

Desde el punto de vista empresarial, en la nueva sociedad del conocimiento en la que llevamos inmersos en los últimos años, atraer y retener el talento en la empresa se ha convertido en un objetivo estratégico de las organizaciones para enfrentarse a los retos de la globalización. En el siglo XXI, las empresas no pueden seguir ofreciendo a los trabajadores los mismos elementos para incrementar el compromiso, la satisfacción y la motivación en su trabajo.

El factor humano, como elemento clave de la competitividad empresarial, debe tener un mayor protagonismo en la empresa, considerando con especial atención los factores que generan conflicto entre el trabajo remunerado y la vida personal, fomentando las medidas que faciliten la conciliación entre ambos mundos. Por esto, en los países más desarrollados, el estudio de la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador empieza a tener una mayor orientación empresarial, al ser considerada como un instrumento de recursos humanos para motivar a los trabajadores y obtener mejores resultados empresariales (Adame, González y Martínez, 2016).

Sin embargo, en los últimos años, la sombra de la crisis económica parece haber ocultado el problema de la conciliación, relegándola a un estado de *stand-by* a la espera de tiempos mejores. Es importante que las empresas consideren las políticas empresariales que facilitan el equilibrio de la vida laboral con la personal, no sólo como beneficios que la empresa concede a favor del trabajador, sino como elementos de mejora de la competitividad empresarial y del bienestar social.

En España estamos asistiendo desde hace años a un debate constante, en el ámbito político y social, acerca de los problemas que causan en la conciliación de la vida laboral y familiar y en la productividad empresarial, las jornadas laborales extensas (como la singular jornada partida) que todavía predominan en la empresa española. Dicha jornada, que permite una larga pausa para comer, unido a la cultura de considerar mejor trabajador al que más tiempo permanece en la empresa (*presentismo*), hace que, en España, la jornada laboral se alargue hasta altas horas de la tarde. A pesar de este debate sobre el cambio hacia unas jornadas más comprimidas para mejorar la conciliación de los trabajadores y la productividad en las empresas, podemos ver que no se materializa en medidas eficaces al respecto⁸. La razón puede ser que, desde el punto de vista empresarial, la conciliación de la vida laboral y personal se sigue enfocando como un problema particular de cada trabajador, o como un asunto de igualdad de género, asociado principalmente a la mujer trabajadora, pero no se termina de ver la importancia que tiene en la empresa, en cuanto a su influencia en la productividad y en la competitividad.

Entender las implicaciones que se derivan de la interacción entre la jornada laboral y los tiempos de vida al margen del trabajo remunerado es fundamental para encontrar los mecanismos sociales y empresariales que faciliten el equilibrio entre el ámbito laboral y el personal. Son diversas las medidas que se pueden acometer para facilitar la conciliación, como los permisos parentales, las reducciones de jornada, fomentar el teletrabajo en las empresas⁹, o aumentar los servicios públicos y las ayudas económicas para los servicios de atención diaria de las personas dependientes. No obstante, las

⁸ Con fecha 12/12/2016, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social anunció la intención de impulsar “una agenda integral por la calidad del empleo en la nueva legislatura”, destacando la creación de un pacto nacional para que las jornadas laborales terminen a las 18 p.m. Consultado 13/12/2016. Disponible en <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2939>.

⁹ Según la Encuesta Europea de Población Activa (Eurostat, 2016), un 3,5% de los empleados en España teletrabaja de manera habitual desde casa, frente a un 14,2 % de los holandeses, un 7% de franceses y un 8,8% de los daneses. Los datos sobre teletrabajo suelen variar según qué se considera teletrabajar.

actuaciones sobre el tiempo de trabajo, tanto en cantidad como en su distribución a lo largo del día, cobran cada vez más importancia.

El tiempo de trabajo, como elemento clave en la calidad de vida laboral, ha sido el centro de debate a nivel económico, político y social en la Unión Europea desde hace décadas. Comprender las implicaciones que se derivan de la interacción entre la jornada laboral y los tiempos de vida al margen del trabajo remunerado es fundamental para encontrar los mecanismos sociales y empresariales que facilitan el equilibrio entre el ámbito laboral y el personal (Eurofound, 2016-c).

Por eso, cada vez cobra mayor atención en la sociedad española la necesidad de un cambio hacia unas jornadas más comprimidas y más acordes a las existentes en los países de nuestro entorno, como medida para mejorar la relación del trabajo remunerado y la vida personal de los trabajadores, y para aumentar la satisfacción laboral, la productividad y competitividad empresarial.

En esta parte del trabajo consideramos a la jornada laboral como un elemento clave en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores. El análisis del uso del tiempo que los trabajadores hacen fuera de su horario laboral, según el tipo de jornada laboral en la que se emplean, nos puede dar una idea de las diferencias existentes entre la población trabajadora en cuanto a la conciliación de las demandas laborales con las personales.

Esta segunda parte del trabajo comprende los siguientes capítulos: el capítulo quinto indaga en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores desde el punto de vista teórico, su evolución en las últimas décadas y la importancia de su estudio, con especial interés desde el punto de vista empresarial.

El capítulo sexto describe el objetivo de esta parte, las preguntas fundamentales de investigación que dan lugar a los diversos análisis empíricos realizados en esta parte del trabajo, la fuente de información estadística empleada y las variables introducidas.

En el capítulo séptimo, previo al estudio del objetivo de esta parte del trabajo, analizamos la jornada laboral como variable relevante, a fin de conocer cómo los diferentes tipos de jornada laboral se muestran comunes a determinados trabajadores, a través de la asociación de las jornadas laborales a determinadas características socio-laborales de los trabajadores.

El capítulo octavo se centra en realizar un estudio en profundidad sobre la influencia de la jornada laboral en la realización de las actividades de la vida personal al margen del trabajo remunerado por parte de los trabajadores en España en su día de trabajo. A través de los diferentes análisis estadísticos que desarrollamos en este capítulo, realizamos una aproximación a la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores en España, observando cómo el tiempo de trabajo, además de diversos factores socio-demográficos, influye en la realización y en el tiempo invertido en las actividades que se llevan a cabo al margen del horario laboral en un día de trabajo. Observaremos las diferencias de usos del tiempo entre los trabajadores del mismo sexo, y entre hombres y mujeres.

Finalmente, el capítulo de conclusiones sintetiza los principales resultados que se han obtenido en este trabajo, se exponen las dificultades y las limitaciones encontradas a la hora de realizar el análisis empírico, y se proponen recomendaciones con vistas a futuras líneas de investigación.

PARTE I

**Evolución de las condiciones psicosociales de
trabajo de los asalariados en España durante la
gestión de la crisis (2007-2011)**

Capítulo I

Estrategias empresariales ante los retos de la globalización

Introducción

El entorno económico y social ampliado, en el que se mueven las empresas en la actualidad, está exigiendo cambios a las organizaciones en la manera de operar y de afrontar esta nueva situación - que no es coyuntural - sino que es el resultado de un proceso que se viene dando desde hace varias décadas a nivel mundial. La globalización tiene como resultado un incremento en el grado de exposición a la competencia de las empresas (Bilbao, 2008), pero también supone un reto positivo para las mismas, ya que puede ser una vía de captación de nuevas oportunidades, a través de una gestión empresarial renovada y distanciada, en algunos aspectos, de los sistemas tradicionales de gestión.

La empresa, como ente social que es, está compuesta por personas y se dirige a las personas, por lo que necesita, para un correcto funcionamiento, alcanzar una visión más integral de sus objetivos y de la manera de operar. La finalidad de la organización no debe ser sólo la consecución del mayor beneficio posible para satisfacer a los accionistas, sino también la de atender las demandas de otros grupos de interés, como los trabajadores y la sociedad en la que se desarrolla, a fin de obtener una mayor ventaja competitiva.

El presente capítulo plantea algunas cuestiones en torno al debate de las actuaciones de la empresa para aumentar su competitividad en un mercado cada vez más globalizado, atendiendo a la responsabilidad que tiene con sus trabajadores y con la sociedad en conjunto. La adopción y el desarrollo de las estrategias eficaces para la consecución de este fin dependen de manera directa de la dirección de la empresa y de su capacidad para movilizar de la manera más eficaz al capital humano.

En la actualidad, captar al trabajador que se adecúe a las necesidades de la empresa y crear el ambiente laboral idóneo que motive al personal para que se vincule al

proyecto empresarial, son ingredientes esenciales para la supervivencia de la empresa en un mercado globalizado y cada vez más competitivo (Slocum, Lei y Buller, 2014).

1.1 La productividad y la competitividad: importancia para la sostenibilidad empresarial

Desde hace años, el efecto de la globalización y el empuje competitivo de las economías basadas en los bajos costes, como la economía china, y las basadas en la innovación y en la alta tecnología, como la de Estados Unidos, están forzando a las economías europeas, con especial intensidad a las del sur de Europa (como la española), a realizar un cambio hacia un modelo productivo más eficiente y competitivo, a fin de no quedarse en la cola de los países desarrollados y “perder el tren” de la competitividad.

En este escenario, la Estrategia de Lisboa propuso hacer de la economía europea para el año 2010 la economía más dinámica y competitiva del mundo, favoreciendo las políticas de creación de empleo y las reformas necesarias para alcanzar un crecimiento duradero en el tiempo y sostenible, con unas economías basadas en el conocimiento, la innovación y la competitividad.

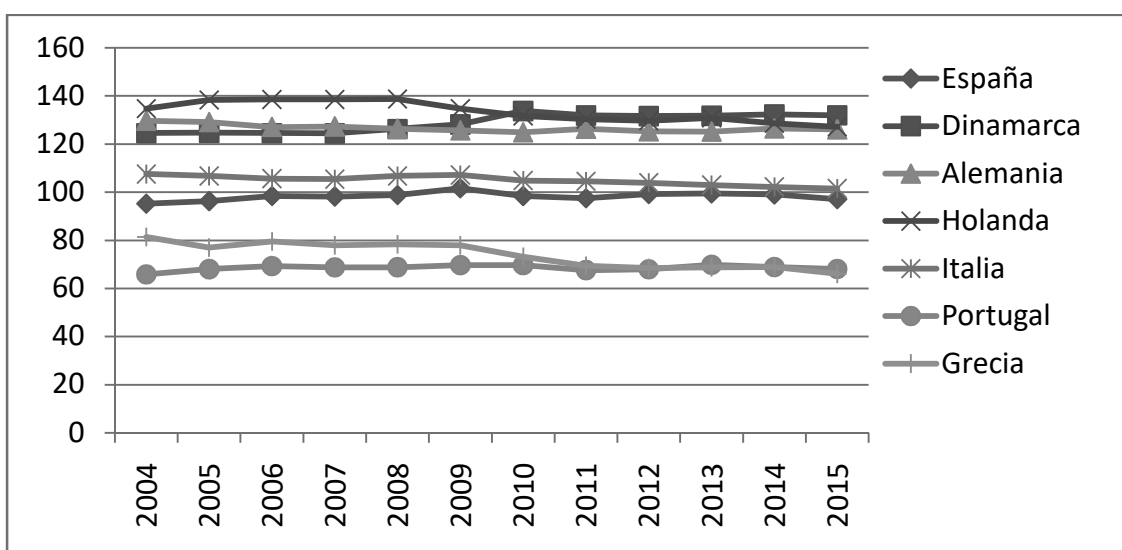
Con el paso de los años, se ha podido ver que no se ha alcanzado el objetivo propuesto en la mayoría de los países de la Unión Europea, debido, en parte, a los efectos de la crisis económica que han acabado con muchos de los avances económicos y sociales conseguidos en las últimas décadas. En este escenario internacional convulso, las empresas deben acometer cambios no sólo en los factores de producción, sino también en la manera de gestionarlos, desarrollando estrategias innovadoras más productivas y competitivas.

La productividad se define, en términos cuantitativos, como el valor de todos los bienes y servicios producidos por un país (o una empresa, en su caso), por unidad de recursos empleados, bien sean humanos, económicos o naturales (Porter, 2005). El incremento de la productividad de un país hace aumentar la riqueza y el bienestar de sus ciudadanos, al impulsar la actividad económica y ser el motor financiero de las políticas sociales, las cuales recaen sobre todos los ciudadanos. Es un concepto económico complejo, por lo que su medida puede realizarse desde diferentes enfoques según el objeto de estudio. Habitualmente, la productividad se mide en relación al trabajo,

entendiendo como tal, las unidades producidas (aproximándolo por el VAB o el PIB en el caso de los países) por unidad de empleo, bien a través de la población ocupada, o por el número de horas trabajadas (Estrada, Pons y Vallés, 2006).

El siguiente gráfico muestra la evolución en los últimos años, de la productividad laboral por horas trabajadas¹⁰ en algunos de los países europeos, según datos proporcionados por Eurostat.

Gráfico 1. Productividad laboral por hora trabajada



Productividad por horas trabajadas (EU28=100).
Fuente: Eurostat (2017).

El gráfico muestra que la productividad en España se encuentra entre las más bajas de los países seleccionados de la Unión Europea. La especialización durante años en los sectores de baja productividad, y la falta de un mayor aprovechamiento de las ventajas de las TICs y del capital humano en la empresa, a través de una mayor inversión en las condiciones de trabajo (Fernández de Guevara, 2011), son algunas de las causas que explicarían la baja productividad española.

En este punto, y como indica Bestratén: *“el término de productividad queda empobrecido cuando se aísla de factores cualitativos que la determinan y de la propia*

¹⁰ La productividad por hora trabajada ofrece una mejor visión de la evolución de la productividad en la economía que la productividad medida según el número de trabajadores, al eliminar las diferencias en la fuerza de trabajo entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial o la diversidad de jornada laboral, por años y por países (Eurostat, 2017).

eficiencia en el trabajo que debería estar implícita” (Bestratén, 2011:1). La productividad no se debe entender sólo como el cociente entre el volumen de la producción y los factores utilizados, sino como la eficiencia con que se desarrolla este proceso de transformación de los factores productivos en el producto final (Syverson, 2011). Esta eficiencia se traduce en una utilización óptima de todos los recursos que se emplean para producir, entre los que destacan los recursos humanos.

Competitividad y productividad no son sinónimos, aunque sí son dos conceptos que están fuertemente relacionados. La competitividad permite comparar productividades, por lo que se convierte en un elemento esencial de la economía ya que informa de la eficiencia en el uso de los recursos invertidos en la producción de bienes y servicios por las empresas, en relación a las empresas con las que se compara (Murúa, 2012).

Porter (2005) define la competitividad como la productividad con la que una empresa (o economía), utiliza sus recursos naturales, económicos y humanos. Para Schwab y Sala-i-Martin (2013), la competitividad es el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país, siendo determinante para el crecimiento y prosperidad de una economía.

Resumiendo, la competitividad se puede definir como la capacidad de una empresa, o una economía, en obtener una mayor ventaja con respecto a sus competidores a través de diversas habilidades organizacionales que crean un valor añadido para el cliente, pero también para el trabajador de la propia organización (Bestratén, 2011).

El Informe Global sobre Competitividad 2013-2014 del Foro Económico Mundial identifica los pilares fundamentales impulsores del crecimiento de la competitividad para las empresas, entre los que destaca la captación de trabajadores cualificados y la retención del talento en la empresa como herramientas de competitividad y de diferenciación entre las organizaciones.

Dicho informe concede especial importancia a la educación y a la salud del trabajador. Por una parte, la mejora de la educación va a proporcionar trabajadores más preparados y competitivos en el mercado laboral. Es necesario el refuerzo de una formación continua del factor humano, a fin de tener una adaptación óptima a las nuevas técnicas y a los nuevos procesos de producción de las empresas.

Por otra parte, se considera que la salud de la población en general es fundamental para el crecimiento de un país. En la empresa, los trabajadores expuestos a malas

condiciones (tanto físicas como psicológicas) van a causar un mayor número de bajas laborales, además de resultar menos productivos y eficientes, incurriendo en costos para la empresa y para la sociedad.

En el contexto de la crisis económica actual, la flexibilidad laboral es vista por las empresas como una estrategia de competitividad. Desde la óptica empresarial, la flexibilidad laboral consiste en tomar medidas de ajuste en el personal que implican cambios en el tamaño de la plantilla, en las horas de trabajo, en la política de salarios, en la flexibilidad de los trabajadores para adecuarse a las exigencias de la producción, y en la disminución de los gastos en formación y de políticas sociales a favor del trabajador (Rubio y Sánchez, 2009). Sin desdeñar un control eficiente sobre estas partidas, estas actuaciones de reducción de ventajas lo único que consiguen a futuro es una fuerza laboral empobrecida, menos preparada y desmotivada. En definitiva, menos competitiva. Generalmente, en las épocas de crisis y de incertidumbre económica, las partidas de recursos humanos son las primeras que se recortan (Gómez-Mejía, Balkin, y Cardy, 2008), provocando, la mayoría de las veces, el efecto contrario al objetivo que se pretende.

Por este motivo, el estudio de la productividad y la competitividad en la actualidad comienza a observarse con un espectro más amplio. No debe limitarse exclusivamente al mero análisis de la relación entre el capital y el trabajo, sino considerar el cambio de la estrategia empresarial hacia unas prácticas de trabajo más sofisticadas (Porter, 2005), concediendo mayor importancia a la calidad del capital humano empleado en la producción (Estrada, Pons y Vallés, 2006). Por eso, conceptos como I+D+i, la calidad del capital humano, las nuevas maneras de gestión empresarial, y la mejora de las condiciones en el trabajo, cobran cada vez más importancia como herramientas de excelencia empresarial.

El camino que debe seguir una empresa para obtener ventajas competitivas que perduren en el tiempo es de largo recorrido, pues implica tener capacidad de adaptación al cambio, a través de la adopción de un conjunto de medidas de las cuales no siempre se obtienen resultados positivos a corto plazo. Así, la implantación en la empresa de nuevas formas de trabajo que conducen a una mayor integración y participación del trabajador en el proyecto empresarial es una apuesta segura que garantiza el compromiso y la motivación de los empleados como vía para mejorar la competitividad en la empresa (Hague et al., 2009; Rubio y Sánchez, 2009), aunque los resultados de

estos activos intangibles no siempre son fácilmente cuantificables económicamente de manera directa.

Debido a esta dificultad de medición, la mayoría de los estudios que pretenden demostrar la relación positiva que hay entre unas buenas condiciones laborales y el aumento de la competitividad empresarial basan sus estudios, más en la percepción de los empresarios y los trabajadores al respecto, que en datos cuantitativos que puedan verificar los resultados de dichas políticas (Bestratén, 2011).

1.2 La Estrategia Europa 2020: crecimiento e innovación

Ante los resultados poco satisfactorios de la Estrategia de Lisboa 2010, la Comisión Europea lanzó la Estrategia Europa 2020, que constituye *una visión de la economía social de mercado de Europa para el siglo XXI* (Comisión Europea, 2010:5). La Estrategia Europa 2020 persigue alcanzar unos objetivos que, sin ser exhaustivos dada la diversidad de estados miembros, sean pertinentes para todos ellos.

Se pretende alcanzar hasta el año 2020 un crecimiento *sostenible*, que implique un uso eficaz y competitivo de los recursos (con la esperanza de reducir un 30% las emisiones contaminantes); *integrador*, que fomente un aumento del nivel de empleo para que alcance al 75% de la población entre 20 y 64 años, a fin de conseguir una mayor cohesión social y territorial; y por último, un *crecimiento inteligente*, basado en la innovación y el conocimiento, dado que el desarrollo de los sectores de alta tecnología tiene un efecto positivo en el crecimiento de la productividad, además de generar empleos de mayor calidad y riqueza para la población (Estrada et al., 2006).

Esta innovación no sólo incluye a la innovación técnica, sino también a la innovación de las organizaciones y de la gestión de los trabajadores, que conducen a unos empleos de mayor calidad. La innovación, como se considera tradicionalmente, se ha asociado al desarrollo y a la inversión en capital tecnológico con vistas a una mejora de los bienes o servicios producidos por la empresa o a la reducción de sus costes, pero en los últimos años se ha producido una evolución del término *innovación* hacia un concepto más amplio.

Así, la primera edición del Manual de Oslo¹¹ en 1992, se centró en la innovación tecnológica de los productos y procesos en la industria manufacturera. Con el tiempo, el concepto se fue ampliando, reconociendo otros tipos de innovación igualmente importantes para la competitividad de las empresas, especialmente en las pequeñas y en las poco intensivas en I+D como son las del sector servicios¹². En la última edición del Manual del año 2005 se definen cuatro tipos de innovación que cubren un espectro más amplio de los cambios que se pueden realizar en la empresa a fin de incrementar la competitividad, como son las innovaciones de producto, de proceso, comerciales y las innovaciones organizativas.

De igual manera, la Red Europea para la Innovación en el Puesto de Trabajo (EUWIN), instaurada en 2013 por la Comisión Europea, fomenta la investigación sobre la productividad, la calidad del empleo y la innovación laboral, entendiendo ésta como la innovación organizativa en las empresas que genera calidad en el empleo a través de la mejora de las condiciones de trabajo.

Las innovaciones *organizativas* se refieren a la aplicación de nuevos métodos de organización, como los cambios en las prácticas empresariales, en las relaciones externas de la empresa o en la organización del trabajo. Es un tipo de innovación, en ocasiones de carácter intangible, que resulta crucial para mejorar la competitividad y la sostenibilidad empresarial, además de contribuir a facilitar la adaptación a un mercado cada vez más globalizado y en continuo cambio (Hage, 1999; Kaplinsky y Santos, 2005; Hamel, 2006).

Como se indica en el Manual de Oslo, las innovaciones organizativas tienen la finalidad de mejorar los resultados de la empresa y la competitividad a través de la reducción de costes administrativos y de “*mejorar la satisfacción en el trabajo y por lo tanto la productividad laboral...así como (fomentar) las prácticas para el desarrollo y la retención de los empleados*” (OCDE-Eurostat, 2005:51).

¹¹ El Manual de Oslo es una guía de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre innovación, que aclara y define conceptos sobre las actividades que se consideran innovación y sus efectos en la empresa.

¹² Algunos países ya habían introducido antes que la OCDE un concepto más amplio de innovación. Así, la Comunidad de Investigadores y Académicos de la Innovación del Departamento de Industria del Gobierno de Australia, considera que la innovación puede ser de procesos, organizacional y de los modelos de negocio.

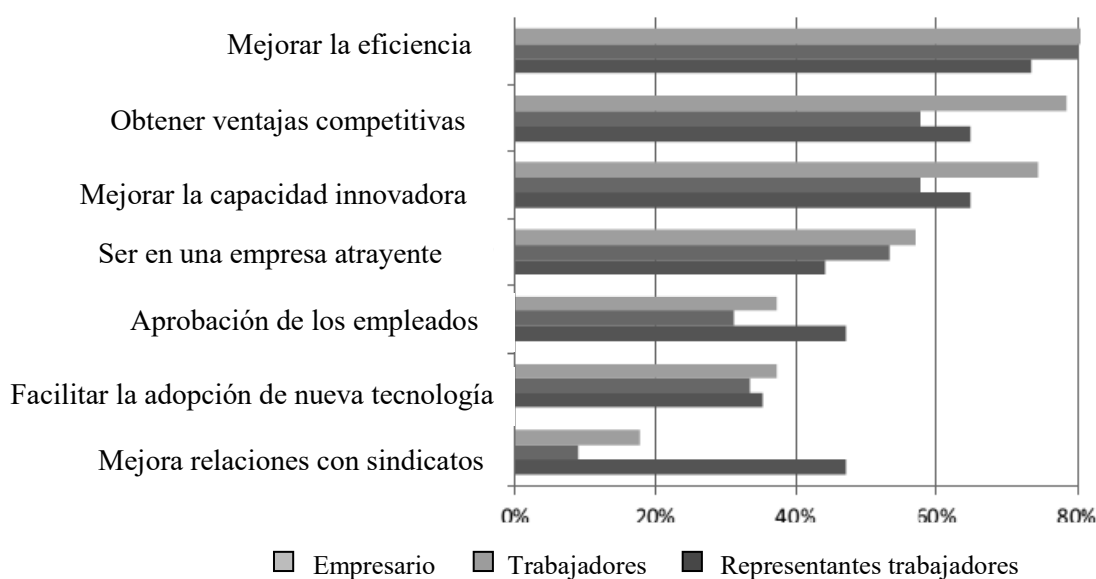
Eurofound define la innovación en el lugar de trabajo como el desarrollo y la implementación de prácticas en la estructura o cultura de la empresa, que faciliten a los trabajadores la participación en los cambios organizacionales, a fin de fomentar la calidad del trabajo y el desempeño organizacional (Eurofound, 2016-a).

Como indican Hage et al. (2009), la convergencia entre competitividad y calidad de vida laboral de los empleados es la base para incrementar el compromiso de los trabajadores con la organización y para mejorar su desarrollo personal y laboral. Un modelo innovador de la gestión de los recursos humanos implica planteamientos diferentes a los que se vienen haciendo tradicionalmente en aspectos tan diversos como la política de salarios, la participación de los trabajadores en el desempeño laboral, así como cambios en la manera de trabajar, a través de una mayor flexibilidad y autonomía, la introducción de nuevas formas de trabajo (con mayor protagonismo de las TIC), y mayor relevancia de la prevención de los riesgos laborales en todos los aspectos.

Las organizaciones que institucionalizan innovaciones de tipo organizativo que benefician a los trabajadores y mejoran las condiciones de su trabajo superan en resultados a aquéllas que no lo hacen, porque se genera un mayor grado de compromiso y de colaboración de los empleados (Déniz y De Saa, 2003). Además, estas innovaciones organizacionales se consideran objetivos de la empresa en términos de Responsabilidad Social Empresarial (Guadamillas y Donate, 2008), cada vez más demandada por la sociedad y que se configura como un factor de ventaja competitiva para la empresa.

El gráfico siguiente muestra los resultados de una encuesta realizada por Eurofound a trabajadores, empresarios y representantes de los trabajadores, sobre las razones por las que la empresa debe introducir innovaciones organizacionales.

Gráfico 2. Razones para la innovación organizacional en el trabajo



Fuente: Eurofound, 2016-a.

Se aprecia que el primer motivo para introducir la innovación organizacional en la empresa es *mejorar la eficiencia*, con amplio consenso entre los tres grupos entrevistados, empresarios, trabajadores y representantes de los trabajadores. Los dos motivos siguientes, *obtener ventajas competitivas*, y *mejorar la capacidad innovadora*, son especialmente relevantes para los empresarios, aunque también para los trabajadores y sus representantes.

1.3 Iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020

Para la consecución de sus objetivos, la Estrategia Europa 2020 plantea una serie de iniciativas a fin de que los países de la Unión Europea puedan aprovechar este momento de transformación tras la crisis y afrontar una nueva época de crecimiento económico y social, aprovechando la riqueza y diversidad de los recursos europeos.

Entre las iniciativas que guardan relación con la competitividad y el empleo, destaca la iniciativa “*una política industrial para la era de la mundialización*”. La Comisión colaborará con los diferentes agentes implicados en la adaptación de las empresas a los nuevos retos de la globalización, creando el marco adecuado que fomente una política industrial en una Europa moderna y diversificada, que promueva la competitividad de las empresas y la superación de los retos en esta época tras la crisis.

La anterior propuesta enlaza con la siguiente iniciativa: “*una agenda para nuevas cualificaciones y empleos*”. Se trata de crear las condiciones necesarias para modernizar los mercados laborales con la finalidad de incrementar las tasas de actividad laboral, la adaptación del marco legislativo a las nuevas modalidades de trabajo y a los nuevos riesgos para la higiene y la seguridad laboral.

Esta nueva política industrial impulsada por la Unión Europea pretende alcanzar un crecimiento integrador, con un capital humano que adquiere mayor protagonismo en la empresa a través de políticas *win-win*. Se persigue crear empleos de calidad, para aprovechar el potencial laboral de los trabajadores a partir de una mejora de las condiciones de trabajo a todo nivel, fomentando la participación y el compromiso de los mismos en la empresa, así como la igualdad entre sexos, y la lucha contra la pobreza y la desigualdad en la que se encuentran muchas personas debido a los bajos salarios y a unas condiciones laborales no deseables.

Para conseguir estos objetivos en el nuevo marco de internacionalización, es fundamental renovar y promover las políticas de Responsabilidad Social Empresarial como elemento esencial para obtener la confianza de los empleados y consumidores a largo plazo, así como la modernización y consolidación de las políticas de empleo que garanticen una mayor participación de la población en el trabajo remunerado, especialmente entre las mujeres, con la mejora de las condiciones laborales, fomentando las políticas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

1.4 La inversión en Responsabilidad Social Empresarial como ventaja competitiva para las empresas

El origen del concepto de la Responsabilidad Social Empresarial¹³ (RSE) es reciente. Si bien en la segunda mitad del siglo XIX podemos encontrar los primeros indicios de un cambio del pensamiento tradicional del papel que juegan las empresas en la sociedad (con la aparición de los primeros sindicatos y las cooperativas inglesas), no es hasta los años 50 del pasado siglo veinte, cuando comienza la concepción moderna de la RSE tal y como la entendemos hoy en día.

En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, el número de empresas creció de manera vertiginosa en el mundo desarrollado, especialmente las empresas de gran

¹³ Se denomina de manera indistinta como Responsabilidad Social Corporativa.

tamaño y las multinacionales. Los excesos cometidos por algunas firmas, sobre todo en el plano ecológico y de los derechos humanos, plantearon el estudio del poder y la influencia de las empresas en las sociedades.

La economía clásica desarrollaba la idea de que, dentro de un marco legal, la única función de las empresas es la obtención de beneficios, pero sin ninguna responsabilidad social. Un clásico en el estudio de la RSE es el artículo del premio Nobel Milton Friedman, publicado en 1970¹⁴, en el que indicaba que el gobierno es el único responsable en resolver los aspectos sociales, y cualquier gasto que realicen las empresas en esta cuestión supone un despilfarro y un perjuicio para los inversores. Por lo tanto, la única responsabilidad social de las empresas sería la obtención de beneficio, aunque siempre cumpliendo la normativa y la ética vigente.

Freeman, en cambio, ofrece una visión más integradora. Argumenta que las empresas, al estar formadas por personas y operar inmersas en la sociedad, adquieren una serie de responsabilidades y deberes hacia diversos grupos de interés o *stakeholders* (Freeman, 1984) y no sólo hacia sus accionistas. De este modo, la empresa debe tener en cuenta a todos los interlocutores con los que interactúa y que la afectan, o que son afectados por ella. Es por esto que la RSE surge como respuesta a la preocupación por la influencia de las empresas en la sociedad.

La RSE cobró especial importancia en las empresas entre los años 1990 y 2007, época de gran crecimiento económico y de bienestar anterior a la crisis del 2008, con un matiz más bien de *marketing* empresarial entre las empresas que la implantaban, a modo de escaparate donde mostrar al público las obras sociales altruistas y los beneficios otorgados a sus empleados. Sin embargo, la crisis económica de estos últimos años, ha depurado en parte el sentido que las empresas tenían de la RSE (Informe Forética, 2011).

Parece que sólo las organizaciones que tenían integrada de manera continuada y estructurada en su gestión de negocios la RSE como estrategia de competitividad, han continuado con estas prácticas. En cambio, aquellas empresas que consideraban las prácticas de la RSE como una moda o una acción esporádica permitida sólo en las

¹⁴ El artículo se publicó en el New York Times Magazine con el título “*La responsabilidad social de las empresas es incrementar sus ganancias*”.

épocas de bonanza, las han reducido o abandonado al considerarlas como un gasto, y no como una inversión que crea riqueza y valor añadido para la empresa.

El principal problema en la implantación de la RSE para muchas empresas es que la comprobación empírica de los resultados de su aplicación se torna difícil debido a la escasez de datos y a la falta de una metodología que pueda medir con exactitud un tema tan nuevo como es el de la RSE. Por eso, muchos empresarios se muestran reacios a adoptar las políticas de responsabilidad social en la empresa por la dificultad de demostrar una relación directa entre estas medidas y los beneficios financieros a corto plazo para la empresa (Toro, 2006; Schreck, 2010).

No obstante, es difícil creer que una empresa implante medidas de responsabilidad social sin que exista ningún beneficio económico (Cardebat y Regibeau, 2009), sobre todo en épocas de crisis como la que atravesamos en la actualidad. En la búsqueda por encontrar una justificación de las ventajas que proporciona para la empresa las políticas de RSE, los estudios más recientes se centran en considerar a la responsabilidad social empresarial como una estrategia de negocio con beneficios a medio y largo plazo, y como medida para evitar costes futuros por no haber adoptado estas medidas a tiempo (Ibídem).

La importancia que la RSE ha ido adquiriendo en la sociedad se traduce en la elaboración de la norma ISO 26000 por la Organización Internacional de Normalización (ISO)¹⁵. Esta norma orienta a las empresas públicas y privadas sobre la adopción de la responsabilidad social como medio para obtener beneficios siendo socialmente responsables. Los principales beneficios que una empresa puede alcanzar a través de las prácticas en RSE son: ventajas competitivas; reputación; capacidad para atraer y retener a trabajadores, clientes o usuarios; mantenimiento de la motivación, compromiso y productividad de los empleados; y una percepción positiva de los inversionistas, propietarios, donantes, patrocinadores y de la comunidad financiera (Organización Internacional de Estandarización, 2010).

El proceso de transformación que han tenido las sociedades industrializadas en las últimas décadas ha supuesto un profundo cambio de valores en el aspecto laboral y personal de los trabajadores.

¹⁵ La Organización Internacional de Normalización (International Standardization Organization – ISO), se creó en 1947 y en la actualidad cuenta con 162 países miembros. Su función consiste en buscar la estandarización a nivel internacional de normas de productos y de seguridad para las empresas.

Asuntos como la conciliación de la vida laboral y familiar, la satisfacción laboral o el cambio en la percepción de lo que significa el trabajo en la vida de las personas, hace que las empresas, como ente social que son, no puedan abstraerse del problema y que tengan que asumir una parte de la responsabilidad que este cambio supone.

De este modo, autores como McWilliams, Siegel y Wright (2006) relacionan el beneficio empresarial de las prácticas de RSE con el trato responsable al capital humano de la empresa. Las medidas que tengan como objetivo mejorar las condiciones de los trabajadores en la empresa desembocan en una mayor motivación y satisfacción laboral, lo que ocasionan un incremento de la productividad y el descenso de los costes empresariales por unos menores índices de absentismo y de rotación laboral.

Pero, ¿qué se entiende por Responsabilidad Social Empresarial? La Comisión Europea definió el concepto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Libro Verde de 2001, como “*la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*” (Comisión Europea, 2001:7).

Una definición más reciente de la Comisión la establece como “*la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad*” (Comisión Europea, 2011:6). Supone, en definitiva, que la empresa debe satisfacer de manera voluntaria las demandas de los distintos grupos con algún interés en la organización, sin, por ello, obviar los aspectos de índole social, medioambiental o meramente económicos (Aldeanueva, 2012).

Se considera que existen distintos puntos de vista desde los que una empresa puede llevar a cabo las prácticas de RSE (Toro, 2006) y que, aunque parezcan contradictorios, no son excluyentes. Garriga y Melé (2004) clasifican en cuatro grupos las teorías y enfoques de la RSE:

- Así, las *teorías instrumentales* indican que las empresas acometen las prácticas de responsabilidad social siempre y cuando les reporten beneficios. En caso contrario, la empresa podría abandonar estas acciones.
- Las *teorías políticas* hacen referencia al poder que tienen las empresas en la sociedad y a la manera responsable en que deben ejercer ese poder como institución social que son.

- Las *teorías integradoras* proponen que las empresas con responsabilidad social se centran en identificar y dar respuesta a las demandas sociales, lo que les reporta una mayor aceptación y prestigio social.

- Por último, las *teorías éticas* se fundamentan en la responsabilidad ética que tienen las empresas de colaborar a la construcción de una sociedad mejor, a través de la consecución del bien común, del desarrollo sostenible, y de los derechos universales de las personas.

La RSE se configura, por lo tanto, como una estrategia empresarial que está ligada a los valores y objetivos de la organización, alcanzando a todos los procesos de la producción, configurándose como una estrategia para la obtención de ventajas competitivas a medio y largo plazo para la empresa. Una dimensión más reciente de la RSE es la que otorga una mayor importancia a las acciones sobre los recursos humanos de la empresa. Las acciones para alcanzar la igualdad profesional entre sexos, la mayor participación del trabajador en los objetivos de la empresa, una mejora de la comunicación interna o las políticas de conciliación de la vida laboral y personal “*con el objetivo de construir un perfil de empleado más motivado, integrado, ético, participativo y global*” (Olcese, 2013: 87), se convierten en una pieza clave en la gestión de la responsabilidad social en la empresa para mejorar su productividad y ganar reputación entre sus grupos de interés, lo que conduce a un incremento de la competitividad.

Para la Comisión Europea, ser socialmente responsable implica no sólo cumplir las normas, sino invertir más en el capital humano, en la mejora de las condiciones de trabajo, así como en el entorno y en el resto de interlocutores como vía para conciliar el desarrollo económico y social que conducen a un incremento de la competitividad.

A partir del Consejo Europeo de Lisboa del año 2000 se han ido desarrollando diferentes iniciativas por parte de la Unión para fomentar la RSE. La *Comunicación de la Comisión sobre la Estrategia Renovada de la UE para 2011-2014 sobre la Responsabilidad Social Empresarial* destacaba la naturaleza pluridimensional de la RSE, que, entre otras, abarca cuestiones medioambientales, la lucha contra el fraude y la corrupción, los derechos de los consumidores y, especialmente, la atención a los recursos humanos de la empresa, con políticas de formación, igualdad de género y de

bienestar de los trabajadores, a través de la consecución de unos trabajos sostenibles, de calidad y con la mejora de las condiciones de trabajo.

1.5 Condiciones de trabajo y calidad del empleo

El diccionario europeo de las relaciones industriales indica que las condiciones de trabajo “*comprenden el entorno de trabajo y los aspectos relacionados con las condiciones del empleo, en particular, desde la perspectiva de la calidad del trabajo: carrera y seguridad laboral, salud y bienestar en el lugar de trabajo, desarrollo de capacidades y competencias, y equilibrio entre el trabajo y la vida privada*” (Eurofound, 2007:2).

La idea central del concepto europeo de *trabajo sostenible* para el siglo XXI es la de mejorar las condiciones de trabajo a lo largo de toda la vida del trabajador, de manera que no se vea afectada su capacidad de trabajo en el futuro y que se mantenga la motivación a lo largo del tiempo de permanencia en el puesto (Eurofound, 2015-b). La finalidad de un trabajo sostenible es doble: por un lado, conseguir que más trabajadores se incorporen al mercado laboral, y, por otro, mejorar las condiciones de trabajo considerando las características y circunstancias personales del trabajador a lo largo de su vida laboral.

El Eurobarómetro 398 de la Comisión Europea (Comisión Europea, 2014) sobre condiciones de trabajo indicó que un 15% de los trabajadores europeos¹⁶ (EU28) consideraron que las condiciones de trabajo en su país son *muy malas*, y un 45% *bastante malas*, lo cual incrementa las tasas de absentismo laboral, afecta negativamente a su salud física y psicológica, a su capacidad de compromiso con la empresa, a la productividad y al rendimiento en el trabajo (Van Aerden et al., 2016).

La creación de empleo ha ocupado un lugar preponderante en las políticas nacionales de los países industrializados en las últimas décadas. Desde los años 70 del pasado siglo, las medidas laborales de las agendas políticas de los países más desarrollados se centraban principalmente en el aspecto cuantitativo, es decir, en

¹⁶ Existen grandes diferencias de opinión según los países. Así, los valores más altos en cuanto a considerar que en sus países las condiciones de trabajo son “muy buenas y buenas”, corresponde a Dinamarca, Luxemburgo, Finlandia, Holanda, Irlanda y Suecia. Por el contrario, los países cuyos trabajadores opinaron que las condiciones de trabajo en su país son “malas y muy malas” son, en primer lugar, Grecia, seguido de Hungría, España, Italia, Bulgaria, Portugal y Rumanía.

conseguir la mayor tasa de empleo entre la población. Esta tendencia continuó durante las siguientes dos décadas, enfocando muchas de las políticas al respecto en el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral.

La *Job Summit* de Luxemburgo de 1997 marcó el inicio del cambio de las políticas de crecimiento del empleo en la agenda europea, pues se empieza a atisbar una doble perspectiva: el crecimiento del empleo debe ser tanto en cantidad como en calidad (De la Rica, 2015). Tal es así, que la Organización Internacional del Trabajo enunció, en 1999, el concepto de *trabajo decente* que aboga por el mejoramiento de las condiciones laborales para la creación de empleos de calidad que engloben, entre otros, conceptos de valor y satisfacción, y en el que se conjuguen los intereses tanto de los gobiernos, como de los empleadores y trabajadores.

No obstante, los estudios que tratan sobre la *calidad* en el trabajo no están exentos de problemas. Para empezar, no existe una definición consensuada por los investigadores de dicho término, al depender de la perspectiva desde la que se realice el estudio. Como indican Aguado, Martín y Rodríguez (2009), desde el punto de vista del trabajador, se podría hacer referencia a las condiciones del trabajo en cuanto a su retribución, las condiciones de seguridad y salud, o la conciliación de la vida laboral y personal. Desde la empresa, la calidad del trabajo se centraría en la calidad del capital humano y su relación con la productividad y la competitividad empresarial. Incluso, también se puede hacer referencia desde el punto de vista macroeconómico, en cuanto a los beneficios de que el sistema se especialice en sectores productivos de alto valor añadido y de calidad, como los tecnológicos, a fin de poder hacer frente a la competitividad internacional.

Lo cierto es que, cualquiera que sea el punto de vista desde el que se analice, el trabajador se convierte en la figura central cuando se trata el tema de la calidad del empleo, se hace referencia siempre a las mejoras de las condiciones de trabajo, bien desde aspectos cuantitativos, como el salario y las horas de trabajo, o cualitativos, como la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador o las condiciones del entorno de trabajo.

Eurofound (2015-a) propuso¹⁷ una guía para medir la calidad en el trabajo a través de cuatro índices que englobaban una serie de variables que pueden influir de manera positiva o negativa en el bienestar de los trabajadores, como son: el salario; las perspectivas en cuanto a la continuidad, la mejora y el desarrollo profesional en el trabajo; la calidad del tiempo de trabajo; y la calidad intrínseca del trabajo, es decir, diversos aspectos del trabajo y su entorno que pueden afectar al bienestar del trabajador, entre los que se encuentran los riesgos laborales físicos y los riesgos psicosociales (estos últimos entendidos como los nuevos riesgos que provienen de los nuevos métodos de trabajo y organización laboral, debido a la globalización de la economía y como resultado de la última crisis económica).

En la actualidad, el estudio de las condiciones laborales está adquiriendo cada vez mayor protagonismo como elemento evaluador y de mejora del trabajo de las personas, y debería entenderse como una acción coordinada de los gobiernos y las empresas, a fin de adaptar el mercado laboral a las exigencias presentes y futuras en un entorno globalizado (Somarriba et al., 2010). La finalidad de las diversas medidas dirigidas a mejorar las condiciones laborales no debería suponer sólo cumplir con lo estrictamente legal, sino fomentar la mejora de la calidad de los trabajos en todos los aspectos, concediendo una mayor atención a los factores psicosociales que, por ser menos visibles, tienden a ser desatendidos por los responsables de las organizaciones y de la salud de los trabajadores.

¹⁷Recientemente, Eurofound ha considerado siete índices, al presentar de manera independiente los cuatro subíndices que contenía el cuarto índice en la versión anterior (Eurofound, 2016-b).

CAPITULO II

Condiciones de trabajo y riesgo laboral: factores de riesgo psicosocial

Introducción

El trabajo representa para el ser humano el recurso económico necesario para sobrevivir, además de ser el medio a través del cual las personas participan en la sociedad, les permite establecer relaciones sociales y desarrollar su potencial profesional. Sin embargo, el trabajo también puede tener consecuencias negativas en la salud y en el bienestar de los trabajadores, dependiendo, en gran medida, de las condiciones del mismo.

Sin lugar a dudas, las más afectadas por la crisis del 2008 son las personas que han perdido su puesto de trabajo y encuentran dificultades para incorporarse de nuevo al mercado laboral. No obstante, las que han conseguido permanecer en su empleo o se incorporan de nuevo después de un periodo de inactividad, han visto que las condiciones de trabajo han sufrido un deterioro.

Situaciones como la mayor intensificación del trabajo, el aumento y la irregularidad de las jornadas laborales, o la inseguridad de poder mantener el puesto de trabajo a futuro, entre otras, desembocan en consecuencias negativas para el trabajador pero también para las organizaciones. Tal es así que en Europa, un 25% de los trabajadores indican padecer estrés laboral durante todo su tiempo de trabajo o parte de él, afectando a su salud física y psicológica (Eurofound y EU-OSHA, 2014).

Por eso, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores es un requisito necesario para alcanzar los objetivos propuestos en la Estrategia Europa 2020. La versión consolidada del Tratado del Funcionamiento de la Unión Europea (DOUE, 2010) hace referencia a que la Unión y los Estados miembros deben tener, como uno de sus principales objetivos, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos europeos (Art. 151), y además, señala que la Unión apoyará y completará las acciones de mejora del entorno de trabajo (Art. 153-a) y de las condiciones de

trabajo (Art.153-b), con la finalidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

En este capítulo se analiza cómo los procesos de transformación ocurridos en las sociedades industrializadas en los últimos años han traído cambios en las condiciones de trabajo, con la aparición de nuevos riesgos para los trabajadores, como son los riesgos psicosociales. Se expone el significado de factor y riesgo psicosocial, así como la importancia de su estudio por las consecuencias y efectos que tienen en el trabajador, en la empresa y en la sociedad en general.

2.1 Las condiciones trabajo y los factores psicosociales: los nuevos riesgos en la sociedad de cambio

Los procesos de cambio económicos, sociales y tecnológicos ocurridos en el mundo en los últimos años han hecho que los países tengan que competir para tener un puesto preferente en un mundo globalizado. La necesidad de ajuste de los costes empresariales ha promovido cambios en las empresas que han afectado, principalmente, a la gestión laboral. Por un lado, se han reducido los beneficios sociales que se destinaban a los trabajadores, y, por otro, la nueva organización y gestión del trabajo se traduce en un cambio de las condiciones de trabajo que lleva asociado la aparición de nuevos riesgos para el trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁸ define los elementos que influyen en el bienestar del lugar de trabajo como todos los aspectos de la vida laboral, desde la calidad y seguridad física del entorno, hasta cómo los trabajadores perciben su trabajo, su entorno laboral, el clima laboral y la organización del trabajo. El bienestar de los trabajadores es un elemento fundamental que determina la eficacia de las organizaciones a largo plazo. Muchos estudios muestran una relación directa entre los niveles de productividad, y la salud y el bienestar de los trabajadores.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)¹⁹ se apoya en el artículo 4.7 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁰ española (LPRL) cuando considera que las “condiciones de trabajo” son cualquier aspecto del trabajo con posibles

¹⁸ http://www.ilo.org/safework/info/WCMS_118396/lang--en/index.htm. Consultado 12/03/2016.

¹⁹ <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>. Consultado 12/03/2016.

²⁰ Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (Cortes Generales, 1995).

consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Para Gollac (Eurofound, 2012), las condiciones de trabajo son el resultado de la interacción entre el trabajo, la empresa y el individuo.

Existen numerosas clasificaciones de los factores considerados susceptibles de causar daño al trabajador en su puesto de trabajo, confeccionados con un valor de guía para la identificación de los factores de riesgo laboral en la empresa. De este modo, y tomando como referencia las clasificaciones realizadas por algunos de los organismos más influyentes al respecto²¹, consideramos las siguientes condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en el bienestar del trabajador:

- Condiciones de seguridad, asociadas a las características de los locales, equipos, instalaciones y otros útiles del centro de trabajo, con la posibilidad de causar un accidente laboral.
- Condiciones ambientales, que incluyen los factores de higiene asociados a los agentes físicos²², químicos²³ y biológicos²⁴.
- Condiciones ergonómicas, relacionadas con las exigencias físicas del trabajo, posturas, manipulación de cargas, etc.
- Condiciones psicosociales, asociadas a las características del trabajo relativas a su organización, como los horarios, los sistemas de gestión personal, o las relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

La visión y el estudio de los riesgos en el trabajo se han asociado tradicionalmente a los factores contenidos en las tres primeras categorías anteriormente citadas (seguridad, higiene y ergonomía). Al ser estos factores de una naturaleza más objetiva, y también más fáciles de identificar y de medir, las empresas se han centrado en su estudio y análisis para la prevención y evaluación de los riesgos laborales.

Si bien es cierto que las anteriores condiciones de trabajo siguen siendo elementos imprescindibles para conseguir el bienestar de los trabajadores, los cambios sociales y

²¹ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2013); Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN, 2008); Comisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2011).

²² Iluminación, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, presión, entre otros.

²³ Agentes tóxicos, irritantes, cancerígenos, sensibilizantes, etc.

²⁴ Bacterias, virus y hongos.

organizacionales ocurridos en las empresas en los últimos años han dado lugar a otro tipo de “riesgos emergentes” (Gamero, 2010; OIT, 2010) a los que se ve sometido el trabajador, de naturaleza menos visible y más difíciles de cuantificar, como son los riesgos psicosociales, pero no por ello menos importantes.

Hacia los años 90 del pasado siglo XX, los medios de comunicación comenzaron a referirse a conceptos como el “síndrome del trabajador quemado” (o *burn out*), el “acoso psicológico” (o *mobbing*) o las diversas enfermedades asociadas al estrés laboral, todos ellos relacionados en gran parte con la organización del trabajo. El escenario empresarial actual, con unas estrategias de competitividad basadas principalmente en la reducción de costes de personal, ha desencadenado el aumento de situaciones que entrañan un mayor riesgo psicosocial para los trabajadores que en años anteriores, como la intensificación del trabajo, la inseguridad del trabajador en cuanto a la continuidad en su puesto, la falta de autonomía, el conflicto de la vida laboral y personal, o el deterioro de las relaciones con los superiores y compañeros, con una importante influencia en la calidad de vida y salud de los trabajadores.

Las primeras investigaciones de los factores psicosociales comenzaron hacia los años 70 del siglo XX, que comenzaban a vislumbrar la importancia de los efectos de los factores psicosociales en el trabajador. No obstante, en 1966, el informe elaborado por el National Advisory Environmental Health Committee de los Estados Unidos de América denominado “Protecting the Health of Eighty Million Workers-A National Goal for Occupational Health”, y presentado al Departamento de Salud y Servicios Humanos de dicho país, ya hizo referencia a que el estrés psicológico era cada vez más frecuente en los lugares de trabajo (Sauter et al., 2001). Su importancia radicaba en que el estrés en el trabajo presentaba “*nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares*” (Ibid: 34.2). Entre los factores que contribuían al avance de esa situación estaban la adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico, y las crecientes exigencias psicológicas del trabajo.

El estudio de la Organización Internacional del Trabajo del año 1984 “Los factores psicosociales: reconocimiento y control” es considerado como uno de los primeros documentos internacionales que aborda el tema de manera oficial (Moreno y Báez, 2010). En este documento, se reconoce la complejidad que entraña la definición y el estudio de los factores psicosociales, así como su importancia por las consecuencias

negativas que tienen en el trabajador y en los resultados empresariales la falta de atención de los mismos. A partir de esos años, la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores.

No obstante, y a pesar de todos los estudios surgidos desde entonces, la mayoría de las empresas no prestan la atención que merecen a los factores psicosociales, considerando que es un problema personal del trabajador. La cuestión es que muchas empresas confunden el daño ocasionado por los riesgos psicosociales en el trabajo (principalmente el estrés), con el origen de ese daño, que se encuentra -generalmente- en la propia organización del trabajo (Leka, Wassenhove y Jain, 2015), centrándose más en la atención al trastorno ocasionado que en la prevención en su origen.

2.2 Factores y riesgos psicosociales en el trabajo: definición

Los factores psicosociales en el trabajo pueden ser complejos y difíciles de entender, ya que dependen de las condiciones laborales que los provocan, pero también del contexto social del trabajador, de sus percepciones y experiencias, pudiendo afectar negativamente a su bienestar y salud, convirtiéndose en factores de riesgo psicosocial (Benavides et al., 2002).

El comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS), definió a los factores psicosociales en 1984 como: *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”* (INSHT, 2012-a:1).

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) define a los factores psicosociales como *“aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), que son conocidas*

popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración” (ISTAS, 2010:18).

El artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) determina la obligación del empresario de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, pero sin especificar los riesgos laborales. Es el Reglamento de los Servicios de Prevención (Gobierno de España, 1997), el texto legal que describe la formación necesaria para el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y donde se explicita la disciplina que trata los Factores Psicosociales, y los reconoce como factores de riesgo para la salud del trabajador.

Tradicionalmente, se ha considerado que el sector de los servicios es el que tenía mayor incidencia-prevalencia de riesgos psicosociales, pero la experiencia de los últimos diez años indica que no es tanto la actividad la que genera este tipo de riesgos, sino la organización del trabajo (Rufino, 2014). Como indican Llorens, Andrés y Moncada (2015:17) *“los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. En la evaluación de los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no las características de la personalidad”*.

Hay que aclarar que en la actualidad es frecuente ver cómo se utiliza de manera recíproca los términos *factor psicosocial* y *riesgo psicosocial*, que aun siendo términos con contenido similar, en realidad tienen sus diferencias (Moreno y Báez, 2010). En realidad, los factores psicosociales en el trabajo son las condiciones organizacionales que pueden desembocar en resultados tanto positivos como negativos para el trabajador. El-Batawi (1988) lo expuso de manera precursora al indicar el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos. De este modo, cuando los factores psicosociales tienen probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, se convierten, entonces, en factores de riesgo (Benavides et al. 2002).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA) considera que los factores psicosociales van a ser en los próximos años las causas más importantes de riesgo en el trabajo (Gómez et al., 2014) y los causantes del mayor número de bajas laborales, por lo que es necesario que las empresas sean más vigilantes en cuanto a la

prevención y eliminación de este tipo de riesgos en la empresa. En la actualidad, las pequeñas y medianas empresas (PYME) son los principales proveedores de empleo en el mundo industrializado, pero su nivel de productividad suele ser más bajo que el de las grandes empresas. La situación de globalización y de crisis económica de los últimos años ha hecho que las actuaciones empresariales para incrementar la productividad prioricen los factores tecnológicos y de capital sobre el factor humano, con miras a obtener el mayor rendimiento al menor coste posible, a expensas de una merma en las condiciones laborales de los trabajadores, incrementándose la probabilidad de riesgo psicosocial entre los trabajadores.

Por este motivo, y debido a las consecuencias de los riesgos psicosociales, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la revisión de la Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012 señaló que las actuaciones empresariales en materia de seguridad en el trabajo deben abordarse con un doble enfoque: por un lado, combatir los riesgos medioambientales, y, por otro, mejorar la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, ya que suponen el mayor obstáculo para la productividad en Europa debido al deterioro acelerado de las condiciones de trabajo (Llorents y Moncada, 2014).

La Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2015) establece que existe una correlación entre los bajos niveles de productividad y las malas condiciones de trabajo en las empresas. Por este motivo, considera que el modelo de intervención para la mejora de la productividad empresarial debe tener en consideración dos actuaciones:

- Mejorar la productividad a través de la mejora de la gestión, centrándose en medidas como el control de calidad e inventarios, la producción ajustada y los recursos humanos. Esta actuación conduce en última instancia a la mejora de las condiciones de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo como medio para alcanzar una mayor productividad y mejora del rendimiento empresarial.

Si nos referimos a Europa, los trabajadores españoles se encuentran entre los más expuestos a los riesgos psicosociales en el trabajo (Parent-Thirion et al., 2007; Moncada et al., 2011). Las causas las encontramos en el deterioro de las condiciones laborales en España debido a la crisis económica, junto a la escasa comprensión en las empresas españolas de lo que significan los factores psicosociales, la insuficiente actividad

preventiva en este tipo de riesgos y la poca sensibilización de sus consecuencias en el trabajador y en la empresa (Gómez et al., 2014).

La prioridad en materia de seguridad en la empresa española sigue centrada en los accidentes laborales, existiendo todavía la cultura de que la prevención es un coste más que una inversión, especialmente en cuanto a los riesgos psicosociales se refiere (Gamero, 2010). Además, en la mayoría de las empresas que realizan una evaluación de riesgos psicosociales, posteriormente no hay (o es insuficiente) una intervención rectificadora (Llorens et al., 2015). Por eso, la realización de una evaluación en la empresa de las condiciones de trabajo que pueden ser el foco de riesgos psicosociales, es imprescindible para mejorar la competitividad en la sociedad de cambio actual.

De este modo, la identificación de los factores de riesgo, el análisis de los resultados, la puesta en marcha de un programa de intervención para corregir y eliminar los factores mencionados, pero también favorecer los aspectos que hayan resultado positivos, además de un programa de retroalimentación de las medidas aplicadas, se convierten en herramientas indispensables para las empresas en el nuevo contexto mundial.

2.3 Clasificación de los factores psicosociales en el trabajo. Importancia de sus consecuencias y efectos

A pesar de que se reconoce la relevancia de los riesgos psicosociales en el trabajo en los países industrializados, no existe una clasificación consensuada de los mismos, pues depende de los métodos de evaluación existentes según el enfoque que se elija (Moreno y Báez, 2010). ISTAS clasifica en cinco dimensiones los principales riesgos psicosociales al que puede estar sometido el trabajador en su puesto, como son el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo y calidad de liderazgo, escasas compensaciones (no sólo monetarias), así como la falta de conciliación de la vida laboral y personal.

En cambio, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) distingue, en la nota técnica de prevención NTP 926 (INSHT (2012-a), nueve factores de riesgo psicosocial, como son:

- Autonomía en el trabajo: temporal y de toma de decisiones.

- Carga de trabajo: presión en los tiempos; esfuerzo de atención; cantidad y dificultad de la tarea.
- Demandas psicológicas: exigencias cognitivas y emocionales.
- Variedad y contenido del trabajo: trabajo rutinario; sentido, contribución y reconocimiento del trabajo.
- Participación- supervisión: grado de participación en el trabajo y supervisión por el inmediato superior.
- Interés por el trabajador y compensación: desarrollo profesional; información proporcionada al trabajador y satisfacción con el salario, entre otros.
- Desempeño de rol: ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol.
- Relaciones y apoyo social: exposición a conflictos, discriminación o violencia, entre otros.
- Tiempo de trabajo: trabajo en fines de semana y festivos; conciliación de la vida laboral y familiar.

El interés del estudio de los factores psicosociales radica en la posibilidad de que éstos pueden desencadenar una serie de consecuencias negativas en el bienestar de los trabajadores que, dependiendo del factor de riesgo, de su intensidad y duración, afectará de alguna manera a su vida laboral y personal. En los últimos años, las consecuencias de los riesgos psicosociales han llegado a ser uno de los principales problemas de salud de los trabajadores en las sociedades industrializadas (Leka y Cox, 2008).

Muchos estudios indican que la causa más común de los accidentes laborales es el problema de falta de organización en el trabajo, que crea situaciones de estrés con consecuencias negativas para el trabajador y la empresa (Gómez et al, 2014). Así lo perciben un 53% de los trabajadores europeos, que indican que la exposición al estrés es uno de los principales riesgos a los que se ven sometidos en su trabajo, por encima de los riesgos ergonómicos (28%) y los trabajos con cargas pesadas (24%) (Comisión Europea, 2014).

El Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN) recoge una clasificación de las consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales que abarca diversos niveles, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo

CONSECUENCIAS	EFFECTOS
Consecuencias para la salud del trabajador	<i>Daños en la salud física y mental:</i> <i>Salud física:</i> enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas... <i>Salud mental:</i> alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etc.
Consecuencias relacionales	<i>Inadaptación a la relación con el entorno:</i> Existe por su parte una mayor susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y evitación social, además de una más que posible agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo. <i>Problemas de pareja.</i> <i>Deterioro de las relaciones familiares.</i>
Consecuencias para la empresa	<i>Descenso del rendimiento de los trabajadores.</i> <i>Degradación del ambiente de trabajo.</i> <i>Aumento de la siniestralidad laboral.</i> <i>Consecuencias económicas, sociales y organizativas.</i>
Consecuencias para la sociedad	<i>Consecuencias generales para la Seguridad Social.</i> Asumiendo los costes derivados de las bajas y sus correspondientes tratamientos, no revirtiendo, de esta manera, en una mejora de las condiciones organizativas de la empresa, foco del problema.

Fuente: Gómez et al., 2014.

Como se puede ver, las consecuencias de una mala gestión de los riesgos psicosociales en la empresa tienen un alcance que va más allá del propio trabajador que los padece, provocando una serie de costes que afectan a la empresa y a la sociedad en conjunto. El principal riesgo al que se ve sometido el trabajador cuando está expuesto a los factores psicosociales en su trabajo es el estrés laboral, que acarrea una serie de daños en la salud física y psicológica de la persona que lo sufre.

El estrés se relaciona con enfermedades físicas de toda índole, como dolor de cabeza, problemas de sueño, enfermedades cutáneas, gastrointestinales, coronarias, diabetes y hasta cáncer (Beswick, Gore y Palferman, 2006; Chandola, 2010). También con enfermedades psicológicas, como depresión, apatía, negatividad, irritabilidad, falta de concentración y baja autoestima, entre otras (Stansfeld y Candy, 2006; Stoetzer et al., 2009).

Es por esto que el marco teórico en el que se fundamentan los estudios sobre los riesgos psicosociales en el trabajo se asienta, principalmente, sobre los modelos que han estudiado el estrés, estableciendo una relación entre los riesgos psicosociales y el estrés que puede padecer un trabajador.

Barraza (2007) identifica dos líneas en el estudio del estrés: el estímulo-respuesta, y la persona-entorno. Para el caso del estudio de los riesgos psicosociales y sus efectos en el trabajador, el enfoque más utilizado desde los años 80 del pasado siglo (Luchman y González-Morales, 2013) es el de la interacción persona-entorno, a través del modelo de *demanda-control* de Karasek (1979). Este modelo explica el estrés laboral en función del balance que existe entre las demandas de naturaleza psicosocial en el trabajo y el nivel de control (a través de la autonomía en sus tareas y el desarrollo profesional) del trabajador sobre las mismas. De este modo, un trabajador con altas demandas (en este caso psicosociales), y un bajo control en su puesto de trabajo para manejarlas, estará más expuesto a padecer estrés laboral.

Johnson y Hall (1988) ampliaron este modelo introduciendo una dimensión más: el *apoyo social* en el trabajo. Así, un trabajador sometido a altas demandas en el trabajo y con escasez de apoyo social en su puesto, tanto por parte de los compañeros como de los jefes, sufrirá mayor estrés. Posteriormente, han ido desarrollándose otros modelos, como el de *desequilibrio-esfuerzo-recompensa* de Siegrist (1998), que postula que un nivel alto de demandas en el trabajo, junto a un nivel bajo de recompensas (no sólo de naturaleza económica), conduce a la larga a un nivel alto de estrés. No obstante, el modelo de Karasek continúa siendo el más utilizado en los estudios sobre los efectos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Las consecuencias de los factores psicosociales adversos que puede sufrir un trabajador no se ciñen a la propia persona que los padece, sino que pueden traspasar al entorno del trabajador, con problemas de deterioro de las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo, además de acarrear una serie de costes económicos que recaen sobre el trabajador, la empresa y sobre la sociedad. Si nos referimos al trabajador, la implicación dependerá de la situación de cada país en cuanto a quién hace frente a los gastos médicos por las enfermedades ocasionadas (Scheil-Adlung y Sandner, 2010). El trabajador podría cargar con todos o parte de los gastos médicos, además de que su salario durante el periodo de baja podría verse mermado de manera importante, e incluso llegar a perder el trabajo.

A nivel empresarial, los riesgos psicosociales suponen una serie de importantes costes que, en ocasiones, no son visualizados de manera correcta por parte de los administradores empresariales. La caída de la productividad de los trabajadores que sufren estos riesgos (Hoel, Sparks y Cooper, 2001), el coste (y no sólo económico) de sustitución de los trabajadores enfermos, el absentismo y la rotación laboral (Hassard et al., 2014), así como la probabilidad de tener mayor número de accidentes (Dembe et al., 2005), son algunos de los costes a los que se enfrenta la empresa cuando existen unas condiciones psicosociales inapropiadas.

Por último, la sociedad es el eslabón final de la cadena de afectados por esta situación, pues en la mayor parte de los países europeos, los costes médicos y salariales de los trabajadores de baja laboral recaen sobre las arcas públicas. Habría que sumarle a todo lo anterior una serie de costes intangibles, de difícil cuantificación, que supone para una sociedad la disminución del bienestar de sus trabajadores por el sufrimiento que supone para el propio trabajador y sus familias (Gamero y González, 2013).

Estudios como los de Bejean, Sultan-Taif y Wolff (2003), Gamero (2010), García et al. (2013) y Hassard et al. (2014) han realizado una aproximación a los costes que suponen para las empresas y la sociedad la inadecuada organización del trabajo que conduce a unos factores psicosociales negativos que afectan al individuo. Con estos estudios se pretende sensibilizar y concienciar a los agentes implicados en este asunto, de la necesidad de conceder mayor relevancia a la elaboración de planes de prevención y seguimiento de dichos factores en las empresas.

Así, por ejemplo, el estudio de García et al. (2013) sobre los costes asociados a las enfermedades mentales derivadas del trabajo, indica que en España, entre el 11% y el 27% de los trastornos y enfermedades mentales se atribuyen a las condiciones de trabajo, lo cual supuso en el año 2010 unos costes de, al menos, entre 385 y 400 millones de euros. En su estudio, Gamero (2010) estima en 940,7 millones de euros el coste en España en el año 2004 por la pérdida de jornadas laborales debido al estrés en el trabajo.

Los costes asociados a los riesgos psicosociales pueden ser evitados, en gran medida, con políticas más activas de prevención en las empresas, a través de la identificación, evaluación y control de los factores psicosociales que pueden llegar a convertirse en elementos perjudiciales para los trabajadores, a fin de evitar los riesgos

asociados a la salud y seguridad en el trabajo. Una mayor conciencia de prevención siempre es rentable, tanto a nivel de empresa como a nivel de país, como ventaja competitiva en un contexto mundial cada vez más globalizado a fin de incrementar la productividad, atraer el talento y asegurar el compromiso de los trabajadores con la empresa.

Capítulo III

Análisis empírico de la evolución de las condiciones laborales de riesgo psicosocial de los trabajadores en España, a través de la ENCT 2007 y ENCT 2011

Introducción

Los años de crisis han provocado un detrimento de las condiciones laborales para gran parte de los trabajadores, especialmente en los países que más la han sufrido, como es el caso de España. Los trabajadores se enfrentan a mayores riesgos, especialmente psicosociales, pues, a pesar de que ha habido un aumento de las exigencias hacia los trabajadores, éstos no se han visto recompensados con mayores contraprestaciones, y además, en muchas empresas han disminuido las partidas destinadas a la prevención de riesgos laborales (De Montserrat et al., 2015).

El presente capítulo tiene como objetivo principal estudiar el efecto que la crisis económica del año 2008 ha provocado en las condiciones de trabajo de corte psicosocial de los asalariados en España.

En primer lugar, exponemos la fuente de información seleccionada para realizar el estudio analítico como es la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT). A continuación realizamos un análisis descriptivo de la muestra, a fin de conocer las características socio-laborales más destacadas de los encuestados. Seguimos con una comparativa de la evolución que han tenido las condiciones psicosociales de trabajo en dos momentos: antes y durante la gestión de la crisis (ediciones de la encuesta para los años 2007 y 2011).

Continuamos realizando un estudio de los temas que más preocupan a los encuestados sobre su trabajo. Para ello, efectuamos un análisis de causalidad entre los principales factores socio-laborales que pueden tener influencia la preocupación que los trabajadores encuestados han indicado por determinados asuntos laborales.

Para finalizar, se construye un indicador sintético de los riesgos psicosociales en el trabajo según el sector económico. El objetivo es establecer un ranking de los sectores productivos según la posibilidad de que sus trabajadores estén sometidos a mayores riesgos psicosociales. La finalidad es tener una base de partida para la realización de futuras investigaciones más exhaustivas de aquellos sectores, cuyos trabajadores, hayan resultado estar más expuestos a los riesgos psicosociales en su puesto de trabajo.

3.1 Fuente de información

La fuente de información seleccionada como base para la realización del estudio analítico del presente capítulo son los microdatos de la VI y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), correspondientes a los años 2007 (INSHT, 2007) y 2011-2012 (INSHT, 2011), en adelante ENCT 2007 y ENCT 2011, respectivamente, realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Este instituto, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tiene como una de sus misiones fundamentales, obtener información fiable de las condiciones de trabajo a las que están sometidos los diferentes colectivos de trabajadores en España, a fin de analizar su evolución y la de la eficacia de las políticas públicas realizadas para la mejora de las condiciones de trabajo. Para ello, desde el año 1987 el INSHT realiza periódicamente dichas encuestas en España. Como indican Peiró, Yeves y Lorente (2012), el análisis desagregado de los datos de estas encuestas resulta útil para obtener una perspectiva global de los riesgos más comunes que afectan a los trabajadores, que permitan abrir líneas de acción y prevención de dichos riesgos para el bienestar del trabajador y la empresa (Moreno y Báez, 2010).

Hasta la fecha, se han realizado en España siete encuestas de condiciones de trabajo, cuyos objetivos específicos son conocer los factores laborales que influyen en la salud física y psíquica del trabajador, así como identificar la frecuencia de exposición a los diversos riesgos laborales y estimar la actividad preventiva de las empresas en estas materias.

Para nuestro estudio utilizamos las dos últimas encuestas de esta serie, la ENCT (2007) y ENCT (2011), por dos motivos: en primer lugar, el INSHT cambió los

cuestionarios y la metodología²⁵ en la realización de las encuestas, utilizando uno de ellos desde la primera encuesta hasta la V, y otro diferente en la VI y VII encuestas, por lo que la comparativa entre las encuestas de cada bloque metodológico resultaría complicado e inexacto. En segundo lugar, las encuestas seleccionadas nos ofrecen los datos adecuados que se adaptan al objetivo principal de la investigación, que es el estudio de la evolución de las condiciones de trabajo -de corte psicosocial- antes de la crisis del 2008, para lo cual utilizamos la ENCT 2007, y durante la crisis, a través de la ENCT 2011.

El ámbito poblacional de las encuestas es la población de trabajadores ocupados (abarcando todas las actividades económicas) de 16 y más años que reside en viviendas familiares, con una recogida de información a través de una entrevista personal en el domicilio del trabajador. Esta es una novedad introducida a partir de la ENCT 2007, puesto que las anteriores ediciones se realizaban en el puesto de trabajo del encuestado. De esta manera, y acorde a las experiencias de otros países y de un estudio piloto realizado por el INSHT en 2005, se evitaba el posible sesgo derivado fundamentalmente del lugar en que se realizara la entrevista al trabajador. Se mostró que existían diferencias estadísticamente significativas en las respuestas dadas por los trabajadores entrevistados en su domicilio y los entrevistados en su centro de trabajo, pues estos últimos juzgaban de manera más benévola la mayor parte de sus condiciones de trabajo que los entrevistados en su domicilio.

El ámbito geográfico es todo el territorio nacional con excepción de Ceuta y Melilla. La muestra se ha diseñado según un muestreo trietápico estratificado, considerando como estratos el cruce de comunidad autónoma y el tamaño de municipio. Se han realizado un total de 11.054 entrevistas a trabajadores ocupados en la ENCT 2007 y 8.892 personas en la ENCT 2011. Para la ENCT interesa obtener una muestra representativa en función de la actividad económica y el tamaño del centro de trabajo en las que trabaja el ocupado (INSHT, 2012-b: 2).

Esta investigación se centra exclusivamente en la parte de la población ocupada de la muestra formada por los asalariados con alta en la Seguridad Social. Las encuestas de

²⁵ Además de existir modificaciones en muchas de las preguntas de la encuesta, la nueva metodología adoptó dos cuestionarios separados, uno para los trabajadores y otro para las empresas, que hasta la VI encuesta se estaban realizando de manera conjunta. Otra novedad de la nueva metodología y, quizás la más importante, fue que a los trabajadores se les entrevistó en su domicilio, y no en el lugar de trabajo como se venía realizando hasta entonces.

condiciones de trabajo también consideran a los trabajadores asalariados sin alta en la seguridad social, los autónomos, los empresarios con asalariados y los miembros de cooperativas y de ayudas en la empresa familiar. Consideramos que las circunstancias laborales de todos estos trabajadores presentan unas características propias diferentes de los trabajadores asalariados por cuenta ajena, por lo que su tratamiento, en cuanto al estudio de las condiciones laborales, requeriría un estudio aparte.

De este modo, y tras eliminar de la muestra a los trabajadores que no habían cumplimentado algunas de las preguntas que consideramos imprescindibles en nuestro estudio, las submuestras seleccionadas (en adelante nos referiremos a ellas como muestras), quedan configuradas por 8.375 personas de la ENCT 2007 y 7.130 personas de la ENCT 2011, trabajadores asalariados y con alta en la Seguridad Social.

3.2 Análisis descriptivo de las muestras

En este apartado realizamos un análisis descriptivo de las muestras seleccionadas a fin de conocer las principales características socio-demográficas y laborales de los trabajadores objeto de estudio.

3.2.1 Características socio-demográficas: sexo, edad y nivel de estudios

La tabla siguiente muestra el porcentaje de trabajadores en la ENCT 2007 y 2011, según el sexo, la edad y el nivel de estudios alcanzado por el encuestado.

Tabla 3. Porcentaje de trabajadores según sexo, edad y nivel de estudios alcanzado

	ENCT 2007	ENCT 2011
Sexo:		
- mujer	47,3	47,7
- varón	52,7	52,3
Edad:		
- de 16 a 24 años	10,1	3,4
- de 25 a 34 años	31,3	23,0
- de 35 a 44 años	30,6	33,2
- de 45 a 54 años	20,0	27,6
- 55 y más años	8,0	12,8
Nivel de estudios:		
-primarios	36,4	33,4
-Formación Profesional (1º y 2º grado)	23,2	22,2
-Bachillerato	16,4	15,2
-Estudios Universitarios (3 ciclos)	24,0	29,2

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

El porcentaje de trabajadores varones y mujeres seleccionados en cada encuesta es de un 52,7% de varones en la ENCT 2007 y un 52,3% en la ENCT 2011, y un 47,3% de mujeres en la ENCT 2007 y un 47,7% en la ENCT 2011.

La edad más frecuente entre los trabajadores de la ENCT (2007) está en la franja de 25-34 años (31,3%), alcanzando el mayor valor entre las mujeres (32,5%), seguida de la edad entre 35 y 44 años (30,6%), con el mismo porcentaje entre los varones y las mujeres (30,7%). En cambio, en la ENCT (2011) las edades más frecuentes están entre los 35-44 años (33,3%), tanto entre los hombres (33,4%) como entre las mujeres (33,1%), seguido de la franja de edad entre los 45 y 54 años (27,6%), con un porcentaje similar entre las mujeres (27,6%) y entre los varones (27,5%).

El nivel de estudios más frecuente entre los trabajadores de ambas encuestas es el de estudios primarios, seguido de los estudios universitarios (incluyen los tres ciclos). Destaca el retroceso que ha habido en el número de trabajadores con estudios primarios en la ENCT 2007 (36,4%) con respecto a la ENCT 2011 (33,4%), así como de formación profesional y de bachillerato, a favor de un incremento de los trabajadores con estudios universitarios, que pasan del 24% en 2007 al 29,2% en 2011.

En las dos encuestas encontramos que las mujeres alcanzan un mayor nivel de estudios que los varones. Así, en la ENCT 2007, un 28,3% de las mujeres tienen estudios universitarios, frente a un 20% de los varones. En la ENCT 2011, el porcentaje de mujeres con estudios superiores alcanza el 34,9%, superando a los varones con un 24%. Para ambos sexos se aprecia un avance en la formación académica.

3.2.2 Sector de ocupación

En lo referente al sector de ocupación, la distribución del empleo en las dos encuestas de condiciones de trabajo analizadas (ENCT 2007 y 2011), se ajusta a la realidad española, donde el sector servicios es el que más trabajadores ocupa en España, cobrando cada año más importancia.

La Encuesta de Población Activa en España indica que en el año 2007, un 66% de los ocupados estaban empleados en las actividades de dicho sector, aumentando al 73% en el año 2011. Los datos más recientes para el año 2016 muestran que la cifra de ocupados en el sector Servicios ascendió a un 76,2% del total de los trabajadores en España.

La tabla siguiente muestra la distribución del empleo según el sector²⁶ productivo del centro de trabajo donde los trabajadores realizan su actividad laboral.

Tabla 4. Porcentaje de trabajadores según el sector de su centro de trabajo

	2007			2011		
	Total trabajadores	Varones	Mujeres	Total trabajadores	Varones	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,0	4,9	3,0	3,8	4,8	2,8
Industria	17,4	23,0	11,1	17,8	24,9	10,0
Construcción	13,6	22,6	3,6	5,9	10,2	1,3
Servicios:	(65,0)	(49,5)	(82,3)	(72,4)	(60,1)	(85,9)
- comercio	12,6	8,5	17,1	11,9	10,3	13,7
- hostelería y restauración	8,5	6,2	11,0	7,8	6,5	9,2
- transporte	5,4	7,4	3,3	5,3	7,6	2,6
- act. comunicación, financieras, profesionales y administrativas	2,9	10,3	15,8	13,7	12,8	14,8
- administración pública	5,2	5,2	5,2	8,9	9,9	7,8
- educación	5,7	3,8	7,8	8,5	4,6	12,8
- act. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	7,4	2,7	12,8	8,2	3,3	13,6
-otras actividades sociales y personales	7,3	5,5	9,4	8,1	5,1	11,4

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Los trabajadores, en conjunto, presentan unos porcentajes similares en las dos encuestas analizadas, en cuanto a la ocupación en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y en el sector industrial. Se aprecia claramente cómo el sector de la construcción ha sido el más castigado por la crisis económica en España, pues se ha pasado de un 13,6% de trabajadores empleados en dicho sector en 2007 a un 5,9% en 2011. En cambio, el sector servicios ha incrementado en 2011 el porcentaje de empleados (72,4%), con respecto al año 2007 (65%).

Llama la atención el incremento de trabajadores que ha habido en la administración pública y en la educación. A este respecto, los datos coinciden con los de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE que indican que, en el año 2011, un 9,43% de los asalariados en España pertenecían a las administraciones públicas y un 7,52% a la

²⁶Puesto que la ENCT 2007 y la ENCT 2011 tienen clasificaciones de las actividades productivas diferentes (CNAE 93 y CNAE 2009, respectivamente), se han armonizado las categorías de la ENCT 2007 a las de la ENCT 2011 (según la correspondencia que indica el INE).

educación (INE, 2011-c). De igual manera, el estudio de Montesinos, Pérez y Ramos (2014) indica que, en España, el empleo en las administraciones públicas tuvo un comportamiento diferente a los países del entorno al principio de la crisis económica. Así, los primeros años de la crisis (entre 2009 y 2012), el empleo en las administraciones públicas aumentó, continuando con la tendencia de la década. En cambio, a partir de 2012-2013, se pasó a una fase de ajuste interno que desencadenó la destrucción de puestos de trabajo en dicho sector.

