



La calidad intrínseca del trabajo en las sociedades de servicio.
Aproximación teórica y empírica al análisis de la calidad laboral
desde la construcción de un Índice de Calidad Intrínseca del
Trabajo

Doctoranda

MARIA CASCALES MIRA

Bajo la dirección de

D. EDUARDO BERICAT ALASTUEY

Programa de Doctorado en Ciencias Económicas, Empresariales y Sociales

Universidad de Sevilla

Sevilla, España

Junio de 2020

Tesis para la obtención del grado de Doctor por la Universidad de Sevilla, dentro del programa de Doctorado en Ciencias Económicas, Empresariales y Sociales.

Departamento de sociología

A mi familia

Agradecimientos

En primer lugar los agradecimientos van dirigidos a mi familia, que siempre me ha apoyado en las decisiones más difíciles e importantes de mi vida. A mis padres, que son un referente de la ética del trabajo, la constancia y el esfuerzo. Gracias a su confianza, me permitieron poder estudiar en Granada la carrera por la que siento pasión y me han apoyado a lo largo de la etapa universitaria y posteriormente, animándome para seguir avanzando en el proceso de trabajo de la tesis. A mis hermanas, que son lo más importante en mi vida, a mi hermana Marta por su apoyo y acogida incondicional y a mi hermana Laura por sus consejos, su ánimo y su ayuda en la etapa final de la tesis (y por recordarme todas mis adolescencias).

A mi director de tesis, Eduardo Bericat Alastuey, porque ha sido, y es, un importante referente intelectual, académico y profesional. Desde que lo conocí he sentido admiración por su trabajo, y ha sido un gran faro al que redireccionar en los momentos de desorientación. Gracias por apoyarme desde el principio y animarme en los momentos más complicados, por saber acompañarme y ser mi guía y maestro en este viaje.

A mis compañeros sociólogos, entre los que destaco a Ildefonso Marqués, Manuel Herrera, María Luisa Jiménez, Esther Márquez y Manuel Río, porque de alguna manera u otra han aportado su granito positivo con sus consejos y su apoyo durante este proceso. En especial, agradecer a Fito su confianza, su ánimo, su apoyo y ayuda en muchos momentos del trabajo, ha sido un gran apoyo y referente intelectual. También destacar el apoyo y la ayuda de Manolo, sobre todo en esta fase final, sus consejos me han ayudado mucho.

Agradecer a otros compañeros que he conocido en el camino de este viaje, a Eduardo Chávez Molina (Lalo) por su aportación a mi trayectoria y por ser una gran persona y gran apoyo desde que lo conocí en el proyecto INCASI, en Buenos Aires. En este viaje también agradecer a Rosa

Marrero y Pepe Saturnino sus consejos y feedback en las exposiciones de mi trabajo, y por los buenos ratos de convivencia intelectual y ociosa que compartimos.

Especial agradecimiento también a autores como Florian Hertel, que me brindó su ayuda al facilitarme el material de su trabajo para que pudiera incluir su tipología de clases IPICS en la presente tesis, y a la profesora Janine Leschke que me facilitó también material de su trabajo en la fase de compilación de los índices de calidad laboral.

A la Fundación Centro de Estudios Andaluces y a Antonio Jaime Castillo, por contribuir a mi formación en la etapa post-universitaria tan crucial para el desarrollo profesional, y a la Universidad de Sevilla y el programa de doctorado CEES, que me han permitido poder llegar hasta aquí.

No me puedo olvidar de mis amigas, mi familia de elección en Sevilla, por apoyarme y preguntarme en el proceso de elaboración de la tesis, aunque ya a última hora evitaban preguntarme, porque sabían que la respuesta iba a llevar un buen rato. Gracias Sara por las gafas, me has salvado la vista.

Para finalizar, me reservo esta última parte a agradecer a Sánchez su apoyo incondicional y su ayuda en la fase final de la tesis, sin tu gran contribución hubiera sido más complicado, duro y tedioso. Son muchas las cosas que agradecerte, pero en general, agradecer la paciencia, el apoyo incondicional que me has brindado desde el principio y más en los últimos seis meses, que ha sido cuando más lo he necesitado. Has sido un apoyo fundamental y por ello estoy muy agradecida.

Abstract

La calidad del trabajo ha sido y es un importante foco de análisis para los científicos sociales, ya que las condiciones laborales tienen una influencia en la salud y el bienestar de los trabajadores. El trabajo no es solo un salario a final de mes, es también la posibilidad de autodesarrollo y de generar un sentido de utilidad social. Se ha comprobado la fuerte vinculación entre el contenido del trabajo y el bienestar de los individuos, por lo que la orientación intrínseca ha adquirido una mayor importancia en los estudios de calidad laboral. La presente tesis ha querido contribuir a este campo de estudio con la aportación de un nuevo modelo de medición de la calidad laboral a partir de la construcción de un Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo, que se centra en los componentes intrínsecos involucrados en el desarrollo de la actividad. El índice se compone de 13 indicadores y cuatro dimensiones que son: Autonomía, Intensidad, Interacción y Sentido. El modelo multidimensional que hemos construido puede aplicarse a una gran variedad de objetos de investigación. En nuestro caso queremos ofrecer una descripción de los niveles de calidad intrínseca que experimentan los trabajadores españoles en función de las posiciones sociales que ocupan en la estructura social, con el fin de conocer la estratificación social de la calidad laboral.

La tesis se compone de cuatro bloques: el primero realiza un revisión de los principales paradigmas y teorías de la organización del trabajo, el segundo repasa los antecedentes en los estudios de calidad laboral y presenta el nuevo modelo de medición, el tercero se centra en la descripción de la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo y el cuarto trata el trabajo emocional como un nuevo tipo de demanda laboral surgida en las sociedades de servicio.

Entre los hallazgos encontrados destacamos: a) la edad y el nivel de estudios marcan la diferencia en el acceso a la calidad intrínseca del trabajo, los trabajadores de menor edad y sin cualificación son los grupos sociales con menor acceso a la calidad intrínseca; b) se da una

polarización de la calidad laboral intrínseca entre los trabajos del sector servicio cualificado y no cualificado, a favor de los primeros, y encontramos que la clase social juega un importante papel estratificador. Por un lado, son las clases de managers y profesionales las que disfrutan de una mayor calidad laboral, también en sus componentes intrínsecos, y por otro, el proletariado industrial y el nuevo proletariado de servicios son las clases sociales excluidas de la calidad intrínseca del trabajo, tienen menor autonomía y mayor intensidad laboral; c) España, dentro del modelo de países del sur de Europa, se encuentra con los niveles más altos de intensidad laboral y con una baja disposición de autonomía, lo que disminuye su calidad laboral global. Esto se ve reforzado por el uso de la contratación temporal, que supone un detrimento de la calidad intrínseca de los individuos en todas las ocupaciones, respecto a los trabajadores en situación de indefinidos; d) y por último, son las mujeres las que presentan peor calidad emocional en el trabajo frente a los hombres. Son ellas las que, en mayor medida, deben tratar con clientes cabreados y ocultar sus sentimientos en el ámbito laboral.

