



Reis. Revista Española de  
Investigaciones Sociológicas  
ISSN: 0210-5233  
[consejo.editorial@cis.es](mailto:consejo.editorial@cis.es)  
Centro de Investigaciones Sociológicas  
España

Pinilla García, Francisco Javier; López Peláez, Antonio  
La intensificación del trabajo en España (2007-2011): trabajo en equipo y flexibilidad  
Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 160, octubre-diciembre,  
2017, pp. 79-94  
Centro de Investigaciones Sociológicas  
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99752797005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

# La intensificación del trabajo en España (2007-2011): trabajo en equipo y flexibilidad

*The Intensification of Work in Spain (2007-2011): Teamwork and Flexibility*

**Francisco Javier Pinilla García y Antonio López Peláez**

## Palabras clave

- Diálogo social
- Estrés
- Flexibilidad
- Intensidad
- Organización del trabajo
- Riesgos laborales
- Trabajo en equipo

## Resumen

En este artículo analizamos la relación entre el proceso de intensificación del trabajo y la flexibilidad organizacional. Específicamente, nos centramos en el trabajo en equipo, como estrategia organizacional considerada emblemática de las organizaciones flexibles y eficientes. Analizamos la relación entre trabajo en equipo, intensidad y estrés, explotando los datos de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. A partir de los resultados obtenidos, proponemos incorporar el análisis de la intensidad del trabajo en el ámbito del diálogo social y en la prevención de riesgos laborales.

## Key words

- Social Dialogue
- Stress
- Flexibility
- Intensity
- Work Organisation
- Occupational Risks
- Teamwork

## Abstract

In this article, we analyse the relationship between the intensification of work and organizational flexibility. Specifically, we focus on teamwork, considered as an emblematic organizational strategy of flexible and efficient organizations. The relationship between teamwork, intensity of work and stress is examined using data from Spain's National Survey on Working Conditions. Based on the results, we propose that analysis of the intensity of work be incorporated into social dialogue and the prevention of occupational risks.

## Cómo citar

Pinilla García, Francisco Javier y López Peláez, Antonio (2017). «La intensificación del trabajo en España (2007-2011): trabajo en equipo y flexibilidad». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 160: 79-94. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.160.79>)

---

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

**Francisco Javier Pinilla García:** Universidad Nacional de Educación a Distancia | [jpinilla@poli.uned.es](mailto:jpinilla@poli.uned.es)

**Antonio López Peláez:** Universidad Nacional de Educación a Distancia | [alopez@der.uned.es](mailto:alopez@der.uned.es)

## INTRODUCCIÓN

Una de las paradojas del mercado de trabajo en nuestras sociedades de bienestar es la siguiente: los discursos que anuncian una deseable modernidad en forma de flexibilidad (Toffler, 1990), innovación (Florida, 2007) y trabajo en equipo (Kaufmann, 2011) conviven con un mercado de trabajo en el que la precariedad laboral se ha convertido en nuestra seña de identidad (Alonso y Fernández, 2013: 119). Un mercado de trabajo que se caracteriza por su diversidad interna (en lo relativo a los contratos, salarios, misiones y proyectos), por los cambios en la organización del trabajo (que tiende a incorporar una mayor flexibilidad e imprevisibilidad), y por una mutación en el propio contenido de las tareas (menos físicas, y más intelectuales y relacionales, pero no por ello menos monótonas y rutinarias) (Eurofound, 2016). Todo ello tiene como consecuencia la transformación del patrón de exposición a riesgos laborales (Pinilla, 2015).

Desde el punto de vista de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la pregunta clave es siempre aquella que se interroga por las condiciones reales de trabajo (López y Castillo, 2010). La individualización y la flexibilización ya forman parte de nuestro modelo de organización del trabajo, y se potencian en lo que se denomina la economía digital (Degryse, 2016: 35-39). Y en cualquier modelo de gestión flexible, el trabajo en equipo ocupa un lugar principal (OCDE, 1999: 370). Sin embargo, frente al optimismo propio de la denominada literatura *managerial*, las encuestas de condiciones de trabajo muestran un malestar creciente entre los trabajadores europeos (Eurofound, 2012a; Amossé, 2015; Green, 2006; Paoli, 2006).

Nuestra investigación se centra en buscar las causas distales de este «malestar». Por un lado, los cambios tecnológicos y organizativos han tenido como resultado principal la pérdida de la estabilidad que aportaba

la «norma salarial anterior», y su sustitución por la «norma social del empleo flexibilizado» (Prieto, 2002; Prieto y Pérez, 2015). Por otro lado, la extensión de las prácticas de flexibilidad en el ámbito laboral (más allá de los procesos de precarización laboral) ha creado las condiciones necesarias para que se pueda exigir más esfuerzo al trabajador, a través de varias estrategias, no necesariamente excluyentes. Desde la adhesión voluntaria a un proyecto individual emancipador (en el que confluirían objetivos de la empresa con la realización del yo) (Boltansky y Chiapello, 2002) hasta la coacción y el miedo (Askenazy, 2005).

La constatación empírica del incremento de la intensidad del esfuerzo de trabajo requerido a los empleados se mostró con claridad en Francia (Gollac, 1997), Gran Bretaña (Green, 2001), y en el conjunto de los países de la UE (Green y McIntosh, 2001) en la última década del siglo XX. Diversos investigadores han analizado este proceso en España desde diferentes perspectivas (Pinilla, 2004; Lahera, 2004; Castillo y Agulló, 2012; Pérez et al., 2015). La urgencia para realizar las tareas, la prisa, la rapidez, el corto plazo, en definitiva, la intensificación del esfuerzo de trabajo exigido a los trabajadores (mediante el incremento del ritmo de trabajo) se ha extendido a la mayoría de las ocupaciones y sectores laborales. Este proceso coincide en el tiempo con el incremento de las prácticas de flexibilidad organizacional, y la implantación y el desarrollo del empleo del trabajo en equipo como una herramienta fundamental de la nueva gestión. El trabajo en equipo se ha convertido en el elemento central de una forma de organizar el trabajo más productiva (Eurofound, 2007).