Hay que hacer notar las diferencias entre géneros en cuanto al porcentaje de participación en los diferentes sectores. La ENCT 2007 muestra que los varones que se emplearon en ese año en el sector de los servicios supusieron un 49,5%, seguido de la industria (23%), la construcción (22,6%), y el sector primario (4,9%). En cambio, las mujeres alcanzaron un 82,3% de participación en el sector servicios, un 11,1% en la industria, un 3,6% en la construcción y un 3% en el sector primario.

En la ENCT 2011 se aprecia un incremento importante del empleo de los varones en el sector de los servicios, que pasa a un porcentaje del 60,1%, y de igual manera para las mujeres, aunque con un incremento más moderado (85,9%) con respecto a la anterior encuesta del año 2007. Los varones, en la ENCT 2011, incrementaron su empleo en la industria en 1,9 puntos porcentuales (24,9%). Por el contrario, es evidente el descenso en la construcción, que bajó la participación al 10,2%. El número de ocupadas, sin embargo, no tuvo un gran cambio en estos sectores, disminuyendo ligeramente en el sector industrial (10%), el sector primario (2,8%) y algo más acusado en la construcción (1,3%).

3.2.3 Pertenencia a la empresa y tipo de contrato

Si nos referimos a la pertenencia a la empresa, laboralmente hablando, un 94,5% de los trabajadores entrevistados en 2007 y un 94,7% en 2011, pertenecen a la propia empresa donde realizan su trabajo, y el resto (4,9% en 2007 y 4,5% en 2011) han sido subcontratados. Las mujeres muestran un porcentaje ligeramente mayor de pertenecer a subcontratas (5,3%) que los varones (4,6%) en la ENCT 2007. En cambio, los porcentajes para cada sexo se acercan más en la ENCT 2011 (4,8% entre las mujeres y 4,3% entre los varones).

Las ENCT 2007 y 2011 distinguen dos grupos principales de contrato de trabajo: de duración indefinida²⁷ y de duración determinada o temporal. La alta tasa de temporalidad de los contratos laborales es un rasgo característico del mercado laboral español, situándose por encima de la media del resto de países europeos. Supone un freno para alcanzar una trayectoria estable profesional y de proyecto de vida para los trabajadores, así como de mejora de la competitividad para las empresas.

Las últimas reformas laborales han tenido como uno de sus objetivos prioritarios la disminución de esta alta temporalidad contractual. La reforma laboral del año 2010²⁸ pretendió, entre otros objetivos, reducir la dualidad del mercado laboral español que castiga de manera desmesurada a los trabajadores con contratos temporales, convirtiéndolos en las principales víctimas de la destrucción de empleo. Para tal fin, la reforma laboral del 2010 introdujo restricciones a la contratación temporal injustificada, y fomentó la contratación indefinida a través de diversas bonificaciones. En la ENCT 2007, un 71,5% de los trabajadores tenía un contrato de trabajo indefinido, y un 27,4% temporal. En la ENCT 2011, un 79,8% de los trabajadores tuvieron un contrato indefinido, y para un 19,9 % el contrato fue temporal.

La temporalidad laboral incide de forma diferente según determinadas variables, principalmente el sexo del trabajador, la edad, la formación o el sector. Diversos estudios indican una mayor temporalidad entre las mujeres trabajadoras que entre los varones, así como entre los trabajadores menores de 25 años y los que cuentan con menos estudios (Caparrós y Navarro, 2008). La tabla siguiente muestra la temporalidad laboral en las ENCT 2007 y 2011, según sexo.

²⁷ La ENCT 2007 y 2011 divide al contrato de duración indefinida en dos categorías: indefinido y fijo discontinuo. Igualmente, el contrato temporal o de duración determinada lo divide en 6 categorías: contrato por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interino, de formación, en prácticas y temporal a través de una ETT.

²⁸ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Tabla 5. Temporalidad del contrato laboral según sexo, edad y sector del centro de trabajo

	ENCT 2007		ENCT 2011	
	indefinido	temporal	indefinido	temporal
Sexo:				
- varón	72,3	27,0	80,8	19,0
- mujer	70,6	28,0	78,9	20,9
Edad:				
- de 16 a 24 años	47,3	51,6	48,5	51,5
- de 25 a 34 años	65,2	33,7	69,9	29,8
- de 35 a 44 años	75,0	24,1	80,9	18,8
- de 45 a 54 años	81,4	17,5	86,1	13,8
- 55 y más años	89,2	10,0	90,0	10,0
Sector de trabajo:				
- agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	37,5	62,2	41,8	58,2
- industria	79,9	19,1	85,6	13,7
- construcción	55,4	43,5	65,2	34,8
- servicios	74,8	24,2	81,7	18,2

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Entre los trabajadores objeto de estudio, encontramos que el contrato laboral indefinido es el más frecuente, sobre todo entre los varones. Ha habido un incremento del contrato indefinido en 2011 con respecto a 2007 de manera similar entre sexos (8,5 puntos porcentuales entre los varones y 8,3 puntos porcentuales entre las mujeres). El contrato temporal ha descendido para ambos géneros, más entre los varones (8 puntos porcentuales), que entre las mujeres trabajadoras (7,1 puntos porcentuales).

La temporalidad laboral castiga principalmente a los menores de 24 años, manteniendo unas tasas que no cambian entre el año 2007 y 2011, y que afectan aproximadamente al 51% de los jóvenes menores de 24 años. Se aprecia que a mayor edad, menor es la temporalidad de los contratos laborales. Se ha producido una mejoría en 2011 con respecto al año 2007, en cuanto al porcentaje de trabajadores con contrato fijo a partir de los 25 años, a excepción de los mayores de 55 años, en los que no se aprecia cambio.

Podemos ver que la temporalidad de los contratos laborales afecta de manera diferente según el sector productivo. En las dos encuestas analizadas, la mayor temporalidad laboral se produce en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (62,2% en 2007 y 58,2% en 2011), seguido del sector de la construcción (43,5% en 2007 y 34,8% en 2011), de los servicios (24,2% en 2007 y 18,2% en 2011) y de la

industria (19,1% en 2007 y 13,7% en 2011). Dentro del sector de los servicios²⁹, la mayor temporalidad en 2007 se produjo en la hostelería y restauración (33,3%) y en otras actividades sociales y personales (27,5%). En 2011 nuevamente el sector de la hostelería y restauración lideró la temporalidad laboral (27,6%), pero en esta ocasión seguido de las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (22,7%).

Como era de esperar, tanto en 2007 como en 2011, los trabajadores de la administración pública fueron los que más contratos fijos tuvieron (82% en 2007 y 87,9% en 2011), seguidos en 2007 del transporte (80,4%) y de la industria (79,9%). En 2011, en cambio, se siguió con los empleados en la industria (85,6%) y el transporte (85,1%).

3.2.4 La jornada laboral: clasificación y distribución

En el actual Estatuto de los Trabajadores - aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo- no existe una descripción explícita de qué se entiende por jornada laboral. Hay que recurrir al Derecho del Trabajo para encontrar su definición. Molero et al. (2002) distinguen entre *jornada diaria*, como el número de horas de trabajo efectivo a realizar cada día de trabajo según las reglas pactadas a lo largo del año, mes o semana, y *horario de trabajo*, como la distribución diaria del tiempo de trabajo aunque, como indican estos autores, en la “vida normal” ambos términos, jornada y horario, se utilizan indistintamente.

La descripción que realiza Olea y Casas (2003) a través de la combinación de ambos términos puede servirnos para aclarar el concepto de cada modalidad de jornada laboral³⁰ según se suele entender en España:

- *jornada completa-continua*: jornada laboral (habitualmente entre 35 a 40 horas semanales), con una parada mínima de 15 minutos³¹ y máxima de 1 hora de descanso.

²⁹ Mayor información en el Anexo I (1.1).

³⁰ La duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo entre el trabajador y el empleador, con una duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (Estatuto de los Trabajadores, art. 34).

³¹ “Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos” (Estatuto de los Trabajadores, art. 34.4).

- *jornada completa-partida*: jornada (habitualmente de 40 horas semanales), con una parada para el almuerzo de más de una hora.
- *jornada parcial-continua*: jornada laboral donde las horas trabajadas son inferiores a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable³², realizadas de manera continuada.

La ENCT distingue según el tiempo de la jornada laboral, entre jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial. Además, según el horario, las clasifica en jornada laboral continua, partida y a turnos, así como otros tipos de jornadas irregulares y menos habituales. Hemos redefinido estas variables, resultando cuatro tipos de jornadas laborales más habituales entre los trabajadores, como son la jornada completa-continua, completa-partida, completa-turnos y parcial-continua, además de “otras jornadas” menos frecuentes³³.

La siguiente tabla muestra la distribución de los diferentes tipos de jornada laboral en la ENCT 2007 y 2011 para los varones y mujeres trabajadoras.

Tabla 6. Distribución del tipo de jornada laboral, por sexo

	ENCT 2007		ENCT 2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Completa-partida	42,4	28,5	39,3	26,9
Completa-continua	26,5	27,1	28,2	32,4
Parcial-continua	3,1	16,2	3,2	15,1
Completa-turnos	24,2	19,6	25,1	17,2
Otras jornadas	3,8	8,6	4,3	8,3

$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Entre los varones trabajadores se aprecia una disminución de los empleados a jornada completa-partida (42,4% en 2007 frente a 39,3% en 2011), a favor de los empleados en la jornada completa-continua (26,5% en 2007 y 28,2% en 2011), y completa a turnos (24,2% en 2007 y 25,1% en 2011). Igualmente, se aprecia un ligero incremento en *otras jornadas* (más irregulares), pasando de un 3,8% en 2007 a un 4,3%

³² Trabajador a “tiempo completo comparable”: “trabajador de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar” (Estatuto de los Trabajadores, art.12).

³³ Como la jornada parcial-partida y la jornada parcial a turnos.

en 2011. Se aprecia un ligero incremento en la jornada a tiempo parcial-continua (3,2%).

En España, sólo un 5,9% de los varones ocupados trabajaba en el año 2011 a tiempo parcial (para cualquier modalidad), frente al 22,9% de las mujeres (INE, 2011-c)³⁴. Si bien el motivo principal para ambos sexos de tener la jornada a tiempo parcial es de “no haber encontrado un trabajo a tiempo completo” (62,1% para los varones y 51,3% para las mujeres), el resto de motivos difieren. Entre las mujeres, el segundo motivo es “tener que cuidar a las personas dependientes” (15,9%), mientras que para los varones, ésta constituye la sexta causa (1,7%) INE (2012).

Entre las mujeres, en cambio, observamos un comportamiento diferente en cuanto al tipo de jornada en la que trabajan. En el año 2007, la jornada más frecuente entre las trabajadoras, al igual que entre los varones, fue la jornada completa-partida (28,5%). En cambio, en el año 2011, la jornada completa-continua fue la jornada en la que más se emplearon las mujeres trabajadoras (32,4%).

La jornada parcial-continua adquiere más relevancia entre las mujeres que entre los varones, con un 16,2% de las mismas, empleadas en dicha jornada en el año 2007 y un 15,1% en 2011. Se observa un descenso en el porcentaje de las empleadas en la jornada completa-turnos (19,6% en 2007 y 17,2% en 2011), y prácticamente no se registran cambios en otras jornadas (8,6% en 2007 y 8,3% en 2011).

Las características propias de cada sector productivo, en cuanto a la atención de la demanda o las necesidades de la producción, pueden determinar el tipo de jornada laboral que se puede encontrar en cada sector. En la tabla siguiente se expone la distribución del tipo de jornada laboral según el sector del centro de trabajo.

³⁴ En 2015, estos porcentajes se han incrementado para ambos sexos, pasando a un 7,9% entre los varones y un 25,2% entre las mujeres (INE, 2015).

Tabla 7. Distribución de la jornada laboral según el sector productivo

	ENCT 2007				ENCT 2011			
	Agricul.	Industria	Constr.	Servic.	Agricul.	Industria	Constr.	Servic.
Completa partida	47,3	38,9	63,2	28,6	37,7	36,2	68,0	29,6
Completa continua	31,3	22,3	14,3	30,4	35,2	25,8	12,8	32,4
Parcial continua	6,5	4,8	1,8	12,2	4,4	4,7	2,4	10,6
Completa turnos	11,6	31,6	18,0	21,0	16,5	30,0	14,9	20,0
Otras jornadas	3,3	2,5	2,6	7,9	6,2	3,4	1,9	7,3

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

El sector de la construcción lidera el empleo de trabajadores con jornada completa-partida, con un incremento en el número de ocupados en este tipo de jornada en el año 2011 (68%) con respecto a 2007 (63,2%). En el año 2011 se observa para todos los sectores, a excepción del de la construcción, un incremento en el número de trabajadores empleados en la jornada completa-continua. La jornada completa a turnos se produce principalmente entre los trabajadores del sector de la industria, seguido del sector servicios. La jornada parcial-continua y otras jornadas se producen preferentemente en el sector de los servicios.

Dentro del sector de los servicios, la jornada completa-continua se encuentra en mayor medida entre los trabajadores de la administración pública (56,1% en la ENCT 2007 y 61,2% en la ENCT 2011), en la educación (41,9% en la ENCT 2007 y 42% en la ENCT 2011), así como en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (34,7% en la ENCT 2007 y 35,9% en la ENCT 2011). En cambio, los trabajadores del comercio (41% en la ENCT 2007 y 41,2% en la ENCT 211) y las actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas (34,7% en la ENCT 2007 y 40,8% en la ENCT 211), se emplean más en la jornada completa-partida.

La jornada completa a turnos se encuentra mayoritariamente en la rama de las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (39% en la ENCT 2007 y 34,8% en la ENCT 2011) y en el transporte (31,3% en la ENCT 2007 y 28,3% en la ENCT 2011). Por último, *otras jornadas*, mas atípicas e irregulares, se dieron principalmente en otras actividades sociales y personales (11,4%), la hostelería y restauración (10%) y el comercio (9,5%) en 2007; de manera similar, en 2011 las encontramos

principalmente en la hostelería y restauración (13%), en otras actividades sociales y personales (9,3%) y en el comercio (9%)³⁵.

3.3 Evolución de los factores psicosociales en el trabajo

Una vez que se han visto las características socio-laborales más relevantes de las muestras objeto de estudio, pasamos a analizar la evolución de los factores psicosociales en el trabajo durante los años anteriores a la crisis y los años centrales de la misma. Como se ha expuesto en los capítulos anteriores, los factores de riesgo psicosocial son los nuevos factores emergentes que cada vez cobran más importancia en el ámbito laboral, debido a las consecuencias que acarrearán en el trabajador y en la empresa. Estos nuevos riesgos a los que pueden verse sometidos los trabajadores, son ocasionados principalmente por los cambios ocurridos en la organización del trabajo, a fin de adecuarse a un nuevo mercado cada vez más cambiante y exigente, pero también como efecto de la última crisis económica.

Para la realización de este apartado, tomamos como referencia la clasificación que se indica en realiza el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de los factores psicosociales en su Nota Técnica de Prevención 926 (INSHT, 2012-a) de manera que consideramos los siguientes factores psicosociales incluidos en las encuestas nacionales de condiciones de trabajo 2007 y 2011:

- Autonomía en el trabajo.
- Carga de trabajo.
- Apoyo social y desarrollo del trabajador.
- Relaciones en el trabajo: acoso y violencia.
- Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal.

Pasamos, a continuación, al estudio de la evolución de las condiciones psicosociales de los trabajadores en España, con los datos que ofrecen la ENCT 2007 y ENCT 2010.

3.3.1 Autonomía en el trabajo

La nota técnica de prevención 926 del INSHT define la autonomía en el trabajo como el factor que engloba aspectos de las condiciones de trabajo “*referentes a la*

³⁵ Mayor información en el Anexo I (1.2).

capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo” (INSHT, 2012-a:2), de manera que las tareas a realizar en el trabajo resulten satisfactorias y motivadoras, lo que conduce al bienestar físico y emocional (Ganster, 2001).

Existen tres tipos de autonomía en el trabajo (Llaneza, 2009):

- Temporal, en la que el trabajador puede decidir las pausas de trabajo, el horario y las vacaciones, así como el ritmo de trabajo.
- Procedimental, que consiste en la autonomía del trabajador a la hora de decidir el procedimiento y el orden de las tareas a realizar.
- Organizacional, cuando el trabajador tiene poder de intervenir en las políticas empresariales.

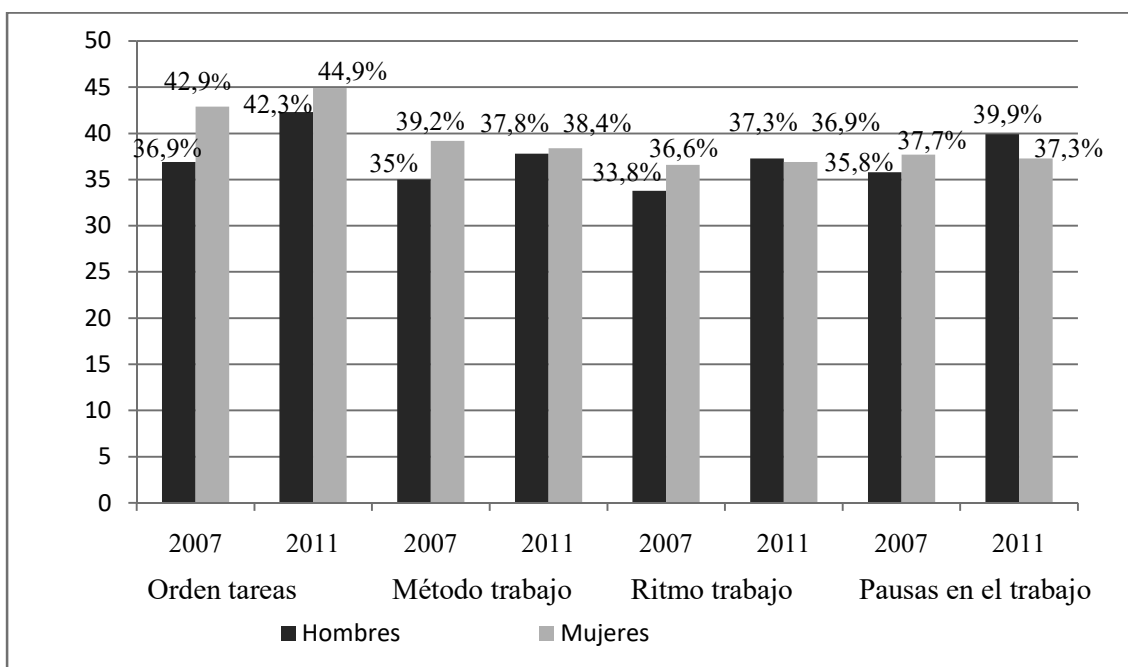
La autonomía del trabajador a la hora de realizar sus tareas cobra cada vez más importancia para los directivos en el diseño del trabajo. Es un factor que mejora el espíritu emprendedor de los trabajadores y les concede un mayor sentido de la responsabilidad, incrementando la motivación y satisfacción laboral, lo cual está estrechamente relacionado con menores niveles de estrés laboral y de conflicto de rol en el trabajo (Beliasa et al., 2015).

La ENCT distingue cuatro categorías de autonomía que puede tener un trabajador en su trabajo:

- Orden de las tareas.
- Método de trabajo.
- Ritmo de trabajo.
- Distribución y/o duración de las pausas en el trabajo.

En el siguiente gráfico se recogen los porcentajes de los trabajadores que, en la ENCT 2007 y ENCT 2011, declararon tener autonomía en el trabajo, en sus diferentes modalidades.

Gráfico 3. Porcentaje de trabajadores con autonomía en su trabajo, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Las mujeres indican tener mayor autonomía que los varones en el *orden de las tareas* y en el *método de trabajo*, en ambas encuestas. Además, se aprecia un destacado aumento para ambos sexos (especialmente entre los varones), en la ENCT 2011 con respecto a la ENCT 2007, en cuanto al número de trabajadores que indican tener una mayor autonomía en dicho concepto. Con relación al método de trabajo, en la ENCT 2011 las mujeres pierden posiciones con respecto al 2007, al contrario de los varones, que ven aumentada su autonomía en este aspecto e incluso acercan su posición a la de las mujeres.

Una pauta similar siguen las dos categorías restantes de autonomía en el trabajo. Se puede ver que las mujeres en la ENCT 2007 tenían, al igual que en los casos anteriores, mayor autonomía que los varones tanto en el *ritmo de trabajo* como en la *distribución y/o duración de las pausas*. Sin embargo, en la ENCT 2011 los varones ven aumentada su autonomía en las dos categorías, superando en ambos casos a las mujeres, que ven disminuida su autonomía en cuanto a la decisión de las pausas en el trabajo.

3.3.2 Carga de trabajo

El rápido avance tecnológico que se produce en la actualidad, así como el incremento de la presión en el trabajo al que se ven sometidos los trabajadores, debido principalmente al recorte de personal en las empresas en las épocas de crisis, hacen que las prácticas de empleo estén en cambio constante, exponiendo a los trabajadores a nuevas cargas en el trabajo que pueden afectar de manera grave a su salud y a su rendimiento laboral.

Por carga de trabajo se entiende “*el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral*” (Sebastián y del Hoyo, 2002:5). En realidad, ningún trabajo es puramente físico o mental, pero dependiendo de la actividad predominante en la tarea a realizar, los estudios al respecto diferencian entre carga de trabajo física y carga de trabajo mental.

El problema surge cuando las exigencias de la tarea a realizar no se adaptan a la capacidad de respuesta del trabajador. Son varios los factores que pueden influir en que se produzca esta situación, entre los que se encuentran el contenido del trabajo a realizar, el diseño del puesto, las condiciones ambientales, las exigencias del trabajo, y los factores personales del trabajador. En este caso, se produce la *sobrecarga de trabajo*, que puede tener dos modalidades: *sobrecarga cuantitativa*, cuando la cantidad de tareas superan las capacidades del trabajador, y *sobrecarga cualitativa*, cuando el trabajo resulta demasiado difícil o complicado para el trabajador que lo realiza. (Llaneza, 2009; INSHT, 2012-a).

En la actualidad, la carga mental de trabajo se configura como uno de los factores más destacados de riesgo psicosocial al que se ven sometidos los trabajadores, debido a los cambios ocurridos en la actividad laboral en las que el trabajador tiene que manejar cada vez más información, realizar múltiples tareas, y con mayores exigencias en cuanto a la rapidez, atención, y dificultad del trabajo, lo que puede superar su capacidad de actuación.

La nota técnica de prevención 926 del INSHT incluye como factores de la carga de trabajo:

- Presión de tiempos, en cuanto a la velocidad de la ejecución de la tarea y los plazos establecidos para ello.

- Esfuerzo de atención, en el que se tiene en cuenta la intensidad y el nivel de atención que requiere la tarea a realizar.
- Cantidad y dificultad de la tarea, valorándose la cantidad del trabajo a realizar y la dificultad que entraña para el trabajador la realización de las diferentes tareas.

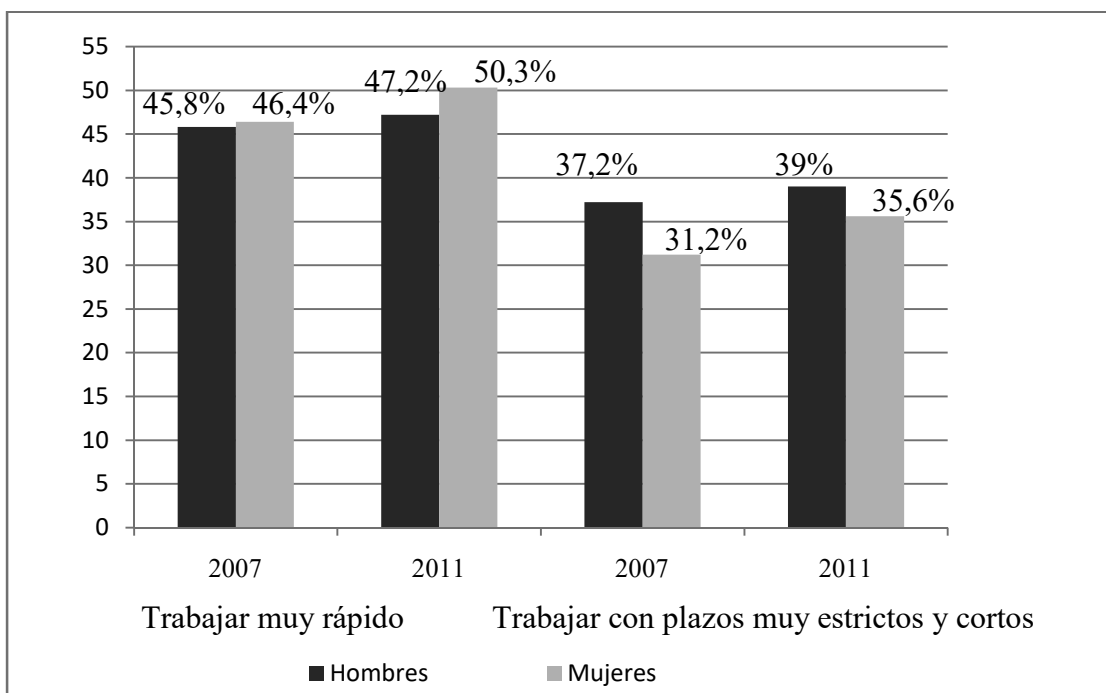
Analizamos a continuación cómo ha sido la evolución de dichos factores psicosociales de carga de trabajo que soporta el trabajador a lo largo del periodo de análisis.

3.3.2.1 Carga de trabajo por presión de tiempos

La ENCT identifica dos categorías en cuanto a la presión de tiempos de trabajo que puede llegar a soportar un trabajador: *trabajar muy rápido*, y *trabajar con plazos muy estrictos y cortos*.

El gráfico siguiente muestra los porcentajes de trabajadores que han indicado tener que trabajar habitualmente muy rápido, así como con plazos muy cortos.

Gráfico 4. Porcentaje de trabajadores con carga de trabajo debido a la presión de tiempos, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

La carga de trabajo que puede suponer a un trabajador tener que ejecutar sus tareas de manera muy rápida, se ha incrementado durante los años de la crisis económica. En el año 2007, un 45,8% de los trabajadores varones, y un porcentaje ligeramente superior de las mujeres (46,4%), indicaron tener que trabajar *siempre o casi siempre y a menudo* de manera muy rápida. En el año 2011, este porcentaje se incrementó para ambos sexos, especialmente entre las mujeres, que pasaron a ser un 50,3% frente al 47,2% de los varones, las que indicaron tener dicha carga en el trabajo.

La carga mental de trabajo que soporta un trabajador va a depender, en gran medida, del sector y de la actividad a desarrollar. El análisis detallado según los sectores de la actividad indica que, para el conjunto de trabajadores, los encuestados que indicaron tener una mayor presión para *trabajar muy rápido* en la ENCT 2007 fueron los de las actividades de la hostelería y restauración (71,8%), seguidos de los trabajadores pertenecientes al transporte (51,1%), las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (48,6%) y la industria (48,2%). En la ENCT 2011, los trabajadores de la hostelería y restauración vuelven a indicar la mayor presión para *trabajar muy rápido* (71,3%), seguidos de las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (53,1%) y el sector primario (51,5%)³⁶.

Ante la pregunta de tener que trabajar con *plazos muy estrictos y cortos*, los hombres se ven más afectados que las mujeres en los dos años analizados. No obstante, y a pesar de que en 2011 ha aumentado el porcentaje de trabajadores de ambos sexos afectados por este tipo de carga, son las mujeres las que han tenido un incremento mayor. Según el sector de producción, en la ENCT 2007, los trabajadores de la hostelería y restauración son los que obtienen el mayor porcentaje (48,5%) a la hora de tener que trabajar con plazos muy estrictos o cortos, seguidos de los trabajadores del transporte (44,5%), la industria (39%) y la construcción (37,3%). En la ENCT 2011, los trabajadores de la hostelería y restauración vuelven a ser los que indicaron trabajar con plazos estrictos o cortos (45%), seguidos de cerca por la construcción (44,7%) y el transporte (44,3%)³⁷.

³⁶ Mayor información en el Anexo II (2.1).

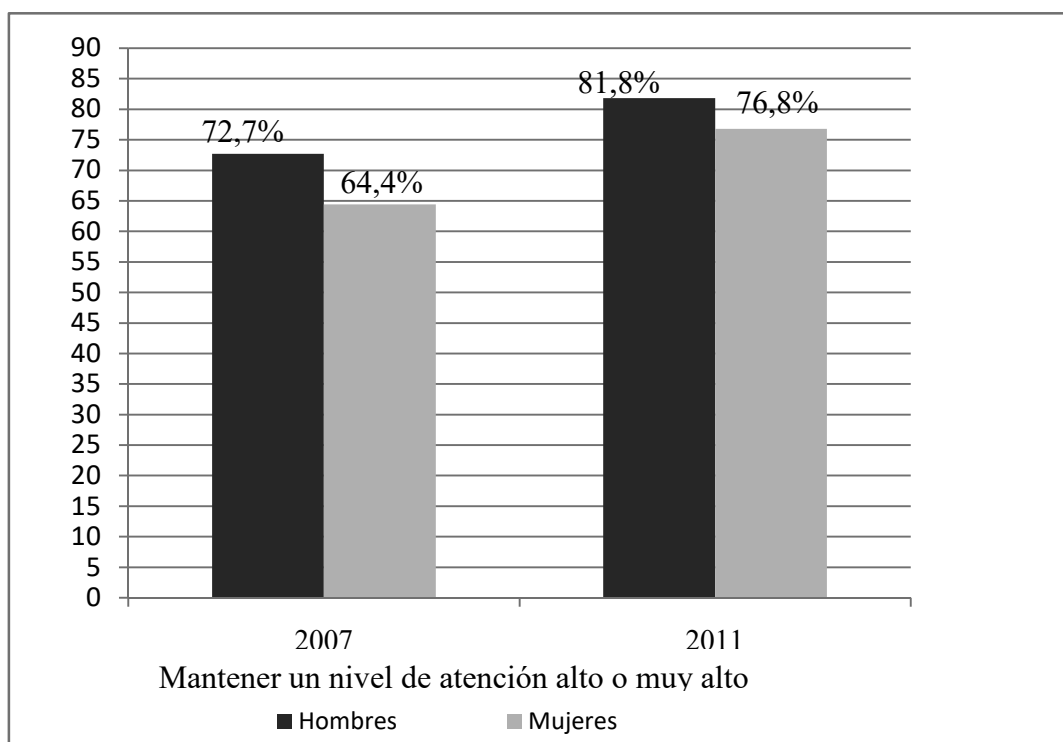
³⁷ Mayor información en el Anexo II (2.1).

3.3.2.2 Carga de trabajo por esfuerzo de atención

El esfuerzo de atención que se debe mantener durante la realización de la tarea es otro factor que influye en la carga de trabajo que soporta un trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral. Un nivel continuado de atención muy alto durante todo, o gran parte, del desarrollo de la actividad, puede ocasionar en el trabajador fatiga mental, cuyas principales consecuencias son la reducción del rendimiento de la actividad, el aumento de los errores cometidos y el incremento de los accidentes laborales.

El gráfico siguiente recoge el porcentaje de trabajadores, para las dos encuestas de análisis y según sexo, que indicaron tener que trabajar habitualmente con un nivel de atención muy alto.

Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que mantener un nivel de atención alto o muy alto en su trabajo, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Tanto en la ENCT 2007 como en la ENCT 2011, el porcentaje de varones que indicaron tener que trabajar habitualmente con un nivel de atención *alto o muy alto* es mayor que el de las mujeres. Además, se aprecia un aumento del número de encuestados que indicaron estar sometidos a este tipo de carga de trabajo (de ambos sexos) en 2011 con respecto a 2007.

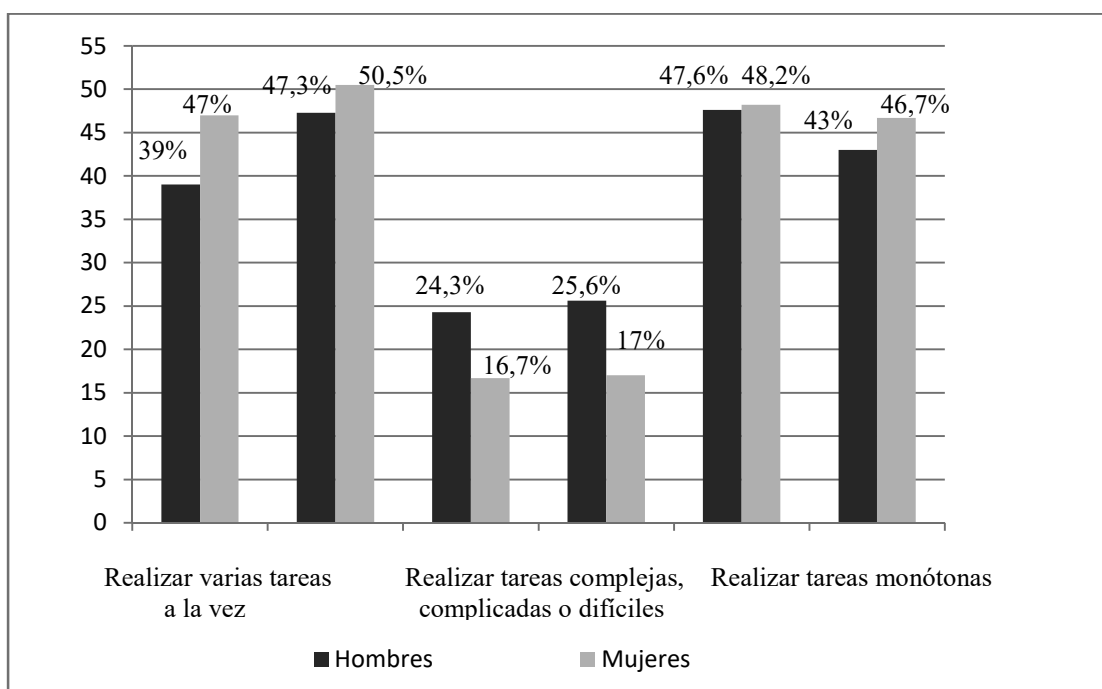
Por sectores de producción, en la ENCT 2007, los trabajadores de la educación son los que indicaron trabajar bajo una mayor presión de atención en su trabajo (82,3%), seguidos de los empleados en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (81,8%), la administración pública (79,9%) y el transporte (76,9%). En cambio, los empleados en el sector primario (46,1%), en otras actividades sociales y personales (53,5%) y en el comercio (57,5%) fueron los que menos presión tuvieron. En 2011, se produjo una situación similar, aunque se aprecia un aumento de los trabajadores de cada sector que indicaron trabajar bajo dicha presión (88% en la educación; 87% en las actividades sanitarias y 86,1% en el transporte). En las dos ediciones de la encuesta, los empleados del sector primario y de otras actividades sociales y personales fueron los que menos presión por atención alta indicaron³⁸.

3.3.2.3 Carga de trabajo por cantidad, dificultad, y monotonía de las tareas

Por último, analizamos cómo ha sido la evolución de la carga que soportan los trabajadores en cuanto a cantidad, dificultad y monotonía de las tareas a realizar. En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de trabajadores que han indicado soportar, habitualmente, cargas de trabajo por *atender a varias tareas al mismo tiempo; realizar tareas complejas, complicadas o difíciles, y realizar tareas repetitivas y monótonas*.

³⁸ Mayor información en el Anexo II (2.2).

Gráfico 6. Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que realizar varias tareas a la vez, tareas complejas, y tareas monótonas, por sexos



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

La realización de multitareas se refiere a la capacidad de un trabajador para realizar más de una tarea en el mismo periodo de tiempo. La mayor parte de los primeros estudios sobre multitareas en el puesto de trabajo se centraron en encontrar la relación óptima de la interacción entre el hombre y la máquina (Darmoul et al., 2015). Sin embargo, en los últimos años, los estudios sobre los efectos de la multitarea se centran preferentemente en el análisis de los efectos que sobre el trabajador tienen los recortes de personal, lo que puede producir una sobrecarga cuantitativa de trabajo (Sebastián y del Hoyo, 2002) con consecuencias negativas para la salud y el desempeño laboral del trabajador.

Las mujeres trabajadoras muestran una mayor carga de trabajo que los varones en cuanto a la realización de *varias tareas a la vez* en los dos años de la encuesta nacional de condiciones de trabajo. En la ENCT 2007, un 47% de las mismas tuvieron esta situación, frente al 39% de los varones. Esta situación se ha agravado durante la crisis, pues se observa un notable incremento entre los trabajadores de ambos sexos en cuanto a realizar multitareas en el trabajo.

El análisis por sectores de producción del centro de trabajo indica que, en la ENCT 2007, los trabajadores del sector de los servicios fueron los que más carga de trabajo tuvieron por realizar varias tareas a la vez (48,3%), seguidos del sector industrial (34,1%), la construcción (32,4%), y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (25,7%). Dentro del sector de los servicios, los trabajadores de la hostelería y restauración (68,5%), las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (54,7%) así como la educación (51,8%) fueron los que indicaron mayor carga de trabajo por dicho concepto³⁹.

En la ENCT 2011, los trabajadores del sector de los servicios siguen liderando el trabajo multitareas (50,6%), seguidos del sector de la construcción (41%) y la industria (40%), habiendo aumentado esta situación para todos los sectores en 2011. Por el contrario, los trabajadores del sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca indican una disminución de carga de trabajo por realizar varias tareas a la vez (18,8%) en el año 2011 con respecto a la anterior encuesta del 2007. Dentro del sector de los servicios, los trabajadores de la hostelería y restauración siguen siendo los que más carga de trabajo indicaron tener por dicho motivo (62,4%), seguidos, en esta ocasión, de los trabajadores de la educación (59,7%), las actividades sanitarias (54,4%) y de los empleados en las actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas (53,3%).

La realización de *tareas complejas, complicadas o difíciles*, puede ser origen de efectos negativos para el trabajador por exceso de carga mental cualitativa de trabajo (Sebastián y del Hoyo, 2002). En este caso, el trabajador se enfrenta a unas demandas de trabajo mentales que, o bien por ser continuadas en el tiempo, o por sobrepasar sus conocimientos o capacidades, pueden desencadenar problemas a largo plazo. El gráfico muestra que de los tres factores indicados, éste es al que menos expuestos están los trabajadores. Los varones indican tener una mayor carga de trabajo por complejidad o dificultad de las tareas a realizar que las mujeres, en los dos años de la encuesta. Se aprecia un incremento en 2011 con respecto al 2007 para los dos sexos, aunque algo superior entre los varones.

³⁹ Mayor información en el Anexo II (2.3).

Los trabajadores que indicaron en la ENCT 2007 la mayor carga mental de trabajo por la realización de tareas complicadas o difíciles, corresponde a los trabajadores de la administración pública (32,2%), a los empleados en las actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas (29,9%), y a los de las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales (28,3%). En cambio, los trabajadores del sector primario (7,2%), la hostelería y restauración (9,8%) y el comercio (11,9%) son los que obtuvieron el porcentaje más bajo. Para el resto de sectores, un 23,9% de los trabajadores de la construcción y un 20,5% de la industria indicaron en 2007 tener dicha carga de trabajo.

En la ENCT 2011, observamos una pauta similar, con la administración pública y las actividades sanitarias en primer lugar (ambas con 31,2%), seguida en esta ocasión de las actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas (30,4%). Un 27,8% de los trabajadores de la construcción, un 24% de la industria y un 8,5% del sector primario, indicaron tener carga de trabajo por realizar trabajos complicados o difíciles. Se observa un repunte de este factor para el sector primario, la industria y la construcción, así como para la mayor parte de las actividades del sector de los servicios en la ENCT 2011 con relación a la ENCT 2007⁴⁰.

Por último, las mujeres soportan en mayor medida que los varones, la carga mental de trabajo ocasionada por la realización de un *trabajo monótono*, con tareas repetitivas que requieren una atención restringida y con escasa posibilidad de cambio de actividad y, posiblemente, de enriquecimiento profesional. Se aprecia un descenso en este aspecto en el año 2011 con respecto al 2007 para ambos sexos, más acusado entre los varones trabajadores (47,6% en 2007 a 43% en 2011), que entre las mujeres (de 48,2% en 2007 a 46,7% en 2011).

Un trabajo que requiere *tareas repetitivas y monótonas* se produjo principalmente en 2007 en las actividades de la hostelería y restauración (63%), seguido del sector industrial en un 56,8%, en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (55,9%) y en otras actividades sociales y personales (47,4%). Sin embargo, en la ENCT 2011, los trabajadores de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca son los que indicaron

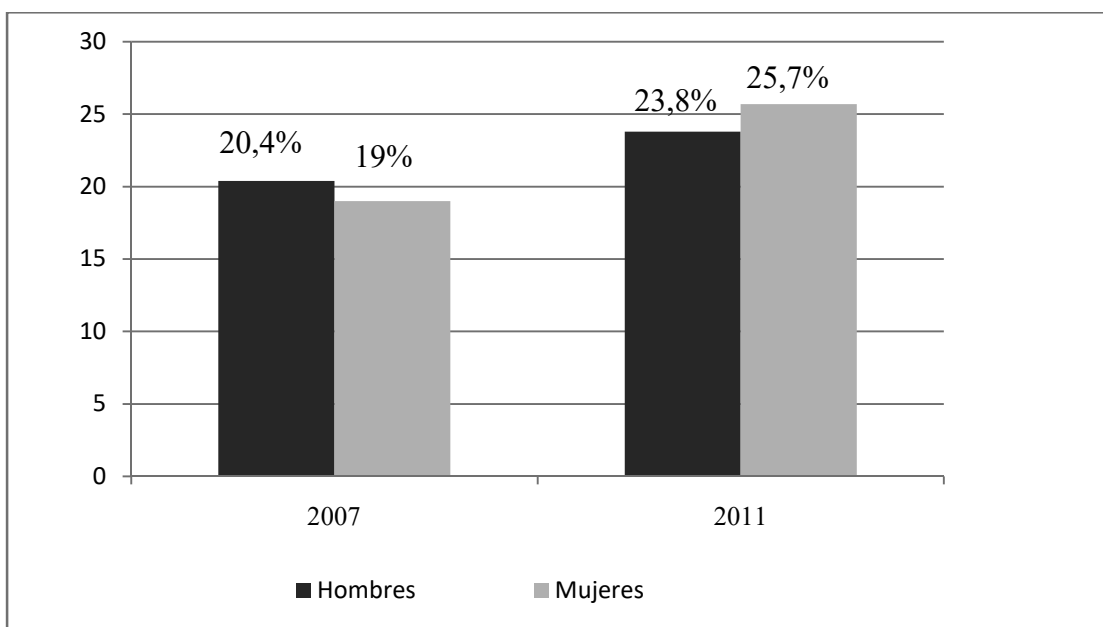
⁴⁰ Mayor información en el Anexo II (2.3).

soportar una mayor carga de trabajo por este aspecto (60,8%), seguidos del transporte (53,5%) y de la hostelería y restauración (51,8%)⁴¹.

3.3.2.4 Sensación de *agobio* en el trabajo

Los factores de riesgo psicosocial analizados en el punto anterior pueden causar la sensación de agobio en el trabajador por considerar que la carga de trabajo que soporta es excesiva. El siguiente gráfico recoge la respuesta de los encuestados a la pregunta de que la ENCT hace sobre la percepción de sentirse agobiado por el exceso de trabajo.

Gráfico 7. Porcentaje de trabajadores que indicaron sentir sensación de agobio por exceso de trabajo, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Se aprecia que, desde la crisis del año 2008, ha habido un aumento de los trabajadores que indican sentirse agobiados en el trabajo. En la ENCT 2007, los varones indicaron sentirse más agobiados por el trabajo que las mujeres (20,4% y 19% respectivamente). En la ENCT 2011, la sensación de agobio en el trabajo se ha incrementado de manera considerable en ambos sexos, pero en esta ocasión, son las mujeres las que manifiestan soportar más agobio por exceso de trabajo (un 25,7% frente a un 23,8% de los varones).

⁴¹ Mayor información en el Anexo II (2.3).

El análisis realizado según el sector productivo al que pertenece el trabajador muestra que los empleados en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca son los que menos indicaron, en la ENCT 2007, tener sensación de agobio en su trabajo (14,2%) frente a un 20,4% de los trabajadores de la industria, un 20% de la construcción y un 19,8% para el conjunto de las actividades de los servicios.

Un análisis detallado del sector terciario indica que los trabajadores de la hostelería y la restauración (25,9%), las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (21,2%), y el transporte (22,1%) fueron los que mayor agobio percibieron en su trabajo en el año 2007. En cambio, los empleados en otras actividades sociales y personales (15,8%), en la administración pública (16,4%) y en la educación (16,6%) fueron los que indicaron sentirse menos agobiados por exceso de trabajo.

Nuevamente, en la ENCT 2011, los trabajadores del sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca fueron los que menos agobiados se sintieron por exceso de trabajo (14,7%) en un porcentaje prácticamente igual al año 2007. Sin embargo, los ocupados en el sector de los servicios fueron los que indicaron más agobio (26%), seguidos del sector de la construcción (25,1%) y de la industria (21,6%).

Dentro del sector de los servicios, en la ENCT 2011, los trabajadores de la administración pública fueron los que menos agobiados se sintieron por el trabajo (19,7%), seguidos de otras actividades sociales y personales (21,9%) y el comercio (23,5%). En esta ocasión, los empleados en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, fueron los que indicaron mayor agobio por exceso de trabajo (31,7%), seguidos de la educación (30,5%) y la hostelería y restauración (28,7%). Se aprecia para todos los sectores productivos un incremento en el año 2011, con respecto al 2007, de la sensación de agobio en el trabajo⁴².

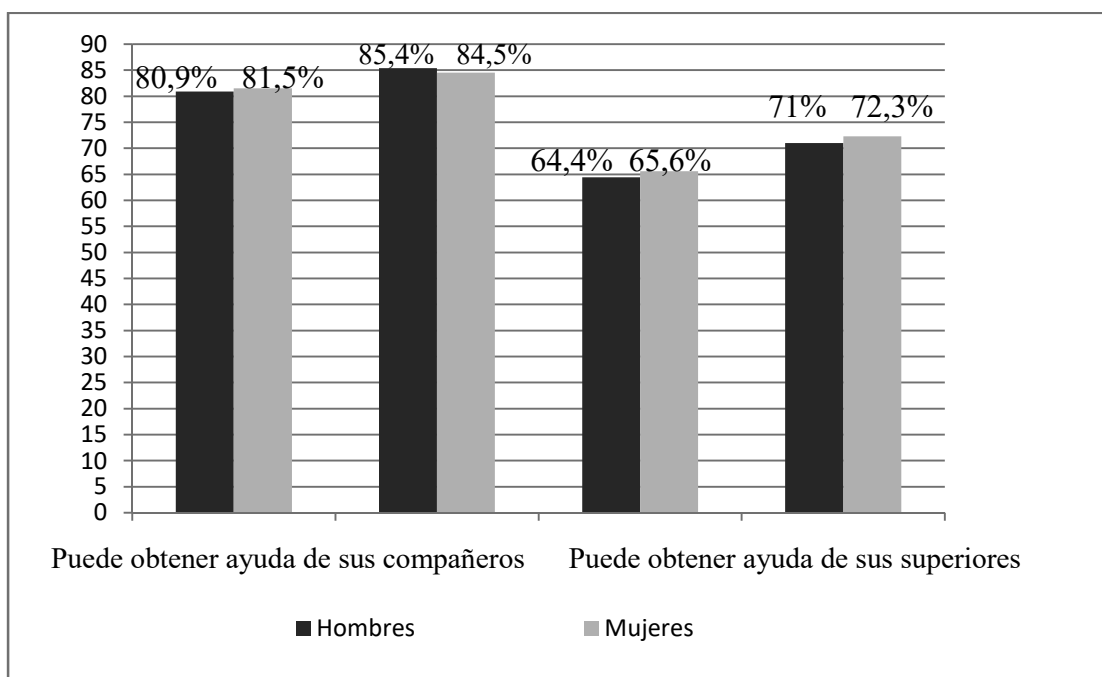
3.3.3 Apoyo social y desarrollo del trabajador en su puesto

El factor de apoyo social se refiere a las condiciones de trabajo que provienen de las relaciones que se establecen entre las personas en su entorno laboral (INSHT, 2012-a). La posibilidad de que el trabajador obtenga ayuda por parte de sus compañeros y de los mandos superiores para realizar su trabajo es un factor de influencia en la satisfacción laboral y en el desempeño, y actúa como moderador del estrés laboral.

⁴² Mayor información en el Anexo II (2.4).

La ENCT indaga a este respecto con dos cuestiones al trabajador: si *puede obtener ayuda de sus compañeros (si la pide)*, y si *puede obtener ayuda de sus superiores o jefes (si la pide)*. El siguiente grafico muestra la opinión de los encuestados sobre esta cuestión.

Gráfico 8. Porcentaje de trabajadores que han indicado tener apoyo social en su puesto de trabajo, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Tanto en la ENCT 2007 como en la ENCT 2011, son más los trabajadores que indican recibir apoyo de sus propios compañeros que de sus superiores. El porcentaje de hombres y mujeres que dicen recibir apoyo de sus compañeros (si lo piden) es similar para ambos sexos en 2007. Lo mismo sucede en 2011, habiéndose incrementado con respecto a 2007, especialmente entre los varones.

Se observan porcentajes altos para los diferentes sectores productivos. En la ENCT 2007, los trabajadores de las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales (86,9%), la administración pública (86,4%), y, con valores similares, el sector primario (83,5%) y la educación (83,2%) fueron los que más contaron con la ayuda de compañeros. En cambio, los trabajadores del transporte (76,6%), de otras actividades sociales y personales (77,9%) y la industria (79,8%) fueron los que mostraron los porcentajes más bajos.

En la ENCT 2011, los trabajadores de la educación (88,7%), de la construcción (88,5%), y de las administraciones públicas (88,3%) son los que alcanzaron los porcentajes más altos en cuanto a la obtención de ayuda por parte de sus compañeros. Los trabajadores del transporte (74,4%) y los de otras actividades sociales y personales (76,2%) volvieron a ser los que alcanzaron los porcentajes más bajos⁴³.

Si nos referimos al apoyo que reciben los trabajadores de sus jefes o superiores, se aprecia un aumento en la ENCT 2011 con respecto a la ENCT 2007 para ambos sexos. Se observa, además, que las mujeres indican obtener más ayuda que los varones de sus superiores en los dos años de las encuestas. Por sectores, los porcentajes más altos se encuentran entre los trabajadores de la educación (72,1%), la administración pública (71,6%) y las actividades sanitarias (68,8%) en la ENCT 2007.

En la ENCT 2011 son los trabajadores de la educación nuevamente (80,3%) y de la administración pública (74,6%) los que obtuvieron más apoyo de sus jefes. En cambio, los trabajadores del transporte (59,4% en 2007 y 61,8% en 2011), así como los de otras actividades sociales y personales (60% en 2007 y 65,8% en 2011) y el sector primario en 2011 (65,5%) fueron los que menos indicaron recibir ayuda de sus superiores⁴⁴.

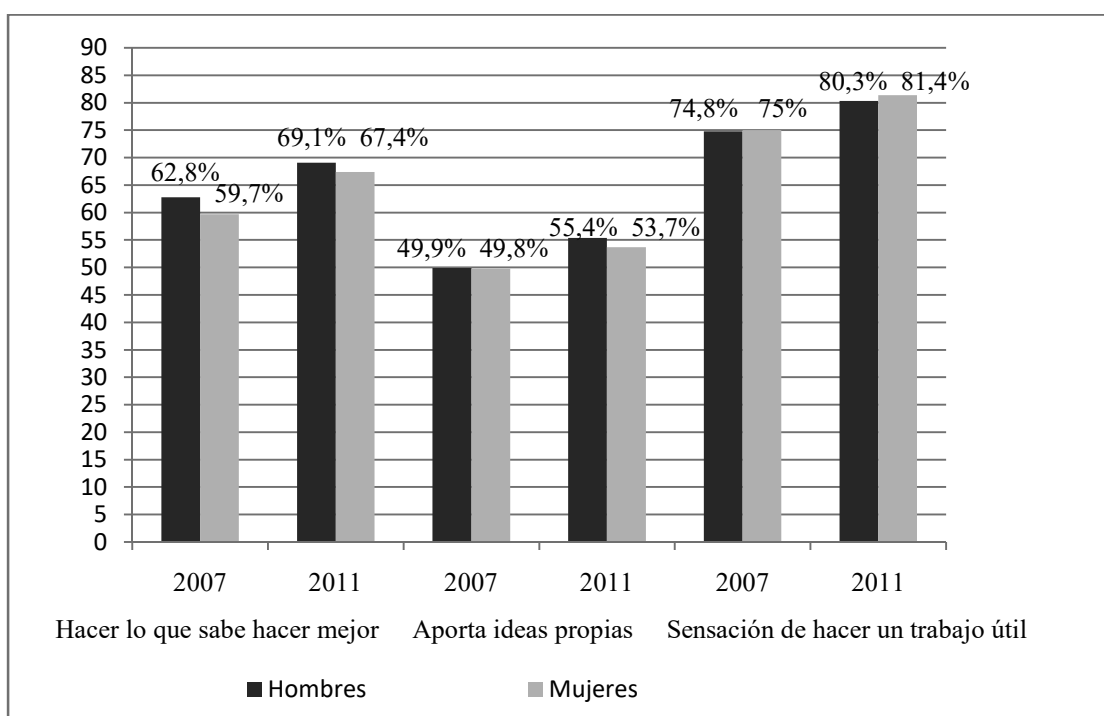
En otro aspecto, la posibilidad que tiene el trabajador de desarrollo profesional en su puesto de trabajo es un factor que mejora la autoestima de la persona, su satisfacción laboral y favorece la salud del trabajador, proporcionando beneficios a la empresa a través de la generación de ventajas competitivas sostenibles a largo plazo (Fernández, 2002).

El siguiente gráfico expone la opinión de los trabajadores acerca de su participación y desarrollo profesional en el trabajo.

⁴³ Mayor información en el Anexo II (2.5).

⁴⁴ Mayor información en el Anexo II (2.5).

Gráfico 9. Porcentaje de trabajadores según su aportación al trabajo, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Para todas las categorías expuestas en el gráfico, la evolución de la valoración que hace el trabajador en cuanto al desarrollo profesional en su puesto de trabajo es positiva, pues se incrementa en el año 2011 con respecto al 2007. Con respecto a la primera categoría que indaga sobre si el trabajador tiene la oportunidad *de hacer lo que sabe hacer mejor* (siempre o casi siempre y a menudo), podemos ver que los varones obtienen un porcentaje más alto que las mujeres en las dos encuestas, aunque las mujeres han tenido un mayor incremento en este aspecto que los varones en 2011.

Los trabajadores del sector primario (52,3%) y del comercio (55%) fueron los que menos indicaron en la ENCT 2007 poder hacer en su trabajo *lo que mejor saben hacer*. En cambio, los de la educación (79,2%) y las actividades sanitarias (73,6%) alcanzaron el porcentaje más alto. En 2011, nuevamente los trabajadores del sector primario (48,2%) y, en esta ocasión, los de otras actividades sociales y personales (63,3%), fueron los que alcanzaron los porcentajes más bajos⁴⁵.

⁴⁵ Mayor información en el Anexo II (2.6).

La posibilidad de *aportar ideas propias en el trabajo*, es la categoría que menor porcentaje de trabajadores indican de las tres expuestas en el gráfico. En el año 2007, los porcentajes de hombres y mujeres que indicaron poder aportar sus ideas al trabajo son prácticamente iguales. En el año 2011 se observa un incremento con respecto al 2007 de esta categoría para ambos sexos, especialmente entre los varones. Nuevamente, tanto en 2007 como en 2011, fueron los trabajadores del sector de la educación y las actividades sanitarias los que obtuvieron el porcentaje más alto en este factor laboral, y los empleados en el sector primario y el transporte los que menos⁴⁶.

Por último, la sensación de *realizar un trabajo útil* es la percepción que más trabajadores dicen haber tenido, evolucionando al alza en 2011 con respecto al 2007 para ambos sexos. Los porcentajes entre hombres y mujeres son similares para cada encuesta (ligeramente superior entre las mujeres). Para las tres categorías anteriores de aportación en el trabajo, tanto en la ENCT 2007 como en la ENCT 2011, los trabajadores de la educación, así como los de las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales fueron los que alcanzaron los porcentajes más altos (entorno al 90% en las dos encuestas), y los del sector primario los que menos (58,2% en 2007 y 66,3% en 2011)⁴⁷.

3.3.4 Relaciones en el trabajo: conductas violentas, discriminatorias y de acoso laboral

La interrelación en el puesto de trabajo con otras personas puede suponer para el trabajador un riesgo, en forma de conductas violentas y de acoso, tanto físico como psicológico. Generalmente, estas conductas se producen en organizaciones muy burocratizadas, con jerarquías poco claras y establecidas muchas veces de manera informal, y con prácticas de gestión deficientes que conllevan falta de interés y de apoyo por parte de los mandos superiores (Elçi et al., 2014).

Las condiciones laborales a las que se ven sometidos muchos trabajadores en la actualidad, como una mayor intensidad de trabajo, la creciente inseguridad laboral y el aumento de exigencias psicológicas y físicas, pueden desembocar en conflictos en el lugar de trabajo que incrementan las probabilidades de que se produzcan los episodios de violencia y acoso en el trabajo. Este tipo de conductas, además de suponer un serio

⁴⁶ Mayor información en el Anexo II (2.6).

⁴⁷ Mayor información en el Anexo II (2.6).

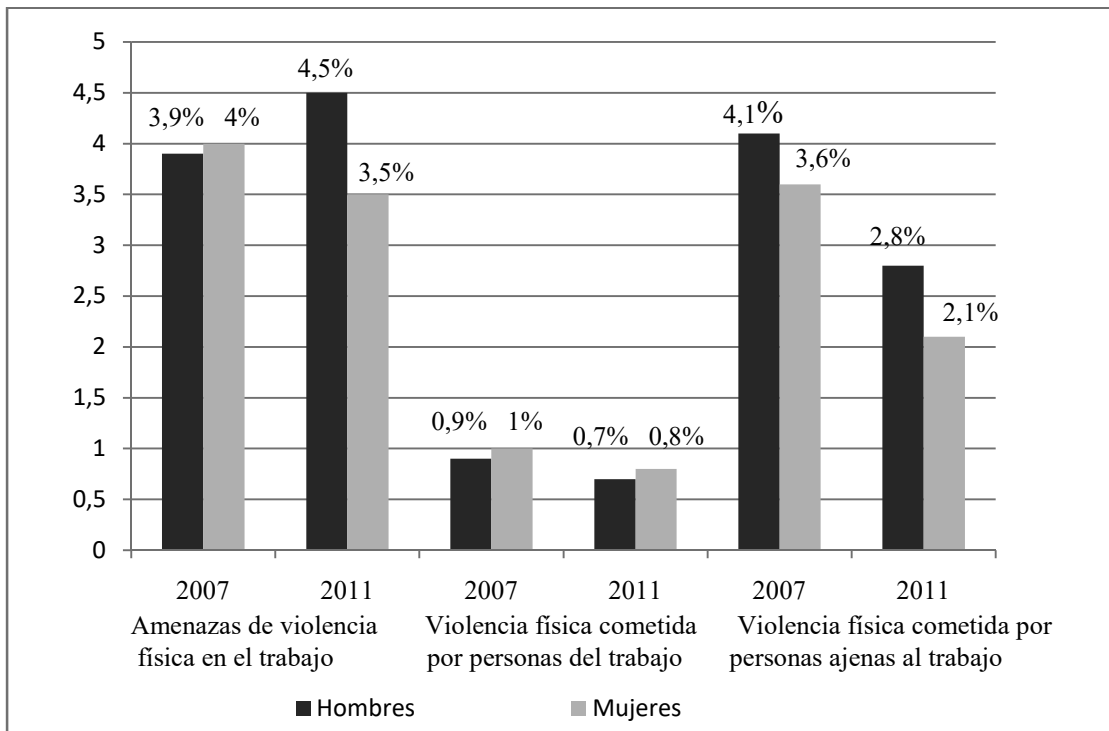
riesgo para la salud del trabajador, ocasionan efectos perjudiciales para la empresa, como el incremento del absentismo y la rotación laboral, así como la caída de la productividad y el rendimiento empresarial (Eurofound, 2015-c).

La encuesta de condiciones de trabajo hace referencia a las conductas violentas y de acoso a las que pueden estar sometidos los trabajadores en su puesto, como son:

- Acciones violentas, a través de amenazas o de violencia física efectuadas por personas pertenecientes al lugar del trabajo o por personas ajenas al mismo.
- Conductas discriminatorias, por sexo, edad, raza, nacionalidad, discapacidad, religión u orientación sexual.
- Acoso sexual.
- Acoso moral (*mobbing*).

En esta ocasión, hemos seleccionado las conductas que mayor frecuencia presentaban entre los encuestados. En el gráfico siguiente, se exponen los porcentajes de trabajadores que han indicado estar sometidos a dicho tipo de conductas de violencia en su trabajo.

Gráfico 10. Porcentaje de trabajadores que indican estar sometidos a conductas violentas en su puesto de trabajo, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

De las tres categorías expuestas, las *amenazas de violencia física* en el puesto de trabajo son las que más se producen entre los trabajadores. Se aprecia un incremento en el porcentaje de trabajadores varones que soportan estas conductas en el año 2011 con respecto al año 2007. En cambio, entre las mujeres, ha disminuido el porcentaje de trabajadoras que indicaron sufrir dichas conductas en el trabajo en el año 2011.

El análisis detallado según el sector laboral indica que los trabajadores de servicios son los más sometidos a este tipo de conductas indeseables en sus trabajos⁴⁸. Así, en la ENCT 2007, un 5,6% de los trabajadores de dicho sector recibieron *amenazas de violencia física*, frente a un 1,1% en la industria y un 0,9%, tanto en la construcción como en el sector primario. Entre las actividades del sector de los servicios se observa que los trabajadores de las administraciones públicas (12,1%), las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (11,5%), así como la educación (7,2%) y el transporte (5,5%) fueron los que más indicaron soportar dichas conductas violentas en sus puestos de trabajo. En la ENCT 2011 se observa una situación similar, pues son los trabajadores de la administración pública los que más recibieron amenazas de violencia física en su trabajo (14,3%), seguidos de los empleados en las actividades sanitarias y servicios sociales (12,7%), los trabajadores del transporte (5,9%) y la educación (4,4%).

La violencia física que puede sufrir una persona durante el desempeño de su trabajo, puede provenir tanto del interior del lugar de trabajo (compañeros, superiores), como del exterior (clientes, pacientes, alumnos, etc.). Se puede ver que la violencia física interior es menos frecuente que la violencia externa.

Con respecto a las conductas violentas que provienen del interior del trabajo, el porcentaje de encuestados que se ven afectados es similar entre sexos (ligeramente superior entre las mujeres). Se aprecia, además, una disminución para ambos sexos, del número trabajadores que dicen padecer este tipo de conductas en el trabajo en el año 2011 con respecto al 2007. En 2007, los más afectados por este tipo de violencia laboral fueron los trabajadores de la educación (2,6%), las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales y de la administración pública (1,6% en ambos casos), y otras actividades sociales y personales (1,2%). En 2011, los trabajadores de la sanidad, veterinarias y servicios sociales fueron los más afectados por la violencia cometida por

⁴⁸ Mayor información en el Anexo II (2.7).

personas del mismo trabajo (2,8%), seguido de la educación (1,7%) y la administración pública (1,6%)⁴⁹.

La violencia física que puede padecer un trabajador proveniente de las personas ajenas al trabajo, afecta más a los varones que a las mujeres. No obstante, se observa una disminución del porcentaje de encuestados de ambos sexos que indican en 2011, haber sufrido estas conductas de violencia en su puesto de trabajo, con respecto al año 2007.

Si nos referimos a la *violencia física realizada por personas ajenas al trabajo*, en la ENCT 2007, un 1,2% de los trabajadores del sector primario, un 0,7% de la industria, un 1% de la construcción y un 5,5% de los trabajadores del sector de los servicios sufrieron esta conducta violenta en su trabajo. Se observa que los trabajadores del sector de los servicios son los que más padecen estas agresiones, destacando, en primer lugar, los trabajadores de las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (11,6%), la administración pública (11%) y el transporte (5,5%).

En la ENCT 2011 encontramos una situación similar, aunque los porcentajes de afectados disminuyeron ligeramente. Así, un 0,4% de los trabajadores del sector primario, un 0,2% de la industria, un 1% de la construcción y un 3,7% del sector de los servicios, en conjunto, sufrieron *violencia física realizada por personas ajenas al trabajo*. Nuevamente, los trabajadores de la administración pública, y los de las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales fueron los que más soportaron este tipo de violencia en su trabajo (10,1% y 9%, respectivamente), seguidos de los empleados en la educación (2,6%) y en el transporte (2,4%)⁵⁰.

Con relación a las conductas de discriminación y acoso en el trabajo, los porcentajes de trabajadores afectados por las mismas son menores que los expuestos anteriormente para los casos de violencia en el trabajo. La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo considera los siguientes tipos posibles de discriminación en el trabajo: por edad, nacionalidad, género, raza, religión, discapacidad, y por orientación sexual.

El análisis efectuado en la ENCT 2007 indica que las conductas discriminatorias más frecuentes son las de género entre las mujeres (2,2% y 0,2% entre los varones), principalmente en el sector sanitario y en la hostelería; las de nacionalidad (1% entre los

⁴⁹ Mayor información en el Anexo II (2.7).

⁵⁰ Mayor información en el Anexo II (2.7).

varones y 0,9% entre las mujeres), especialmente en la hostelería, el transporte y la construcción, y la discriminación por edad (0,8% para ambos sexos), con mayor incidencia en las actividades del transporte, el comercio y la construcción. En el caso de acoso sexual, encontramos unos porcentajes del 0,9% entre las mujeres y 0,4% entre los varones que sufren este tipo de acoso en el trabajo, principalmente en el sector sanitario y en la hostelería.

En el año 2011, las anteriores conductas discriminatorias continúan siendo las más frecuentes en los lugares de trabajo, aunque, afortunadamente, se aprecia un descenso de los trabajadores que dicen soportarlas con relación al año 2007.

3.3.5 Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal

El factor tiempo de trabajo engloba aspectos relacionados con la jornada laboral en cuanto al tiempo empleado y su distribución a lo largo del día laboral. La Unión Europea tiene especial interés en los temas relacionados con el trabajo, su crecimiento y su calidad, así como en el fomento de la conciliación del trabajo remunerado y la vida al margen de lo laboral. Por este motivo, considera al *tiempo de trabajo*, en cantidad y en distribución, uno de los elementos fundamentales para alcanzar el equilibrio entre ambas esferas (Eurofound, 2012). Ya en 1989, la Carta Comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores, en el punto 7 del título denominado “Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo”, indicaba que “la realización del mercado interior deberá conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores dentro de la Comunidad Europea. Este proceso se desarrollará mediante una aproximación hacia el progreso de estas condiciones, especialmente con la duración y ordenación del tiempo de trabajo”.

Si bien las políticas sociales y el cambio cultural en cuanto al reparto de roles en el hogar son indispensables para facilitar la conciliación, el tiempo de trabajo se convierte en un aspecto clave sobre el que actuar a fin de procurar que el equilibrio entre el ámbito laboral y el personal alcance a todos los trabajadores (Gutiérrez-Domènech, 2007).

Cada modalidad de jornada laboral implica, además de un número de horas, una determinada distribución de las mismas en el día, lo cual puede influir en la realización del resto de actividades ejecutadas en el horario no laboral. Los estudios en este campo

indican que las largas jornadas laborales, tanto por el exceso de horas laborales como por su inadecuada distribución, dificultan la compatibilidad con los horarios sociales y la realización de las actividades extra-laborales, complicando la conciliación⁵¹ (Keene y Reynolds, 2005; Adkins y Premeaux, 2012).

Las medidas que facilitan la conciliación de ambos mundos (trabajo - vida personal) contribuyen a maximizar la satisfacción y la motivación laboral del trabajador, lo cual repercute en la empresa a nivel de una mayor productividad y competitividad, así como una disminución de los costos laborales por el descenso de las bajas y la rotación laboral (Aragón et al., 2012).

Si nos referimos a España, las estadísticas muestran que la productividad de la economía española está entre las más bajas de los países más desarrollados de la Unión Europea, aunque somos uno de los países que más horas trabajan al año (Ibidem). Además, conciliar la vida laboral y personal en España es difícil, debido a factores como la escasa ayuda pública dedicada a la familia⁵², la poca flexibilidad horaria a favor del trabajador, o la limitada implantación del teletrabajo en las empresas españolas.

Nos encontramos, además, que en la empresa española sigue existiendo la “cultura informal” del *presentismo*⁵³ (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 2007:13) que considera “mejor trabajador” al que más tiempo permanece en la oficina (Ruiz de la Cuesta y Bajo, 2006), provocando un alargamiento innecesario de la jornada laboral en el día de dudosa eficiencia. Por esto, el trabajador tiene la sensación de que se le paga más por su tiempo de permanencia en la empresa que por su rendimiento (Monk, 1998).

La idea que todavía existe de relacionar la productividad con la cantidad de horas en la oficina, y la necesidad de muchos superiores de tener sobre el trabajador un control presencial (Erro et al., 2008), hacen difícil el paso hacia una gestión más moderna y flexible, basada más en los objetivos a alcanzar que en el *presentismo* en el lugar del trabajo.

⁵¹ A este respecto, el trabajo de Adkins y Premeaux (2012) indica que cuando la jornada laboral se incrementa, aumenta el conflicto entre el trabajo y la vida personal del trabajador hasta un determinado punto, a partir del cual, un incremento en las horas de trabajo no causa más desequilibrio debido a la búsqueda de medios para conciliar y porque, en general, suelen ser personas a las que no les afecta la falta de conciliación de manera notable.

⁵² España fue el segundo país europeo, por delante de Grecia, que menos gasto dedicó (sobre el total de gasto público) en el año 2013, a la infancia y la familia (1,4%), frente a un 8,8% de Dinamarca que ocupó el primer puesto (Eurostat, 2015).

⁵³ Otros términos que se refieren al mismo concepto son: “calentar la silla”, “estar por estar” y “hospedaje” (Meil et al., 2007:52).

A todo lo anterior se le une la singularidad de la *jornada laboral partida* que permite una larga pausa para comer, de entre dos y tres horas, y que deja unos tiempos muertos en ocasiones difícilmente utilizables. Este tipo de jornada, junto a los tiempos de transporte de ida y vuelta al trabajo, hace que se prolongue la jornada laboral hasta altas horas de la tarde, pudiendo ocasionar diversos problemas en el trabajador como estrés, o el aumento de los accidentes *in itinere*, etc. (Ruiz de la Cuesta y Bajo, 2006; Meil et al., 2007; Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2009).

Si bien es cierto que las empresas españolas muestran cada vez más interés en abrir mercados al exterior y en las nuevas tecnologías, también se observa una gran reticencia entre los empresarios a la hora de implementar nuevas maneras de trabajar, como un cambio en los horarios de trabajo, para facilitar la conciliación entre la esfera laboral y la personal de los trabajadores.

Las principales barreras que se alegan a estos cambios por parte de la gerencia, especialmente en el sector de los servicios son: el miedo a perder clientes; la posible merma en la calidad del servicio; la dificultad de cambiar los hábitos adquiridos en los trabajadores y en la cultura organizacional, y el posible caos en la ordenación del trabajo (Gizartelan, 2010).

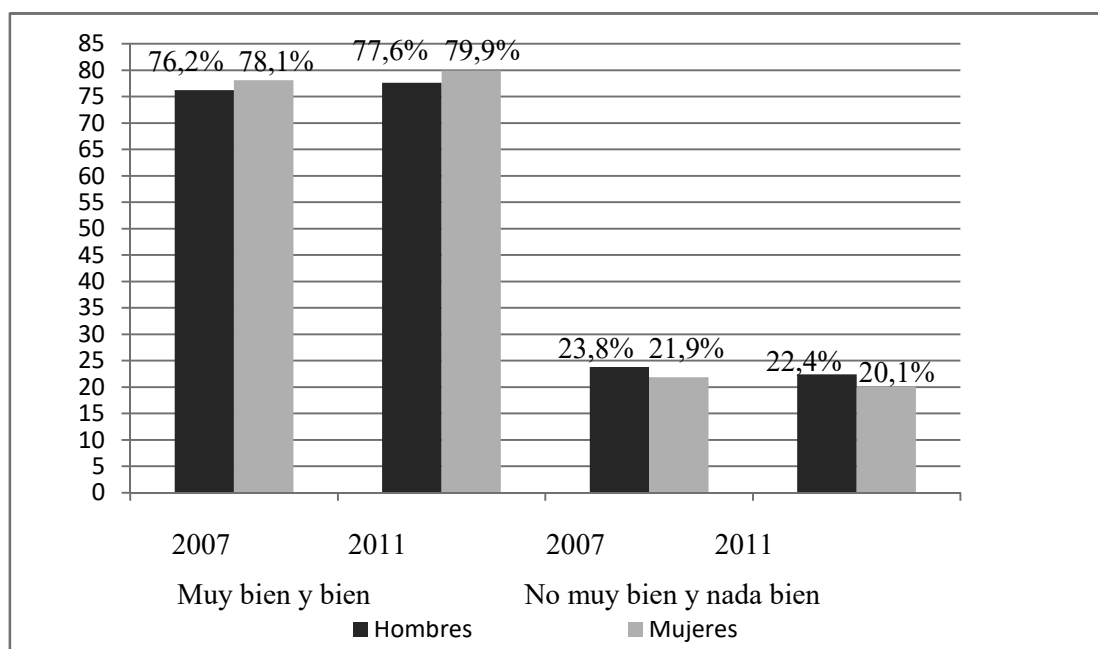
La ENCT indaga sobre la adaptación del horario laboral a los compromisos sociales y familiares del trabajador. La importancia de los estudios sobre conciliación radica en que la falta de un equilibrio entre el mundo laboral y el personal tiene potenciales efectos negativos en el trabajador y su entorno, como la aparición de problemas en la salud física y psíquica (Akersted et al., 2002; Steinmetz y Schmitdt, 2010), destacando el alto grado de estrés y *burn-out* (Halpern, 2005), así como de ansiedad, depresión y cansancio (Allen et al., 2000), abuso de alcohol (Frone, Russell y Cooper, 1997), mayores niveles de absentismo y rotación laboral (Anderson, Coffey y Byerly, 2002; Olsen y Dahl, 2010), problemas con la pareja, hijos, compañeros de trabajo y amigos (Beauregard, 2006; Heraty y Morley, 2008), y discriminación laboral contra la mujer (Platenga y Remery, 2009; Abendroth, y den Dulk, 2011), entre otros.

Es por esto que la conciliación cobra cada vez más importancia como indicador de la calidad de vida (McGinnity y Whelan, 2009) y como elemento básico para el desarrollo y el correcto funcionamiento de las sociedades (Harlpen, 2005). Cada vez se muestra como más relevante la idea de que la conciliación es un objetivo a alcanzar para

todas las personas, independientemente del sexo o de las condiciones personales de cada individuo, pero la continuidad de los valores tradicionales del cuidado doméstico hace que la mujer trabajadora sea la más perjudicada por la falta de conciliación (Offer y Schneider, 2011; Borrás, 2011; Mestre, Guillén y Caro, 2012), ya que son las que soportan la mayor parte de la “carga total de trabajo”, entendiendo como tal la suma del trabajo productivo (remunerado) y el trabajo reproductivo (familia y hogar) (Durán, 2010).

El gráfico siguiente muestra la opinión de los entrevistados, según sexo, en cuanto a cómo consideran que se adapta su trabajo a sus compromisos familiares y sociales.

Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores que indican conciliar la vida laboral y personal, por sexo



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Llama la atención que, tanto en la ENCT 2007 como en la ENCT 2011, el porcentaje de mujeres que indican conciliar *muy bien y bien* su vida laboral con la personal, es superior al de los varones. En 2007, un 78,1% de las mujeres indicaron conciliar *muy bien y bien* (*muy bien* un 25,1% y *bien* un 52,9%), frente al 76,2% de los varones que conciliaron *muy bien y bien* (*muy bien* un 21,8% y *bien* un 54,4%). En 2011, incluso aumentó ligeramente el porcentaje de trabajadores de ambos sexos que indicaron una buena conciliación del trabajo remunerado con el resto de demandas de la vida personal.

La conciliación de la vida laboral y personal es un asunto complejo que depende de diversos factores, pero la jornada laboral -en cuanto a tiempo y distribución- se configura como un elemento principal. En la lógica productivista actual, el *tiempo laboral* constituye el eje principal sobre el que giran los demás tiempos sociales (Gutiérrez-Domènech, 2007; Kraaykamp, Van Gils y Van der Lippe, 2009), por lo que se convierte en un componente clave para alcanzar la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida personal (Borràs, 2011).

La tabla siguiente muestra la opinión de los entrevistados, por sexo, sobre cómo consideran que su jornada laboral les permite conciliar con los compromisos familiares y sociales. Hemos considerado las cuatro modalidades más frecuentes de jornada laboral en la ENCT, como son la jornada completa-partida, completa-continua, parcial-continua y completa-turnos.

Tabla 8. Conciliación de la vida laboral y personal según el tipo de jornada laboral, por sexo

	2007		2011	
	Concilia <i>muy bien y bien</i>		Concilia <i>muy bien y bien</i>	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Jornada completa-partida	74,0	70,8	74,1	70,2
Jornada completa-continua	82,3	83,4	88,4	87,4
Jornada parcial-continua	89,6	88,7	90,6	94,3
Jornada completa-turnos	71,5	71,9	71,1	68,7

$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

En el punto anterior veíamos que, contra todo pronóstico, el porcentaje de mujeres que indicaban conciliar (*muy bien y bien*) la vida laboral y personal, era mayor que el de los varones. Sin embargo, el análisis muestra diferencias entre sexos según el tipo de jornada laboral. Se observa que, en el año 2007, el porcentaje de mujeres que indican conciliar *muy bien y bien* es menor que el de los varones con la jornada completa-partida. Para el resto de jornadas, los porcentajes son similares.

En el año 2011, volvemos a ver que la jornada completa-partida dificulta más a las mujeres que a los varones la conciliación del trabajo remunerado y la vida personal, además de la jornada completa a turnos. En cambio, existe un mayor número de mujeres que de varones que indican conciliar *muy bien y bien* con la jornada parcial-continua (el

porcentaje es similar entre hombres y mujeres para la jornada completa-continua). En resumen, los datos indican que las jornadas que menos facilitan la conciliación de la vida laboral y personal son la jornada completa a turnos y la completa-partida, especialmente entre las mujeres.