Palabras clave: calidad intrínseca del trabajo, clase social, estratificación social, trabajo emocional, indicadores.

Tabla de Contenidos

Capítulo 1: Introducción	17
1. Marco teórico-conceptual	17
1.1 La calidad del trabajo: dimensión fundamental de las sociedades modernas	17
1.2. Justificación del objeto de estudio. ¿Por qué estudiar la calidad intrínseca del trabajo?.....	19
1.3. Antecedentes en la medición de la calidad del trabajo en el contexto institucional ..	26
1.4. Marco teórico conceptual.....	28
1.5. Un modelo multidimensional de medición de la calidad intrínseca del trabajo.	30
1.6. El análisis de la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo	33
1.7. Estructura de clases sociales y calidad intrínseca del trabajo	35
1.8. La calidad intrínseca del trabajo en España y Europa.	38
1.9. Gestión emocional en el trabajo: nuevas exigencias laborales en las sociedades de servicios	39
2. Metodología	41
2.1. Objetivos e hipótesis.....	42
2.2. Posiciones sociales y descripción de la calidad intrínseca del trabajo.	46
2.3. Fuentes de datos empleadas	49
2.4. Operacionalización	50
2.4.1. Modelo empírico del ICIT	51
2.4.2. Modelo IPICS (Industrial and Post-industrial Class Scheme)	52
2.5. Diseño de la investigación	60
Capítulo 2: Teorías de las relaciones laborales	63

1. Paradigmas de la organización del trabajo	64
1.1. Paradigmas de la organización del trabajo: periodo fordista	64
1.2. Paradigmas de la organización flexible del trabajo: periodo post-fordista.....	69
2. Teorías sobre la gestión del trabajo o management	74
3. Teorías del control en el trabajo	76
4. La calidad del trabajo en las sociedades actuales. ¿Trabajos de mejor o de peor calidad en las sociedades post-fordistas?.....	84
4.1. Teorías de la segmentación de la calidad laboral.....	86
5. Teorías de la subjetividad del trabajo	92
6. Teorías de los mercados laborales transicionales	95
7. Teorías sobre el fin del trabajo.....	96
8. El advenimiento de un modelo de sociedad de servicios o post-industrial.	97
8.1 La transición hacia la sociedad de servicios en el caso español	99
9. Conclusiones	102
Capítulo 3: Antecedentes en el estudio de la calidad laboral	104
1. Enfoques teóricos de la calidad laboral: economicista, sociológico, psicológico y cultural	106
1.1. Enfoque economicista.....	106
1.2. Enfoque sociológico	109
1.3. Enfoque psicológico	112
1.4. Enfoque cultural: valores en las sociedades de economía avanzada.....	114
2. Significado del trabajo, alienación y características intrínsecas.....	116
3. Antecedentes de los índices y sistemas de indicadores de calidad laboral.....	120

3.1 Propuesta de indicadores de la Comisión Europea. Los indicadores Laeken de calidad del trabajo.....	122
3.2 Propuesta de indicadores de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.....	125
3.3 Propuesta de indicadores por la Organización Internacional del Trabajo: <i>Trabajo Decente</i>	128
3.4 Propuestas de índices y sistemas de indicadores por parte de autores	132
4. Antecedentes en los modelos de medición de la calidad intrínseca del trabajo.	136
5. Conclusiones.....	141
Capítulo 4: La medición de la calidad, construyendo un índice de calidad intrínseca del trabajo (ICIT).....	142
1. Estrategias en los modelos de medición de la calidad laboral.....	144
1.1. Satisfacción laboral como medida de calidad laboral	145
1.2. Enfoque de la orientación de las preferencias del trabajador.....	150
1.3. Marco de la literatura especializada	152
2. Marco teórico: el concepto de calidad intrínseca.....	153
2.1. Características intrínsecas de la calidad laboral.....	153
2.2. Eudaimonia y calidad intrínseca del trabajo	158
2.3. Dimensiones de la calidad intrínseca del trabajo	162
3.Operacionalización empírica del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo	175
3.1 Consideraciones metodológicas	175
3.2. Modelo descriptivo: selección de los indicadores.....	179
3.3 El Análisis de Factor Común	183

3.4. Validación del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis Factorial	
Confirmatorio	189
3.5. Interpretación del modelo analítico. Las cuatro dimensiones de calidad intrínseca del trabajo.....	196
3.6. El Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Consideraciones finales	201
Capítulo 5: Índice de calidad intrínseca del trabajo. Características individuales y factores de salud.....	206
1. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y Edad	210
2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y Nivel de Estudios.....	215
3. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y Salud	220
3.1. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y salud subjetiva de los trabajadores	225
3.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y sentirse exhausto al final de la jornada	227
3.3. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y despertarse agotado.....	229
3.4. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y estrés laboral	232
3.5. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y satisfacción general con el trabajo	234
4. Conclusiones	237
Capítulo 6: Análisis de la calidad intrínseca del trabajo en la estructura social y ocupacional en España.....	241
1. Sector económico y rama de actividad en España	243
1.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por sector de actividad	247
2. Estructura ocupacional en España.....	250
2.1. Análisis de la estructura ocupacional en España.....	251
2.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por ocupación	256
3. Sector servicios y género	261

3.1. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por género.....	265
4. Estructura de clases sociales	267
4.1. Estructura de clases sociales en España, modelo IPICS.....	270
4.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por clase social	273
4.3. Efecto de las clases sociales sobre la calidad intrínseca del trabajo	284
5. Conclusiones.....	291
Capítulo 7: Análisis comparado de la calidad intrínseca del trabajo en los países europeos..	295
1. Teoría de las Variedades del Capitalismo y teoría de los Recursos de Poder	298
1.1. Teoría de las Variedades del Capitalismo (VoC).....	299
1.2. Teoría de los Recursos de Poder (PR).....	302
2. Teoría de los regímenes de empleo	304
3. El papel del Estado en las relaciones laborales.....	310
3.1. Función de legitimación y arbitraje	311
3.2. Función de integración social a través del Estado de Bienestar.....	313
3.3. Función de coordinación del Estado en la negociación colectiva	315
4. Teorías de la convergencia y la divergencia de la calidad del trabajo.	321
5. La calidad intrínseca del trabajo en la Unión Europea.....	323
6. El papel de las instituciones en la calidad intrínseca del trabajo en el caso español	329
6.1. Análisis de la calidad intrínseca del trabajo por tipo de contrato. El efecto de la dualización del mercado laboral en la calidad intrínseca de los trabajadores.	333
7. Conclusiones.....	343
Capítulo 8: Nuevas demandas en la economía de servicios. El trabajo emocional en el contexto de la organización post-industrial	347
1. Las emociones en el contexto del nuevo modelo de organización post-industrial	347