En este artículo analizamos la relación entre el proceso de intensificación del trabajo y la flexibilidad organizacional. Específicamente, nos centramos en el trabajo en equipo, en tanto que estrategia organizacional considerada emblemática de las organizaciones flexibles y eficientes (Ostermann, 2003;

Boltansky y Chiapello, 2002). En primer lugar, exponemos la metodología de investigación. En segundo lugar, analizaremos los resultados alcanzados. Y, finalmente, concluiremos señalando la importancia de introducir esta temática en el diálogo social, favoreciendo el abordaje del proceso de intensificación del trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

## METODOLOGÍA

El punto de partida de nuestra investigación es precisamente abrir la «caja negra» del «trabajo en equipo» como estrategia organizacional. ¿Cuál es la relación entre las prácticas de gestión flexible de los procesos y de la organización del trabajo, específicamente el trabajo en equipo, y los procesos de intensificación del esfuerzo de trabajo exigido? ¿El trabajo en equipo tiene como consecuencia una mayor intensidad del trabajo para los trabajadores afectados (es decir, soportan un ritmo de trabajo mayor)? ¿Cómo influye en la salud de los trabajadores? Para responder a estas preguntas, nos centramos en dos objetivos. En primer lugar, analizar si la forma de trabajo en equipo provoca una mayor intensificación de los ritmos y cadencias del trabajo. En segundo lugar, analizar las consecuencias negativas para la salud, tomando como indicador las quejas y síntomas manifestados de estrés por los trabajadores.

Para ello empleamos los microdatos de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs). Las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCTs) constituyen un instrumento de investigación validado y consolidado entre el conjunto de herramientas de que disponemos para el conocimiento de la realidad del trabajo y sus condiciones (Íñiguez *et al.*, 2012). En España, las ENCTs son, sin duda, la fuente de información oficial más representativa sobre las relaciones entre salud y trabajo y cumplen to-

dos los criterios para el análisis cuantitativo más riguroso: representatividad, calidad del procedimiento de muestreo, ejecución por encuestadores profesionales y altas tasas de respuesta. A este respecto la estabilidad del cuestionario y las amplias muestras empleadas en sus dos últimas ediciones (2007 y 2012) aconsejan limitar a este período el análisis de unos procesos de cambio que ya venían anunciándose en España con anterioridad (Pinilla, 2015).

Medir un fenómeno tan complejo como es el de la intensificación requiere el empleo de varios indicadores para mostrar las formas a través de las cuales los afectados se sienten presionados durante la realización de su tarea (Gollac, 2011). Para poder realizar el análisis estadístico, hemos sintetizado los indicadores primarios contenidos en las ENCTs, elaborando dos indicadores sintéticos:

- Indicador de «intensidad subjetiva»: se compone de tres indicadores primarios relativos a cómo percibe el trabajador la presión en el trabajo. Estos tres indicadores primarios tienen obviamente implícito el factor tiempo. Son los siguientes: la *rapidez constante o variada a la que se debe trabajar para alcanzar objetivos*; el *plazo temporal* en el cual se debe rendir cuentas de su cumplimiento, y si el ritmo es interrumpido y las prioridades modificadas por la obligación de *atender a varias tareas al mismo tiempo*.
- Indicador de «intensidad objetiva»: se refiere a las fuentes que determinan el ritmo con el que se trabaja, sea este percibido como intenso o no, por quien lo ejecuta. Se compone de seis indicadores primarios: *velocidad automática* de máquinas o desplazamiento de productos; el trabajo de los *compañeros*; *atención personal* (cara a cara) con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.; *topes o cantidad de producción o servicio* que hay que alcanzar; *plazos de tiempo* que hay que

cumplir; *control* directo del jefe. Estos seis indicadores primarios difieren sustancialmente en su origen y naturaleza: unos son dependientes de dispositivos técnicos, otros, de normas de organización técnica, y otros dependen de la organización social del trabajo. No obstante, todos ellos tienen en común imponer una cadencia de trabajo determinada sobre el trabajador.

A partir de este planteamiento, hemos realizado un análisis estadístico consistente en el análisis de tablas de contingencia, complementado con análisis de correlación bivariado a fin de verificar la existencia de relaciones entre indicadores.

## **FLEXIBILIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

El trabajo en equipo es una de las estrategias básicas de cualquier sistema de gestión flexible. En los últimos treinta años se han sucedido teorías y experiencias más o menos decididas de organizar el trabajo de forma distinta a los principios gerenciales tayloristas. Desde las experiencias de participación de los trabajadores desarrolladas bajo el movimiento de «humanización del trabajo» de los años setenta y ochenta, el enfoque nórdico de «democracia en el trabajo», también etiquetado como enfoque «sociotécnico», hasta la «reingeniería de procesos», pasando por los «círculos de calidad» y su sucesora, la «gestión de la calidad total» (Hague *et al.*, 2009). Todas estas experiencias comparten determinadas características de organización de la actividad laboral (OCDE, 1999: 370):

- Una definición de las tareas que implica la polivalencia de los trabajadores y la multiplicidad de tareas.
- La utilización general del trabajo en equipo.
- La reducción de los niveles jerárquicos.

- La delegación de responsabilidades en los individuos y los equipos.

El conjunto de nuevas prácticas de organización del trabajo y gestión de las personas, denominadas por Ostermann (2003) «sistemas de trabajo de alto rendimiento» (*High Performance Work Systems*) representó para muchos el nuevo «one best way» que aseguraba una mejora en la rentabilidad de las empresas (Ramsay *et al.*, 2000), influyendo positivamente en el incremento de productividad (Cappelli y Neumark, 2004). El resultado final de las nuevas formas de gestión debía conciliar el mayor bienestar y la alta motivación del empleado con la mayor rentabilidad para la empresa (Ostermann, 2000). Sin embargo, bien pronto otros estudios comenzaron a alertar de efectos nocivos, tales como la intensificación del esfuerzo que se exige a los trabajadores en estos sistemas de trabajo (Gallie, 2005; Green, 2001, 2004a, 2004b; Valeyre, 2004).

La tradicional asignación de un trabajador a un puesto o función específica, típica de la organización laboral fordista, siempre ha tenido sus excepciones. En las empresas y centros de trabajo pequeños, la separación de funciones ha sido siempre laxa para que permitiera un empleo contingente de los trabajadores allí donde hicieran falta. No se trata de una forma de organización laboral propia de estos tiempos modernos, también esta forma de organizar el trabajo tiene su nicho de eficacia. En 2010, un 16% de las empresas europeas se podían clasificar como de «organización tradicional o sencilla», en las que los métodos de organización son sencillos o informales, debido, probablemente, a que las tareas son menos complejas (Comisión Europea, 2015: 215).