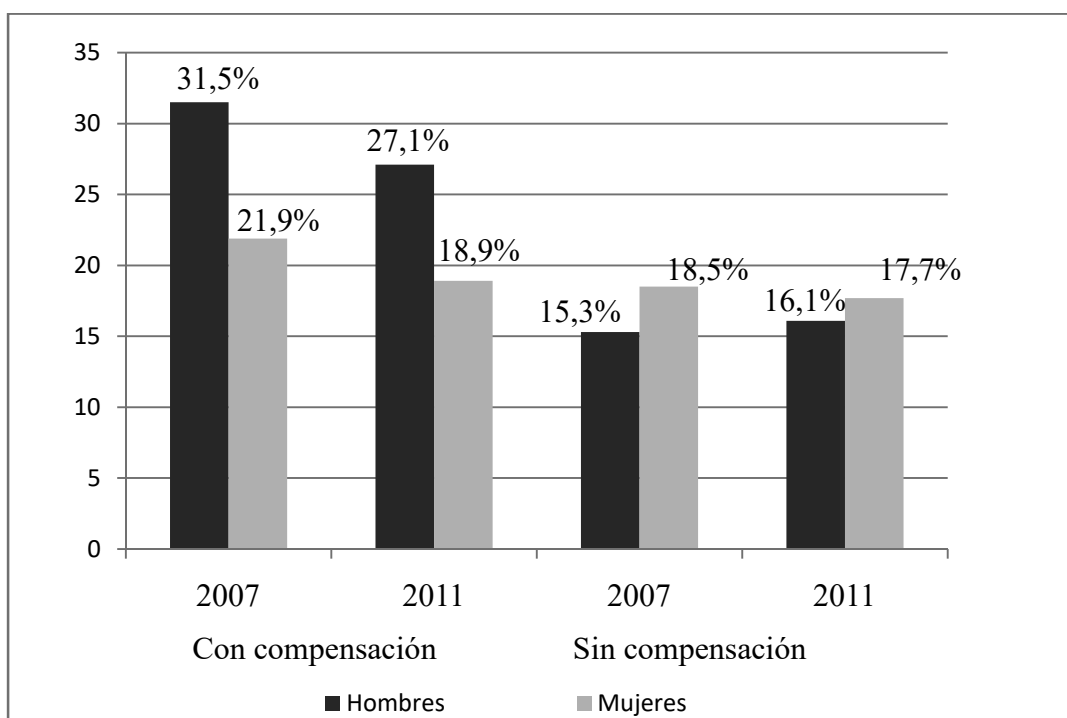
El análisis efectuado según el sector del centro de trabajo indica que, en las dos encuestas de condiciones de trabajo estudiadas, los trabajadores de la educación y de la administración pública son los que presentaron los porcentajes más altos de conciliación de la vida laboral y personal. Así, en 2007, un 88,6% de los empleados en la educación y un 84,8% de la administración pública consideraron que su trabajo permite conciliar con su vida personal. En el año 2011, los porcentajes para ambas categorías aumentaron a un 91,6% en la educación y un 87% en la administración pública. En cambio, los trabajadores de la hostelería y restauración, y los del transporte, fueron los que más dificultades indicaron a la hora de compaginar su trabajo con la vida familiar y social en las dos encuestas⁵⁴.

3.3.6 Flexibilidad laboral: prolongación de la jornada laboral y trabajo en fines de semana

El incremento de la competencia entre las empresas, la desregularización de los horarios comerciales o la necesidad de atender a un cliente cada vez más exigente, son situaciones que obligan a las empresas a adaptar las jornadas laborales de sus empleados a las demandas del mercado. Alargar la jornada laboral de manera habitual, o el trabajo continuado durante los fines de semana, son prácticas que pueden acarrear consecuencias negativas para los trabajadores, debido a problemas para conciliar la vida laboral y personal, además de los efectos sobre la salud del trabajador.

⁵⁴ Mayor información en el Anexo II (2.8).

Gráfico 12. Porcentaje de trabajadores que indican prolongar la jornada laboral (con y sin compensación), por sexos



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

En términos generales, la ENCT 2007 indica que un 46,8% de los varones y un 40,4% de las mujeres prolongaron su jornada laboral, (independientemente de si se compensaba o no, económicamente o en tiempo). En la siguiente encuesta del año 2011, se aprecia una disminución de los trabajadores (de ambos sexos) que prolongaron la jornada laboral (un 43,2% de los varones y un 36,6% de las mujeres).

El gráfico muestra un análisis más detallado del comportamiento de los trabajadores, en los años de estudio, en cuanto a la prolongación de la jornada laboral, según haya existido algún tipo de compensación (económica o en tiempo)⁵⁵ o no. Si nos referimos a la ampliación de jornada laboral con algún tipo de compensación, se aprecia un importante descenso en 2011 con respecto a 2007 para ambos géneros.

Posiblemente esto sea una consecuencia de la crisis económica. Sin embargo, se puede ver que la prolongación de jornada sin ningún tipo de compensación, permanece

⁵⁵ La ENCT 2007 tiene dos categorías para el caso de que se prolongue la jornada laboral: “con compensación” y “sin compensación”. La ENCT 2011 es más explícita, pues considera tres categorías: *siempre* con compensación, *a veces* con compensación, y sin compensación. En el estudio hemos considerado las dos categorías *siempre* y *a veces*, como la categoría “con compensación”.

similar en los dos periodos, con un pequeño incremento en los varones y un descenso en las mujeres. En cualquier caso, se aprecia que en los dos años considerados (ENCT 2007 y ENCT 2011), las mujeres superan a los varones en cuanto a prolongar la jornada laboral sin ningún tipo de compensación.

Se ha realizado un análisis adicional para observar en qué modalidad de jornada laboral se produce en mayor medida la prolongación de la misma. El análisis realizado en la ENCT 2007, indica que los trabajadores con jornada completa a turnos son los que más amplían su jornada laboral (51,7% de los varones y 44,9% de las mujeres), seguidos de los trabajadores con jornada completa-partida (48,7% de los varones y 42,6% de las mujeres).

Los trabajadores empleados en jornada completa-continua (39,2% de los varones y 36,6% de las mujeres) son los que menos se ven afectados por esta práctica. En cambio, en la ENCT 2011, y para ambos sexos, los trabajadores con la jornada completa-partida son los que más prolongan su jornada laboral (48,8% los varones y 42,7% las mujeres).

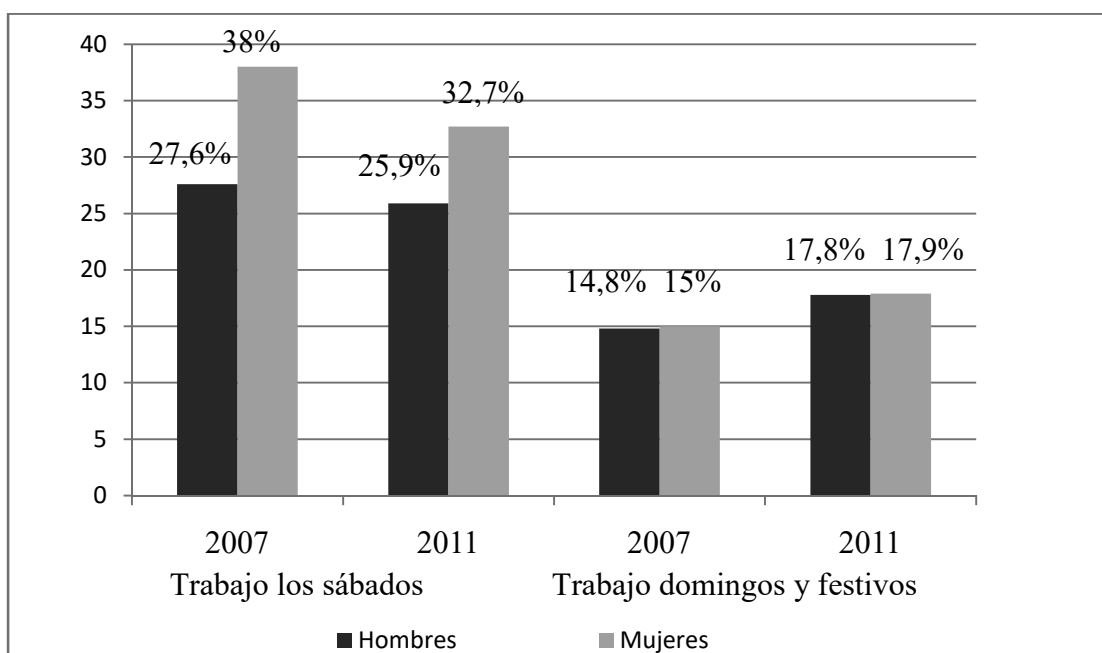
Por sectores, los trabajadores de la hostelería y restauración (55,4%), la construcción y el transporte (48% para ambos) fueron los que más prolongaron su horario laboral en la ENCT 2007. En la ENCT 2011, fueron los trabajadores de la construcción (47,4%), seguidos de la hostelería y restauración (44,2%), y el transporte (42,7%) los que más alargaron su jornada laboral⁵⁶.

La desregularización de los horarios comerciales y la mayor flexibilidad laboral que se está produciendo en estos años para adaptarse a la demanda, han hecho que la semana laboral pueda alargarse para algunos trabajadores los fines de semana, lo que suele convertirse en un obstáculo para conciliar la vida laboral y la personal, especialmente en el aspecto familiar.

El análisis efectuado con los datos de la ENCT 2007 indica que un 32,5% de los trabajadores, en conjunto, trabajaron de manera habitual (*siempre o casi siempre, y a menudo*) los sábados, y un 16,2% los domingos y festivos. En la siguiente encuesta (ENCT 2011), se aprecia una disminución de las personas que trabajaron los sábados (29,1%); en cambio, el porcentaje de los encuestados que trabajaron los domingos y festivos (16,4%) es similar al del año 2007. El gráfico siguiente muestra un análisis más detallado por sexos, de la evolución del trabajo durante los días del fin de semana:

⁵⁶ Mayor información en el Anexo II (2.9).

Gráfico 13. Porcentaje de trabajadores que trabajan los sábados, domingos y festivos



$n_{v2007} = 4.415$; $n_{m2007} = 3.960$; $n_{v2011} = 3.727$; $n_{m2011} = 3.403$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

En los dos años analizados se observa que las mujeres, con respecto a los varones, han trabajado en mayor porcentaje los sábados, y de manera similar (ligeramente superior), los domingos y festivos. Así, en 2007, las mujeres trabajaron los sábados en un 38%, y los domingos y festivos en un 15%, mientras que los varones lo hicieron en un 27,6% en sábado y en un 14,8% en domingos y festivos. En 2011, se aprecia una disminución para ambos géneros en cuanto al trabajo en sábados, aunque las mujeres, con un porcentaje del 32,7%, superan a los varones (25,9%). El trabajo en domingos y festivos también es liderado ligeramente por la mujer en 2011, con un porcentaje del 17,9% y de un 15% entre los varones.

En la ENCT 2007 encontramos que los trabajadores de la actividad de la hostelería y restauración (74,9%), el comercio (62%) y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (40,6%) son los que más trabajaron en sábado. En cambio, los trabajadores de la educación fueron los que obtuvieron el porcentaje más bajo (4,7%). El sector de la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca mostró un porcentaje del 54,3%. La industria y la construcción (15,9% y 12,1%, respectivamente) obtuvieron porcentajes más bajos.

En la ENCT 2011, obtenemos unos resultados similares: la hostelería y restauración son las actividades que alcanzan el porcentaje más alto en cuanto a trabajar los sábados (74,4%), seguidos del comercio (53,5%) y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (44%). La educación vuelve a ser la actividad que alcanza el menor porcentaje en cuanto a trabajar los sábados (4,5%). El sector primario alcanzó un alto porcentaje (51,3%), aunque algo inferior a la anterior encuesta. La industria (14,1%) y la construcción (9%) también obtuvieron porcentajes más bajos que en 2007⁵⁷.

Si nos referimos al trabajo en domingos y festivos, nuevamente los trabajadores de la hostelería y restauración fueron los que más trabajaron en dichos días, habiendo incrementado su porcentaje en 2011 con respecto a 2007 (57,8% en la ENCT 2007 y 59,2% en la ENCT 2011), seguidos de las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales, que también aumentaron en 2011 con respecto a la encuesta anterior (33,5% en la ENCT 2007 y 39,9% en la ENCT 2011), y el transporte (21,3% en la ENCT 2007 y 22,2% en la ENCT 2011)⁵⁸.

Síntesis del epígrafe 3.3

Es indudable que la crisis económica ha tenido una serie de efectos negativos sobre los factores psicosociales en el trabajo. En el año central de la crisis, 2011, se ha incrementado el número de trabajadores (de ambos sexos) que indican tener mayor carga de trabajo por presión en los tiempos de trabajo, por lo que han tenido que trabajar más rápido y con plazos más cortos, viéndose especialmente afectados los empleados en la hostelería y restauración, el transporte y las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales.

Además, también se ha incrementado en 2011 para la mayor parte de los sectores, el porcentaje de trabajadores que deben mantener una atención muy alta la mayor parte de su trabajo, principalmente en la educación, las actividades sanitarias y el transporte, así como realizar varias tareas al mismo tiempo (con un incremento relevante entre los varones, aunque son las mujeres quienes más soportan esta situación, sobre todo en la hostelería), y desarrollar tareas complicadas o difíciles, por lo que el número de

⁵⁷ Mayor información en el Anexo II (2.10).

⁵⁸ Mayor información en el Anexo II (2.10).

trabajadores que dice sentirse agobiado ha aumentado en los años de la crisis, con especial incidencia en las actividades sanitarias, la educación y la hostelería.

Todo parece indicar que se ha empeorado en aquellos factores psicosociales que guardan relación con los efectos producidos por la reducción de personal durante la crisis, por lo que los trabajadores en activo podrían estar soportando una mayor carga de trabajo para paliar la falta de personal en determinados momentos de exigencias de la demanda. Encontramos esta situación principalmente entre las mujeres, y en las actividades de la hostelería y restauración, el transporte y las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales.

Sin embargo, se aprecia que los trabajadores han experimentado un incremento, en 2011 con respecto a 2007, en la mayor parte de las facetas de *autonomía* que se puede producir en la realización de su trabajo, especialmente entre los trabajadores varones. Se ha detectado también un incremento de los trabajadores que indican recibir apoyo, si lo piden, por parte de los compañeros de trabajo, sobre todo entre los varones. De igual manera, en 2011 son más los trabajadores que indican recibir ayuda (si la piden) en su trabajo por parte de sus superiores, aunque en esta ocasión, son las mujeres las que indican un porcentaje mayor al de los varones.

Se ha visto que, a pesar de la crisis, han aumentado los trabajadores que indican tener motivos para sentirse desarrollados en su trabajo, pues en 2011 con respecto a 2007 son más los trabajadores (de ambos sexos) que indican tener la sensación de hacer un trabajo útil, poder aportar sus ideas propias, así como tener la oportunidad de hacer en el trabajo aquello que mejor saben hacer.

Además, se observa que en cuanto a las relaciones de acoso o violencia en el trabajo, con ser situaciones extremadamente graves cuando se producen, no se alcanzan porcentajes elevados de trabajadores que lo sufren, habiéndose reducido incluso los valores en 2011 con respecto a 2007, a excepción de las “amenazas de violencia”, que han aumentado entre los varones, especialmente en el sector sanitario, el transporte y la educación.

A pesar de todo, con respecto a la conciliación del trabajo remunerado y la vida personal, los trabajadores mostraron estar satisfechos en general. Además, se ha producido un incremento en 2011 con respecto a 2007 para ambos sexos. No obstante, existen diferencias según el tipo de jornada laboral, siendo los trabajadores con la

jornada completa-partida y la completa a turnos los que han indicado mayor dificultad para conciliar; al contrario, los encuestados que tienen la jornada completa-continua y la parcial-continua son los que indican conciliar mejor.

3.4 Preocupación del trabajador por aspectos de su trabajo: análisis de causalidad y evolución

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España estudia las condiciones de seguridad y salud que los trabajadores indican tener en sus puestos, pero también profundiza en aquellos aspectos laborales que más preocupan o molestan al trabajador en su trabajo actual. Es indudable que esta percepción tiene una componente subjetiva de cada persona, pero también pueden depender de diversos factores personales (como la edad o el sexo) y laborales (como el sector productivo al que pertenece el encuestado), que son comunes a determinados trabajadores.

De este modo, el análisis de cómo estos aspectos que constituyen un motivo de preocupación de los encuestados se asocian a determinadas características socio-laborales de los mismos, nos puede dar una visión más amplia de los temas que crean inquietud y que se muestran más o menos comunes a determinados grupos de trabajadores, a fin de que los agentes implicados puedan tomar las medidas oportunas para mejorar las condiciones laborales.

La Encuesta de Condiciones de Trabajo da prioridad a los aspectos psicosociales que pueden ser motivo de preocupación para el trabajador, especialmente los que dependen de la organización y de las relaciones sociales en la empresa. Acorde a la trayectoria de estudio que hemos realizado hasta este punto, en el siguiente análisis nos centramos principalmente en los aspectos de corte psicosocial (organización, carga de trabajo y relaciones personales en el puesto).

3.4.1 Objetivo, hipótesis y variables seleccionadas

El objetivo de este apartado es analizar el efecto que tienen determinadas características socio-laborales de los trabajadores en su preocupación por los factores psicosociales en el trabajo. La mejora de las condiciones de trabajo producidas en la época del boom económico en España se desvaneció con la crisis del 2008, ocasionando la pérdida de millones de puestos de trabajo y la precarización de las condiciones de

muchos de los puestos que sobrevivieron. Por este motivo, la preocupación de los trabajadores por los factores psicosociales en el trabajo puede haber aumentado durante los años de la crisis, especialmente entre determinados colectivos más vulnerables, como las mujeres o aquellos pertenecientes a sectores más castigados por la crisis. En este punto, planteamos las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1: *La crisis económica ha aumentado la preocupación por los factores psicosociales a los que pueden verse sometidos en su puesto los trabajadores.*
- Hipótesis 2: *Las mujeres, con respecto a los varones, muestran mayor preocupación por los factores psicosociales en el trabajo durante la crisis económica.*
- Hipótesis 3: *Los trabajadores de la construcción, al ser el sector más castigado por la crisis, serán los que presenten mayor preocupación por los factores psicosociales en el trabajo.*

Se han incluido en el análisis como variables a explicar⁵⁹, los siguientes aspectos psicosociales del trabajo que preocupan al trabajador:

- Riesgo de perder el empleo.
- Horario de trabajo.
- Cantidad de trabajo.
- Autonomía en el trabajo.
- Relaciones con los jefes.
- Relaciones con los compañeros.
- Riesgo de tener un accidente laboral.
- Riesgo de tener una enfermedad debido al trabajo.

Como variables causa de los anteriores riesgos psicosociales, tomamos las características socio-laborales del trabajador que consideramos relevantes para este análisis, como son:

⁵⁹ La ENCT 2007 y 2011 incluye también las variables siguientes que no se muestran en la tabla por no haber dado resultados significativos en el análisis efectuado: *ritmo de trabajo, dificultad de las tareas, monotonía, relaciones con personas ajenas al trabajo*. No se han incluido, además, las variables siguientes: *las posturas a adoptar; los esfuerzos físicos; el ruido; la iluminación, la temperatura y la humedad en el puesto, y la manipulación de sustancias tóxicas*, por considerar que son factores que se definen dentro de los riesgos ambientales y de sustancias nocivas.

- Sexo.
- Edad, que se presentará agrupada en los siguientes intervalos: de 16 a 24 años; de 25 a 34 años; de 35 a 44 años; de 45 a 54 años; más de 55 años.
- Estudios alcanzados, clasificados como: primarios (EGB; graduado escolar; ESO; bachiller elemental; primaria completa o sin finalizar); formación profesional (1º y 2º grado); bachillerato (bachiller superior, COU, BUP); estudios universitarios (1º, 2º y 3º ciclo).
- Antigüedad en la empresa, agrupada de la siguiente manera: hasta 1 año; de 1 año a 3 años; de 3 años a 5 años; más de 5 años.
- Tamaño del centro de trabajo: hasta 9 trabajadores; de 10 a 49 trabajadores; de 50 a 249 trabajadores; más de 250 trabajadores.
- Sector al que pertenece el centro de trabajo: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; industria; construcción; servicios, que engloba las siguientes actividades: transporte; comercio; hostelería y restauración; actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas; administración pública; educación; sanitarias, veterinarias y servicios sociales; otras actividades sociales y personales.
- Sentir agobio en el trabajo: con respuesta si/no.
- Realizar varias tareas al mismo tiempo: con respuesta si/no.

Se han seleccionado estas variables por las siguientes razones: si nos referimos al sexo, las diferencias de género que todavía se presentan en el mercado laboral (en cuanto a sectores en los que se emplean y condiciones laborales), hace que los hombres y las mujeres puedan tener percepciones diferentes con respecto a los aspectos que más les preocupan en su trabajo.

La gestión de la crisis en las empresas ha desembocado en un ajuste de las plantillas que ha afectado principalmente a los más jóvenes (con menos experiencia) y a los más mayores (prejubilaciones), por lo que la edad puede ser un factor de influencia en preocupación del trabajador por los diferentes aspectos del trabajo.

La existencia de un mercado cada vez más globalizado y tecnificado, hace que los trabajadores con escaso nivel de cualificación se enfrenten a mayores dificultades a la hora de adaptarse a los nuevos requerimientos laborales, lo cual puede significar un

sentimiento de inseguridad y de mayor preocupación en el trabajo, al contrario de los trabajadores con mayor cualificación.

Tener antigüedad en la empresa puede suponer, por un lado, una mayor seguridad para el trabajador por la experiencia acumulada en su puesto y el conocimiento del medio laboral, pero por otro, el ajuste realizado en las empresas durante la crisis puede haber recaído sobre parte de los trabajadores con más antigüedad (y mayores salarios), como medio para ahorrar costes.

El tamaño del centro de trabajo y sector productivo pueden influir en la percepción de los riesgos psicosociales del trabajador. Así, los centros de trabajo más grandes suelen tener políticas más activas de prevención de riesgos laborales, lo que resulta positivo para el trabajador, pero también los mayores ajustes de plantilla por la crisis se han producido en los centros de mayor tamaño. En cuanto al sector productivo, no todos los sectores están sometidos a los mismos riesgos ni tienen las mismas condiciones laborales; además, es evidente que determinados sectores, como el de la construcción, han resultado más afectados por la crisis, por lo que sus trabajadores pueden estar sometidos a mayores riesgos psicosociales en su trabajo.

Por último, los trabajadores que se sienten agobiados en el trabajo, así como los que tienen que realizar varias tareas a la vez, pueden desarrollar una mayor percepción de preocupación frente a determinados factores laborales, como la preocupación por las enfermedades o los accidentes laborales, la cantidad de trabajo o las relaciones interpersonales con los jefes y compañeros.

Para la consecución del objetivo propuesto en este apartado, realizamos un modelo de regresión logística binaria (LOGIT) para cada tipo de variable que analizamos, dado que se tratan de magnitudes cualitativas con dos posibles respuestas. La regresión logística binaria es una herramienta estadística multivariante que sirve como técnica de clasificación, identificando las variables que inciden en la probabilidad de que suceda el evento a estudiar (variable dicotómica)⁶⁰. Esta técnica tiene como ventaja que no requiere que las variables explicativas sigan una distribución normal (Lévy y Varela, 2003).

⁶⁰ Las variables a explicar en nuestro análisis están en la ENCT en una escala de 5 categorías, desde *nada* hasta *mucho*. Se han transformado en dicotómicas, de la forma: “sucede el evento” (*bastante y mucho*); “no sucede el evento (*nada, poco y regular*).

El modelo binario pasa por la definición de una variable dicotómica Y (variable realmente observada), que toma dos valores para cada sujeto:

$$Y_i = \begin{cases} 1, & \text{Sucede el evento} \\ 0, & \text{No sucede el evento} \end{cases}$$

Se pretende estimar la influencia de las variables explicativas sobre la probabilidad de la ocurrencia del suceso objeto de estudio, representado por la variable explicada Y_i .

La probabilidad de que se produzca el suceso es de la forma:

$$P_i = E(Y_i) = F(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}) = \frac{1 + \exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}{\exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}$$

donde F es la función logística, β_i los parámetros del modelo y X_{ji} las variables explicativas. Se podría definir el modelo Logit suponiendo que la utilidad de que se produzca el suceso (Y_i^*) no es observable, pero se comporta como un modelo de regresión lineal múltiple, incorporando el término de perturbación U_i^* de manera que:

$$Y_i^* = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + U_i^* \quad (i = 1 \dots N)$$

Como Y_i^* no se puede medir, el modelo no se puede estimar, por lo que se considera la variable observada Y_i de la forma:

$$Y_i = \begin{cases} 1, & \text{si } Y_i^* > 0 \\ 0, & \text{si } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Utilizando notación matricial tenemos para la definición anterior que:

$$P(Y_i=1) = P(Y_i^* > 0) = P(\beta X_i' + U_i^*) = P(\beta X_i' > -U_i^*),$$

donde $\beta X_i' = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}$

Considerando que la función de distribución del término de perturbación aleatoria viene dada por la función logística, entonces tenemos que:

$$P(Y_i=1) = P(\beta X'_i \leq U^*_i) = F(\beta X'_i) = \frac{\exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}{1 + \exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}$$

que simplificando queda como: $F(\beta X'_i) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}}$

que representa el modelo Logit.

Exponemos a continuación los resultados de los análisis realizados para el conjunto de los trabajadores, a fin de observar la evolución y la relación de causalidad entre determinadas características socio-laborales para el conjunto de los trabajadores y la probabilidad de que los encuestados estén preocupados por determinados factores psicosociales en su trabajo⁶¹. Los resultados para cada sexo se recogen en el Anexo III.

⁶¹ En las tablas se exponen los factores de preocupación que han obtenido mayores resultados significativos en el análisis.

Tabla 9. Regresión logística: evolución de los aspectos del trabajo que preocupan o molestan al trabajador

	Perder el empleo				Horario de trabajo				Cantidad de trabajo				Autonomía en el trabajo			
	2007 n=7.960		2011 n= 7.033		2007 n=7.968		2011 n= 7.034		2007 n=7.962		2011 n= 7.032		2007 n=7.944		2011 n=7.019	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Sexo (refer. varón)	,67	,97	,05**	1,11	,01*	,85	,75	,97	,01*	,86	,85	,98	,20	,90	,08***	,87
Edad (refer. 55 y más años):	,01		,00		,22		,00		,74		,04		,51		,03	
<i>de 16 a 24 años</i>	,17	1,22	,06***	1,34	,29	1,18	,09***	1,45	,60	1,07	,59	1,12	,55	1,11	,62	1,12
<i>de 25 a 34 años</i>	,00*	1,47	,00*	1,69	,08***	1,26	,00*	1,84	,41	1,10	,00*	1,41	,86	,97	,01*	1,39
<i>de 35 a 44 años</i>	,00*	1,41	,00*	1,81	,17	1,19	,00*	1,55	,85	1,02	,02**	1,30	,43	,89	,00*	1,44
<i>de 45 a 54 años</i>	,05**	1,28	,00*	1,71	,74	1,04	,10***	1,22	,94	,99	,22	1,15	,47	,89	,14	1,20
Estudios (refer. Estud. Universit.):	,00		,00		,94		,10		,33		,05		,10		,00	
<i>Primarios</i>	,00*	1,53	,00*	1,88	,80	1,02	,32	,90	,08***	1,16	,03**	,81	,09***	,84	,00*	,61
<i>F.P. 1º y 2º ciclos</i>	,01*	1,24	,00*	1,72	,55	1,05	,15	,87	,19	1,12	,19	,88	,97	1,00	,00*	,77
<i>Bachillerato</i>	,27	1,10	,00*	1,56	,71	1,03	,01*	,76	,14	1,14	,01*	,76	,09***	,81	,00*	,64
Antigüedad en la empresa: (refer. más de 5 años):	,00		,00		,03		,89		,52		,39		,35		,75	
<i>hasta 1 año</i>	,00*	2,57	,00*	1,74	,10***	1,13	,77	1,03	,61	,96	,36	,90	,89	,986	,67	1,04
<i>> 1 año a 3 años</i>	,00*	1,57	,00*	1,40	,29	1,09	,57	1,05	,15	,88	,48	1,07	,16	,860	,52	1,06
<i>> 3 años a 5 años</i>	,00*	1,42	,00*	1,24	,08***	,82	,50	1,06	,40	,92	,29	,90	,22	,858	,30	1,11
Tamaño centro de trabajo (refer. 250 y más trabajad.):	,00		,01		,00		,08		,00		,02		,00		,89	
<i>hasta 9 trab.</i>	,27	,89	,27	1,09	,00*	,62	,12	,84	,00*	,72	,00*	,74	,00*	,67	,47	,92
<i>de 10 a 49 trab.</i>	,34	1,10	,01*	1,21	,00*	,66	,90	1,01	,07***	,83	,33	,91	,11	,82	,81	,97
<i>de 50 a 249 trab.</i>	,01*	1,29	,00*	1,25	,01*	,75	,49	1,07	,90	1,01	,46	,92	,59	,93	,65	,95
Sector del centro de trabajo: (ref. otras activ. sociales y personales)	,00		,00		,00		,00		,00		,00		,47		,03	
<i>Agricultura...</i>	,00*	1,69	,01*	1,50	,00*	,49	,16	1,36	,52	,87	,15	1,37	,23	,72	,35	,78
<i>Industria</i>	,38	1,11	,00*	1,36	,03**	,75	,27	1,18	,05**	1,29	,01*	1,46	,43	1,13	,88	,97
<i>Construcción</i>	,99	1,00	,00*	2,33	,01*	,69	,35	1,19	,10***	1,24	,14	1,31	,64	,91	,49	1,14
<i>Servicios:</i>																
<i>-Comercio</i>	,45	,90	,01*	1,31	,33	,87	,05**	1,35	,59	1,07	,67	,93	,78	1,04	,96	,99
<i>-Hostelería y restauración</i>	,54	,92	,05**	1,27	,04**	1,32	,29	1,19	,00*	1,48	,56	1,10	,43	1,15	,01*	,62
<i>-Transporte</i>	,39	,87	,00*	1,52	,76	1,05	,01*	1,61	,16	1,26	,74	1,06	,33	1,21	,80	,95

-Comunicación, financieras, profesio. y administrativas	,64	,94	,37	1,10	,14	,81	,16	1,23	,01*	1,42	,07***	1,31	,46	1,13	,50	,90
-Administración Pública	,17	,79	,00*	,47	,00*	,60	,27	,81	,88	1,02	,97	,99	,17	1,31	,25	1,21
-Educación	,28	,83	,00*	,66	,00*	,51	,01*	,62	,13	,75	,91	1,01	,31	1,23	,50	,88
-Sanitari., veterinarias y servicios sociales	,70	,94	,63	1,06	,00*	,63	,82	,96	,47	1,12	,04**	1,39	,93	1,01	,27	1,20
Agobio por trabajo (ref. no)	,00*	1,46	,01*	1,16	,00*	2,15	,00*	2,09	,00*	3,43	,00*	4,38	,00*	1,94	,00*	1,63
Realiza varias tareas (ref. no)	,21	1,07	,00*	,865	,00*	1,44	,00*	1,73	,00*	1,71	,00*	2,04	,01*	1,21	,00*	1,70
Pruebas ómnibus	,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00	
Hosmer-Lemeshow	,133		,324		,964		,712		,515		,310		,390		,630	
Clasif. Glob. modelo	76,6		62,7		82,3		84,0		78,2		81,4		88,4		86,0	

* p< 0,01; ** p< 0,05; *** p< 0,1.

n₂₀₀₇=8.375; n₂₀₁₁=7.130

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Tabla 9 (continuación). Regresión logística: aspectos del trabajo que preocupan o molestan al trabajador

	Riesgo de enfermedad por trabajo				Riesgo de accidente laboral				Relaciones con los compañeros				Relaciones con los jefes			
	2007 n=7.964		2011 n= 7.027		2007 n=7.971		2011 n= 7.033		2007 n=7.962		2011 n= 6.789		2007 n=7.935		2011 n=6.925	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Sexo (refer. varón)	,00*	,80	,61	,96	,00*	,53	,00*	,64	,45	,94	,66	1,03	,23	,91	,92	1,00
Edad (refer. 55 y más años):	,02		,00		,02		,02		,03		,00		,05		,00	
<i>de 16 a 24 años</i>	,05**	,75	,06***	,66	,04**	,75	,67	,91	,00*	1,87	,00*	1,88	,00*	1,65	,02**	1,70
<i>de 25 a 34 años</i>	,10***	,82	,03**	1,26	,54	,93	,10*	1,19	,01*	1,54	,00*	1,95	,02**	1,45	,00*	1,76
<i>de 35 a 44 años</i>	,96	1,00	,05**	1,21	,50	1,07	,00*	1,33	,01*	1,51	,00*	1,72	,09***	1,30	,00*	1,50
<i>de 45 a 54 años</i>	,97	1,00	,16	1,15	,87	,98	,07***	1,20	,06***	1,37	,02**	1,35	,30	1,18	,18	1,19
Estudios (refer. Estud. Universit.):	,00		,00		,00		,00		,15		,00		,02		,21	
<i>Primarios</i>	,00*	2,12	,00*	1,93	,00*	2,12	,00*	2,10	,20	,86	,00*	,70	,01*	,78	,08***	,84
<i>F.P. 1° y 2° ciclos</i>	,00*	1,49	,00*	1,65	,00*	1,63	,00*	1,78	,81	1,02	,11	,85	,99	,99	,13	,86
<i>Bachillerato</i>	,03**	1,24	,00*	1,36	,00*	1,43	,00*	1,59	,11	,82	,04**	,79	,09***	,82	,07***	,81
Antigüedad en la empresa: (refer. más de 5 años):	,39		,02		,08		,13		,14		,32		,06		,96	
<i>hasta 1 año</i>	,98	,99	,00*	,75	,25	1,09	,02**	,81	,57	1,06	,11	,83	,14	1,15	,70	,96
<i>> 1 año a 3 años</i>	,81	1,02	,32	,91	,07***	1,15	,22	,89	,20	,86	,18	,86	,50	,93	,67	,95
<i>> 3 años a 5 años</i>	,10***	1,16	,18	,88	,02**	1,24	,88	,98	,15	,82	,84	,98	,20	,85	,97	1,00

Tamaño centro de trabajo (refer. 250 y más trabajad.)	,00		,48		,00		,27		,11		,12		,08		,07	
<i>hasta 9 trab.</i>	,05**	,81	,13	,86	,10*	,84	,58	,94	,11	,80	,51	,92	,64	,94	,24	1,14
<i>de 10 a 49 trab.</i>	,61	,95	,17	,88	,66	1,04	,49	1,06	,18	,84	,84	1,02	,67	,94	,04**	1,23
<i>de 50 a 249 trab.</i>	,13	1,17	,32	,91	,52	1,07	,29	1,10	,91	1,01	,12	1,18	,19	1,18	,01*	1,32
Sector del centro de trabajo: (ref. otras activ. sociales y personales)	,00		,00		,00		,00		,50		,00		,72		,02	
<i>Agricultura...</i>	,00*	1,69	,00*	2,22	,12	1,30	,00*	2,01	,59	1,14	,25	,76	,26	,76	,18	,74
<i>Industria</i>	,09***	1,24	,00*	1,57	,06***	1,27	,00*	1,56	,24	1,23	,00*	,64	,74	1,05	,02**	,72
<i>Construcción</i>	,00*	1,53	,00*	2,49	,00*	1,87	,00*	2,87	,10***	1,34	,82	1,04	,58	,91	,65	,92
<i>Servicios:</i>																
<i>-Comercio</i>	,28	,85	,57	1,08	,72	,95	,57	1,08	,60	1,10	,00*	,52	,75	1,05	,00*	,59
<i>-Hostelería y restauración</i>	,37	,87	,50	1,11	,13	,79	,86	1,02	,51	1,13	,00*	,61	,94	1,01	,01*	,65
<i>-Transporte</i>	,73	1,06	,00*	1,95	,00*	1,99	,00*	2,83	,31	1,24	,03**	,63	,52	,87	,39	,84
<i>-Comunicación, financieras, profesio. y administrativas</i>	,35	1,14	,82	,96	,89	1,01	,59	,92	,68	1,07	,03	,72	,76	,95	,16	,81
<i>-Administración Pública</i>	,17	1,26	,24	1,20	,11	1,31	,05**	1,35	,01*	1,65	,36	,85	,97	1,00	,16	,79
<i>-Educación</i>	,82	,95	,23	1,22	,47	,87	,42	,86	,33	1,23	,02**	,67	,19	,75	,00*	,59
<i>-Sanitari., veterinarias y servicios sociales</i>	,00	1,79	,00*	2,16	,02**	1,42	,00*	1,84	,57	1,12	,13	,77	,43	,86	,23	,81
Agobio por trabajo (ref. no)	,00*	1,60	,00*	1,61	,00*	1,69	,00*	1,58	,00*	1,70	,00*	1,40	,00*	1,94	,00*	1,30
Realiza varias tareas (ref. no)	,00*	1,17	,16	1,09	,75	,98	,33	1,06	,61	1,04	,00*	1,50	,00*	1,23	,00*	1,57
Pruebas ómnibus	,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00	
Hosmer-Lemeshow		,331		,865		,418		,129		,101		,500		,513		,332
Clasif.Glob.modelo		80,3		77,8		77,3		77,6		89,5		85,4		88,0		85,2

* p< 0,01; ** p< 0,05; *** p< 0,1.

n₂₀₀₇=8.375; n₂₀₁₁=7.130

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Exponemos, a continuación, los resultados más significativos derivados del análisis de causalidad entre los temas que preocupan a los trabajadores en su trabajo y los factores socio-laborales de los encuestados.

3.4.2 Preocupación por perder el empleo

Una de las principales preocupaciones de un trabajador es perder su puesto de trabajo, y una de las características que pueden influir en dicha preocupación puede ser el sexo; así, y si consideramos el año 2011, la probabilidad de estar preocupado por perder el empleo fue 1,1 veces mayor en mujeres que en varones. En cambio, en el año 2007, el análisis no resultó significativo. Se confirma la hipótesis 2, pues en el año 2011, las mujeres tuvieron mayor probabilidad de estar preocupadas por perder su empleo que los varones.

Con respecto a la edad del trabajador, en el año 2007, el análisis no resultó significativo entre los más jóvenes (16 a 24 años), pero sí para el resto de edades. Se puede ver que, a mayor edad, la probabilidad de estar preocupado por perder el empleo fue menor. En cambio, en 2011, la preocupación por la pérdida del empleo se extiende a todos los trabajadores, aumentando, incluso, la probabilidad de estar preocupados, por lo que se confirma la hipótesis 1 propuesta en este punto. Probablemente este resultado sea debido a la crisis económica vivida en nuestro país. Se aprecia que son los encuestados de edades entre 35 y 44 años, los que estaban probablemente más preocupados (1,8 veces) por la posibilidad de perder el empleo, y los más jóvenes (de 16 a 24 años) los que muestran la menor probabilidad (1,3 veces).

El nivel de educación es otra característica que se ha considerado relevante en este estudio. Si observamos la tabla 9 puede apreciarse que en 2007 la probabilidad más alta de estar preocupados por perder su empleo la tuvieron los trabajadores con estudios primarios (1,5 veces), así como los de formación profesional (1,2 veces). El análisis no resultó significativo para los encuestados con bachillerato. En 2011, y quizás debido a la crisis, la preocupación se amplía a todos los trabajadores (se confirma la hipótesis 1), y se aprecia cómo la probabilidad aumenta según descende el nivel académico (1,8 veces para primaria; 1,7 veces para formación profesional, y 1,5 para bachillerato). Es decir, los trabajadores con una mayor cualificación académica se sienten “más seguros” en su puesto de trabajo que aquellos que tienen una menor cualificación.

Si nos referimos a la antigüedad del trabajador en la empresa, en ambos periodos considerados se observa la misma pauta: a menor antigüedad, la probabilidad de estar preocupado por perder el empleo es mayor. Así, en 2011, los trabajadores que tenían hasta 1 año de antigüedad, tuvieron una probabilidad mayor de estar preocupados por la pérdida de su trabajo (1,7 veces), con respecto a la categoría de referencia (más de 5 años); los encuestados con una antigüedad de más de 1 año hasta 3 años (1,4 veces), y con una antigüedad de entre 3 y 5 años (1,2 veces).

El tamaño del centro del trabajo en el que se emplea el trabajador resultó significativo en 2007 sólo para los trabajadores de centros de 50 a 249 trabajadores, con una mayor probabilidad de estar preocupados por su empleo de 1,2 veces, es decir, la preocupación por la pérdida de empleo sólo fue significativa para los centros de tamaño elevado, pero no para las pequeñas empresas ni para las más grandes (más de 250 empleados). En 2011, se aprecia que la preocupación se amplió a los trabajadores de los centros de trabajo de 10 a 49 trabajadores lo cual parece reforzar la hipótesis 1.

En el año 2007, el sector productivo al que pertenece el centro de trabajo no parece ser significativo para explicar la preocupación por la pérdida de empleo de los trabajadores, salvo en la rama la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en la que sus trabajadores presentaron una mayor probabilidad de estar preocupados por perder su empleo (1,6 veces), con respecto a la categoría de referencia. En cambio, en 2011, es remarcable que la preocupación por el empleo se extiende a casi todos los sectores (se confirma la hipótesis 1). De este modo, se observa que el sector primario tiene una probabilidad mayor de que sus trabajadores estén preocupados por perder su empleo de 1,5 veces; la industria de 1,3 veces; la construcción de 2,3 veces; el comercio 1,3 veces; la hostelería y restauración 1,2 veces y el transporte 1,5 veces. La construcción, como cabía de esperar, fue el sector con más probabilidad de que sus trabajadores estuvieran preocupados por su empleo en 2011, por lo que se comprueba la hipótesis 3.

En cambio, en 2011, los empleados en la administración pública y en la educación, tuvieron menos probabilidad de estar preocupados (0,4 y 0,6 veces, respectivamente). Se aprecia, además, que los trabajadores que indicaron sufrir agobio tuvieron una probabilidad mayor de estar preocupados por su empleo, con respecto a los que no lo estaban, en los dos años analizados.

3.4.3 Preocupación por el horario de trabajo

Otro de los factores psicosociales considerados es la preocupación por el horario de trabajo por parte de los trabajadores. En 2007, las mujeres mostraron menor probabilidad de estar preocupadas por el horario laboral que los varones (0,8 veces); en cambio, en 2011, el análisis no resultó significativo (no se corrobora la hipótesis 2).

Si consideramos la edad del trabajador, se aprecia que, sólo los encuestados comprendidos entre los 25 y 34 años presentaban una mayor probabilidad de preocupación por el horario de trabajo (1,2 veces) en el año 2007. Sin embargo, en 2011, la preocupación se amplía a todos los rangos de edad (se comprueba la hipótesis 1). Se aprecia que los encuestados con edades entre 25 a 34 años, siguen mostrando, al igual que en 2007, la mayor probabilidad de estar preocupados por su horario de trabajo (1,8 veces).

La antigüedad en la empresa resultó significativa en 2007 entre los trabajadores que tenían una antigüedad de hasta 1 año, con una probabilidad de 1,1 veces de estar más preocupados por el horario de trabajo, y entre los encuestados con una antigüedad de 3 a 5 años, que mostraron, en cambio, una probabilidad menor (0,8 veces) de estar preocupados por dicha cuestión. En 2011, el análisis no resultó significativo.

Si nos referimos al sector productivo del centro de trabajo, en 2007, sólo los trabajadores de la hostelería y restauración estuvieron más preocupados por el horario de trabajo (1,3 veces). Los trabajadores del resto de sectores, o tuvieron una menor probabilidad de estar preocupados por el horario laboral, o no resultó significativo el análisis. En cambio, en 2011, se observa que los encuestados que estuvieron más preocupados por el horario de trabajo fueron, con mayor probabilidad, los del sector del comercio (1,3 veces) y el transporte (1,6 veces). Para el resto de sectores -salvo la educación, que tuvieron menor probabilidad de estar preocupados por el horario (0,6 veces)- el análisis no resultó significativo. No podemos corroborar la hipótesis 1 ni la 3, pues en este punto, no han sido los trabajadores del sector de la construcción los que más probabilidad de preocupación tuvieron en el año 2011 por dicho factor.

Por último los trabajadores que sintieron agobio y los que realizaban varias tareas en su puesto, tuvieron mayor probabilidad de sentirse preocupados por el horario laboral en los dos años, habiendo aumentado la probabilidad de estar preocupados en 2011 con respecto a 2007 para los trabajadores que realizan varias tareas al mismo tiempo.

3.4.4 Preocupación por la cantidad de trabajo

Como ya se ha señalado, la crisis ha provocado en muchas ocasiones una mayor carga de trabajo que debe ser asumida por parte de los trabajadores. En 2007, las mujeres tuvieron menor probabilidad que los varones (0,8 veces) de estar preocupadas por la cantidad de trabajo; en cambio, en 2011 no se obtuvieron resultados significativos, por lo que no se puede comprobar la hipótesis 2.

La edad del encuestado no resultó significativa en 2007; en cambio, en 2011, se aprecia que, a menor edad, mayor es la probabilidad de estar preocupados por la cantidad de trabajo (a excepción de los más jóvenes para los que no resultó significativo el análisis). Así, tuvieron una probabilidad mayor de estar preocupados por este asunto, los encuestados de 25 a 34 años (1,4 veces) y de 35 a 44 años (1,3 veces), con respecto a los más mayores (igual y mayor de 55 años), de modo que se puede corroborar la hipótesis 1.

Por otra parte, y en relación al nivel de estudios alcanzado, en 2007 sólo los encuestados con estudios primarios tenían una probabilidad mayor de estar preocupados por la cantidad de trabajo (1,1 veces); en cambio, en 2011, pasaron a tener una menor probabilidad (0,8 veces) de estar preocupados por esta cuestión, así como los trabajadores con bachillerato (0,7 veces).

Si nos referimos al sector productivo del centro de trabajo, vemos que, en el año 2007, resultaron tener mayor probabilidad de estar preocupados por el asunto de la cantidad de trabajo los encuestados del sector de la industria (1,2 veces), la construcción (1,2 veces), la hostelería y restauración (1,4 veces) y las actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas (1,4 veces). En 2011, nuevamente los trabajadores de la industria (1,4 veces) -para los cuales aumentó la probabilidad de estar preocupados con respecto al año 2007- los empleados en las actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas (1,3 veces) y en las actividades sanitarias (1,3 veces) estuvieron más preocupados por la cantidad de trabajo, con respecto a la categoría de referencia.

Por último, se observa que la probabilidad de estar preocupados por la cantidad de trabajo aumentó en 2011 con respecto al año 2007 entre los trabajadores que se sentían agobiados (de 3,4 en 2007 a 4,3 veces en 2011), y entre los que realizaban varias tareas en su puesto (de 1,7 veces en 2007 a 2 veces en 2011).

3.4.5 Preocupación por la autonomía en el trabajo

En 2011, las mujeres mostraron menor probabilidad (0,8 veces) que los varones de estar preocupadas en cuanto a los factores que determinan la autonomía en el trabajo (en 2007 no existieron diferencias significativas), por lo que no se puede confirmar la hipótesis 2.

La edad del encuestado no resultó significativa en cuanto a la preocupación por la autonomía en el trabajo en 2007. Sin embargo, en 2011, tuvieron mayor probabilidad de sentirse preocupados por esta cuestión los encuestados de 25 a 34 años (1,3 veces) y los que estaban en la franja de edad entre 35 y 44 años (1,4 veces) corroborando la hipótesis 1.

Según el nivel de estudios, los encuestados de primaria y de bachillerato estuvieron menos preocupados por este asunto (0,8 veces ambas categorías) en 2007, con respecto a los encuestados con estudios universitarios. Sin embargo, en 2011, todos los trabajadores, para cualquier nivel académico, estuvieron probablemente menos preocupados por la autonomía en su trabajo que los encuestados con estudios universitarios, por lo que no se corrobora la hipótesis 1 en este punto.

La antigüedad del trabajador en la empresa no resultó significativa en ninguno de los dos años analizados. Con respecto al tamaño del centro de trabajo, en 2007, sólo los trabajadores de los centros más pequeños (menos de 9 trabajadores), tuvieron una menor probabilidad de estar preocupados por la autonomía en su trabajo, por lo que no se corrobora la hipótesis 1.

El sector del centro de trabajo no resultó significativo en ninguno de los dos años analizados, en cuanto a la preocupación por la autonomía en el trabajo, por lo que tampoco se corrobora la hipótesis 1. Los trabajadores con agobio por su trabajo siguieron estando preocupados por los factores de autonomía en su trabajo, aunque con una probabilidad menor en 2011 (1,6 veces), con respecto al año 2007 (1,9 veces). En cambio, para las personas que deben realizar varias tareas en su puesto, aumentó la probabilidad de seguir preocupados por la autonomía en su trabajo (1,2 veces en 2007 a 1,7 veces en 2011).

3.4.6 Preocupación por el riesgo de contraer una enfermedad por trabajo

En el análisis se aprecia que en 2007, las mujeres mostraron menor probabilidad de estar preocupadas por el riesgo de tener una enfermedad por trabajo que los varones (0,8 veces). En 2011 el análisis no resultó significativo según el sexo del encuestado, por lo que no se corrobora la hipótesis 2.

Con respecto a la edad, en 2007 los encuestados de edades entre 16 y 24 años, mostraron tener menos probabilidad (0,7 veces), así como los de 25 a 34 años (0,8 veces) de preocuparse por este tema, con respecto a los más mayores (igual y más de 55 años). En 2011, los más jóvenes siguiendo mostrándose menos preocupados (0,6 veces) por este asunto pero, en cambio, los encuestados de 25 a 34 años, y los de 35 a 44 años, tuvieron mayor probabilidad (1,2 veces en ambos casos) de estar preocupados por el riesgo de contraer una enfermedad por trabajo, por lo que se confirma la hipótesis 1. Probablemente, este cambio en la preocupación por el riesgo de contraer una enfermedad en el trabajo, sea debido a la inseguridad generada por la crisis económica, que conduce a aumentar el nivel de “prevención” ante la enfermedad laboral.

Es significativo que el nivel de estudios alcanzado por el encuestado ha resultado un factor de influencia en los dos años analizados. Se observa, además, la misma pauta, pues a menor nivel académico, aumenta la probabilidad de que el encuestado se preocupe por contraer una enfermedad laboral. Así, en 2011, y con respecto a la categoría de referencia (estudios universitarios), los que tuvieron mayor probabilidad de estar preocupados por las enfermedades laborales fueron los encuestados con estudios primarios (1,9 veces), seguidos de los trabajadores con formación profesional (1,6 veces), y de los de bachillerato (1,3 veces), aumentando en 2011 la probabilidad para las dos últimas categorías, por lo que se comprueba la hipótesis 1. Probablemente este cambio en la percepción del riesgo de contraer una enfermedad profesional esté con la inseguridad debida a la crisis que afecta en mayor medida a los trabajadores con menor nivel de cualificación.

Con relación al sector productivo al que pertenece el centro de trabajo, se aprecia que en 2011, con respecto a 2007, han aumentado los sectores cuyos trabajadores tienen mayor probabilidad de estar preocupados por el riesgo de tener una enfermedad laboral, confirmándose la hipótesis 1. En 2007 fueron los encuestados de las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales, los que tuvieron una probabilidad mayor (1,7 veces) de estar preocupados, seguidos del sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (1,6 veces), de la construcción (1,5 veces) y de la industria (1,2 veces).

En 2011 se aprecia un incremento en la probabilidad de que los encuestados pertenecientes a estos sectores, estuvieran preocupados por su salud laboral, uniéndose además los trabajadores del sector del transporte, por lo que se comprueba la hipótesis 1. Además, como el mayor incremento en la probabilidad de estar preocupados lo tuvieron los trabajadores de la construcción, se corrobora, por lo tanto, la hipótesis 3.

Los trabajadores que indicaron agobio siguieron preocupados por su salud en 2011; sin embargo, los que realizaban varias tareas en su puesto, en 2011 el análisis no resultó significativo (en 2007 tuvieron una probabilidad mayor de de 1,1 veces de estar preocupados por las enfermedades laborales).

3.4.7 Preocupación por el riesgo de tener un accidente laboral

Tanto en 2007 como en 2011, las mujeres tuvieron una probabilidad menor, con respecto a los varones, de estar preocupadas por tener un accidente en el trabajo (no se confirma la hipótesis 2).

Si observamos la edad, en 2007, sólo los más jóvenes (de 16 a 24 años) presentaban menor probabilidad de preocupación por el riesgo de tener un accidente laboral (0,7 veces). En cambio, en 2011, la preocupación se extendió a todos los trabajadores (a excepción de los más jóvenes) por lo que se corrobora la hipótesis 1.

Se puede ver que en 2007 y 2011 los trabajadores se mostraron preocupados por el riesgo de tener un accidente laboral, para cualquier nivel académico. Se aprecia la misma pauta en los dos años, pues a menor nivel de estudios, la probabilidad de estar preocupado por los accidentes laborales aumenta. Así, en 2011, los encuestados con estudios primarios tenían una probabilidad mayor de estar preocupados por los accidentes laborales de 2,1 veces, los de formación profesional de 1,7 veces, y los de bachillerato de 1,5 veces, con respecto a la categoría de referencia (estudios universitarios). Además, esta probabilidad se incrementó en 2011 con respecto a 2007, por lo que se contrasta positivamente la hipótesis 1.

En 2007 se aprecia que los trabajadores que contaban con mayor antigüedad tuvieron más probabilidad de estar preocupados por un accidente laboral. En cambio, el análisis no ha resultado significativo en 2011. Si nos referimos al sector productivo del centro de trabajo, es notable que en 2011, más sectores se sumaron a la preocupación de sus trabajadores por el riesgo de tener un accidente laboral, y, además, para los que ya lo habían estado en 2007, la probabilidad aumentó, por lo que se corrobora la hipótesis 1.

Los trabajadores del sector de la construcción fueron los que estuvieron más preocupados probablemente por sufrir un accidente laboral en 2011 (2,8 veces), habiendo aumentado la probabilidad con respecto a 2007 (1,8 veces), corroborando de este modo la hipótesis 3. Los encuestados de la industria (1,2 veces en 2007) aumentaron la probabilidad a 1,5 veces en 2011, así como los del transporte, con una probabilidad de 1,8 veces en 2007, aumentando a 2,8 veces en 2011. Para los trabajadores de las actividades sanitarias, veterinarias y servicios

sociales, también aumentó la probabilidad de estar más preocupados por los accidentes en el trabajo, pasando de tener una probabilidad de 1,4 veces en 2007, a 1,8 veces en 2011. Además, en 2011 también presentaron mayor probabilidad de estar preocupados por los accidentes laborales los empleados en la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca (2 veces), y los de las administraciones públicas (1,3 veces). Posiblemente, el mayor nivel de preocupación esté relacionado con la inseguridad debida a la crisis y el miedo a perder el empleo a causa de un accidente laboral.

Los trabajadores que sentían agobio en su trabajo tuvieron en 2011, al igual que en 2007, mayor probabilidad de estar preocupados por los accidentes en el trabajo, con respecto a los que no están agobiados. En cambio, no existieron diferencias significativas entre los encuestados que realizaban varias tareas en su puesto, con respecto a los que no tuvieron dicha situación.

3.4.8 Preocupación por las relaciones con los compañeros de trabajo

Los dos últimos factores psicosociales considerados en este trabajo están directamente conectados con las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y con los jefes. No se han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres a este respecto (no se confirma la hipótesis 2). En cambio, la edad sí es un factor relevante. En 2011 se aprecia un aumento en la probabilidad de estar preocupado por la relación con los compañeros de trabajo para casi todas las categorías de edad (se corrobora la hipótesis 1).

Si nos referimos a la influencia de los estudios del encuestado, en 2007 esta variable no resultó significativa; en cambio, en 2011, los encuestados con estudios primarios y bachillerato, se preocuparon con menor probabilidad (0,7 veces) con respecto a los trabajadores con estudios universitarios.

El sector productivo del centro de trabajo ha influido de manera diferente en los dos años analizados. En 2007, sólo los encuestados de dos sectores mostraron mayor probabilidad de estar preocupados por la relación con los compañeros: los del sector de la construcción (1,3 veces) y los de la administración pública y educación (1,6 veces). En cambio, en 2011, el análisis resultó significativo para más sectores pero en sentido contrario. Así, los trabajadores que indicaron estar probablemente menos preocupados por la relación con sus compañeros fueron los del sector industrial (0,6 veces), comercio (0,5 veces) y hostelería (0,6 veces), transporte (0,6 veces), las de comunicación, financieras, profesionales y administrativas (0,7

veces), y la educación (0,6 veces). No se confirma para el sector productivo la hipótesis 1, ni la hipótesis 3.

Los trabajadores que se sentían agobiados por su trabajo, estuvieron preocupados por las relaciones con su compañeros en 2007 (1,7 veces), y en 2011, pero con menor probabilidad (1,4 veces). Sólo en el año 2011, se aprecia que los encuestados que realizan varias tareas a la vez, estuvieron más preocupados por la relación con sus compañeros (1,5 veces).

3.4.9 Preocupación por la relación con los jefes en el trabajo

Los análisis realizados en la ENCT 2007 y 2011 y mostrados en la tabla 9, ponen de manifiesto que el sexo no es una variable significativa sobre la preocupación por la relación con los superiores en el trabajo (no se corrobora la hipótesis 2). La edad, en cambio, si ha mostrado diferencias significativas. Para todas las categorías de edad, excepto los encuestados de la ENCT 2011 con edades entre 45 y 55 años (en los que no se aprecia significación), se observa una mayor probabilidad de estar preocupados por las relaciones con sus superiores, con respecto a la categoría de referencia (igual y mayor de 55 años), y además, la probabilidad aumentó en 2011 con respecto a 2007, por lo que se confirma la hipótesis 1.

Si observamos los resultados según el tamaño del centro de trabajo donde se emplea el trabajador, se puede ver que en 2007 no existieron diferencias significativas entre las categorías de dicha variable. En cambio, encontramos que en 2011 los encuestados que se emplean en centros de 50 a 249 trabajadores fueron los que probablemente estuvieron más preocupados por las relaciones con sus superiores (1,3 veces), además de los pertenecientes a centros de 10 a 49 trabajadores (1,2 veces), por lo que en este punto se confirma la hipótesis 1.

Una situación similar ocurre cuando se considera la influencia del sector productivo, donde sólo se dan resultados significativos en 2011, en el que los encuestados que trabajaron en la industria, en el comercio, en la hostelería, y en la educación, la probabilidad de estar preocupados por este asunto, con respecto a la categoría de referencia (otras actividades sociales y personales), fue menor, por lo que no se confirma la hipótesis 1.

Por último, los trabajadores que indicaron estar agobiados, siguieron estando, al igual que en 2007, más preocupados por su relación con los superiores, aunque disminuyó la probabilidad (1,9 veces en 2007 y 1,3 veces en 2011). En cambio, los encuestados que indicaron realizar varias tareas a la vez, estuvieron más preocupados en 2011 (1,5 veces), que en 2007 (1,3 veces).

El Anexo IV expone, como complemento a este epígrafe, los comentarios libres que han realizado algunos encuestados de la ENCT 2011 sobre los aspectos del trabajo que más les preocupan o sobre los que desean hacer mayor hincapié.

Síntesis del epígrafe 3.4

Concluimos este apartado haciendo una breve síntesis de los resultados obtenidos en el análisis de regresión efectuado, con el objetivo de observar las relaciones de causalidad entre los factores socio-laborales de los trabajadores encuestados en la ENCT 2007 y 2011, y determinados aspectos psicosociales del trabajo que les causan preocupación.

En el año 2011, en plena crisis económica, la posibilidad de *perder el empleo*, fue uno de los asuntos que preocupó con mayor probabilidad a los encuestados, especialmente entre las mujeres, los trabajadores con los niveles de estudios más bajos, los de menor antigüedad en la empresa, y los que tenían edades comprendidas entre los 35 y 44 años.

Es posible que, debido a la crisis económica, las empresas hayan recortado la inversión en formación y prevención de riesgos laborales. Por eso, la preocupación de los encuestados por contraer una enfermedad de trabajo, así como el riesgo de un accidente laboral, aumentó en el año 2011 con respecto a los datos del año 2007.

Si nos referimos al riesgo de tener una enfermedad de trabajo, los encuestados que con más probabilidad se han preocupado por esta cuestión en el año 2011 han sido los que cuentan con el nivel de estudios más bajo, los de edades comprendidas entre los 25 y 44 años, y los pertenecientes a los sectores de la construcción (que son los que tienen la mayor probabilidad de estar preocupados), además del sector primario, la industria, el transporte y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales. Sufrir un accidente laboral ha preocupado con mayor probabilidad, en el año 2011, a los trabajadores con edades entre 35 y 44 años, a los de menor nivel de estudios, y prácticamente a todos los sectores productivos, especialmente a los trabajadores de la construcción.

El recorte de personal en las empresas por la crisis ha ocasionado una mayor carga de trabajo para gran parte de los trabajadores en activo. Así, en 2011 se incrementó la probabilidad, según la categoría de edad del trabajador, de estar preocupados por el horario de trabajo especialmente entre los trabajadores con edades de 25 a 34 años, y por sectores productivos, los pertenecientes al comercio y al transporte. La cantidad de trabajo fue un factor que preocupó especialmente a los encuestados con edades entre 25 y 34 años, y a los

empleados en el transporte, las actividades de comunicación, financieras, profesionales y administrativas, las sanitarias y la industria (que vio incrementada su probabilidad en 2011 con respecto a 2007).

Las relaciones con los compañeros y los jefes no han resultado especialmente significativas en el análisis, aunque en 2011 se aprecia un incremento en la probabilidad de que los trabajadores estuvieran preocupados por las relaciones con los compañeros especialmente entre los encuestados de edades comprendidas entre los 25 y 34 años. Con relación a las relaciones con los jefes, sucede de igual modo en cuanto a la edad del encuestado, y, además, a mayor tamaño del centro de trabajo, mayor fue la probabilidad de estar preocupado por dicha cuestión.

Por otro lado, durante el año 2011, no se aprecia que las mujeres hayan estado preocupadas, con mayor probabilidad que los varones, en la mayoría de los factores psicosociales analizados, a excepción del factor *perder el empleo*. Incluso, se aprecia que estuvieron menos preocupadas en temas como el riesgo de tener un accidente laboral, o la autonomía en el trabajo.

CAPÍTULO IV

Un indicador sintético del riesgo psicosocial de los trabajadores durante la crisis. Un enfoque sectorial

Introducción

En los anteriores capítulos se ha visto la importancia de los riesgos psicosociales por los efectos que pueden ocasionar en el trabajador y en su entorno. Se ha analizado la evolución de dichos riesgos antes y durante la crisis económica del año 2008, y los temas de carácter psicosocial que más preocupan a las personas en su trabajo.

La puesta en marcha de los mecanismos necesarios por parte de los agentes sociales para eliminar los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo pasa por la identificación y la evaluación eficaz de los mismos. Como se ha visto, los riesgos psicosociales en el trabajo tienen una componente multivariante que depende de las condiciones de trabajo, las cuales guardan estrecha relación con el sector productivo al que pertenece el trabajador (Eurofound y EU-OSHA, 2014).

El objetivo de este capítulo es conocer cuáles son los sectores económicos cuyos trabajadores han percibido estar más expuestos a los riesgos psicosociales en su trabajo. Para la consecución de tal fin, construiremos un indicador sintético que permitirá establecer una ordenación o ranking de los sectores económicos, en función de los factores psicosociales a los que están expuestos en su trabajo, según la valoración que han realizado los encuestados de la ENCT 2011. En esta ocasión, tomamos sólo la última encuesta nacional de condiciones de trabajo (hasta la fecha), puesto que se pretende observar la situación más reciente de la exposición de los trabajadores a dichos riesgos.

Esta información puede servir de base a futuras investigaciones para identificar, de manera más exhaustiva, los grupos profesionales (incluso dentro de cada rama de actividad) con mayor exposición a dichos riesgos. Mejorar el conocimiento de las condiciones de trabajo de cada sector económico es imprescindible para establecer las pautas preventivas necesarias en cada caso, y evitar, en la medida de lo posible, los factores de riesgo psicosocial en los puestos de trabajo que perjudican a la salud de los trabajadores y de la empresa.

En este capítulo, una vez que hemos indicado el objetivo del mismo, continuamos con una aproximación al significado de los indicadores sintéticos, para pasar a hacer referencia al análisis factorial, como método empleado para la realización del indicador sintético propuesto. Después de indicar las variables (indicadores simples) que se incluyen en el estudio, exponemos los resultados del análisis realizado a través del cual se ha obtenido el indicador sintético de los riesgos psicosociales de cada sector económico, a fin de obtener el ranking de ramas productivas según la exposición de sus trabajadores a dichos riesgos.

4.1 Los índices sintéticos como instrumentos de comparación en entornos multivariantes

Según el glosario de términos estadísticos de la OCDE, un indicador (o índice) sintético consiste en la combinación matemática de los diversos sub-indicadores que representan los distintos componentes del concepto que se pretende analizar, proporcionando una evaluación multidimensional del mismo (Blancas, Contreras y Ramírez, 2011).

Los indicadores sintéticos son muy utilizados en las últimas décadas como instrumento de comparación, de evaluación analítica de fenómenos y de control de la eficacia de políticas, entre otros, en diversas disciplinas. Así, encontramos estudios que, a través de los mismos, analizan temas tan diversos como la estructura económica de los países (Soza y Ramos, 2005), la actividad exportadora de España (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2016), el bienestar desde una perspectiva de género (Blancas y Domínguez, 2010), la presión financiera para las empresas españolas (Benito, Delgado y Martínez, 2004), el turismo sostenible (Pulido y Sánchez, 2007), o el ranking académico de las universidades del mundo, (ARWU, 2016).

Autores como Saisana y Tarantola (2002) consideran que los indicadores sintéticos tienen una serie de ventajas como método de interpretar la información, especialmente a la hora de comparar las diferencias entre países, regiones, etc., pero también cuentan con desventajas. Entre los aspectos positivos se encuentran el ofrecer un “panorama” general sintetizado de un problema multidimensional, más sencillo de comprender para el investigador, pero especialmente para los responsables las políticas públicas y para la población en general, fomentando el debate social.

Por el contrario, una de las debilidades de los índices sintéticos es que, ese mismo resultado simplificado, puede dar lugar a interpretaciones demasiado simples, especialmente por parte de los decisores políticos, si no se profundiza más en el tema a tratar. Además, se pueden concluir resultados erróneos si en su desarrollo el investigador no ha introducido las variables adecuadas en el proceso de construcción del indicador, o por haber utilizado datos de fuentes poco fiables.

Otro inconveniente es que la construcción de indicadores sintéticos puede llegar a tener una parte importante de subjetividad, pues en determinadas etapas de su desarrollo, como es en la elección de los indicadores de partida, el método de agrupación de los mismos y su ponderación, así como la agrupación de los sub-indicadores resultantes para la obtención del indicador sintético final, dependen de la elección del analista (Pérez et al., 2008). Por este motivo, uno de los requisitos para la creación de un indicador sintético fiable es reducir al mínimo las decisiones del investigador, aplicando la metodología adecuada para que influyan lo menos posible en el resultado final del análisis (Blancas et al., 2011).

4.2 Análisis de componentes principales como herramienta de elaboración de los indicadores sintéticos

Una de las dificultades que tiene el análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo es el carácter multidimensional del mismo. Cuando se tiene una matriz de datos de grandes dimensiones como es el caso, donde el número de sujetos encuestados y las variables incluidas en el análisis es elevado, resulta conveniente reducir la dimensión del problema, sintetizando la información existente y sacando unas nuevas variables reducidas, seleccionando las que cuentan con mayor información.

Son varios los procedimientos que existen para la obtención de los indicadores sintéticos, según el modo de ponderación y agregación de los sub-índices iniciales que componen el indicador sintético final. Entre los más relevantes, destacan los siguientes (Domínguez et al., 2011; Fernández-Crehuet, 2016):

- Agregaciones simples: asignar pesos idénticos a todas las variables.
- Métodos participativos: utilizar métodos como las encuestas o la técnica Delphi (panel de expertos) para consensuar la opinión de expertos en la materia a estudiar, en cuanto a la ponderación que se da a las variables.

- Ponderar según preferencias del analista.
- Usar técnicas multivariantes de reducción de dimensiones, como el Análisis de la Distancia P_2 , la Agregación de Conjuntos Difusos, y el Análisis Factorial de Componentes Principales.

Para el presente estudio hemos seleccionado el análisis factorial porque permite reducir la dimensión inicial de las variables, concediéndoles una importancia equivalente, además de haberse confirmado su idoneidad para la construcción de índices sintéticos en diversas investigaciones (Yenglé, 2012; Fernández-Crehuet, 2016).

El análisis de componentes principales analiza la varianza total de las variables incluidas en el estudio. Condensa un conjunto de variables originales X_i , en unas nuevas variables Y_i (denominadas componentes o factores), a través de una transformación lineal (Santos et al., 2004) de la forma:

$$Y = X U$$

donde U es la matriz que recoge las ponderaciones de las variables originales, dando lugar a las nuevas variables (componentes):

$$Y_i = X_{i1}U_1 + X_{i2}U_2 + \dots + X_{in}U_n$$

Cada variable nueva, Y_i , tiene información de todas las variables originales. El factor de ponderación será el que marque qué variable original afecta más a la nueva variable. Para que un factor sea interpretable debe tener características⁶² que a menudo son difíciles de cumplir por los factores originales, lo cual se soluciona rotando los factores. Esta rotación puede ser, en términos generales, ortogonal u oblicua. Habitualmente se realizan las rotaciones ortogonales (varimax o quartimax), siendo la más empleada la rotación *varimax*, ya que en cada columna de la matriz rotada aparecerán cargas factoriales altas con algunas variables, y bajas con otras, facilitándose así la interpretación de los factores o componentes (Santos et al., 2004).

Se seleccionarán las componentes o factores cuyas raíces características o autovalores (λ_i) son mayores que 1 (criterio de Kaiser), de manera que lo ideal es que las componentes seleccionadas (componentes principales), expliquen el mayor porcentaje posible de la varianza total de las X_i variables originales.

⁶² Las cargas factoriales deben ser próximas a uno; la mayor parte de la varianza de una variable debe ser explicada sólo con un factor; no deben existir factores con cargas factoriales similares.

Es por esto que la técnica del análisis factorial sirve para la obtención de índices sintéticos, cada vez más utilizados en las ciencias sociales por su facilidad para transmitir e interpretar la información de fenómenos multivariantes, y servir de herramienta para la toma de decisiones (Blancas et al., 2011), especialmente en el ámbito de las políticas públicas.

4.3 Variables seleccionadas

Siguiendo el desarrollo que hemos tenido en los anteriores capítulos en cuanto a las variables seleccionadas para la realización de los diferentes análisis estadísticos, consideramos las siguientes dimensiones de variables (de la ENCT 2011) que pueden suponer un factor de riesgo psicosocial para el trabajador, y que incluimos en el análisis de componentes principales como indicadores simples para la realización del indicador sintético propuesto:

1. Apoyo social en el trabajo:

- Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide.
- Puede obtener ayuda de sus superiores si la pide.

2. Desarrollo del trabajador en su puesto:

- En el trabajo, tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor.
- Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo.
- Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil.
- Puede aprender cosas nuevas.

3. Autonomía en el trabajo:

- Orden de las tareas.
- Método de trabajo.
- Ritmo de trabajo.
- Distribución y/o duración de las pausas en el trabajo.

4. Carga de trabajo:

- Mantener un nivel de atención alto o muy alto.
- Trabajar muy rápido.
- Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos.
- Atender a varias tareas al mismo tiempo.
- Realizar tareas monótonas.

- 5. Flexibilidad horaria (trabajo durante el fin de semana y festivos):**
 - Trabajo en sábados.
 - Trabajo en domingos y festivos.
- 6. Agobio en el trabajo:**
 - Tiene mucho trabajo y se siente agobiado.
- 7. Conciliación de la vida laboral y personal:**
 - El horario laboral permite compaginar el trabajo con sus compromisos sociales y familiares.
- 8. Preocupación por la carga de trabajo debido a:**
 - Ritmo de trabajo.
 - Horario de trabajo.
 - Dificultad o complejidad de las tareas.
 - Monotonía.
 - Cantidad de trabajo.
- 9. Preocupación por la salud:**
 - Riesgo de tener un accidente.
 - Riesgo de tener una enfermedad.
- 10. Preocupación por perder el empleo:**
 - Riesgo de perder el empleo.

Con respecto a los tres primeros grupos de variables (apoyo social en el trabajo, desarrollo del trabajador en su puesto y autonomía en el trabajo) la información que proporciona la ENCT 2011 se refiere a la valoración de la opinión de los trabajadores en una escala de cinco categorías:

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Raramente.
5. Casi nunca o nunca.

De este modo, la situación más adecuada para el trabajador será la que incluya las puntuaciones más bajas (1: siempre o casi siempre; y 2: a menudo), lo cual implicará mayor apoyo social, mayor desarrollo del trabajador en su puesto, y mayor autonomía en el trabajo.

En cambio, a mayor puntuación, menor será la valoración asignada, por lo que existirá una percepción más fuerte, por parte del trabajador, de enfrentarse a un riesgo psicosocial por dichos factores.

Si nos referimos a los tres grupos siguientes de variables (carga de trabajo, flexibilidad horaria en cuanto al trabajo en fines de semana y festivos, y agobio en el trabajo), la ENCT 2011 las valora desde la puntuación 1 (siempre o casi siempre), hasta la 5 (casi nunca o nunca). En nuestro análisis aplicaremos la valoración inversa, pues a menor puntuación, la percepción de riesgo psicosocial en el trabajo será menor con el objetivo de clarificar y facilitar las interpretaciones de los resultados. Por este motivo, se han recodificado los valores de la puntuación en la escala de respuestas, de manera que han pasado a tener las siguientes categorías:

1. Casi nunca o nunca.
2. Raramente.
3. A veces.
4. A menudo.
5. Siempre o casi siempre.

En la séptima variable, conciliación de la vida laboral y personal, la escala de valoración que hace la ENCT 2011 consiste en cuatro categorías:

1. Muy bien.
2. Bien.
3. No muy bien.
4. Nada bien.

De este modo, a menor valoración, mayor será la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador, y por lo tanto, menor la percepción de riesgo psicosocial alto en el trabajo debido a esta variable.

Por último, para las variables que muestran la preocupación de los encuestados con respecto a diversos aspectos en su trabajo (8, 9 y 10), la escala de valoración dada en la ENCT 2011 para este grupo de variables consiste en cinco categorías:

1. Nada.
2. Poco.

3. Regular.
4. Bastante.
5. Mucho.

Las valoraciones más bajas indicadas por los encuestados implicarán una menor preocupación del trabajador por los aspectos sobre los que se indaga, por lo que la percepción de riesgo psicosocial será menor.

Con respecto a los sectores productivos del centro de trabajo sobre los que se realiza el ranking de riesgos psicosociales en el trabajo, hemos reagrupado las 99 categorías originales que ofrece la ENCT 2011, según la CNAE-2009, en 18 categorías que hemos considerado las más representativas, como son:

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
2. Industria extractiva.
3. Industria manufacturera.
4. Industria química y farmacéutica.
5. Industria metalúrgica.
6. Industria energética.
7. Construcción.
8. Transporte.
9. Comercio.
10. Hostelería y restauración.
11. Información y comunicaciones
12. Servicios financieros y de seguros.
13. Actividades profesionales, científicas e intelectuales.
14. Actividades administrativas de oficina.
15. Administración pública.
16. Educación.
17. Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.
18. Otros servicios: personales, artísticos, etc.

Obtenemos, de este modo, un panorama lo suficientemente amplio para indagar en cuáles son los sectores productivos cuyos trabajadores están expuestos con mayor posibilidad a los riesgos psicosociales en su trabajo.

4.4 Aplicación del Análisis Factorial de Componentes Principales para el cálculo del indicador sintético de los riesgos psicosociales del trabajador según el sector económico

Para la realización del análisis de componentes principales, hemos calculado la matriz de datos que tiene por filas los sectores productivos, y por columnas los siguientes indicadores simples de riesgo psicosocial:

- Carga de trabajo soportada.
- Apoyo social en el trabajo.
- Desarrollo profesional en el puesto de trabajo.
- Agobio por exceso de carga de trabajo.
- Autonomía en el trabajo.
- Trabajo en fines de semana y festivos.
- Conciliación de la vida laboral y personal.
- Preocupación por la carga de trabajo.
- Preocupación por la salud.
- Preocupación por perder el empleo.

El análisis factorial realizado con dicha matriz arroja los resultados siguientes:

1. Estadísticos descriptivos: Indican para cada variable, la media y la desviación típica.

Tabla 10. Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica
Carga de trabajo soportada	3,2555	,17839
Desarrollo profesional en el puesto de trabajo	2,1161	,23785
Agobio por exceso de carga de trabajo	2,7168	,23177
Autonomía en el trabajo	3,0272	,25608
Trabajo en fines de semana y festivos	2,0396	,65305
Conciliación de la vida laboral y personal	2,0351	,12673
Preocupación por la carga de trabajo	2,0632	,13264
Preocupación por la salud	2,3201	,41220
Preocupación por perder el empleo	3,3719	,38045

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

2. Test estadísticos del modelo: El índice KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett sirven para corroborar la existencia de correlaciones entre las variables. Un índice KMO alto (mayor de 0,6), indica que la correlación entre las variables incluidas en el modelo es alta, por lo que el análisis tiene sentido. La prueba Bartlett, basándose en la distribución χ^2 (donde los valores altos llevan a rechazar la hipótesis nula), realiza el contraste:

$$H_0: |R|=1$$

$$H_1: |R|\neq 1$$

Contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, por lo que no habrá correlaciones significativas entre las variables. Si el valor de significación es menor de 0,05, se rechaza la hipótesis nula, indicando que existe la correlación suficiente entre las variables para realizar el análisis de componentes principales.

Tabla 11. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,607
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	97,628
	gl	36
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

Se aprecia que el valor de la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), es 0,607. Esto significa que las correlaciones entre los pares de variables pueden ser explicadas por otras variables (ficticias) que se obtienen de la aplicación del modelo de componentes principales. Además, el valor de significación de la prueba de esfericidad de Bartlett es nulo, indicando, igualmente, la existencia de correlación suficiente entre las variables incluidas en el análisis por lo que es viable el análisis de componentes principales.

Una vez que los resultados de los test anteriores de adecuación de los datos al modelo planteado nos permiten realizar el análisis, continuamos con el mismo.

3. Varianza total explicada: Habitualmente se retienen las componentes cuyas raíces características o autovalores son mayores que 1, de manera que las componentes principales retenidas explicarán el mayor porcentaje de la varianza total. La varianza asociada a cada factor determina cuántos factores se retienen, qué varianza explica cada uno, y la varianza total explicada por los factores retenidos.