2. Trabajo emocional como parte de la dinámica organizacional.....	350
3. Índice de Calidad Emocional del Trabajo: modelo descriptivo.....	354
3.1 Variables estructurales: Clase social (IPICS), Ocupación (ISCO) y Género	357
4. Índice de Calidad Emocional del Trabajo: modelo empírico	360
4.1. Datos de los indicadores de trabajo emocional de los años 2010-2015	361
5. Relación entre el Índice Calidad Emocional del Trabajo y la clase social, la ocupación y el género.....	364
6. Conclusiones	369
Capítulo 9: Conclusiones	371
1. Sobre la medida del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo	371
2. Sobre la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo: tres niveles de análisis.	375
2.1. Nivel micro de análisis	375
2.2. Nivel meso de análisis	379
2.3. Nivel macro de análisis.....	384
3. Sobre el trabajo emocional	390
4. Sobre futuras investigaciones en el campo de la calidad intrínseca del trabajo	392
Bibliografía.....	395
Índice de tablas	423
Índice de figuras	426

Capítulo 1: Introducción

1. Marco teórico-conceptual

1.1 La calidad del trabajo: dimensión fundamental de las sociedades modernas

La calidad del trabajo es una dimensión clave en las sociedades actuales, ya que influye en la salud y el bienestar de los individuos (Gallie, 2009; OCDE, 2013). Esto es debido a que la naturaleza de las condiciones de empleo tiene consecuencias vitales para la capacidad de las personas (Gallie, 2009; Green, 2006; Kalleberg, 2011). El trabajo no es solo un salario a final de mes, es también la posibilidad de autodesarrollo y de generar un sentido de utilidad social (Dahl, Nesheim, & Olsen, 2009; Esping-Andersen, Gallie, Hemerijck, & Myles, 2001; Muñoz de Bustillo Llorente, Fernández Macías, Esteve Mora, & Antón Pérez, 2011a; OCDE, 2013) aspectos muy vinculados con el bienestar de los individuos. Existen dos enfoques fundamentales a la hora de analizar la calidad laboral, uno orientado a medir las condiciones intrínsecas del trabajo y otro orientado a medir las condiciones extrínsecas. Las características consideradas "intrínsecas" son las que se centran en la naturaleza de la propia actividad (control en el trabajo, utilidad social, interacciones de calidad, el grado de intensidad laboral, etc.), mientras que las "extrínsecas" describen las consecuencias del trabajo como el salario o la promoción (Seeman, 1967). La diferencia entre ambos enfoques es importante para la conceptualización de la calidad laboral: en el primero, la recompensa del trabajo realizado es derivada de la experiencia de la actividad en sí, que se convierte en un fin en sí misma. La calidad laboral en el marco de la orientación intrínseca se definiría por las características del contenido del trabajo, tales como el grado de autonomía del que disponga un trabajador, el grado de intensidad y requerimientos en el

desarrollo de la actividad o la posibilidad de generar un sentido de utilidad social. En cambio, en el segundo enfoque la recompensa del trabajo realizado es externa al desarrollo de la propia actividad, el trabajo se vuelve instrumental. La calidad laboral desde la orientación extrínseca se definiría por características externas al contenido del trabajo: salario, promoción, prestigio, etc., que no suponen un fin en sí mismas, sino un medio para obtener un fin que en último término se traduce en la búsqueda de bienestar. Debido a la influencia del trabajo sobre las condiciones de vida de los individuos, la calidad laboral ha sido una de las principales preocupaciones por parte de los gobiernos y los agentes sociales, que han estado regulando las condiciones laborales que afectan a la calidad del empleo desde principios de siglo (salud y seguridad, número de horas de trabajo a la semana, vacaciones pagadas, etc.). Aunque no es hasta mediados de los años setenta cuando la cuestión del empleo, como preocupación social y política, ha empezado a ocupar una posición central dentro de la agenda política. En un primer momento la visión predominante ha partido de un enfoque esencialmente cuantitativo, ya que las medidas tomadas por los gobiernos estaban encaminadas a la creación de empleo, sin reparar en las condiciones o en la calidad de los puestos de trabajo (Begega & Rodríguez, 2009). El foco de atención estaba puesto en las cuestiones relativas a los aspectos extrínsecos del trabajo, frente a una ausente preocupación por los factores intrínsecos. A partir de los años ochenta, las nuevas formas de organización del trabajo, la introducción de prácticas de intensificación de la actividad y la flexibilización de las condiciones laborales, suponen nuevos desafíos para la calidad del trabajo (Gallie, 2007c; Green, 2004, 2006; Green et al., 2013). Con la introducción de estos cambios, la orientación intrínseca ha adquirido una mayor importancia en los estudios de calidad laboral, se ha comprobado la fuerte vinculación entre el contenido del trabajo y el bienestar de los individuos (Eurofound, 2014a, 2016) y la importancia que tienen las características intrínsecas en términos de competitividad en la economía de servicios (Gallie, 2007c). En este escenario algunos autores

han avisado sobre las consecuencias para la calidad del trabajo de los cambios introducidos en el mercado laboral. Francis Green en su trabajo “Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy” (Green, 2006), apunta que las nuevas formas de organización flexible han producido una intensificación del trabajo que supone uno de los principales factores de riesgo para la salud de los trabajadores y una fuente de precariedad laboral en las sociedades de servicios. Santos Ortega en su trabajo “La bolsa y la Vida. Efectos de la Lógica Financiera sobre los Mercados de Trabajo Precarios” (Santos Ortega, 2012) alerta sobre cómo en las sociedades de servicios, caracterizadas por las nuevas formas de organización flexible, se ha producido un incremento en el malestar de los trabajadores, reflejado en las encuestas sobre condiciones laborales que destacan el aumento en la intensidad del trabajo como uno de los factores clave de este malestar. Otros autores denuncian cómo el nuevo capitalismo flexible está sentando las bases de un modelo de trabajo flexible y superficial, lo que impide que los trabajadores puedan proyectar su identidad o realizar un trabajo bien hecho o con utilidad social (Sennett, 2000, 2006). En este marco se hace necesario un trabajo de investigación que se centre en el análisis de la calidad laboral desde una orientación intrínseca, que ponga el foco de atención en las características del contenido del trabajo en sí, para conocer la calidad de los trabajos en las sociedades de servicios. En el siguiente apartado exponemos las razones que justifican un estudio de la calidad intrínseca del trabajo.