Pero, inclusive en las empresas más grandes, al menos un porcentaje de empleados debían disponer de suficiente cualificación y competencia como para poder sustituir a compañeros ausentes. Por ello, podemos deducir que siempre ha habido un

cierto volumen de trabajadores que rotaban entre tareas. El fenómeno no es fácil de captar, ya que aún hoy persiste una cierta ambigüedad en el empleo de conceptos tales como *rotación entre tareas, trabajo en equipo y polivalencia*. La propia OCDE, en las fechas en que se saludaban estas prácticas como la mejor forma de integrar beneficios para los asalariados y para la empresa, alertaba la gran variabilidad en su definición: «el trabajo en equipo adopta formas distintas en los diferentes países, incluso más que la rotación entre las tareas» (OCDE, 1999: 379).

Esta diversidad suele dividirse en dos grandes categorías: un tipo de trabajo en equipo denominado neotaylorista o «lean production» y otro autogestionado o autónomo. La principal diferencia entre ellos estriba en el grado de libertad o autonomía de que gozan los componentes del equipo de trabajo: escasa en el primer tipo y más amplia en el segundo. Se ha argumentado que solo esta última forma organizativa garantiza una conciliación de intereses de la empresa, en forma de productividad acrecentada, con los de los trabajadores, esto es, aprendizaje continuo, ingresos superiores y mejor calidad de vida. No obstante, también es cierto que el grado de

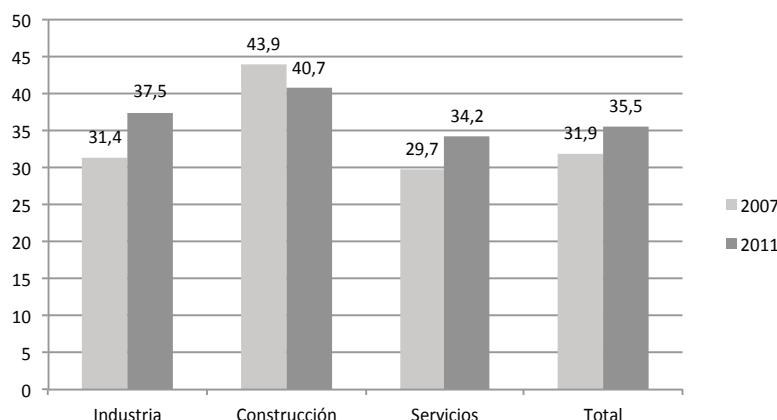
autonomía se relaciona estrechamente con la ocupación. De esta forma habría un tipo de trabajo en equipo con escasa libertad, reservado a las ocupaciones manuales o menos cualificadas, y otro de gran autonomía, propio de las ocupaciones profesionales y técnicas.

El distinto peso de estas categorías en la estructura ocupacional podría explicar, parcialmente, la diferente proporción de trabajadores que trabajan en equipos de trabajo con gran autonomía e implicación entre las distintas áreas regionales europeas. Así, en los países nórdicos la frecuencia de empleo de esta modalidad de equipos de trabajo autónomo es muy superior (Dinamarca, 38%; Suecia, 34%; Finlandia, 33% y Noruega, 32%) a la media de la UE 27 (20%) (Eurofound, 2012b).

Complementariamente a esta explicación, hay que tener en cuenta la existencia de importantes diferencias culturales e institucionales («regímenes») que regulan el mercado de trabajo en los países europeos, unos más proclives al fomento de la participación de los trabajadores que otros (Eurofound, 2013).

Lo cierto es que, con distintas orientaciones, los equipos de trabajo constituyen una

**FIGURA 1.** Asalariados que trabajan en «equipos o grupos de trabajo» por sector (%)



Base: asalariados industria, construcción y servicios 2007 (N: 8.459), 2011 (N: 7.090).

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007 y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

de las herramientas estratégicas que cada día las empresas ensayan para mejorar sus resultados. En este sentido, según una encuesta a empresas en 2009, casi el 20% del total de los centros de trabajo en España de 10 o más empleados utilizaban «equipos de trabajo» (INSHT, 2009). En el período 2007-2011 podemos observar una expansión del «trabajo en equipo» como estrategia organizacional en todos los sectores de actividad. La figura 1 muestra la evolución de la forma de «trabajo en equipo» en España, señalando de manera nítida el crecimiento en todos los sectores, con excepción del de la construcción. Este sector, en dicho periodo, fue el más afectado por el derrumbe de su actividad derivada de la crisis económica. Así, en el sector de industria, el trabajo en equipo crece un 20% en esos cuatro años, implicando al 37,5% del total, y en servicios lo hace en un 15%, alcanzando a más de un tercio de los asalariados del sector.

Ya en 2007, el «trabajo en equipo», como forma de polivalencia, deja de ser un atributo de las ocupaciones manuales, para constituirse en una característica distintiva de las formas de trabajo de los directivos, profesionales y técnicos (tabla 1).

Cuatro años más tarde, una nueva formulación de la pregunta en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo desagrega el trabajo en equipo en dos modalidades (aquellos con autonomía decisional de los que no tienen tal) (tabla 2).

El trabajo en equipo involucraba en 2011 a más de un tercio de los empleados, la mitad de los profesionales y técnicos y alrededor del 40% en las ocupaciones manuales. Los equipos de trabajo con mayor autonomía son un atributo de las ocupaciones más cualificadas, directivos, profesionales y técnicos, sanitarios incluidos.

Las ocupaciones cualificadas de «cuello azul» también trabajan con alta frecuencia en el marco de estos equipos de trabajo, si bien es más común que no dispongan de

autonomía decisional amplia como para decidir la división de tareas. En todo caso, todas las ocupaciones muestran un incremento del empleo de esta forma de trabajo (tabla 2).