Tabla 12. Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,019	44,659	44,659	4,019	44,659	44,659	2,998	2,998	33,314
2	2,079	23,106	67,764	2,079	23,106	67,764	2,516	2,516	61,266
3	1,159	12,875	80,639	1,159	12,875	80,639	1,744	1,744	80,639
4	,697	7,743	88,383						
5	,433	4,815	93,197						
6	,347	3,859	97,056						
7	,124	1,375	98,431						
8	,084	,938	99,370						
9	,057	,630	100,000						

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

Se seleccionan los componentes o factores cuyos autovalores son mayores que 1 (criterio de Kaiser). En este caso se seleccionan 3 factores, que conjuntamente explican un 80,63% de la varianza total, lo cual es un buen valor de información del modelo.

4. Comunalidades: Indica qué factores son los que más aportan al modelo, es decir, qué porcentaje de la varianza (información) está explicada por los factores retenidos para cada variable inicial.

Tabla 13. Comunalidades⁶³

Factores	Inicial	Extracción
Desarrollo profesional en el puesto de trabajo	1,000	,937
Agobio por exceso de carga de trabajo	1,000	,663
Autonomía en el trabajo	1,000	,842
Trabajo en fines de semana y festivos	1,000	,699
Conciliación de la vida laboral y personal	1,000	,873
Preocupación por la carga de trabajo	1,000	,873
Preocupación por la salud	1,000	,830
Preocupación por perder el empleo	1,000	,774
Carga de trabajo soportada	1,000	,765

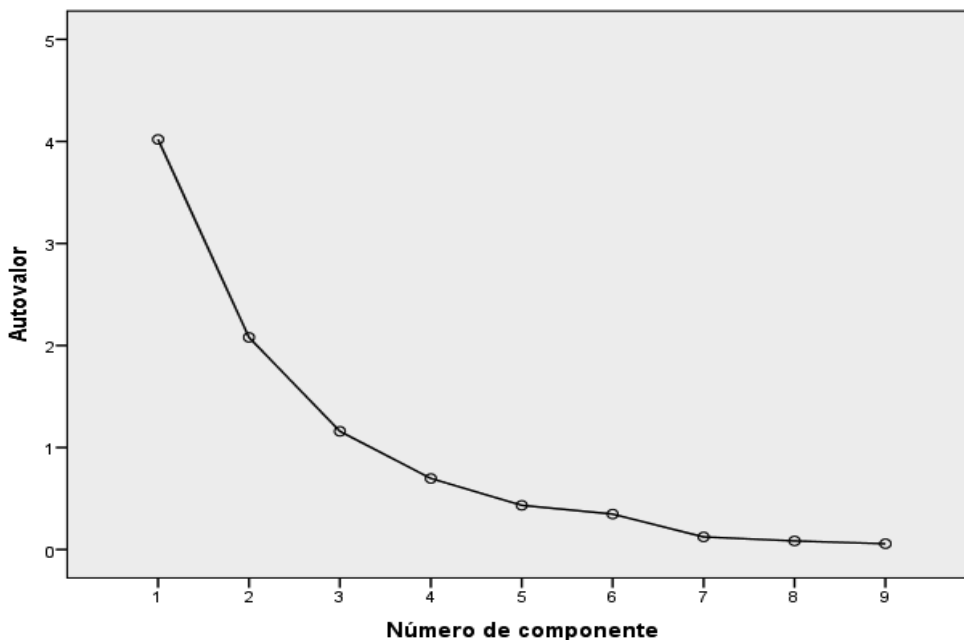
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

Los valores de las comunalidades asociadas a cada variable indican la proporción de la variabilidad de dicha variable que queda explicada por los factores retenidos. Se consideran valores adecuados a partir de 0,6. Se observa que las variables quedan correctamente explicadas por los factores retenidos.

⁶³ Es preciso señalar que la variable “Apoyo social en el trabajo” ha sido eliminada del análisis dado que el valor de su comunalidad ha resultado inferior a 0,6.

5. Gráfico de sedimentación: Es la representación gráfica en dos dimensiones de los componentes principales retenidos (punto anterior).

Gráfico 14. Gráfico de sedimentación



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

Con este gráfico se corrobora que deben retenerse tres factores.

6. Matriz de componentes rotados: Indica los factores o componentes retenidos (combinación lineal de las variables iniciales), ordenados según el valor absoluto de los coeficientes de correlación con los sucesivos factores.

Tabla 14. Matriz de componentes rotados

	Componente		
	1	2	3
Preocupación por la salud	,878	-,016	-,059
Preocupación por perder el empleo	,826	-,126	,261
Desarrollo profesional en el puesto de trabajo	,699	-,345	,234
Autonomía en el trabajo	,692	-,002	,469
Carga de trabajo soportada	-,077	,965	-,029
Preocupación por la carga de trabajo	,033	,882	-,226
Agobio por exceso de carga de trabajo	-,529	,743	,107
Trabajo en fines de semana y festivos	,055	-,293	,886
Conciliación de la vida laboral y personal	,537	,187	,741

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

Esta matriz permite identificar, de una manera sencilla, los factores o componentes a través de las correlaciones con los índices, seleccionando aquellos cuyos valores de correlación estén más cercanos a +1 (correlación positiva) o a -1 (correlación negativa).

Se observa que los cuatro primeros indicadores son los que guardan una mayor correlación con la componente 1, en la que se distinguen dos conceptos: la preocupación del trabajador por el empleo y la salud, y el desenvolvimiento en su puesto de trabajo; esto es, este factor podría ser interpretado como un factor de desarrollo profesional y autonomía.

Los indicadores 5, 6 y 7 presentan una mayor correlación con la componente 2, que podemos denominar componente de carga de trabajo, pues incluye factores relacionados con la carga que soportan los trabajadores, así como la preocupación y el agobio por dicho motivo. Por último, los indicadores 8 y 9 son los que tienen una mayor correlación con la componente tercera, que denominamos componente de conciliación de la vida laboral y personal, en la que se aprecian los factores de trabajar en fines de semana y festivos, y la manera en que el trabajador concilia su vida laboral y personal.

Los resultados obtenidos hasta aquí van a servir para desarrollar, en el apartado siguiente, un indicador sintético conjunto de los riesgos psicosociales en el trabajo para cada sector productivo, que va a permitir elaborar un ranking de sectores según la posibilidad de que sus trabajadores se vean sometidos a dichos riesgos en sus puestos de trabajo.

4.5 Construcción de un indicador sintético de los riesgos psicosociales en el trabajo según sectores económicos

El análisis factorial realizado en el epígrafe anterior ha servido para reducir la dimensión de las variables iniciales incluidas en el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo. Dicho análisis ha proporcionado las componentes o factores que más información condensan sobre las variables estudiadas, mostrando los índices simples que se agregarán para configurar el indicador sintético de riesgos psicosociales para cada sector productivo.

El análisis factorial proporciona la matriz de puntuaciones de las componentes, que indica los coeficientes de ponderación necesarios para calcular el indicador sintético para cada sector.

Tabla 15. Matriz de coeficientes de puntuación de las componentes

	Componente		
	1	2	3
Carga de trabajo soportada	,058	,406	,038
Desarrollo profesional en el puesto de trabajo	,220	-,077	-,013
Agobio por exceso de carga de trabajo	-,192	,277	,236
Autonomía en el trabajo	,190	,079	,174
Trabajo en fines de semana y festivos	-,215	-,084	,618
Conciliación de la vida laboral y personal	,073	,158	,416
Preocupación por la carga de trabajo	,147	,372	-,135
Preocupación por la salud	,397	,067	-,255
Preocupación por perder el empleo	,288	,029	-,015

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

Existen en la literatura diferentes maneras, dentro de la aplicación de un análisis factorial de componentes principales, de construir un indicador sintético. Nosotros utilizaremos para constituir el indicador los tres factores retenidos normalizados en función de su inercia asociada, a partir de la expresión siguiente:

$$IS_j = \sum_{i=1}^r \frac{u_{rj} X_{ij}}{\sqrt{\lambda_r}}$$

Donde IS_i representa el indicador sintético; u_{ij} las puntuaciones factoriales; X_{ij} las variables consideradas (indicadores simples); y λ_r representa el autovalor asociado (inercia retenida).

La tabla siguiente muestra el ranking de sectores obtenido a partir del indicador sintético, según la percepción de los trabajadores del riesgo psicosocial, ordenados de mayor a menor.

Tabla 16. Ranking de sectores de producción según la percepción de los trabajadores de los factores de riesgo psicosocial

Sector productivo	Índice Sintético Riesgos Psicosociales
Hostelería y restauración	6,93
Sanitarias, veterinarias y servicios sociales	6,29
Transporte	6,24
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,12
Comercio	6,04
Industria extractiva	6,00
Información y comunicaciones	5,92
Construcción	5,83
Servicios financieros y de seguros	5,79
Energía	5,78
Industria química y farmacéutica	5,76
Industria metalúrgica	5,76
Industria manufacturera	5,75
Actividades administrativas de oficinas	5,71
Otros servicios: personales, artísticos...	5,64
Act. profesionales, científicas e intelectuales	5,60
Administración Pública	5,48
Educación	5,19

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2011.

El sector de la hostelería y restauración encabeza el ranking en cuanto a la percepción del trabajador de los riesgos psicosociales, alcanzando el valor más alto del índice sintético (6,93). Los trabajadores de este sector se ven expuestos a estos “riesgos emergentes” debido a determinadas condiciones laborales que se producen frecuentemente en dicho sector, como son el cambio de horarios y los excesos de jornada, la dificultad para conciliar la vida laboral y personal, el estrés que puede provocar el contacto directo con el cliente, la alta temporalidad de este sector, el tipo de trabajo - habitualmente poco cualificado, monótono y desarrollado generalmente bajo una estructura muy jerarquizada -, así como una alta carga de trabajo física debido a la reducción de personal debido a la crisis (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2006-b; Teomiro y de la Rica, 2016).

Le siguen en el ranking sectores como las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, el transporte, el sector primario y el comercio. Las condiciones laborales de estos sectores en cuanto a las jornadas laborales (extensas, con turnos y cambios repentinos), el contacto directo con el cliente, o el temor a accidentes (especialmente en el sector del

transporte), y a enfermedades (actividades sanitarias), hacen que sus trabajadores estén entre los más expuestos a los riesgos psicosociales⁶⁴.

Puede sorprender que el sector primario ocupe un puesto alto en el ranking, pero debido a las características especiales de este sector, en cuanto a los tipos de ocupación y la dificultad de acceso a los trabajadores, hacen que no exista mucha investigación al respecto, existiendo cierto desconocimiento sobre el sector en el tema investigado. Las situaciones de inseguridad laboral, las largas jornadas a las que se enfrentan generalmente estos trabajadores, el trabajo rutinario y en ocasiones aislado, así como la falta de apoyo social en el trabajo, e incluso la posible situación de indefensión ante los mandos superiores, pueden dar origen a situaciones de alto riesgo psicosocial.

Dentro del sector industrial, los empleados en el sector extractivo son los que muestran una mayor percepción de riesgos psicosociales. El trabajo monótono y repetitivo, la inestabilidad laboral y el temor a enfermedades y accidentes, son algunos de los factores de riesgo psicosocial más relevantes de este sector. Le siguen en el ranking los sectores de la información y telecomunicaciones, la construcción, los servicios financieros y la energía. Se aprecian unos valores similares de los índices sintéticos entre el resto de las industrias.

Por último, los sectores de la administración pública y la educación son los que presentan los valores más bajos en el ranking. Los trabajos en estos sectores están considerados como los más estables y los que tienen las mejores condiciones de trabajo, en cuanto a estabilidad, horario y salario digno. No obstante, la administración pública y la educación recogen una amplia gama de actividades muy diferentes, por lo que sus trabajadores pueden estar expuestos a diversos riesgos psicosociales, entre los que se encuentran una carga mental elevada, trabajo de cara al público, falta de autonomía en la realización de su trabajo y exceso de burocracia, escaso apoyo social de compañeros y superiores, así como monotonía en el trabajo (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2006-a; Galdeano, Godoy y Cruz, 2007), lo que puede originar sentimientos de despersonalización del trabajo, falta de realización personal, y *burnout* (síndrome del quemado) (Piñuel y Oñate, 2005; Galdeano et al., 2007).

⁶⁴ No obstante, estudios indican que los trabajadores del ámbito sanitario están entre los que encuentran un mayor sentido a su trabajo, lo cual podría ayudarles a superar las dificultades (García et al., 2015).

PARTE II

La jornada laboral como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores en España

Capítulo V

La conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores: un reto social y empresarial para el siglo XXI. Orígenes y fundamentos teóricos

Introducción

Los capítulos anteriores se han centrado en el análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo, definidos como los “nuevos riesgos emergentes” a los que se enfrentan los trabajadores debido, principalmente, a los cambios sociales, organizacionales y de gestión en las empresas acaecidos en las últimas décadas. Los organismos internacionales que estudian la mejora de las condiciones de trabajo, así como la salud y seguridad de los trabajadores, conceden cada vez mayor importancia a los riesgos psicosociales, por las consecuencias - potencialmente negativas- que pueden ocasionar al trabajador, a la empresa y a la sociedad en general, estimando que pueden llegar a convertirse en uno de los principales problemas de salud laboral en un futuro, si no se toman las medidas oportunas para detectarlos y eliminarlos en las organizaciones.

Dentro de estos riesgos psicosociales destaca el conflicto que se produce entre el trabajo remunerado y la vida personal de los trabajadores, donde el tiempo de trabajo y su distribución en el día, desempeña un papel fundamental en el desequilibrio (o equilibrio) entre ambas esferas. Esta situación es especialmente evidente en España, ya que la jornada laboral partida todavía tiene una fuerte presencia en las empresas. Por eso, en esta parte de este estudio, analizamos el uso del tiempo personal de los trabajadores considerando a la jornada laboral como un elemento esencial en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

En este capítulo indagamos en el concepto de conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores desde el punto de vista teórico, en el origen del concepto de conciliación y en las diferentes definiciones que los analistas del tema han dado al término. Se analiza la importancia del estudio de la conciliación, la situación en España y su evolución como objeto de debate. Revisamos el desarrollo de los estudios científicos realizados al respecto en las

últimas décadas, así como el marco teórico en el que se sustentan, para terminar señalando la importancia del tiempo de trabajo en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

5.1 Origen del concepto de *conciliación* entre la vida laboral y personal. Aproximaciones al término

Hasta finales de los años 70 del pasado siglo XX, la mayoría de las sociedades de los países industrializados, especialmente la española, se estructuraban en torno a la familia tradicional, con el padre que salía al mercado de trabajo para proveer de los recursos materiales necesarios para el sustento de su familia, y las mujeres que se quedaban al cuidado del hogar y de las personas dependientes⁶⁵. En este escenario, no existía en el colectivo de los trabajadores, ni en el conjunto de la sociedad, el concepto de “conciliación” que tenemos en la actualidad, simplemente porque no había *nada* que conciliar. Con la mujer dedicada al cuidado del hogar y la familia, y el varón ocupado en el trabajo remunerado, todo encajaba y funcionaba perfectamente como piezas de un gran engranaje socio-económico-familiar.

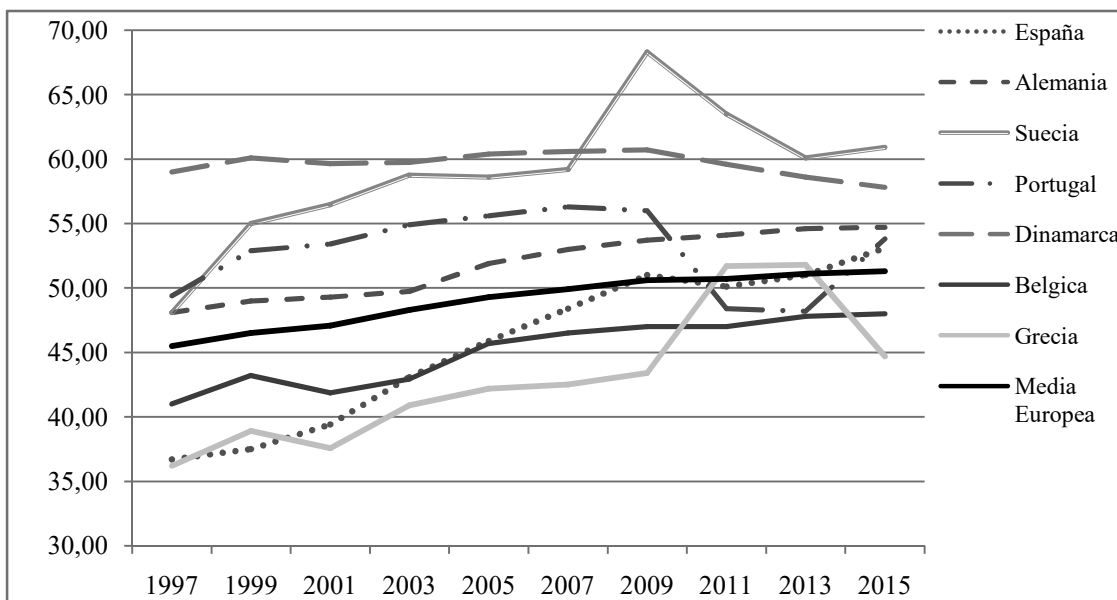
En Europa, el Tratado de Roma de 1957 ya hizo referencia a la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, e introdujo el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, pero no es hasta principios de los años 80 del pasado siglo, que se empiezan a perfilar las políticas sociales conjuntas para los países miembros, aunque todavía subordinadas a las políticas sociales de cada país y con un marcado cariz de integración económica (Rodríguez, 2002) y sin referencias al tema de la conciliación.

A partir de los años 80 del siglo XX se producen una serie de cambios en las sociedades industrializadas que trastocan la tradicional estructura familiar y el sistema laboral estandarizado de corte “taylorista”, caracterizado por unos empleos principalmente masculinos, a tiempo completo, y con cierta estabilidad en cuanto a los horarios y a la seguridad del puesto de trabajo. Probablemente, el principal cambio que se ha producido en las últimas décadas es la incorporación creciente de la mujer al mundo laboral (Goldin, 2006), lo cual ha marcado el punto de inflexión de las transformaciones que se han producido en la sociedad contemporánea (Edwards y Rothbard, 2000; Gregory y Milner, 2009).

⁶⁵ No obstante, la Primera y la Segunda Guerra Mundial propiciaron el acceso de la mujer al mercado de trabajo debido a la escasez de mano de obra masculina, aunque pasados unos años, la mayor parte de ellas abandonaron el trabajo, bien de manera voluntaria o por despido (Martín, 2000).

El gráfico siguiente muestra una comparativa de la evolución de la tasa de actividad femenina en los últimos años en España y en otros países europeos más representativos al respecto.

Gráfico 15. Tasas de actividad femenina en la Unión Europea



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Se puede ver que la tasa de actividad femenina en la Unión Europea ha tenido una tendencia ascendente desde finales de los años 90 del pasado siglo, aunque se han producido algunos cambios durante los años de la crisis económica. En 1997, España fue uno de los países (junto a Grecia e Italia) con la tasa más baja de actividad femenina de Europa. A partir de ese año, la tasa comenzó a ascender, incluso durante los años de crisis, superando a la media europea y acercándose a países como Alemania, aunque sin llegar a alcanzar a países como Dinamarca o Suecia, que cuentan con las tasas más altas de Europa pero muestran una evolución irregular en los últimos años.

Es evidente la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral en los últimos treinta años, pero esto no significa que la mujer no hubiera trabajado anteriormente fuera del hogar. Hay que recordar la doble jornada que siempre tuvieron las mujeres del mundo rural y las que se incorporaron a las fábricas durante la Revolución Industrial, aunque no en la medida que se ha hecho en los últimos años. El surgimiento de nuevas tipologías familiares, como “*la nueva familia tradicional*” (Duxbury, Lyons, y Higgins (2007:481), donde los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar, o los hogares monoparentales, cada vez más numerosos, han motivando la idea de que el *tiempo*, tanto el tiempo de trabajo como el tiempo personal, haya

adquirido una dimensión diferente a la que tenía años atrás. Ante estos cambios, las dificultades para conciliar las demandas laborales y las personales han aumentado, lo que pueden ser origen de diversos efectos negativos para el trabajador y su entorno (Meil et al., 2007).

Pero, ¿qué se entiende por conciliación del trabajo y la vida personal? Definimos, en primer lugar, los términos trabajo y vida personal. Por *trabajo*, entendemos el empleo pagado, el trabajo *productivo*, el trabajo remunerado en el mercado laboral. Se diferencia de este modo del trabajo *reproductivo* que, en parte, es un concepto específico de la mujer en lo referente al embarazo, parto y lactancia de los hijos, pero también se entiende como las actividades del mantenimiento del hogar y del cuidado de la familia, un trabajo poco valorado por su condición de *no monetarizado* (Durán, 2010:86) y por ser realizado casi exclusivamente por las mujeres, a la sombra de un contrato social entre géneros que ha marcado la fuerte división laboral en el hogar (Pimlott-Wilson, 2012). Por *vida personal* entendemos el resto de actividades que se realizan fuera del horario laboral, como son las actividades del cuidado del hogar y la familia, y las actividades del tiempo libre, entre las que se encuentran el ocio, los deportes, las aficiones y la formación fuera del horario laboral, entre otras.

El significado de la palabra *conciliación* según la RAE (Real Academia de la Lengua Española) es la de “*conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias*”. La palabra *conciliación* ha llegado a ser de uso habitual en las conversaciones diarias y en los diversos medios de comunicación cuando se hace referencia a las relaciones que se establecen entre el ámbito del trabajo remunerado y la vida personal, con especial referencia al aspecto familiar (Martínez y Paterna, 2009).

Cuando se habla de conciliar la vida laboral y la vida personal, parece que, de manera implícita, se está reconociendo que son dos posiciones contrapuestas, incompatibles entre sí. Aparece de este modo la idea de *conflicto*. Un conflicto que, en realidad, va más allá de la incompatibilidad de tiempos, actividades o roles (soportado mayoritariamente por las mujeres) y que alcanza a diversos ámbitos. Esta situación de falta de conciliación es especialmente visible en países con un sistema de bienestar de tipo mediterráneo, como España, con tradición familista, con largas jornadas laborales, pocas políticas sociales de ayuda a la conciliación y una marcada división sexual del trabajo doméstico.

No obstante, la experiencia de países más avanzados en este aspecto, como los países nórdicos, muestran que con las medidas sociales y laborales adecuadas - además de un cambio

cultural en cuanto al reparto de roles entre sexos - es posible atender a las demandas del trabajo y de la esfera personal de una manera más satisfactoria. *Conciliar* no significa que una persona tenga que ser una *superstar* en ambas esferas (Carlson, Grzywacz y Zivnuska, 2009), sino disponer de las ayudas adecuadas y del tiempo suficiente para desarrollarse en todos los aspectos de la vida que uno desee.

El término *conciliación* no tiene una definición académica unánime a pesar de ser abundante la literatura existente sobre este tema (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003). Se critica la generalidad con la que se emplea el término de *conciliación* en los estudios sin haberlo definido previamente (Lewis, Gambles, y Rapoport, 2007). Esto es debido a la complejidad del concepto por el significado que encierra y a la dificultad de su medición, pues la concepción del problema variará según las características laborales, personales y de recursos disponibles de cada sujeto para compaginar las demandas del trabajo remunerado con las de la vida personal (Meil et al., 2007). Desde una perspectiva comparada de manera internacional, las diferencias culturales, las políticas sociales de ayuda a la familia, o la cultura empresarial de cada país, entre otros, cambiarán el significado de la conciliación, lo que complica la creación de una definición común del significado del término (Macionis y Plummer, 2007; Sub y Sayah, 2013).

Greenhaus y Beutell (1985), autores de referencia en la investigación de la conciliación, definieron al “*conflicto trabajo-familia*”, como “*una forma de conflicto en la cual, las presiones de los roles de las esferas del trabajo y de la familia son, de alguna manera, incompatibles entre sí*” (Greenhaus y Beutell, 1985:77). Para Guest (2001) la conciliación es disponer de tiempo suficiente para poder cumplir con los compromisos en el trabajo y en el hogar. Clark la define como “*la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en hogar al mínimo conflicto de rol*” (Clark, 2000:751).

Para Voydanoff (2005), la conciliación es una apreciación global por parte del trabajador de la existencia de una correspondencia mutua entre las demandas y recursos del ámbito laboral y familiar, permitiendo una participación efectiva en ambas esferas. En cambio, para Martín (2009) es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales, un modo de organizar el entorno laboral que facilita la realización del trabajo y las responsabilidades personales a fin de conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

Una definición del término de conciliación la encontramos en la Exposición de Motivos de la Ley española 39/1999 de 5 de noviembre (Gobierno de España, 1999), para “promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, que pretendía introducir las medidas necesarias para permitir *el reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y en la privada de los trabajadores*, dentro del nuevo sistema de relaciones surgido tras la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral.

Fleetwood destaca la complejidad del concepto pues “*no está claro si la conciliación de la vida laboral y personal se refiere a un estado objetivo de cosas, a una experiencia, percepción o sentimiento subjetivo; a una realidad o a una aspiración; a un discurso o a una práctica; a una metáfora de la flexibilidad laboral; a una metáfora de la división de géneros o a una metáfora de algún programa político*” (Fleetwood, 2007: 352).

Borràs, Torns y Moreno (2007) identifican esta complejidad debido a los tres aspectos principales desde los que se analiza la *conciliación*: el aspecto social, el laboral y el individual. Disciplinas como la Economía, la Administración de Empresas o la Sociología, observan los cambios habidos en la sociedad a lo largo del tiempo que han desembocado en el problema de la conciliación, analizando las implicaciones socio-económicas de la relación entre trabajo y la vida personal de los trabajadores. El *enfoque laboral* incluye a la conciliación en la negociación colectiva, situándola a la altura de las principales reivindicaciones laborales, como son el salario o la jornada laboral. Por último, el *aspecto individual* concibe la conciliación como un asunto dependiente de las circunstancias personales de cada trabajador y de la gestión del tiempo que realice cada individuo.

5.2 Importancia del estudio de conciliación de la vida laboral y personal del trabajador

En un intento de comprender la complejidad y la importancia de la relación entre el mundo laboral y el personal, Guest (2001) proporciona un esquema de las principales interrelaciones que se producen entre los dos ámbitos, sus determinantes y las consecuencias de dichas relaciones.

Tabla 17. Determinantes, naturaleza y consecuencias de la relación trabajo y vida personal del trabajador

Determinantes	Naturaleza del equilibrio	Consecuencias de la interacción
Factores externos (contextuales): Trabajo: - demandas del trabajo - cultura en el trabajo Vida personal: - demandas de la vida personal - cultura de la vida personal	Naturaleza objetiva: - horas de trabajo - horas de tiempo libre - rol familiar	- Satisfacción laboral - Satisfacción personal - Salud: física y mental - Conducta en el trabajo - Conducta en la vida personal
Factores personales (individuales): - sexo - edad - personalidad - educación - orientación al trabajo - orientación a la vida personal - situación familiar - otros	Naturaleza subjetiva: - Equilibrio (énfasis en el trabajo) - Equilibrio (énfasis en la vida personal) - Equilibrio (sin énfasis) - Desbordamiento del trabajo a la vida personal - Desbordamiento de la vida personal al trabajo	- Efecto sobre los demás en el trabajo - Efecto sobre los demás en la vida personal

Fuente: Elaboración propia a partir de Guest (2001).

Los determinantes fundamentales que configuran la conciliación entre el trabajo y la vida personal del trabajador son de dos tipos: factores externos y factores personales. Los factores externos (o contextuales) están insertos en el medio (laboral y personal) en el que se desenvuelve la persona, y en cierto modo, le vienen impuestos.

Encontramos factores externos en el trabajo (como las obligaciones laborales del trabajador en cuanto a jornadas y horarios, o la cultura organizacional propia de cada empresa⁶⁶), y en la vida personal de cada trabajador (en cuanto a las demandas al margen del ámbito laboral y a la cultura en la que se encuentra inmerso el trabajador y que podrían marcar el rol a desempeñar por cada individuo). Estos determinantes marcan la naturaleza objetiva de la relación entre el ámbito laboral y el personal.

⁶⁶ La cultura organizacional puede definirse como “las normas que pautan la forma de actuar de individuos y grupos dentro de una empresa” (Krieger, 2001:327).

El grado de equilibrio entre el trabajo y la vida personal depende también de los factores personales (o individuales) de cada sujeto, como el sexo, la edad, la personalidad, la manera de afrontar las diversas situaciones, y la orientación del individuo hacia el trabajo o hacia la vida fuera del ámbito laboral, y que influyen en la percepción que cada uno tiene de dicho equilibrio. Estos factores personales marcan la naturaleza subjetiva del equilibrio (lo cual dificulta su medida desde el punto de vista académico), según la percepción y actitud de cada individuo hacia lo personal o lo laboral, y la influencia (o desbordamiento) que se puede producir de una esfera hacia la otra. En realidad, se podría considerar que existe una *conciliación* y una manera de entenderla por cada tipo de trabajador.

Si bien la relación entre el ámbito laboral y el personal puede dar lugar a un enriquecimiento mutuo para las personas (McMillan, Morris y Atchley, 2011), la incompatibilidad entre ambas esferas desencadena una serie de efectos indeseables con consecuencias que van más allá del trabajador que la soporta (Freedmann y Greenhaus, 2001; Winslow, 2005). Por eso, la solución al problema pasa por adoptar diversas medidas que competen no sólo al trabajador, sino también al Estado y a las empresas.

El interés de los efectos de la falta de equilibrio entre el mundo del trabajo y el personal se hace patente cuando se observa el crecimiento que en los últimos años han tenido los estudios al respecto desde diversas disciplinas. Desde el ámbito de la Economía y la Empresa, los estudios indican que las políticas empresariales que facilitan la conciliación del ámbito laboral y personal incrementan los resultados de la empresa a través de un mejor desempeño del trabajador en su puesto (Clark, 2000; Anderson et al., 2002), aumentando la satisfacción laboral (Lapierre y Allen, 2006; Balmforth y Gardner, 2006; Anafarta, 2011) y la motivación en el trabajo (Meil, García y Luque, 2008).

Se observa, además, una mejora en cuanto al compromiso del trabajador con la empresa (Hill, 2005; Wayne, Randel y Stevens, 2006), una reducción en la rotación y el absentismo laboral (Batt y Valcour, 2003; Hughes y Bozionelos, 2007; Swody y Powell, 2007; Cegarra, Sánchez y Cegarra, 2012), se incrementa la productividad del trabajador (Swody y Powell, 2007), y se favorece la retención del talento en la organización (Anderson et al. 2002; Carr, Boyar y Gregory, 2008).

La Medicina, la Psicología y la Prevención de Riesgos Laborales son disciplinas que cada vez prestan más atención al problema de la conciliación, al considerar que los trabajadores tienen una serie de demandas familiares y personales que pueden entrar en conflicto con las

obligaciones laborales, lo que puede ser el origen de problemas en su salud física y psíquica. Se ha encontrado relación entre el conflicto del trabajo y la vida personal con la aparición de enfermedades como el estrés (Lapierre y Allen 2006; Baxter y Chesters, 2011), trastornos muscoesqueléticos (Nützi et al., 2015), problemas para conciliar el sueño (Chatzitheochari y Arber, 2009), y una mayor incidencia de los accidentes en el trabajo (Akerstedt et al., 2002), entre otros.

La Sociología analiza temas tan diversos relativos a la conciliación, como el balance de la vida laboral y familiar en los hogares monomarentales (Condon, 2007); la conciliación en las parejas homosexuales (Hornsby y Munn, 2009); la predisposición de los hombres españoles a tomar el “permiso maternal” (Escot et al., 2012); la conciliación para las mujeres con puestos de gerencia (Moore et al., 2007), o los problemas de conciliación en las mujeres que trabajan en profesiones consideradas tradicionalmente masculinas (Watts, 2009).

5.3 Situación de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores en España

La conciliación del ámbito laboral y personal es una materia frecuente del debate político y social en nuestro país, especialmente en época de elecciones, aunque se observa una falta de interés real por parte de los agentes sociales en acometer el tema. El problema de la falta de conciliación entre el ámbito laboral y personal se agudiza para los trabajadores con cargas familiares (Eby et al., 2005; Winslow, 2005), especialmente para el caso de las mujeres debido a la marcada división del trabajo doméstico existente todavía en nuestra sociedad.

En los últimos 25 años ha surgido “*una nueva división del trabajo*” (Pazos, 2008:4), debido al progresivo ingreso de la mujer a la actividad laboral considerada “tradicionalmente masculina” (Kinnunen y Mauno, 1998; Greenhaus y Powell, 2006), pero sin la correspondiente incorporación de los varones a las tareas domésticas y familiares, que siguen reservadas casi exclusivamente a las mujeres.

Debido a esta continuidad de los valores tradicionales del cuidado doméstico, la mujer trabajadora es la más perjudicada por esta falta de conciliación (Offer y Schneider, 2011; Borrás, 2011; Mestre, Guillén y Caro, 2012), ya que son las que soportan la mayor parte de la “carga total de trabajo”, entendiendo como total la suma del trabajo productivo (remunerado) y el trabajo reproductivo (familia y hogar) (Torns, 2004; Durán, 2010).

Esta realidad ocasiona a la mujer trabajadora una doble jornada, fuera y dentro del hogar, denominada por Durán (1986) la “jornada interminable”, el “segundo turno” (*the second shift*) de Hochschild y Machung (2012), o como indica Carrasco: “*lo que originariamente se definió como el doble trabajo y posteriormente como la doble presencia, actualmente se ha denominado «doble presencia/ausencia», para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los dos lugares*” (Carrasco, 2003:26), y que hace que sea la mujer la que en mayor medida tenga que adaptar su trabajo a las responsabilidades que demanda el hogar (Watts, 2009).

En España, la escasez de políticas sociales públicas y empresariales de ayuda a la conciliación, hace que se agudice el problema. No obstante, en los últimos años se han promulgado en España diversas leyes con la intención de fomentar la conciliación y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, como la Ley 39/1999 (para promover la conciliación de la vida laboral y familiar), la Ley 39/2006 (o Ley de Dependencia)⁶⁷ y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), medidas que han tenido diversos efectos⁶⁸, así como críticas⁶⁹.

Además, como se comentó en el capítulo III, la cultura del *presentismo* en la empresa española y la incidencia relevante de la modalidad de la jornada laboral partida⁷⁰, hacen que el tiempo dedicado al trabajo remunerado se convierta en una jornada maratoniada para muchos trabajadores. Como indica Borrás: “*se hace necesario políticas que impliquen horarios de*

⁶⁷ La Ley 39/2006 o Ley de Dependencia, aunque no fue una ley considerada específicamente como medida de conciliación, pues se creó con la intención de garantizar una atención digna a las personas dependientes, pretendía también servir de ayuda a los trabajadores con esta clase de responsabilidades, a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

⁶⁸ Para ver los efectos que han tenido estas medidas sobre la conciliación, consultar los trabajos realizados por Borrás, Torns y Moreno (2007) y Moreno (2009-a).

⁶⁹ La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras fue objeto de críticas por centrarse estrictamente en el ámbito laboral y estar enfocada casi exclusivamente a la mujer.

⁷⁰ La séptima Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011) indica que un 40,2% de los trabajadores en España tienen jornada partida, produciéndose más entre los varones (46,9%) y en centros con menos de diez trabajadores (48,9%). Otras modalidades de jornada laboral son, para el conjunto de trabajadores, la jornada continua de mañana (28,6%), de tarde (4,6%) y de noche (1,7%); jornada de turnos mañana/tarde (14,5%), mañana/tarde/noche (7,2%) y otros tipos de turnos (0,4%), además de otras jornadas variables o irregulares (2,5%).

trabajo que finalicen más temprano de lo que estamos acostumbrados en nuestro país”
(Borrás, 2011:52).

5.4 La conciliación de la vida laboral y personal como objeto de debate: evolución

El estudio de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores ha tenido un amplio desarrollo académico en los últimos treinta años. En realidad, se trata de un viejo problema con un nombre nuevo (Torns, 2005), ya que su origen se encuentra en el sistema de fábricas introducido por la Revolución Industrial, que separó de manera física y temporal la actividad del trabajo remunerado con el resto de las actividades de la vida diaria.

No obstante, la consideración de la conciliación como asunto relevante adquiere importancia con la incorporación progresiva de la mujer al trabajo remunerado que, junto a un mercado laboral cada vez más inestable y a la falta de medidas suficientes que faciliten la conciliación, están dando lugar a una serie de consecuencias objeto de análisis para los investigadores debido a su importancia para la sociedad.

El tratamiento dado a la relación entre el trabajo y la vida privada de los empleados se ha ido configurando acorde a las condiciones socioeconómicas del momento y según la consideración que se ha tenido de los tiempos laborales y de los tiempos sociales. Es evidente la influencia de las circunstancias de cada época en la manera de concebir dicha relación a través del significado que, a lo largo de la historia, han ido adquiriendo conceptos como el trabajo, la familia, los derechos de los trabajadores, la igualdad de sexos o el tiempo libre.

Si bien el origen de la jornada laboral se sitúa en los trabajos agrícolas con la contratación de servicios a los jornaleros por parte de los patronos, con la Revolución Industrial y la creación de fábricas los tiempos de trabajo adquieren una dimensión diferente, al ser necesario medirlos y sincronizarlos (Borràs, 2011). Así, el tiempo de trabajo se convierte en un factor de producción, donde la esfera laboral y la doméstica están claramente diferenciadas.

De este modo, el trabajo en las fábricas comienza a marcar los tiempos que condicionan el resto de la vida del trabajador, girando esta alrededor de las necesidades de la empresa. En esta época, la jornada laboral se convierte en el punto principal de un contrato laboral todavía poco regulado y que no contenía, hasta entonces, la determinación de la duración diaria de trabajo ni de los descansos pues se negociaba de manera individual trabajador- patrono.

En un principio, esta regulación atendía a las necesidades del empresario como medio de poder controlar a su fuerza laboral, estableciendo una disciplina colectiva de trabajo y marcando unas horas de entrada y de salida a fin de poder penalizar su incumplimiento. Pero esta regulación quedó por completo en manos de los patronos, produciéndose abusos por largas jornadas y pésimas condiciones laborales.

Con la introducción de las máquinas en las fábricas, el nuevo modelo productivo supuso un incremento del rendimiento laboral, pero igualmente -y de manera paradójica- también se impuso una mayor exigencia en el aumento de las horas laborales de los trabajadores, donde las jornadas de 16 horas o más, eran habituales. La situación de abuso y esclavitud a la que estaban sometidos los obreros - hombres, mujeres y niños -, donde las interminables jornadas laborales les obligaban a permanecer todo el día en su puesto de trabajo, influía negativamente y de manera progresiva en su salud, tanto física como mental, afectando a su productividad y con consecuencias negativas para la empresa.

De esta manera, los primeros analistas del trabajo surgidos durante la Revolución Industrial en Europa comienzan a advertir la relación existente entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores, basando sus estudios en las pésimas condiciones de salud de los trabajadores. Ya en 1828, un informe del general Von Horn en Prusia (Montalvo, 1991) alertó de la relación entre las pésimas condiciones de los niños trabajadores y de las condiciones de insalubridad que aquejaban a los barrios obreros, lo cual ponía en peligro a futuro la mano de obra útil y sana para el servicio de las empresas. Con estas condiciones, los niños crecerían como adultos débiles y poco productivos. Este informe sirvió de impulso para la adopción de las primeras medidas sociales para reducir la jornada laboral, considerándose como el antecedente de la legislación obrera en Europa.

En estos años se incorporó a la fuerza de mano de obra de las fábricas gran cantidad de mujeres y niños, formando el colectivo más débil y sobre el que se cometió más abusos. Es por este motivo que la mayoría de las leyes surgidas a partir de estos años (mediados del siglo XIX) se dirigieron principalmente a regular la actividad de estos trabajadores⁷¹, y en la

⁷¹ En España, la ley Benot de 24 de julio de 1873, reguló el trabajo de los niños en fábricas, talleres, fundiciones y minas, fijando una jornada máxima de 5 horas para los niños menores de 13 años y para las niñas menores de 14 años, así como de 8 horas para los niños entre 13 y 15 años y para las chicas de entre 14 y 17 años (Martínez, 2011). Esta medida provocó la indignación de los empresarios de la época (Alarcón, 2007).

actualidad son consideradas como el origen de la Política Social en la mayoría de los países industrializados⁷².

Debido a las sucesivas reacciones, en ocasiones violentas, de la clase trabajadora por las situaciones de abuso por parte de los patronos en los años de la Revolución Industrial, el Estado tuvo que intervenir, estableciendo unos contratos de trabajo donde se fijaban las cláusulas que garantizaban ciertos derechos al trabajador. Uno de los derechos fundamentales fue sin duda la fijación de una jornada laboral determinada, tanto en horas como en distribución a lo largo del día⁷³.

En un principio, las jornadas seguían siendo largas, pero al menos se conocía la hora de entrada y de salida, además de regular también los periodos de descanso. Por este motivo, las primeras medidas que se tomaron en cuanto al control de los tiempos de trabajo se hicieron pensando en beneficio de la empresa, pues un trabajador recuperado físicamente podría mejorar su rendimiento laboral (Prieto et al., 2008).

5.5 Inicio de los estudios científicos sobre la relación entre el trabajo y la vida personal del trabajador: primera mitad del siglo XX

Los estudios realizados en la primera mitad del siglo XX sobre las relaciones entre el trabajo y el trabajador pueden ser considerados el origen de las investigaciones científicas realizadas sobre el tema. Estos análisis se centraban en hallar los factores laborales que afectaban al trabajador y que, al final, influían en la función de producción de la empresa. De este modo, los trabajos realizados por Maslow, Hoppock (desarrollados años más tarde por Herzberg, con la teoría Bifactorial de la Satisfacción) y Elton Mayo hacia los años 40 del siglo XX supusieron un avance en el estudio del comportamiento humano en el trabajo y en la identificación de los factores que causan la satisfacción y motivación laboral en las personas y que, de manera directa o indirecta, afectaban al beneficio empresarial.

⁷² Esta pauta parece repetirse pues, actualmente, gran parte de las leyes más avanzadas a favor de los trabajadores tienen su punto de origen en las mujeres, por su situación de desventaja al tener que compatibilizar las dos jornadas - la doméstica y la laboral - para pasar más tarde a ser derechos a favor de todos los trabajadores, independientemente del género.

⁷³ El Real Decreto de 3 de abril de 1919 estableció (de manera previa a la implantación a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo el 29 de octubre de 1919) la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales para todos los sectores productivos.

En la década de los años 50 del pasado siglo XX, este tipo de estudios se paralizaron, pues los analistas no se ponían de acuerdo sobre si existía realmente una relación entre el mundo laboral y la vida personal del trabajador y en cómo podría afectar a la empresa. Primaba -más bien- la idea de que se configuraban como dos esferas independientes sin apenas influencias entre sí (Macarov, 1982).

Entre los años 60 y 70 del siglo XX, autores como Rapoport, Kanter, y Pleck (Martínez y Paterna, 2009) ya empezaron a intuir la necesidad de estudiar conjuntamente el mundo del trabajo y el de la familia, debido, principalmente, a la relación que se vislumbraba entre ambas esferas con el absentismo laboral y la productividad en la empresa. Estos estudios comenzaron a indicar que las interrelaciones que se originan entre la esfera laboral y la personal pueden desembocar en un *conflicto* por la incompatibilidad de los recursos invertidos. Así, por ejemplo, la investigación de Hedges y Barnett (1972) fue una de las primeras en estudiar las dificultades que encontraban las mujeres para compaginar el trabajo fuera de casa con las tareas del hogar, viéndose obligadas a elegir entre el trabajo o la familia.

En la década de los años 70 del siglo XX, el movimiento feminista ayudó a la incorporación de la mujer al mundo laboral, y a un cambio de la visión que se tenía del trabajo doméstico. Con el paso de los años, se ha visto que la mujer se ha incorporado a la actividad laboral de manera progresiva pero sin dejar de ejercer la actividad doméstica, obligándola a realizar una doble jornada. Susan Faludi definió en 1991 a esta situación como el “contragolpe (*backlash*) de la era post-feminista” (Dickerson, 2004), ya que la entrada al mercado laboral le ha supuesto a la mujer una doble carga de trabajo.

A partir de los años 80, los diversos cambios ocurridos en las sociedades industrializadas conformaron una nueva estructura social, con dinámicas diferentes a las existentes hasta entonces. Aparecen nuevas relaciones entre el ámbito laboral y el personal de los trabajadores, así como también nuevas exigencias para los sujetos implicados que requieren un tratamiento y unas soluciones acordes a estas circunstancias. Es por esto que el desarrollo de la investigación sobre la relación del trabajo remunerado y la vida personal de los trabajadores tuvo un crecimiento vertiginoso a partir de esos años (Grzywacz y Carlson, 2007; Bianchi y Milkie, 2010).

En los estudios que abordan el tema de la conciliación del trabajo remunerado con el ámbito personal de los trabajadores, se distinguen, principalmente, dos aspectos que marcan la perspectiva del análisis: la dirección de la relación del trabajo remunerado con el ámbito personal, y las estrategias para afrontar dicha relación.

En primer lugar, existen dos puntos de vista desde los que se enfoca el asunto de la conciliación: en la dirección *trabajo - vida personal*, o viceversa, *vida personal - trabajo*. Tradicionalmente, el enfoque ha sido en la dirección *trabajo - familia*, al considerar que las demandas de la vida familiar eran las más perjudicadas por la falta de conciliación. Encontramos, además, que la mayor parte de los estudios consideran, casi exclusivamente, la familia y el hogar, como el ámbito más afectado por el trabajo remunerado, haciendo escasa referencia a la *vida personal del trabajador* (Schiemam, Milkie y Glavin, 2009), entendiendo como tal el tiempo al margen del trabajo remunerado y que incluye, además de las actividades familiares y del hogar, otras actividades como son las pertenecientes al ocio, la cultura, la participación ciudadana en asuntos sociales o políticos (Davis y Newstrom, 1991), o simplemente ese espacio de tiempo que todas las personas necesitamos para nosotros mismos, un tiempo que sintamos libre y autónomo (Ericsson, Mahmud y Goodin, 2007; Borrás, 2011) y que es tan importante para el desarrollo personal (Lewis et al., 2007; Heraty y Morley, 2008).

El segundo aspecto de los estudios sobre conciliación se refiere a las estrategias que emplean los trabajadores y al análisis de los recursos existentes en cuanto a políticas públicas y empresariales que facilitan la conciliación (Carrasco et al., 1997; Argüelles et al., 2004; Borrás et al., 2007). En su origen, las medidas tomadas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar aparecen ligadas al fomento de la incorporación de la mujer al trabajo, a un incremento de su desarrollo laboral y a la igualdad de sexos.

Las bajas por maternidad o paternidad⁷⁴, la reducción de la jornada laboral, la flexibilización horaria, o las excedencias por motivos familiares son consideradas como medidas conciliadoras, mejoradas en ocasiones por algunas empresas con respecto a los mínimos marcados por ley (Cuvillier, 1982). No obstante, estas medidas (aunque indispensables) pueden convertirse en un arma de doble filo para los trabajadores, ya que, en ocasiones, éstos no hacen uso de ellas de una manera completa por miedo a las represalias por parte de la empresa. Además, pueden suponer un elemento disuasorio para los empresarios a la

⁷⁴En realidad, las bajas de maternidad y paternidad no son y no deberían considerarse como una medida de conciliación, sino como un derecho ocasionado por las características específicas de la reproducción humana (Meil et al., 2008).

hora de contratar a mujeres, por ser éstas, según cifras oficiales⁷⁵, las que más disponen de estas medidas para conciliar, como es el caso de los permisos parentales, la reducción de jornada laboral o las excedencias en el trabajo.

Por este motivo, desde Europa se pretende que las políticas de conciliación alcancen a todas las personas, al considerar imprescindible el derecho a un desarrollo pleno en el ámbito laboral y personal. El *tiempo fuera del trabajo* necesita ser desligado del ámbito estrictamente familiar y del sexo de los trabajadores. Son indispensables unas medidas laborales que no se ciñan estrictamente a las necesidades de atención a los miembros de las personas dependientes en el hogar, sino que también faciliten la participación en el resto de actividades (culturales, deportivas, formativas, etc.), y que conduzcan a un enriquecimiento del trabajador y su entorno.

De este modo, las actuaciones sobre la jornada laboral, en cuanto a flexibilidad y organización, que sin reducir las horas de trabajo permitan disponer de mayor tiempo para la realización del resto de actividades en el día, pueden ser una medida eficaz para que la conciliación alcance a todos los trabajadores.

5.6 Fundamentos teóricos de la relación entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores

Los diversos enfoques y teorías que han servido a los investigadores para explicar la relación entre el trabajo y la vida privada de los trabajadores muestran la fuerte influencia del momento sociocultural en el que surgieron. Desde las ideas de la *escasez* y la *competencia de recursos* en los primeros estudios, hasta las aproximaciones a la *integración*, *cooperación* y *enriquecimiento* entre ambas esferas en la actualidad, la teoría sobre la conciliación ha tenido un importante desarrollo en los últimos treinta años.

No obstante, el análisis de la literatura al respecto evidencia la falta de un marco teórico consensuado y potente, principalmente debido a la complejidad del tema y a su tratamiento desde diversas disciplinas (Poelmans, 2001; Chang, McDonald y Burton, 2009; Schultz y Higbee, 2010). Además, en los últimos años se aprecia un estancamiento y cierta confusión en el desarrollo de estas teorías (Heraty y Morley, 2008; Masuda et al., 2012), ya que prolifera la

⁷⁵ Los datos más recientes indican que en el año 2015 hubo 41.703 excedencias por cuidado familiar (hijos y familiares) tomadas por mujeres trabajadoras, frente a las 3.681 tomadas por varones (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

diversidad de términos y teorías que en realidad explican lo mismo, oscureciendo la comprensión del concepto de *conciliación*.

La tabla siguiente muestra la evolución del marco teórico que ha servido, a lo largo de las últimas décadas, para estudiar la relación entre el ámbito laboral y el personal.

Tabla 18. Evolución del marco teórico de la relación entre el trabajo y la vida personal del trabajador

Relación entre el trabajo y la vida personal	Modelos y teorías surgidas sobre conciliación	Teorías en que se basan
Sin relación	A. Modelo Segmentación	
Con relación	B. Modelo Conflicto	- Escasez de recursos. - Conflicto roles.
	C. Modelo Equilibrio	- Intercambio social. - Preferencias. - Sistemas Ecológicos.
	D. Modelo Interacción: <i>-Teoría de los desbordamientos</i>	- Compensación. - Conflicto.
	<i>- Teoría de los cruzamientos</i>	- Desbordamientos.
	<i>- Teoría de los límites</i>	- Conflicto. - Identidad.
	<i>- Teoría de las fronteras</i>	- Conflicto. - Límites.
	<i>-Teoría del enriquecimiento</i>	- Intercambio social. - Conservación de recursos. - Acumulación de roles.
	<i>-Teoría de la armonía</i>	- Enriquecimiento. - Conflicto.
	<i>-Teoría de la personalidad</i>	- Cinco grandes factores de la variación fenotípica de la personalidad: - Neuroticismo. - Extraversión. - Apertura a la experiencia. - Responsabilidad. - Cordialidad.

Fuente: Elaboración propia.

5.6.1 Modelo de Segmentación

El *Modelo de Segmentación* alude a una clara diferencia entre el trabajo y la vida privada de los trabajadores, no existiendo ninguna influencia de los sentimientos o conductas de un dominio en el otro (Lambert, 1990; Edwards y Rothbard, 2000; Georgellis, Lange y Tabvuma, 2012). La delimitación de la esfera laboral y la esfera familiar sobre la base de una marcada división sexual de las actividades laborales y domésticas (varón proveedor *versus* mujer cuidadora del hogar), así como la habitual separación en tiempo y en espacio del trabajo y la vida personal, hicieron que las investigaciones hasta mediados de los años 70 del pasado siglo XX trataran ambas esferas de manera separada, sin considerar ninguna relación entre ellas (Kanter, 1977, citado en Stevens et al., 2007).

De este modo, el trabajo se analizaba dentro del ámbito puramente material, relacionado con lo productivo, lo económico y, en cualquier caso, falto de cualquier componente que tuviera que ver con los sentimientos. Simplemente, se consideraba una faceta de la vida de donde se obtenía lo necesario (material) para vivir y mantener a la familia. Por el contrario, la vida al margen del trabajo remunerado, con especial referencia al ámbito familiar, era el reducto donde se englobaba todo lo relacionado con los afectos - el refugio psicológico donde se desarrolla la psique humana -, sin que apenas tuviera relación con el mundo laboral.

Los estudios al respecto se centraban, por un lado, en los factores laborales que podían afectar al trabajador (como la intensidad laboral, la seguridad en el trabajo o la monotonía), atendiendo a las consecuencias que pudieran afectar al beneficio de la empresa (como las bajas laborales, la productividad o el absentismo). Por otro lado, el estudio de la vida del trabajador al margen del ámbito laboral se realizaba especialmente para estudios de corte psicológico y sociológico, en función de determinadas características del trabajador como el sexo, el tipo de hogar al que se pertenecía, o el reparto de las tareas domésticas entre los miembros del hogar.

Este modelo fue criticado y abandonado por la mayoría de los investigadores puesto que casi todos los estudios muestran que existe una influencia mutua entre el mundo laboral y el personal de los trabajadores (Georgellis, et al., 2012). Como indican Sarriés y Casares (2008:81): *“existe un efecto derrame que se produce en ambas direcciones entre la satisfacción en la empresa y en otros ámbitos de la vida. Por lo tanto, la dirección de las empresas debería no sólo prestar atención al empleo y al medio ambiente laboral inmediato, sino también a otros aspectos de la vida de sus trabajadores”*.

El modelo de Segmentación se considera más un modelo teórico que empírico (Guest, 2001), empleado solamente para explicar los orígenes de los estudios de las relaciones entre el trabajo y el trabajador. No obstante, autores más recientes han retomado este modelo ya que consideran que algunos sujetos lo utilizan como una estrategia activa, separando intencionadamente el ámbito laboral del personal a fin de evitar el estrés que pueden ocasionar las influencias mutuas entre ambos dominios (Edwards y Rothbard, 2000).

5.6.2 Modelo del Conflicto

Este modelo es considerado la base sobre la que se asienta gran parte de las investigaciones en torno a las relaciones que se establecen entre el ámbito laboral y el personal (Eby et al., 2005), y se sustenta principalmente en la *Teoría de la escasez de recursos* y en la *Teoría del conflicto de roles* (Greenhaus y Beutell, 1985; Georgellis et al., 2012). Para el caso de la conciliación de la vida laboral y personal, la *Teoría de la escasez de recursos* indica que los recursos (como el tiempo) empleados en satisfacer las demandas de una actividad (el trabajo remunerado) irán en detrimento de la realización de otras actividades (actividades personales al margen del trabajo remunerado).

La *Teoría del conflicto de roles* tiene su origen en autores como Stouffer y Toby (1951) y Getzels y Guba (1954), que introdujeron el término “conflicto de rol” en sus estudios, pero el trabajo de Goode (1960), con su teoría de la “presión o conflicto de roles” (*role-strain*), así como el trabajo de Kahn et al., de 1964 “Organizational Stress” (Greenhaus y Beutell, 1985), en el que se comenzó a tratar el conflicto entre el trabajo remunerado y la familia, han sido los que más influencia han tenido en el desarrollo de los estudios posteriores sobre conciliación (Greenhaus y Beutell, 1985; Poelmans, 2001; Chen y Powell, 2012).

Kahn definió el conflicto trabajo-familia (*work-family conflict*), como “*un tipo de conflicto de roles en los que las demandas del rol del trabajo entran en conflicto con las demandas del rol familiar*” (Kahn et al., 1964, citado en Bruck, Allen y Spector, 2002: 337). En este punto es interesante destacar que el trabajo de Kahn fue de los primeros en hacer referencia al conflicto del trabajo remunerado de los trabajadores varones con la vida familiar debido a ciertas situaciones laborales, como la de realizar horas extras o llevar trabajo para terminarlo en casa. En estas circunstancias, el *rol* de trabajador podría entrar en conflicto con el *rol* de padre e incluso de marido, al postergar sus obligaciones como tales ante el *rol* de trabajador.

Los estudios actuales basados en la teoría del conflicto de rol consideran que el conflicto entre el trabajo remunerado y las actividades de la vida personal se produce principalmente por tres factores, pudiendo producirse en conjunto o por separado (Bruck et al, 2002):

- *Tiempo.* El tiempo, en cuanto a cantidad y distribución, se ha configurado desde los primeros estudios de conciliación como uno de los factores que más se asocian al conflicto trabajo-familia. Las investigaciones al respecto indican que el conflicto muestra una correlación positiva con el número de horas en el trabajo, con las horas de trabajo extras y con el tipo de distribución de estas horas a lo largo de la jornada laboral, como es el caso del trabajo a turnos o en horas fuera del horario habitual (Pleck, Staines y Lang, 1980; Voydanoff, 1988). Así, el estudio de Gutiérrez-Domènech (2007) relaciona el horario de salida del trabajo con la dedicación de los trabajadores al cuidado del hogar y de las personas dependientes, y en el de Tammelin et al. (2017) se analiza el conflicto trabajo-familia según el horario laboral de las parejas de doble ingreso.
- *Sobrecarga de roles en el trabajador.* Se considera que cada vez aumenta más en las sociedades industrializadas debido a los cambios en el trabajo y en la estructura familiar (Duxbury y Higgins, 2001). Si bien es cierto que afecta a ambos géneros, son las mujeres las que más acusan este tipo de conflicto debido al desigual reparto de tareas en el hogar y del cuidado de personas dependientes.
- *Conducta del trabajador.* Las conductas que se desarrollan en una esfera pueden resultar incompatibles con las actuaciones en la otra esfera, lo que puede crear tensión en el trabajador y dificultar su comportamiento en ambos dominios. Un ejemplo de esta situación es la que se expone en la investigación realizada sobre un grupo de mujeres profesionales en Gran Bretaña, en la que se indicaba que las dificultades que encontraban estas mujeres en compaginar las responsabilidades domésticas con las profesionales estaban influidas, para muchas de ellas, por el concepto todavía imperante de ser una “buena madre” (Guendouzi, 2006). Dado que la mujer sigue siendo la principal responsable de la familia y del hogar, el trabajo producía a estas trabajadoras un sentimiento de culpa que anulaba, en cierta medida, su individualidad. En estas circunstancias, el conjunto de mujeres en situación similar dentro del lugar de trabajo se comportaba como un grupo de apoyo en donde compartir las inquietudes y el estrés ocasionado por el conflicto trabajo-familia, configurándose como una válvula de escape de las tensiones surgidas por el conflicto entre ambos mundos.

Dado que el tema de la conciliación del trabajo y la vida personal comenzó a surgir con mayor intensidad con la incorporación de la mujer al trabajo retribuido, el tratamiento de dicho asunto se focalizó, casi exclusivamente, en las relaciones entre el ámbito laboral y el familiar. Por este motivo, en los estudios de hasta hace una década, se encuentran escasas referencias a otras esferas de la vida del trabajador que no sean la estrictamente laboral y familiar (Greenhaus y Beutell, 1985), caracterizándose, además, por tener un fuerte componente de género ya que se dirigen principalmente al problema de la conciliación de las mujeres.

Así, encontramos estudios que analizan el conflicto del trabajo y la vida personal de colectivos de mujeres trabajadoras con horarios especiales, como el de las enfermeras (Van der Heijen, Demerouti y Arnold, 2008); el conflicto entre el rol de mujer trabajadora y el rol de esposa (Suchet y Barling, 1986); o el conflicto de roles entre el colectivo de maestras (Cinamon y Rich, 2005). No obstante, en los últimos años encontramos que la tendencia es incluir a ambos sexos en los estudios que analizan la relación de la vida personal y laboral de los trabajadores.

5.6.3 Modelo del Equilibrio

El concepto de *Equilibrio* es un concepto ampliamente utilizado en la literatura referente al estudio de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores pero que, sin embargo, tiene diferentes conceptualizaciones según la visión de cada autor (Greenhaus, Ziegert y Allen, 2012). Una definición clásica dentro de los estudios sobre conciliación ha sido la propuesta por Greenhaus y Beutell (1985), quienes conciben el *equilibrio* entre la vida laboral y familiar como la *ausencia de conflicto* entre ambos mundos. Clark, por otra parte, considera que hay equilibrio “cuando se alcanza la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar, con un mínimo conflicto de rol” (Clark, 2000:751).

Conceptualmente hay discrepancias acerca de si el *Modelo del Conflicto* y el *Modelo del Equilibrio* son dos constructos diferentes o se trata simplemente de las dos caras de la misma moneda. De esta manera, el *equilibrio* sería simplemente el “aspecto positivo” del conflicto, es decir, la ausencia de *conflicto*. La dificultad de encontrar una autonomía conceptual al *Modelo del Equilibrio* radica en que los investigadores, a falta de más trabajos empíricos al respecto, han seguido el planteamiento - hasta cierto punto lógico - de relacionar la ausencia de conflicto con la existencia de equilibrio entre la esfera laboral y personal de los trabajadores.

De hecho, el término en inglés *work-life imbalance* es utilizado en investigaciones recientes para referirse a la falta de equilibrio, equivalente a la existencia de conflicto entre el

trabajo y la vida personal debido a factores laborales que limitan los recursos en tiempo o energía hacia las actividades del ámbito personal (Aziz, Wuensch y Brandon, 2010).

Versiones más recientes (Carlson et al., 2009; Chang et al., 2010; McMillan et al., 2011) consideran que son modelos independientes. Grzywacz y Carlson, defensores del modelo autónomo del equilibrio, definen el “equilibrio entre el trabajo y la vida familiar” como “*la consecución de las expectativas asociadas a un rol, que son negociadas y compartidas entre un individuo y su compañero o compañera de rol en el trabajo y en el hogar*” (Grzywacz y Carlson, 2007:255).

De este modo, el balance entre el trabajo remunerado y la vida personal es posible a pesar de que se produzcan situaciones de conflicto, siempre y cuando existan las medidas necesarias que faciliten este equilibrio. Los modelos que han surgido a lo largo de estos años explicarían el modo en que se dan las relaciones entre el trabajo y la vida personal, así como los efectos que causan en el trabajador y en su entorno, pero no conseguirían llegar a explicar la esencia de la cuestión, es decir, la necesidad que tienen las personas de encontrar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como las maneras o habilidades para conseguirlo.

El *modelo del Equilibrio*, de este modo, sería el que suple esta carencia explicativa (Carlson et al., 2009). Desde esta perspectiva, se han realizado diversas investigaciones para averiguar cuáles son los mecanismos a través de los cuales los trabajadores alcanzan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Apoyándose en la *Teoría de Intercambio Social*⁷⁶, Duxbury et al. (2007) concluyen que los hogares formados por parejas donde los dos miembros trabajan y que gozan de una carrera profesional similar en demandas, responsabilidades y renta, son las que mejor se coordinan entre sí y más fácilmente alcanzarían el equilibrio entre las dos esferas.

Aziz et al. (2010) relacionaron los diferentes tipos de trabajadores, según la clasificación realizada por Spence y Robbins⁷⁷ (de corte psicológico), con los niveles de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Concluyen en su estudio que los “adictos al trabajo” (*workaholics*) y los “desencantados del trabajo” son los que muestran los niveles más altos de falta de equilibrio entre la esfera laboral y la personal.

⁷⁶ La Teoría de Intercambio Social aplicada a la familia indicaría que el poder de los miembros de la pareja dentro del hogar estaría directamente relacionado con el acceso de cada uno ellos a los recursos necesarios para vivir fuera del hogar.

⁷⁷ Aziz et al. (2010) consideran que la clasificación realizada por Spence y Robbins (1992) de los diferentes tipos de trabajadores (adictos al trabajo o *workaholics*; comprometidos; entusiastas; relajados; desencantados; desentendidos), es la más completa, utilizada especialmente en investigaciones de psicología y de clima laboral.

Una renovada percepción del modelo del equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores ofrece una visión holística de esta relación. Considera la necesidad de examinar y entender las demandas que provienen del trabajo, de la familia y del resto del entorno (comunidad) del trabajador, a fin de establecer y mantener el equilibrio entre los requerimientos de cada esfera para alcanzar la conciliación entre el trabajo remunerado y el resto de actividades (Morris y Madsen, 2007). Los autores que siguen esta línea de investigación, como Grzywacz y Marks (2000), Voydanoff (2002), y Hammer, Brauer y Grandey (2003), se basan en la *Teoría de los Sistemas Ecológicos del Desarrollo Humano* (Bronferbrenner, 1994), que indica que la conducta de los seres humanos está marcada por el ambiente natural en el que se desarrollan, entendiendo este ambiente como un conjunto de cinco sistemas - formados cada uno de ellos a su vez por subsistemas - y con múltiples relaciones entre ellos⁷⁸.

Las críticas que ha recibido este modelo es que la palabra *equilibrio* parece sugerir que el trabajo y la vida personal de los trabajadores son dos esferas totalmente diferentes, y que el tiempo disponible de una persona debería dividirse por igual entre ambos mundos para alcanzar dicho equilibrio (Abendroth y Den Dulk, 2011). Por este motivo, el concepto de conciliación ha evolucionado en los últimos años hacia el punto donde la idea de integración de las dos esferas, la laboral y la personal, cobran relevancia y sentido para alcanzar la conciliación entre ambas dominios.

5.6.4 Modelo de Interacción

El Modelo de Interacción ha desarrollado una serie de teorías para explicar la conciliación del trabajo remunerado con el resto de actividades de la vida diaria, que toman en cuenta, de manera más activa, la existencia de influencias y efectos mutuos en la relación que se produce

⁷⁸Estos sistemas están anidados entre sí y son los que configuran el marco social en el que se encuentra inserto el individuo. El sistema interno es el *Microsistema*, formado por los subsistemas más cercanos al individuo como son la familia y el trabajo. En un nivel superior estaría el *Mesosistema*, formado por las relaciones que se dan entre los diferentes sub-sistemas del *Microsistema* y que crean diversas influencias y efectos en la persona, como las relaciones que se establecen entre las demandas del trabajo y las demandas del hogar. El tercer sistema (*Exosistema*), contendría las relaciones entre los sistemas propios del individuo y los sistemas de otras personas que también crearían influencias, aunque de manera indirecta, en la persona objeto de estudio. El cuarto sistema, (*Macrosistema*), sería la sociedad (con su conjunto de creencias y valores), en la que los tres sistemas anteriores del individuo están insertos. El último y quinto sistema, el *Cronosistema*, es el sistema más general que envuelve a los anteriores. Está relacionado con el tiempo, pero no un tiempo dimensional y medible como se entiende habitualmente, sino un *tiempo* en cuanto al concepto histórico en el que vive en ese momento el individuo (Bronferbrenner, 1994).

entre los dos ámbitos. Exponemos brevemente las principales teorías surgidas desde este enfoque que intentan explicar los mecanismos de la conciliación:

5.6.4.1 Teoría de los Desbordamientos (*Spillovers*)

La *Teoría de los Desbordamientos* considera que las esferas del mundo laboral y personal tienen fronteras permeables, siendo frecuentes los traspasos de los elementos de un ámbito al otro, pudiendo crear sentimientos tanto de satisfacción como de insatisfacción en ambos mundos del trabajador (Stevens et al., 2007). El término “desbordamientos” (*spillovers*), se refiere a los sentimientos, actitudes y conductas, tanto positivas como negativas, que pueden surgir en uno de los dominios (trabajo o vida personal) e influenciar al otro dominio del trabajador (Dilworth, 2004; Demerouti, Bakker y Schaufeli, 2005).

Esta teoría tiene un enfoque individualista, pues considera que los efectos de estos *desbordamientos* recaen en el propio trabajador, aunque finalmente y de manera indirecta, acaban influyendo en su entorno, tanto en la empresa como en la familia. Basándose en la teoría de la compensación, considera que los *desbordamientos positivos* de uno de los ámbitos pueden actuar como *amortiguador* o *compensación* de las experiencias negativas del otro campo (Greenhaus y Powell, 2006). En cambio, y basándose en la teoría del conflicto, las conductas o desbordamientos negativos de un ámbito en el otro podrían convertirse en fuente de conflicto para el trabajador.

Entre los trabajos realizados siguiendo este marco teórico encontramos el de Lawson et al. (2013), que analiza los *desbordamientos* mutuos (especialmente los negativos) entre la vida laboral y la vida familiar de los trabajadores de hoteles y la manera en que afectan a la empresa, especialmente en cuanto a la rotación laboral. White et al. (2003) estudiaron el efecto de los desbordamientos negativos que crean en los trabajadores británicos ciertas prácticas laborales, encontrando que la tensión originada por el factor tiempo de trabajo era el que más desbordamientos negativos provocaba sobre la vida familiar de estos sujetos. Wu et al. (2011) estudiaron los efectos de los desbordamientos negativos debido al exceso de supervisión en los puestos laborales de los trabajadores en China, y su influencia en el comportamiento del trabajador hacia la familia.

5.6.4.2 Teoría de los Cruzamientos (*Crossover*)

La *Teoría de los Cruzamientos* es una derivación del anterior modelo pero con una doble visión: se centra en observar los efectos del trabajo sobre la vida al margen de lo laboral, en

relación con las personas del entorno del trabajador objeto de estudio, bien sea la pareja, hijos, o compañeros de trabajo; es decir, es un análisis inter-personas (Dilworth, 2004; Bakker, Westman y Van Emmerik, 2009).

El cruzamiento o *crossover* puede darse de una manera directa cuando, por ejemplo, el sentimiento de malestar ocasionado por el marido en el trabajo se traspa a la esposa, que adquiere un sentimiento similar afectando a la conciliación para el conjunto familiar. De manera indirecta, el *crossover* se puede producir por un elemento que crea malestar en la relación de pareja, afectando finalmente a la conciliación. Un ejemplo de este caso es cuando un miembro de la pareja debe viajar asiduamente por motivos laborales. El hecho de pasar tiempo fuera del hogar puede causar malestar en el otro miembro de la pareja, dando lugar a desavenencias conyugales, y afectando finalmente a la conciliación de la vida familiar con el trabajo.

La mayoría de los estudios realizados a través de este modelo investigan cómo influye la conducta del trabajador en su pareja según el grado de conciliación del trabajo-vida personal percibido por el trabajador objeto de estudio (Mattheus et al., 2006; Streich, Casper y Salvaggio, 2008). Estos estudios parecen indicar que el *crossover* se produce en mayor medida del marido a la esposa (Fagan y Press, 2008), siendo esta circunstancia un factor de depresión y ansiedad en la mujer (Hammer et al., 2005).

5.6.4.3 Teoría de los Límites (*Boundary*)

La *Teoría de los Límites* (Ashforth, Kreiner y Fugate, 2000) pretende ofrecer una perspectiva más amplia de las relaciones que se producen entre los diversos elementos implicados en la relación trabajo-vida personal. Sus autores consideraron que las investigaciones realizadas hasta la fecha se habían centrado principalmente en analizar la naturaleza del conflicto que puede producirse entre los diversos roles que realiza una persona a lo largo del día, pero no se había estudiado nada a cerca del conflicto que puede producir en la persona el paso de un rol a otro.

Por este motivo, los autores se centraron en analizar las *micro-transiciones* (Ashforth et al., 2000:472) que ocurren entre los diversos papeles que ejecutan los sujetos. Describieron la naturaleza de estas transiciones como la actividad consistente en cruzar o traspasar los límites que separan los diferentes roles que realizan las personas en un día. Estos cruzamientos o traspasos son tanto de naturaleza física (en espacio y tiempo) como psicológica, y se producen

en tres direcciones: 1. “trabajo-hogar” y viceversa; 2. “trabajo-trabajo”, como los trasposos entre diferentes roles en el trabajo o entre trabajos diferentes (uno por la mañana y otro diferente por la tarde); y 3. “trabajo-otros lugares”, como ir del trabajo al gimnasio o al colegio de los niños (Ibídem).

Su teoría, basada en las teorías del conflicto y la identidad, se apoya en los conceptos de flexibilidad y permeabilidad de los límites de los roles y del *contraste* en la identidad de roles del sujeto, entendiendo como tal el conjunto de rasgos que predominan en el rol y a los que el sujeto concede mayor importancia. Estos factores son los que van a marcar la mayor o menor facilidad para desplazarse entre los diversos roles, a la vez que van a ser la fuente de conflicto o de equilibrio para el trabajador en la realización de las diversas actividades.

Basándose en esta teoría, Matthews y Barnes-Farrell (2010) realizaron dos estudios para medir la flexibilidad de los límites del ámbito laboral y el familiar, así como las transacciones entre ambos mundos de un grupo de trabajadores. El trabajo de Ammons (2013) analiza las diferencias y los mecanismos de ajuste entre los *límites* establecidos (del mundo laboral y personal) y los *límites* que desearían los trabajadores.

5.6.4.4 Teoría de la Frontera Trabajo-Familia (*Work/Family Border*)

La *Teoría de la Frontera Trabajo-Familia* de Clark (2000) pretende dar un paso adelante con respecto a las teorías del Conflicto y de los Límites, las cuales toma como referencia. Quiere ofrecer una propuesta que sirva para explicar los procesos por los que se produce la falta de conciliación entre la esfera laboral y la personal de los trabajadores. Analiza las complejas relaciones que se producen entre estos dos ámbitos, a fin de encontrar las causas que producen el conflicto para aplicar las medidas oportunas con la finalidad de alcanzar el equilibrio.

Dentro de estas medidas que facilitarían la conciliación, se consideran dos grupos de factores sobre los que actuar: en primer lugar, los factores *estructurales*, es decir, los factores impuestos desde el exterior, como las políticas de trabajo y los tiempos (tanto en cantidad como en distribución), y en segundo lugar, las *relaciones interpersonales* y de *comunicación* entre el trabajador y los diversos sujetos que juegan un papel activo y determinante en cada esfera, como son los responsables de las empresas en el aspecto laboral, o la pareja en el aspecto personal.

El estudio de Clark se centra en la relación del trabajo-familia, pero el modelo puede aplicarse al resto de las actividades de la *vida personal*. Esta teoría considera que el mundo del trabajo y el de la vida personal son dos sistemas diferentes aunque interconectados a través de las transiciones que los trabajadores realizan a diario entre los dos mundos. Los trabajadores están continuamente y de forma activa *cruzando las fronteras* entre los dos ámbitos (el trabajo y la vida personal), lo que puede originar conflictos.

Estas *fronteras* que cruzan los trabajadores son de tres tipos: 1. *fronteras físicas*, es decir, el lugar del trabajo, del hogar o de los sitios donde se realizan otras actividades, como las deportivas o culturales; 2. *fronteras temporales*, como la jornada laboral, que separa la actividad del trabajo remunerado con el resto de actividades; 3. *fronteras psicológicas*, innatas a la personalidad del trabajador y donde entran en juego diversos factores como los culturales o los psicológicos de cada individuo, configurando las conductas y emociones que tienen las personas en cada ámbito, lo cual proporciona el componente subjetivo de la conciliación.

El problema en la conciliación surge por la existencia de una *permeabilidad* o desbordamiento entre estas fronteras que permiten la *invasión* entre los dos dominios (laboral y personal). La *permeabilidad física* y la *temporal* son las más habituales y las que suelen ocasionar mayor *conflicto* debido a la incompatibilidad física y temporal en la realización de las actividades de cada esfera. La *permeabilidad psicológica* es un factor que depende de cada individuo, de sus circunstancias personales, del rol a desempeñar y del grado de inclinación particular del sujeto hacia cada esfera.

Esta permeabilidad puede producirse en un doble sentido: en sentido positivo, creando *enriquecimiento* (las habilidades de un mundo se utilizan en beneficio del otro), o en sentido negativo, cuando las condiciones, emociones o actitudes negativas de una esfera influyen negativamente en la otra.

¿Cómo se puede alcanzar la mayor conciliación entre el trabajo y la familia? Según la *Teoría de las Fronteras* de Clark, el equilibrio entre el mundo del trabajo y el de la vida personal depende de la *resistencia* que se produce entre las fronteras para mezclarse, y que será diferente según la mayor o menor similitud entre ambos mundos. Esta resistencia depende del grado en el que ambas fronteras se *mezclan* según la flexibilidad, en tiempo y espacio, que dispone cada mundo para contraerse o expandirse, y que marca la *permeabilidad* entre la esfera laboral y personal.

No existe un grado de *resistencia* ideal pues depende de las circunstancias individuales de cada trabajador. En general, cuando las dos esferas son similares y comparten espacio y tiempo (como los trabajos en granjas o casas rurales, donde el hogar es a la vez el centro de trabajo), un *grado débil de resistencia* entre ambas fronteras facilita la conciliación. Por el contrario, y como sucede para la mayoría de los trabajos, cuando los mundos tienen dominios diferentes, unas fronteras bien definidas, en principio, facilitarían la conciliación y la existencia de un menor conflicto, pues quedarían bien delimitadas ambas esferas de acción (aunque compartiendo el mismo espacio), evitando las interferencias mutuas. Así, por ejemplo, una persona que teletrabaja desde casa determinados días a la semana, debería definir claramente el tiempo de trabajo a fin de evitar las interrupciones de la vida personal durante el desarrollo del mismo (como hacer la comida, llamadas a familiares, etc.), dejando para otro momento dichas actividades (aunque se permita más flexibilidad que con un horario fijo trabajando en la empresa).

Pero, ¿cómo se desencadena este proceso? Indudablemente, cierto grado de *flexibilidad* (en tiempo y espacio) es beneficioso para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pues permitiría realizar las obligaciones de un dominio en el espacio y tiempo del otro dominio (Carcedo, García y Vote, 2012). Esto es precisamente lo que se pretende con las medidas de flexibilidad laboral a favor del trabajador, como por ejemplo, los horarios flexibles de entrada y de salida al trabajo, o el teletrabajo en determinados momentos. Sin embargo, un exceso de flexibilidad suele conducir a una elevada *permeabilidad* entre el ámbito laboral y el personal, facilitando el conflicto entre el trabajo remunerado y el resto de actividades (Voydanoff, 2005; Matthews y Barnes-Farrell, 2010), así como una peor ejecución de las tareas a realizar.

La frontera entre los dos mundos tiende a ser más fuerte en la dirección de la esfera dominante, no permitiendo la permeabilidad de la otra esfera más débil. Cuál será la esfera dominante depende en parte de la actitud de preferencia del trabajador, pero sobre todo de factores externos, como las condiciones laborales, que pueden, por ejemplo, permitir al trabajador hacer horas extras o llevar trabajo a casa pero, sin embargo, no salir en determinados momentos del trabajo para atender las necesidades familiares.

En la realización de las actividades laborales y personales se crean interrelaciones con otras personas pertenecientes a dichos ámbitos. Algunas de estas personas cuentan con una posición influyente en cada dominio (*border-keepers*) a la hora de negociar las fronteras y de facilitar al trabajador la conciliación entre ambas esferas, como es el caso de la pareja en el

hogar, en cuanto al reparto de roles domésticos y familiares, y los empresarios o supervisores en el lugar de trabajo en cuanto a las medidas laborales.