1.2. Justificación del objeto de estudio. ¿Por qué estudiar la calidad intrínseca del trabajo?

Cuando los individuos clasifican la importancia que tienen los diferentes dominios en la vida (ingresos, vivienda, ocio, etc.) la categoría “trabajo” a menudo ocupa el primer lugar en este ranking (Clark, 2009; Ferrer-i-Carbonell, 2005). Es por ello que en las ciencias sociales existe la

preocupación por medir la calidad laboral, ya que el trabajo supone una categoría central para los individuos en las sociedades avanzadas. Para hacernos eco de esta preocupación vamos a presentar algunas de las razones que justifican la investigación en calidad intrínseca del trabajo y su seguimiento para propósitos políticos (Muñoz de Bustillo Llorente, Fernández Macías, Antón Pérez, & Esteve Mora, 2011b) .

1) En primer lugar, el trabajo ocupa una gran parte de las horas activas de nuestra vida, define el ciclo vital de los individuos y supone una fuente importante de estabilidad psicológica al proporcionar una clara estructura de tiempo al día (Jahoda, 1982; Lazarsfeld, Jahoda, Zeisel, Álvarez-Uría, & Varela, 1996). Es la principal dimensión que ordena y organiza la vida en sociedad. “Visto como la forma y la manera de participación plena, el trabajo remunerado es el principio de ordenación prioritario en la sociedad.” (Coenen y Hortulanus, 2001, extraído de Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 18). El trabajador europeo a tiempo completo pasa de promedio 42 horas en su trabajo, y el trabajador a tiempo parcial alrededor de 20 horas. Ese vasto periodo de tiempo de vida que un individuo pasa desarrollando una actividad tiene un gran impacto en su bienestar, así que las características del puesto de trabajo en sí tienen influencia directa en la calidad de vida de los trabajadores (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a).

2) En segundo lugar, existen evidencias de que el trabajo no es considerado únicamente como un medio para asegurar la existencia material y económica, sino que también es una dimensión fundamental de la vida social y personal del individuo, es una vía importante para la autorrealización, contribuye a la construcción de identidades sociales dentro del contexto laboral, a través de las relaciones entre colegas, socios, compañeros, entre otros, al igual que estimula en los ciudadanos un sentido de utilidad a nivel individual y a nivel social. En este sentido, el trabajo se considera como vía principal para ser reconocido, sentirse socialmente útil e integrado (Méda, 1996). Marie Jahoda (1982) señaló que, aparte de su importancia en proporcionar una fuente de

ingresos, el empleo proporciona una fuente importante de estabilidad psicológica, un sentido de participación en un propósito colectivo, un mayor sentido de identidad y un patrón estable de actividad. Por su parte, Oswald (1997) encontró un fuerte impacto entre la insatisfacción reportada por los individuos y la situación de desempleo, pero no en su dimensión pecuniaria. "Curiosamente, las investigaciones sugieren que lo peor de perder el trabajo no es la caída en los ingresos para llevar a casa. Es la angustia no pecuniaria" (Oswald, 1997, p. 10). El estar desempleado también genera un fuerte impacto socioemocional en los individuos, ya que el bienestar emocional de los europeos que trabajan es mayor que el de los que no trabajan (Bericat, 2018). Por ello la importancia del trabajo no solo reside en la fuente regular de ingresos que produce, sino en los valiosos beneficios intrínsecos que proporciona (Dahl et al., 2009; Gosta Esping-Andersen et al., 2001; Gallie, 2007b; Kalleberg, 2011; Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a). Siguiendo a Muñoz de Bustillo y su equipo (2001):

"hay muchas pruebas de que la gente trabaja no solo para ganarse la vida, sino también que el trabajo es un elemento importante de la vida social y personal en sí mismo, una actividad que es importante para la autorrealización y la integración social. Por lo tanto, la calidad de la vida laboral es un elemento clave en la calidad de vida" (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a, p. 448).

Por lo tanto no se puede analizar el trabajo únicamente desde sus aspectos monetarios, como vía para el sustento material, sino que es importante analizar la calidad de los puestos de trabajo que se generan y si éstos permiten al individuo poder realizarse y sentirse socialmente útil y valorado.

3) En tercer lugar, los estudios estándar sobre la calidad laboral se han centrado en analizar la cantidad de los trabajos que se generan y no la calidad de los mismos (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b) lo que se refleja en la medición de condiciones objetivas como son las

tasa de empleo y desempleo para concluir si un país tiene un buen desarrollo económico y calidad laboral. Tener un empleo es un aspecto central para la calidad de vida y el sustento material de los individuos, pero no todos los trabajos son iguales, ni es condición suficiente para hablar de calidad laboral. “Para saber cómo va la economía de un país no solo hay que ver la cantidad de trabajos sino si los trabajos que se crean son de buena calidad” (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b, p. 5). Una parte de las investigaciones sobre calidad laboral desde los años ochenta, ponen el foco de atención en la existencia de un tipo de trabajos con mayor precariedad y peores condiciones laborales. Frente a la concepción clásica de un mercado laboral único, estos estudios presentan el mercado laboral como un *mercado dual*, en el que los trabajos se polarizan en trabajos de “buena calidad” y de “mala calidad”. Los primeros serían característicos de los mercados primarios, con buenas condiciones laborales y los segundos serían característicos de los mercados secundarios, con condiciones laborales de mayor precariedad (Doeringer & Piore, 1983; Edwards, 1979; Friedman, 1977; Kalleberg, 2000, 2011). En esta línea, algunos autores afirman que la calidad del empleo en la actualidad está altamente estratificada y hay sectores en los cuales muchos de los beneficios que se dan para el desarrollo personal son difíciles de conseguir (Esping-Andersen et al., 2001). En este escenario en el que estar empleado no es en sí mismo garantía de bienestar, la calidad del trabajo puede considerarse como un ejemplo del tipo de bienes conocidos en economía como “bienes de lujo” cuya demanda crece más rápido que los salarios, lo que significa que en un proceso de crecimiento económico el interés de los trabajadores en la calidad del empleo crecerá (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a, p. 449). Es decir, incluso en una situación de pleno empleo la calidad laboral seguiría siendo una preocupación. Por ello es necesario analizar la calidad del contenido del trabajo y cuáles son los grupos sociales más desfavorecidos, con menor acceso a trabajos de alta calidad. Comprobar si la

calidad en las condiciones laborales intrínsecas es un bien de lujo solo apto para algunos colectivos, lo que nos lleva a analizar la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

4) En cuarto lugar, investigaciones recientes han coincidido en encontrar una fuerte vinculación entre los factores intrínsecos del trabajo y la salud y bienestar de los trabajadores (Eurofound, 2012a, 2014a, 2016). Estos estudios han analizado el impacto que tienen ciertas condiciones laborales intrínsecas sobre la salud de los trabajadores en las sociedades actuales. El cambio en los sistemas de organización del trabajo hacia un modelo de sociedad de servicios o post-industrial ha generado nuevos riesgos para la salud en el entorno laboral, como es la intensificación del trabajo, (Esping-Andersen et al., 2001; Felstead, Gallie, Green, & Inanc, 2013; Gallie, 2005; Green, 2004, 2006; Green et al., 2013; Santos Ortega, 2012), que supone nuevas exigencias laborales y nuevos retos para la salud y el bienestar de los trabajadores. La introducción de la flexibilidad en las formas de organización ha generado formas atípicas de empleo que tienen un impacto sobre la formación de “identidades corroídas” (Sennett, 2000) y, por lo tanto, sobre la salud de los trabajadores. Según investigaciones, el estrés vinculado a la actividad laboral es en la actualidad una de las causas más importantes de incapacidad laboral (Eurofound, 2012a). Debido a esta relación entre las características del trabajo realizado y la salud de los trabajadores se hace necesario un análisis que describa la vinculación entre los factores intrínsecos del trabajo y los factores de salud.