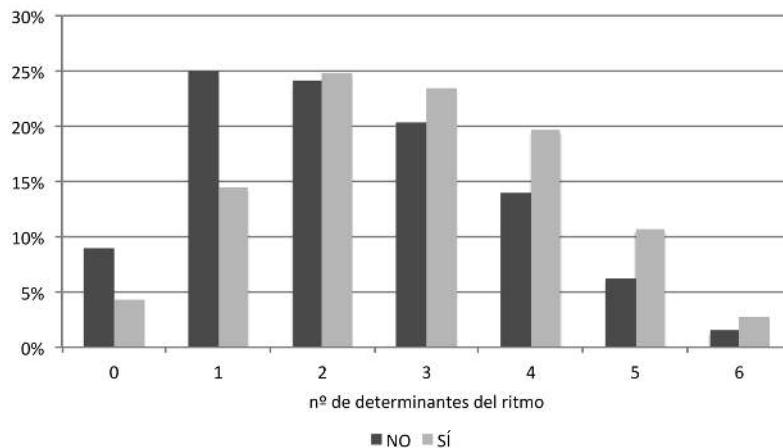
El crecimiento de la frecuencia del trabajo en equipo en el periodo 2007-2011 no modifica sustancialmente el reparto por sexo, siendo aún significativamente más frecuente entre los hombres, en razón de su distinta distribución ocupacional (tabla 3).

## RESULTADOS

El trabajo en equipo como estrategia organizacional orientada a incrementar la flexibilidad en el ámbito de trabajo se ha implantado en la mayoría de las ocupaciones. Precisamente por eso es relevante analizar cuál es la relación entre intensidad y trabajo en equipo. Y en qué medida podemos afrontar, desde el punto de vista preventivo, un modelo de gestión que tome en consideración que el trabajo en equipo puede favorecer la intensificación en el trabajo.

### Trabajo en equipo, flexibilidad e intensificación en el trabajo

En las ocupaciones más cualificadas se han producido una expansión y un crecimiento de las prácticas de trabajo en equipo. Los datos de la ENCTs nos permiten constatar que son dichas ocupaciones las que menos han reducido el número de fuentes de imposición del ritmo. Más aún, en los indicadores sintéticos que hemos elaborado (subjetivo y objetivo) se incrementa. La figura 2 muestra que el hecho de trabajar en equipo se relaciona con estar expuesto a un mayor número de determinantes del ritmo de trabajo impuesto (indicador este al que hemos denominado «intensidad objetiva»). Con ello se confirma lo que la literatura científica en la materia ha venido señalando al considerarla una práctica de trabajo de alto rendimiento (Ostermann, 2000). Esta mayor productivi-

**FIGURA 2.** Relación entre trabajo en equipo y número de determinantes del ritmo impuesto

Base: asalariados de industria, construcción y servicios (N: 7.049).

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

dad se consigue gracias no solo a un trabajo más inteligente sino también a un trabajo más exigente.

Con respecto a este mismo indicador, pero de forma dicotomizada, es decir, separando los que acumulan tres o más de los que no, podemos observar la misma relación entre ambos indicadores (tabla 4).

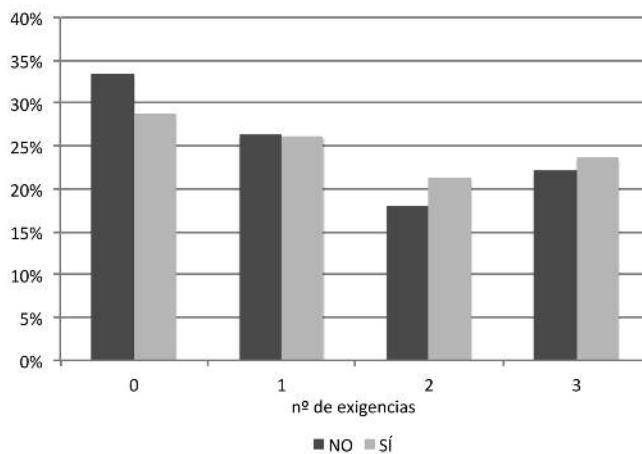
Un resultado similar se obtiene al analizar el indicador de «intensidad subjetiva» (tabla 5), construido con las respuestas a las preguntas «trabajar muy rápido», «trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos» y «atender a varias tareas al mismo tiempo». En particular, quienes acumulan las tres tipos de exigencias son mucho más numerosos entre quienes trabajan en equipo.

Otra de las fuentes de flexibilidad es la horaria. Nos encontramos en una sociedad que demanda prestaciones y servicios las 24 horas de día, y consecuentemente la flexibilidad horaria ha pasado a convertirse en una necesidad para las empresas (López y Pinilla, 2006; Prunier-Poulmaire, 2015). Para poder relacionar la flexibilidad horaria y la intensidad en el trabajo, hemos elaborado un indicador compuesto de trabajo nocturno, a

turnos, fines de semana y festivos. La relación de este indicador con el indicador de intensidad subjetiva es evidente (figura 3).

Las formas de flexibilidad afectan a los indicadores que hemos construido de intensidad, tanto «objetiva» (la obligada por factores que determinan el ritmo de trabajo) como «subjetiva» (es decir, la sensación del trabajador de «trabajar muy rápido», con «plazos muy estrictos y muy cortos» y de «deber atender a varias tareas al mismo tiempo»). Para comprobar esta relación entre las variables de flexibilidad empleadas y los indicadores construidos de intensidad hemos realizado un análisis de correlaciones bivariadas entre todas esas variables (tabla 6).

Los resultados muestran una correlación consistente entre trabajo en equipo e intensidad objetiva, esto es, entre el trabajo en equipo y el indicador construido con la acumulación de determinantes del ritmo de trabajo. Dado que la forma de trabajo en equipo ha crecido en proporción de uso, y extendido entre la mayor parte de las ocupaciones, esta correlación entre trabajo en equipo e intensidad objetiva permite prever un futuro incremento de las formas de intensificación

**FIGURA 3.** Relación entre flexibilidad horaria e intensidad subjetiva

Base: asalariados de industria, construcción y servicios (N: 7.049).

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

del trabajo (Degryse, 2016). La expansión del trabajo en equipo no puede analizarse solo en términos de mejora de la productividad. Tiene también consecuencias que no se ponen de relieve cuando se postula el trabajo en equipo como paradigma del trabajo en el siglo XXI: una mayor intensidad en el trabajo. Además, y dado que una mayor intensidad se relaciona con diversos tipos de riesgo laboral, desde el accidente de trabajo a suicidios o enfermedades mentales (Askenazy, 2009), es necesario desarrollar estrategias preventivas tomando en consideración la correlación que existe entre trabajo en equipo e intensidad.