Por este motivo, es fundamental la actitud de los responsables empresariales en la adopción de cambios en la cultura empresarial (Clark, 2000) que faciliten la conciliación, adoptando medidas que consideren al empleado de manera más holística para beneficio de la empresa y del trabajador.

Estas medidas se centran principalmente en los factores *estructurales*, como son las políticas sociales y las actuaciones en los tiempos de trabajo (tanto en cantidad como en distribución), y en las *relaciones interpersonales* y de *comunicación* entre el trabajador y sus responsables inmediatos, de manera que exista buena confianza y comprensión mutua de actuación ante situaciones de emergencia en ambos mundos.

Un ejemplo de trabajo basado en la *Teoría de las fronteras* de Clark, es el de Glavin y Schieman (2012) que analizaron la influencia de las demandas y los recursos laborales en la conciliación de la vida laboral y familiar de un grupo de trabajadores. El resultado fue que un exceso de flexibilidad laboral, además de elevadas demandas laborales, condujeron a una alta permeabilidad entre el ámbito del trabajo y el personal, desembocando, al final, en conflicto y falta de conciliación, dando lugar a consecuencias negativas tanto en la esfera laboral como en la personal del trabajador.

5.6.5 Últimas teorías sobre la relación trabajo-vida personal

En los últimos años, el estudio de la conciliación de la vida laboral y personal comienza a tratarse con un enfoque más amplio y positivo por algunos autores. Aparecen nuevos términos para describir estas relaciones, como *enriquecimiento*, *integración*, *mejora* y *armonía* (Greenhaus y Powel, 2006; McMillan et al., 2011; Masuda et al., 2012; Russo y Buonocore, 2012), que pretenden definir y explicar las diferentes relaciones positivas que pueden surgir entre los dos ámbitos. Entre las principales teorías de este enfoque más positivo de la conciliación encontramos:

5.6.5.1 Teoría del Enriquecimiento (*Enrichment Theory*)

La *Teoría del Enriquecimiento* (Greenhaus y Powel, 2006) considera que la visión del conflicto, los desbordamientos o cruzamientos negativos entre el trabajo y la vida personal son visiones demasiado pesimistas de la realidad y, si bien es cierto que se producen, también hay

que considerar los aspectos positivos de la relación. Esta teoría considera que el estudio de la relación entre el trabajo y la vida al margen del ámbito laboral resulta incompleta si no se introduce el concepto de *enriquecimiento* entre ambos mundos (Wayne et al, 2006).

Basada en las teorías del *Intercambio Social* de Blau, la *Conservación de Recursos* de Hobfoll y la *Acumulación de Roles* de Sieber (McNall, Nicklin y Masuda, 2010), esta teoría postula un aprovechamiento integral de los recursos y habilidades de los que dispone una persona para un *enriquecimiento* mutuo tanto en el ámbito laboral como personal. Se considera que más que existir una relación positiva entre ambos mundos, existe una *interdependencia* positiva, de manera que las habilidades y experiencias adquiridas en una de las esferas puede servir de manera positiva para el desempeño de las actividades en la otra esfera, y viceversa.

Esta interdependencia positiva puede producirse de dos formas: *instrumental*, en cuanto a las habilidades físicas o de conocimientos adquiridos en una esfera y que sirven para un mejor desempeño en la otra esfera, y *emocional*, pues los sentimientos positivos que se tengan en la realización en uno de los ámbitos pueden reflejarse en un estado emocional positivo en el desempeño del otro ámbito (Carlson et al., 2006; Wayne et al., 2006), sirviendo de instrumentos de acción para el trabajador a fin de facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Como ejemplos de estudios inspirados en esta teoría, encontramos el trabajo de Russo y Buonocore (2012), que relaciona la disminución de la rotación laboral de una muestra de enfermeras italianas con el aumento de la satisfacción laboral debido al *enriquecimiento* ocasionado por el uso de las habilidades del hogar en el trabajo y viceversa. Wayne, Randel y Stevens (2002) analizaron la identidad de rol y el tipo de apoyo familiar en el enriquecimiento de la relación trabajo-familia y su influencia en factores laborales, como la satisfacción en el trabajo, la rotación y el absentismo laboral.

5.6.5.2 Teoría de la Armonía Trabajo - Vida Personal (*Work/Life Harmony Theory*)

De la integración de los conceptos de *Conflicto* y *Enriquecimiento*, surge la *Teoría de la Armonía entre el trabajo y la vida personal* de McMillan et al., (2011), como un paso más allá del concepto de equilibrio. A partir de la expresión “*cuando la vida es vista como un juego de equilibrios, el trabajo y el hogar son vistos como dos diferencias insalvables*” (Hill et al., 2007: 522), los autores desarrollaron esta teoría, definiendo el concepto de armonía entre el

trabajo y la vida personal como “*un agradable y natural acuerdo entre el rol del trabajo y el resto de roles de la vida de una persona, de manera que se entrelazan y forman un único relato de su vida*” (McMillan et al., 2011:15).

El beneficio de la relación de *armonía* entre la esfera laboral y la personal se produce cuando los recursos obtenidos a través del *enriquecimiento* entre ambos mundos sirve para aliviar o disminuir los factores que pueden causar el *conflicto* entre ambas esferas, con la obtención de beneficios para el trabajador y la empresa, favoreciendo el equilibrio y la ganancia mutua entre ambos mundos.

5.6.5.3 Teoría de la influencia de la Personalidad

Una de las últimas corrientes que estudian la relación de la vida laboral y personal de los trabajadores considera que existe un vacío en las investigaciones en cuanto a la influencia de la personalidad del trabajador en la percepción de la conciliación. Tomando como referencia la teoría de “los cinco grandes factores” (*The Big Five*) de McCrae y Costa (2003), de corte psicológico y que describen la personalidad humana⁷⁹, autores como Kinnuen et al. (2003), Wayne, Musisca, y Fleeson (2004), Blanch y Aluja (2009) y Allen et al. (2012), analizan la manera en la que los trabajadores afrontan el conflicto entre las demandas de la vida laboral y personal.

Consideran que los factores exteriores - como las políticas sociales y empresariales de ayuda a la conciliación - son fundamentales para facilitar la conciliación, pero el factor psicológico de las personas es también determinante, pues revela la percepción que tiene el trabajador al respecto. De esta manera, los trabajadores con un carácter *extrovertido* perciben menos el conflicto y lo afrontan con menor estrés que los que tienen un carácter *neurótico*, que con más ansiedad, inseguridad y tensión están más expuestos a las situaciones de conflicto y a la falta de conciliación entre el trabajo y la vida personal, especialmente si las condiciones externas no son propicias.

5.7 El tiempo de trabajo como elemento clave en la conciliación

La revisión del marco teórico ha mostrado los modelos y teorías través de los cuales los autores han intentado explicar el complejo mundo de las relaciones entre el ámbito laboral y el personal de los trabajadores. Desde considerar que son dos mundos separados y sin relación,

⁷⁹ Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la Experiencia, Responsabilidad, Cordialidad.

hasta las teorías más actuales que estiman una relación más positiva y de enriquecimiento entre los dos mundos que facilitan la conciliación, lo cierto es que la mayoría de los estudios aceptan la existencia de una relación bidireccional entre el mundo del trabajo remunerado y el resto de actividades de la vida diaria.

Poco a poco, se empieza a dejar de ver el tema de la conciliación como un problema meramente femenino y enfocado solamente a la relación trabajo-familia. Se considera que el Estado tiene un papel fundamental en el desarrollo de políticas que ayuden a conciliar la esfera laboral y la personal, pero las empresas empiezan a adquirir relevancia en cuanto a la capacidad que tienen para desarrollar entornos saludables para facilitar el equilibrio entre las dos esferas, a través de políticas flexibles, de participación y de comunicación con sus empleados (Clark, 2000; Darcy et al., 2012), y no sólo como medidas de Responsabilidad Social, sino también por las implicaciones en el resultado empresarial.

En realidad, no existe ninguna teoría que logre explicar totalmente la relación del trabajo remunerado y la vida personal. La variedad de factores que influyen en la conciliación hace que siempre quede algún elemento por considerar y analizar. No obstante, la literatura que trata el tema en cuestión, considera tres aspectos principales en los que se basa el conflicto entre el trabajo y la vida personal del trabajador (Greenhaus y Beutell, 1985; Grzywacz y Carlson, 2007): el tiempo, la presión de roles, y el comportamiento del trabajador. Si bien las tres categorías son necesarias para una mejor comprensión de la compleja cuestión que nos ocupa, el factor *tiempo* es el que se considera más influyente (Borrás, 2011; Díaz, 2011) al ser el elemento fundamental que segmenta la estructura socio-laboral (Prieto et al., 2008).

Aceptamos como punto de partida que no existe un concepto de tiempo común a todos los seres humanos. Las diferencias entre culturas, los factores personales, las obligaciones de cada individuo, sus prioridades, gustos y necesidades, marcan las actividades que se realizan a diario, pero los cambios que se han producido en la sociedad y en el mercado laboral en los últimos años han contribuido a dificultar esta conciliación, ya que parece que la disposición laboral de los trabajadores está por encima de sus necesidades familiares y personales (Guest, 2001).

A mediados del siglo pasado, diversos autores visionaron un cambio en la concepción del trabajo en la sociedad del futuro. En el libro “El fin del trabajo”, Rifkin (1996) concibió este cambio tanto en la destrucción del número de puestos de trabajo, como en las condiciones y el tiempo durante el cual se realiza. En la actualidad, podemos ver que la automatización y la

reingeniería están sustituyendo al trabajo humano en todos los sectores, incluido el sector de los servicios.

Es probable que, en un futuro no muy lejano, los únicos trabajadores que posiblemente tengan menos dificultades para acceder a un empleo serán los trabajadores de *cuello de silicio* (Rifklin, 1996:28), es decir, aquellos que trabajen en temas relacionados con las nuevas tecnologías de la información, donde gozarán de unas jornadas más cortas y dispondrán de más tiempo libre para sus actividades personales. El resto de trabajadores se enfrentarán a trabajos de peor calidad, con jornadas más irregulares, necesitando emplearse en varios trabajos para subsistir, y con graves problemas para conciliar la vida laboral con la personal. Con una visión similar a la anterior, Peiró, Prieto y Roe (1996) auguraban un descenso de los trabajos que requieren actividad física y la precarización de sus condiciones laborales, con aumento de las jornadas laborales irregulares, la bajada de salarios y una mayor contratación temporal, lo que llevaría a un aumento de la dificultad para conciliar la vida laboral y la personal.

Una visión más optimista la ofrecieron autores como Malone (2004) y Robertson (2008) que preveían una mayor disposición de tiempo libre para los trabajadores, debido, en gran parte, al avance tecnológico en el hogar y en los trabajos. Con el paso de los años estamos viendo que esta idea parece que no se ha cumplido del todo. En las sociedades actuales industrializadas existe la idea general de que el trabajo remunerado ha originado una falta de tiempo (Perlow, 1999; Galinsky, Sakay y Wigton, 2011), considerándolo un bien escaso (Torns, 2004) pues existe un sentimiento de falta de horas al día para poder atender adecuadamente a las diversas demandas que nos impone la vida actual.

En la lógica productivista actual, el *tiempo laboral* se ha configurado como el eje principal sobre el que giran los demás tiempos sociales (Gutiérrez-Domènech, 2007; Kraaykamp, Van Gils y Van der Lippe, 2009), por lo que se convierte en un componente clave para alcanzar la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida personal (Steiber, 2009; Borràs, 2011; Díaz, 2011), y en un instrumento analítico capaz de interpretar las desigualdades sociales, especialmente las desigualdades de género.

Por todo lo anteriormente expuesto, en esta parte del trabajo tomamos como marco teórico de referencia la *Teoría del conflicto*, y consideramos al tiempo de trabajo (jornada laboral), como el principal factor de influencia que dificulta la realización de las actividades al margen del trabajo remunerado por parte de los trabajadores. El análisis de las diferencias del empleo

del tiempo no laboral entre los trabajadores, según el tipo de jornada en la que se emplean, se convierte, de este modo, en una herramienta útil para aproximarnos a la manera en que la actividad del trabajo remunerado influye en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

Síntesis del capítulo 5

En este capítulo hemos visto que la conciliación de la vida laboral y personal se ha convertido en un reto para las sociedades y las empresas en el siglo XXI. Debido a la transformación que han tenido las sociedades industrializadas en las últimas décadas, y a los efectos de la última crisis económica, los trabajadores se están enfrentando a nuevos riesgos en su trabajo, con importantes consecuencias para el trabajador y su entorno, entre los que destaca la falta de conciliación de la vida laboral y personal.

Para los trabajadores, la falta de conciliación puede producir enfermedades físicas y psicológicas (como estrés), problemas para conciliar el sueño, trastornos musculoesqueléticos, así como malas relaciones sociales con las personas del entorno familiar y laboral, entre otras. Para las empresas, el conflicto entre vida laboral y personal de sus trabajadores, puede originar un aumento del absentismo, de las bajas y de la rotación laboral, pérdida de talento en la empresa, disminución de la productividad y del compromiso del trabajador con su trabajo, además de un aumento de los accidentes laborales.

Por este motivo, la conciliación ha llegado a ser un asunto prioritario en Europa desde hace décadas. Para las organizaciones, atraer y retener el talento en la empresa se ha convertido en un objetivo estratégico para enfrentarse a los retos de la globalización. En el siglo XXI, el factor humano es un elemento clave de la competitividad empresarial, por lo que es imprescindible mejorar las condiciones de trabajo, concediendo mayor atención a los factores que generan conflicto entre el trabajo remunerado y la vida personal de los trabajadores, y fomentando las medidas que faciliten la conciliación entre ambos mundos. Por eso, y debido a sus consecuencias, la conciliación de la vida laboral y personal empieza a tener una mayor orientación empresarial en los países más desarrollados, al ser considerada como un instrumento de gestión de los recursos humanos para motivar a los trabajadores y mejorar en competitividad empresarial.

Si nos referimos a España, vemos que últimamente es constante el debate sobre la falta de conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, y sobre la necesidad de un cambio hacia unas jornadas más comprimidas, a fin de mejorar la relación de la vida laboral y

personal de los trabajadores, y como medida para incrementar la productividad en las empresas. Sin embargo, la sombra de la crisis económica parece haber ocultado el problema de la conciliación en nuestro país, relegándola a un segundo plano. Además, la escasez de políticas sociales públicas y empresariales de ayuda a la conciliación, la cultura del *presentismo* en las organizaciones, y la extensa jornada laboral partida, hacen que se agudice el problema de la conciliación entre los trabajadores en España.

Hemos revisado las diversas definiciones que los autores han dado a un concepto tan complejo como es el de la conciliación. Se ha analizado la evolución de su estudio, de donde han surgido los diversos enfoques y teorías que configuran el marco teórico utilizado por los investigadores para explicar la relación entre el trabajo y la vida privada de los trabajadores. Estas aproximaciones teóricas han evolucionado desde las ideas de la escasez, competencia de recursos y conflicto, hasta las últimas aproximaciones que incorporan conceptos como la integración, cooperación y enriquecimiento entre ambas esferas.

No obstante, la mayoría de los autores están de acuerdo en considerar al tiempo de trabajo como un elemento clave en el estudio de la relación de la actividad laboral con la vida personal de los trabajadores. Por eso, el análisis de las diferencias del empleo del tiempo personal de los trabajadores, según el tipo de jornada en la que se emplean, se convierte en una herramienta útil para aproximarnos a la manera en que la actividad del trabajo remunerado influye en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, que es lo que se analiza en los capítulos siguientes.

Capítulo VI

El análisis empírico de la conciliación: objetivo principal, preguntas de investigación, fuente de información y variables

Introducción

El tiempo de trabajo, al ser considerado el eje sobre el que se organiza y cohesiona el orden social, tiene un papel central en los estudios académicos y en las estadísticas cuya finalidad es el análisis de las actividades que se realizan en la vida cotidiana de las personas (Aguirre, 2005). Los estudios que consideran al tiempo de trabajo como uno de los principales factores de influencia en la relación entre el ámbito laboral y el personal se enfocan, principalmente, bien al análisis de cómo afecta la cantidad y determinados horarios de trabajo (como los turnos, el trabajo flexible o la nocturnidad) a la salud del trabajador (Boisard et al., 2003; Steinmetz y Schmidt, 2010; Aziz et al., 2010), o bien a la preferencia de los trabajadores en cuanto al tiempo de trabajo para facilitar la conciliación (Tijdens, 2007).

Si nos referimos a España, los estudios al respecto investigan sobre todo las diferencias del empleo del tiempo entre hombres y mujeres (Ramos, 1990; Tobío et al., 2010; Durán, 2010; Borrás, 2011; Gutiérrez, 2013), con especial referencia a la doble jornada de la mujer trabajadora (Torns y Moreno, 2008; Martínez y Paterna, 2009; Moreno, 2009-b), o la división del trabajo doméstico en las parejas españolas (Carrasco y Domínguez, 2003; Ajenjo y García, 2011; García y Ajenjo, 2012; Domínguez, 2012).

Cuando se incluye en estos estudios la variable jornada laboral, se distingue entre la jornada a tiempo completo o a tiempo parcial, pero no se suele tener en cuenta el tipo de jornada laboral según la distribución de las horas de trabajo a lo largo del día (jornada continua o partida)⁸⁰. Esta parte del presente trabajo pretende cubrir este vacío, realizando un

⁸⁰No obstante, encontramos trabajos como el de Meil (2006), que en un estudio sobre las familias en España, describe los horarios de entrada y salida del trabajo, así como el tipo de jornada laboral (continua o partida) de los padres que trabajan, pero no lo relaciona con las actividades realizadas a lo largo del día. María Gutiérrez-Domènech analiza la relación entre el tiempo empleado con los hijos y la actividad laboral de los padres, donde diferencia el tiempo de trabajo en “*jornada continua*” y “*trabajar después de las seis*” (Gutiérrez-Domènech,

estudio de los usos del tiempo de las personas encuestadas en su día de trabajo, según las cuatro modalidades de jornada laboral que surgen como combinación de las jornadas a tiempo completo o parcial (según las horas de trabajo), y continua o partida (según la distribución de las horas en el día laboral).

6.1 Objetivo principal

El objetivo principal de esta parte de la memoria de tesis consiste en profundizar en el concepto de la conciliación del trabajo remunerado y la vida personal del trabajador, como elemento estratégico del resultado y la competitividad empresarial, abordándolo a través del estudio analítico de la distribución de los tiempos no laborales de los trabajadores en su día de trabajo según las diferentes modalidades de jornada laboral, como combinación de las jornadas completa o parcial y continua o partida.

Partiendo desde una perspectiva de género, puesto que todos los estudios indican comportamientos diferentes en la realización de actividades entre hombres y mujeres, realizamos los análisis empíricos para hombres y para mujeres por separado. De este modo, se indaga en las diferencias inter-géneros (entre hombres y mujeres), e intra-géneros (entre personas de un mismo sexo), en cuanto a la participación y el tiempo invertido en las actividades al margen del trabajo remunerado según los diferentes tipos de jornada laboral, además de otros factores socio-demográficos de los encuestados.

Se trata, en definitiva, de observar si las diferencias más significativas que existen entre los trabajadores en el empleo del tiempo al margen del trabajo remunerado se deben principalmente al tipo de jornada laboral, o si hay otros factores -como los culturales o sociales- que marcan estas diferencias, especialmente entre géneros.

6.2 Preguntas de investigación

Consideramos, como punto de partida, que el tiempo de trabajo es el factor fundamental que afecta a la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador. Teniendo en cuenta la premisa de que los hombres y las mujeres no emplean de igual manera su tiempo, así como el debate constante en España que reclama un cambio hacia jornadas laborales más comprimidas

2007:14). De manera similar, González y Jurado-Guerrero (2009) diferencian en su estudio la jornada laboral en continua y partida para analizar la participación de los varones en las tareas domésticas.

debido a los efectos negativos de la jornada partida sobre la conciliación, surgen las siguientes preguntas de investigación:

- ¿El tipo de jornada laboral afecta al empleo del tiempo al margen del trabajo remunerado de igual manera a los varones que a las mujeres?
- ¿Qué tipo de jornada laboral favorece la mayor participación de los varones en las actividades del hogar y la familia?
- Las jornadas más cortas y comprimidas ¿facilitan la mayor participación de las mujeres en las actividades de tiempo libre?
- Además de la jornada laboral, ¿qué otras características del trabajador se asocian a una mayor probabilidad de realizar las diversas actividades de la vida personal?
- ¿Cómo se asocia el tipo de jornada laboral a los tiempos de realización de las actividades al margen del trabajo remunerado?

Para responder a estas preguntas que guían el estudio analítico de esta segunda parte del trabajo, realizamos diversos análisis empíricos cuyos resultados se exponen en el capítulo VIII.

6.3 Fuente de información. Información seleccionada para el estudio

Para la realización de los objetivos planteados en la presente investigación se han utilizado como fuente de información fundamental los microdatos de la última Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010 (INE, 2011-b), llevada a cabo entre el 1 de octubre de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2010 en todo el territorio español. La encuesta de Empleo del Tiempo (en adelante la E.E.T) es, seguramente, una de las fuentes de información secundaria más potente con la que se cuenta en el panorama estadístico español. Es una macroencuesta no periódica, llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística de España (INE) y homologable con las encuestas europeas armonizadas, con una gran riqueza informativa, pero a la vez, compleja y difícil de manejar (Durán, 2010).

Para confeccionar esta encuesta, el INE tomó una muestra⁸¹ de 9.541 hogares, constituidos por 25.895 personas. A través de siete ficheros de datos, se recoge información de los

⁸¹ La E.E.T. 2009-2010 utilizó un muestreo bietápico con estratificación de las unidades de primera etapa, constituidas las secciones censales. Las unidades de segunda etapa son las viviendas familiares (INE, 2011-a)

miembros de los hogares seleccionados por el INE. En uno de los ficheros, el Diario de Actividades, se registran cada diez minutos las actividades⁸² realizadas el día de la encuesta por los miembros de 10 y más años de edad de los hogares seleccionados (19.295 personas), desde las seis de la mañana hasta las seis de la mañana del día siguiente, resultando 144 intervalos por diario de actividades recogido, y 2.778.480 registros en total⁸³.

La encuesta clasifica las actividades en diez categorías, codificadas con un dígito (del 0 al 9) como son:

- 0 Cuidados personales.
- 1 Trabajo remunerado.
- 2 Estudios.
- 3 Hogar y familia.
- 4 Trabajo voluntario y reuniones.
- 5 Vida social y diversión.
- 6 Deportes y actividades al aire libre.
- 7 Aficiones e informática.
- 8 Medios de comunicación.
- 9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado.

A su vez, estas actividades se desagregan en 33 subactividades clasificadas a dos dígitos y éstas en 116 más específicas de tres dígitos (Anexo IV), que son las que los encuestados indican en el Diario de Actividades.

La finalidad principal de estas encuestas es proporcionar información de las personas que realizan una determinada actividad a lo largo del día, así como del tiempo invertido en su ejecución. Uno de los mayores puntos de interés de este tipo de encuestas es que se hace hincapié en aquellas actividades que se llevan a cabo al margen del trabajo remunerado, lo que permite medir en toda su dimensión las actividades realizadas por los distintos miembros del hogar.

⁸² El Anexo V recoge el listado de las actividades incluidas en la EET 2009-2010.

⁸³ 144 intervalos por 19.295 diarios.

Además, las encuestas del uso del tiempo han contribuido a hacer visible el trabajo del hogar y de la familia - un trabajo del que en la actualidad se sigue sin reconocer el valor social y económico que realmente tiene - y han servido para desvelar el reparto desigual entre hombres y mujeres en este tipo de labores. Estas encuestas sirven igualmente para la formulación de políticas públicas, como las de igualdad de género o las dirigidas al cuidado de las personas dependientes (tanto adultos como niños), así como para conocer los hábitos de cultura y ocio, y observar las diferencias según sexos o la situación laboral de las personas (INE, 2011-a).

No obstante, como limitación principal de este tipo de estadísticas, encontramos que sólo se recogen las actividades de un día de la semana, así como la posibilidad de infravalorar o sobrevalorar, por parte del encuestado, el tiempo dedicado a determinadas actividades a la hora de cumplimentar el cuestionario, debido a los sesgos *del deseo políticamente correcto* y al de la *declaración interesada* (Durán, 2002:59), que incitan al encuestado a cumplimentar el formulario según lo que cree que se debe poner o lo que considera más conveniente en ese momento.

Información seleccionada para el estudio

Con la finalidad de alcanzar el objetivo principal del presente estudio, se seleccionaron a las personas de la EET 2009-2010 que, estando en situación laboral de ocupadas, trabajaron el día que realizaron la encuesta. Este punto es una de las aportaciones que hace este trabajo a los estudios existentes sobre el uso del tiempo, pues se tiene en cuenta sólo a los trabajadores que realizaron la actividad laboral el día que cumplimentaron la encuesta, a fin de analizar el efecto del tiempo de trabajo y su distribución sobre la realización del resto de las actividades que se pueden realizar en un día de trabajo.

Una vez seleccionadas estas personas y después de eliminar aquellas que no habían cumplimentado de manera adecuada la información necesaria para el presente estudio, resultó una submuestra (muestra de aquí en adelante), de 4.980 trabajadores⁸⁴.

Para obtener la información relativa a los trabajadores seleccionados, se utilizaron los microdatos de los siguientes archivos de la EET 2009-2010:

- Fichero DHOGAR: contiene información sobre el hogar del encuestado, como el tipo de hogar, existencia de niños o adultos dependientes en el mismo, existencia de ayuda

⁸⁴El Anexo VI muestra una tabla con el análisis descriptivo de las principales características de la submuestra seleccionada.

doméstica, o ingresos mensuales medios del hogar. En nuestro caso resultaron 2.427 hogares, correspondientes a las personas en situación laboral de ocupadas y que trabajaron el día que cumplieron la encuesta.

- Fichero MHOGAR: recoge la información relativa a trabajadores seleccionados, como el sexo o la edad. En la muestra seleccionada este fichero consta de 4.980 registros, correspondientes a las personas seleccionadas para nuestro estudio.
- Fichero CINDIV: contiene información del encuestado, principalmente relativa a la vida laboral, como el sector laboral al que pertenece, el tipo de jornada, situación profesional, o las horas semanales de trabajo remunerado que realiza. Hay tantos registros como personas seleccionadas en nuestra muestra (4.980).
- Fichero DIARIO2: contiene información relativa al objetivo principal de la encuesta, como son las actividades que realizan los encuestados en el día de la encuesta. Se recogen 717.120 registros.

6.4 Variables incluidas en los análisis

Teniendo en cuenta el objetivo principal del trabajo y las preguntas de investigación planteadas, describimos a continuación las variables que se han considerado en los análisis empíricos que se realizan en el presente trabajo:

6.4.1 Variables que recogen las actividades realizadas

El objetivo principal de este capítulo es indagar en el comportamiento de los encuestados en cuanto a la realización de las actividades personales al margen del trabajo remunerado. De este modo, las variables a explicar serán las diversas actividades que un trabajador puede realizar en el tiempo fuera del horario laboral en su día de trabajo.

Atendiendo a la clasificación de las actividades que ofrece la EET 2009-2010, consideramos los siguientes grupos de actividades de la vida personal, resultantes de agregar las diversas subactividades que las forman:

1. *Actividad cuidados personales.* Esta actividad agrupa las subactividades que corresponden a las actividades básicas para el cuidado personal. Incluyen actividades como dormir, comer y beber, aseo, vestido y otros cuidados personales (por ejemplo, los cuidados médicos realizados en casa por uno mismo).
2. *Actividad hogar.* Incluye las subactividades que guardan relación con las tareas domésticas realizadas por el encuestado para el propio domicilio, como su

conservación (limpieza, organización etc.); actividades culinarias, cuidado de la ropa (colada, planchado etc.); cuidado de plantas y animales domésticos; reparaciones y mantenimiento de elementos del hogar (incluidos los vehículos), así como compras y gestiones diversas.

3. *Actividad familia*. Comprende diversas subactividades relacionadas con el cuidado de los niños del hogar, como su atención física, la enseñanza, el jugar o acompañarles, además de las ayudas y cuidados a los adultos miembros del hogar, tanto dependientes como no dependientes.
4. *Actividad de estudios*. En esta actividad se recogen las actividades de estudios realizados por los trabajadores en su tiempo al margen del trabajo remunerado. Comprende todo tipo de cursos y estudios, reglados o no.
5. *Actividad de trabajo voluntario y reuniones*. Está compuesta por subactividades de contenido social, como el *trabajo voluntario no remunerado al servicio de una organización* (reparto de comidas a personas sin recursos; monitores deportivos; trabajos voluntarios de padres en los colegios; voluntarios de protección civil o ayudas a personas a través de alguna organización). Se incluyen también las *ayudas informales a otros hogares*, como la ayuda al cuidado de niños o de adultos de otro hogar (siempre que no se cuiden a la vez que los menores del propio hogar y que no se obtenga remuneración por ello), y las *actividades participativas*, como la asistencia a reuniones de asociaciones o del colegio de los hijos, y la asistencia a prácticas religiosas, entre otras.
6. *Actividad de vida social y diversión*. Se incluyen subactividades como hacer vida social en familia, visitas, fiestas y celebraciones, salir con amigos o familiares, la asistencia a todo tipo de espectáculos, y el ocio pasivo, entre otras.
7. *Actividad de deportes y de aire libre*. Se recogen las subactividades que implican ejercicio físico, como correr, pasear, natación, gimnasia, etc., así como el ejercicio productivo (cazar, pescar, recoger plantas y frutos).
8. *Actividad de aficiones y juegos*. Se incluye todo tipo de subactividades realizadas para la distracción y el recreo, como las relacionadas con las artes plásticas (pintar, tocar un instrumento musical, etc.); el coleccionismo (sellos, monedas); juegos en solitario (hacer rompecabezas, jugar a la lotería) o en sociedad (jugar a las cartas en grupo), así como diversas actividades informáticas (juegos de ordenador etc.)

9. *Actividad de medios de comunicación.* Esta actividad comprende las actividades relacionadas con los medios de comunicación como la *lectura*, ver *televisión* y *videos* y *escuchar la radio*. Hemos incluido en este apartado la actividad de “búsqueda de información por ordenador”, incluida en la EET 2009-2010 en la actividad de Aficiones e informática, al considerar que en la actualidad, la lectura a través del ordenador es tan habitual como en papel.

La realización de estas actividades al margen del horario laboral está influenciada por diversas características personales y laborales propias de cada sujeto, que definirán qué tipo de actividad se realiza y por cuánto tiempo. A continuación, exponemos las variables de influencia que consideramos más relevantes para incluir en nuestro estudio.

6.4.2 Variables socio-demográficas

Las particularidades de cada persona y sus circunstancias a lo largo del ciclo de vida condicionan la manera del empleo del tiempo. En realidad, podríamos afirmar que existen tantas maneras de hacer uso del tiempo a lo largo de un día como personas existen, pero ciertas características comunes asociadas a determinados sujetos pueden hacer que sus empleos del tiempo sean similares. Por este motivo, se han considerado todas las variables socio-demográficas de la base de datos que tengan un sentido teórico en el análisis, y que puedan constituir un factor de influencia en la realización de las actividades fuera del horario de trabajo, como son:

6.4.2.1 Variables que recogen las características personales básicas

- El *sexo* del trabajador. Los hombres y las mujeres no gestionan su tiempo de la misma manera. El reparto desigual de las responsabilidades del hogar y de la familia hace que se considere a la mujer la parte más perjudicada en lo que respecta a la conciliación del trabajo con la vida personal (Prieto et al., 2008; Offer y Scheider, 2011), afectando especialmente a las actividades del tiempo libre.

-La *edad*. Las obligaciones y necesidades de cada persona varían según su ciclo vital, por lo que la edad de las personas condiciona en gran medida el uso del tiempo de cada día. La variable *edad* se ha agregado en cinco categorías⁸⁵: *de 16 a 24 años; de 25 a 34 años; de 35 a 44 años; de 45 a 54 años; igual y más de 55 años.*

⁸⁵ Se ha tomado como referencia para construir las categorías de la variable *edad*, la clasificación realizada por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- *Convive en pareja*. Convivir (o no) en pareja puede implicar diferencias a la hora de realizar las actividades de la vida personal, afectando de manera desigual según el sexo del trabajador.

6.4.2.2 Variables relativas al hogar del encuestado

Determinadas características del hogar del encuestado pueden afectar a la conciliación del trabajo remunerado y a la vida personal de sus miembros. Así, la existencia de niños pequeños en el hogar y de adultos dependientes requiere de unos cuidados que pueden condicionar la realización de actividades durante el día de los padres, especialmente para las mujeres. Se consideran las siguientes variables al respecto:

- *Existencia de personas dependientes en el hogar*. La EET 2009-2010 da información, por un lado, de la existencia de menores de 10 años en el hogar. Los niños requieren de unos cuidados específicos según su edad, pero hasta los 10 años se muestran más dependientes de sus cuidadores. Por otro lado, la encuesta también proporciona información sobre la existencia de adultos dependientes en el hogar del encuestado. Los cuidados que necesitan las personas dependientes en el hogar (niños y adultos) pueden influir en las actividades que realizan sus cuidadores fuera del horario laboral. Este tipo de cuidados es realizado principalmente por las mujeres, pues el tiempo de cuidados sigue siendo todavía un tiempo mayoritariamente femenino (Tobío et al, 2010; Tobío, 2012).

- *Disposición de servicio doméstico*⁸⁶. La disposición de servicio doméstico es una ayuda a la realización de las tareas del cuidado del hogar y la familia. El beneficio de este tipo de servicio puede significar una mayor dedicación a las actividades de tiempo libre, especialmente para las mujeres trabajadoras.

- *Ingresos mensuales netos del hogar*. Los ingresos del hogar pueden ser un factor decisivo para los miembros de dicho hogar a la hora de realizar determinadas actividades que conllevan un gasto, como las deportivas, de ocio y cultura. La EET 2009-2010 clasifica la variable ingresos del hogar en cuatro categorías: *igual o menor que 1.200€; de 1.201 a 2.000 euros; de 2.001 a 3.000 euros; más de 3.000 euros*.

⁸⁶ Se considera “servicio doméstico” a “toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico, a cambio de una remuneración en dinero o en especie previamente estipulada” (INE, 2011-d).

6.4.2.3 Variable de formación alcanzada por el encuestado

- *Nivel de estudios alcanzado*. Los niveles educativos más altos se relacionan con los valores de género más igualitarios (Domínguez, 2010), y con la mayor realización de determinadas actividades, como las culturales (Fernández y Prieto, 2009) o las del cuidado de los hijos.

La EET 2009-2010 considera nueve categorías⁸⁷ para la variable de los estudios alcanzados por el encuestado. Para mayor operatividad, hemos agregado estas categorías en cinco, quedando la variable estudios de la siguiente forma: *Primaria; Secundaria; Bachillerato; Formación Profesional (grado medio y superior); Estudios Universitarios (tres ciclos)*.

6.4.2.4 Variables laborales

- *Jornada laboral*. Se ha tomado como variable explicativa central de este estudio el tipo de *jornada laboral* en el que trabajan los encuestados, como variable que afecta a la realización de las actividades personales al margen del trabajo remunerado, tanto por el número de horas que implica cada modalidad, como por su distribución en el día.

La EET 2009-2010 considera a la jornada laboral como *jornada completa o parcial* por un lado, y como *jornada continua o partida* por otro. Se han redefinido dichas variables resultando la variable Jornada Total con cuatro categorías⁸⁸: *completa-continua; completa-partida; parcial-continua; parcial-partida*.

- *Situación profesional*. Define la forma de la relación laboral de los encuestados con la empresa donde trabajan. La EET 2009-2010 distingue dos categorías: *asalariado, y empleador o empresario sin asalariados* (autónomos). Se considera que un autónomo puede tener mayor flexibilidad para compatibilizar su horario laboral con las demandas personales en un momento determinado. No obstante, las estadísticas indican que los autónomos trabajan más horas a la semana que los asalariados. La Encuesta de Población Activa indica que, desde el año 2012 hasta el 2015, el número medio de horas efectivas semanales realizadas por los trabajadores autónomos supera en unas ocho horas de promedio a las horas trabajadas por los asalariados (INE, 2012-2015), lo que supondría un factor de obstáculo a la conciliación de la vida laboral y personal.

⁸⁷No sabe ni leer ni escribir; estudios primarios incompletos; estudios primarios o equivalentes; enseñanza secundaria 1ª etapa; estudios de bachillerato; enseñanzas profesionales de grado medio o equivalente; enseñanzas profesionales de grado superior o equivalente; estudios universitarios de primer ciclo o equivalentes; estudios universitarios de segundo o tercer ciclo o equivalente.

⁸⁸En el Capítulo 3 (apartado 3.2.4) de la primera parte de este trabajo, se realizó una descripción de estas categorías de la jornada laboral en España.

- *Actividad económica del establecimiento de trabajo.* La EET 2009-2010 clasifica la actividad del establecimiento de trabajo según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 2009⁸⁹ con dos dígitos (88 categorías). Para mejor operatividad, hemos agrupando las categorías que correspondían al mismo sector al nivel superior (letra), resultando los siguientes sectores:

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
2. Industria.
3. Construcción.
4. Servicios. En cuanto al sector de los Servicios, dada su importancia por ser el sector que más ocupados emplea en España, hemos optado por desagregarlo en los subsectores más representativos y que más frecuencia presentaban en la EET 2009-2010, como son: Comercio; Hostelería y restauración; Transporte; Administración Pública; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Educación; Actividades sanitarias y servicios sociales; Otros servicios.

-*Ocupación del informante.* La EET 2009-2010 recoge la ocupación del informante según la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO 1994). Se han agregado las ocupaciones similares reduciéndolas al primer dígito de la clasificación, resultando un total de 10 categorías: *Dirección de las empresas y las administraciones públicas; Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; Empleados de tipo administrativo; Trabajadores de los servicios de hostelería y restauración; Trabajadores de los servicios personales y de protección; Dependientes de comercio y asimilados; Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; Trabajadores cualificados en la industria manufacturera, construcción y minería; Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; Trabajadores no cualificados.*

⁸⁹La CNAE 2009 está estructurada en cuatro niveles: el primer nivel se identifica con una letra, resultando 21 categorías. El segundo nivel con dos dígitos (88 categorías). El tercer nivel con tres dígitos y 272 categorías. El cuarto nivel, con cuatro dígitos y 629 categorías.

Capítulo VII

La jornada laboral como variable de estudio: factores comunes de los trabajadores asociados a cada tipo de jornada laboral

Introducción

Previo al análisis empírico que nos llevará a la consecución de los objetivos propuestos en el capítulo anterior, se muestra interesante la realización de un análisis más exhaustivo de la jornada laboral, con el propósito de determinar cómo las diferentes modalidades de jornada laboral se asocian a determinadas características socio-demográficas y laborales de los trabajadores, y se muestran más o menos comunes a determinadas personas, proporcionando una mejor comprensión de los mecanismos asociados a su puesta en desarrollo.

Una visión general de las características que se presentan comunes a cada tipo de jornada laboral puede servir para detectar aquellos colectivos de trabajadores que están más expuestos a las jornadas más desfavorables en cuanto a horario y salario, y que podrían presentar mayores dificultades para compatibilizar el trabajo remunerado con la vida personal.

Exponemos, en primer lugar, las hipótesis de estudio planteadas en este apartado. Seguimos con la exposición de la metodología utilizada y las variables que se incluyen en el análisis, para continuar con la presentación de los resultados y las conclusiones del capítulo.

7.1 Hipótesis de estudio

La crisis económica ha ocasionado un incremento del trabajo involuntario a tiempo parcial como medida empresarial de flexibilidad adaptada a la producción y de rebaja de los costes laborales (Ollo, Bayo y Lazarra, 2008). No obstante, el sexo se configura como uno de los factores principales que diferencia la participación de los trabajadores según el tipo de jornada laboral. La creciente incorporación de la mujer a la actividad laboral en las últimas décadas, no ha supuesto todavía la superación de la división sexual del trabajo. La elección de determinados empleos de forma voluntaria para poder compatibilizar con las demandas del hogar y la familia, lleva a muchas mujeres a elegir trabajos donde predomina la jornada a

tiempo parcial, lo que lleva aparejado menores ingresos y, en ocasiones, peores condiciones laborales (Carrasquer y Torns, 2007).

Hipótesis 1: *Las jornadas laborales a tiempo parcial se encuentran probablemente más entre las mujeres [H1-a], especialmente entre las trabajadoras con personas dependientes en el hogar [H 1-b].*

Los “malos empleos” (Bilbao y Ochando, 2013:152) están asociados a una menor cualificación del trabajador, a bajos salarios, y jornadas más cortas (Cabezas, 2012). En este punto, la situación laboral de los jóvenes en España se ha convertido en un problema estructural que se viene arrastrando hace décadas, con altas tasas de paro y malas condiciones laborales, agravándose, además, por el factor coyuntural de la crisis económica de los últimos años. El Informe “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016” del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013) señala, como principales debilidades estructurales del mercado laboral de los jóvenes, la “polarización” del mismo, con una alta tasa de abandono escolar (que dobla los valores de la EU-27), que hacen que una parte importante de estos jóvenes no cuente con la formación adecuada para adaptarse al nuevo mercado laboral, soportando las peores condiciones laborales con trabajos poco cualificados, a tiempo parcial, irregulares y con bajos salarios (Manzanera-Román, Ortiz y Hernández, 2015), mientras que otra parte están sobrecualificados y en subempleo⁹⁰.

Proponemos las siguientes hipótesis al respecto:

Hipótesis 2: *Las jornadas laborales a tiempo parcial, se van a dar con mayor probabilidad entre los trabajadores con menor nivel de estudios [H 2-a], y entre los más jóvenes [H 2-b].*

La ocupación puede determinar el tipo de jornada laboral en la que se emplea el trabajador. Las ocupaciones con prestación directa de servicio del cliente, pueden conllevar jornadas más extensas para el trabajador a fin de adaptarse a la demanda.

⁹⁰ El informe también destaca el escaso peso relativo de la Formación Profesional; la escasa empleabilidad de los jóvenes debido, entre otros, al desconocimiento de idiomas extranjeros, y las dificultades de acceso a un empleo entre los jóvenes en riesgo de exclusión social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Hipótesis 3: *Los trabajadores empleados en actividades enfocadas a los servicios de atención directa al cliente, van a tener más probabilidad de trabajar en jornadas más largas (jornada completa-partida).*

El trabajador autónomo tiene ciertas peculiaridades que son comunes a la mayoría de las personas que trabajan en dicho régimen. Así, la falta de regulación del horario del trabajador autónomo, unido a que la mayoría de ellos realizan solos la mayor parte de las tareas que conlleva su actividad profesional (debido a las dificultades económicas para contratar asalariados)⁹¹, hacen que gran parte de los trabajadores autónomos lleguen a tener jornadas más largas que los asalariados.

Hipótesis 4: *Los trabajadores autónomos van a trabajar con mayor probabilidad en las jornadas más largas (completa-partida).*

7.2 Metodología y variables seleccionadas

Se ha realizado un modelo de regresión logística binaria⁹² para cada tipo de jornada laboral, con la finalidad de conocer la probabilidad de que los encuestados estén empleados en un determinado tipo de jornada laboral según las características socio-laborales de los mismos. El análisis de la regresión logística binaria puede resultarnos útil, en esta ocasión, para la identificación de los perfiles laborales y personales de los trabajadores que se presentan comunes a cada tipo de jornada laboral.

Se han seleccionado como variables⁹³ para introducir en el modelo las principales características socio-laborales de los encuestados que pueden ser un factor de influencia en la jornada laboral en la que se trabaja, bien por elección propia del trabajador en función de sus necesidades, o por el tipo de empleo al que tiene acceso el trabajador y que lleva aparejado un determinado tipo de jornada laboral. Esta circunstancia puede conllevar, en ocasiones, situaciones de desventaja para el trabajador en cuanto a salarios, oportunidades de promoción, conciliación de la vida laboral y personal o jubilaciones a futuro, entre otras. Estas variables son:

⁹¹ En 2016, sólo un 21,6% de los trabajadores autónomos tuvo asalariados a su cargo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

⁹² En el capítulo III se realizó una descripción de la técnica de la regresión logística binaria.

⁹³ La descripción de las variables se realizó en el capítulo anterior.

- *Sexo.*
- *Edad.*
- *Personas dependientes* (niños/adultos) en el hogar del encuestado.
- *Nivel de estudios alcanzado* por el trabajador.
- *Situación profesional* (asalariado/autónomo).
- *Actividad del establecimiento.*
- *Ocupación* del trabajador.

7.3 Resultados del análisis

En primer lugar, se ha efectuado un análisis para el conjunto de los trabajadores, a fin de observar la influencia de la variable *sexo* en la probabilidad de trabajar en cada tipo de jornada laboral incluidos en el modelo. Posteriormente, se realiza un análisis individual para hombres y para mujeres, con el objetivo de ver qué características se muestran comunes dentro de cada sexo, a la hora de tener un determinado tipo de jornada laboral.

La tabla siguiente muestra el análisis para el conjunto de los trabajadores. En esta ocasión, comentamos sólo lo referente a la influencia del sexo en la probabilidad de tener un determinado tipo de jornada laboral, puesto que posteriormente realizaremos el comentario completo para cada sexo.

Tabla 19. Modelos de Regresión Logística Binaria sobre el tipo de jornada laboral, para ambos sexos

	Completa continua n= 2.211		Completa partida n= 2.123		Parcial continua n= 517		Parcial partida n= 129	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Sexo (Ref. varón)	,00*	,82	,00*	,57	,00*	4,43	,00*	4,06
Edad (Ref. ≥ 55 años)	,00		,97		,00		,02	
- de 16 a 24 años	,02**	,68	,73	,94	,01*	1,76	,02**	2,35
- de 25 a 34 años	,85	,97	,84	,97	,30	1,21	,58	,83
- de 35 a 44 años	,716	1,04	,93	,99	,91	1,01	,82	,93
- de 45 a 54 años	,01*	1,27	,56	,94	,01*	,62	,50	,81
Personas dependientes en el hogar (Ref. no)	,87	1,01	,00*	,76	,00*	1,58	,10***	1,38
Estudios alcanzados (Ref. Est. Universitarios, 3 ciclos):	,13		,00		,06		,22	
- Primaria	,33	1,12	,01*	,73	,21	1,28	,09*	1,83
- Secundaria	,09***	1,20	,00*	,66	,04**	1,45	,23	1,50
- Formación Profesional de grado medio y superior	,19	1,15	,00*	,73	,05**	1,40	,78	,90
- Bachillerato	,01*	1,33	,00*	,67	,92	,98	,13	1,63
Situación profesional (Ref. Asalariado)	,00*	,53	,00*	2,00	,05**	,72	,63	1,14
Actividad establec.trabajo (Ref. Construcción):	,00		,00		,00		,00	

-Agricultura...	,00*	1,92	,01*	,55	,51	,68	,12	2,83
- Industria	,00*	2,33	,00*	,41	,15	1,79	,39	,56
-Servicios:								
- Comercio	,00*	1,61	,00*	,55	,04**	2,22	,87	,90
- Transporte	,00*	3,36	,00*	,25	,23	1,76	,29	2,02
- Hostelería y restauración	,00*	4,42	,00*	,16	,00*	3,19	,56	,66
- Act.prof., cient.y técnicas	,04**	1,52	,00*	,50	,03**	2,61	,85	,87
- Admon. Pública	,00*	11,90	,00*	,06	,45	1,38	,50	,63
- Educación	,00*	4,43	,00*	,16	,02**	2,57	,76	1,21
- Act. Sanitarias y s. sociales	,00*	10,35	,00*	,07	,18	1,76	,07***	,25
- Otros servicios	,00*	2,02	,00*	,33	,00*	3,06	,45	1,54
Ocupación (Ref. ocupación no cualificada):	,00		,00		,00		,05	
- Dirección de las empresas y Admon. Públicas	,02**	,69	,00*	2,83	,00*	,18	,43	,70
- Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales	,07***	,79	,00*	2,17	,00*	,46	,89	1,04
- Empleados administrativos	,43	1,11	,00*	1,47	,00*	,57	,20	,60
- Restauración	,00*	,58	,00*	3,10	,00*	,48	,89	,92
- Serv. personales y protección	,10***	,77	,07***	1,38	,18	,77	,08***	1,74
- Dependientes de los comercios	,01*	,65	,00*	2,30	,08***	,66	,04**	,32
- Trabaj.cualif.agricultura...	,10***	,65	,00*	2,13	,96	1,02	,07***	,29
- Trab.cualif. Ind.manufacturera	,44	,89	,00*	1,95	,00*	,30	,21	,46
- Operadores maquinaria	,00*	1,49	,15	1,25	,00*	,25	,09***	,27
Pruebas ómnibus	,00		,00		,00		,00	
Hosmer y Lemeshow		,460		,119		,918		,275
Clasif. Global modelo		66,8		69,9		89,6		97,4

*p<0,01; **p<0,05; ***p<0,10

n=4.980

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EET 2009-2010.

Se puede ver que las mujeres muestran una mayor probabilidad, con respecto a los varones, de estar empleadas en las jornadas a tiempo parcial (continua y partida). Así, se observa que trabajan con una probabilidad de 4,4 veces más en la jornada parcial-continua, y 4 veces más en la jornada parcial-partida que los varones trabajadores. Por lo tanto, se contrasta positivamente la hipótesis [H 1-a] que proponía que las jornadas laborales a tiempo parcial se encuentran probablemente más entre las mujeres.

La tabla siguiente muestra los análisis Logit sobre los tipos de jornada laboral realizados para cada sexo.

Tabla 20. Modelos de Regresión Logística Binaria sobre el tipo de jornada laboral, por sexo

	MUJERES								VARONES							
	Completa continua n=1.014		Completa partida n=733		Parcial continua n=425		Parcial partida n=102		Completa continua n=1.197		Completa partida n=1.390		Parcial continua n=92		Parcial partida n=27 ⁹⁴	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Edad (Ref. ≥ 55 años)	,00		,79		,05		,09		,14		,37		,00		,19	
- de 16 a 24 años	,11	,67	,59	1,14	,89	1,04	,11	2,02	,15	,72	,11	,69	,00*	6,78	,12	3,14
- de 25 a 34 años	,62	,91	,53	1,12	,95	1,01	,36	,69	,93	1,01	,29	,85	,03**	2,14	,46	1,60
- de 35 a 44 años	,84	1,03	,85	,96	,84	,96	,91	1,03	,93	1,01	,98	,99	,75	1,12	,39	,54
- de 45 a 54 años	,07***	1,32	,93	,98	,03**	,64	,52	,79	,16	1,20	,38	,89	,08***	,49	,98	1,01
Personas dependientes en el hogar (Ref. no)	,88	,98	,00*	,54	,00*	1,88	,08***	1,49	,63	1,04	,68	,96	,73	,91	,83	1,09
Estudios alcanzados (Ref. Est. Universitarios, 3 ciclos):	,94		,11		,01		,34		,02		,02		,93		,74	
- Primaria	,97	1,00	,04**	,67	,12	1,42	,19	1,70	,09***	1,32	,06***	,73	,76	,87	,28	2,33
- Secundaria	,97	,99	,00*	,62	,01*	1,69	,40	1,37	,01*	1,47	,01*	,67	,49	,76	,30	2,25
- Formación Profesional grado medio y superior	,74	,94	,17	,79	,02**	1,58	,59	,79	,01*	1,47	,01*	,66	,78	,90	,82	1,20
- Bachillerato	,59	1,09	,23	,81	,93	1,01	,24	1,53	,00*	1,63	,00*	,60	,44	,73	,27	2,32
Situación profesional (Ref. Asalariado)	,01*	,66	,00*	2,22	,00*	,53	,90	1,03	,00*	,48	,00*	1,84	,03**	1,94	,68	1,26
Actividad establec. trabajo (Ref. Construcción):	,00		,00		,00		,01		,00		,00		,01		,48	
-Agricultura...	,00*	4,79	,05**	,33	,11	,28	,57	1,69	,41	1,26	,31	,75	,81	1,24	,21	3,43
- Industria	,13	2,10	,43	,71	,72	,82	,27	,37	,00*	2,24	,00*	,40	,04**	3,64	,75	,72
-Servicios:																
-Comercio	,09***	2,30	,06***	,45	,72	1,20	,57	,63	,15	1,30	,06***	,70	,11	3,00	,86	,84
-Transporte	,00*	4,08	,00*	,23	,90	1,07	,94	1,06	,00*	3,33	,00*	,27	,55	1,77	,24	3,40
-Hostelería y restauración	,00*	6,38	,00*	,14	,55	1,39	,14	,25	,00*	3,42	,00*	,21	,01*	7,30	,20	3,91
-Act.Prof., cient., y técnicas	,30	1,70	,15	,52	,39	1,62	,31	,38	,06***	1,65	,03**	,57	,80	,74	,27	3,54
-Admon Pública	,00*	11,65	,00*	,08	,43	,64	,32	,42	,00*	12,39	,00*	,06	,14	2,98	,88	,82
-Educación	,00*	5,42	,00*	,20	,93	1,04	,51	,57	,00*	4,09	,00*	,15	,00*	9,61	,09***	6,20
-Act. Sanitarias y s. socia.	,00*	14,71	,00*	,08	,54	,71	,03**	,14	,00*	8,84	,00*	,07	,00*	9,08	,99	,00

⁹⁴ Consideramos poco representativos el número de varones con jornada parcial-partida. No obstante los incluimos en los resultados a modo de información.

-Otros servicios	,07***	2,42	,00*	,33	,44	1,49	,99	,99	,00*	2,03	,00*	,41	,02**	4,64	,30	2,58
Ocupación (Ref. ocupación no cualificada):	,00		,00		,00		,16		,00		,00		,05		,77	
-Dirección de las empresas y Administraciones Públicas	,05**	,61	,00*	4,84	,00*	,17	,65	,77	,07***	,69	,00*	1,93	,00*	,20	,28	,43
-Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales	,47	,87	,00*	2,45	,00*	,45	,66	1,18	,04**	,69	,00*	1,75	,14	,53	,36	,54
-Empleados Administrativos	,30	1,21	,01*	1,71	,00*	,53	,61	,80	,72	1,07	,59	1,12	,53	,74	,99	,00
-Hostelería y restauración	,08***	,64	,00*	3,97	,01*	,46	,63	1,36	,03**	,50	,00*	2,35	,41	,59	,19	,25
-Serv. person., y de protec.	,00*	,54	,00*	2,25	,19	,75	,00*	2,47	,09***	1,64	,06***	,52	,76	1,16	,99	,00
-Dependientes de comercios	,06***	,65	,00*	2,97	,12	,66	,13	,40	,11	,66	,00*	2,02	,11	,32	,99	,00
-Trabaj.cualifi. Agricul...	,00*	,18	,00*	6,32	,95	,96	,53	,61	,87	,95	,41	1,28	,89	1,10	,99	,00
-Trab.cualif.Ind.Manuf.	,00*	2,78	,54	,80	,03**	,36	,87	,87	,02**	,67	,00*	1,89	,02**	,35	,09***	,22
-Operadores maquinaria	,00*	4,20	,11	,47	,06***	,42	,99	,00	,50	1,13	,39	1,17	,01*	,184	,09***	,21
Pruebas ómnibus	,00*		,00*		,00*		,00*		,00*		,00*		,00*		,02**	
Hosmer y Lemeshow		,687		,236		,134		,879		,609		,152		,354		,244
Clasif. Global modelo		67,8		74,5		81,5		96,5		67,6		66,9		96,6		99,0

* p<0,01; ** p<0,05; *** p<0,10

n_m = 2.274; n_v = 2.706

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EET 2009-2010.

En lo concerniente a la variable *edad*, como resultados más significativos, encontramos que las mujeres con edades comprendidas entre los 45 y 55 años tienen mayor probabilidad (1,3 veces) de trabajar en jornada completa-continua, y menor probabilidad (0,6 veces) de tener la jornada parcial-continua, con respecto a la categoría de referencia (≥ 55 años). No se aprecian resultados significativos entre las trabajadoras más jóvenes, por lo que no se puede corroborar positivamente la hipótesis [H 2-b] entre las mujeres, que proponía que las jornadas más cortas (a tiempo parcial) se producían entre los trabajadores más jóvenes.

Las mujeres en las que en sus hogares hay personas dependientes, tanto niños como adultos, tienen mayor probabilidad de tener las jornadas a tiempo parcial, tanto la jornada parcial-continua (1,8 veces), como la parcial-partida (1,4 veces). De este modo, se corrobora la hipótesis [H 1-b], que planteaba una mayor probabilidad de tener jornadas a tiempo parcial entre las mujeres cuando tienen personas dependientes en el hogar.

Con relación al nivel de estudios alcanzado, las mujeres con Secundaria y Formación Profesional se emplean con mayor probabilidad (1,6 y 1,5 veces, respectivamente) en la jornada parcial-continua, con respecto a la categoría de referencia (estudios universitarios). Además, las trabajadoras con Primaria y Secundaria tienen menos probabilidad (0,6 veces en ambos casos) de estar empleadas en la jornada más extensa, la completa-partida, por lo que se corrobora positivamente la hipótesis [H 2-a], puesto que las trabajadoras con un nivel menor de estudios tienen mayor probabilidad de tener las jornadas a tiempo parcial (parcial-continua).

Si observamos la actividad productiva del establecimiento de trabajo, se aprecia que las probabilidades más altas entre las mujeres de tener la jornada completa-continua se produce en el sector de la sanidad y los servicios sociales (14,7 veces), y en la administración pública (11,6 veces), con respecto a la categoría de referencia.

En cuanto a la ocupación, la probabilidad más alta de tener la jornada completa-partida la encontramos entre las mujeres empleadas en los trabajos cualificados de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, (6,3 veces), en la dirección de las empresas y administraciones públicas (4,8 veces), en las actividades técnicas y profesionales, científicas e intelectuales (2,4 veces), así como las empleadas en la hostelería y restauración (3,9 veces), las dependientas de los comercios (2,9 veces), y las trabajadoras de los servicios personales y de protección (2,2 veces). Podemos corroborar la hipótesis [H3], puesto que las mujeres empleadas en las ocupaciones enfocadas a los servicios de atención directa al cliente, tienen más probabilidad de trabajar en jornadas más largas (jornada completa-partida).

Se observa también que la mayor probabilidad de tener la jornada completa-continua se da entre las operadoras de maquinaria (4,2 veces) y las trabajadoras cualificadas de la industria manufacturera (2,7 veces).

Por último, las mujeres autónomas se emplean con mayor probabilidad (2,2 veces) en la jornada más extensa, como es la completa-partida, y con menor probabilidad en la completa-continua (0,6 veces) y en la parcial-continua (0,5 veces). Se confirma, por lo tanto, la hipótesis [H 4], pues las mujeres autónomas, trabajan con mayor probabilidad en la jornada más larga (completa-partida).

El análisis realizado entre los varones indica que los trabajadores más jóvenes se emplean con mayor probabilidad en las jornadas más cortas, por lo que en este caso, al contrario que lo que ocurría entre las mujeres, se contrasta positivamente la hipótesis [H 2-b]. Así, los varones de 16 a 24, y los de 25 a 34 años, tienen una mayor probabilidad de trabajar en jornada parcial-continua (6,7 veces y 2,1 veces, respectivamente), con respecto a los trabajadores de más edad. Cabezas (2012) obtiene los mismos resultados en su estudio, pues concluye que la modalidad de jornada a tiempo parcial es más importante entre los varones más jóvenes (de 16 a 34 años), posiblemente actuando como “*punte en el proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo*” (Ibídem: 158).

Si nos referimos al nivel de estudios alcanzado por el trabajador, se aprecia que a menor nivel de estudios, menor es la probabilidad de tener la jornada más larga (la completa-partida). No obstante, no se puede confirmar la hipótesis [H 2-a], puesto que no se aprecia significación estadística entre las jornadas más cortas (a tiempo parcial) y el nivel de estudios.

Los trabajadores de la administración pública, así como los de las actividades sanitarias y servicios sociales, presentan mayor probabilidad, al igual que ocurría entre las mujeres, de estar empleados en la jornada completa-continua (12,3 y 8,8 veces, respectivamente). Si nos referimos a las jornadas a tiempo parcial, se observa que los varones que tienen mayor probabilidad de estar empleados en dicha jornada, son los que trabajan en la Educación (9,6 veces), en las actividades sanitarias y servicios sociales, (9 veces), además del sector de la hostelería y restauración (7,3 veces).

Con respecto a la ocupación, los varones que tienen una mayor probabilidad de tener la jornada completa-partida son los que trabajan en las ocupaciones de hostelería y restauración (2,3 veces), los dependientes de los comercios (2 veces), en la dirección de las empresas y las administraciones públicas (1,9 veces) y los técnicos y profesionales, científicos e intelectuales

(1,7 veces). Se contrasta positivamente la hipótesis planteada [H 3], pues los trabajadores empleados en ocupaciones enfocadas a los servicios de atención directa al cliente tienen mayor probabilidad de trabajar en jornadas más largas (jornada completa-partida).

Con respecto a la última hipótesis propuesta, con relación a la situación laboral, encontramos que los varones autónomos se emplean con mayor probabilidad (1,8 veces) en la jornada completa-partida con respecto a los asalariados, pero también tienen mayor probabilidad de tener la jornada parcial-continua (1,9 veces más), por lo que la hipótesis [H 4] se cumple pero con reservas.

Por último, destacar que entre los varones, a diferencia de las mujeres, tener personas dependientes en el hogar no es un factor de influencia en el tipo de jornada laboral en la que se emplean. A este respecto, la Encuesta de Población Activa (Módulo de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar), indicó que, en el año 2009, sólo un 1,4% de los varones trabajaron voluntariamente a tiempo parcial debido al cuidado de personas dependientes en el hogar, frente al 16,8% de las mujeres. Datos más recientes indican que este porcentaje ha disminuido para los dos sexos, especialmente para las mujeres, pasando a un 12,7% (0,9% para los varones) (INE, 2016).

Síntesis del capítulo 7

El objetivo de este capítulo ha sido identificar cómo los diferentes tipos de jornada laboral se asocian a determinadas características socio-demográficas y laborales de los trabajadores, y se muestran comunes a ciertas personas, a fin de indagar en las diferencias existentes entre los diferentes colectivos de trabajadores, según el tipo de jornada laboral en la que se emplean.

Las jornadas a tiempo parcial pueden resultar útiles cuando se eligen, de manera voluntaria, para compaginar con otras actividades (familia, estudios) en determinados momentos de la vida de las personas, pero también puede convertirse en un arma de doble filo, cuando determinados colectivos (habitualmente mujeres, jóvenes, y trabajadores con escasa cualificación) quedan atrapados en estas jornadas con la consiguiente penalización en cuanto a salario, jubilaciones a futuro, e incluso pérdida de capital humano para las empresas, creándose importantes desigualdades entre los trabajadores.

El análisis indica que, como era de esperar, las jornadas más cortas (parcial-continua y parcial-partida) se dan con mayor probabilidad entre las mujeres. Además, el hecho de tener personas dependientes en el hogar es un factor que incrementa la probabilidad, entre las

mujeres, de trabajar en dichas jornadas. Sin embargo, entre los varones, esta circunstancia no afecta a la hora de tener jornadas más cortas, debido, principalmente, a la brecha de género que todavía persiste en el reparto de las cargas familiares y del hogar en nuestra sociedad.

Las jornadas más reducidas, como la parcial-continua, se registran también con mayor probabilidad entre los varones más jóvenes, posiblemente como paso a la jornada completa, pero también debido al empeoramiento del mercado laboral que ha convertido parte de los contratos a tiempo completo en tiempo parcial como medida empresarial de reducción de costes salariales. Sin embargo, entre las mujeres de nuestro estudio, la edad apenas tiene poder explicativo en la asociación con un determinado tipo de jornada laboral.

Siguiendo con las jornadas más cortas como la parcial-continua, se observa que existe una mayor probabilidad de estar empleada en dicha jornada entre las mujeres con niveles de estudios inferiores a los universitarios; en cambio, para este tipo de jornada laboral, los estudios no han resultado significativos entre los varones. En cambio, los trabajadores de ambos sexos con estudios inferiores a los universitarios tienen, con menor probabilidad, la jornada más extensa (completa-partida), observándose más esta circunstancia entre los varones.

Según el tipo de ocupación del trabajador, se aprecia que las personas de ambos sexos con ocupaciones que implican un trato más directo con el cliente (dependiente de los comercios, servicios de restauración), trabajan probablemente más en jornada completa-partida, así como los directores de empresas y de las administraciones públicas, y las ocupaciones técnicas, profesionales, científicas e intelectuales. Entre las mujeres se observa también que existe una menor probabilidad de tener la jornada parcial cuando se tiene una ocupación cualificada.

Por último, esta aproximación a la manera en que las jornadas laborales se asocian a determinadas características de los trabajadores puede servir para interpretar las brechas que se crean entre los diferentes colectivos de trabajadores. Se pretende, con ello, facilitar la introducción de las medidas necesarias por parte de las administraciones públicas y las empresas, a fin de procurar la igualdad de los trabajadores a la hora de acceder voluntariamente a un empleo, como medida de igualdad de géneros, de cohesión social y de mejora de la competitividad empresarial.

Capítulo VIII

El empleo del tiempo de los trabajadores en España y su relación con la jornada laboral como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal

Introducción

En este capítulo se analiza el empleo del tiempo por parte de los trabajadores en su día de trabajo, tomando como factor de influencia principal el tipo de jornada laboral. El objetivo es obtener una visión de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, observando la manera en que cada tipo de jornada laboral, además de determinadas características socio-laborales del trabajador, permite una mayor o menor realización (en frecuencia y en tiempo) de las actividades de la vida personal.

Este capítulo está dividido en 5 apartados. En el primer apartado, se ofrece una visión de cómo se distribuyen los principales usos del tiempo de los encuestados en su día de trabajo, según el tipo de jornada laboral. Esto nos proporciona un panorama de las diferencias que existen entre los trabajadores en el uso del tiempo, según el tipo de jornada laboral.

En el segundo apartado analizamos, con mayor profundidad, las diferencias entre trabajadores en cuanto a la realización de las principales actividades de la vida personal en su día de trabajo, según el tipo de jornada laboral, como una aproximación a la conciliación del trabajo remunerado y la vida personal.

Puesto que las actividades que se realizan fuera del horario de trabajo no dependen solamente del tipo de jornada laboral, en el tercer apartado incorporamos al estudio determinadas características socio-demográficas del trabajador, a fin de valorar su influencia en la realización de cada actividad de la vida personal.

Las diferencias entre los trabajadores en la conciliación de la vida laboral y personal se producen tanto en la realización de dichas actividades, como en el tiempo invertido en las mismas. Por eso, en el cuarto apartado, veremos si estadísticamente existen diferencias

significativas en los tiempos invertidos por los trabajadores en las actividades de la vida personal de los encuestados según el tipo de jornada laboral, para cada sexo.

Por último, en el quinto apartado, el análisis multivariante de correspondencias múltiples nos proporciona una visión gráfica en dos dimensiones de la asociación entre los tiempos invertidos por los encuestados en las actividades de la vida personal y determinadas características socio-demográficas de los trabajadores.

8.1 Los usos del tiempo en un día de trabajo

Las veinticuatro horas que tiene un día es el marco en el que se encuadra la realización de las diversas actividades desarrolladas por las personas, de manera que el tiempo consumido en una actividad irá en detrimento de la realización de otra. Esta circunstancia tiene especial repercusión para las personas que realizan un trabajo remunerado, ya que la actividad laboral consume gran parte del tiempo en el día, reduciéndose el tiempo necesario para poder atender al resto de las demandas de la vida diaria.

Teniendo en cuenta el argumento anterior, proponemos como objetivo en este apartado analizar cómo se reparten los principales tiempos de los ocupados en su día de trabajo según el tipo de jornada laboral, y qué porcentaje del día representa. Esto dará una idea inicial de cómo el tiempo de trabajo, y su distribución en el día, afecta al resto de los tiempos personales de los trabajadores en España, pudiendo facilitar o dificultar, en cada caso, la conciliación de la vida laboral y personal.

Para la clasificación de los principales tiempos que configuran un día se ha tomado como referencia la realizada por Robinson y Godbey (1997)⁹⁵ que dividen el tiempo de un día en cuatro tipos, según la actividad a realizar:

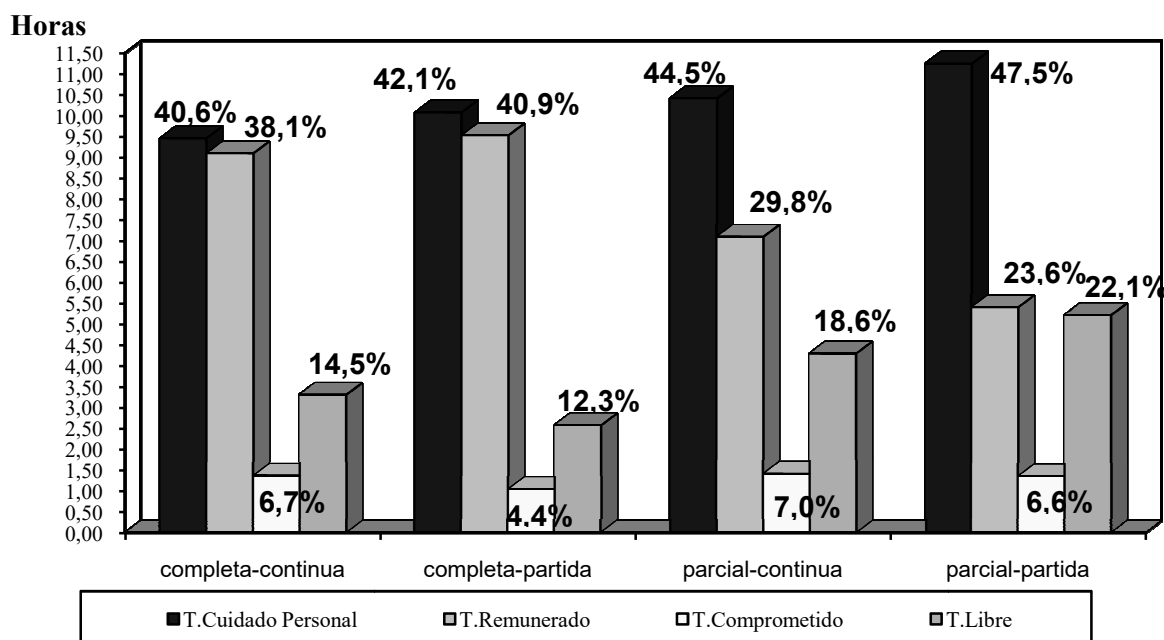
- a. Tiempo de atención o cuidado personal: tiempo dedicado a las actividades necesarias para el mantenimiento personal, como comer, dormir, aseo, etc.
- b. Tiempo contratado o productivo: actividad del trabajo remunerado.
- c. Tiempo comprometido o reproductivo: actividades del cuidado del hogar y de la familia.

⁹⁵ Estos autores clasifican al tiempo en tres apartados: 1. *Tiempo productivo*, que se divide en *tiempo contratado* (trabajo remunerado más trayectos de ida y vuelta al trabajo) y en *tiempo comprometido* (tareas del hogar y cuidado de la familia); 2. *Tiempo de cuidados* o de atención personal; 3. *Tiempo expresivo* o tiempo libre para realizar actividades culturales, deportivas, de descanso, ocio etc.

d. Tiempo libre: resto del tiempo que queda después de cumplir con las demandas de las actividades precedentes. Incluye actividades de deporte, ocio, cultura, etc.

Los gráficos siguientes muestran las horas⁹⁶ invertidas por los trabajadores en los diferentes *tiempos* - según la clasificación anterior - y el porcentaje de tiempo consumido que supone cada uno de ellos en el día. Como se viene haciendo a lo largo del presente trabajo, realizamos el análisis de manera individual para cada sexo, a fin de observar las diferencias entre géneros, por un lado, y entre los trabajadores del mismo sexo, por otro, en cuanto al empleo del tiempo en un día de trabajo, según la jornada laboral.

Gráfico 16. Horas invertidas por los varones trabajadores en los principales usos del tiempo, y porcentaje de tiempo que supone al día, según tipo de jornada laboral

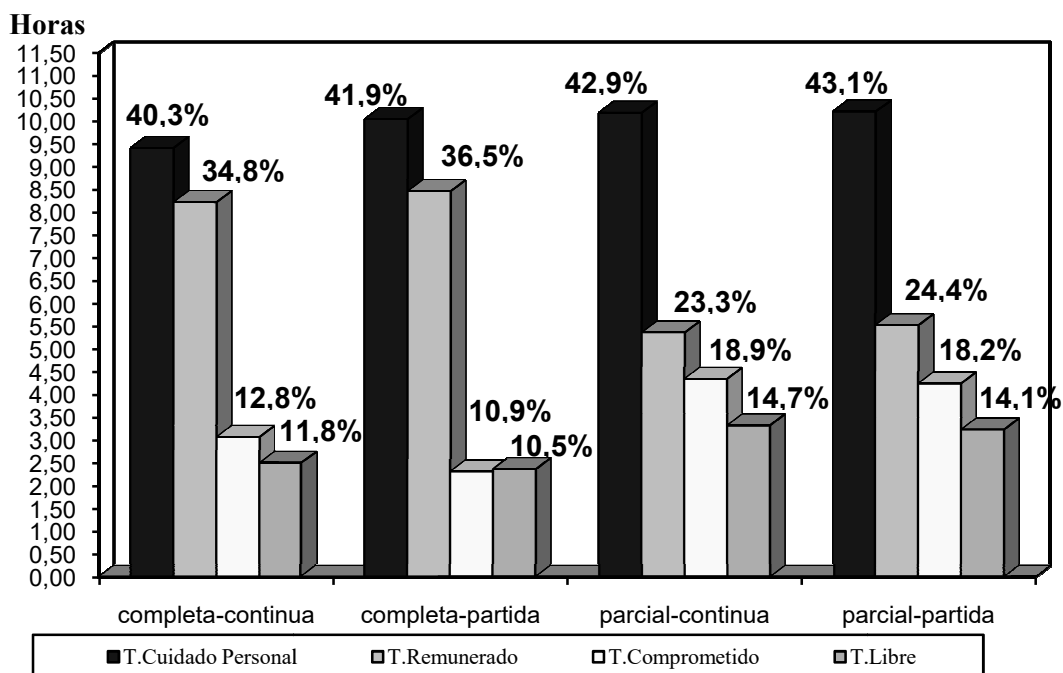


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

A continuación presentamos la distribución del tiempo para las mujeres:

⁹⁶ En el cálculo de los tiempos de cada grupo de actividades se han incluido los tiempos de transporte invertidos en cada caso.

Gráfico 17. Horas invertidas por las mujeres trabajadoras en los principales usos del tiempo, y porcentaje de tiempo que supone al día, según tipo de jornada laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Los tiempos dedicados a las actividades de atención personal y al trabajo remunerado son los que ocupan, como era de esperar, la mayor parte del tiempo en el día para ambos sexos. Se aprecia que las mujeres invierten menos tiempo que los varones en la actividad de atención o *cuidado personal*, para cualquier tipo de jornada laboral. Además, los trabajadores de ambos sexos con jornada completa-continua son los que menos tiempo emplean en dicha actividad: 40,6% del tiempo en el día los varones, y 40,3% las mujeres, por debajo incluso de los empleados a jornada completa-partida. En cambio, los trabajadores que más tiempo invierten en estas actividades son los empleados en las jornadas a tiempo parcial, sobre todo los varones.

Con respecto al *tiempo de trabajo remunerado*, los trabajadores varones emplean más tiempo en la actividad laboral (incluyendo los tiempos de transporte al trabajo) que las mujeres. La jornada completa-partida es la que muestra el mayor empleo de tiempo laboral para los dos sexos: 40,9% de tiempo en el día para los varones y 36,5% para las mujeres.

Si nos referimos al *tiempo comprometido* (Carrasquer et al, 1998), se observa que los varones emplean un tiempo notablemente inferior al invertido por las mujeres en las actividades del *Hogar* y la *Familia*, para cualquier tipo de jornada laboral. Se aprecia que los trabajadores de ambos sexos empleados en la jornada completa-partida son los que menos

proporción de tiempo al día invierten en dichas tareas (4,4% los varones y 10,9% las mujeres). Para el resto de jornadas laborales, los varones invierten unos porcentajes de tiempo similares (un 6,7% con la jornada completa-continua, un 7% con la parcial-continua y un 6,6% con la parcial-partida). Se aprecia que las mujeres dedican una proporción del tiempo diario muy superior al de los varones, especialmente con las jornadas a tiempo parcial (12,8% con la jornada completa-continua, casi un 19% con la jornada parcial-continua y un 18,2% con la jornada parcial-partida).

El tiempo libre es el tiempo restante que queda después de atender las demandas del trabajo remunerado, y las del hogar y la familia. Para cualquier tipo de jornada laboral, se observa un empleo del tiempo libre al día superior en los varones con respecto a las mujeres. Los trabajadores de ambos sexos con las jornadas a tiempo parcial son los que más tiempo destinan a las actividades de tiempo libre: en jornada parcial-continua un 18,6% entre los varones y un 14,7% entre las mujeres; en jornada parcial-partida un 22,1% entre los varones y un 14,1% entre las mujeres.

Entre las jornadas a tiempo completo, la jornada completa-partida vuelve a ser la que menos tiempo permite a los trabajadores (de ambos sexos), realizar este grupo de actividades de tiempo libre (12,3% entre los varones y 10,5% entre las mujeres).

Este análisis ha proporcionado una primera visión de la diferencia, entre hombres y mujeres, del empleo del tiempo en su día de trabajo, según las diversas modalidades de jornada laboral. Se ha visto que los trabajadores con la jornada laboral completa-partida son los que menos invierten en el tiempo comprometido (hogar y familia) y en el tiempo libre. No obstante, los resultados evidencian que las jornadas más cortas (como las parciales) o las más comprimidas (como la completa-continua), no son el único factor que influye en la corresponsabilidad entre géneros, pues se observan unas diferencias notables, para el mismo tipo de jornada laboral, entre hombres y mujeres, sobre todo, en las actividades del hogar y del cuidado de la familia.

Si bien es cierto que los varones emplean más tiempo en el trabajo remunerado para cualquier jornada laboral, también participan mucho menos que la mujer en las actividades del cuidado del hogar y la familia (para cualquier tipo de jornada laboral). Parece que el *tiempo femenino* es más un tiempo dedicado a los otros (en el trabajo remunerado y en el hogar y la familia), reduciendo, por consiguiente, el tiempo dedicado a ellas mismas.

8.2 Los *tiempos* del día y sus actividades. Influencia de la jornada laboral en la realización de las actividades de la vida personal de los trabajadores

Como se ha visto en el apartado anterior, los trabajadores reparten sus horas en el día de trabajo entre las demandas de los diferentes *tiempos*. Cada uno de estos *tiempos* contiene una serie de actividades con particularidades propias a la hora de ser realizadas por los trabajadores, según sus características personales y laborales.