5) En quinto lugar, uno de los enfoques propuestos por la literatura especializada para medir la calidad laboral se basa en el análisis de las preferencias que tienen los individuos sobre qué hace que un trabajo sea de calidad (Clark, 2009; Gallie, 2007b; Gallie, Felstead, & Green, 2012; Vinopal, 2012). Los resultados apuntan hacia un incremento en las preferencias por las características intrínsecas de los puestos de trabajo, tales como la autonomía en el trabajo, frente a factores extrínsecos o monetarios, como el salario. Aunque el análisis de las características

intrínsecas del trabajo está siendo incorporado de manera creciente en los estudios de calidad laboral (Dahl et al., 2009; Eurofound, 2012a, 2014a, 2016; Gallie et al., 2012; Green & Mostafa, 2012; Green et al., 2013), no ha recibido a día de hoy la atención que se merece. Por ello es necesario un análisis de la calidad de los puestos de trabajo que tenga en cuenta la importancia de las características intrínsecas, e incorpore indicadores relativos para su medición.

6) En sexto lugar, en un contexto de crecientes cambios y reestructuración en el mercado laboral (globalización, convergencia o divergencia de condiciones laborales en los países europeos, cambios en la organización del trabajo, introducción de formas de flexibilidad laboral, cambios en la estructura productiva, etc.) que vienen sucediendo desde la década de los ochenta en el marco del nuevo capitalismo flexible, surgen nuevas cuestiones sobre la calidad de los puestos de trabajo que se generan y su impacto en la subjetividad de los trabajadores. En esta línea diversos autores (Beck, 2006; Boltanski & Chiapello, 2002; Sennett, 2006) analizan el impacto que los cambios en las condiciones intrínsecas del trabajo (relacionados con la autonomía, la intensidad en el trabajo o el entorno laboral) tienen para la subjetividad e identidad de los trabajadores, que veremos en el capítulo dos.

7) En épocas de crisis económica como la que ha atravesado Europa desde principios del año 2008, y concretamente países como España, Grecia e Irlanda, con un crecimiento económico negativo y altas tasas de desempleo, el debate sobre la calidad laboral ha cambiado. Con el aumento del desempleo crece la prioridad por crear empleos, dejando en un segundo plano la preocupación por la calidad de los empleos que se crean. En este contexto, ¿es irrelevante el seguimiento y la evaluación de la calidad laboral?. Pensamos que no lo es, por las siguientes razones: las cifras oficiales nos dan información de la tasa de empleo y desempleo, en periodos de crisis se sabe qué está pasando en términos de cantidad de empleo, pero sabemos poco acerca de qué está pasando con la calidad de los mismos. En la actualidad, donde las estadísticas son una

importante fuente de información, lo que no se mide no existe (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a). Ésta es, en sí misma, una importante razón para hacer un seguimiento de la calidad del trabajo. Por otro lado, si aumenta el desempleo los trabajadores pueden verse forzados a aceptar trabajos con peores condiciones o a permanecer en empleos que puedan sufrir una degradación de las mismas con el fin de reajustarse a los procesos de “destrucción creativa” (Schumpeter & Swedberg, 2005). Siguiendo la línea de los mercados de trabajo duales, si hay trabajos que están estratificados en función de la calidad de las condiciones laborales es importante llevar un seguimiento de estas dinámicas que se pueden intensificar en periodos de crisis, para ser capaces de proponer y diseñar políticas sociales y de empleo que medien el impacto de la crisis en términos de calidad laboral. Por estas razones, hablar de calidad del empleo no es un “lujo” que pueda ser puesto en segundo plano. Se debe recordar que la calidad del trabajo está directamente conectada a la productividad y al crecimiento económico, por lo que no puede colocarse fuera de una estrategia sustantiva para mejorar el desarrollo económico y el bienestar de los trabajadores (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b, p. 7).

8) Por último, en la actualidad gracias a los avances en investigación social y a la riqueza de las bases de datos nacionales e internacionales, que incorporan de manera creciente un mayor número de indicadores sociales relativos a características intrínsecas del trabajo, es posible abordar un análisis de la calidad laboral desde una orientación intrínseca, a través de ítems específicos que nos permitan medir y monitorizar la calidad intrínseca del trabajo de la población española y, en análisis comparado, de los países de la Unión Europea. A su vez, el avance en los modelos de medición de la calidad laboral en el marco de los sistemas de indicadores e índices sociales, y la proliferación de modelos empíricos de calidad laboral, nos han permitido disponer de un marco teórico-analítico previo que oriente la construcción de un modelo de medición de la calidad laboral.

Para concluir, la cuestión de la calidad laboral, y más específicamente de la calidad intrínseca del trabajo, merece un tratamiento específico que vamos a abordar en el marco de los indicadores sociales, a través de la construcción de un índice compuesto de calidad intrínseca del trabajo.

1.3. Antecedentes en la medición de la calidad del trabajo en el contexto institucional

El reconocimiento de la existencia de un problema de calidad del trabajo a nivel institucional surge a partir de la década de los 90. Aparece en la agenda política internacional la preocupación no solo de crear empleo, sino de crear mejor empleo, *Empleo Decente* (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003). La Comisión Europea también se hace eco de esta preocupación, y en el año 2001 crea una primera lista de indicadores de calidad laboral, que será incluida en las directrices de empleo de 2002 (Cumbre Europea de Laeken). A partir de los denominados “indicadores de Laeken”, el interés por medir la calidad del trabajo a través de sistemas de indicadores se extiende a diversas instituciones y al ámbito académico, y se plasma en la creciente proliferación de índices compuestos e indicadores que tienen como finalidad medir, comparar y monitorizar la calidad del empleo de los Estados miembros. Aunque la calidad del trabajo es todavía parte crucial de la agenda política europea, algunos autores consideran que se ha producido un cambio sustancial en sus objetivos. Ya no se centra en la búsqueda del bienestar de los ciudadanos y trabajadores de la UE sino en el incremento en términos de trabajo productivo y atractivo financiero para la creación de empleo (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008). En esta misma línea, Peña-Casas hace una crítica sobre la efectiva puesta en marcha de medidas para mejorar la calidad del trabajo en Europa, tras la propuesta de los indicadores de Laeken y la apuesta de la OIT por la búsqueda del *Empleo Decente* (Peña-Casas, 2009) A partir de 2004, se percibe un deterioro del compromiso de las instituciones comunitarias