### Intensidad y estrés

El trabajo en equipo correlaciona positivamente con el indicador de intensidad objetiva que hemos elaborado. A la vez, el incremento de la intensidad en el trabajo se vincula con los daños y molestias manifestados por los trabajadores, en particular con el estrés. En prácticamente todas las sociedades desarrolladas (OCDE, 2014: 115), y en muchas otras en vías de desarrollo (OCDE, 2015: 237), los trabajadores se quejan, cada

día más frecuentemente, de estrés laboral. No obstante, los datos sobre la extensión del problema muestran todavía hoy una notable disparidad, debido a los diferentes métodos de medida de los estudios disponibles, basados unos en encuestas de opinión, otros en datos de aseguramiento, etc. (Cox *et al.*, 2000: 27-29).

Puede discutirse si las actividades laborales son más estresantes hoy en día que en el pasado. Los problemas tradicionales para la seguridad y salud de los trabajadores están lejos de ser resueltos, como muestra la evolución creciente de los índices de siniestralidad desde 2013 (INSHT, 2016). Pero al mismo tiempo emergen nuevos factores de riesgos que estaban ocultos precisamente por dichos problemas. En todo caso, las crecientes exigencias de los procesos laborales constituyen un predictor de estrés. Se ha señalado, por ejemplo, la vinculación entre el estrés y las mayores exigencias en el puesto de trabajo que afectan a cada vez más categorías de trabajadores, exigencias vinculadas con el tratamiento de la información (la cantidad y calidad de atención y concentración que debe mantenerse para la realización de la tarea). En 2011, para la mitad de los

trabajadores de servicios y el 40% de los industriales, su trabajo implicaba utilizar ordenadores (Pinilla, 2015). Por otra parte, como acabamos de analizar previamente, la expansión del trabajo en equipo también conlleva un incremento de la intensidad en el trabajo.

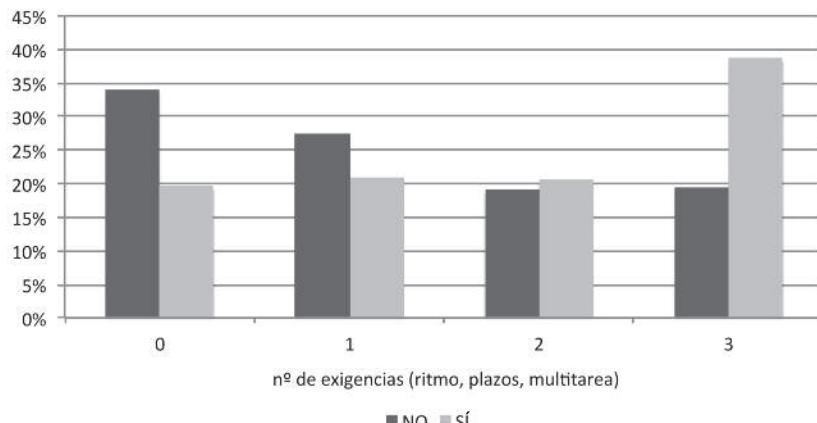
La investigación empírica ha mostrado la validez del modelo teórico exigencias/control (van der Doef, 1999; Vézina *et al.*, 2015). No obstante, las dos variables básicas del modelo de Karaseck, exigencias y control, no deben ser consideradas como independientes, ni con el mismo grado de influencia sobre la generación de reacciones de estrés. Es cierto que el nivel de autonomía (control) actúa moderando las consecuencias de la exposición a unas altas demandas de trabajo. No obstante, a menudo, cuando las exigencias de rapidez en la ejecución de la tarea son muy altas, cualquier discrecionalidad individual que ostente el trabajador debe plegarse a la urgencia. En ese caso, la única forma, medios y secuencia de trabajo posible es la más rápida, no la más cómoda o menos fatigosa (Volkoff, 2001: 70). Tampoco el apoyo social de mandos y compañeros es siempre posible en un contexto de trabajo

dominado por la prisa. De esta forma el tiempo, su escasez para realizar cada vez más tareas, más complejas y a más corto plazo, se convierte en el único «rey» de talleres y oficinas. El proceso de intensificación de los ritmos de trabajo y, en general, del conjunto de las exigencias laborales, constituye el único elemento común que puede explicar satisfactoriamente la evolución creciente de los síntomas y quejas relacionadas con el estrés.

La figura 4 muestra la relación entre la percepción de estrés laboral y la exposición al indicador de «intensidad subjetiva», construido con el número de casos en que se está afectado por «trabajar muy rápido», «trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos» y «atender a varias tareas al mismo tiempo». Se observa que cuando se está expuesto a dos o tres de esas exigencias, la proporción de afectados por estrés en cada categoría aumenta.

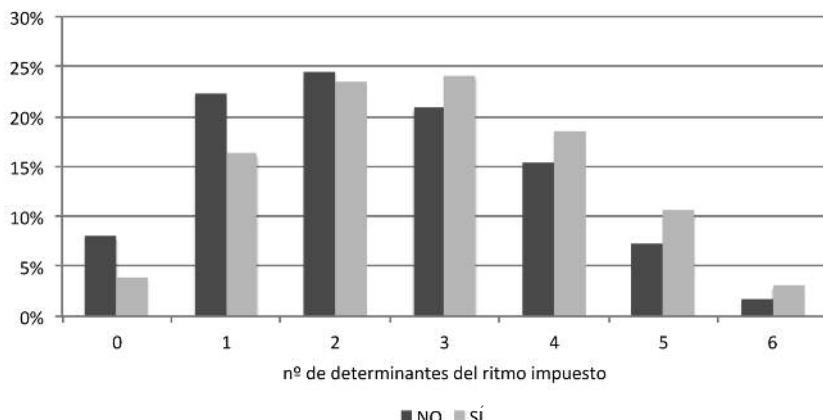
La figura 5 muestra también que, según aumenta el número de determinantes del ritmo de trabajo impuesto, esto es, la frecuencia del indicador que hemos denominado «intensidad objetiva», mayor es el porcentaje de casos de estrés manifestados por los trabajadores en cada categoría.

**FIGURA 4.** Relación entre estar expuesto al indicador de intensidad subjetiva y la percepción de estrés laboral



Base: asalariados de industria, construcción y servicios (N: 7.049).