En este punto, consideramos necesario realizar un estudio más exhaustivo del uso de los tiempos por parte de los trabajadores encuestados, con el objetivo de observar cómo afecta el tipo de jornada laboral a la realización de dichas actividades al margen del trabajo remunerado desde dos perspectivas: si se realiza o no la actividad; y en cuanto al tiempo invertido en dichas actividades.

La realización de las actividades al margen del trabajo remunerado va a depender de diversos factores, como el sexo, el nivel de ingresos, los gustos de cada persona, la composición del hogar, etc., pero se ha visto que el tiempo de trabajo es un factor primordial al ocupar gran parte del día de las personas. Diversos estudios indican que las jornadas laborales largas disminuyen la participación y el tiempo invertido por parte de los trabajadores en las actividades de tiempo libre, especialmente en lo que respecta a las actividades realizadas de manera individual, como el deporte (Blekesaune, 2005), sobre todo entre las mujeres (Grzywacz y Marks, 2000; Nomaguchi y Bianchi, 2004), y en las actividades de tipo comunitario (voluntariado) y de vida social (Blekesaune, 2005)⁹⁷. Por eso, en este primer análisis, consideramos solamente la influencia de la jornada laboral, por las diferencias existentes según las horas de trabajo y su distribución en el día, como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

El análisis descriptivo que se expone a continuación permite observar las diferencias existentes entre los trabajadores en cuanto a la realización de las diversas actividades de la vida diaria al margen del trabajo remunerado, según el tipo de jornada laboral. Se ha realizado también un contraste no paramétrico de independencia de variables (Chi-cuadrado) entre las actividades que se realizan al margen del trabajo remunerado y la jornada laboral, a fin de

⁹⁷No obstante, el hecho de trabajar fuera de casa puede significar en algunas ocasiones una mayor interacción y realización de actividades con otras personas (Nomaguchi y Bianchi, 2004), por ejemplo, al ir a comer o asistir a actos culturales con los compañeros de trabajo.

estudiar la asociación existente entre las modalidades de jornada laboral y las actividades de la vida personal.

El estadístico Chi-cuadrado se utiliza para estudiar la asociación entre dos variables cualitativas. Se basa en las diferencias entre la frecuencia absoluta observada ($O_{ij}=n_{ij}$) y la frecuencia esperada ($E_{ij}=n_{i.}n_{.j}/n$) de las variables, para una tabla de contingencia de r filas por k columnas, de forma:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

El estadístico sigue una distribución Chi-cuadrado con $(r-1)(k-1)$ grados de libertad. Se parte del supuesto de independencia de las variables, esto es, la hipótesis nula del mismo es que las dos variables consideradas son independientes.

8.3 Resultados

A continuación, exponemos los resultados obtenidos de los análisis efectuados en las dos tablas siguientes. La primera tabla muestra el porcentaje de trabajadores, según sexo, que realizan las actividades de la vida personal al margen del trabajo remunerado. Se presenta el porcentaje para el conjunto de cada sexo, y según el tipo de jornada laboral en la que trabajan. La segunda tabla muestra los resultados del estadístico de independencia de variables Chi-cuadrado, entre la realización de las actividades y el tipo de jornada laboral para cada sexo.

Tabla 21. Porcentaje de trabajadores que realizan las actividades de la vida personal según la modalidad de jornada laboral, por sexos

Actividades	MUJERES					VARONES				
	Realizan la actividad %	Tipo de jornada				Realizan la actividad %	Tipo de jornada			
		Completa Continua %	Completa Partida %	Parcial Continua %	Parcial Partida %		Completa continua %	Completa partida %	Parcial continua %	Parcial partida %
Familia	35,3	35,0	26,7	48,0	46,1	26,9	27,7	27,2	16,3	18,5
Hogar	91,6	90,5	90,0	95,3	97,1	62,2	66,3	58,4	65,2	66,7
Vida Social	56,9	54,4	58,3	58,1	66,7	54,7	54,3	54,1	63,0	77,8
Deportes	22,7	22,5	21,4	24,2	28,4	25,2	28,7	21,9	26,1	37,0
Estudios	4,5	5,3	3,3	5,2	2,9	3,5	4,8	1,8	12,0	11,1
M. Comunicación	83,7	82,7	82,9	87,3	84,3	85,6	84,7	86,3	85,9	92,6
Aficiones	4,8	4,4	4,8	4,9	7,8	11,0	11,1	10,0	25,0	11,1
Voluntariado	8,1	8,4	6,3	11,3	5,9	5,4	6,8	4,2	5,4	7,4

nm=2.274; nv=2.706

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Tabla 22. Nivel de significación del contraste Chi-cuadrado de independencia entre el tipo de jornada laboral y la realización de actividades de la vida personal

	Familia	Hogar	Vida Social	Deportes	Estudios	M. Comunicación	Aficiones	Voluntariado
Mujeres	,00*	,00*	,06***	,36	,16	,16	,49	,02**
Varones	,08***	,00*	,03**	,00*	,00*	,50	,00*	,04**

*p < 0,01; **p < 0,05; ***p < 0,10

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

8.3.1 Actividades de *Atención Personal*

Esta actividad, al ser realizada por todos los trabajadores, no requiere el estudio de frecuencia de realización.

8.3.2 Actividades del trabajo reproductivo: *Familia y Hogar*

La EET 2009-2010 incluye en la actividad agregada número 3. *Hogar y Familia*, las actividades del “trabajo reproductivo” o comprometido (Carrasquer et al., 1998; Coltrane, 2000), es decir, las actividades dedicadas al mantenimiento del hogar y al cuidado de los miembros de la familia. En nuestro estudio analizamos de manera separada estas actividades por considerar que son diferentes en cuanto a su ejecución y a los sentimientos que llevan aparejados.

Los trabajos del *Hogar*, comparados con los del cuidado de la *Familia*, son más fáciles de externalizar a través de la contratación de un servicio en el mercado laboral para su ejecución, sin que ello conlleve ningún tipo de sentimiento negativo al respecto (Domínguez, 2012). Además, muchas de estas actividades son repetitivas, es decir, se realizan casi a diario (como preparar la comida, o poner y quitar la mesa). En cambio, otras actividades pueden realizarse en otro momento (durante el fin de semana, por ejemplo) y no necesariamente todos los días, lo cual puede marcar la diferencia de realización, especialmente entre sexos.

8.3.2.1 Actividad *Familia*

La actividad agregada *Familia*, incluye diversas actividades del cuidado de las personas dependientes en el hogar, tanto niños como adultos. Los trabajadores con personas dependientes en el hogar o *cargas rígidas* (Torns, 2004), siempre van a necesitar de algún tipo de ayuda externa (familiares⁹⁸, guarderías, cuidadores, centro de día para adultos) durante su actividad laboral, pero la diferente disponibilidad de tiempo al margen del trabajo remunerado según el tipo de jornada laboral, puede significar una diferencia de participación en esta actividad.

El mayor porcentaje de realización de la actividad *Familia* se produce entre las mujeres, pues, en su día de trabajo, esta actividad es realizada por un 35,3% de las trabajadoras frente a

⁹⁸ Estudios al respecto señalan que la estrategia más común de las madres trabajadoras para conciliar es la ayuda de familiares (Tobío, 2002), sobre todo femeninos y especialmente las abuelas (Mestre et al., 2012). Un 46,3% de las abuelas en España (31,3% abuelas maternas y 15% paternas), ayudan en el cuidado de los nietos de manera cotidiana, “*actuando como madres sustitutas*” (Tobío, 2002:158).

un 26,9% de los varones. Además, las mujeres con las jornadas a tiempo parcial son las que más realizan esta actividad de entre todos los encuestados, especialmente las que tienen la jornada parcial-continua (un 48%). Con respecto a las jornadas a tiempo completo, las mujeres con la jornada completa-continua realizan más la actividad *Familia* (35,3%) que las que trabajan en jornada completa-partida (26,7%).

Entre los varones, llama la atención que la proporción más baja de realización de esta actividad se dan, precisamente, entre los trabajadores con las jornadas más cortas (a tiempo parcial), especialmente con la jornada parcial-continua (16,3%). En cambio, con las jornadas a tiempo completo, los varones alcanzan porcentajes de realización más altos y similares en las dos modalidades (un 27,7% con la jornada completa-continua y un 27,2% con la completa-partida), incluso superando ligeramente para esta última modalidad a las mujeres.

El test de independencia indica que, entre las mujeres, existe un alto nivel de asociación entre la actividad *Familia* y la *jornada laboral*, dado que el nivel crítico es nulo. Por lo que se refiere a los varones, la independencia se rechaza al 10%.

8.3.2.2 Actividad *Hogar*

Se aprecia una notable diferencia en la realización de la actividad *Hogar* según el sexo del encuestado (un 91,6% las mujeres frente a un 62,2% por parte de los varones). Las mujeres llevan a cabo dicha actividad en mayor medida para todo tipo de jornada laboral, mostrando porcentajes similares entre las jornadas a tiempo completo (90,5% en jornada completa-continua y 90% en completa-partida), y superiores con las jornadas a tiempo parcial (95,3% con la parcial-continua y 97,1% con la parcial-partida).

Entre los varones se observa que, con respecto a las mujeres y para cualquier tipo de jornada laboral, la realización de la actividad *Hogar* es bastante inferior. Es significativo que la menor participación de los hombres en esta actividad se produce con la jornada completa-partida (58,4%), especialmente si la comparamos con los trabajadores que tienen la jornada completa-continua (un 66,3%).

Esto se corresponde con los resultados de González y Jurado-Guerrero (2009), que indican que la dedicación de los varones a las tareas domésticas con jornadas laborales continuas es mayor. Por lo tanto, en este punto podríamos afirmar que las jornadas más comprimidas, como la completa-continua, favorecen la participación de los varones en las tareas del hogar. No obstante, los resultados parecen indicar que la realización de las tareas del hogar, al menos en

el día de trabajo, continúa estando destinada en mayor medida a las mujeres, independientemente de su horario laboral.

Los valores críticos del test Chi-cuadrado indican el rechazo de la hipótesis nula de independencia para los dos sexos, por lo que existe un alto nivel de dependencia entre la realización de la actividad *Hogar* y el tipo de *jornada laboral* para ambos sexos.

8.3.3 Actividades del *tiempo libre*

El tiempo libre es aquel que resta después de haber cumplido con las demandas del trabajo remunerado, del hogar y de la familia. Es un tiempo que las personas necesitan dedicar en algún momento del día para sí mismos, bien sea realizando algún tipo de actividad o simplemente como *ocio pasivo*⁹⁹.

Estas actividades pueden clasificarse en tres tipos (Kraaykamp et al., 2009): en primer lugar, las realizadas de manera individual por las personas, como escuchar música, leer, estudiar, o la realización de ciertas aficiones y deportes; en segundo lugar, las actividades que implican una interacción con otras personas, como recibir y realizar visitas, o salir con amigos; y, por último, aquellas que implican una interacción social institucionalizada, como el voluntariado, o la práctica de determinados deportes y las actividades culturales efectuadas en grupo.

Siguiendo la clasificación que realiza la EET 2009-2010, consideramos las siguientes actividades principales que se pueden realizar en el tiempo libre:

8.3.3.1 Actividad *Vida Social y Diversión*

Se puede ver que, en general, las mujeres participan en un porcentaje ligeramente superior a los varones en las actividades de *Vida Social y Diversión* (56,9% y 54,7%, respectivamente). Entre las mujeres, las que alcanzan el mayor porcentaje de realización de esta actividad son las que trabajan en jornada parcial-partida (66,7%), seguidas de las que tienen la jornada completa-partida y la parcial-continua, con porcentajes similares (58,3% y 58,1%, respectivamente). En cambio, las mujeres que menos realizan esta actividad son las que trabajan en jornada completa-continua (54,4%). Llama la atención que las mujeres que

⁹⁹ La EET 2009-2010 entiende por *ocio pasivo* actitudes como “no hacer nada”, permanecer sentado, meditar, fumar, tomar el sol, esperar a alguien, mirar el acuario, acariciar al perro...

trabajan en jornada completa-partida (jornada más extensa) realizan más estas actividades de tiempo libre que las que trabajan en la completa-continua.

Entre los varones, los que presentan los mayores porcentajes de realización en la actividad *Vida Social y Diversión* son los que tienen las jornadas a tiempo parcial (un 63% en la jornada parcial-continua y un 77,8% en la parcial-partida). No se aprecian apenas diferencias de participación entre los varones con las jornadas a tiempo completo (54,3% en completa-continua y 54,1% en completa-partida).

El resultado del test de independencia Chi cuadrado es significativo, entre los varones, al 5%, por lo que la hipótesis de independencia entre la realización de las actividades de *Vida Social y Diversión* y la jornada laboral se rechaza. Si nos referimos a las mujeres, la asociación entre variables no es tan fuerte, pues se rechaza la hipótesis de independencia para un nivel crítico del 10%.

8.3.3.2 Actividad *Deportes y Aire Libre*:

Esta actividad agregada recoge las ocupaciones relacionadas con el ejercicio físico, realizadas al aire libre o en recinto cerrado, así como las actividades productivas con valor monetario pertenecientes al sistema de cuentas nacionales, como cazar, pescar, etc. Los resultados del análisis indican que, en general, las mujeres realizan esta actividad en su día de trabajo en un porcentaje inferior al de los varones (22,7% y 25,2%, respectivamente).

Si nos referimos a las mujeres, vemos que el porcentaje de las que realizan estas actividades es similar entre las diversas jornadas, a excepción de las que trabajan en la jornada menos frecuente como es la parcial-partida, que alcanzan un porcentaje algo superior (28,4% en la jornada parcial-partida; 24,2% en la parcial-continua; 22,5% en la completa-continua y 21,4% en la completa-partida).

Entre los varones, llama la atención que aquellos que más realizan las actividades de *Deportes y Aire Libre* (exceptuando los empleados en la jornada parcial-partida, con un 37% de participación), son los que trabajan en jornada completa-continua (28,7%), por encima incluso de los que tienen la jornada parcial-continua (26,1%). Se aprecia que, entre los varones, la jornada más extensa -completa-partida-, parece dificultar la realización de las actividades de tiempo libre, con un 21,9% de participación.

El nivel de significación del test de independencia Chi-cuadrado indica que para las mujeres es independiente la actividad *Deportes y Aire Libre* del tipo de *jornada laboral*; en cambio, para los varones, sí existe un alto nivel de asociación entre las dos variables.

8.3.3.3 Actividad *Estudios*

Esta actividad recoge todo tipo de estudios (reglados o no) realizados por el encuestado en su tiempo al margen del trabajo remunerado. Las mujeres realizan esta actividad en un porcentaje ligeramente superior al de los varones (4,5% y 3,5%, respectivamente).

Entre las mujeres, se aprecia que la mayor participación se produce entre las que trabajan en jornada completa-continua (5,3%) y parcial-continua (5,2%). Se aprecian porcentajes algo inferiores entre las trabajadoras con la jornada completa-partida (3,3%) y la parcial-partida (2,9%). Si nos referimos a los varones, la jornada a tiempo parcial se muestra determinante a la hora de una mayor realización de esta actividad, con un 12% de participación entre los hombres con la jornada parcial-continua, y un 11,1% con la parcial-partida. En cambio, los varones que menos realizan la actividad *Estudios* son los que trabajan en jornada completa-partida (1,8%) y la completa-continua (4,8%).

El resultado del test de independencia indica que, entre los varones, existe relación entre la realización de la actividad *Estudios* y la jornada laboral; en cambio, entre las mujeres no se concluye la existencia de dicha relación.

8.3.3.4 Actividad *Medios de Comunicación*:

Las actividades incluidas en la actividad agregada *Medios de Comunicación* (leer, ver la televisión, etc.) son las ocupaciones de tiempo libre que más se realizan por la población en general. Entre los encuestados, un 83,7% de las mujeres y un 85,6% de los varones realizan dichas actividades en su día de trabajo. A excepción de la jornada parcial-continua, los varones realizan más esta actividad que las mujeres para el resto de jornadas laborales.

Entre los trabajadores empleados en las jornadas a tiempo completo, las mujeres muestran unos porcentajes de realización similares entre las dos modalidades (82,7% en la jornada completa-continua y 82,9% en la completa-partida), pero inferiores a los varones (84,7% en jornada completa-continua y 86,3% en completa-partida). Entre los hombres, la jornada completa-partida permite una mayor realización en estas actividades con respecto a los que tienen la jornada completa-continua.

Los valores de significación obtenidos del contraste de independencia Chi-cuadrado indican que no se puede rechazar la relación de independencia entre la actividad *Medios de Comunicación* y la *jornada laboral* para ambos sexos.

8.3.3.5 Actividad *Aficiones Diversas y Juegos*:

Esta actividad incluye un abanico de actividades relacionadas con las artes, la escena, el coleccionismo, la fotografía, los juegos en solitario, en sociedad, etc.

Resulta evidente la diferencia en el porcentaje de realización de estas actividades, en su día de trabajo, entre los hombres (un 11%) y las mujeres (4,8%). Se observa que estas últimas tienen una participación similar en jornada completa-continua (4,4%), completa-partida (4,8%) y parcial-continua (4,9%). Sólo las que trabajan en jornada parcial-partida alcanzan un porcentaje mayor de realización (7,8%).

Entre los varones, los que trabajan en jornada parcial-continua, son los que más realizan esta actividad (25%), seguidos de la jornada completa-continua y parcial-partida (11,1% en ambos casos). Se observa que los varones que menos realizan esta actividad son los que trabajan en jornada completa-partida (10%).

El test de independencia Chi-cuadrado proporciona resultados diferenciados para ambos sexos. Así, indica el rechazo de la independencia entre la realización de la actividad de *Aficiones Diversas y Juegos* y la jornada laboral entre los hombres, pero no entre las mujeres.

8.3.3.6 Actividad *Trabajo Voluntario y Reuniones*

El voluntariado está considerada una actividad fundamental en muchos ámbitos y, además, proporciona numerosas ventajas a la sociedad y a la persona que lo realiza. Dentro de los países europeos, España ocupa las posiciones más bajas de participación en este tipo de actividades, alrededor de un 15% de la población (Parlamento Europeo, 2011)¹⁰⁰. En la EET 2009-2010 la actividad agregada *Trabajo Voluntario y Reuniones* recoge todo tipo de actividades de ayuda y cuidado al servicio de la comunidad, así como la participación en reuniones sin cobrar honorarios (o por un importe mínimo).

Los resultados indican que la realización de este tipo de actividades -en un día de trabajo-, es llevada a cabo principalmente por mujeres (un 8,1% frente a un 5,4% de los varones). La

¹⁰⁰ La participación de los ciudadanos europeos en las actividades voluntarias varía considerablemente según los distintos Estados miembros. La participación más alta la ostentan los Países Bajos (57 %), y la más baja Polonia (9 %) (Parlamento Europeo, 2011).

jornada laboral parcial-continua es la que permite una mayor realización de esta actividad a los encuestados, con un porcentaje de realización ligeramente superior entre los varones (12%), que entre las mujeres (11,3%). Si nos referimos a las jornadas a tiempo completo, se aprecia que los encuestados con la jornada completa-continua realizan más esta actividad (8,4% las mujeres y 6,8% los varones) que los que tienen la jornada completa-partida (6,3% las mujeres y 4,2% los varones).

Los niveles críticos del test de independencia Chi-cuadrado indican que, tanto para las mujeres como para los varones, hay evidencias para rechazar la independencia entre la actividad de *Trabajo Voluntario y Reuniones* y la jornada laboral.

Síntesis del epígrafe 8.3

Los resultados del análisis estadístico indican que existe un comportamiento diferente entre sexos en cuanto a la realización de las actividades de la vida personal, según la actividad y el tipo de jornada laboral. Como era de esperar, las mujeres realizan más las actividades del *Hogar* y la *Familia* que los varones, para cualquier tipo de jornada laboral (salvo los varones con la jornada completa-partida, que muestran un porcentaje ligeramente superior al de las mujeres en la actividad *Familia*).

Las mujeres que más realizan la actividad *Familia* y *Hogar* son las que trabajan en jornadas a tiempo parcial. Hay que tener en cuenta que muchas mujeres toman estas jornadas para poder compatibilizar el trabajo remunerado con las demandas de la vida familiar y del hogar. Sin embargo, es de destacar que los varones con las jornadas a tiempo parcial son los que menos realizan la actividad de la *Familia*, muy por debajo, incluso, de los que tienen las jornadas a tiempo completo. Esto indica que existe una fuerte división sexual en este tipo de actividades, y que el tiempo disponible no es el elemento que más afecta en la realización de las mismas. En cambio, con las actividades del *Hogar*, si bien los porcentajes de realización de los varones son bastante inferiores a los de las mujeres, se aprecia que los hombres con la jornada completa-partida son los que menos realizan estas actividades, por lo que en este caso, el tiempo disponible sí parece ser un factor de influencia.

Con relación a las actividades de tiempo libre, se ha visto que, en general, los varones participan en mayor medida en estas actividades que las mujeres. Esto es lógico, ya que para cualquier tipo de jornada laboral, las mujeres realizan más las actividades del cuidado de la familia y el hogar fuera de su horario laboral, por lo que les queda menos tiempo libre para la realización del resto de actividades. En este punto, se ha visto que los trabajadores de ambos

sexos con las jornadas a tiempo parcial son los que más realizan las actividades de tiempo libre. Entre las mujeres con jornadas a tiempo parcial, destaca la mayor participación en las actividades de *Deportes*, *Medios de comunicación* y *Voluntariado*, con respecto a las que trabajan en jornadas a tiempo completo. Entre los varones con jornadas a tiempo parcial, los porcentajes más altos de participación son para las actividades de *Vida social*, *Estudios* y *Aficiones*.

Con respecto a las jornadas a tiempo completo, la jornada completa-continua facilita la realización de las actividades de tiempo libre, sobre todo entre los varones, en actividades como *Deportes*, *Estudios*, *Aficiones* y *Voluntariado*. Entre las mujeres, la jornada completa-continua también facilita la realización de la mayoría de las actividades de tiempo libre, aunque no se aprecia tanta diferencia con respecto a las encuestadas con la jornada completa-partida. No obstante, llama la atención que las mujeres con la jornada más extensa, la completa-partida, alcanzan mayores porcentajes de realización de la actividad de tiempo libre *Vida Social*. Posiblemente, el tiempo de corte que tiene la jornada partida entre la mañana y la tarde es aprovechado por las encuestadas para realizar este tipo de actividades de vida social.

8.4 Efectos de las características socio-laborales de los trabajadores en la frecuencia de realización de las actividades al margen del trabajo remunerado

Hasta aquí, se han analizado las diferencias entre los trabajadores en cuanto a la realización de las actividades de la vida personal al margen del ámbito laboral, según el tipo de jornada laboral y el sexo del trabajador. En la práctica, la realización de estas actividades no va a depender sólo de estas dos variables, sino de una serie de características socio-demográficas de cada trabajador, como la existencia de personas dependientes en el hogar, la edad, el nivel de educación, o disponer de servicio doméstico, entre otros factores.

El objetivo que se persigue en este apartado es observar la relación entre determinados factores socio-demográficos y laborales del trabajador y la realización de las actividades de la vida personal. Observaremos qué probabilidad tienen los encuestados de realizar las actividades al margen del trabajo remunerado en función de las variables explicativas seleccionadas que presumimos influyentes en el evento a estudiar.

8.4.1 Hipótesis de estudio

La corresponsabilidad entre sexos a la hora de realizar las actividades del hogar y el cuidado de la familia tiene un tono más discursivo que real en la sociedad actual. Los debates en torno a la dificultad que tienen los trabajadores en España para compaginar las demandas laborales y las personales se centran, en los últimos años, en considerar a la jornada completa-partida, como uno de los principales factores que dificultan dicha conciliación, debido a la distribución (más extendida) de las horas de trabajo durante un día laboral. Se proponen, entre otras medidas, cambios hacia jornadas más comprimidas que permitan disponer de más tiempo para poder compaginar de manera más satisfactoria la esfera laboral y la personal, y para promover la incorporación del varón a las actividades del hogar y la familia. Proponemos, al respecto, las hipótesis siguientes:

- **Hipótesis 1:** *Los trabajadores varones con jornada completa-partida realizan, probablemente, menos las actividades del Hogar y la Familia que los que tienen jornadas más comprimidas.*
- **Hipótesis 2:** *Los trabajadores (de ambos sexos) con la jornada completa-partida probablemente realizan menos actividades de tiempo libre que los trabajadores con jornadas más comprimidas.*

El análisis estadístico empleado permite observar la influencia de otros factores en la variable de estudio seleccionada (realización de actividades de la vida personal). Así, el ciclo vital de las personas marca las demandas y las preferencias en cuanto a la realización de las actividades diarias. Los trabajos domésticos y de la familia siguen recayendo principalmente sobre la mujer, en parte debido a las normas sociales existentes, más aceptadas por las personas de mayor edad. No obstante, se han producido cambios en la sociedad al respecto, por lo que se espera que las generaciones jóvenes sean más igualitarias a la hora de realizar las actividades del *trabajo reproductivo*, por lo que proponemos:

- **Hipótesis 3:** *Los trabajadores varones más jóvenes probablemente participan más en las actividades del Hogar y la Familia.*

El nivel de estudios alcanzado puede determinar la realización de las actividades al margen del horario laboral. Estudios como el de Borrás (2011) y Domínguez (2012) indican que las personas con mayor nivel de estudios dedican más tiempo al cuidado de los hijos, sobre todo

los varones con estudios superiores, que emplean más tiempo que los hombres con niveles de estudios inferiores. Proponemos al respecto:

- **Hipótesis 4:** *Los trabajadores varones con mayor nivel de estudios probablemente realizan en mayor medida las actividades del Hogar y la Familia.*

En nuestra sociedad, el cuidado de las personas dependientes – niños y adultos – sigue realizándose principalmente dentro de la familia. Es innegable el avance que se ha producido en los últimos años en cuanto a la incorporación de los varones a estas actividades, pero todavía, el mayor peso lo siguen llevando las mujeres. Compaginar estas actividades de cuidados familiares con las demandas del trabajo remunerado puede suponer que muchas trabajadoras no puedan realizar otras actividades en su tiempo libre, unas actividades dedicadas más a ellas mismas, y no tanto hacia los demás, por lo que proponemos:

- **Hipótesis 5:** *Las mujeres con personas dependientes en el hogar, van a realizar probablemente menos actividades de tiempo libre.*

Por último, un mayor nivel de ingresos familiares podría influir en la realización de menos actividades del hogar, debido a la posibilidad de contratar ayuda externa, así como una mayor participación en las actividades de tiempo libre, especialmente en aquellas que habitualmente suponen un desembolso de dinero para su realización:

- **Hipótesis 6:** *los trabajadores con mayor nivel de ingresos netos en el hogar, realizarán probablemente menos la actividad Hogar [H 6-a], y más las actividades de tiempo libre [H 6-b].*

8.4.2 Metodología y variables seleccionadas

La metodología que empleamos es el análisis multivariante de la regresión logística binaria. Se realiza un modelo Logit para cada sexo y para cada una de las actividades a realizar al margen del trabajo remunerado. El análisis no indica una relación de causalidad entre estas variables, sino la asociación entre ellas y la probabilidad de que se produzca el suceso de realizar cada actividad según las variables incluidas en el modelo.

Se han seleccionado, como variables explicativas para introducir en el modelo, las características socio-laborales de los encuestados que consideramos más influyentes en la realización de las actividades de la vida personal al margen del trabajo remunerado, como son:

- Tipo de jornada laboral.
- Edad.
- Estudios alcanzados.
- Convive en pareja.
- Personas dependientes en el hogar.
- Dispone de servicio doméstico.
- Ingresos familiares.

Las tablas siguientes recogen los resultados de los modelos Logit realizados para los varones y para las mujeres. Comentamos a continuación los valores más significativos que resultan con evidencia empírica para contrastar las hipótesis propuestas.

Tabla 23. Modelos Logit: realización de las actividades de la vida personal según las características personales, para los varones trabajadores

	Actividades															
	Hogar		Familia		Estudios		Vida Social		Deportes		Aficiones y juegos		M. Comunica.		Voluntariado	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Jornada Laboral (Ref. completa-continua)	,00		,29		,00		,21		,01		,03		,25		,03	
- Jornada completa-partida	,00*	,70	,98	1,00	,00*	,37	,56	1,05	,00*	,71	,80	,96	,47	1,09	,00*	,56
- Jornada parcial-continua	,18	1,46	,07***	,47	,20	1,75	,30	1,30	,45	,80	,00*	2,42	,25	1,54	,36	,60
- Jornada parcial-partida	,46	1,40	,55	1,54	,68	1,38	,06***	2,46	,58	1,28	,93	1,05	,10***	5,38	,93	,93
Edad (Ref. ≥ 55 años)	,00		,00		,01		,06		,08		,00		,00		,28	
- de 16 a 24 años	,00*	,33	,99	,00	,02**	4,03	,22	1,38	,19	1,42	,00*	2,73	,01*	,41	,46	1,38
- Entre 25 a 34 años	,83	1,03	,00*	2,89	,00*	3,61	,99	,99	,07***	,71	,80	1,06	,00*	,43	,12	,58
- Entre 35 a 44 años	,00*	1,54	,00*	3,81	,21	1,81	,16	1,22	,40	,87	,45	,83	,00*	,52	,62	,86
- Entre 44 a 54 años	,00*	1,51	,00*	2,26	,65	1,23	,40	,89	,33	,86	,37	,81	,13	,70	,32	,76
Estudios alcanzados (Ref. Primarios)	,00		,00		,00		,33		,00		,00		,57		,77	
- Secundaria	,07***	1,28	,23	1,27	,02**	,21	,43	1,11	,83	1,03	,18	1,44	,70	1,07	,58	,85
- F.P grado medio y superior	,00*	1,92	,00*	2,48	,85	1,09	,05**	1,33	,28	1,20	,00*	2,37	,75	,93	,95	,98
- Bachillerato	,00*	1,75	,00*	2,14	,09***	2,11	,14	1,25	,83	1,03	,01*	1,97	,22	1,32	,25	,68
- Estudios Universitarios, 3 ciclos	,00*	2,46	,00*	2,77	,00*	3,33	,42	1,12	,00*	1,86	,00*	2,58	,54	1,14	,49	,80
Convive en pareja (Ref. no)	,16	1,20	,00*	12,22	,12	,62	,17	,84	,62	,93	,19	,77	,02**	1,46	,87	,96
Hogar con pers. depend. (Ref. no)	,62	,94	,00*	12,88	,10***	,59	,99	,99	,00*	,71	,08***	,73	,26	,84	,05**	,63
Servicio domést (Ref. no)	,33	1,18	,02**	1,62	,75	1,12	,17	,81	,16	1,26	,11	,67	,02**	1,76	,16	,58
Ing. hogar (Ref. hasta 1.200€)	,08		,42		,94		,61		,21		,01		,26		,39	
- 1.201€-2.000€	,10***	1,27	,38	1,20	,59	,79	,78	,96	,34	1,18	,03**	1,88	,89	,974	,09***	,62
- 2.001€-3.000€	,04**	1,37	,11	1,43	,85	,92	,72	1,05	,44	1,15	,00*	2,46	,19	1,31	,19	,68
- más de 3.000€	,01*	1,58	,23	1,36	,81	,89	,41	1,15	,05**	1,48	,00*	2,63	,88	1,03	,37	,74
Pruebas ómnibus	,00*		,00*		,00*		,03**		,00*		,00*		,00*		,03**	
Hosmer y Lemeshow		,480		,060		,746		,562		,212		,719		,744		,935
Clasif. Global modelo (%)		66,8		84,1		96,4		56,9		75,0		89,3		85,4		94,1

* p<0,01; ** p < 0,05; *** p < 0,10

nv=2.706

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Tabla 24. Modelos Logit: realización de las actividades de la vida personal según las características personales, para las mujeres trabajadoras

	Actividades															
	Hogar		Familia		Estudios		Vida Social		Deportes		Aficiones y juegos		M. Comunica.		Voluntariado	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Jornada Laboral (Ref. completa-continua)	,00		,00		,17		,00		,08		,35		,02		,00	
- Jornada completa-partida	,45	1,16	,06***	,72	,07***	,61	,07***	1,22	,63	,93	,98	1,00	,93	,98	,45	,85
- Jornada parcial-continua	,00*	2,75	,00*	1,93	,64	1,14	,04**	1,31	,16	1,24	,84	1,06	,00*	1,75	,00*	1,86
- Jornada parcial-partida	,04**	3,42	,16	1,63	,34	,49	,00*	2,06	,04**	1,67	,08***	2,08	,40	1,31	,58	,76
Edad (Ref. ≥ 55 años)	,00		,00		,02		,05		,68		,01		,47		,00	
- de 16 a 24 años	,65	1,14	,31	1,51	,40	1,47	,73	,91	,49	,83	,01*	,38	,15	1,53	,99	1,00
- Entre 25 a 34 años	,00*	3,25	,01*	2,78	,91	,95	,57	,86	,22	,71	,00*	,30	,16	1,51	,38	1,56
- Entre 35 a 44 años	,00*	4,39	,28	1,56	,48	,70	,18	,71	,53	,84	,00*	,27	,37	1,30	,04**	2,80
- Entre 44 a 54 años	,00*	12,28	,05**	,38	,04**	,19	,03**	,56	,33	,74	,01*	,30	,11	1,71	,01*	3,61
Estudios alcanzados (Ref. Primarios)	,19		,00		,12		,50		,22		,20		,29		,86	
- Secundaria	,92	1,03	,51	1,18	,22	2,03	,56	,91	,75	1,06	,03**	2,67	,34	1,22	,65	1,13
- F.P grado medio y superior	,67	,86	,03**	1,78	,06***	2,90	,96	1,00	,16	1,35	,02**	3,06	,95	,98	,27	1,40
- Bachillerato	,80	1,09	,02**	1,85	,03**	3,34	,60	,91	,26	1,27	,03**	2,88	,71	1,08	,78	1,09
- Estudios Universitarios, 3 ciclos	,14	1,65	,00*	3,05	,02**	3,67	,39	1,15	,04**	1,50	,02**	3,13	,09***	1,47	,67	1,13
Convive en pareja (Ref. no)	,00*	3,34	,00*	2,60	,02**	,55	,05**	,79	,36	,88	,12	,67	,08***	1,31	,35	,82
Hogar con pers. depend. (Ref. no)	,50	,86	,00*	30,63	,02**	,53	,01*	,76	,06***	,77	,36	,78	,00*	,64	,40	,83
Servicio doméstico (Ref. no)	,02**	,51	,78	,93	,43	,74	,07***	1,33	,71	,93	,38	,71	,61	,89	,52	1,19
Ing. hogar (Ref. hasta 1.200€)	,08		,13		,26		,63		,06		,96		,77		,85	
- 1.201€-2.000€	,49	1,21	,93	1,01	,65	,85	,77	,95	,05**	1,46	,68	1,14	,94	,98	,40	,80
- 2.001€-3.000€	,13	,65	,62	,88	,93	,97	,84	1,03	,04**	1,50	,88	1,05	,52	1,15	,60	,86
- más de 3.000€	,77	,91	,17	1,46	,25	1,59	,41	1,16	,00*	1,86	,71	1,16	,52	1,17	,51	,80
Pruebas ómnibus	,00*		,00*		,00*		,00*		,01*		,00*		,02**		,00*	
Hosmer y Lemeshow	,315		,084		,159		,522		0,05		,598		,526		,894	
Clasif. Global modelo (%)	92,0		86,6		95,2		57,0		77,9		94,8		84,7		91,8	

* p<0,01; ** p < 0,05; *** p < 0,10

nm=2.274

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Como hemos visto en anteriores análisis, los resultados muestran un comportamiento diferente entre hombres y mujeres a la hora de realizar las actividades de la vida personal, según los diversos factores introducidos en los modelos estadísticos. Comenzamos viendo la influencia del tipo de jornada laboral entre los varones.

Se observa que la jornada laboral más extensa, la completa-partida, resulta significativa en la realización de la actividad *Hogar*, pues los encuestados con dicha jornada realizan con menor probabilidad esta actividad (0,7 veces), con respecto a la categoría de referencia (jornada completa-continua). Las jornadas a tiempo parcial no han resultado significativas para dicha actividad. Se corrobora la hipótesis 1 que proponía que los varones con la jornada completa-partida realizarían la actividad del hogar con menor probabilidad que los empleados en jornadas más comprimidas.

Con relación a la actividad *Familia*, los varones con la jornada parcial-continua muestran una probabilidad menor de realizar dicha actividad (0,4 veces), con respecto a la categoría de referencia (jornada completa-continua). El análisis no ha resultado significativo para la jornada completa-partida, por lo que en esta ocasión no se puede corroborar la hipótesis 1.

Para el resto de actividades del tiempo libre entre los varones, la jornada laboral es significativa en las actividades de *Estudios*, *Deportes* y *Voluntariado*, pues los encuestados que trabajan en jornada completa-partida, tienen menos probabilidad de realizar estas actividades (0,3; 0,7 y 0,5 veces, respectivamente) que los trabajadores con jornada completa-continua. La evidencia empírica, por lo tanto, sirve para contrastar positivamente la Hipótesis 2, pues los varones con la jornada laboral más extensa, la jornada completa-partida, realizan con menor probabilidad la mayor parte de las actividades de tiempo libre.

Las jornadas más cortas (a tiempo parcial) han resultado significativas entre los varones en las actividades de tiempo libre como son *Aficiones*, *Vida Social* y *Medios de comunicación*. Así, los encuestados que tienen la jornada parcial-continua realizaron con mayor probabilidad (2,4 veces) la actividad *Aficiones*, y los ocupados en la jornada parcial-partida también participaron probablemente más en la actividad *Vida Social* (2,4 veces) y *Medios de comunicación* (5,3 veces).

Si nos referimos a las mujeres, se aprecia que las encuestadas que tienen mayor probabilidad de realizar la actividad *Hogar* son las empleadas con la jornada parcial-

continua (2,7 veces) y parcial-partida (3,4 veces). No ha resultado significativa, en cambio, la jornada completa-partida con relación a esta actividad. Respecto a la actividad *Familia*, las encuestadas con mayor probabilidad de realizar esta actividad (1,9 veces) son las que trabajan en jornada parcial-continua. Encontramos que las trabajadoras que tienen la jornada más extensa, la completa-partida, tienen una probabilidad menor (0,7 veces) de realizar dicha actividad, con relación a la categoría de referencia (completa-continua).

Continuando con las actividades de tiempo libre entre las mujeres, se aprecia que la jornada completa-partida resulta significativa en la actividad *Estudios*, ofreciendo menor probabilidad (0,6 veces) de realizar esta actividad entre las que tienen dicha jornada; pero en la actividad *Vida Social*, al contrario de la actividad anterior, la jornada completa-partida permite una mayor probabilidad de participación (1,2 veces). Por lo tanto, no se puede corroborar la Hipótesis 2 entre las mujeres, pues al contrario de los varones, las encuestadas no muestran una menor participación, para la mayor parte de las actividades de tiempo libre, cuando trabajan en jornada completa-partida.

Una vez vista la influencia de la jornada laboral sobre la realización de las actividades del tiempo personal, pasamos a analizar el resto de factores propuestos. La edad es un factor de influencia en los dos sexos, pero con matices diferentes. Se observa que los varones más jóvenes (de 16 a 24 años) realizan con menor probabilidad (0,3 veces) la actividad *Hogar*, con respecto a la categoría de referencia (igual y mayor de 55 años). La causa puede ser que, a estas edades, en España es habitual seguir viviendo en casa de los padres, por lo que los encuestados de estas edades realizarían menos dicha actividad que el resto.

No obstante, vemos que la categoría inmediata superior (de 25 a 34 años) tampoco ha resultado significativa. Sin embargo, los varones con edades comprendidas en las dos categorías siguientes (de 35 a 44 años y de 45 a 54 años) realizan con más probabilidad (1,5 veces para ambas categorías) la actividad *Hogar*, con respecto a la categoría de referencia (igual y mayor a 55 años). En este punto, consideramos que no puede ser concluida de manera clara la Hipótesis 3 propuesta para la actividad del *Hogar*, puesto que no se observa una mayor probabilidad de participar en dicha actividad por parte de los varones más jóvenes.

Con relación a la actividad *Familia* y continuando con los varones más jóvenes (de 16 a 24 años), al igual que en el caso de la actividad del *Hogar*, la edad no ha resultado significativa. Esto es lógico puesto que la actividad familia se centra en el cuidado de personas dependientes (niños y adultos), y a esas edades no es habitual tener estas cargas. En cambio, para el resto de las categorías de edad, vemos que muestran una mayor probabilidad de realizar dicha actividad respecto a los mayores de 55 años. No obstante, se puede ver que la probabilidad más alta se produce entre los encuestados con edades entre los 35 y 44 años (3,8 veces), debido -quizás- a que es la franja de edad en la que generalmente se tienen más cargas familiares debido principalmente a tener niños en el hogar. Por este motivo, confirmamos la hipótesis 3, aunque con reservas.

Para el resto de las actividades del tiempo libre entre los varones, la edad ha resultado especialmente significativa en tres actividades, como son: los *Estudios*, siendo los trabajadores más jóvenes los que muestran mayor probabilidad de realizar dicha actividad (4 veces para los que tienen entre 16 y 24 años, y 3,6 veces entre 25 y 34 años); la actividad *Aficiones* (con mayor probabilidad de realizar la actividad, 2,7 veces, entre los varones con edades entre los 16 y 24 años), y la actividad *Medios de Comunicación* (apreciándose menor probabilidad de realizar esta actividad para cualquier edad con respecto a la categoría de referencia).

Entre las mujeres y para la actividad *Hogar*, la edad no ha resultado significativa para las encuestadas comprendidas entre los 16 y 24 años, pero, a partir de estas edades, a mayor edad, mayor es la probabilidad de realizar los trabajos del hogar (3,2 veces para las comprendidas entre los 25 y 34 años; 4,3 veces entre 25 y 34 años; y hasta 12,2 veces para las edades comprendidas entre 35 y 44 años). Para la actividad *Familia*, encontramos que las encuestadas con mayor probabilidad de realizar esta actividad son las que se encuentran comprendidas entre los 25 y 34 años.

Para el resto de actividades de tiempo libre, los valores más destacados son los que corresponden a la actividad *Aficiones*, ya que todas las edades muestran una menor probabilidad de realizar esta actividad con respecto a la categoría de referencia (igual y mayor a 55 años), y la actividad de *Voluntariado*, con una mayor probabilidad de realizar esta actividad entre las encuestadas con edades entre los 35 y 44 años (2,8 veces) y entre los 45 y 54 años (3,6 veces).

El factor de los estudios alcanzados por el encuestado es especialmente significativo entre los varones para las actividades *Hogar* y *Familia*. Respecto a la primera actividad, se observa que los varones con mayor nivel de estudios, preferentemente los que tienen estudios universitarios, tienen una probabilidad mayor (2,4 veces) de realizar las actividades del hogar, con respecto a los de la categoría de referencia (estudios primarios). Para la actividad *Familia* obtenemos resultados similares, pues, al igual que en la actividad anterior, los varones con estudios universitarios probablemente realizan más la actividad de la familia (2,7 veces) que los varones con menor nivel de estudios.

Tenemos evidencia empírica, por lo tanto, para concluir el cumplimiento de la Hipótesis 4, que proponía que los varones con mayor nivel de estudios participan más en las actividades del *Hogar* y la *Familia*.

Respecto al resto de actividades del tiempo libre, lo más destacado es lo referente a la actividad *Aficiones*. Los resultados indican que los encuestados con estudios universitarios tienen una probabilidad mayor (2,5 veces) de realizar esta actividad con respecto a los de estudios primarios; con estudios de Bachiller y Formación profesional, 1,9 veces y 2,3 veces más, respectivamente. También se observa, como valores más significativos, que los encuestados con Estudios Universitarios tienen una probabilidad de 3,3 veces más de realizar la actividad *Estudios* y 1,8 veces más la actividad *Deportes*.

Los resultados para las mujeres son similares a los de los varones para la actividad *Familia*: a mayor nivel de estudios, mayor es la probabilidad de realizar dicha actividad (1,7 veces con Formación Profesional; 1,8 veces para las encuestadas con Bachillerato; y 3 veces con Estudios Universitarios). En cambio, no hay resultados significativos para la actividad *Hogar*. En cuanto a las actividades de tiempo libre, el contraste ha resultado significativo en las actividades *Aficiones* y *Estudios*. Respecto a la actividad *Aficiones*, las mujeres siguen la misma pauta que los varones, pues el hecho de tener mayor nivel de educación, implica mayor probabilidad de realizar dicha actividad (2,6 veces para Secundaria; 2,8 veces para Bachillerato; 3 veces para Formación Profesional; y 3,1 veces para Estudios Universitarios). Sucede lo mismo si nos referimos a la actividad *Estudios*: a mayor nivel de estudios acabados por las encuestadas, mayor es la probabilidad de realizar dicha actividad fuera del horario laboral. Así, la mayor probabilidad la tienen las encuestadas con Estudios Universitarios (3,6 veces), seguidas de las que tienen Bachiller (3,3 veces), Formación Profesional (2,9 veces).

Los cuidados que requieren las personas dependientes en el hogar son realizados principalmente por las mujeres en nuestra sociedad, consumiendo un tiempo que deja de ser dedicado a otras actividades. El análisis indica que las mujeres que conviven en un hogar con personas dependientes tienen una probabilidad mayor de realizar la actividad *Familia* de 30,6 veces; sin embargo, entre los varones, la probabilidad es de 12,8 veces. Además, se puede ver que estas demandas familiares influyen en gran parte de las actividades realizadas en el tiempo libre, especialmente entre las mujeres.

De este modo, las mujeres con personas dependientes en el hogar tienen una probabilidad menor de realizar las actividades de *Estudios* (0,5 veces), *Vida Social* (0,7 veces), *Deportes* (0,7 veces) y *Medios de Comunicación* (0,6 veces). Existe, por lo tanto, evidencia empírica para contrastar positivamente la Hipótesis 5 propuesta, ya que las mujeres con personas dependientes en el hogar realizan probablemente menos las actividades de tiempo libre. No obstante, encontramos que, entre los varones, tener personas dependientes en el hogar también es un factor que afecta a la realización de las actividades de tiempo libre, ya que tienen una menor probabilidad de realizar las actividades de *Deportes* (0,7 veces), *Aficiones* (0,7 veces), *Voluntariado* (0,6 veces) y *Estudios* (0,5 veces).

Disponer de servicio doméstico supone liberar, al menos en parte, las cargas del hogar y en ocasiones también del cuidado de la familia, especialmente para las mujeres trabajadoras. El análisis no ha resultado especialmente significativo entre las mujeres. No obstante y como era de suponer, las encuestadas que disponen de ayuda doméstica realizan con menor probabilidad la actividad *Hogar* (0,5 veces), y les permite participar más en la actividad *Vida Social* (1,3 veces). A los varones, en cambio, la ayuda doméstica les permite realizar con mayor probabilidad la actividad *Familia* (1,6 veces) y la de *Medios de Comunicación* (1,7 veces).

Se ha introducido en el modelo la variable *vivir en pareja* para observar cómo afecta esta forma de convivencia a la conciliación de la vida laboral y personal de los encuestados. Consideramos que los resultados deben tomarse con cautela, pues el estudio de la conciliación de la vida laboral y personal en las parejas es mucho más complejo debido a las diferentes situaciones que pueden darse, como que trabajen los dos miembros de la pareja o sólo uno, y las jornadas en las que se emplean. Estudios como el realizado por Ajenjo y García (2011) indican que, en las parejas de doble ingreso, es la mujer la que sigue soportando la carga principal de los trabajos del hogar

y la familia (especialmente con la llegada de niños al hogar), afectando al tiempo libre de las mismas, aunque en los últimos años se aprecia un avance en la igualdad de las parejas. Por este motivo, exponemos los resultados del análisis sólo como una aproximación a la conciliación del ámbito laboral y personal cuando el trabajador convive en pareja.

Entre los varones, convivir en pareja supone realizar con mayor probabilidad la actividad *Familia* (12,8 veces) y la de *Medios de Comunicación* (1,4 veces). No afecta al resto de actividades. En cambio, las mujeres trabajadoras que viven en pareja realizan con mayor probabilidad las actividades del *Hogar* (3,3 veces), *Familia* (2,6 veces), y *Medios de Comunicación* (1,3 veces), y menos las actividades de *Estudios* (0,5 veces) y *Vida Social* (0,7 veces).

Por último, analizamos la influencia de los ingresos mensuales netos del hogar en la realización de las actividades al margen del trabajo remunerado. Entre los varones llama la atención que los encuestados que se encuentran entre las mayores categorías de renta del hogar tienen más probabilidad de realizar la actividad *Hogar* (1,2 veces con ingresos de 1.201 a 2000 euros; 1,3 veces con ingresos de 2.001 a 3.000 euros, y 1,5 veces con más de 3.000 euros), con respecto a la categoría de referencia (menos de 1.200 euros), por lo que no se contrasta positivamente la Hipótesis 6-a, que proponía que a mayor ingresos del hogar, menor sería la participación en las actividades del hogar.

En cambio, se aprecia que los varones con mayores niveles de ingreso en el hogar (más de 3.000 euros) realizan con mayor probabilidad (1,4 veces) la actividad *Deportes* y la actividad de *Aficiones*, en la que aumenta la probabilidad de realizar dicha actividad según se pasa a un nivel superior de ingresos (1,8 veces con ingresos de 1.201 a 2.000 euros; 2,4 veces de 2.001 a 3.000 euros; y 2,6 veces con más de 3.000 euros), por lo que se podría afirmar la Hipótesis 6-b, que indicaba una mayor probabilidad de realización de las actividades de tiempo libre a mayor nivel de ingresos del hogar.

Entre las mujeres encuestadas, el nivel de ingresos en el hogar no ha resultado estadísticamente significativo a la hora de realizar las actividades *Hogar* y *Familia*. Con respecto a las actividades de tiempo libre, sólo ha resultado significativo en la actividad *Deportes*, aumentando la probabilidad de su realización según se incrementa el nivel de ingresos en el hogar (1,4 veces de 1.201 a 2.000 euros; 1,5 veces de 2.001 a 3.000

euros; y 1,8 veces con más de 3.000 euros), por lo que se confirmaría la Hipótesis 6-b pero con reservas.

Síntesis del epígrafe 8.4

Los resultados del análisis efectuado en este apartado indican que se aprecia un claro comportamiento diferenciado entre sexos a la hora de realizar las actividades de la vida al margen del trabajo remunerado, según los diversos factores de influencia introducidos en el estudio. Entre los factores que han resultado más significativos en el análisis, encontramos que la jornada más extensa, como es la completa-partida, supone un factor que dificulta, entre los varones, la realización de actividades del tiempo libre, como los estudios, deportes y voluntariado, además de las actividades del hogar.

Entre las mujeres que tienen la jornada completa-partida, se ha visto que realizan con menos probabilidad la actividad *Familia*, pero no ha resultado especialmente significativa para el resto de actividades de tiempo libre, a excepción de la actividad *Estudios*, que efectúan con menor probabilidad, y la actividad de *Vida Social*, que la realizan, con más probabilidad. En cambio, las jornadas a tiempo parcial (continua y partida) parece que facilitan la realización de las actividades de tiempo libre entre las mujeres, aunque con estas jornadas también realizan con mayor probabilidad las actividades del *Hogar* y la *Familia*. Sin embargo, el mayor tiempo libre que permite la jornada comprimida completa-continua, con respecto a la jornada más larga - la completa-partida -, es invertido por las mujeres trabajadoras en realizar más las tareas del hogar y la familia, y no tanto en las actividades de tiempo libre dedicadas a ellas mismas.

Además del tipo de jornada laboral, hemos visto que existen otros factores, como el nivel de educación alcanzado, la edad, vivir en pareja, tener personas dependientes, o los ingresos del hogar, que van a influenciar la realización de las actividades al margen del trabajo remunerado, pero que afectan de forma diferente según el sexo del trabajador. Así, el planteamiento inicial fue suponer que las generaciones de varones más jóvenes y con mayor nivel de educación realizarían más las actividades del hogar y el cuidado de la familia, por un cambio en cuanto a la conciencia de igualdad de género y corresponsabilidad de los trabajos del hogar y el cuidado de la familia.

Los resultados obtenidos indican que, efectivamente, a más nivel de educación alcanzado, los varones participan con mayor probabilidad en las actividades *Hogar* y

Familia. Sin embargo, con respecto a la edad, los resultados no están tan claros, pues parece que la mayor participación de los varones en estas actividades se produce por estar dentro de un periodo vital donde las demandas familiares y del hogar son mayores, y no tanto porque las generaciones más jóvenes, a pesar de los avances conseguidos en este aspecto, sean mucho más igualitarias.

Entre las mujeres, se ha visto que las de mayor edad son las que muestran una mayor probabilidad de realizar los trabajos del hogar. Esto es debido, quizás, a que cada vez se retrasa más la formación de hogares independientes, pero también a que las mujeres más jóvenes posiblemente están menos comprometidas con las tareas del hogar por un cambio generacional. No obstante, la mujer sigue realizando en mayor medida las actividades reproductivas, como las del *Hogar*, con una probabilidad mayor de realizar esta actividad cuando se vive en pareja (factor que no ha resultado significativo entre los varones), así como la actividad de la *Familia*, con una probabilidad más elevada entre las mujeres que entre los varones cuando se tienen personas dependientes en el hogar, lo que influye en una menor participación de las actividades de tiempo libre para las trabajadoras.

8.5 El tiempo invertido por los trabajadores en las actividades de la vida personal en su día de trabajo

Hasta este punto, hemos analizado las diferencias de participación de los trabajadores encuestados en las diversas actividades de la vida personal en su día de trabajo, principalmente según el tipo de jornada laboral en la que se emplean, además de otras características socio-demográficas. No obstante, las diferencias entre las personas en cuanto al empleo del tiempo al margen del ámbito laboral vienen determinadas, no sólo por la participación en las diferentes actividades fuera del horario laboral, sino también por el tiempo invertido en las mismas.

El objetivo de este apartado es avanzar un paso más en el estudio de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, a través del análisis del tiempo que emplean los encuestados en las actividades de la vida personal. Realizamos, en primer lugar, un análisis que permite observar si existen diferencias significativas de los tiempos invertidos por los trabajadores en las actividades de la vida personal en su día de trabajo, según los diferentes tipos de jornada laboral en los que se emplean, a través

del test de Kruskal-Wallis. En segundo lugar, ampliamos este estudio, y mediante un análisis de correspondencias múltiples, observamos la asociación de los tiempos invertidos en las actividades de la vida personal a diversos factores socio-laborales de los trabajadores.

8.5.1 Diferencias en el tiempo invertido por los trabajadores en las actividades de la vida personal según la modalidad de jornada laboral

Con el objetivo de indagar en las diferencias del tiempo invertido por los encuestados en las actividades realizadas fuera del horario laboral, según las modalidades de jornada laboral consideradas a lo largo de este trabajo, realizamos el tests no paramétrico de Kruskal-Wallis¹⁰¹, que se utiliza para comparar grupos utilizando la mediana de cada uno en vez de las medias.

La hipótesis nula en el contraste de Kruskal-Wallis es que no hay diferencias de comportamiento entre los grupos analizados. El estadístico, que sigue aproximadamente una distribución Chi-cuadrado con $k-1$ grados de libertad, se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

donde k es el número de muestras independientes analizadas; n es el número de casos de las muestras combinadas; y R_j la suma de rangos en la muestra de orden j .

El test de Kruskal-Wallis analiza si las muestras independientes seleccionadas son equivalentes en su posición. Dado que se trata de una técnica no paramétrica, las observaciones de los grupos se combinan y clasifican a través de rangos, asignándose el rango promedio en caso de producirse empates. El resultado de la prueba indica si hay diferencias de comportamiento entre los grupos, pero no su dirección (Santos et al., 2004). Para niveles de críticos bajos se rechaza la hipótesis nula, indicando diferencias de comportamiento en las muestras seleccionadas.

¹⁰¹ No se ha podido aplicar el análisis multivariante ANOVA (que es uno de los más utilizados para estudiar la influencia entre variables explicadas cuantitativas y variables explicativas cualitativas), debido a que se incumplían dos de las condiciones necesarias para aplicar dicho modelo: distribución normal de la variable en cada nivel del factor e igualdad de varianzas en cada nivel del factor.

La tabla siguiente muestra los resultados de los test de Kruskal-Wallis que indican la existencia de diferencias en el tiempo invertido por los encuestados en las diversas actividades de la vida personal, según el tipo de jornada laboral y sexo.

Tabla 25. Diferencias en el tiempo invertido por los trabajadores en su día de trabajo, en las actividades de la vida personal, por sexo del trabajador

	Minutos invertidos	Test Kruskal- Wallis*	Varón	Mujer
<i>Tiempo atención personal</i>	- Atención personal	Chi-cuadrado Sig. asintótica	72,34 ,00*	63,91 ,00*
<i>Tiempo comprometido</i>	- Hogar	Chi-cuadrado Sig. asintótica	64,65 ,00*	130,88 ,00*
	- Familia	Chi-cuadrado Sig. asintótica	29,92 ,00*	32,71 ,00*
<i>Tiempo libre</i>	- Medios de Comunicación	Chi-cuadrado Sig. asintótica	15,24 ,00*	29,10 ,00*
	- Vida social	Chi-cuadrado Sig. asintótica	21,21 ,00*	7,39 ,06
	- Deportes	Chi-cuadrado Sig. asintótica	18,44 ,00*	10,46 ,01**
	- Aficiones	Chi-cuadrado Sig. asintótica	3,69 ,29	1,88 ,59
	- Voluntariado	Chi-cuadrado Sig. asintótica	9,32 ,02**	5,53 ,13
	- Estudios	Chi-cuadrado Sig. asintótica	3,88 ,27	6,01 ,11

Significativos al * $p < 0,01$; ** $p < 0,05$

*Variable de agrupación: tipo de jornada laboral (4 modalidades). Variable *tiempo* en minutos.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Los niveles de significación del análisis realizado indican que, en su día de trabajo, los encuestados (hombres y mujeres) invierten tiempos diferentes según el tipo de jornada laboral, en las actividades de *Atención Personal* (como son las actividades de dormir, comer, aseo y vestido, principalmente); trabajos del *Hogar* (como es la preparación de comidas, limpieza, cuidado de la ropa, compras, reparaciones diversas del hogar o el cuidado de las mascotas, entre otras actividades); cuidados de la *Familia* (cuidar, enseñar, jugar o acompañar a los niños, así como las ayudas a los adultos,

dependientes o no, del hogar); *Medios de Comunicación* (todo tipo de lectura, ver televisión, escuchar la radio, etc.); y la práctica de *Deportes* y actividades al aire libre.

Entre los trabajadores varones, también existen diferencias significativas en los tiempos invertidos en las actividades de *Voluntariado* y en las de *Vida Social* (vida social en familia, actividades de diversión y cultura, etc.). No se observan, sin embargo, diferencias significativas en los tiempos empleados en las actividades de *Aficiones*, y en la actividad de *Estudios* para ambos sexos, y en las actividades de *Voluntariado* y *Vida Social* entre las mujeres, según las diferentes modalidades de jornada laboral.

Se observa, por lo tanto, que el tipo de jornada laboral parece que afecta más a los varones que a las mujeres en cuanto al tiempo de realización de las actividades de la vida personal.

8.5.2 Tipologías del tiempo invertido en las actividades de la vida personal a través del análisis de correspondencias múltiples

En el apartado anterior hemos visto las diferencias (estadísticamente significativas), en cuanto al tiempo invertido por los encuestados en las actividades que realizan al margen del horario laboral, según el tipo de jornada laboral en la que trabajan. Puesto que hay otros factores que influyen en la realización de dichas actividades, en este apartado damos un paso más en la investigación de los tiempos de la vida personal, estableciendo tipologías de dichos tiempos a través de la asociación con determinadas características de los trabajadores.

Para la consecución de este objetivo aplicamos el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). El Análisis de Correspondencias es una técnica multivariante que pertenece a los métodos de interdependencia, cuya finalidad es reducir un conjunto de variables observadas a un número menor de variables latentes, también llamadas factores (Díaz de Rada, 2002). Se utiliza habitualmente en el tratamiento de datos de las respuestas de una encuesta, a fin de analizar de manera conjunta, los individuos, las variables y las categorías de las variables (Fernández, Landaluce y Modroño, 2013).

Esta técnica estudia, analítica y gráficamente, las relaciones de asociación de un conjunto de variables cualitativas a partir de la información que contiene una tabla de contingencia con los datos del problema a estudiar. Cuando hay sólo dos variables

cualitativas en el estudio, se aplica el análisis de Correspondencias Simple; en el caso de disponer de más de dos variables, hablamos entonces de Correspondencias Múltiples, y la tabla de contingencia pasa a ser una hipertabla en tres o más dimensiones, que se recoge en la tabla de Burtz.

El análisis de correspondencias múltiples cuantifica los datos categóricos mediante la asignación de valores numéricos a los casos y a las categorías, representando gráficamente la asociación entre las categorías de cada variable. Los objetos pertenecientes a la misma categoría se representan cerca los unos de los otros, mientras que los objetos de diferentes categorías se representan alejados.

En este estudio se pretende observar, para cada sexo, la asociación de la variable “tiempo invertido en las actividades de la vida personal” con las variables que consideramos que pueden tener influencia en la realización de dichas actividades (y que son apropiadas para introducir en el modelo, es decir, que tengan más de dos categorías).

En la EET 2009-2010, la variable *tiempo* viene determinada en minutos, por lo que la hemos transformado para hacerla operativa, categorizándola¹⁰² para cada actividad, dando como resultado cinco categorías: *nada, muy bajo, bajo, medio, alto, y muy alto*.

El resto de variables introducidas en el modelo, con sus respectivas categorías, son: la jornada laboral; la edad; el nivel de estudios alcanzado por el encuestado, y el tipo de hogar según el número de menores de diez años que conviven con el encuestado¹⁰³. Dada la extensión de los resultados obtenidos, exponemos a continuación los que consideramos más relevantes, referidos a las actividades de la *Familia* y el *Hogar* (para cada sexo), al ser ambas las principales actividades sobre las que se hace más énfasis cuando se trata la cuestión de la relación del trabajo y la vida personal de los trabajadores, y por las diferencias que existen entre sexos en su realización.

8.5.2.1 Análisis de correspondencias múltiples para la actividad *Familia*

A continuación se muestran los resultados del análisis de correspondencias múltiples que indican la asociación entre los tiempos invertidos en la actividad

¹⁰² En quintiles según el tiempo mínimo y máximo de cada actividad.

¹⁰³ Dicha variable se ha categorizado de la forma: hogar sin menores de diez años; hogar con un menor de diez años; hogar con dos menores de diez años; hogar con tres o más menores de diez años.

*Familia*¹⁰⁴ en el día de trabajo, y el resto de variables seleccionadas anteriormente expuestas. Exponemos los resultados obtenidos para las mujeres y los varones encuestados.

La tabla siguiente muestra información sobre las dimensiones de los modelos.

Tabla 26. Resumen de los modelos de correspondencias múltiples, actividad *Familia*, para mujeres y varones

Dimensión	Alfa de Cronbach		Varianza contabilizada para			
			Total (autovalor)		Inercia	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
1	,666	,611	2,245	2,037	,374	,339
2	,398	,350	1,495	1,412	,249	,235
Total			3,741	3,448	,623	,575
Media	,558	,504	1,870	1,724	,312	,287

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

El alfa de Cronbach indica la correlación entre las variables observadas que configuran las variables latentes (dimensiones), pudiendo alcanzar un valor máximo de 1. En este caso, se aprecian unos valores aceptables de 0,558 entre las mujeres y 0,504 entre los varones.

El “autovalor” proporciona una medida de la información del modelo que es explicada por cada dimensión. Así, entre las mujeres, la primera dimensión explica 37,4% de las categorías de las variables iniciales, y entre los varones 33,9%. La segunda dimensión explica 24,9% entre las mujeres y 23,5% entre los varones. La inercia total retenida para cada modelo alcanza unos valores de 62,3% entre las mujeres y 57,5% entre los varones, presentando suficiente capacidad explicativa.

La tabla “medidas discriminantes” muestra cuánto discrimina cada variable en cada dimensión, es decir, la importancia que presenta cada variable en cada una de las dimensiones.

¹⁰⁴ Los valores correspondientes a los tiempos en minutos resultantes para la actividad Familia son: *nada* (0 minutos); *muy bajo* (de 10 a 30 minutos); *bajo* (de 40 a 60 minutos); *medio* (de 70 a 100 minutos); *alto* (de 110 a 170 minutos); *muy alto* (de 180 a 390 minutos).

Tabla 27. Medidas discriminantes del modelo de correspondencias múltiples, actividad *Familia*, para mujeres y varones

	Dimensión				Media	
	1		2		Mujeres	Varones
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones		
Edad	,490	,514	,115	,139	,302	,326
Estudios	,140	,131	,457	,522	,298	,326
Jornada laboral	,060	,013	,373	,085	,217	,049
Hogar núm. niños <10 años	,742	,652	,031	,054	,387	,353
Ingresos mensuales medios hogar	,050	,047	,496	,543	,273	,295
Tiempo Familia	,764	,680	,023	,069	,393	,374
Total activo	2,245	2,037	1,495	1,412	1,870	1,724

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

La dimensión 1 se encuentra definida principalmente por las variables *Tiempo invertido* en la actividad *Familia*, y *Hogar según el número de niños menores de 10 años*, tanto entre las mujeres como entre los varones, ya que presentan los valores más altos de discriminación y contribuyen a definir ese factor. La dimensión 2, está definida, en buena medida por las variables *Ingresos mensuales netos del hogar* y los *Estudios* para los dos sexos.

La relación existente entre las variables incluidas en el análisis lo indica la tabla de correlaciones que proporciona el modelo. Exponemos en primer lugar, la tabla de correlaciones resultante del análisis de correspondencias múltiples realizado entre las mujeres.

Tabla 28. Variables transformadas de correlaciones, actividad *Familia*, para las mujeres

	Edad	Estudios	Jornada laboral	Hogar n° de niños < 10 años	Ingresos mensuales hogar	Tiempo Familia
Edad	1,000	,223	,070	,423	,041	,389
Estudios	,223	1,000	-,078	,096	,293	,173
Jornada laboral	,070	-,078	1,000	,140	-,091	,185
Hogar núm. niños <10 años	,423	,096	,140	1,000	,090	,714
Ingresos mensuales hogar	,041	,293	-,091	,090	1,000	,123
Tiempo Familia	,389	,173	,185	,714	,123	1,000
Dimensión	1	2	3	4	5	6
Autovalor	2,174	1,303	,876	,780	,590	,277

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Se observa que la mayor correlación se produce entre el *Tiempo invertido en la actividad Familia* y el tipo de *Hogar según el número de menores de 10 años*. Las siguientes variables que muestran mayor correlación son la *Edad* de la encuestada con el tipo de *Hogar según el número de menores de 10 años*, así como con el *Tiempo invertido en la actividad Familia*. Por último, se aprecia que la variable *Ingresos mensuales del hogar* es la que guarda la correlación más débil con el tiempo dedicado a la *Familia* entre las mujeres.

Las correlaciones de las variables del análisis efectuado entre los varones son las siguientes:

Tabla 29. Variables transformadas de correlaciones, actividad *Familia*, para los varones

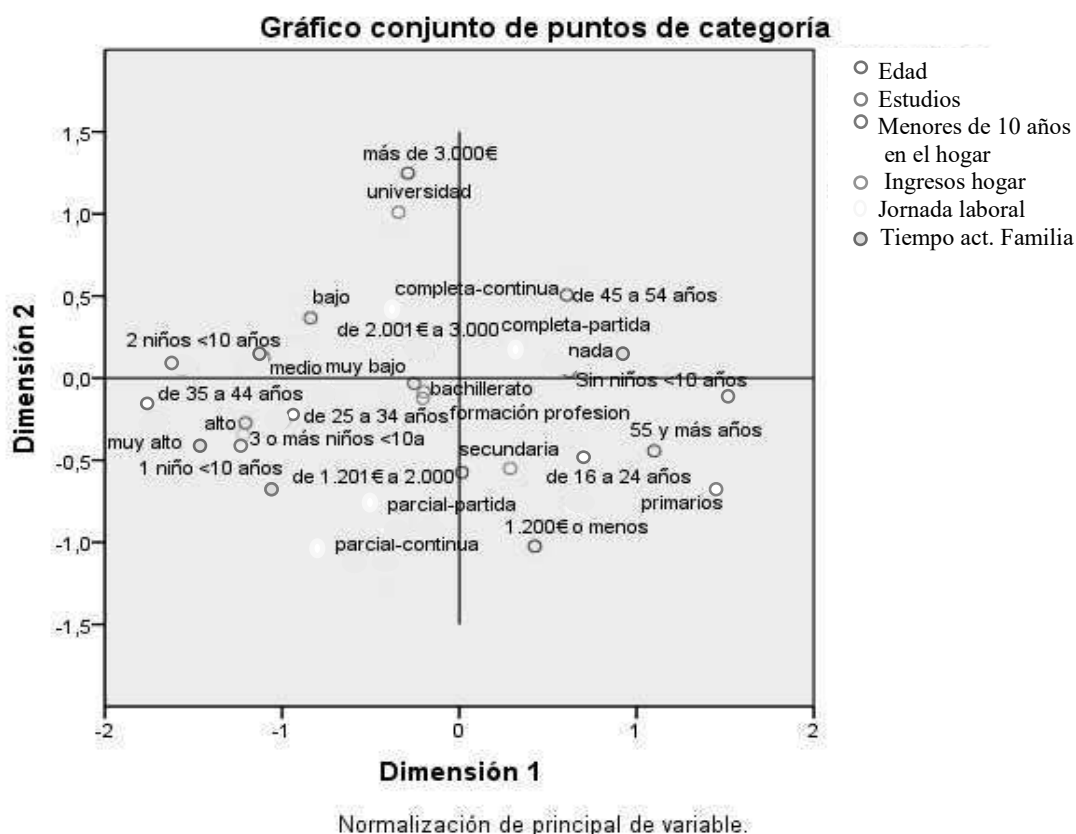
	Edad	Estudios	Jornada laboral	Hogar n° de niños < 10 años	Ingresos mensuales hogar	Tiempo Familia
Edad	1,000	,175	,038	,397	,043	,356
Estudios	,175	1,000	,024	,049	,280	,147
Jornada laboral	,038	,024	1,000	,017	,104	,047
Hogar núm. niños <10 años	,397	,049	,017	1,000	,037	,576
Ingresos mensuales hogar	,043	,280	,104	,037	1,000	,140
Tiempo Familia	,356	,147	,047	,576	,140	1,000
Dimensión	1	2	3	4	5	6
Autovalor	1,985	1,234	,985	,770	,619	,408

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Entre los varones, al igual que entre las mujeres, el *Hogar según el número de menores de 10 años* y el *Tiempo invertido en la actividad Familia* son las variables que presentan los mayores valores de correlación con la variable, aunque se aprecian unos coeficientes de correlación más bajos que en el caso de las encuestadas. La menor correlación con el tiempo dedicado a la *Familia* la encontramos para la variable *Jornada laboral*.

El análisis efectuado permite la representación gráfica en dos dimensiones del mapa de correspondencias de todas las variables, de manera que se pueden encontrar patrones de comportamiento entre las categorías de dichas variables.

Gráfico 18. Gráfico conjunto de puntos de categoría del modelo de correspondencias múltiples, actividad *Familia*, para las mujeres



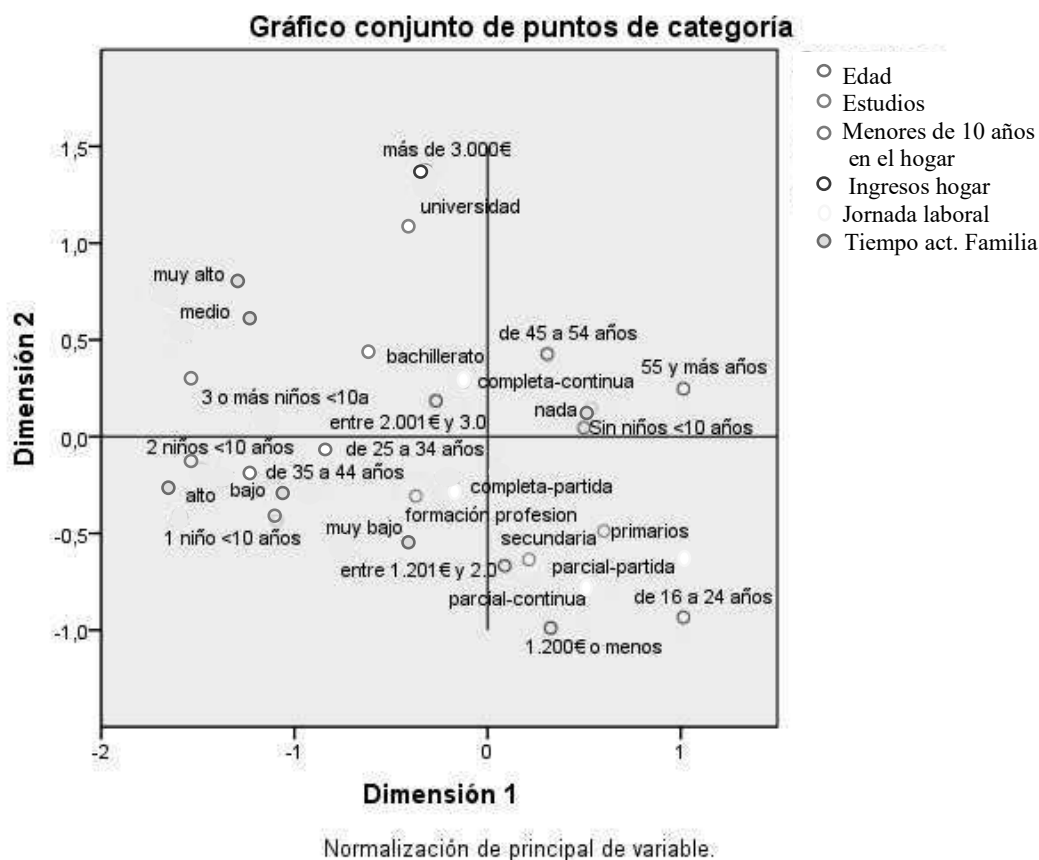
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

En el gráfico se aprecia que las categorías *muy alto* y *alto* del tiempo invertido en la actividad *Familia* por las mujeres en un día de trabajo, se asocia a las jornadas a tiempo parcial (continua y partida), a los hogares con 3 y más menores de diez años, pero también a los que tienen un menor, y a las mujeres con edades entre los 25 y 44 años, lo cual es lógico puesto que son las edades en las que es más habitual tener cargas familiares. Los tiempos *medios* y *bajos* se asocian a las mujeres en cuyos hogares hay dos menores de diez años, las que tienen estudios universitarios y unos ingresos mensuales en su hogar superiores a 3.000 euros y a las que trabajan en jornada completa-continua.

La menor inversión de tiempo en la actividad *Familia* se encuentra asociada a las mujeres con estudios de formación profesional, sin menores de diez años en el hogar, y con la jornada completa-partida.

El gráfico siguiente muestra la representación en dos dimensiones del análisis de correspondencias múltiples realizado entre los varones.

Gráfico 19. Gráfico conjunto de puntos de categoría del modelo de correspondencias múltiples, actividad *Familia*, para los varones



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Entre los varones, los tiempos de realización *muy alto* y *medio* de la actividad *Familia*, se asocian con los estudios universitarios y de bachiller, con un nivel de renta del hogar entre 2.000 y 3.000 euros y más, y con 3 y más menores de 10 años en el hogar. Los niveles *muy bajo* se asocian a los trabajadores con estudios de formación profesional, a la jornada completa-partida y a las rentas de los hogares de entre 1.201 y 2.000 euros. En el gráfico también se puede ver la asociación entre las jornadas a tiempo parcial con las edades del encuestado más jóvenes (de 16 a 24 años), con los estudios primarios y secundarios, y con los ingresos del hogar más bajos (de 1.200 euros o menos).

8.5.2.2 Análisis de correspondencias múltiples para la actividad *Hogar*

Exponemos a continuación los resultados del análisis de correspondencias múltiples entre los tiempos invertidos por los encuestados en la actividad *Hogar*¹⁰⁵ y el resto de variables seleccionadas como en el caso anterior.

La tabla siguiente muestra la información sobre las dimensiones de los modelos:

Tabla 30. Resumen de los modelos de correspondencias múltiples, actividad *Hogar*, para mujeres y varones

Dimensión	Alfa de Cronbach		Varianza contabilizada para			
			Total (autovalor)		Inercia	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
1	,505	,476	1,727	1,659	,288	,276
2	,421	,374	1,541	1,452	,257	,242
Total			3,267	3,111	,545	,518
Media	,465	,428	1,634	1,555	,272	,259

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Los valores del alfa de Cronbach son aceptables, 0,465 en el análisis realizado entre las mujeres, y 0,428 en el análisis para los varones. Se observa que la inercia total es más elevada, aunque similar, para mujeres que para varones, proporcionando en ambos casos un nivel de explicación adecuado. Entre las mujeres, la primera dimensión explica un 28,8% de las categorías de las variables iniciales, y la segunda dimensión un 25,7%. Entre los varones, la primera dimensión explica el 27,6%, y la segunda dimensión un 24,2%. La inercia retenida total en el modelo de correspondencias múltiples entre las mujeres es de 54,5%, y entre los varones 51,8%.

La tabla siguiente muestra la información sobre cuánto discrimina cada variable en cada dimensión, en los modelos de correspondencias múltiples efectuados entre las mujeres y los varones para la actividad *Hogar*:

¹⁰⁵ Los valores correspondientes a los tiempos en minutos resultantes para la actividad Hogar son: *nada* (0 minutos); *muy bajo* (de 10 a 40 minutos); *bajo* (de 50 a 80 minutos); *medio* (de 90 a 140 minutos); *alto* (de 150 a 210 minutos); *muy alto* (de 220 a 480 minutos).

Tabla 31. Medidas discriminantes del modelo de correspondencias múltiples, actividad Hogar, para mujeres y varones

	Dimensión				Media	
	1		2		Mujeres	Varones
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones		
Edad	,489	,473	,281	,424	,385	,448
Estudios	,482	,385	,130	,307	,306	,346
Jornada laboral	,039	,047	,448	,066	,243	,056
Hogar núm. niños <10 años	,297	,307	,310	,223	,303	,265
Ingresos mensuales medios hogar	,210	,193	,192	,290	,201	,241
Tiempo Hogar	,210	,255	,181	,143	,195	,199
Total activo	1,727	1,659	1,541	1,452	1,634	1,555

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

La dimensión 1 entre las mujeres se encuentra definida principalmente por las variables *Estudios* y *Edad*. Entre los varones, la *Edad* es la variable que más explica la primera dimensión, seguido de los *Estudios*. La segunda dimensión, entre las mujeres, se encuentra definida principalmente por las variables *Jornada laboral* y el tipo de *Hogar* según el número de menores de 10 años en el mismo. Entre los varones, la segunda dimensión se explica, sobre todo, por las variables *Edad* y *Estudios*.

La tabla de correlaciones indica las relaciones entre las variables incluidas en el modelo. A continuación, exponemos la tabla de correlaciones del análisis efectuado entre las mujeres.