respecto a la calidad del empleo (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008). El Informe Kok (2004) es un ejemplo de que el enfoque de cantidad sigue siendo el predominante (Kok, 2004). La calidad ha pasado a un segundo plano, con la preocupación por las cuestiones de cantidad en un escenario de desaceleración económica y de reaparición de desempleo. Así en 2007, el Consejo Europeo de Bruselas¹ enfatiza la mejora del rendimiento y de la productividad como incentivos para la creación de un mayor número de puestos de trabajo. En este contexto de énfasis en el crecimiento económico y el aumento de la productividad, la introducción de prácticas de intensificación del trabajo y la flexibilización de las condiciones laborales (Gallie, 2007a; Green, 2004, 2006) suponen nuevos retos para la calidad laboral y el bienestar de los trabajadores. Es por ello que se hace necesario analizar la calidad del empleo desde un enfoque intrínseco, orientado al trabajador, frente al enfoque extrínseco clásico que emplea indicadores objetivos del trabajo (como el salario) o del mercado laboral más amplio (tasas de empleo, tipo de contrato, etc.). En el capítulo tres presentamos una versión extendida de los antecedentes en los estudios de calidad laboral a través de índices y sistemas de indicadores, que van a formar parte del marco teórico previo fundamental para la construcción empírica de un nuevo modelo de medición de la calidad laboral.

¹ EUROPEAN COUNCIL: Presidency conclusions of the Brussels European Council, 8-9 March 2007, Doc. 7224/04, 2007

1.4. Marco teórico conceptual

En el capítulo tres presentamos cuatro enfoques teóricos para abordar el estudio de la calidad laboral: enfoque economicista, enfoque sociológico, enfoque psicológico y enfoque cultural. En el primero, el foco de atención se centra en los aspectos extrínsecos del trabajo, y se utiliza el salario como principal indicador de calidad laboral. El enfoque sociológico se centra en una diversidad de factores que componen el constructo de calidad laboral, con énfasis en los componentes intrínsecos como factores clave para la calidad y bienestar de los trabajadores. El enfoque psicológico también pone el acento en la importancia de los componentes intrínsecos como el control en el trabajo para reducir los niveles de tensión mental y el enfoque cultural afirma que las sociedades de economía avanzada o sociedades post-modernas han sufrido un cambio en el sistema de valores, hacia valores de autoexpresión y autorrealización frente a valores materiales o de supervivencia, lo que en el ámbito laboral se refleja en una tendencia de las preferencias de los trabajadores hacia los aspectos intrínsecos del trabajo, basados en la búsqueda de autorrealización.

En el capítulo cuatro hemos tratado las diferentes aproximaciones en la medición de la calidad laboral, a través de tres enfoques: el enfoque de la satisfacción laboral, el enfoque de la orientación de las preferencias del trabajador y el enfoque del marco de la literatura especializada. Esta investigación toma como punto de partida el marco de la literatura especializada basada en los estudios sobre calidad laboral, ya que a la hora de diseñar un modelo de medición de la calidad intrínseca es necesario hacer una revisión de los antecedentes previos, tanto de los sistemas de indicadores utilizados por las instituciones como de los estudios que han abordado el análisis de la calidad intrínseca del trabajo.

Tras la revisión de la literatura especializada obtenemos unas primeras consideraciones claves: en primer lugar los estudios sobre calidad laboral tienen en común señalar la complejidad del concepto y su naturaleza multidimensional. Esto se refleja en la proliferación de índices compuestos que hemos encontrado, lo que nos ha conducido a adoptar los sistemas de indicadores e índices como la opción más adecuada para abarcar las dimensiones que componen la complejidad del constructo. En segundo lugar, de los diferentes enfoques teóricos que vamos a presentar el que más responde a la naturaleza de nuestro objetivo de estudio es el enfoque sociológico que, partiendo de la concepción marxista del significado del trabajo, considera esta actividad como esencialmente humana, por lo que un trabajo de calidad se distingue: por aquellos factores que permitan al individuo desarrollarse; poder generar un sentido de autenticidad; poder desarrollar una identidad colectiva a través de la interacción entre los trabajadores; y poder generar un sentido de utilidad social y expresión del “*self*”, a través de la realización de un trabajo bien hecho, con espíritu artesanal, basado en la necesidad del ser humano de hacer bien algo por el hecho de hacerlo bien (Sennett, 2006). En tercer lugar, un componente común en los estudios sobre la calidad laboral es la fuerte vinculación entre las condiciones laborales intrínsecas y el bienestar de los trabajadores (Clark, 2005a; Eurofound, 2012a, 2014, 2016; Green, 2006; Warr, 2017). Esto es porque los factores intrínsecos del trabajo permiten al individuo desarrollar aspectos clave para su bienestar. La perspectiva eudaimónica se basa en la búsqueda de los componentes que generan bienestar en los individuos, destacando una serie de componentes comunes a todos los individuos en el sentido de “Species Being” (Dean, 2016) , es decir, los factores compartidos que generan bienestar en los individuos por el hecho de serlo. En el capítulo cuatro se presenta con más detalle la vinculación entre los factores intrínsecos de la calidad del trabajo y los componentes de la eudaimonia o bienestar.

1.5. Un modelo multidimensional de medición de la calidad intrínseca del trabajo.

Los estudios que analizan la calidad laboral han adoptado una serie de aproximaciones para medirla, desde modelos de análisis univariados hasta modelos multivariados más complejos. Los modelos univariados se basan en el uso de una sola medida o indicador simple para medir la calidad laboral. Este es el caso de las investigaciones que usan la escala de satisfacción general con el trabajo para medir el bienestar de los trabajadores, a través de la siguiente pregunta: en una escala del 0 al 10 ¿Cómo de satisfecho se encuentra con las condiciones en su principal trabajo?. Esta medida es ampliamente utilizada como “*proxy*” de bienestar de los trabajadores y tiene la ventaja de simplificar en un único indicador la medición de la calidad del trabajo. A pesar de las ventajas con las que cuenta este indicador tiene importantes limitaciones: por un lado, la calidad del trabajo es un concepto de una gran complejidad difícil de reducir a la evaluación por parte de los trabajadores de su estado de felicidad en el trabajo, por otro lado, la percepción sobre la satisfacción laboral es una “caja negra” que no se sabe qué esconde (Muñoz de Bustillo et al., 2011). Por ello, los modelos multidimensionales son más adecuados para el objeto de estudio que nos atañe, ya que tienen la ventaja de abarcar un mayor número de dimensiones que recogen la complejidad del concepto y se pueden descomponer para saber que características del trabajo son responsables de la puntuación global del índice. Los estudios que han adoptado el uso de un marco de medición más amplio coinciden en definir la calidad laboral como un concepto multidimensional formado por una serie de aspectos que configuran un trabajo de calidad (Dahl et al., 2009; Davoine, Erhel, & Guergoat, 2008; Fernández-Macías, 2012; Kalleberg, 2011; Martel & Dupuis, 2006; Royuela, López-Tamayo, & Suriñach, 2008), aunque no todos los autores coinciden en las dimensiones a tener en cuenta. Tras la revisión de los modelos multidimensionales que se han empleado para medir la calidad del trabajo apreciamos que en la