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

**FIGURA 5.** Relación entre estar expuesto al indicador de intensidad objetiva y la percepción de estrés laboral

Base: asalariados de industria, construcción y servicios (N: 7.049).

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Para comprobar esta relación entre las variables de intensidad y la percepción de estrés laboral, hemos efectuado un análisis de correlaciones bivariadas entre estrés laboral y los indicadores construidos de intensidad (tabla 7).

Así mismo, mediante análisis de regresión lineal, tomando como variables independientes «intensidad subjetiva» e «intensidad objetiva» y la percepción de estrés laboral como variable dependiente, obtenemos un resultado significativo, con un  $R^2$  de 0,035 (3,5% de la varianza explicada).

La vinculación entre intensidad del trabajo y el padecimiento de sintomatología asociada al estrés es una constante en la literatura científica sobre este tema, y nuestro análisis estadístico con los indicadores construidos confirma esta asociación. En primer lugar, con respecto al indicador «subjetivo», la exposición a las tres exigencias duplica la probabilidad de manifestar sufrir estrés ligado al trabajo. La asociación es más fuerte aún en relación al indicador de intensidad objetivo. De esta forma, cuantos más determinantes condicionan el ritmo del trabajador más proporción de trabajadores manifiestan sufrir estrés relacionado con el trabajo.

En este sentido, la preocupación por el estrés que manifiestan los trabajadores españoles (casi el 50% de los ocupados españoles consideran que son comunes los casos de estrés en su lugar de trabajo) (AESST, 2013) coincide con los resultados de nuestra investigación: se expande el trabajo en equipo, el trabajo en equipo correlaciona con la intensidad objetiva, y la mayor intensidad objetiva y subjetiva correlaciona con el estrés.

## CONCLUSIONES

En el ámbito del trabajo, los discursos sobre el presente ocultan una realidad más compleja, y sobre todo más precaria y volátil (Castillo, 2009). En el ámbito *managerial*, la distancia entre los discursos sobre los modelos de organización, en los que se entroniza la flexibilidad como un a priori de la buena gestión, y la realidad del mundo del trabajo es todavía mayor (Alonso y Fernández, 2013). La mayor flexibilidad aportada por el trabajo en equipo conlleva una mayor intensidad en el trabajo y, por su parte, la vinculación entre intensidad del trabajo y el padecimiento de sintomatología asociadas al estrés no deja ninguna duda. Por lo tanto, los modelos de gestión flexible

basados en el trabajo en equipo deben incorporar en su planteamiento medidas de prevención de los riesgos laborales que puedan hacer frente a esa mayor intensidad en el trabajo que parece acompañar a sus prácticas más novedosas.

En una sociedad laboral en la que se expande el trabajo en equipo, aumenta la intensidad objetiva y subjetiva experimentada por los trabajadores, y un porcentaje muy elevado de trabajadores sufre situaciones de estrés en su trabajo, es necesario desarrollar medidas de prevención que permitan hacer frente a una característica «invisible» en el discurso *managerial* sobre la flexibilidad y el trabajo en equipo: «el trabajo en equipo conlleva una mayor intensidad en el trabajo», y por lo tanto no puede saludarse tan solo como una estrategia organizacional que otorga más autonomía al trabajador al tiempo que le hace más productivo.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, es necesario gestionar las consecuencias negativas para la salud del trabajador asociadas al trabajo en equipo. La primera limitación para ello proviene del gran desconocimiento de lo que acontece en el interior de los lugares y de los procesos de trabajo, lo que impide una toma en consideración y en consecuencia una negociación fluida del esfuerzo en el trabajo. Hasta ahora, el proceso de trabajo, terreno de intercambio primordial entre capital y trabajo, permanece envuelto en una gran opacidad, inclusive para los negociadores sindicales. Son frecuentes los convenios colectivos firmados en España en los que los agentes negociadores saldan la negociación del esfuerzo con el recurso a cláusulas en las que el trabajador está obligado a un «rendimiento normal».

La intensidad del trabajo en cuanto dimensión interna implícita al proceso de trabajo y a la organización de este debe ser desvelada, incluso para quienes les afecta. El mejor conocimiento por parte de trabajadores y sus representantes de las variadas formas en que

se determina la aportación del trabajo humano a los procesos de trabajo solo puede ser aprehendido desde una puesta en común de experiencias individuales expresadas colectivamente. Es habitual que el diálogo social entre representantes de los trabajadores y la dirección se produzca sobre cuestiones tales como el volumen de empleo, los tipos de contrato, los niveles salariales, la duración del trabajo, las carreras profesionales, etc., pero muy raramente sobre la organización del trabajo, la distribución de las tareas, los tiempos establecidos y los recursos asignados a ellas.

A este respecto, en particular, los equipos de trabajo deben ser diseñados por la dirección y los propios integrantes de forma que se permita la mayor autonomía decisional posible tanto para la distribución de las cargas de trabajo como para decidir sobre los recursos humanos y materiales necesarios. En definitiva, un diálogo social en la empresa sobre lo cotidiano del trabajo es imprescindible para combinar las exigencias productivas y el bienestar de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2013). *Encuesta de opinión paneuropea sobre seguridad y salud en el trabajo*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>
- Amossé, Thomas (2015). «Les conditions du travail en Europe dans les années 2000: de fortes inégalités sociales». En: Thebaud-Mony et al. (eds.). *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. Paris: La Découverte.
- Alonso, Luis E. y Fernández Rodríguez, Carlos J. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI.
- Askenazy, Philippe (2005). «Sur les sources de l'intensification». *Revue économique*, 56(2): 217-236.
- Askenazy, Philippe (2009). *Los desórdenes del trabajo. Investigaciones sobre el nuevo productivismo*. Madrid: Modus Laborandi.