Tabla 32. Variables transformadas de correlaciones, actividad Hogar, para las mujeres

	Edad	Estudios	Jornada laboral	Hogar n° de niños < 10 años	Ingresos mensuales hogar	Tiempo Hogar
Edad	1,000	,245	-,054	,392	,029	,175
Estudios	,245	1,000	,106	,098	,317	,146
Jornada laboral	-,054	,106	1,000	-,107	,124	,208
Hogar núm. niños <10 años	,392	,098	-,107	1,000	,097	,018
Ingresos mensuales hogar	,029	,317	,124	,097	1,000	,063
Tiempo Hogar	,175	,146	,208	,018	,063	1,000
Dimensión	1	2	3	4	5	6
Autovalor	1,679	1,320	1,027	,765	,693	,516

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Los mayores valores de correlación se dan entre las variables *Ingresos del hogar* y *Estudios* (0,317), y entre el tiempo invertido en la actividad del *Hogar* con el tipo de *Jornada laboral* (0,208), y la *Edad* (0,175).

En el análisis efectuado para los varones, las correlaciones entre las variables son las siguientes:

Tabla 33. Variables transformadas de correlaciones, actividad *Hogar*, para los varones

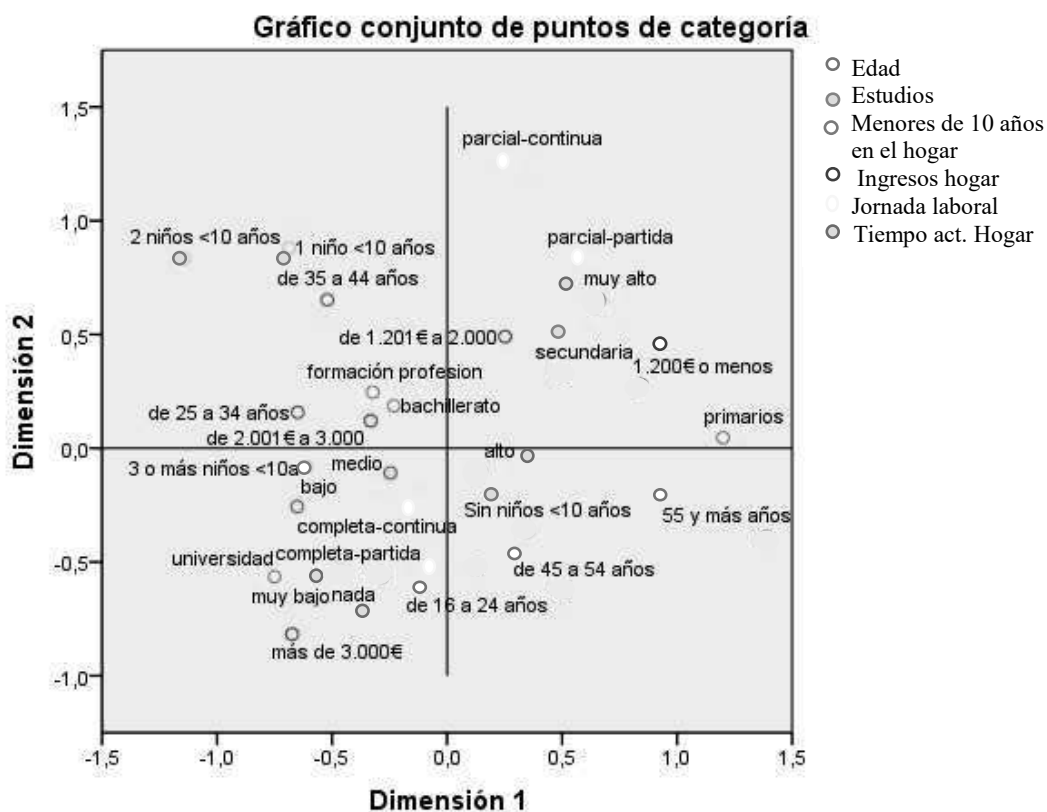
	Edad	Estudios	Jornada laboral	Hogar n° de niños < 10 años	Ingresos mensuales hogar	Tiempo Hogar
Edad	1,000	,167	,054	,376	,046	,142
Estudios	,167	1,000	,033	,054	,304	,170
Jornada laboral	,054	,033	1,000	,013	,103	,042
Hogar núm. niños <10 años	,376	,054	,013	1,000	,038	,063
Ingresos mensuales hogar	,046	,304	,103	,038	1,000	,134
Tiempo Hogar	,142	,170	,042	,063	,134	1,000
Dimensión	1	2	3	4	5	6
Autovalor	1,627	1,214	,985	,884	,708	,583

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

En el análisis efectuado entre los varones, se aprecia que la correlación más fuerte se produce entre la variable *Edad* del encuestado y el tipo de *Hogar* según el número de niños menores de 10 años (0,376). El *Tiempo invertido en la actividad del Hogar*, se correlaciona principalmente con los *Estudios* (0,170) y la *Edad* (0,142), y con los *Estudios* (0,173); sin embargo, presenta una baja correlación con el tipo de *Jornada laboral* (0,042).

El gráfico siguiente muestra la representación en dos dimensiones, de la asociación de las categorías de las variables incluidas en el análisis de correspondencias múltiples efectuado para las mujeres.

Gráfico 20. Gráfico conjunto de puntos de categoría del modelo de correspondencias múltiples, actividad Hogar, para las mujeres



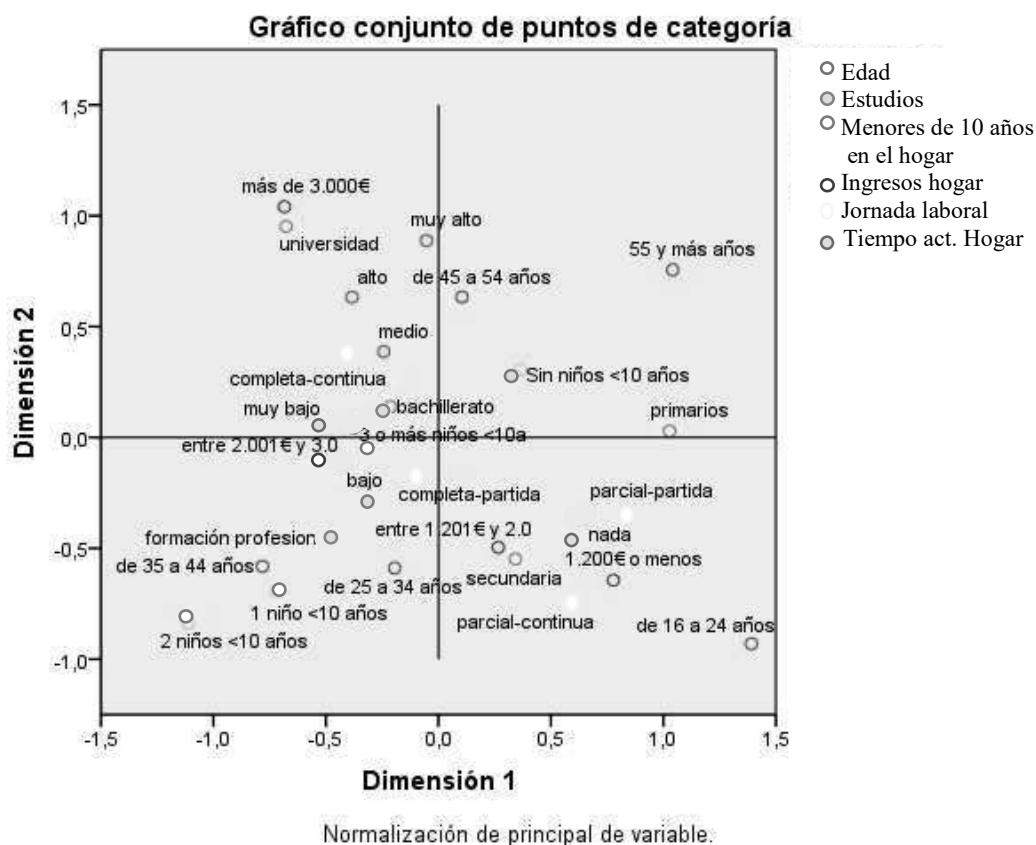
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Se observa la asociación entre los tiempos *medio* y *bajo* invertidos en la actividad del *Hogar* y la jornada completa-continua, las edades comprendidas entre los 25 a 34 años, las rentas del hogar entre 2.001 y 3.000 €, las que cuentan con estudios de bachillerato y formación profesional, y las que pertenecen a hogares con tres o más menores de diez años. Las mujeres que invierten el tiempo *muy alto* son las que trabajan en las jornadas a tiempo parcial (continua y partida), con estudios secundarios, con uno o dos menores de diez años en el hogar, y con las rentas del hogar más bajas (1.200€ o menos). El tiempo *alto* se asocia a las mujeres de mayor edad (de 45 a 55 y más años), y a los hogares sin menores de diez años en el hogar.

En cambio, vemos que existe una asociación entre los menores tiempos invertidos en la actividad del *Hogar* (*muy bajo*), y las trabajadoras con jornada completa-partida, con estudios universitarios, con las rentas más altas (más de 3.000 euros), y con las edades comprendidas entre los 16 y 24 años.

A continuación vemos los resultados del análisis de correspondencias entre los varones para los tiempos invertidos en la actividad *Hogar*.

Gráfico 21. Gráfico conjunto de puntos de categoría del modelo de correspondencias múltiples, actividad *Hogar*, para los varones



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la E.E.T 2009-2010.

Existe una asociación entre los tiempos más altos (*muy alto* y *alto*) invertidos por los varones en la actividad *Hogar*, y los que han alcanzado los estudios universitarios; los que tienen edades comprendidas entre los 45 y 54 años, y los que pertenecen a hogares con las rentas más altas. Los tiempos *medio* se asocian a los estudios de bachillerato y a la jornada completa-continua. En cambio, el tiempo *bajo* empleado en la actividad *Hogar*, corresponde a los varones con formación profesional, con edades entre 25 y 44 años y con la jornada completa-partida. Los que no han realizado esta actividad en un día de trabajo son, preferentemente, los varones con estudios primarios y secundarios, con las rentas del hogar más bajas (1.200€ o menos), los de edades comprendidas entre los 16 y 24 años, y con las jornadas a tiempo parcial.

Síntesis del epígrafe 8.5

En este apartado se han expuesto los resultados de los análisis de correspondencias múltiples efectuados para las actividades del *Hogar* y la *Familia*, por ser las actividades que más debate suscitan cuando se trata el tema de la conciliación del trabajo remunerado y la vida personal de los trabajadores en España.

Como se ha venido observando en los diversos análisis realizados hasta aquí, se aprecia un comportamiento diferente entre hombres y mujeres en cuanto a la realización de dichas actividades, para la mayoría de las variables de influencia consideradas.

Por un lado, en los gráficos bidimensionales que proporciona el análisis de correspondencias y que muestra la asociación entre las categorías de las variables consideradas en el estudio, hemos visto que, en general, los encuestados con la jornada más extensa, como es la jornada completa-partida, son los que menos tiempo invierten en las actividades del *Hogar* y la *Familia*.

Así, las mujeres con dicha jornada fueron las que invirtieron menos tiempo (*muy bajo* y *bajo*) en la actividad *Familia*. Los varones que invirtieron un tiempo *muy bajo*, se asocian también a la jornada completa-partida; en cambio, los que trabajaron en jornada completa-continua se asocian a los tiempos más altos. Todo parece indicar que los encuestados con la jornada más extensa, como es la jornada completa-partida, invierten menos tiempo en las actividades del *Hogar* y la *Familia*, especialmente entre los varones.

Por otro lado, los resultados de las correlaciones entre las variables introducidas en el modelo de correspondencias múltiples indican que, entre las mujeres, se aprecia una mayor correlación entre el tipo de jornada laboral y el tiempo invertido en las actividades del *Hogar* y la *Familia* que entre los varones.

Parece que la realización de estas actividades por los varones está más influenciada por otros factores, como la edad o los estudios, que por la jornada laboral y el tiempo que permite cada modalidad después del trabajo remunerado, debido a la división sexual del trabajo doméstico que todavía existe en la sociedad. En cambio, entre las mujeres, el tiempo disponible que permite cada jornada laboral es un factor que tiene influencia tanto en la realización como en el tiempo que se invierte en las actividades del cuidado del hogar y la familia.

Conclusiones, limitaciones y campos abiertos de investigación futura

El punto de partida que ha inspirado el presente trabajo es la evidencia del entorno en el que se mueven las empresas en la actualidad, en un mundo cada vez más globalizado y en constante transformación (tecnológica, económica y social), que está exigiendo a las organizaciones un gran esfuerzo en I+D e inversiones, ganar en flexibilidad y la realización de cambios para adaptarse a esta nueva situación, como consecuencia de un proceso que viene dándose a nivel mundial desde hace años.

Se ha visto que, ante esta situación, la estrategia de crecimiento Europa 2020 pretende convertir a la Unión Europea en los próximos años, tras la crisis económica, en una economía más sostenible, integradora e inteligente, incrementar los niveles de empleo (especialmente entre las mujeres) y dotarlos de mayor calidad, a fin de elevar el bienestar de los trabajadores, así como la productividad, la competitividad y la cohesión social. Para ello, las organizaciones deben acometer una serie de cambios que pasan por una mayor inversión e integración de las tecnologías al trabajo, pero también rediseñando sus estrategias empresariales a través de una gestión eficaz de los recursos disponibles, entre los que destacan los recursos humanos.

En este nuevo marco formado por la internacionalización de las actividades y la economía del conocimiento, que requiere ser más competitivo, es fundamental renovar la gestión del personal para captar y retener el talento en las organizaciones, a través de la mejora de las condiciones de trabajo y la creación de empleos de mayor calidad, como herramientas de competitividad y diferenciación entre las organizaciones.

No obstante, la realidad ofrece un panorama diferente. Cada vez se le exige más al trabajador (más conocimientos, mayor uso de las tecnologías aplicadas al trabajo, mayor flexibilidad...). Sin embargo, estamos viendo que muchas empresas, como herramientas de gestión a la crisis y para mantener su posición relativa en el escenario actual, han seguido unas estrategias basadas, principalmente, en la reducción de los costes del personal, con el consiguiente aumento de las tasas de paro y el empeoramiento de las condiciones laborales para muchos de los que todavía continúan ocupados, o para los que se incorporan al mercado laboral por primera vez o después de un periodo de inactividad, lo cual está desencadenando la aparición de nuevos riesgos laborales.

La evaluación de los riesgos en el trabajo se ha centrado tradicionalmente en los factores físicos, químicos o biológicos, pero hay otros aspectos del entorno laboral, menos visibles y, generalmente, de naturaleza más sutil, que suponen un riesgo importante para el trabajador. Estos “nuevos riesgos emergentes” o riesgos psicosociales están relacionados con la organización y la gestión empresarial, con el contenido del trabajo y la realización de las tareas, pudiendo llegar a afectar de manera muy grave al trabajador.

En este trabajo nos hemos centrado en el estudio de los factores de riesgo psicosocial por varios motivos:

En primer lugar, por la creciente importancia que dichos factores tienen en la vida profesional y personal del trabajador. En este sentido, podemos referirnos a la preocupación manifestada, por parte de las agencias internacionales que estudian las condiciones laborales, por los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias (como, por ejemplo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo) que considera que, entre los riesgos laborales más importantes para los próximos años en Europa, están los riesgos psicosociales.

En segundo lugar, los trabajadores en España se encuentran entre los más expuestos en Europa a los riesgos psicosociales en el trabajo a partir de la crisis de 2008, debido al empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo. Por último, y debido precisamente a la crisis económica, los factores psicosociales en el trabajo, al ser menos visibles, parecen haber pasado a un segundo plano. Tal es así, que en los resultados para España de la última encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2) del año 2014, los aspectos organizativos y las relaciones entre el trabajador y el supervisor, aparecen como los aspectos que menos se incluyen de manera regular en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.

Consideramos que una de las aportaciones que hace este trabajo es dar visibilidad a unos riesgos a los que los trabajadores se enfrentan cada vez más en el mercado laboral actual, cuya importancia radica en que menoscaban la salud del trabajador, la productividad empresarial y el bienestar social. Los resultados pueden ser de interés para los agentes sociales a la hora de desarrollar nuevos programas de prevención de riesgos laborales sectoriales, así como para fomentar las acciones preventivas al

respecto, a fin de conseguir mayores niveles de satisfacción y compromiso de los trabajadores.

Esta investigación se ha dividido en dos partes. En la primera, el objetivo principal ha sido estudiar, a través de tres análisis, el efecto de la crisis económica del año 2008 en las condiciones de trabajo de corte psicosocial de los asalariados en España. Se ha utilizado como fuente de información los microdatos de las dos últimas ediciones de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007 y ENCT 2011).

En el primer análisis se ha visto la evolución de los principales factores psicosociales expuestos en las dos ediciones de la ENCT (antes de la crisis y durante la misma). Se concluye que, en los años centrales de la crisis, ha aumentado el porcentaje de trabajadores - tanto mujeres como varones - que indicaron mayor carga de trabajo por presión de tiempos, por lo que tuvieron que trabajar más rápido y con plazos más cortos, sobre todo en las actividades de la hostelería y restauración, y en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.

La misma situación se produjo en cuanto a la carga por cantidad de trabajo, pues en 2011 aumentó el número de trabajadores de ambos sexos que indicaron tener que realizar varias tareas a la vez, así como trabajar en domingos y festivos. Todo apunta a que la causa de estas situaciones son los recortes de personal habidos en las empresas debido a la crisis, por lo que los trabajadores ocupados han tenido que soportar parte del trabajo realizado anteriormente por otras personas. Como consecuencia de lo anterior, aumenta el número de trabajadores que durante la crisis han indicado tener que mantener un nivel de atención alto o muy alto, además de indicar mayor sensación de agobio en el trabajo, especialmente entre las mujeres.

Sin embargo, y a pesar de la crisis, también se ha encontrado una evolución positiva en determinados factores psicosociales del trabajo. Así, los varones indicaron haber incrementado su autonomía en diversas facetas de su trabajo, como en el orden de las tareas, en el método, en el ritmo y en las pausas en el trabajo. Las mujeres, en cambio, sólo vieron incrementada su autonomía en cuanto a la realización del orden de las tareas. En el resto de facetas, o bien disminuyó el número de mujeres que indicaron tener autonomía en su trabajo, o el porcentaje de las mismas permaneció similar a los valores anteriores a la crisis.

Es significativo el incremento de trabajadores de ambos sexos (especialmente entre los varones) que han indicado poder hacer “lo que mejor saben hacer” en su trabajo, así como poder aportar ideas propias, además de tener la sensación de hacer un trabajo útil, sobre todo entre los trabajadores de la educación y los servicios sanitarios, veterinarios y servicios sociales. Además, el apoyo social en el trabajo también se ha visto incrementado, pues son más los trabajadores en 2011, con respecto al año 2007, que indican tener apoyo de sus compañeros y de sus jefes (si la solicitan). En este caso, vuelven a ser los trabajadores de la educación, además de las actividades sanitarias y los de la administración pública, los que más han indicado recibir ambos tipos de apoyo en el trabajo.

Con respecto a la conciliación de la vida laboral y personal, llama la atención que, a pesar de ser un tema de debate constante en España en los últimos años en cuanto a las dificultades que tienen de los trabajadores para conciliar la vida laboral y personal, las encuestas analizadas obtienen unos resultados relativamente positivos al respecto, aunque encontramos diferencias según el tipo de jornada y el sector productivo. Así, los encuestados que tienen la jornada completa-partida, y la completa a turnos, indicaron conciliar peor que los que trabajan en jornada completa-continua y en la parcial-continua, especialmente las mujeres, los empleados en la hostelería y restauración, así como en el transporte.

La ENCT ofrece información de la preocupación de los encuestados sobre determinados factores psicosociales en el trabajo, permitiéndonos, a través del segundo análisis realizado, obtener un enfoque más preciso de la percepción que tuvieron los encuestados de los riesgos psicosociales en su trabajo. El análisis de causalidad realizado en este punto permitió observar cómo la preocupación indicada por los encuestados, respecto a los factores psicosociales incluidos en el análisis, se muestra común a determinados grupos de trabajadores (según determinadas características socio-laborales de los mismos), además de observar la evolución de la preocupación indicada por los encuestados, antes y durante la crisis económica.

En este apartado se plantearon tres hipótesis relativas a, si debido a la crisis económica, la preocupación por los factores psicosociales aumentó entre los trabajadores, especialmente entre las mujeres y los empleados en el sector de la construcción.

Podemos resumir los resultados obtenidos indicando que los factores psicosociales que resultaron más significativos fueron, precisamente, los que guardan mayor relación con los recortes sufridos en las empresas por la crisis. De este modo, encontramos que, en plena crisis económica (ENCT 2011), aumentó la probabilidad de estar más preocupados por perder el empleo entre los encuestados de la mayor parte de los sectores productivos, principalmente entre los empleados de la construcción (el sector más castigado por la crisis), el transporte y el sector primario, así como entre las mujeres, los trabajadores con los niveles de estudios más bajos, y los que contaban con menor antigüedad en la empresa.

La cantidad de trabajo preocupó, probablemente más a los trabajadores con edades de 25 a 44 años, así como a los pertenecientes al sector industrial, las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, y a los empleados de las actividades de comunicación, financieras, profesionales y actividades administrativas. Con respecto al horario de trabajo, los encuestados, para cualquier categoría de edad, tuvieron mayor probabilidad de estar preocupados por el horario laboral en 2011 con respecto a 2007, además de los empleados de las actividades del comercio y el transporte.

La disminución de inversión que muchas empresas han realizado durante la crisis en temas de prevención y seguridad y salud de los trabajadores (sobre todo las pequeñas y medianas) ha podido ser la causa por la que en 2011 aumentó la probabilidad de que los encuestados estuvieran más preocupados por las enfermedades y los accidentes laborales. Así, la preocupación por el riesgo de contraer una enfermedad aumentó entre los trabajadores de 25 a 44 años, los de menor nivel de estudios y, especialmente, entre los pertenecientes al sector de la construcción, el sector primario y las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales. Con respecto a los accidentes de trabajo, se produjo una situación similar, destacando, nuevamente, los empleados en el sector de la construcción, (con la mayor probabilidad en 2011 de estar preocupados por su seguridad en el trabajo entre todos los sectores productivos), seguidos de los trabajadores del transporte y del sector primario, entre otros.

La preocupación por las relaciones con los compañeros y los jefes aumentó en 2011 para todas las categorías de edad. La autonomía en el trabajo, en cambio, no resultó ser un factor especialmente significativo en el análisis, salvo para los encuestados con edades entre los 25 y 44 años, que estuvieron, probablemente, más preocupados en 2011. Con respecto a las mujeres, no se aprecia que tuvieran mayor probabilidad de

preocupación que los varones por los factores psicosociales en el trabajo durante la crisis, a excepción del riesgo de perder el empleo, como ya se ha indicado, que aumentó en 2011. Se observa, incluso, que estuvieron, probablemente, menos preocupadas que los varones en determinados temas, como los accidentes laborales o la autonomía en el trabajo.

El tercer análisis efectuado ha consistido en la construcción de un indicador sintético del riesgo psicosocial con un enfoque sectorial. Las actuaciones por parte de los agentes sociales para eliminar los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, requiere la identificación y evaluación eficaz de los mismos. La naturaleza multivariante de los riesgos psicosociales depende de las condiciones de trabajo, las cuales guardan una estrecha relación con el sector productivo al que pertenece el trabajador. De este modo, el indicador sintético construido ha permitido realizar un ranking de los sectores económicos en función de los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, según la valoración realizada por los mismos.

Se ha realizado el ranking con los datos de la última edición de encuesta (ENCT 2011), pues se ha pretendido observar la situación más reciente al respecto. Los resultados indicaron que los sectores que ocupan los primeros puestos de la clasificación, cuyos trabajadores están más expuestos a los riesgos psicosociales en su trabajo, corresponden a las actividades de la hostelería y restauración, las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, el transporte, el sector primario, y el comercio. Los horarios largos y flexibles, la alta carga de trabajo, las estructuras jerarquizadas de los mandos, las dificultades para conciliar la vida laboral y personal, o el temor a enfermedades y accidentes, son algunos de los principales riesgos a los que pueden estar sometidos los trabajadores de estas actividades.

En una posición intermedia se encuentran los trabajadores de la construcción, los servicios financieros y de seguros, y las diferentes actividades industriales. Los trabajadores de estos sectores tienen, generalmente, unos horarios más establecidos, pero el temor a la pérdida del empleo, la carga de trabajo, o el riesgo de accidentes, son parte de los riesgos más frecuentes que se pueden encontrar en estas actividades.

Por último, al final del ranking están actividades diversas como las administrativas, los servicios personales, actividades profesionales, científicas e intelectuales, así como la administración pública, y la educación.

Como suele pasar cuando se manejan datos de fuentes secundarias, hemos encontrado algunas limitaciones en el tratamiento de la información. En primer lugar, el cuestionario que realiza la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo es general para todos los sectores, por lo que, sin duda, determinados riesgos específicos de cada sector se han omitido, lo que seguramente habrá influido en los resultados finales obtenidos.

En segundo lugar, las fechas de análisis. Como se ha indicado en la introducción de esta investigación, hasta la fecha no se ha publicado una nueva ENCT del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y los datos correspondientes a la parte de España de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015 (EWCS) publicada recientemente, no se adecúan a la mayor parte de los análisis efectuados en la presente investigación. No obstante, consideramos que dicha encuesta contiene información muy interesante para la realización de futuras investigaciones.

En tercer lugar, encontramos que algunos factores que consideramos relevantes, como la conciliación de la vida laboral y personal, o el estrés laboral, se tratan de manera sumamente escueta en la ENCT. Consideramos que sería conveniente que el cuestionario indagara más en dichos temas, formulando preguntas que permitan relacionar, de manera más directa, el estrés que indica padecer un trabajador con los factores psicosociales que éste considera que pudieran ser los causantes, haciendo hincapié en aquellos factores que provienen de los principales cambios socio-laborales habidos en los últimos años, como son la dificultad para conciliación la vida laboral y personal, la adaptación a los cambios tecnológicos, las exigencias de nuevos conocimientos, o la flexibilidad laboral, entre otros.

Por ello, señalamos con vistas a futuras investigaciones, la conveniencia de realizar en la ENCT cuestionarios específicos para cada sector productivo. De esta manera, se profundizaría más en aquellos factores de riesgo psicosocial específicos de cada sector, lo que serviría para facilitar la identificación, evaluación y la aplicación de medidas correctoras de los riesgos psicosociales a los que pueden verse sometidos los trabajadores de cada sector en sus puestos de trabajo.

La dificultad para conciliar el trabajo remunerado con la vida social y familiar es uno de los principales factores de riesgo psicosocial por las consecuencias que conlleva, especialmente para los trabajadores con cargas familiares y, sobre todo, para las mujeres, debido a la marcada división sexual del trabajo doméstico que aún existe en la

sociedad. En los últimos años, estamos asistiendo en España un debate constante en el ámbito social y político sobre la conciliación, debido, principalmente, a las jornadas laborales extensas (como la jornada partida) que todavía predominan en gran parte de las empresas en España. Son varios los factores que pueden afectar a la conciliación, pero el tiempo de trabajo y su distribución desempeñan un papel predominante en la relación trabajo-vida personal.

La relevancia del tema hizo que el estudio realizado en la primera parte avanzara un paso más, extendiendo el análisis a una segunda parte, con el objetivo principal de hacer una aproximación a la conciliación del trabajo remunerado y la vida personal de los trabajadores en España, a través del estudio analítico de la distribución de los tiempos de la vida personal, al margen del ámbito laboral de los trabajadores, según la modalidad de jornada laboral en la que se emplean. En esta parte del trabajo se ha profundizado en el concepto de la conciliación, considerándolo como un reto social y empresarial para el siglo XXI, debido a la importancia que la falta de equilibrio entre ambas esferas ocasiona para el trabajador, la empresa y la sociedad, la falta de equilibrio entre ambas esferas. Se han visto los fundamentos teóricos que han servido de enfoque en la literatura académica para explicar la relación entre el ámbito del trabajo y la vida personal, que van desde la teoría del conflicto, hasta las teorías más actuales que otorgan un enfoque más positivo a la relación del mundo laboral y el personal.

En la parte analítica, teniendo en cuenta el objetivo principal ya expuesto anteriormente, nos propusimos dar respuesta, a través de diversos análisis empíricos, a una serie de preguntas como son: ¿el tipo de jornada laboral afecta al uso del tiempo personal de igual manera a hombres y a mujeres?; ¿qué tipo de jornada laboral favorece la mayor participación de los varones en las actividades del hogar y la familia?; las jornadas más cortas y comprimidas ¿facilitan la mayor participación de las trabajadoras en las actividades de tiempo libre?; ¿qué otras características del trabajador, además de la jornada laboral, se asocian a una mayor probabilidad de realizar las diversas actividades de la vida personal?; ¿cómo se asocia el tipo de jornada laboral a los tiempos de realización de las actividades de la vida personal?

Para dar respuesta a estas preguntas se ha utilizado como fuente de información fundamental los microdatos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, que es una de las fuentes de información secundaria más potente que existe en España,

pero que, a su vez, entraña una gran complejidad y dificultad en cuanto al manejo de los datos, como efectivamente encontramos durante la preparación de la misma.

Teniendo en cuenta que el archivo principal de la encuesta (Diario de Actividades) recoge las actividades realizadas por los encuestados sólo durante un día, hemos seleccionado, como submuestra objeto de estudio, únicamente a las personas que trabajaron el día de la cumplimentación de la encuesta (4.980 encuestados). La encuesta considera a la jornada laboral como completa o parcial, por un lado, y como continua o partida, por otro, por lo que redefinimos dichas variables, dando como resultado la variable jornada laboral con cuatro categorías: completa-continua; completa-partida; parcial-continua y parcial-partida.

De este modo, la aportación que se ha realizado a los estudios existentes sobre conciliación ha sido el análisis del uso del tiempo de los trabajadores en su día de trabajo, según los tipos de jornada laboral expuestos (además de otros factores), poniendo especial atención a las jornadas completa-partida y completa-continua, como elemento de debate en los últimos tiempos en España.

De modo previo a la investigación central de esta parte del trabajo, se realizó un análisis (regresión logística binaria) a fin de observar las características socio-laborales de los trabajadores que se muestran comunes a cada tipo de jornada laboral. Esto puede servir para interpretar las brechas que se presentan entre los diferentes colectivos de trabajadores en cuanto al tipo de jornada laboral en la que se emplean (bien por elección propia debido a sus necesidades o bien por el tipo de empleo al que tienen acceso según sus características), lo cual puede ser el origen de desventajas para algunos de ellos en cuanto a salarios, promoción profesional, jubilaciones o dificultad para conciliar la vida laboral y personal.

De este análisis se concluyó que las mujeres tienen mayor probabilidad que los varones de trabajar en jornadas a tiempo parcial (continua y partida), especialmente cuando tienen un nivel académico por debajo de los estudios universitarios, y cuando tienen cargas familiares. Sin embargo, la presencia de personas dependientes en el hogar parece no afectar a los varones a la hora de tener estas jornadas más cortas, lo cual parece reforzar la idea de la brecha de género existente todavía con respecto al reparto de cargas familiares. Sin embargo, los varones más jóvenes tienen mayor probabilidad

de tener dichas jornadas (posiblemente, como una transición hacia las jornadas a tiempo completo), lo que no ha resultado estadísticamente significativo entre las mujeres.

Por sectores de producción, la jornada completa-partida se encuentra, con mayor probabilidad y para ambos sexos, en el sector de la construcción, y la jornada completa-continua en la administración pública, las actividades sanitarias y la educación. Por ocupaciones, la jornada completa-partida se encuentra, con mayor probabilidad entre las mujeres cualificadas del sector primario, en la dirección de empresas, y en la hostelería y restauración. Entre los varones, dicha jornada se encuentra con más probabilidad entre los empleados de la hostelería y restauración, los dependientes de los comercios y la dirección de empresas.

Una vez analizadas las jornadas laborales, se continuó con un análisis preliminar que mostró el porcentaje de tiempo que invierten los trabajadores en su día de trabajo, en los principales grupos de actividades que se realizan: trabajo remunerado, cuidados personales, tiempo comprometido (hogar y familia) y tiempo libre (resto de actividades).

Los resultados indicaron que, para cualquier tipo de jornada laboral, los trabajadores varones invirtieron más tiempo al día que las mujeres en las actividades de cuidados personales (comer, dormir, etc.) y en el trabajo remunerado (salvo para la jornada parcial-partida, en la que las mujeres obtuvieron un porcentaje ligeramente superior). Con respecto a los dos grupos restantes de actividades, se aprecia que los encuestados con la jornada completa-partida fueron los que menos tiempo invirtieron en las actividades del cuidado del hogar y la familia, aunque existen diferencias entre sexos.

Es cierto que los varones emplean más tiempo que las mujeres en el trabajo remunerado, y para cualquier tipo de jornada laboral invierten mucho menos tiempo en las actividades del *Hogar* y la *Familia*, y más en las de tiempo libre, lo cual parece indicar que la participación de los hombres en estas actividades no es sólo un problema de jornadas laborales. Así, entre las mujeres, las empleadas con la jornada parcial-continua dedicaron un tiempo superior al resto de jornadas en las actividades del *Hogar* y la *Familia*, pero no sucedió lo mismo con los varones, pues el porcentaje de tiempo invertido en su día de trabajo en dichas actividades fue similar para cualquier tipo de jornada laboral.

Hasta aquí, obtuvimos un panorama general de cómo los trabajadores reparten sus horas en un día de trabajo entre los principales *tiempos*; pero estos tiempos contienen una serie de actividades con particularidades propias, por lo que consideramos necesario conocer, de manera más profunda, cómo influyen determinadas características socio-demográficas del encuestado, además del tipo de jornada laboral, en su realización, lo cual nos dio una idea del grado de conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

Para ello, se realizaron diversos análisis estadísticos, entre los que se incluyen los test no paramétricos de independencia de Chi-cuadrado (para observar la asociación entre la realización de las diversas actividades de la vida personal y los tipos de jornada laboral), y el test de Kruskal-Wallis (que proporcionó información sobre las diferencias del tiempo invertido en dichas actividades según la jornada laboral).

Además, y puesto que el uso de los tiempos no sólo depende del tipo de jornada laboral, sino que también intervienen otras variables, se realizaron dos análisis multivariantes (regresión logística binaria y correspondencias múltiples) con el fin de profundizar más en el tema objeto de estudio. A través del primer análisis, observamos la influencia de la jornada laboral, y de otras características socio-demográficas del trabajador, en la realización de las actividades personales por el encuestado en su día de trabajo. El segundo análisis permitió visualizar, en un plano de dos dimensiones, la asociación entre los tiempos invertidos en las actividades personales y determinadas variables socio-laborales del encuestado.

Entre los resultados obtenidos destaca la alta participación de las mujeres en las actividades del cuidado del hogar, para cualquier tipo de jornada laboral, y la mayor participación en las actividades del cuidado de la familia entre las encuestadas que trabajan en jornadas a tiempo parcial, con respecto a las jornadas a tiempo completo.

Entre los varones llama la atención, por una parte, la baja participación en las actividades del cuidado de la familia entre los que tienen las jornadas a tiempo parcial (a pesar de disponer de más tiempo) y, sin embargo, una mayor realización entre los empleados con jornada completa-continua. No obstante, se ha visto que los varones con mayor nivel de educación (estudios universitarios) participan más en las actividades del hogar y la familia, así como aquellos que se encuentran en edades donde las demandas familiares son mayores. Encontramos, además, que los varones que convivían en pareja,

y los que pertenecían a hogares con personas dependientes, realizaron, con mayor probabilidad, la actividad de la familia; sin embargo, no ha resultado significativo en la actividad del hogar. En cambio, las mujeres que convivían en pareja, tuvieron una mayor probabilidad de realizar las actividades del hogar, así como las actividades de la familia, con respecto a otras formas de convivencia.

En cuanto a las actividades de tiempo libre, los varones realizan, en un porcentaje destacadamente mayor con respecto a las mujeres, las actividades de aficiones (con mayor probabilidad entre los más jóvenes y los de mayor ingresos del hogar), además de los deportes (con mayor probabilidad los que pertenecen a hogares con mayores ingresos, y menor probabilidad los encuestados que trabajaron en jornada completa-partida), y las actividades de medios de comunicación (sobre todo los encuestados de más edad y los que convivían en pareja). En cambio, las mujeres participaron en un porcentaje superior a los varones en las actividades de voluntariado (con mayor probabilidad las de edades entre 35 y 55 años y las que trabajaron en jornada parcial-continua), en las actividades de vida social (con mayor probabilidad las que tuvieron la jornada completa-partida con respecto a la completa-continua), y en la actividad de estudios (sobre todo entre las que tenían estudios universitarios).

Con respecto al tiempo invertido en las actividades de la vida personal, según el tipo de jornada laboral, se aprecian diferencias, estadísticamente significativas, para ambos sexos, en las actividades de atención personal, hogar, familia, medios de comunicación, y deportes. Además, entre los varones, en las actividades de vida social y voluntariado. Sin embargo, no existen diferencias, estadísticamente significativas, en los tiempos invertidos en las actividades de aficiones y estudios para ambos sexos, y en las actividades de voluntariado y vida social entre las mujeres, según el tipo de jornada laboral.

En el análisis final de correspondencias múltiples se observó, con respecto a las actividades del hogar y del cuidado de la familia, que los tiempos más altos invertidos por las mujeres en la actividad de la familia se asociaron a las encuestadas con jornadas a tiempo parcial, con edades entre 25 y 44 años, con rentas mensuales del hogar entre 1.201 y 2.000 euros y, como era de esperar, por las que tienen niños menores de diez años en el hogar. Entre los varones encontramos que los tiempos más altos se asocian a los de mayor nivel de estudios (universitarios y bachillerato), a la jornada completa-

continua, a las rentas más altas y a los que tienen tres o más niños menores de diez años en el hogar.

Si nos referimos a los trabajos del hogar entre las mujeres, el menor tiempo invertido se asoció a las ocupadas en jornada completa-partida, entre las más jóvenes (16 a 24 años), universitarias y con las rentas del hogar más altas (más de 3.000 euros). En cambio, los tiempos más altos se asocian a las jornadas a tiempo parcial, a tener niños menores de diez años en el hogar, y a las rentas mensuales del hogar de 1.201 a 2000 euros. Entre los varones, los que invirtieron los tiempos más altos y medios en las actividades del hogar fueron los de estudios universitarios, con edades entre 45 y 55 años y con la jornada completa-continua. En cambio, los tiempos más bajos se asociaron a las jornadas a tiempo parcial y la completa-partida, y a los más jóvenes.

En resumen, los resultados coinciden con los de otros estudios al respecto en cuanto a que la mayor diferencia en el uso del tiempo se encuentra en la comparativa entre hombres y mujeres. Es cierto que los varones emplean más tiempo que las mujeres en el trabajo remunerado, pero estas diferencias no son lo suficientemente importantes como para justificar las desigualdades observadas en la realización de las actividades que más recaen sobre las mujeres, como son las actividades del hogar y las de la familia.

Los resultados obtenidos han indicado que el tipo de jornada laboral, tanto por el número de horas como por su distribución, es un elemento que condiciona la realización del resto de actividades, especialmente entre los varones y, sobre todo, para las actividades del tiempo libre. Entre las mujeres, parece que la realización de las actividades de tiempo libre depende de las circunstancias específicas de su momento en la vida, especialmente en cuanto a las cargas familiares, apreciándose que su *tiempo* es un tiempo dedicado primero a los demás (trabajo remunerado, familia y hogar), y después a ellas mismas. La situación para las mujeres puede llegar incluso a ser más compleja si se hiciera un estudio de las actividades secundarias que realiza, es decir, aquellas las actividades que se realizan “a la vez” que la actividad principal, lo que nos llevaría, posiblemente, a observar mayores desigualdades.

La limitación que hemos encontrado a la hora de realizar esta parte del trabajo, ha sido el propio concepto del *tiempo* que facilita la Encuesta de Empleo del Tiempo. Es decir, un tiempo lineal donde se suceden las diversas actividades que realizan las personas, pero de las que no se conocen las actitudes y los deseos al respecto.

No sabemos si la realización de las actividades y los tiempos invertidos en ellas son debidos a la propia decisión del que las realiza, y si consideran que satisfacen sus expectativas (de conciliación) en ese momento determinado de su vida, o, por el contrario, lo asumen como parte de los condicionamientos que impone la sociedad, supeditados, principalmente, a los roles de género. Hay que tener en cuenta que el estudio de la conciliación no es tarea fácil, debido a que entran en juego muchos factores que se configuran como una red de complejas relaciones, conflictos e intereses que el *tiempo* numérico no muestra.

Por eso, consideramos que sería interesante que las encuestas de uso del tiempo incluyeran preguntas que indagaran también sobre la percepción de los encuestados en cuanto a la realización de las actividades; por ejemplo, si desearían realizar dichas actividades con mayor o menor frecuencia, y por más o menos tiempo; el motivo por el que las realizan; la libertad de elección que tienen para ello, especialmente en cuanto a las actividades del hogar y la familia. De este modo, se podría obtener una valiosa información, no sólo en cuanto a la realización de las actividades y el tiempo invertido en ellas, sino también de la percepción del trabajador al respecto.

Por todo ello, esta parte del trabajo ha pretendido ser una aproximación al estudio de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, desde la óptica del empleo del tiempo y a través de la influencia, principalmente, de la jornada laboral como actividad que consume gran parte del tiempo en el día y que condiciona el resto de actividades. Esto puede servir de base a futuras investigaciones para indagar, de manera más exhaustiva, en el uso de los tiempos de determinados colectivos de trabajadores y mostrar las diferencias existentes entre ellos. Además, sería de interés también, con vistas a futuros estudios, complementar la información que proporciona la Encuesta de Empleo del Tiempo con la que suministra la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, acerca de la satisfacción del trabajador sobre determinados aspectos de su trabajo, entre los que incluye un capítulo sobre conciliación de la vida laboral y personal.

Por último, y en vista de los resultados obtenidos, consideramos que una regulación de las jornadas laborales extensas (como es la jornada completa-partida) es imprescindible para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores en España, pero todo apunta a que no es suficiente. Sería un buen punto de partida el que todos los trabajadores dispusieran de más tiempo personal al margen del

laboral, pero debería ir acompañado también de una mejora de las políticas de ayuda a la conciliación (servicios sociales para el cuidado de las personas dependientes, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.), para conseguir, principalmente, una mayor incorporación de la mujer al trabajo. Es fundamental, además, fomentar las campañas de educación y sensibilización, por parte de los agentes sociales, para promover la mayor incorporación de los varones a las actividades del hogar y la familia, porque de lo contrario, el mayor tiempo que conceden las jornadas más comprimidas, podrían llegar a significar una mayor carga de trabajo para la mujer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABENDROTH, A. y DEN DULK, L. (2011): “Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction”. *Work, Employment and Society*, Vol. 25, Núm. 2; pp. 234-256.

ADAME, C., GONZÁLEZ, T. y MARTÍNEZ, C. (2016): “Do firms implement work-life balance policies to benefit their workers or themselves?” *Journal of Business Research*, Vol. 69, Núm. 11; p.p. 5.519–5.523.

ADKINS, CH. y PREMEAUX, S. (2012): “Spending time: the impact of hours worked on work-family conflict”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80; Núm. 2; pp. 380-389.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2016): *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risk*. Overview Report: Managing Safety and Health at Work. Consultado 2/05/2016. Disponible: <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

AGUADO, R., MARTÍN, J.L. y RODRÍGUEZ, A. (2009): “Aproximaciones al concepto de calidad en el empleo y su medición”. *Temas Laborales*, Núm. 98; pp. 77-97.

AGUIRRE, R. (2005): “El trabajo no remunerado y el uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003”, en R. Aguirre, C. García y C. Carrasco: *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*: 9-34. Santiago de Chile. Naciones Unidas.

AJENJO, M. y GARCÍA, J. (2011): “El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso”. *Papers*, Núm. 96; pp. 985-1006.

AKERSTEDT, T., FREDLUND, P., GILLBERG, M. y JANSSON, B. (2002): “A Prospective Study of Fatal Occupational Accidents-Relationship to Sleeping Difficulties and Occupational Factors”. *Journal of Sleep Research*, Vol.11, Núm.1; pp. 69–71.

ALARCÓN, M.R. (2007): “La jornada ordinaria de trabajo y su distribución”, en J.A. Tovar y J. López (coord.) (2007): *Tiempo de Trabajo*: 33-55, Albacete: Editorial Bomarzo.

ALDEANUEVA, I. (2012): “La responsabilidad social como elemento de cohesión en la integración de los sistemas de gestión”. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, nº 19; pp. 9-28.

ALLEN, T., HERST, D., BRUCK, C. y SUTTON, M. (2000): “Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research”. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, Núm. 2; pp. 278–308.

ALLEN, T., JOHNSON, R., SABOE, K., CHO, E., DUMANI, S. y EVANS, S. (2012): “Dispositional variables and work-family conflict: a meta-analysis”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, Núm. 1; pp.17-26.

AMMONS, S. (2013): “Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 82; Núm. 1; pp. 49-58.

AMUEDO-DORANTES, C. y DE LA RICA, S. (2009): *The Timing of Work and Work-Family Conflicts in Spain: Who Has a Split Work Schedule and Why?* Documento de Trabajo nº 2009-35. FEDEA, Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

ANAFARTA, N. (2011): “The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach”. *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, Núm. 4, pp. 168-177.

ANDERSON, S., COFFEY, B. y BYERLY, R. (2002): “Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-life conflict and job related outcomes”. *Journal of Management*, Vol. 28, Núm. 6; pp. 787-810.

ARAGÓN, J., CRUCES, J., MARTÍNEZ, A. y ROCHA, F. (2012): *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. CCOO y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid.

ARGÜELLES, A.R., MARTÍNEZ, C., MENÉNDEZ, P. y CARRASCO, C. (2004): *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudios de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*. Colección de estudios del Consejo Económico y Social, Núm. 157. Madrid.

ARWU (2016): *Academic ranking of world universities*. Consultado 1/09/2016. Disponible: <http://www.shanghairanking.com/ARWU2016.html>

ASHFORTH, B., KREINER, G. y FUGATE, M. (2000): “All in a day’s work: boundaries and micro role transition”. *Academy of Management Review*, Vol. 25, Núm. 3; pp. 472-491.

AZIZ, S., WUENSCH, K. y BRANDON, H. (2010): “A comparison among worker types using a composites approach and median splits”. *The Psychological Record*, Núm. 60; pp. 627-642.

BAKKER, A., WESTMAN, M. y VAN EMMERIK, H. (2009): “Advancements in Crossover Theory”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, Núm. 3; pp: 206-219.

BALMFORTH, K. y GARDNER, D. (2006): “Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations”. *New Zealand Journal of Psychology*, Vol. 35, Núm 2; pp. 69-76.

BARRAZA, M. (2007): “El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno”. *Revista Internacional de Psicología*, Vol. 8, Núm. 2; pp: 1-30.

BATT, R. y VALCOUR, P. M. (2003): “Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover”. *Industrial Relations*, Vol.42, Núm. 2; pp. 189-220.

BAXTER, J. y CHESTERS, J. (2011): “Perceptions of Work-Family Balance: How Effective are Family-Friendly Policies?” *Australian Journal of Labour Economics*, Vol. 14, Núm. 2; pp. 139-151.

BEAUREGARD, A. (2006): “Predicting interference between work and home. A comparison of dispositional and situational antecedents”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, Núm. 3; pp. 244-264.

BEAUREGARD, A. y HENRY, L. (2009): “Making the link between work-life balance practices and organizational performance”. *Human Resource Management Review*, Núm. 19; pp. 9- 22.

BEJEAN, S., SULTAN, T. y WOLFF, N. (2003): “Modeling the social cost of work-related stress”. Document de travail, nº 2003-11. Université de Bourgogne.

BELIASA, D., KOUSTELIOSH, A., SDROLIASC, I. y ASPRIDISD, G. (2015): “Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Núm. 175; pp. 324 – 333.

BENAVIDES, F., GIMENO, D., BENACH, J., MARTÍNEZ, J.M., JARQUE, S. y BERRA, A. (2002): “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”. *Gaceta Sanitaria*, Núm.16; pp. 222-229.

BENITO, A., DELGADO y F.J. y MARTÍNEZ, J. (2004): *A synthetic indicator of financial pressure for spanish firm*. Documentos de trabajo nº 411, Banco de España. Madrid.

BESTRATÉN, M. (2011): “Productividad y condiciones de trabajo. Bases conceptuales para su medición”. Notas Técnicas de Prevención, 911. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

BESWICK, J., GORE, G. y PALFERMAN, D. (2006): “Bullying at work: a review of the literature, Health and Safety Laboratories”. Consultado 14/02/2016. Disponible: http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hsl0630.pdf

BIANCHI, S. y MILKIE, M. (2010): “Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century”. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 72, Núm. 3; pp.705-725.

BILBAO, J. (2008): “Globalización y definición nacional de políticas de protección social”. *Revista de Economía Mundial*, Nº 18; pp. 299-309.

BILBAO, J. y OCHANDO, C. (2013): “Teorías y evidencias sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en España, 1995-2010”. *Información Comercial Española: Revista de economía*, Núm. 872; pp. 145-160.

BLANCAS, F.J. y DOMÍNGUEZ, M. (2010): “Un indicador sintético *dea* para la medición de bienestar desde una perspectiva de género”. *Revista de investigación operacional*, Vol. 31, Núm. 3; pp. 225-239.

BLANCAS, F.J., CONTRERAS, I. y RAMÍREZ, J.M. (2011): *Construcción de indicadores sintéticos: una aproximación para maximizar la discriminación*. XIX Jornadas de ASEPUMA – VII Encuentro Internacional Anales de ASEPUMA, Núm. 19. Consultado 12/09/2016. Disponible:
<http://www.uv.es/asepuma2011/comunicaciones/0110.pdf>

BLANCH, A. y ALUJA, A. (2009): “Work, family and personality: a study of work family conflict”. *Personality and individual differences*, Vol.46, Núm.4; pp.520-544.

BLEKESAUNE, M. (2005): “Working conditions and time use”. *Acta Sociologica*, VOL. 48, Núm. 4, p.p. 308-320.

BOISARD, P., CARTRON, D., GOLLAC, M. y VALEYRE, A. (2003): *Time and work: duration at work*. Luxembourg. EUROFOUND. Consultado el 14/11/2015. Disponible: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/11/en/1/ef0211en.pdf>

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES (2007): *Informe sobre la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*; 11/04/2007, serie D, Núm. 539.

BORRÁS, V. (2011): “Los tiempos y los trabajos de los hombres”. *Sociología del trabajo*, Núm. 73; pp.42-59.

BORRÁS, V., TORNS, T. y MORENO, S. (2007): “Las políticas de conciliación: políticas laborales *versus* políticas de tiempo”. *Papers*, Núm. 83; pp.83-97.

BRONFERBRENNER, U. (1994): *Ecological Models of Human Developments*. International Encyclopedia of Education, Vol. 3; p.p.37-43. Oxford. Elsevier. Consultado 26/08/2015. Disponible:

<http://www.psy.cmu.edu/~sieglers/35bronfebrenner94.pdf>

BRUCK, C., ALLEN, T. y SPECTOR, P. (2002): "The relation between work-family conflict and job satisfaction. A finer-grained analysis". *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 60, Núm. 3; pp. 336-353.

CABEZAS, A. (2012): "El contrato a tiempo parcial en España y en la Comunidad de Madrid: análisis econométrico". *Revista de Economía Crítica*, Núm, 14; p.p. 148-177.

CAPARRÓS, A. y NAVARRO, M.L. (2008): "Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?" *Estadística Española*, Vol. 50, Núm. 168; pp. 205 -245.

CARCEDO, J., GARCÍA, F. y VOTE, V. (2012): "Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?" *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 30, Núm. 1; pp. 209-236.

CARDEBAT, J.M. y REGIBEAU, P. (2009): "Nuevas orientaciones para el análisis económico de la responsabilidad social empresarial". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Núm. 27; pp. 127-146.

CARLSON, D., GRZYWACZ, J. y ZIVNUSKA, S. (2009): "Is work-family balance more than conflict and enrichment?" *Human Relations*, Vol. 62, Núm. 10; pp. 1.459-1.485.

CARLSON, D., KACMAR, K., WAYNE, J. y GRZYWACZ, J. (2006): "Measuring the positive size of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68; pp. 131-164.

CARR, J., BOYAR, S. y GREGORY, B. (2008): "The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior". *Journal of Management*, Vol. 34, Núm. 2; pp. 244-262.

CARRASCO, C. (2003): “¿Conciliación? no, gracias. Hacia una nueva organización social”, en Amoroso, M.I., Bosch, A., Carrasco, C., Fernández, H., Moreno, N: *Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajos*. ICARIA: 16-34.

CARRASCO, C., ALABART, A., MAYORDOMO, M. y MONTAGUT, T. (1997): *Mujeres, trabajos y políticas sociales*. Madrid. Instituto de la mujer.

CARRASCO, C. y DOMÍNGUEZ, M. (2003): “Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos”. *Revista de Economía Crítica*, Número 1; pp. 129-152.

CARRASQUER, P. y TORNS, T. (2007): “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”. *Sociedad y Utopía*, Num. 29; pp.139-157.

CARRASQUER, P., TORNS, T., TEJERO, E. y ROMERO, A. (1998): “El trabajo reproductivo”. *Papers*, nº 55, p.p. 95-114.

CEGARRA, D., SÁNCHEZ, M.E. y CEGARRA, J.G. (2012): “Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs. The mediating effect of a supportive cultura”. *Personnel Review*, Vol. 41, Núm. 3; pp. 359-379.

CHANDOLA, T. (2010): *Stress at Work*. A Report prepared for the The British Academy. London. British Academy.

CHANG, A., MCDONALD, P. y BURTON, P. (2010): “Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006 : a critical review”. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, Núm.13; pp. 2.381-2.413.

CHATZITHEOCHARI, S. y ARBER, S. (2009): “Lack of sleep, work and the long hours culture: evidence from the UK Time Use Survey”. *Work Employment & Society*, Vol. 23, Núm. 1; pp. 30-48.

CHEN, Z. y POWELL, G. (2012): “No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict”. *Journal of Vocational Behavior*; Vol. 81; pp. 89-98.

CINAMON, R. y RICH, Y. (2005): "Work–family conflict among female teachers". *Teaching and Teacher Education*, Vol. 21; pp. 365–378.

CLARK, S.C. (2000): "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance". *Human Relations*, Vol. 53, Núm.6; pp. 747-770.

COLTRANE, S. (2000): "Research on Household Labour: Modelling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work". *Journal of Marriage and the Family*, nº 62; pp.1208-1033.

COMISIÓN EUROPEA (2001): *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas. Consultado 4/12/2015. Disponible: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

COMISIÓN EUROPEA (2010): *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Comunicación de la Comisión. Consultado 4/12/2015. Disponible: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

COMISIÓN EUROPEA (2011): *A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. Consultado 10/12/2015. Disponible: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

COMISIÓN EUROPEA (2014): *Working Conditions: Eurobarometer 398*. Flash Eurobarometer 398 - TNS Political & Social. Consultado 18/11/2015. Disponible: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SECURITÉ DU TRAVAIL (2011): *Typologie des risques en santé et sécurité du travail*. Comisión de la seguridad y salud en el trabajo de Québec (Canadá): Disponible en: http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/1000/pages/dc_1000_114.aspx

CONDON, S. (2007): *Sole mothers, work-life balance and wellbeing: understanding constraints and finding pathways to empowerment*. Tesis de doctorado Griffith Business Faculty. Brisbane. Griffith University. Consultado 11/11/2015. Disponible:

<http://www4.gu.edu.au:8080/adt-root/uploads/approved/adt-QGU20081128.121722/public/02Whole.pdf>

CORTES GENERALES (1995): *Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales*. Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

CUVILLIER, R. (1982): *¿Hacia la reducción de la duración del trabajo? Repercusiones posibles en los países industrializados con economía de mercado*. Organización Internacional del Trabajo. Suiza.

DARCY, C., McCARTHY, A., HILL, J. y GRADY, G. (2012): “Work-life balance. One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage”. *European Management Journal*, Vol. 30; p.p. 111-120.

DARMOUL, S., AHMAD, A., GHALEB, M. y ALKAHATANI, M. (2015): “Interruption Management in Human Multitasking Environments”. *IFAC-PapersOnLine*, Vol. 48, Núm. 3; pp. 1179–1185.

DAVIS, K. y NEWSTROM, J.W. (1991): *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, México. McGraw-Hill/Interamericana de México.

DE LA RICA, S. (2015): “Políticas activas de empleo: una panorámica”. Fedea Policy Papers, 2015/01. Consultado 8/03/2016. Disponible: <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/01/FPP2015-01.pdf>

DE MONTSERRAT, J., MOLINERO, E., NÁJERA, J., ROS, A. y TVRDY, J. (2015): “Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis”. *Oikonomics, revista de economía, empresa y sociedad*. Dossier nº 4.

DEMBE, A., ERICKSON, J., DELBOS, R. y BANKS, S. (2005): “The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States”. *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, Núm. 9; pp. 588-97.

DEMEROUDI, E., BAKKER, A. y SCHAUFELI, W. (2005): “Spillover and Crossover of exhaustions and life satisfaction among dual-earner parents”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67; pp. 266-289.

DÉNIZ, M.C. y DE SAÁ, P. (2003): “A Resource-Based View of Corporate Responsiveness toward Employees”, *Organization Studies*, Vol. 24, Núm. 2; pp. 299-319.

DÍAZ, C. (2011): “Horarios más adecuados, vidas más igualitarias”. *Nombres Propios*. Madrid. Fundación Carolina.

DÍAZ DE RADA, V. (2002): *Técnicas de análisis multivariante para investigación social y comercial*. Madrid. RAMA Editorial.

DICKERSON, V. (2004): “Young women struggling for an identity”. *Family Process*, Vol. 43, Núm. 3; pp. 337-348.

DILWORTH, J. (2004): “Predictors of negative spillover from family to work”. *Journal of family issues*. Vol. 25, Núm. 2; pp. 241-261.

DOMÍNGUEZ, J.M. (2014): “Desarrollo económico, países emergentes y globalización”. *Extoicos*, Núm. 14; pp. 5-14.

DOMÍNGUEZ, M. (2010): “¿Cada vez más igualitarios? Los valores de género de la juventud y su aplicación en la práctica”. *Revista de Estudios de Juventud*, Núm. 90; pp. 103-122.

DOMÍNGUEZ, M. (2012): “La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo”. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol.70, Núm. 1; pp. 153-179.

DOMÍNGUEZ, M., BLANCAS, F.J., GUERRERO, F.M. y GONZÁLEZ, M. (2011): “Una revisión crítica para la construcción de indicadores sintéticos”. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, Vol. 11; pp. 41-70.

DOUE (2010): Versión consolidada del tratado de funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea (30/03/2010). Disponible:

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

DURÁN, M. A., (1986): *La jornada interminable*. Barcelona. Icaria.

DURÁN, M. A. (2002), “La contabilidad del tiempo”. *Praxis Sociológica*, Nº 6; pp. 41-66. Universidad de Castilla - La Mancha. Disponible en:
http://digital.csic.es/bitstream/10261/10789/1/revista_n6-4.pdf

DURÁN, M. A. (2010): *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Bilbao. Fundación BBVA

DUXBURY, L. y HIGGINS, CH. (2001): “*Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we need to go?*” Canadian Policy Research Networks. Paper nº 12. Disponible: http://cprn.org/documents/7314_en.PDF

DUXBURY, L., LYONS, S. y HIGGINS, CH. (2007): “Dual-Income families in the new millennium: reconceptualizing family type”. *Advances in Development Human Resources*, Vol. 9, Núm. 4; pp. 472-486.

EBY, L., CASPER, W., LOCKWOOD, A., BORDEAUX, C. y BRINLEY, A. (2005): “Work and family research in IOOB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)”. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 66, Núm.1; pp. 124-197.

EDWARDS, J.R. y ROTHBARD, N. (2000): “Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs”. *Academy of Management Review*, Vol. 10, Núm. 1; pp. 178-199.

ELÇI, M., KARABAY, M., ALPKANC, L. y SENNER, I. (2014): “The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organizational Silence and Turnover Intention”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 150; pp. 455 - 464.

EL BATAWI, M. (1988): “Problemas de la salud psicosociales de los trabajadores en países en desarrollo”, en Kalimo, R., El Batawi., M.A. y Cooper, C.L. (1988): *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*: 15-22. Organización Mundial de la Salud. Ginebra.

ERICSSON, L., MAHMUD, J. y GOODIN, R. (2007): “Temporal aspects of life satisfaction”. *Social Indicators Research*, Vol.º 80, Núm. 3; pp. 511–533.

ERRO, A., NAGORE, T., ESPARZA, N., OROZ, C., OTEIZA, E. y SORBET, M. (2008): *Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial*. Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra. Pamplona.

ESCOT, L., FERNÁNDEZ-CORNEJO, J.A., LAFUENTE, C. y POZA, C. (2012): “Willingnes of spanish men to take maternity leave. Do firms’strategies for reconciliation impinge on this?” *Sex Roles*, Vol. 60, Núm. 1; pp. 29-42.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (1995): *Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado (BOE) nº 75, de 29 de marzo de 1995.

ESTRADA, A., PONS, A. y VALLÉS, J. (2006): “La productividad de la economía española: una perspectiva internacional”. *Revista de Economía del ICE*, Núm. 829; pp. 7-25.

EUROFOUND (2007): *Working conditions and social dialogue*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Consultado 10/01/2015. Disponible:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0710019s/tn0710019s.pdf

EUROFOUND (2012): *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2015-a): *Eurofound yearbook 2014: living and working in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2015-b): *Sustainable work over the life course: Concept paper*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2015-c): *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Dublin.

EUROFOUND (2016-a): *Eurofound yearbook 2015: Living and working in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2016-b): *6th European Working Conditions Survey. Overview Report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2016-c): *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Consultado 3/07/2016. Disponible:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf

EUROFOUND y EU-OSHA (2014): *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Consultado 20/05/2016. Disponible:
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention>

EUROSTAT (2000-2016): *Database by Themes: Employment and activity by sex and age - annual data*. Disponible: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT (2015): *General government expenditure in the EU*. Eurostat News Release. Consultado 15/12/2015. Disponible:
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6899478/2-07072015-AP-EN.pdf/797f4af9-c37f-4631-8211-5dd0b32fcb31>

EUROSTAT (2016): *Database: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. Consultado 26/05/2017. Disponible: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT (2017): *Database: Labour productivity per person employed and hour worked*. Consultado 26/03/2017. Disponible: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

FAGAN, J. y PRESS, J. (2008): "Father influences on employed mothers' work-family balance". *Journal of Family Issues*, Vol. 29, Núm. 9; pp. 1136-1160.

FERNÁNDEZ-CREHUET, J.M. (2016): *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo*. Madrid. Ediciones Pirámide.

FERNÁNDEZ DE GUEVARA, J. (2011): *La productividad sectorial en España. Una perspectiva micro*. Informes Economía y Sociedad. Fundación BBVA. Consultado 20/01/2016.

Disponible:

http://www.fbbva.es/TLFU/dat/DE_2012_Ivie_productividad_sectorial.pdf

FERNÁNDEZ, K., LANDALUCE, M.S. y MODROÑO, J. (2013): “Nuevo procedimiento metodológico para el análisis exploratorio de una tabla estructurada en diversos conjuntos de individuos”. *Estadística Española*, Vol. 55, Núm. 182; pp. 305-322.

FERNÁNDEZ, N. (2002): “El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas”. *Cuadernos de Gestión*, Vol. 2, Núm 1; pp. 65-90.

FERNÁNDEZ, V. y PRIETO, J. (2009): “Análisis de los hábitos de lectura como una decisión económica”. *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 27, Núm. 1; pp. 113-138.

FLEETWOOD, S. (2007): “Re-thinking work –life balance: editor’s introduction”. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 18, Núm. 3; pp. 351-359.

FLINTROP, J. y VARGAS, O. (2014): *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*. Eurofound and EU-OSHA, Luxembourg.

FREEMAN, R.E. (1984): *Strategic Management: a Stakeholder Approach*. Boston. Pitman Press.

FRIEDMAN, S. y GREENHAUS, J. (2001): *Trabajo y familia: ¿aliados o enemigos?* México. Oxford University Press.

FRONE, M., RUSSELL, M. y COOPER, M. (1997): “Relation of work-family conflicto to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70; pp. 325-335.

GALDEANO, H., GODOY, P. y CRUZ, I. (2007): “Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria”. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, Vol. 10, Núm. 4; pp.174-180.

GALINSKY, E., SAKAI, K. y WIGTON, T. (2011): “Work place flexibility: from research to action”. *The future of children*, Vol. 21; pp.141-161.

GAMERO, C. (2010): “Análisis económico de los determinantes del estrés laboral en España”. *Estadística Española*, Vol. 52, Núm. 175; pp. 393-417.

GAMERO, C. y GONZÁLEZ, M.L. (2013): *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

GANSTER, D. (2001): “Autonomía y control”. En S. L. Sauter, L. R. Murphy, J. Hurrell y L. Levi (direct.): *Factores Psicosociales y de Organización*. Cap. 34; p.p.26-28. Enciclopedia OIT.

GARCÍA, A., GUTIÉRREZ, M., BELLÓN, J.A., MUÑOZ y C., FERNÁNDEZ-CREHUET, J. (2015): “Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria”. *Atención Primaria*, Vol. 47, Núm. 6; pp. 359-366.

GARCÍA, J. y AJENJO, R. (2012): “¿Son las parejas españolas menos igualitarias que las europeas? Diferencias en el tiempo empleado en trabajo no remunerado entre España, Italia, Francia, Alemania y Reino Unido”. *Documents d’Anàlisi Geogràfica*, Vol. 58, Núm. 3; pp. 397-416.

GARCÍA, M., CASTAÑEDA, R., URBANOS, R., OLIVA, J., DE LA CRUZ, O., IPIÑA, A., LÓPEZ, P. y RODRIGUEZ, G. (2013): “Estudio de las enfermedades mentales derivadas del trabajo y sus costes asociados en España. Metodología”, en C. Gamero y M.L. González (Coords.): *Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*. Taller Observatorio RPS-UGT; pp. 19-51.

GARRIGA, E. y MELÉ, D. (2004). “Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory”. *Journal of Business Ethics*, Vol. 53, Núm. 1; pp. 52-71.

GEORGELLIS, Y., LANGE, T. y TABVUMA, V. (2012): “The impact of live events on job satisfaction”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, Núm. 2; pp. 464-473.

GETZELS, J. y GUBA, E. (1954): "Role, Role conflict and effectiveness". *American Sociological Review*, Vol. 19; pp. 164-175

GIZARTELAN (2010): *Metodología de implantación de un nuevo modelo horario laboral en la empresa*. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Consultado 22/06/2015. Disponible: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/horarios_flexibles_estudios/eu_estudios/adjuntos/manual_usuario.pdf

GLAVIN, P. y SCHIEMAN, S. (2012): "Work-family role blurring and work-family conflict: the moderating influence of job resources and job demands". *Work and Occupations*, Vol. 39, Núm.1; pp. 71-98.

GOBIERNO DE ESPAÑA (1997): *Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*. Boletín Oficial de Estado (BOE), nº 27 de 31 de enero de 1997.

GOBIERNO DE ESPAÑA (1999): *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 266 de 6 de noviembre de 1999.

GOBIERNO DE ESPAÑA (2006): *Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro*. Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 302 de 19 de diciembre de 2006. Última actualización: 16 de diciembre de 2016. Consultado 18/02/2017. Disponible: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095299.pdf>

GOBIERNO DE ESPAÑA (2006): *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 147 de 17 de junio de 2010.

GOLDIN, C. (2006): The Quiet Revolution that transformed women's employment. *Education, and Family*, Vol. 96, Núm.2; pp.1-21.

GÓMEZ, M., CALVO, R, DE ANDRÉS, R., ALASTRUEY, J.C., SERRANO, F. y AYARZA, I. (2014): *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales*. Barakaldo (Bizkaia). Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN).

GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D. y CARDY, R., (2011): *Gestión de recursos humanos*. Madrid. Pearson Prentice-Hall.

GONZÁLEZ, M. J. y JURADO-GUERRERO, T. (2009): “¿Cuándo se emplean los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la encuesta de Empleo del Tiempo”. *Panorama Social*, segundo semestre; pp. 65-81.

GOODE, W. (1960): “A Theory of Role Strain”. *American Sociological Review*, Vol 25; pp. 483–496.

GREGORY, A. y MILNER, S. (2009): “Work - Life Balance: a matter of choice?” *Gender, Work, and Organization*. Vol.16, Núm. 1; pp. 1-13.

GREENHAUS, J. y BEUTELL, N. (1985): “Sources of conflict between work and family roles”. *Academy of Management Review*, Vol.10, Núm. 1; pp. 76-88.

GREENHAUS, J., COLLINS, K. y SHAW, J. (2003): “The relation between work-family balance and quality of life”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63; pp. 510-531.

GREENHAUS, J. y POWELL, G. (2006): “When work and family are allies: a Theory of work-family enrichment.” *Academy of Management Review*, Vol. 31, Núm. 1; pp. 72-92.

GREENHAUS, J., ZIEGERT, J. y ALLEN, T. (2012): “When family-supportive supervision matters: Relations between multiple source of support and work-family balance”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80; pp. 266-275.

GRZYWACZ, J. y CARLSON, D. (2007): “Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research”. *Advances in Development Human Resources*, Vol.9, Núm. 4; pp. 455-471.

GRZYWACZ, J. y MARKS, N. (2000): “Reconceptualising the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family”. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, Núm. 1, pp.111-126.

GUARDAMILLAS, F. y DONATE, M.J. (2008): “Responsabilidad Social Corporativa, conocimiento e innovación: hacia un nuevo modelo de dirección de empresas”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Núm. 17; pp. 11-26.

GUENDOUZI, J. (2006): “The guilty thing: balancing domestic and professional roles”. *Journal of Marriage and Family*, Vol.68, Núm. 4; pp. 901- 909.

GUEST, D. (2001): *Perspectives on the study of work-life balance*. ENOP Symposium, Paris. Consultado 20/09/2015. Disponible:
<http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm>

GUTIÉRREZ, J. (2013): “Usos del tiempo de mujeres y hombres en la Gomera: un estudio de caso”. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, Núm. 16; pp. 63-82.

GUTIÉRREZ-DOMÈCHEC, M. (2007): *El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres*. Documentos de Economía, Núm. 6. Servicios de Estudios de La Caixa. Consultado 10/10/2015. Disponible:
http://www.dip-alicante.es/iter/content/public_docs/El%20tiempo%20con%20los%20hijos%20y%20la%20actividad%20laboral%20de%20los%20padres.pdf

HAGE, J. (1999): “Organizational innovation and organizational change”. *Annual Review of Sociology*, Vol. 25; pp. 597-622.

HAGE, J., DEN HERTOOG, F., HUZARD, T. y TOTTERDILL, P. (2009): *Nuevas formas de organización del trabajo. Informes finales del grupo europeo INNOFLEX y la experiencia española*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

HAMEL, G. (2006): “The why, what and how of management innovation”. *Harvard Business Review*, Vol. 84, Núm. 2; pp. 72–84.

HAMMER, L., BAUER, T. y GRANDEY, A. (2003): “Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors”. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17, Núm. 3; pp. 419-36.

HAMMER, L., NEAL, M., NEWSOM, J., BROCKWOOD, K. y COLTON, C. (2005): “A longitudinal study of the effects of dual-earner couples’ utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, Núm. 4; pp. 799-810.

HARLPEN, D. (2005): “How time-flexible work policies can reduce stress, improve health and save money”. *Stress and Health*, Vol.21; pp.157- 168.

HASSARD, J., TEOH, K., COX, T. y DEWE, P. (2014): *Calculating the cost of Work-related stress and psychosocial risk*. European Risk Observatory. European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburgo.

HEDGES, J. y BARNETT, J. (1972): “Working women and the division of household task”. *Monthly Labor Review*, Vol. 95, Núm. (4); pp. 9-14.

HERATY, N. y MORLEY, M. (2008): “Complexities and challenges in the work-family interface”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.23, Núm. 3; pp. 209-214.

HILL, E. (2005): “Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support”. *Journal of Family Issues*, Vol. 26, Núm. 6; pp.793-819.

HILL, E., ALLEN, S., JACOB, J., BAIR, ... y Walker, E. (2007): “Work-Family facilitation: Expanding theoretical understanding through qualitative exploration”. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9; Núm. 9; pp. 507-526.

HOEL. H., SPARKS, K. y COOPER, C.L. (2001): *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. International Labour Organization (ILO), Geneva. Consultado 6/02/2016. Disponible: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_118190/lang-- en/index.htm.

HOCHSCHILD, A. y MACHUNG, A. (2012): *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin Group.

HORNSBY, E. y MUNN, S. (2009): “University work-life benefits and same sex couples”. *Advances in Human Development Resources*, Vol. 11, Núm. 1; pp. 67-81.

HUGHES, J. y BOZIONELOS, N. (2007): “Work life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes. An exploratory study on the views of male workers”, *Personnel Review*, Vol. 36, Núm.1; pp. 145-54.

IBARRA, S. y SUÁREZ, J. (2002): “La teoría de los Recursos y las Capacidades. Un enfoque actual de la estrategia empresarial”. *Anales de estudios económicos y empresariales*, Núm. 15; pp. 63-89.

INE (1991-2001-2015): *Demografía y población. Cifras de población y Censos demográficos*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

INE (2011-a): *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Metodología*. Consultado 10/02/2015. Disponible: <http://www.ine.es/metodologia/t25/t25304471.pdf>

INE (2011-b): *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Microdatos*. Disponible: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&secc=1254736194811&idp=1254735976608

INE (2011-c): *Encuesta de Población Activa 2011*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

INE (2011-d): *Encuesta de Presupuestos Familiares 2010. Módulo de servicio doméstico*. Nota de prensa. Instituto Nacional de Estadística. Consultado 22/04/2015. Disponible: <http://www.ine.es/prensa/np683.pdf>

INE (2012): *Mujeres y hombres en España*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

INE (2012-2015): *Encuesta de Población Activa: número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados que han trabajado, por situación profesional, sexo y rama de actividad*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid. Disponible:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=125473597659

INE (2015): *Encuesta de Población Activa 2015*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

INE (2016): *Mujeres y hombres en España*. Actualizado 17 de noviembre 2016. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

INFORME FORÉTICA (2011): *Informe Forética: evolución de la responsabilidad social de las empresas en España*. Consultado 20/11/2015. Disponible:
http://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/120/informe_2011.pdf

INSHT (2007): VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Consultado 20/10/2015. Disponible:
<http://encuestasnacionales.oect.es/>

INSHT (2011): VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Consultado 20/10/2015. Disponible:
<http://encuestasnacionales.oect.es/>

INSHT (2012-a): *Nota Técnica de Prevención 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Consultado 6/03/2016. Disponible:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

INSHT (2012-b): *Objetivos y Metodología: VII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo 2011-2012*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (varios años): *Tasas de actividad en la Unión Europea. Mujer en cifras. Indicadores de la UE y NNUU – Empleo*. Consultado 26/02/2017. Disponible:
http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/IndicadoresUE_NNUU/Empleo.htm

ISTAS (2010): *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Barcelona. Consultado 6/03/2016. Disponible:

http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf

ISTAS (2013): *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Una Guía para una intervención sindical*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20en%20los%20lugares%20de%20trabajo%202014.pdf>

JOHNSON, J. V. y HALL, E. M. (1988): “Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population”. *American journal of public health*, Vol.78, Núm.10; pp: 1336-1342.

KAPLINSKY, R. Y SANTOS, A. (2005): “Innovation and Competitiveness: trends in unit prices in global trade”. *Oxford Development Studies*, Vol. 33, Núm. 3-4; pp. 333-355.

KARASEK JR, R. A. (1979): “Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign”. *Administrative science quarterly*, Vol. 24, Núm.2; pp: 285-308.

KEENE, J. y REYNOLDS, J. (2005):” The Job Costs of Family Demands : Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover”. *Journal of Family Issues*, Vol.26, Núm. 5; pp: 275-299.

KINNUNEN, U. y MAUNO, S. (1998): “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland”. *Human Relations*, Vol.51, Núm. 2; pp. 157-177.

KINNUEN, U., VERMULST, A., GERRIS, J. y MAKIKANGAS, A. (2003): “Work-family conflict and its relation to well-being. The role of personality as a moderating factor”. *Personality and Individual Differences*, Vol. 35; pp. 1.669-1.683.

KRAAYKAMP, G., VAN GILS, W. y VAN DER LIPPE, T. (2009): “Working status and leisure: An analysis of the trade-off between solitary and social time”. *Time and Society*, Vol. 18, Núm. 2-3; pp. 264-283.

KRIEGER, M. (2001): *Sociología de las organizaciones: una introducción al comportamiento organizaconal*. Buenos Aires. Pearson Education.

LAMBERT, S. (1990): “Processes linking work and family: a critical review and research agenda”. *Human Relations*, Vol. 43, Núm. 3; pp. 239-257.

LAPIERRE, L. y ALLEN, T. (2006): “Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits and problema focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being”. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 1, Núm. 2; pp. 169-181.

LAWSON, K., DAVIS, K., CROUTER, A. y O’NEIL, J. (2013): “Understanding work-family spillover in hotel managers”. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 33; pp. 273-281.

LEKA, S. y COX, T. (Eds.) (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. Institute of Work, Health and Organisations. U.K. I-WHO Publications,

LEKA, S., WASSENHOVE, W. y JAIN, A. (2015): “Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions”. *Safety Science*, Vol. 71; pp. 61–67.

LEWIS, S., GAMBLES, R. y RAPOPORT, R. (2007): “The constraints of a ‘work–life balance’ approach: An international perspective”. *International Journal of Human Resource Management*, Vol.18, Núm. 3; pp. 360–73.

LÓPEZ, A. (2015): “Riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: posibles líneas de actuación”. *Lan Harremanak*, Núm. 32; pp. 337-357.

LLANEZA, F.J. (2009): *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid. Lex Nova, S.A.

LLORENS, C., ANDRÉS, R. Y MONCADA, S. (coord.) (2015): “*Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*”. Valencia. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS-CCOO.

LLORENS, C. y MONCADA, S. (2014): *Facilitadores y obstáculos de los procesos participativos de prevención de riesgos psicosociales para cambiar las condiciones de Trabajo*. Informe ejecutivo 2014. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud (ISTAS). Consultado 6/11/2015. Disponible en:
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/executive2.pdf>

LUCHMAN, J. N. y GONZÁLEZ-MORALES, M. G. (2013): “Demands, control, and support: a metaanalytic review of work characteristics interrelationships”. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 18, Núm. 1; pp: 37-52.

MACAROV, D. (1982): *Worker Productivity, Myths and Reality*. California. Sage Publications.

MACIONIS, J. y PLUMMER, K. (1999): *Sociología*. Madrid: Prentice Hall.