actualidad, no hay un modelo empírico que centre su atención en medir únicamente las características intrínsecas, a pesar de su creciente incorporación en los estudios de calidad laboral (Dahl et al., 2009; Eurofound, 2012a, 2014a, 2016; Gallie, 2007a; Gallie et al., 2012; Green & Mostafa, 2012; Green et al., 2013). El Índice de Características Intrínsecas del Trabajo elaborado por Green y Mostafa (2012), en el informe “Trends in Job Quality in Europe” (Eurofound, 2012b), es el referente empírico más próximo a una propuesta de medición de la calidad intrínseca del trabajo. Por estas razones, explicadas más ampliamente en los capítulos tres y cuatro de la presente tesis, hemos diseñado, construido y validado un nuevo modelo de medición multidimensional y multivariable de calidad laboral que abarca las condiciones intrínsecas clave: el Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT).

El marco teórico para la contextualización del modelo se ha basado en el acervo sociológico marxista que plantea el trabajo como una actividad esencialmente humana cuyo desarrollo debe estar orientado a la autorrealización de los individuos, por lo que un trabajo de calidad se caracteriza por factores intrínsecos propios de la realización del trabajo en sí, más que por los componentes extrínsecos que se obtienen como resultado del mismo. Para el modelo empírico nos hemos basado en el índice de Green y Mostafa (2012), que es el referente más cercano a la construcción de un modelo específico de características intrínsecas de un trabajo de calidad. Para realizar la selección de los componentes principales del ICIT nos hemos basado en un enfoque eudaimónico, que se basa en la búsqueda de los componentes que generan bienestar en los seres humanos, por el hecho de serlo, lo que en el ámbito laboral se traduce en la importancia de la autenticidad a través de la autonomía y el control en el trabajo, o la importancia de proyectar el “yo” a través de la realización de trabajos con sentido y con utilidad social, entre otros. Frente a un enfoque hedonista, que se caracteriza por describir los estados de felicidad de los individuos, lo que en el ámbito laboral se manifiesta en el uso de medidas de satisfacción, como el indicador

de satisfacción general con en el trabajo, que mide el estado de felicidad del trabajador pero no los componentes comunes que generan bienestar, que es lo que nos interesa.

En suma, el ICIT constituye un índice compuesto cuyo modelo de medición multidimensional y multivariable está basado en trece indicadores que miden los principales ítems de calidad intrínseca del trabajo: poder aplicar las propias ideas, ser consultado antes de establecer los objetivos, influir en decisiones importantes para su trabajo, apoyo por parte de los compañeros y de los supervisores, tener buenas relaciones con los compañeros y buena cooperación entre ellos, poder hacer un trabajo útil, poder hacer un trabajo bien hecho, la velocidad a la que se trabaja, si los plazos son ajustados, llevar o mover cargas pesadas, y estar en posiciones dolorosas. Hemos aplicado un análisis de factor común a la frecuencia con la que cada trabajador ha experimentado estas condiciones intrínsecas en el desarrollo de su actividad y se ha extraído una solución factorial de cuatro factores o dimensiones de la calidad intrínseca: Autonomía, Interacción, Intensidad y Sentido. Estas cuatro dimensiones se corresponden con cuatro componentes que desde el enfoque eudaimónico son claves para obtener el bienestar: la Autonomía se corresponde con la búsqueda de *Autenticidad*, ejercer control sobre nuestras acciones permite desarrollar las capacidades personales, como expresión del “yo” en el ámbito laboral (Huta, 2013); la Interacción está relacionada con la necesidad del individuo de establecer relaciones sociales y vínculos sociales seguros (Scheff, 1990), como una forma de generar identidades colectivas para la cooperación y la acción de los trabajadores, lo que se traduce en *Apoyo Social*; la Intensidad en el trabajo se traduce en *Demandas* laborales, que son consideradas factores clave para la salud y el bienestar de los trabajadores (Karasek, 1979); por último, el Sentido se vincula con la realización de un logro que va más allá del individuo, y se traduce en términos de Reconocimiento (Bericat, 2018; Huta, 2013). A partir de las puntuaciones obtenidas por cada individuo en cada uno de los factores se extrae su nivel global de calidad intrínseca. Por lo que

este modelo de medición ofrece tres niveles de análisis: a) la puntuación global del ICIT, que indica el nivel general de calidad intrínseca del que disfruta un individuo en el desarrollo de la actividad profesional; b) la puntuación de cada uno de los cuatro factores, que indica las diferentes recompensas intrínsecas a las que los individuos pueden acceder y que nos va a permitir elaborar la descripción de la estratificación social de la calidad laboral; y c) la información relativa a la frecuencia con la que los trabajadores expresan el acceso a cada uno de los indicadores de calidad intrínseca que hemos usado para construir el modelo empírico. En suma, este modelo de análisis ofrece para cada individuo una estructura informativa de una gran riqueza, basada en tres niveles de análisis, lo que ha sido posible gracias al diseño de un índice compuesto multidimensional que se puede descomponer en sus cuatro dimensiones, y sus trece indicadores. Esta estructura nos va a facilitar la tarea de entender qué atributos de trabajo son característicos de los individuos en las distintas posiciones sociales, para describir la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

1.6. El análisis de la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo

El modelo multidimensional que hemos construido para medir la calidad intrínseca del trabajo puede aplicarse a una gran variedad de objetos de investigación. En este apartado queremos ofrecer una imagen de los niveles de calidad intrínseca del trabajo que experimentan los trabajadores españoles que ocupan determinadas posiciones en la estructura social. Es decir, queremos hacer un estudio de la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo, para conocer la vinculación existente entre una determinada posición social y el grado de calidad intrínseca experimentado por los trabajadores en esa posición. Cuando hablamos de posición social, nos referimos a “todo tipo de categorías o identidades, reconocibles cultural y/o

funcionalmente en el seno de una sociedad, que agrupan un determinado número de individuos” (Bericat, 2018, p. 28). Así los adultos, los hombres, los profesionales, los trabajadores manuales, los españoles, los trabajadores de la construcción, los doctorados o los jóvenes pueden ser considerados como personas que ocupan una determinada posición social, ya que comparten ciertos atributos asociados a ella.