- Boltansky, Luc y Chiapello, Ève (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Castillo, Juan J. (2009). «El valor del trabajo en las ciencias sociales como fundamento del debate actual». *Sociología del Trabajo*, 67: 3-8.
- Castillo, Juan J. y Agulló, Itziar (2012). *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*. Madrid: La Catarata.
- Cappelli, Peter y Neumark, David (2004). «External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility on Core-Periphery Hypotheses». *Industrial Relations*, 43: 148-182.
- Comisión Europea (2015). «El futuro del trabajo en Europa: la calidad del empleo y la organización del trabajo para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo». En: *Evolución del empleo y de la situación social en Europa. 2014*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Cox, Tom; Griffiths, Amanda y Rial-González, Eusebio (2000). *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Degryse, Christophe (2016). *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Working Paper 2016.02. Brussels: European Trade Union Institute.
- Doef, Maes S. van der (1999). «The Job Demand-Control (-Support) Model and Psychological Well-Being: A Review of 20 years of Empirical Research». *Work and Stress*, 13: 87-114.
- Eurofound (2007). *Teamwork and High Performance Work Organisation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible en: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/ewco/reports/TN0507TR01/TN-0507TR01.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0507TR01/TN-0507TR01.pdf)
- Eurofound (2012a). *Trends in Job Quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b). *Fifth European Working Conditions Survey. Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2013). *Work Organization and Employee Involvement in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016). *What Do Europeans Do at Work? A Task-Based Analysis: European Jobs Monitor 2016*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Florida, Richard (2007). *The Flight of the Creative Class*. New York: Harper Business.
- Gallie, Duncan (2005). «Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants». *British Journal of Industrial Relations*, 43: 351-375.
- Gollac, Michel (1997). «Des chiffres insensés? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques». *Revue française de sociologie*, 38-1: 5-36.
- Gollac, Michel (2011). «Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser». *Rapport du Collège de expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*. Ministère du Travail.
- Green, Francis (2001). «It's Been a Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late 20th Century Britain». *British Journal of Industrial Relations*, 39(1): 53-80.
- Green, Francis (2004a). «Why Has Work Effort Become More Intense?». *Industrial Relations*, 43: 709-41.
- Green, Francis (2004b). «Work Intensification, Discretion, and the Decline in Well Being at Work». *Eastern Economic Journal*, 30(4): 615-625.
- Green, Francis (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Green, Francis y McIntosh, Steven (2001). «The Intensification of Work in Europe». *Labour Economics*, 8: 291-308.
- Hague, Jeremy et al. (coord.) (2009). *Nuevas formas de organización del trabajo. Informes finales del grupo europeo INNOFLEX*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2009). *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2016). *Informe anual de accidentes de trabajo en España 2015*. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20anuales%20de%20accidentes%20de%20trabajo/Ficheros/InformeAnual2015.pdf>
- Íñiguez Itatí, M.ª José et al. (2012). «Encuestas de condiciones de trabajo y salud: su utilización en la investigación en salud laboral». *Med Segur Trab* 2012, 58: 205-215.
- Kaufmann, Alicia E. (2011). *Equipos de trabajo: de la emoción a la transformación*. Madrid: Universidad de Alcalá de Henares.

- Lahera Sánchez, Arturo (2004). «La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 106: 63-102.
- López Calle, Pablo y Castillo, Juan J. (2010). «Condiciones de trabajo y salud: la prevención desde la Constitución a la actualidad». En: VV.AA. *Trabajo y Salud. Desde la protección a la prevención*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Fundación Francisco Largo Caballero, Fraternidad-Muprespa.
- López Peláez, Antonio y Pinilla, Javier (2006). «Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio a turnos y nocturno en la Comunidad de Madrid». *Sociología del Trabajo*, 57: 65-94.
- OCDE (1999). *Perspectivas del empleo 1999*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE (2014). «¿En qué medida es bueno su empleo? Medición y evaluación de la calidad de la calidad del empleo». *Perspectivas del empleo 2015*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- OCDE (2015). «Mejorar la calidad del empleo en las economías emergentes». *Perspectivas del empleo 2015*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ostermann, Paul (2000). «Work reorganization in an era of restructuring: trends in diffusion and effects on employee welfare». *Industrial and Labour Relations Review*, 53(2): 179-196.
- Ostermann, Paul (2003). «Flexibilidad y compromiso en el mercado de trabajo estadounidense». En: Auer, P. y Cazes, S. (comps.). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. Madrid: OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Paoli, Pascal (2006). «La salud laboral en Europa. Balance de la situación a través de las encuestas sobre condiciones de trabajo». ISTAS y ETUI-REHS. *Nuevas perspectivas para la estrategia comunitaria de salud en el trabajo, 2007-2012*: 35-53.
- Pérez Zapata, Óscar et al. (2015). «Sostenibilidad y calidad del trabajo en riesgo: la intensificación del trabajo del conocimiento». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116: 175-214.
- Pinilla, Javier (2004). «La intensificación del esfuerzo de trabajo en España». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(2): 117-135.
- Pinilla, Javier (2015). «Evolución de las condiciones de trabajo en España». En: VV.AA. *Veinte años de la ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: UGT.
- Prieto, Carlos (2002). «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado». *Sistema*, 168-169: 89-106.
- Prieto, Carlos y Pérez de Guzmán, Sofía (2015). «La precarización del empleo en el marco de la norma flexible-empresarial de empleo». En: Torres Albero, Cristóbal (ed.). *España 2015. Situación social*. Madrid: CIS.
- Prunier-Poulmaire, S. (2015). «Décalage d'horaires et autres contraintes de travail». En: Thébaud-Mony, A. Davezies, P.; Vogel, L. y Volkoff, S. *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. Paris: La Découverte.
- Ramsay, Harvie; Scholarios, Dora y Harley, Bill (2000). «Employees and High Performance Work Systems: Testing Inside the Black Box». *Journal of Industrial Relations*, 38: 501-531.
- Toffler, Alvin (1990). *El shock del futuro*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Valeyre, Antoine. (2004). «Forms of Work Intensification and Economic Performance in French Manufacturing». *Eastern Economic Journal*, 30(4): 643-658.
- Valeyre, Antoine (2006). «Les formes d'intensification du travail industriel et leurs déterminants». En: Askenazy, P. et al. *Organisation et intensité du travail. Octares*.
- Vendramin, Patricia (2006). «Les TIC, complices de l'intensification du travail». En: Askenazy, P. et al. *Organisation e intensité du travail. Octares*.
- Vézina, Michel; Theorell, Töres y Brisson, Chantal (2015). «Le stress professionnel: approche épidémiologique». En: Thébaud-Mony, A. et al. *Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. Paris: La Découverte.
- Volkoff, Serge (2001). «Intensification et fragmentation du travail, la civilisation de la hâte». *BTS Newsletter*, 15-16.