MALONE, T. (2004): *The Future of work. How the new order of business will shape your organization, your management style and your life*. Harvard Business School Press.

MANZANERA-ROMÁN, S., ORTIZ, P. y HERNÁNDEZ, M. (2015): “Crisis del factor trabajo como vía de integración social”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 34, Núm.1; pp. 15-35.

MARTÍN, C. (2000): *La mujer en el mercado de trabajo*. Anales de Economía Aplicada. XIV Reunión ASEPELT- Oviedo.

MARTÍN, P. (2009): “La cuestión de la conciliación en España”, en M^a C. Martínez (coord.) (2009): *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*. Murcia. Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia. p.p.45-76.

MARTÍNEZ, L. (2011): “Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot”. *Revista Aequitas*, Núm. 1; pp. 25-70.

MARTÍNEZ, M^a C. y PATERNA, C. (2009): *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*. Murcia. Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia.

MASUDA, A., MCNALL, L., ALLEN, Y. y NICKLIN, J. (2012): “Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, Núm. 1; pp.197-210.

MATTHEWS, R, DEL PRIORE, R; ACITELLI, L. y BARNES-FARRELL, J. (2006): “Work-to-relationship conflict: crossover effects of dual-earned couples”. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.11, Núm. 3; pp. 228-240.

MATTHEWS, R. y BARNES-FARRELL, J. (2010): “Development and initial validation of an enhancement measure of boundary flexibility for the work and family domains”. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15, Núm. 3; pp. 330-346.

McCRAE, R. y COSTA, P. (2003): *Personality in Adulthood: a Five-Factor Theory Perspective*. New York: The Guilford Publications.

McGINNITY, F. y WHELAN, CH. (2009): “Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey”. *Social Indicator Research*, Vol. 93, Núm. 3; pp. 433-444.

McMILLAN, H., MORRIS, M. y ATCHLEY, K. (2011): “Constructs of the Work/Life interface: a synthesis of the literature and introduction of the concept of Work/life Harmony.” *Human Resource Development Review*, Vol. 10; Núm. 1; pp. 6-25.

McNALL, L. A., NICKLIN, J. M. y MASUDA, A. D. (2010). “A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment”. *Journal of Business Psychology*, Vol. 25; pp. 381-396.

McWILLIAMS, A., SIEGEL, D. y WRIGHT, P. M., (2006): “Corporate Social Responsibility: strategic implications”. *Journal of Management Studies*, Vol. 43, Núm. 1; pp. 1-18.

MEIL, G. (2006): *Padres e hijos en la España actual*. Colección Estudios Sociales, Núm. 19. Fundación La Caixa, Barcelona.

MEIL, G., GARCÍA, C., LUQUE, M. A. y AYUSO, L. (2007): *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid. Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.

MEIL, G., GARCÍA, C. y LUQUE, M.A. (2008): “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Núm. 71; pp. 15-33.

MESTRE, J., GUILLÉN, J. y CARO, F. (2012): “Abuelas conciliadoras en el siglo XXI: recurso de conciliación de la vida social y familiar”. *Portularia*, Vol. 12; pp. 231-238.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD (2016): *Encuesta de Coyuntura de la Exportación de la Exportación. Cuarto Trimestre de 2015*. Consultado 22/11/2016. Disponible:
http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/prensa/ficheros/noticias/2016/160126_Informe_Encuesta_Coyuntura_4Trimestre_15.pdf

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): *Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016*. Consultado 27/11/2016. Disponible:
http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento.pdf

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015): *Excedencias por cuidado familiar*. Consultado 27/11/2016. Disponible:
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/PMA/PMA.pdf>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2016): *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social*. Resumen de resultados a 31 de diciembre de 2016. Consultado 1/03/2017. Disponible:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm

MOLERO, C., SÁNCHEZ, J.M., LÓPEZ, M.J. y MATORRAS, A. (2002): *Manual del Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones, S.L.

MONCADA, S., LLORENS, C., MORENO, N., RODRIGO, F. Y LANDSBERGIS, P. (2011): “CC.OO. (Comisiones Obreras) – ISTAS (Union Institute of Work, Environment and Health), participatory action plan for a healthier work organization. A case study”. *Safety Science*, Vol. 49, Núm. 4; pp. 591-598.

MONK, T. (1998): *Jornada de trabajo*, en Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo (O.I.T); pp. 34.21-22.

MONTALVO, J. (1991): “Reivindicaciones sindicales y jornada de trabajo”, en *Estudios sobre jornada de trabajo: 711-735*, Asociación de Cajas de Ahorro para las relaciones laborales (ACARL). Madrid.

MONTESINOS, A., PÉREZ, J. y RAMOS, R. (2014): *El empleo de las administraciones públicas en España: caracterización y evolución durante la crisis*. Documento nº 1402. Banco de España. Madrid. Consultado 22/02/2016. Disponible: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadadas/DocumentosOcasionales/14/Fich/do1402.pdf>

MOORE, S., SIKORA, P., GRUNBERG, L. y GREENBERG, E. (2007): “Managerial women and the work-home interface: does age of child matter?” *Women in Management Review*. Vol. 22, Núm. 7; pp. 568-587.

MORENO, B. y BÁEZ, C. (2010): *Factores y riesgos psicosociales. Formas, consecuencias y buenas prácticas*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Consultado 2/11/2015. Disponible: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

MORENO, S. (2009-a): “Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿Éxito o fracaso?” *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, Núm. 25; pp. 46-50.

MORENO, S. (2009-b): “Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida”. *Política y Sociedad*, Vol. 46, Núm. 3; pp. 191-202.

MORRIS, M. y MADSEN, S. (2007): “Advancing work-life integration in individuals, organizations and communities”. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, Núm. 4; pp. 439-454.

MURÚA, J.R. (2012): *Informe socioeconómico de la C.A. de Euskadi 2012*. Eustat, Instituto Vasco de Estadística; pp. 311-336. Consultado 14/02/2016. Disponible: <http://www.eustat.eus/document/epubs/publicaciones/informesocioeconomico2012/offline/download.pdf>

NOMAGUCHI, K. y BIANCHI, S. (2004): “Exercise Time: Gender Differences in the Effects of Marriage, Parenthood, and Employment”. *Journal of marriage and family*, Vol. 66, Núm. 2; p.p. 413-430.

NUTZI, M., KOCH, P., BAUR, H. y ELFERING, A. (2015): “Work–Family Conflict, Task Interruptions, and Influence at Work Predict Musculoskeletal Pain in Operating Room Nurses”. *Saf Health Work*, Vol. 6, Núm. 4; pp. 329-337.

OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES (2006-a): *Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Enseñanza*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Madrid.

OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES (2006-b): *Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Hostelería*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Madrid.

OCDE-EUROSTAT (2005): *Oslo Manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Organisation for Economic Co-Operation and Development. Statistical Office of the European Communities. Consultado 6/10/2015. Disponible en: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9205111e.pdf?expires=1469794016&id=id&accname=guest&checksum=AA761DC0A87A1C83B51BC14530366213>

OFFER, S. y SCHNEIDER, B. (2011): “Revisiting the Gender Gap in Time-Use Patterns: Multitasking and Well-Being among Mothers and Fathers in Dual-Earner Families”. *American Sociological Review*, Vol 76, Núm. 6; pp. 809–833.

OIT (2010): *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT (2015): *Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo*. Informe IV. Conferencia internacional del trabajo, 104ª reunión, 2015. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado 4/03/2016. Disponible: http://www.herramientasoit.org/_lib/file/doc/PyME%20-%20CIT%202015.pdf

OLCESE, A. (2013): *Informe sobre la Responsabilidad Social en la empresa en España. Una propuesta para Europa*. Comisión Europea. Consultado 9/02/2016. Disponible: <http://www.fef.es/new/images/IEAF/informe%20completo%20olcese.pdf>

OLEA, M.A. y CASAS, M^a.E. (2003): *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones, S.L.

OLLO, A., BAYO, A. y LAZARRA, M. (2008): “Perfil de los empleados involucrados en las nuevas prácticas de Organización del Trabajo”. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, Núm. 39; pp. 95-122.

OLSEN, K. y DAHL, S. (2010): “Working time: implications for sickness absence and work-family balance”. *International Journal of Social Welfare*, Vol. 19, Núm. 1; pp.45-53.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTANDARIZACIÓN (2010): *ISO 26000: Responsabilidad Social*. Organización Internacional de Estandarización. Ginebra. Consultado 9/02/2016 Disponible: http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf

OSALAN (2008): *Curso básico en prevención de riesgos laborales para delegados y delegadas de prevención*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN). Bizkaia.

PARENT-THIRION, A., FERNÁNDEZ, A., URLEY, J. y VERMEYLEN, G. (2007): *IV European Survey on Working Conditions*. EUROFOUND. Consultado 8/03/2016. Disponible: <http://www.newunionism.net/library/working%20life/Eurofound%20-%20European%20Working%20Conditions%20Survey%20-%202007.pdf>

PARLAMENTO EUROPEO (2011): *Voluntariado y solidaridad intergeneracional-EUROBARÓMETRO*. TNS Opinion & Social, Bruselas – Bélgica. Consultado 14/05/2016.

Disponible:

http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_es.pdf

PAZOS, M. (2008): *División sexual del trabajo y políticas públicas*. Primer Congreso Internacional por la Igualdad. Valencia.

PEIRÓ, J.M., PRIETO, F. y ROE, F.A. (1996): “La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante”, en J.M Peiró y F. Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del trabajo*, Vol. I: 15-36. Editorial Síntesis. Madrid.

PEIRÓ, J.M., YEYES, J. y LORENTE, L. (2012): “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: investigación y práctica profesional en España”. En C. Molina y E. González (Coords.): *Los desarrollos de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Europa El estado de la investigación científica y experiencias institucionales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; pp. 19-47.

PÉREZ, F., BLANCAS, F.J., GONZALEZ, M., GUERRERO, F., LOZANO, M. y RUIZ, M. (2008): *Análisis, diseño y comparación de indicadores sintéticos*. XVI Jornadas ASEPUMA – IV Encuentro Internacional. Actas 16.

PERLOW, L. (1999): “The Time Famine: Towards a Sociology of Work-Time”. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, Núm. 1; pp. 57-81.

PIMLOTT-WILSON, H. (2012): “Work-life reconciliation: including children in the conversation”. *Geoforum*, Vol. 43, Núm. 5; pp. 916-925.

PIÑUEL, I. y OÑATE, A. (2005): *Riesgos psicosociales en la administración. La incidencia del Mobbing y el Burnout en la AEAT y la IGAE*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares-Madrid. Consultado 14/12/2015.

Disponible:<http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/EI%20informe%20Cisneros.pdf>

PLATENGA, J. Y REMERY, C. (2009): *The provision of childcareservices: A comparative review of 30 European countries*. European Commission's Expert group on Gender and Employment Issues. Consultado 8/05/2016. Disponible: http://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Archiv/the_provision_childcare_services.pdf

PLECK, J., STAINES, G. y LANG, L. (1980): "Conflicts between work and family life". *Monthly labor Review*, Vol.103, pp. 29-32

POELMANS, S. (2001): *Individual and organizational issues in work-family conflict*. Research paper 444. IESE – University of Navarra. Consultado 7/12/2015. Disponible: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0444-E.pdf>

PORTER, M. (2005): "¿Qué es la competitividad?" *Apuntes de globalización y estrategia*, Núm. 1; pp. 60-62.

PRIETO, C., RAMOS, R. y CALLEJO, J. (2008): *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Colección monografías, Núm. 255. Madrid. CIS.

PULIDO, J.I. y SÁNCHEZ, M. (2007): "Propuesta metodológica para el diseño de un índice sintético de turismo sostenible". *Papers de turisme*, Núm. 41; pp. 27-42.

RAMOS, R. (1990): *Cronos dividido. Usos del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid. Instituto de la Mujer.

RIFKIN, J. (1996): *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.

ROBERTSON, J. (2008): *The sane alternative. A choice of future*. Consultado 22/09/2015. Disponible: <http://www.jamesrobertson.com/books.htm#sane>

ROBINSON, J. y GODBEY, G. (1997): *Time for life: the surprising ways Americans use their time*. U.S.A. Pennsylvania State University.

RODRIGUEZ, G. (2002): “El desarrollo de la política social en la Unión Europea: una visión general”. En G. Rodríguez y D. Sotelsek (coor.): *Apuntes sobre bienestar social*: 103-114. Universidad de Alcalá de Henares.

RUBIO, A. y SÁNCHEZ, G. (2009): “La función de los recursos humanos en tiempos de crisis”. *Revista del trabajo*. Universidad de Huelva, Núm. 22; pp. 47-70.

RUFINO, M. (2014): “Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales”. *Seguridad y salud en el trabajo* (INSHT), Núm. 79; pp. 6-8.

RUIZ DE LA CUESTA, S. y BAJO, I. (2006): “Conciliación de la vida familiar y laboral”. *Feminismo*, Núm. 8; pp. 131-142.

RUSSO, M. y BUONOCUORE, F. (2012): “The relationship between work-family enrichment and nurse turnover”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27, Núm. 3; pp. 216-236.

SAISANA, M. y TARANTOLA, S. (2002): *State-of-the-Art Report on Current Methodologies and Practices for Composite Indicator Development*. European Commission, Joint Research Centre, Ispra, Italy. EUR 20408 EN.

SANTOS, J., MUÑOZ, A., JUEZ, P. y CORTIÑAS, P. (2004): *Diseño de encuestas para estudios de mercado. Técnicas de muestreo y análisis multivariante*. Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

SARRIÉS, L. y CASARES, E. (2008): *Buenas prácticas en Recursos Humanos*. ESIC Editorial. Pozuelo de Alarcón – Madrid.

SAUTER, S., MURPHY, L., HURRELL, J. y LEVI, L. (dir.) (2001): *Factores Psicosociales y de Organización*. Enciclopedia OIT. Vol. II, 34. Consultado 9/05/2016. Disponible:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a65110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

SEBASTIÁN, O. y DEL HOYO, M.A. (2002): *La carga mental de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Consultado 6/02/2016.

Disponible:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>

SHEIL-ADLUNG, X. y SANDNER, L. (2010): *The case for paid sick leave*. World Health Report, Paper 9. World Health Organization. Geneva.

SIEGRIST, J. (1996): “Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions”. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 1, Núm.1; pp. 27-41.

SCHIEMAN, S., MILKIE, M. y GLAVIN, P. (2009): “When work interferes with life: Work – Nonwork interference and the influence of work-related demands and resources”. *American Sociological Review*, Vol. 74, Núm. 6; pp. 966-988.

SCHRECK, P. (2010): “Reviewing the business case for Corporate Social Responsibility: new evidence and analysis”. *Journal of Business Ethics*, Vol. 103, Núm. 2; pp. 167-188.

SCHULTZ, J. y HIGBEE, J. (2010): “An Exploration of Theoretical Foundations for Working Mothers’ Formal Workplace Social Networks”. *Journal of Business & Economics Research*. Vol. 8, Núm. 4; pp. 87-94.

SCHWAB, K. y SALA I MARTÍN, X. (2013): *The Global Competitiveness Report 2013-2014*, *World Economic Forum*, 09/2013. Consultado 6/03/2016. Disponible: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-13.pdf

SLOCUM, J., LEI, D. y BULLER, P. (2014): “Executing business strategies through human resource management practices”. *Organizational Dynamics*, Vol. 43, Núm. 2; pp. 73-87.

SOMARRIBA, N., MERINO, M.C., RAMOS, G. y NEGRO, A. (2010): “La calidad del trabajo en la Unión Europea”. *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 28, Núm. 3; pp. 1-22.

SORA, B., CABALLER, A. y PEIRÓ, J.M. (2014): “La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica”. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 35, Núm. 1; pp. 15-21.

SOZA, S. y RAMOS, C. (2005): “Replanteamiento del análisis estructural a partir del análisis factorial. Una aplicación a economías europeas”. *Estudios de economía aplicada*, vol. 23-2, p.p. 363-384.

SPENCE, J. y ROBBINS, A. (1992): “Workaholism: definition, measurement and preliminary results”. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58, Núm.1; pp. 160-178.

STANSFELD, S. y CANDY, B. (2006): “Psychosocial work environment and mental health; a meta-analy review”. *Scandinavian Journal of work, Environment and Health*, Vol. 32, Núm. 6; pp. 443-462.

STEIBER, N. (2009): “Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: a multilevel approach”. *Social Indicators Research*, Vol.93; pp. 469-488.

STEINMETZ, H. Y SCHMIDT, P. (2010): “Subjective health and its relationship with working time variables and job stressors: Sequence or general factor model?” *Work&Stress*, Vol.24, Núm. 2; pp.159-178.

STEVENS, D., MINNOTTE, K., MANNON, S. y KIGER, G. (2007): “Examining the neglected side of the work-family interface. Antecedents of positive and negative family to work spillover. *Journal of Family Issues*, vol.28, p.p.242-262.

STOETZER, U., JOHANSSON, G., BERGMAN, P., HALLSTEN, P., FORSELL, L. y LUNDBERG, I. (2009): “Problematic interpersonal relationship at work and depression. A Swedish prospective cohort study”. *Journal of Occupational Health*, Vol. 51, Núm. 2; pp. 144-151.

STOUFFER, R. y TOBY, J. (1951): “Role conflict and personality”. *The American Journal of Sociology*, Vol.56; pp. 395-406.

STREICH, M., CASPER, W. y SALVAGGIO, A. (2008): “Examining couple agreement about work-family conflict”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, Núm. 3; pp. 252-272.

SUB, S. y SAYAH, S., (2013): “Balance between work and life: a qualitative study of German contract workers”. *European Management Journal*, Vol. 31, Núm. 3; pp. 250-262.

SUCHET, M. y BARLING, J. (1986): “Employed mothers: Interrole conflict, spouse support and marital functioning”. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 7, Núm. 3; pp. 167-178.

SWODY, C. y POWELL, G. (2007): “Determinants of employee participation in organizations family-friendly programs: a multi-level approach”. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 22, Núm. 2; pp. 111-122.

SYVERSON, CH., (2011): What Determines Productivity? *Journal of Economic Literature*, Vol. 49, Núm. 2; pp. 326–365.

TAMMELIN, M., MALINEN, K., RÖNKÄ, A. y VERHOEF, M. (2017): “Work Schedules and Work–Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom”. *Journal of Family Issues*, Vol. 38, Núm. 1; pp. 3–24.

TEOMIRO, S. y DE LA RICA, M. (2016): *Manual de buenas prácticas de prevención de riesgos laborales en el sector de hostelería: bares y restaurantes*. Barakaldo. OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Consultado 1/12/2016. Disponible: <https://sepra.es/wp-content/uploads/2016/11/guiabuenaspracticasprrhosteleria.pdf>

TIJDENS, K. (2007): “Employee’s preferences for longer or shorter working hours”. En T. Van der Lippe y P. Peter (Eds): *Competing claims in work and family life*: 109-124 Cheltenham UK- Northampton, MSA, USA: Edward Elgar.

TOBÍO, C. (2002): “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras”. *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Núm. 97, pp.155-186.

TOBÍO, C. (2012): “Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan”. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol.70, Núm. 2; pp. 399-422.

TOBÍO, C., AGULLÓ, M.S., GÓMEZ, M.V., MARTÍN M.T. (2010): *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*. Colección Estudios Sociales Núm. 28. Fundación La Caixa. Barcelona.

TORNS, T. (2004): *Las políticas de tiempo: un reto para las políticas de bienestar*. Trabajo nº 13, Universidad de Huelva. Consultado 19/10/2015. Disponible: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/viewFile/146/238>

TORNS, T. (2005): “El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible” en coloquio: *Tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género*. UCM, Escuela de Relaciones Laborales, Madrid.

TORNS, T. y MORENO, S. (2008): “La conciliación de las jóvenes trabajadoras: nuevos discursos, viejos problemas”. *Revista de Estudios de juventud*, Número 83; pp.101-117.

TORO, D. (2006): “El enfoque estratégico de la Responsabilidad Social Corporativa: revisión de la literatura académica”. *Intangible Capital*, Vol. 2; Núm. 14; pp. 338-358.

VAN AERDEN, K., PUIG-BARRACHINA, V., BOSMANS, K. y VANROELEN CH. (2016): “How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach”. *Social Science and Medicine*, Vol. 158; pp. 132-140.

VAN DER HEIJDEN, B., DEMEROUTI, E. y ARNOLD, B. (2008): “Work-Home interference among nurses: reciprocal relationship with job demands and health”. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 62, Núm. 5; pp. 572-584.

VOYDANOFF, P. (1988): “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work / Family Conflict”. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 50, Núm. 3; pp. 749-761.

VOYDANOFF, P. (2002): "Linkages between the Work-Family interface and Work, Family, and Individual Outcomes: an Integrative Model". *Journal of Family Issues*, Vol. 23, Núm.1; pp. 138-164.

VOYDANOFF, P. (2005): "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach". *Journal of Marriage Family*, Vol. 67, Núm. 4; pp. 822-836.

WATTS, J. (2009): "Allowed into a Man's World Meanings of Work- Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' Workers in construction". *Gender, Work and Organization*. Vol. 16, Núm. 1; pp. 37-57.

WAYNE, J., RANDEL, A. y STEVENS, J. (2002): "The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences". *Journal of Vocational Behavior*; vol. 60; p.p. 445-461.

WAYNE, J., MUSISCA, N. y FLEESON, W. (2004): "Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the Big-Five to work-family conflict and facilitation". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64; pp.108-130.

WAYNE, J.H., RANDEL, A.E. y STEVENS, J. (2006): "The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, Num. 3; pp. 445-461.

WINSLOW, S. (2005): "Work-Family conflict, gender and parenthood, 1977-1997". *Journal of Family Issues*, Vol. 26, Núm. 6; pp. 727-755.

WHITE, M., HILL, S., McGOVERN, P, MILLS, C. y SMEATON, D. (2003): "High performance management practices, working hours and work-life balance". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, Núm. 2; pp. 175-195.

WU, L.Z., KWAN, H.K., LIU, J. y RESICK, C. (2012): "Work-to-family spillover effects of abusive supervision". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27, Núm. 7; pp. 714-731.

YENGLÉ, C. (2012): “Aplicación del análisis de componentes principales como técnica para obtener índices sintéticos de calidad ambiental”. *UCV-Scientia*, Vol. 4, Núm. 2; pp. 145-153.

ANEXOS

ANEXO I

Anexo 1.1. Tipo de contrato por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Contrato indefinido		Contrato temporal	
	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	37,5%	41,8	62,2	58,2
Industria	79,9	85,6	19,1	13,7
Construcción	55,4	65,2	43,5	34,8
Comercio	75,3	84,7	24,0	15,3
Hostelería y restauración	65,6	72,2	33,3	27,6
Transporte	80,4	85,1	19,4	14,4
Act. de comunica., financieras, profesionales y administ.	76,7	82,8	22,6	17,2
Administración Pública	82,0	87,9	15,5	12,1
Educación	74,7	80,9	23,6	19,1
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	75,0	77,1	23,3	22,7
Otras actividades sociales y personales	71,5	80,8	27,5	19,0

n₂₀₀₇ = 8.375; n₂₀₁₁ = 7.130

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 1.2. Distribución de la jornada laboral por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Completa partida		Completa continua		Parcial continua		Completa turnos		Otras jornadas	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	47,3	37,7	31,3	35,2	6,5	4,4	11,6	16,5	3,3	6,2
Industria	38,9	36,2	22,3	25,8	4,8	4,7	31,6	30,0	2,5	3,4
Construcción	63,2	68,0	14,3	12,8	1,8	2,4	18,0	14,9	2,6	1,9
Comercio	41,0	41,2	14,9	15,4	12,4	10,3	22,2	23,7	9,5	9,3
Hostelería y restauración	26,0	25,6	30,3	23,8	13,8	12,8	19,9	24,7	10,0	13,0
Transporte	27,5	30,7	31,7	28,5	3,7	6,7	31,3	28,3	5,7	5,9
Act. de comunicación, financieras, profesión., y administrativas	34,7	40,8	29,4	31,7	16,3	10,7	14,2	12,4	5,5	4,5
Administración Pública	14,3	11,8	56,1	61,2	5,3	4,1	20,6	20,0	3,7	3,0
Educación	27,8	30,8	41,9	42,0	13,7	13,2	7,8	8,6	8,8	5,4
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	9,3	13,5	34,7	36,0	10,0	6,7	39,0	34,8	7,1	9,0
Otras actividades sociales y personales	30,6	31,8	26,2	24,2	15,3	20,0	16,6	14,7	11,4	9,3

n₂₀₀₇ = 8.375; n₂₀₁₁ = 7.130

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

ANEXO II

Anexo 2.1. Porcentaje de trabajadores con carga de trabajo debido a la presión de tiempos, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Trabajar muy rápido		Trabajar con plazos muy estrictos	
	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	42,8	51,5	29,2	32,7
Industria	48,2	47,2	39,0	40,4
Construcción	44,7	48,8	37,3	44,7
Comercio	45,8	48,8	26,9	30,5
Hostelería y restauración	71,8	71,3	48,5	45,0
Transporte	51,1	49,9	44,5	44,3
Act. de comunica., financieras, profesión., y administ.	43,0	49,3	34,4	41,8
Administración Pública	38,0	42,1	31,8	35,1
Educación	24,4	39,0	18,4	29,7
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	48,6	53,1	32,2	40,9
Otras actividades sociales y personales	37,7	39,6	26,3	25,3

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.2. Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que mantener un nivel de atención alto o muy alto en su trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Trabajar con un nivel de atención alto o muy alto	
	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	46,1	60,1
Industria	73,4	84,1
Construcción	71,1	84,6
Comercio	57,5	73,3
Hostelería y restauración	64,5	75,2
Transporte	76,9	86,1
Act. de comunica., financ., profesio., y administ.	68,2	79,3
Administración Pública	79,9	78,1
Educación	82,3	88,1
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	81,8	87,0
Otras actividades sociales y personales	53,5	68,0

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.3. Porcentaje de trabajadores que indicaron tener que realizar varias tareas a la vez, tareas complejas, y tareas monótonas, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Realizar varias tareas a la vez		Realizar tareas complicadas		Realizar tareas monótonas	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,7	18,8	7,2	8,5	55,9	60,8
Industria	34,1	40,0	20,5	24,0	56,8	46,5
Construcción	32,4	41,0	23,9	27,8	46,4	40,1
Comercio	45,7	43,7	11,9	11,8	45,1	45,9
Hostelería y restauración	68,5	62,4	9,8	9,6	63,0	51,8
Transporte	37,0	34,2	20,8	16,1	52,2	53,5
Act. de comunica., financieras, profesión., y administ.	43,9	53,3	29,2	30,4	43,8	46,6
Administración Pública	45,1	52,8	32,2	31,2	31,0	42,8
Educación	51,8	59,7	25,4	21,0	27,6	23,1
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	54,7	54,4	28,3	31,2	44,4	39,8
Otras actividades sociales y personales	39,0	39,6	15,4	11,6	47,4	49,3

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.4. Porcentaje de trabajadores que indican tener sensación de agobio en el trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Sensación de agobio en el trabajo	
	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	14,2	14,7
Industria	20,4	21,6
Construcción	20,0	25,1
Comercio	18,3	23,5
Hostelería y restauración	25,9	28,7
Transporte	22,1	23,7
Act. de comunica., financieras., profesionales, y administ.	20,7	27,7
Administración Pública	16,4	19,7
Educación	16,6	30,5
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	21,2	31,7
Otras actividades sociales y personales	15,8	21,9

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.5. Porcentaje de trabajadores que indican tener apoyo social en su puesto de trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Apoyo social: ayuda de los compañeros		Apoyo social: ayuda de los jefes	
	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	83,5	84,8	61,6	65,5
Industria	79,8	84,9	61,7	71,9
Construcción	81,4	88,5	65,4	68,9
Comercio	81,0	85,4	66,3	73,7
Hostelería y restauración	80,2	86,9	66,4	69,7
Transporte	76,6	74,4	59,4	61,8
Act. de comunica., financ., profesion., y administrativas	80,1	84,5	64,2	73,5
Administración Pública	86,4	88,3	71,6	74,6
Educación	83,2	88,7	72,1	80,3
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	86,9	86,7	68,8	70,9
Otras actividades sociales y personales	77,9	76,7	60,8	65,8

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.6. Porcentaje de trabajadores según su aportación al trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Hacer lo que mejor saben hacer		Aportar ideas propias		Sensación de hacer un trabajo útil	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	52,3	48,2	39,6	35,5	58,2	66,3
Industria	57,2	68,1	43,7	51,9	72,0	80,5
Construcción	62,2	71,5	50,8	58,1	75,5	80,8
Comercio	55,0	65,7	45,9	50,8	69,3	77,5
Hostelería y restauración	56,3	64,7	44,4	48,4	67,9	77,6
Transporte	55,9	65,7	39,5	45,8	74,8	81,3
Act. de comunica., financ., profesion., y administrativas	64,4	67,1	51,9	53,1	75,3	77,6
Administración Pública	67,2	67,8	47,4	52,4	78,1	81,4
Educación	79,2	84,3	78,0	81,7	90,4	92,4
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	73,6	76,2	61,1	59,4	90,1	91,5
Otras actividades sociales y personales	59,5	63,3	53,4	56,0	77,5	78,2

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.7. Porcentaje de trabajadores que indican estar sometidos a conductas violentas en su puesto de trabajo, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Amenazas violencia física		Violencia física cometida por personas del trabajo		Violencia física cometida por personas ajenas al trabajo	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,9	1,2	0,6	0,8	1,2	0,4
Industria	1,1	1,1	0,5	0,3	0,7	0,2
Construcción	0,9	0,7	0,6	0,2	1,0	1,0
Comercio	2,7	2,1	0,7	0,4	3,6	1,7
Hostelería y restauración	4,3	3,0	0,6	0,4	4,5	2,0
Transporte	5,5	5,9	1,1	0,9	5,5	2,4
Act. de comunica., financieras, profesion., y administrativas	3,9	2,9	0,9	0,2	4,0	2,8
Administración Pública	12,1	14,3	1,6	1,6	11,0	10,1
Educación	7,2	4,4	2,6	1,7	4,3	2,6
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	11,5	12,7	1,6	2,8	11,6	9,0
Otras actividades sociales y personales	3,0	3,7	1,2	1,2	2,8	1,7

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.8. Porcentaje de trabajadores que indican conciliar la vida laboral y personal, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Concilia <i>muy bien y bien</i> el trabajo y la vida personal	
	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	79,3	76,6
Industria	78,8	80,0
Construcción	76,2	76,0
Comercio	75,4	76,4
Hostelería y restauración	65,7	65,3
Transporte	70,1	65,3
Act. de comunica., financ., profesion., y administrativas	79,4	79,7
Administración Pública	84,8	87,0
Educación	88,6	91,6
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	77,3	77,1
Otras actividades sociales y personales	76,0	80,9

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.9. Porcentaje de trabajadores que prolongan la jornada laboral, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Prolonga la jornada laboral	
	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	44,4	33,5
Industria	43,3	40,8
Construcción	48,0	47,4
Comercio	45,2	37,9
Hostelería y restauración	55,4	44,2
Transporte	48,1	42,7
Act. de comuni., financ., profesion., y administrativas	40,3	41,2
Administración Pública	36,0	38,1
Educación	36,7	41,9
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	35,8	36,1
Otras actividades sociales y personales	42,7	36,0

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 2.10. Porcentaje de trabajadores que trabajan en fines de semana y festivos, por sectores productivos y actividades del sector servicios, para ambos sexos

	Trabajan en sábado		Trabajan en domingos y festivos	
	2007	2011	2007	2011
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	54,3	51,3	20,4	17,3
Industria	15,9	14,1	7,8	6,7
Construcción	12,1	9,0	1,8	1,9
Comercio	62,0	53,5	13,6	10,0
Hostelería y restauración	74,9	74,4	57,8	59,2
Transporte	36,9	32,8	21,3	22,2
Act. de comunica., financ., profesion., y administratiavs	20,7	12,4	10,7	7,6
Administración Pública	19,0	15,7	15,7	13,3
Educación	4,7	4,5	1,9	3,5
Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	40,6	44,0	33,5	39,9
Otras actividades sociales y personales	38,0	38,2	16,6	19,9

$n_{2007} = 8.375$; $n_{2011} = 7.130$

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo III

Anexo 3.1. Regresión logística: evolución de los aspectos del trabajo que preocupan o molestan a las mujeres trabajadoras

	Perder el empleo				Horario de trabajo				Cantidad de trabajo				Autonomía en el trabajo			
	2007 n=3.764		2011 n=3.354		2007 n=3.768		2011 n=3.354		2007 n=3.765		2011 n=3.354		2007 n=3.755		2011 n=3.348	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Edad (refer. 55 y más años):	,38		,00		,37		,01		,51		,81		,69		,08	
<i>de 16 a 24 años</i>	,24	1,31	,20	1,34	,05**	1,65	,03**	1,97	,52	1,15	,97	1,01	,37	1,29	,15	1,63
<i>de 25 a 34 años</i>	,08***	1,44	,00*	1,74	,16	1,38	,01*	1,68	,93	1,01	,39	1,17	,80	1,06	,02**	1,60
<i>de 35 a 44 años</i>	,08***	1,42	,00*	1,79	,25	1,30	,01*	1,63	,87	,97	,95	1,01	,95	1,01	,00*	1,68
<i>de 45 a 54 años</i>	,28	1,25	,00*	1,62	,16	1,39	,44	1,16	,42	1,17	,81	1,04	,54	1,16	,16	1,32
Estudios (refer. Estud. Universit.):	,00		,00		,21		,00		,44		,00		,46		,00	
<i>Primarios</i>	,00*	1,58	,00*	1,81	,04**	,76	,00*	,60	,11	1,21	,00*	,67	,19	,81	,00*	,66
<i>F.P. 1º y 2º ciclos</i>	,66	1,05	,00*	1,95	,14	,82	,01*	,71	,51	1,08	,04**	,76	,60	,92	,01*	,69
<i>Bachillerato</i>	,59	1,07	,00*	1,63	,39	,89	,00*	,59	,71	1,05	,00*	,63	,17	,80	,00*	,56
Antigüedad en la empresa: (refer. más de 5 años):	,00		,00		,16		,91		,82		,89		,32		,79	
<i>hasta 1 año</i>	,00*	3,01	,00*	1,93	,03**	1,31	,89	1,02	,80	1,03	,72	,94	,23	1,19	,39	1,14
<i>> 1 año a 3 años</i>	,00*	1,63	,00*	1,39	,29	1,14	,71	,94	,50	,91	,62	1,07	,52	,90	,84	,97
<i>> 3 años a 5 años</i>	,00*	1,88	,00*	1,33	,84	1,03	,64	1,06	,98	1,00	,74	1,04	,52	1,11	,70	1,05
Tamaño centro de trabajo (refer. 250 y más trabajad.):	,00		,44		,02		,71		,01		,26		,00		,36	
<i>hasta 9 trab.</i>	,21	,82	,75	1,03	,00*	,61	,63	1,07	,01*	,69	,10***	,78	,00*	,57	,29	,84
<i>de 10 a 49 trab.</i>	,26	1,18	,40	1,10	,05**	,73	,84	,97	,12	,79	,06***	,76	,68	,92	,10***	,77
<i>de 50 a 249 trab.</i>	,10***	1,30	,14	1,19	,10***	,75	,49	1,11	,95	1,01	,12	,79	,92	1,01	,13	,78
Sector del centro de trabajo: (ref. otras activ. sociales y personales)	,00		,00		,00		,00		,20		,08		,84		,34	
<i>Agricultura...</i>	,01*	1,74	,01*	1,87	,06***	,55	,05**	1,92	,36	,75	,06***	1,85	,35	,70	,62	,81
<i>Industria</i>	,21	,80	,34	1,16	,00*	,54	,36	1,22	,54	1,12	,16	1,35	,91	,97	,72	,91
<i>Construcción</i>	,00*	,42	,49	1,26	,07***	,61	,08***	1,95	,15	,66	,43	,70	,31	,69	,21	1,65
<i>Servicios:</i>																
<i>-Comercio</i>	,03**	,71	,17	1,21	,03**	,69	,01*	1,65	,28	,82	,61	,89	,36	,81	,93	1,01

-Hostelería y restauración	,01*	,66	,07***	1,33	,85	,96	,33	1,24	,71	1,07	,72	1,08	,59	,88	,07***	,64
-Transporte	,08***	,63	,19	1,37	,01*	,48	,26	1,43	,20	,68	,99	,99	,12	,55	,69	1,14
-Comunicación, financieras, profesio. y administrativas	,05**	,73	,40	1,12	,00*	,47	,39	1,18	,86	1,03	,19	1,29	,30	,79	,30	,80
-Administración Pública	,10***	,68	,00*	,49	,00*	,36	,43	,81	,98	1,00	,52	1,16	,99	,99	,56	1,15
-Educación	,02**	,61	,04**	,73	,00*	,35	,02**	,58	,12	,70	,64	,90	,48	,83	,58	,88
-Sanitari., veterinarias y servicios sociales	,11	,75	,87	1,02	,00*	,48	,66	,91	,39	,84	,07***	1,43	,25	,76	,59	1,11
Agobio por trabajo (ref. no)	,00*	1,63	,04**	1,18	,00*	2,00	,00*	2,18	,00*	3,56	,00*	4,77	,00*	2,15	,00*	1,53
Realiza varias tareas (ref. no)	,27	1,09	,10***	,88	,00*	1,42	,00*	1,76	,00*	1,91	,00*	2,10	,56	1,06	,00*	1,65
Pruebas ómnibus	,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00	
Hosmer-Lemeshow		,414		,102		,919		,373		,297		,099		,131		,178
Clasif.Glob.modelo		77,4		61,8		83,2		84,2		80,1		81,2		88,9		86,2

* p< 0,01; ** p< 0,05; *** p< 0,1.

n₂₀₀₇=3.960; n₂₀₁₁=3.403

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 3.1 (continuación). Regresión logística: aspectos del trabajo que preocupan o molestan a las mujeres trabajadoras

	Riesgo de enfermedad por trabajo				Riesgo de accidente laboral				Relaciones con los compañeros				Relaciones con los jefes			
	2007 n=3.767		2011 n=3.354		2007 n=3.767		2011 n=3.355		2007 n=3.766		2011 n=3.216		2007 n=3.749		2011 n=3.306	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Edad (refer. 55 y más años):	,24		,13		,48		,06		,25		,01		,19		,01	
de 16 a 24 años)	,49	,84	,07***	,53	,27	,75	,50	,78	,03**	2,00	,17	1,61	,02*	2,00	,59	1,19
de 25 a 34 años)	,54	,88	,59	1,09	,95	,98	,33	1,20	,08***	1,63	,00*	1,92	,02*	1,85	,02**	1,56
de 35 a 44 años)	,69	1,07	,21	1,20	,74	1,06	,03**	1,44	,08***	1,60	,02**	1,54	,10***	1,57	,20	1,26
de 45 a 54 años)	,46	1,15	,54	1,09	,94	1,01	,03**	1,43	,23	1,40	,21	1,27	,10***	1,58	,83	,96
Estudios (refer. Estud. Universit.):	,00		,00		,00		,00		,61		,00		,51		,05	
Primarios	,00*	2,10	,00*	1,48	,00*	1,92	,00*	1,48	,68	,93	,00*	,63	,29	,85	,06***	,76
F.P. 1º y 2º ciclos	,48	1,10	,00*	1,51	,12	1,24	,00*	1,52	,76	1,05	,00*	,69	,89	1,02	,05**	,76
Bachillerato	,49	1,10	,69	1,06	,05**	1,33	,51	,89	,32	,84	,01*	,67	,36	,86	,01*	,68
Antigüedad en la empresa: (refer. más de 5 años):	,09		,35		,05		,43		,19		,78		,08		,98	
hasta 1 año)	,76	,96	,08***	,78	,64	1,06	,42	,88	,89	,98	,50	,90	,68	1,05	,97	,99
> 1 año a 3 años)	,46	,90	,50	,91	,85	1,02	,11	,79	,07***	,74	,40	,88	,10***	,77	,71	1,05

> 3 años a 5 años	,04**	1,322	,98	1,00	,00*	1,45	,82	,97	,20	,78	,91	1,01	,12	,75	,86	1,02
Tamaño centro de trabajo (refer. 250 y más trabajad.)	,00		,59		,01		,94		,14		,53		,08		,73	
hasta 9 trab.	,00*	,65	,83	,97	,01*	,67	,97	1,00	,18	,76	,67	,93	,96	,99	,88	1,02
de 10 a 49 trab.	,31	,85	,25	,85	,36	,86	,95	,99	,50	,87	,17	,81	,67	,92	,48	,89
de 50 a 249 trab.	,65	1,07	,46	,90	,93	1,01	,65	,93	,62	1,10	,55	,90	,15	1,32	,98	1,00
Sector del centro de trabajo: (ref. otras activ. sociales y personales)	,00		,00		,11		,00		,08		,12		,15		,06	
Agricultura...	,04**	1,68	,00*	2,66	,45	1,24	,00*	2,19	,83	,92	,83	1,07	,25	,65	,59	,83
Industria	,66	,91	,86	,96	,56	1,12	,71	,92	,25	1,31	,10***	,69	,88	1,03	,11	,71
Construcción	,26	,70	,23	1,58	,34	,73	,87	,93	,16	,56	,80	,89	,03**	,44	,31	,62
Servicios:																
-Comercio	,04**	,68	,46	1,14	,63	,91	,80	,95	,76	,93	,00*	,55	,93	,98	,01*	,60
-Hostelería y restauración	,02**	,61	,62	1,10	,76	,93	,82	1,04	,27	,75	,01*	,55	,24	,76	,01*	,59
-Transporte	,15	,62	,02**	1,85	,08**	1,62	,35	1,32	,68	,86	,89	,95	,65	,86	,77	,91
-Comunica., financieras, profesio. y administrativas	,85	,96	,86	1,03	,86	1,03	,80	,95	,12	,69	,24	,79	,03	,62	,31	,83
-Administración Pública	,17	,69	,95	1,01	,65	,88	,14	,69	,19	1,44	,33	,79	,58	,85	,27	,77
-Educación	,33	,79	,46	1,15	,42	,81	,13	,71	,93	,97	,02**	,60	,29	,75	,00*	,49
-Sanitari., veterinarias y servicios sociales	,07**	1,41	,00*	2,03	,12	1,38	,05**	1,44	,52	,85	,26	,79	,13	,70	,14	,75
Agobio por trabajo (ref. no)	,00*	1,47	,00*	1,59	,00*	1,74	,00*	1,57	,00*	1,66	,03**	1,27	,00*	1,91	,07***	1,22
Realiza varias tareas (ref. no)	,11	1,16	,63	1,04	,45	,92	,11	1,17	,96	1,00	,00*	1,52	,17	1,15	,00*	1,63
Pruebas ómnibus	,00				,00		,00		,00		,00		,00		,00	
Hosmer-Lemeshow		,600		,617		,156		,163		,150		,480		,395		,125
Clasif.Glob.modelo		83,5		79,4		85,0		83,4		90,0		84,9		88,3		84,9

* p< 0,01; ** p< 0,05; *** p< 0,1.

n₂₀₀₇=3.960; n₂₀₁₁=3.403

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 3.2. Regresión logística: evolución de los aspectos del trabajo que preocupan o molestan a los varones trabajadores

	Perder el empleo				Horario de trabajo				Cantidad de trabajo				Autonomía en el trabajo			
	2007 n=4.196		2011 n=3.673		2007 n=4.200		2011 n= 3.680		2007 n=4.197		2011 n= 3.678		2007 n=4.189		2011 n=3.671	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Edad (refer. 55 y más años):	,02		,05		,01		,00		,06		,00		,34		,40	
<i>de 16 a 24 años</i>)	,52	1,13	,39	,78	,55	,88	,86	1,05	,94	1,01	,42	1,28	,87	1,04	,50	,78
<i>de 25 a 34 años</i>	,00*	1,54	,01*	1,41	,15	1,26	,00*	1,92	,22	1,20	,00*	1,69	,90	,97	,26	1,23
<i>de 35 a 44 años</i>	,03**	1,38	,17	1,19	,27	1,19	,03**	1,43	,65	1,06	,00*	1,63	,37	,85	,16	1,26
<i>de 45 a 54 años</i>	,11	1,29	,16	1,20	,48	,88	,17	1,26	,30	,85	,15	1,26	,13	,75	,50	1,12
Estudios (refer. Estud. Universit.):	,00		,00		,08		,09		,40		,91		,29		,00	
<i>Primarios</i>	,00*	1,46	,00*	2,38	,01*	1,38	,02**	1,36	,42	1,10	,69	,94	,33	,86	,00*	,62
<i>F.P. 1º y 2º ciclos</i>	,01*	1,38	,00*	1,81	,03**	1,34	,31	1,15	,29	1,14	,91	1,01	,65	1,06	,34	,87
<i>Bachillerato</i>	,39	1,12	,00*	1,76	,13	1,24	,81	1,03	,09***	1,25	,65	,93	,33	,84	,06***	,74
Antigüedad en la empresa: (refer. más de 5 años):	,00		,04		,04		,64		,34		,26		,09		,49	
<i>hasta 1 año</i>	,00*	2,22	,01*	,73	,86	1,02	,86	1,02	,28	,88	,36	,87	,16	,82	,84	,96
<i>> 1 año a 3 años</i>	,00*	1,54	,39	,89	,53	1,07	,21	1,18	,12	,83	,71	1,05	,18	,82	,27	1,17
<i>> 3 años a 5 años</i>	,64	1,06	,05**	,77	,01*	,68	,55	1,08	,17	,82	,09	,78	,01*	,64	,27	1,17
Tamaño centro de trabajo (refer. 250 y más trabajad.):	,04		,25		,00		,00		,01		,00		,22		,46	
<i>hasta 9 trab.</i>	,69	,94	,05**	,78	,00*	,60	,01*	,67	,02**	,73	,01*	,69	,08***	,74	,98	,99
<i>de 10 a 49 trab.</i>	,92	1,01	,43	,91	,00*	,58	,69	1,05	,25	,85	,69	1,05	,06***	,74	,22	1,18
<i>de 50 a 249 trab.</i>	,10***	1,27	,50	,91	,06***	,76	,71	1,05	,85	1,02	,70	1,05	,41	,87	,44	1,12
Sector del centro de trabajo: (ref. otras activ. sociales y personales)	,07		,00		,00		,16		,00		,07		,19		,20	
<i>Agricultura...</i>	,00*	2,00	,00*	2,37	,09***	,57	,70	1,12	,38	1,28	,45	1,27	,58	,80	,60	,83
<i>Industria</i>	,01*	1,64	,00*	2,11	,36	1,21	,73	1,08	,00*	1,82	,06***	1,56	,10***	1,53	,79	1,06
<i>Construcción</i>	,01*	1,61	,00*	3,08	,61	1,11	,99	1,00	,00*	1,94	,14	1,47	,24	1,37	,57	1,16
<i>Servicios:</i>																
<i>-Comercio</i>	,21	1,31	,60	1,13	,21	1,34	,82	1,05	,03**	1,67	,91	1,02	,16	1,51	,86	,95
<i>-Hostelería y restauración</i>	,08***	1,48	,37	1,26	,00*	2,31	,51	1,19	,00*	2,42	,51	1,20	,11	1,64	,14	,62
<i>-Transporte</i>	,23	1,31	,00*	2,30	,00*	1,95	,10***	1,55	,00*	2,08	,61	1,15	,01*	2,02	,87	,95
<i>-Comunicación, financieras,</i>	,16	1,35	,93	,98	,01*	1,80	,28	1,30	,00*	2,31	,14	1,44	,05**	1,74	,82	1,05

<i>profesio. y administrativas</i>																
-Administración Pública	,92	1,02	,10***	1,50	,68	1,11	,39	,79	,43	1,23	,61	,87	,05**	1,83	,26	1,35
-Educación	,39	1,27	,43	1,28	,79	,91	,40	,75	,42	,76	,33	1,34	,03**	2,08	,97	1,00
-Sanitari., veterinarias y servicios sociales	,42	1,28	,00*	2,41	,77	,90	,53	1,22	,05**	1,81	,70	1,13	,18	1,64	,12	1,63
Agobio por trabajo (ref. no)	,00*	1,30	,00*	1,68	,00*	2,29	,00*	2,11	,00*	3,34	,00*	4,08	,00*	1,77	,00*	1,73
Realiza varias tareas (ref. no)	,41	1,06	,12	1,14	,00*	1,44	,00*	1,73	,00*	1,58	,00*	2,04	,00*	1,35	,00*	1,74
Pruebas ómnibus	,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00	
Hosmer-Lemeshow		,126		,376		,534		,282		,189		,490		,531		,231
Clasif. Glob. modelo		76,0		76,2		81,7		83,8		77,1		81,2		88,0		85,8

* p< 0,01; ** p< 0,05; *** p< 0,1.

n₂₀₀₇=4.415; n₂₀₁₁=3.727

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

Anexo 3.2 (continuación). Regresión logística: aspectos del trabajo que preocupan o molestan a los varones trabajadores

	Riesgo de enfermedad por trabajo				Riesgo de accidente laboral				Relaciones con los compañeros				Relaciones con los jefes			
	2007		2011		2007		2011		2007		2011		2007		2011	
	n=4.197		n=3.673		n=4.204		n=3.678		n=4.196		n=3.573		n=4.186		n=3.619	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Edad (refer. 55 y más años):	,15		,05		,09		,32		,29		,00		,26		,00	
<i>de 16 a 24 años</i>)	,04**	,67	,39	,78	,07***	,73	,97	,99	,03**	1,76	,02**	2,05	,10	1,48	,01*	2,08
<i>de 25 a 34 años</i>	,11	,79	,01*	1,41	,45	,90	,25	1,17	,07***	1,49	,00*	1,89	,28	1,24	,00*	1,91
<i>de 35 a 44 años</i>	,64	,93	,17	1,19	,63	1,06	,06***	1,26	,08***	1,45	,00*	1,81	,42	1,17	,00*	1,71
<i>de 45 a 54 años</i>	,43	,89	,16	1,20	,72	,95	,48	1,09	,18	1,34	,07***	1,39	,88	,96	,05**	1,41
Estudios (refer. Estud. Universit.):	,00		,00		,00		,00		,25		,24		,04		,98	
<i>Primarios</i>	,00*	2,08	,00*	2,38	,00*	2,14	,00*	2,57	,21	,82	,21	,83	,03**	,73	,83	,97
<i>F.P. 1º y 2º ciclos</i>	,00*	1,78	,00*	1,81	,00*	1,86	,00*	2,02	,85	1,03	,56	1,08	,95	,99	,89	1,01
<i>Bachillerato</i>	,04**	1,36	,00*	1,76	,00*	1,50	,00*	1,92	,26	,81	,77	,95	,17	,79	,92	1,01
Antigüedad en la empresa: (refer. más de 5 años):	,84		,04		,22		,21		,52		,47		,37		,74	
<i>hasta 1 año</i>	,83	1,02	,01*	,73	,25	1,12	,03**	,77	,48	1,10	,17	,80	,14	1,21	,68	,93
<i>> 1 año a 3 años</i>	,37	1,10	,39	,89	,03**	1,23	,76	,96	,83	,96	,29	,84	,67	1,06	,29	,85
<i>> 3 años a 5 años</i>	,76	1,04	,05**	,77	,44	1,09	,96	,99	,33	,83	,91	,98	,66	,92	,96	1,00
Tamaño centro de trabajo	,09		,25		,20		,01		,55		,00		,54		,00	

(refer. 250 y más trabajad.)																
<i>hasta 9 trab.</i>	,75	,95	,05**	,78	,86	,97	,25	,86	,35	,84	,52	,89	,56	,90	,21	1,23
<i>de 10 a 49 trab.</i>	,82	1,03	,43	,91	,23	1,16	,46	1,09	,24	,81	,12	1,25	,86	,97	,00*	1,66
<i>de 50 a 249 trab.</i>	,11	1,25	,50	,91	,49	1,09	,10***	1,22	,80	,95	,01*	1,48	,58	1,10	,00*	1,69
Sector del centro de trabajo: (ref. <i>otras act. sociales y personales</i>)	,00		,00		,00		,00		,29		,00		,35		,51	
<i>Agricultura...</i>	,00*	1,90	,00*	2,37	,26	1,28	,00*	2,59	,22	1,59	,15	,61	,98	1,00	,41	,76
<i>Industria</i>	,01*	1,64	,00*	2,11	,11	1,31	,00*	2,43	,14	1,54	,03**	,61	,27	1,32	,32	,79
<i>Construcción</i>	,00*	2,08	,00*	3,08	,00*	1,99	,00*	4,50	,01*	2,08	,86	1,04	,30	1,29	,83	1,05
<i>Servicios:</i>																
<i>-Comercio</i>	,65	1,11	,60	1,13	,81	,95	,09***	1,50	,27	1,43	,00*	,48	,55	1,18	,06***	,61
<i>-Hostelería y restauración</i>	,35	1,25	,37	1,26	,03**	,61	,49	1,20	,03**	2,06	,22	,71	,11	1,57	,39	,78
<i>-Transporte</i>	,08***	1,49	,00*	2,30	,00*	2,09	,00*	4,64	,05**	1,89	,03**	,53	,75	1,09	,70	,90
<i>-Comunica., financieras, profesio. y administrativas</i>	,24	1,30	,93	,98	,71	,92	,83	1,05	,03**	1,94	,12	,67	,07**	1,62	,58	,87
<i>-Administración Pública</i>	,00*	2,04	,10***	1,50	,04**	1,55	,00*	2,33	,02**	2,20	,71	,91	,32	1,36	,60	,87
<i>-Educación</i>	,00*	1,00	,43	1,28	,52	,83	,97	1,00	,12	1,80	,93	,97	,44	,74	,93	1,02
<i>-Sanitari., veterinarias y servicios sociales</i>	,02**	1,97	,00*	2,41	,81	1,07	,00*	2,61	,12	1,87	,46	,78	,39	1,36	,92	1,03
Agobio por trabajo (ref. <i>no</i>)	,00*	1,66	,00*	1,68	,00*	1,65	,00*	1,63	,00*	1,71	,00*	1,56	,00*	1,96	,00*	1,40
Realiza varias tareas (ref. <i>no</i>)	,02**	1,21	,12	1,14	,68	1,03	,98	1,00	,54	1,06	,00*	1,50	,01*	1,28	,00*	1,54
Pruebas ómnibus	,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00		,00	
Hosmer-Lemeshow	,281		,376		,349		,430		,897		,991		,437		,069	
Clasif.Glob.modelo	77,7		76,2		70,4		72,3		89,1		86,0		87,6		85,5	

* p< 0,01; ** p< 0,05; *** p< 0,1.

n₂₀₀₇=4.415; n₂₀₁₁=3.727

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ENCT 2007 y 2011.

ANEXO IV

Comentarios libres de los trabajadores encuestados en la VII ENCT 2011

El último apartado del cuestionario realizado a los trabajadores en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VI y VII), consiste en un comentario libre donde el encuestado puede dar su opinión sobre las condiciones laborales que considere importantes, que le afecten en su trabajo y que desee resaltarlo, o, simplemente, sobre aquellos asuntos que considera que no se han tratado (o no de manera suficiente) en el cuestionario.

Así, la última pregunta P.62 del cuestionario de la VII ENCT (2011), plantea a los encuestados:

“Si cree que hay alguna cosa importante que afecta a su trabajo y que no se trata en este cuestionario o se hace insuficientemente, coméntela a continuación”.

Consideramos que estos comentarios de los encuestados son interesantes (aunque no representativos estadísticamente) como complemento al análisis realizado en el capítulo III, y pueden proporcionar una idea de los asuntos laborales que el encuestado desea resaltar en la encuesta de condiciones de trabajo.

De los 7.130 trabajadores de la ENCT 2011 sobre los que se ha realizado el presente trabajo, 356 personas hicieron comentarios (5%), de los cuales 193 personas fueron mujeres y 161 varones. Hemos agrupado en 4 categorías los comentarios que han hecho los encuestados sobre los temas que consideran importantes en su trabajo, como son:

1. Aspectos psicosociales:
 - 1.1 Violencia, acoso, discriminación, etc., en el trabajo.
 - 1.2 Carga de trabajo, presión de tiempos, horario, estrés, etc.
 - 1.3 Relaciones con los compañeros y jefes.
 - 1.4 Conciliación de la vida laboral y personal.
2. Otros temas laborales:
 - 2.1 Riesgos físicos, químicos, biológicos.
 - 2.2 Temas diversos: salario, transporte, etc.
 - 2.3 Sugerencias y comentarios de la encuesta.

La tabla siguiente indica el tipo de comentario y el porcentaje que supone sobre el total de cada sexo.

Comentarios libres del encuestado sobre aspectos de su trabajo, por sexos

	Tipo de comentario	Mujeres N= 184	% mujeres	Varones N= 143	% varones
Aspectos Psicosociales	1.1 Violencia, discriminación, acoso...	19	10,3	4	2,8
	1.2 Carga de trabajo, horarios, presión...	38	20,6	31	21,6
	1.3 Relaciones con compañeros y jefes.	9	4,9	2	1,4
	1.4 Conciliación vida laboral y personal.	17	9,2	1	0,7
			(45,0)		(26,5)
Otros aspectos laborales	2.1 Riesgos físicos, biológicos...	47	25,5	35	24,5
	2.2 Otros: salario, contratos.	40	21,7	57	39,9
	2.3 Sugerencias a la encuesta	14	7,6	13	9,0
			(54,8)		(73,4)

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENCT 2011.

Se observa que las mujeres han comentado más sobre los aspectos psicosociales en el trabajo que los varones, especialmente en lo referente a la conciliación de la vida laboral y personal. En cambio, a los varones les preocupa más otros aspectos del trabajo, especialmente lo relativo al salario, el contrato o temas de prevención en la empresa.

A continuación exponemos algunos de los comentarios (literales) realizados por los trabajadores con los que pretendieron reforzar la información que suministraron en el cuestionario realizado en su momento.

Comentarios realizados por las mujeres en la VII ENCT (2011)

De las 3,403 mujeres seleccionadas en la VII ENCT (2011) sobre las que se ha realizado el presente trabajo, 184 cumplieron el comentario libre de la encuesta.

Encontramos comentarios sobre cuestiones de acoso, violencia o discriminación como son los siguientes:

- *“Quiero manifestar el favoritismo en mi trabajo, el que no se nos trata igual a todos.”*
- *“Se presentan abusos de poder en estos puestos de despacho que no se pueden evitar ni detectar por riesgos laborales”.*
- *“Estamos siendo sometidos a acoso laboral por parte de los jefes, y presión*

por parte de la directiva”.

- *“La discriminación, pero terminó; la otra persona fue despedida”.*
- *“La posibilidad de perder el empleo por un embarazo me preocupa”.*
- *“Los comentarios molestos de los compañeros por coger una baja maternal (riesgo laboral) pese a trabajar en una empresa pública”.*
- *“Por miedo a perder el salario, los trabajadores no denuncian”.*
- *“El riesgo de la atención al cliente, riesgo directo como agresión verbal”.*
- *“Mayor vigilancia de centros públicos”.*
- *“Poca protección ante alumnos y familiares y poca protección por parte de la administración”.*
- *“Que hay poca prevención de cara a prevenir las agresiones por parte de los usuarios si estás en un despacho sola con ellos y te sientes desprotegida”.*

Con respecto a la carga de trabajo soportada, estrés, desarrollo en el trabajo, etc., algunos de los comentarios son:

- *“Falta de personal”.*
- *“La presión mental psicológica”.*
- *“Creo que a los trabajadores cada vez se nos exige más y se nos quita derechos que antes teníamos”.*
- *“Los recortes. Antes mi trabajo lo hacíamos entre tres personas”.*
- *“Me gustaría que cada uno realizara la tarea que debe desempeñar y no mezclar varios trabajos”.*
- *“No cumplen el tema de descanso; antes lo tenían y ahora no; los festivos tampoco los cumplen y no se pagan”.*
- *“El trato constante con niños y adolescentes es agotador”.*
- *“No tener opciones de promocionar”.*
- *“Tenemos bastante tensión psicológica”.*
- *“El no tener en cuenta las opiniones de las personas que trabajan”.*
- *“Se debería prohibir hacer los dobles en el trabajo”.*
- *“Realizar guardias me hace estar pendiente del teléfono, ampliando las horas de trabajo y empeorando la calidad de vida”.*
- *“Demasiado volumen de trabajo para el personal existente”.*

Las relaciones con los compañeros también son motivo importante de comentario en la encuesta:

- *“Mejorar el trato personal de jefes y empleados”.*
- *“Malas relaciones en el claustro”.*
- *“En mi trabajo, para nuestros jefes, sólo somos números, no nos tienen en cuenta en las decisiones y no escuchan nuestros problemas en el trabajo. Llevo muchos años en la empresa y me siento poco valorada”.*
- *“La total falta de comunicación con mi jefe”.*
- *“Que el encargado se preocupe de sus subordinados”.*
- *“Las relaciones entre los compañeros que pueden desembocar en discusiones o situaciones de estrés”.*

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y personal, más tenida en cuenta por las mujeres, los comentarios son como siguen:

- *“Mayor flexibilidad en los horarios para poder compatibilizar la vida laboral y privada, sobre todo a padres y madres”.*
- *“No poder compatibilizar con la vida familiar”.*
- *“Se quejan si tienes que ir al médico”.*
- *“Mayor conciliación familiar para la mujer, mayor flexibilidad horaria”.*
- *“La poca facilidad que se da para la conciliación familiar, sobre todo en el medio rural”.*
- *“Sería bueno poder realizar el trabajo en casa ya que el tipo de trabajo lo permite”.*
- *“El horario que me gustaría es la jornada continua”.*
- *“Debería ampliarse la reducción de jornada para madres hasta los 12 años de los hijos”.*
- *“Las empleadas de hogar no tenemos días propios para realizar trámites”*

Además de las cuestiones de índole psicosocial, las encuestadas han comentado sobre otras condiciones laborales, como son los riesgos físicos, químicos o biológicos en el trabajo:

- *“Los reflejos de la pantalla del ordenador afectan a la vista”.*

- *“A veces la ley ampara condiciones físicas en los vehículos en que trabajo, que son nefastas para nuestra seguridad, tanto vial como física”.*
- *“Deberíamos tener una mampara para protegernos de los posibles virus de los pasajeros”.*
- *“Trabajo con humedad y frío”.*
- *“Edificio cerrado sin ventilación exterior; dificultad para conseguir una temperatura homogénea; falta de humedad y en el puesto, escasa iluminación y en otras en exceso”.*
- *“No funciona bien el aire acondicionado en mi trabajo”.*
- *“Que en mi oficina dejan fumar”.*
- *“La iluminación en el puesto porque es totalmente artificial”.*
- *“Mucha humedad en sala”.*
- *“Las botas de seguridad resbalan muchísimo”.*

Por último, existen diversos temas respecto a otros asuntos laborales, principalmente el económico:

- *“Está muy mal pagado mi trabajo”.*
- *“Sueldo bajo y se valora poco el trabajo”.*
- *“Económicamente se aprovechan de la situación para pagar menos”.*
- *“Que hay demasiada gente y con la crisis que hay, sobra gente y que cojan a más que están en paro y que quiten alguna que ya lleve tiempo trabajando”.*
- *“Diferencias entre personal fijo y eventual”.*
- *“Dar la opción a los trabajadores que se pueda trabajar a media jornada con descuento dinerario”.*
- *“Las condiciones de los contratos actuales”.*
- *“Falta de reconocimientos médico; sólo he tenido uno”.*
- *“Que se exija a las empresas la obligatoriedad de hacer pasar a sus empleados un reconocimiento médico y que se realice una verificación real”.*

Exponemos a continuación los comentarios ofrecidos por los varones encuestados.

Comentarios realizados por los varones en la VII ENCT (2011)

En esta ocasión, son 144 varones los que dieron su opinión de manera libre sobre los temas que más les preocupan en su trabajo. Indicamos un resumen de dichos comentarios.

Con respecto a los temas de violencia, acoso o discriminación en el trabajo, han sido pocos los comentarios ofrecidos por los varones al respecto:

- *“Agresión con armas”.*
- *“Amenazas psicológicas”.*
- *“Los problemas actuales con niños y padres de niños; que falta un apoyo entre la familia y profesorado y falta coordinación para la educación de los hijos”.*
- *“Hay agresiones que no se pueden evitar. No se trata de falta de medios”.*

En cuanto a los temas de presión en el trabajo, estrés, desarrollo profesional, etc., los hombres han comentado lo siguiente:

- *“La situación de crisis afecta profesional y personalmente”.*
- *“Aspectos psicológicos”.*
- *“No se tienen en cuenta los estudios de estrés de los profesores”.*
- *“Demasiada presión en el trabajo; hay pocos trabajadores y tenemos que hacer su trabajo”.*
- *“Se exige mucho trabajo y no paga a término”.*
- *“Es aburrido”.*
- *“El aprovechamiento de las empresas sobre los trabajadores por la situación actual”.*
- *“Es complicado ascender a pesar de cumplir a la perfección y llevar muchos años”.*
- *“Que se trabaja demasiadas horas”.*
- *“Presión de superiores”.*
- *“Que realizo horas extras sin retribución a cambio”.*
- *“La realización de jornadas laborales por encima de las que marca la ley, que no se controlada de alguna forma por la autoridad competente al respecto”.*
- *“Precariedad e incertidumbre laboral”.*

Sólo han sido dos encuestados los que han opinado tener malas relaciones sociales en el trabajo, por lo que pasamos a ver los comentarios de los varones sobre los riesgos físicos, temas de prevención etc.

- *“Instalación antigua con peligro de derrumbamiento”.*
- *“La temperatura en invierno. Hace frío. Instalaciones y medios insuficientes”*
- *“Más medidas de seguridad y más inspecciones”.*
- *“Por el tipo de trabajo debo estar mucho tiempo de pie y no me dejan sentarse, y eso resiente la salud”.*
- *“La remodelación del edificio, porque es muy antiguo y hay gente trabajando en malas condiciones tanto en temperatura como en salubridad, con documentación amontonada por todos los lados”.*
- *“Poca seriedad a la hora de cumplir con las leyes sobre riesgos laborales”.*
- *“Condiciones higiénico sanitarias no son buenas, y conducciones eléctricas son muy malas”.*
- *“Mobiliario muy poco adecuado en el trabajo”.*

Con respecto a otras condiciones de trabajo, los encuestados han hecho los comentarios siguientes:

- *“No tener el convenio firmado por culpa de algunas personas”.*
- *“Sueldo muy bajo y trabajo inestable”.*
- *“El sueldo es muy bajo, por lo que tengo que trabajar (cansarme más) para sobrevivir”.*
- *“No bajar más los sueldos. No recortes salariales”.*
- *“Los medios no se corresponden con la información”.*
- *“Demanda más y mejor información”.*
- *“La información por parte de la empresa sobre los riesgos laborales que tenemos es nula”.*
- *“Hay denuncias puestas en el sector en donde trabaja por las formas de trabajo y el ministerio no hace nada. Las leyes no son tan rígidas y estrictas como deberían”.*
- *“Que se cumplan las normas sólo cuando pase una desgracia”.*
- *“Me preocupa el poco interés que tienen las empresas en la formación de*

sus trabajadores”

- *“Las condiciones laborales y económicas que sean mejores”.*
- *“Mejorar el cumplimiento de las normas de seguridad”.*
- *“Me preocupa que mi empresa se declare en suspensión de pagos puesto que nos deben varias nóminas. Me preocupa el abuso de mis jefes”.*

En resumen, se aprecia más preocupación entre las mujeres que entre los varones por el tema de violencia y la discriminación en el trabajo, por la conciliación de la vida laboral y personal, así como por las relaciones sociales en el trabajo. Entre los hombres, la presión por carga de trabajo, el salario y el cumplimiento de la normativa en la prevención de riesgos en la empresa son los temas por los que parecen mostrar mayor preocupación.

Por último, algunos encuestados (hombres y mujeres) han dado sugerencias a la encuesta realizada, indicando que algunas preguntas de la misma no se ajustan a la realidad; que falta indagar más en el factor psicosocial en el trabajo, especialmente en el sector de los servicios, y que deberían ser encuestas específicas por ocupaciones o sectores y no tan generales.

ANEXO V

Listado de actividades incluidas en la EET 2009-2010

0	CUIDADOS PERSONALES
01	DORMIR
011	Dormir
012	Enfermo en cama
02	COMIDAS Y BEBIDAS
021	Comidas y bebidas
03	OTROS CUIDADOS PERSONALES
031	Aseo y vestido
039	Otros cuidados personales, especificados o no
1	TRABAJO REMUNERADO
11	TRABAJO PRINCIPAL Y SECUNDARIO
111	Trabajo principal y secundario
12	ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO
121	Pausa para la comida
122	Búsqueda de empleo
129	Otras actividades relacionadas con el trabajo, especificadas o no
2	ESTUDIOS
20	ESTUDIOS SIN ESPECIFICAR
200	Estudios sin especificar
21	COLEGIO, INSTITUTO O UNIVERSIDAD
211	Clases, cursos y conferencias
212	Deberes y biblioteca
22	ESTUDIOS DURANTE EL TIEMPO LIBRE
221	Estudios durante el tiempo libre

3	HOGAR Y FAMILIA
30	ACTIVIDADES PARA EL HOGAR Y LA FAMILIA NO ESPECIFICADAS
300	Actividades para el hogar y la familia no especificadas
31	ACTIVIDADES CULINARIAS
311	Preparación de comidas y conservación de alimentos
312	Fregar la vajilla
32	MANTENIMIENTO DEL HOGAR
321	Limpieza de la vivienda
322	Limpieza del jardín y exteriores de la vivienda
323	Calefacción y abastecimiento de agua
324	Tareas diversas de organización
329	Otros mantenimientos del hogar, especificados o no
33	CONFECCIÓN Y CUIDADO DE ROPA
331	Colada
332	Planchado
333	Confección de ropa
339	Otras actividades de confección y cuidado de ropa, especificadas o no
34	JARDINERÍA Y CUIDADO DE ANIMALES
341	Jardinería
342	Cuidado de animales domésticos
343	Cuidado de mascotas
344	Pasear al perro
349	Otras actividades de jardinería y cuidado de animales, especificadas o no
35	CONSTRUCCIÓN Y REPARACIONES
351	Construcción, renovación de la vivienda
352	Reparaciones de la vivienda
353	Fabricación, reparación y mantenimiento del equipamiento del hogar
354	Mantenimiento de vehículos
359	Otras actividades de construcción y reparaciones, especificadas o no
36	COMPRAS Y SERVICIOS
361	Compras
362	Servicios comerciales y administrativos
363	Servicios personales
369	Otras compras y servicios, especificados o no

37	GESTIONES DEL HOGAR
371	Gestiones del hogar
38	CUIDADO DE NIÑOS
381	Cuidados físicos y vigilancia de niños
382	Enseñar a los niños
383	Leer, jugar, hablar o conversar con los niños
384	Acompañar a los niños
389	Otros cuidados de niños, especificados o no
39	AYUDAS A ADULTOS MIEMBROS DEL HOGAR
391	Cuidados físicos de adultos dependientes miembros del hogar
392	Otras ayudas a adultos dependientes miembros del hogar
399	Ayudas a adultos miembros del hogar no dependientes
4	TRABAJO VOLUNTARIO Y REUNIONES
41	TRABAJO VOLUNTARIO AL SERVICIO DE UNA ORGANIZACIÓN
411	Trabajo voluntario al servicio de una organización
42	AYUDAS INFORMALES A OTROS HOGARES
421	Ayuda para la construcción y las reparaciones
422	Ayuda en el trabajo y en la agricultura
423	Cuidado de hijos que viven en otro hogar
424	Ayuda en el cuidado de niños de otro hogar
425	Ayuda a adultos de otros hogares
429	Otras ayudas informales, especificadas o no
43	ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS
431	Reuniones
432	Prácticas religiosas
439	Otras actividades participativas, especificadas o no
5	VIDA SOCIAL Y DIVERSIÓN
51	VIDA SOCIAL
511	Vida social en familia
512	Visitar y recibir visitas
513	Fiestas y celebraciones
514	Conversaciones telefónicas
519	Otras actividades de vida social, especificadas o no

52	DIVERSION Y CULTURA
521	Cine
522	Teatro y conciertos
523	Exposiciones de arte y museos
524	Bibliotecas
525	Espectáculos deportivos
529	Otras actividades de diversión y cultura, especificadas o no
53	OCIO PASIVO
531	Ocio pasivo

6	DEPORTES Y ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE
61	EJERCICIO FÍSICO
611	Andar, pasear, caminar
612	Correr
613	Ciclismo, esquí y patinaje
614	Deportes con balón o pelota
615	Gimnasia, fitness y culturismo
616	Deportes acuáticos
619	Otras actividades de ejercicio físico, especificadas o no
62	EJERCICIO PRODUCTIVO
621	Ejercicio productivo (Caza, pesca...)
63	ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LOS DEPORTES
631	Actividades relacionadas con los deportes

7	AFICIONES E INFORMÁTICA
71	ARTES Y AFICIONES
711	Aficiones artísticas
712	Coleccionismo
713	Correspondencia
719	Otras artes y aficiones, especificadas o no
72	INFORMÁTICA
721	Programación informática
722	Búsqueda de información por ordenador
723	Comunicación por ordenador
729	Otras actividades informáticas, especificadas o no

73	JUEGOS
731	Juegos en solitario, apuestas
732	Juegos de sociedad
733	Juegos informáticos
739	Otros juegos, especificados o no

8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
----------	-------------------------------

81	LECTURA
-----------	----------------

811	Lectura de prensa
812	Lectura de libros
819	Otras lecturas, especificadas o no

82	VER TELEVISIÓN, DVD O VÍDEOS
-----------	-------------------------------------

821	Ver televisión
822	Ver DVD o vídeos
829	Ver televisión, DVD o vídeos, especificados o no

83	ESCUCHAR LA RADIO O GRABACIONES
-----------	----------------------------------------

831	Escuchar la radio
832	Escuchar grabaciones
839	Escuchar la radio o grabaciones, especificadas o no

9	TRAYECTOS Y EMPLEO DEL TIEMPO NO ESPECIFICADO
----------	------------------------------------------------------

	TRAYECTOS CON UN PROPÓSITO
--	-----------------------------------

900	Otros trayectos con un propósito, especificados o no
910	Trayectos de ida o vuelta al trabajo
920	Trayectos debidos a los estudios
930	Trayectos debidos a otras actividades de hogar y familia
936	Trayectos debidos a compras y servicios
938	Trayectos debidos al cuidado de niños
939	Trayectos debidos a ayudas a adultos miembros del hogar
940	Trayectos debidos al trabajo voluntario y las reuniones
950	Trayectos debidos a las actividades de vida social
960	Trayectos debidos a otras actividades de tiempo libre
990	Trayectos debidos a cambios de localidad

ANEXO VI

Análisis descriptivo de la muestra E.E.T 2009-2010, para el conjunto de los encuestados, por sexo

	Total muestra N=4.980	Hombres Nv=2.706	Mujeres Nm=2.274
Sexo		54,3	45,7
Vive en pareja	73,4	77,7	68,3
Tipo de hogar:			
- Unipersonal	5,8	6,0	5,5
- Pareja sola	14,1	14,6	13,5
- Pareja con algún hijo menor de 25 años (hogar con hijos menores de 10 años)	49,8 (32,0)	52,6 (32,7)	46,4 (31,2)
- Pareja con todos los hijos mayor de 25 años	10,2	10,8	9,4
- Monoparental con algún hijo menor de 25 años	3,5	1,1	6,4
- Monoparental con todos los hijos mayor de 25 años	3,8	3,6	4,0
- Pareja o monoparental con hijo menor de 25 años y otras personas dependientes (hogar con adultos dependientes)	3,2 (4,3)	3,0 (4,1)	3,6 (4,6)
- Otro tipo de hogar	9,6	8,2	11,3
Dispone de servicio doméstico	11,4	10,5	12,5
Ingresos mensuales medios netos del hogar:			
- 1.200 € o menos	11,1	10,0	12,5
- de 1.201 a 2.000 €	26,8	27,8	25,8
- de 2.001 a 3.000 €	24,0	24,5	23,4
- más de 3.000 €	17,0	16,6	17,5
- ns/nc	21,0	21,1	20,8
Edad:			
- entre 16 y 24 años	5,0	4,4	5,6
- entre 25 y 34 años	20,2	17,9	22,9
- entre 35 y 44 años	30,6	29,9	31,4
- entre 45 y 55 años	28,9	29,8	27,8
- más de 55 años	15,3	17,9	12,3
Estudios alcanzados:			
- sin estudios y primarios	18,1	19,2	16,8
- secundaria	23,5	25,1	21,7
- bachillerato	16,0	15,8	16,2
- enseñanzas profesionales (grado medio y superior)	18,1	19,0	17,0
- estudios universitarios (1 ^o , 2 ^o y 3 ^{er} ciclo)	24,3	20,9	28,3
Situación profesional:			
- Asalariado	78,1	74,4	82,5
- Empleador o empresario sin asalariados (autónomo)	21,9	25,6	17,5
Tipo de contrato (sólo para los asalariados):			
- temporal	23,5	19,9	27,3
- fijo o indefinido	76,5	80,1	72,7

Actividad del establecimiento de trabajo del encuestado:			
- agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,1	6,7	3,3
- industria	15,5	21,3	8,5
- construcción	7,0	11,8	1,3
- servicios:			
- comercio	16,5	15,3	18,0
- hostelería y restauración	8,1	6,5	10,0
- transporte	4,9	6,4	3,0
- actividades profesionales, científicas y técnicas	4,7	4,3	5,1
- administración pública	8,7	9,1	8,1
- educación	6,4	3,9	9,5
- actividades sanitarias y de servicios sociales	6,9	3,1	11,5
- otros servicios	16,2	11,6	21,7
Ocupación del encuestado:			
- dirección de las empresas y de las Adm. Públicas	9,8	11,9	7,4
- técnicos y profesionales, científicos e intelectuales	25,3	22,8	28,2
- empleados de tipo administrativo	9,9	6,7	13,7
- restauración	5,1	4,1	6,3
- servicios personales, de protección y seguridad	6,4	4,0	9,2
- dependientes de comercio y asimilados	7,1	4,6	10,1
- trabajadores cualificados en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,5	4,7	2,1
- trabajadores cualificados ind. manufacturera, construcción y minería	11,6	19,3	2,6
- operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,5	11,9	2,1
- trabajadores no cualificados	13,8	10,0	18,3
Tipo de jornada laboral:			
-completa-continua	44,4	44,2	44,6
-completa-partida	42,6	51,4	32,2
-parcial-continua	10,4	3,4	18,7
-parcial-partida	2,6	1,0	4,0
Horas de trabajo a la semana según tipo de jornada laboral (incluido transporte):			
- completa-continua	41,4 horas	44,4 horas	40,3 horas
- completa-partida	44,6 horas	45,5 horas	42,9 horas
- parcial-continua	21,1 horas	21,2 horas	21,0 horas
- parcial-partida	21,3 horas	19,7 horas	21,7 horas

Fuente: Elaboración propia a partir de la EET 2009-2010.