**RECEPCIÓN:** 29/07/2016

**REVISIÓN:** 28/10/2016

**APROBACIÓN:** 24/01/2017

## ANEXO

**TABLA 1.** Trabajadores según situación de trabajo por ocupación, 2007 (%)

¿En qué situación realiza Ud. su trabajo?	Directivos	Profesionales y técnicos	Personal sanitario	Personal docente	Empleados administrativos	Qualificados de la industria, montadores e instaladores	Obreros construcción e industria	Conductores	Vendedores	Trab. limpieza y hostelería	Defensa y seguridad	Total
	12,2	11,6	7,9	25,4	10,0	7,50	6,8	59,5	25,5	28,4	30,1	<b>19,0</b>
Solo y aislado	45,1	47,3	42,2	39,0	62,1	59,1	48,3	23,2	56,0	45,8	25,7	<b>48,7</b>
Solo, pero al lado de otros trabajadores	41,4	39,6	49,6	32,2	26,9	33,2	44,3	16,0	17,2	24,8	42,6	<b>31,2</b>
En equipos o grupos de trabajo	0,3	0,6	0,0	0,0	0,40	0,0	0,0	0,3	0,3	0,1	0,0	<b>0,2</b>
Trabajo en mi domicilio conectado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0	<b>0,0</b>
Trabajo en mi domicilio sin conexión	304	482	417	484	1.125	723	1.371	393	1.119	1.781	249	<b>8.448</b>

Base: asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007.

**TABLA 2.** Trabajadores según situación de trabajo por ocupación, 2011 (%)

¿En qué situación realiza Ud. su trabajo?	Directivos	Profesionales y técnicos	Personal sanitario	Personal docente	Empleados administrativos	Qualificados de la industria, montadores e instaladores	Obreros construcción e industria	Conductores	Vendedores	Trab. limpieza y hostelería	Defensa y seguridad	Total
	9,7	9,2	8,9	29,2	13,6	11,0	8,2	64,0	21,7	32,0	24,8	<b>20,3</b>
Solo y aislado	39,4	39,8	35,9	35,8	55,3	49,9	49,7	18,6	49,9	40,5	32,4	<b>43,8</b>
Solo, pero al lado de otros trabajadores	13,6	17,9	22,2	8,8	11,6	21,7	21,8	9,1	13,7	14,5	21,4	<b>15,7</b>
En equipos o grupos de trabajo que no pueden decidir entre ellos la división de tareas	36,9	32,2	32,8	25,8	19,0	16,8	19,7	8,2	14,5	12,2	20,6	<b>19,8</b>
Trabajo en mi domicilio	0,4	0,7	0,2	0,2	0,1	0,3	0,0	0,0	0,1	0,6	0,0	<b>0,3</b>
N	236	575	473	578	1.078	690	680	317	943	1.258	262	<b>7.090</b>

Base: asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

**TABLA 3.** Trabajadores según situación de trabajo por sexo, 2007-2011 (%)

¿En qué situación realiza Ud. su trabajo?	2007			2011		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Solo y aislado	17,2	20,9	19,0	19,2	21,5	20,3
Solo, pero al lado de otros trabajadores	47,5	50,1	48,7	42,9	44,6	43,8
En equipos o grupos de trabajo que no pueden decidir entre ellos la división de tareas	34,4	27,8	31,2	16,3	14,9	15,7
En equipos o grupos de trabajo que sí pueden decidir entre ellos la división de tareas	n.d.*	n.d.*	n.d.*	21,0	18,5	19,8
N	4.348	4.111	8.459	3.616	3.474	7.090

Base: asalariados industria, construcción y servicios.

\*n.d.= no disponible.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007 y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

**TABLA 4.** Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad objetiva (%)

Intensidad objetiva	Trabajo en equipo	
	No	Sí
Tres o más determinantes del ritmo		
No	58,1	43,6
Sí	41,9	56,4
N	4.544	2.512

Base: asalariados de industria, construcción y servicios.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

**TABLA 5.** Relación entre trabajar en equipo y las exigencias de intensidad: rapidez, plazos y multitarea (%)

Exigencias	Trabajar en equipo	
	No	Sí
Ninguna exigencia	34,7	25,9
Una exigencia	26,3	26,3
Rapidez y plazos	8,0	7,0
Rapidez y multitarea	8,4	8,8
Plazos y multitarea	2,8	3,9
Rapidez, plazos y multitarea	19,0	28,1
N	4.544	2.512

Base: asalariados de industria, construcción y servicios (N: 7.049).

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

**TABLA 6.** Correlaciones entre variables de flexibilidad y de intensidad

		Equipo de trabajo	Trabajo temporal	Flexibilidad horaria	Intensidad «subjetiva»	Intensidad «objetiva»	Nº de determinantes de intensidad «objetiva»
<b>Equipo de trabajo</b>	Pearson	1	-0,002	-0,006	0,001	0,022	0,026(*)
<b>Trabajo temporal</b>	Pearson	-0,002	1	0,015	-0,005	-0,023	-0,020
<b>Flexibilidad horaria</b>	Pearson	-0,006	0,015	1	0,047(**)	-0,016	0,007
<b>Intensidad «subjetiva»</b>	Pearson	0,001	-0,005	<b>0,047(**)</b>	1	0,241(**)	0,289(**)
<b>Intensidad «objetiva»</b>	Pearson	0,022	-0,023	-0,016	0,241(**)	1	0,845(**)
<b>Nº de determinantes de intensidad «objetiva»</b>	Pearson	<b>0,026(*)</b>	-0,020	0,007	0,289(**)	0,845(**)	1

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**TABLA 7.** Correlaciones entre variables de intensidad y estrés

		Estrés laboral	Nº de exigencias	Nº de determinantes del ritmo	Intensidad «subjetiva»	Intensidad «objetiva»
<b>Estrés laboral</b>	Pearson	1	0,180(**)	0,102(**)	0,159(**)	0,084(**)
<b>Nº de exigencias</b>	Pearson	<b>0,180(**)</b>	1	0,314(**)	0,900(**)	0,263(**)
<b>Nº de determinantes del ritmo</b>	Pearson	<b>0,102(**)</b>	0,314(**)	1	0,289(**)	0,845(**)
<b>Intensidad «subjetiva»</b>	Pearson	0,159(**)	0,900(**)	0,289(**)	1	0,241(**)
<b>Intensidad «objetiva»</b>	Pearson	0,084(**)	0,263(**)	0,845(**)	0,241(**)	1

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).