Somos conscientes de que cada una de estas posiciones sociales no pueden ser resumidas por un único rasgo, ya que poseen una naturaleza multidimensional y a pesar del riesgo de caer en una simplificación de la realidad social (Bericat, 2018), la posibilidad de conocer la conexión entre las distintas posiciones sociales (definidas unidimensionalmente) y la calidad laboral nos va a permitir conocer la estratificación social de la calidad intrínseca, por lo que merece la pena la apuesta.

Cada una de las posiciones sociales es susceptible de ser analizada en función del grado de calidad laboral intrínseca del que pueden disponer sus ocupantes. Las posiciones sociales que vamos a analizar se dividen en tres niveles: a) un primer nivel ”micro” que estaría formado por las variables individuales edad, nivel de estudios y diversos indicadores relativos al estado de salud subjetivo; b) un segundo nivel “meso” que estaría formado por la rama de actividad a la que pertenezca el trabajador, la ocupación, la clase social y el género; c) y un nivel “macro” que estaría relacionado con el análisis comparado de la calidad intrínseca del trabajo en los países europeos. Describas las diferentes posiciones sociales que vamos a emplear para el estudio de la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo, el objetivo es analizar tanto la puntuación global del índice como la de los cuatro factores o dimensiones que lo componen, en cada una de las distintas posiciones.

Resumiendo, el ejercicio que proponemos se basa en analizar el grado de calidad intrínseca del que disfrutaban los trabajadores que ocupan diferentes posiciones sociales, lo que nos va a permitir

establecer una radiografía que nos informe sobre el acceso a recompensas intrínsecas del trabajo vinculadas a las distintas posiciones sociales.

1.7. Estructura de clases sociales y calidad intrínseca del trabajo

Uno de los principales factores de estratificación social en las sociedades modernas es la clase social, esto es porque la estructura de empleo está en la base de la estructura social (Tezanos, 2001). Las clases sociales pueden establecerse en función de la selección de diferentes características ya sean de los sujetos o de la estructura de relaciones de producción (Herrera-Usagre, 2013). De acuerdo con la tradición weberiana, “las clases sociales son grandes agregados de personas que comparten una misma posición social y económica derivada del tipo de trabajo desempeñado y de las relaciones sociales implicadas” (Requena & Stanek, 2015, p. 490). Desde esta perspectiva Robert Erikson y John Goldthorpe (1992) han elaborado el esquema de clases más empleado para analizar la estratificación social en los países industrializados. La clasificación EGP (Erikson, Goldthorpe, & Portocarero, 1979) se basa en un esquema de inspiración neo-weberiana en el que se distinguen dos elementos: posesión o no de los medios de producción y la naturaleza de la relación con el empleador (Breen & Jonsson, 2005). La tipología se expresa en número romanos y en su versión reducida se compone de 5 clases sociales: 1) la clase de servicio I y II (compuesta por grandes empleadores, directivos, profesionales y técnicos); 2) la clase de empleados no manuales de rutina IIIab (IIIa administrativos, IIIb asistentes, empleados de oficina, tiendas y otros servicios de ventas de menor grado); 3) pequeña burguesía tradicional IV (pequeños empleadores y trabajadores autónomos); 4) clase de trabajadores manuales cualificados V y VI (técnicos y supervisores, y trabajadores cualificados); y la 5) clase de trabajadores no cualificados VII (peones de la industria y peones agrícolas). Esta tipología de

clases se basa en las diferencias verticales que existen entre unas clases y otras, por el hecho de obtener una serie de recursos y recompensas que les son conferidas en función de sus relaciones de empleo, y de la posesión o no de los medios de producción.

¿Por qué estudiar la estructura de clases? La distribución de clases no es meramente una superposición del tipo de ocupación que los individuos desempeñan, sino que está muy vinculada al acceso a los recursos socialmente valorados (Requena & Stanek, 2015). En este sentido, la perspectiva sociológica ha vinculado las clases sociales no solo con aspectos económicos (dominio más propio de las ciencias económicas) sino con aspectos de estatus, prestigio, etc., que suponen diferencias en las posiciones de privilegio o de desventaja de los individuos que se ubican en cada clase. Es por ello que las diferencias de clase pueden suponer diferencias en la obtención de recompensas intrínsecas en la calidad del trabajo. Según Francés García (2009), la tipología de clases EGP establece una jerarquía social que añade una dimensión de asimetría de status, prestigio, recursos, etc., no necesariamente ligada a los cometidos de la ocupación, pero sí a su naturaleza. “Diferentes ocupaciones pueden compartir un mismo puesto en la jerarquía, pero pueden hallarse sujetas a realidades técnicas y económicas muy diferentes. Los miembros de una misma clase en cambio, son relativamente homogéneos en el nivel de recursos, tienen similares experiencias en las fluctuaciones estructurales y se hallan unidos por similares intereses específicos de clase” (Francés García, 2009, p. 51).

El esquema de EGP ha sido la clasificación más empleada en estudios de movilidad y de desigualdad social, ya que da cuenta de las diferencias en relación a la obtención de recursos y recompensas tanto pecuniarias como simbólicas que comparten los individuos dentro de una clase. En nuestro estudio queremos analizar si se establecen diferencias entre las clases en términos de calidad intrínseca del trabajo, por lo que vamos a emplear también un esquema de clases. Para el propósito de nuestro análisis la tipología EGP no resulta la más adecuada, ya que

es un esquema de clase vertical diseñado para economías fundamentalmente industriales, y no tiene en cuenta las particularidades de las relaciones de empleo de las economías post-industriales y de servicios², que pueden influir en la calidad intrínseca del trabajo de las clases sociales surgidas en el contexto del nuevo modelo post-industrial. La lógica que subyace al esquema EGP es que la diferenciación de clase más importante se basa en características verticales o jerárquicas entre empleados y empleadores. No tiene en cuenta las diferencias horizontales de clase en base al sector de actividad en el que el trabajador es empleado, factor fundamental en el contexto de una nueva economía de servicios. Es por ello que “la dominancia del esquema no permanece indiscutible en las últimas tres décadas. Una de las críticas es que el esquema EGP representa las sociedades de sector primario e industrial con su escisión vertical pero tiene poco que ofrecer en relación a las diferencias horizontales” (Hertel, 2017, p. 74).

Para dar cuenta de las relaciones entre calidad intrínseca del trabajo y las clases sociales en las economías de industrialización avanzada, vamos a emplear el esquema de clase IPICS (Industrial and Post-industrial Class Scheme) que contempla las dos lógicas inherentes a los dos modelos de producción de la economía de mercado: la industrial y la post-industrial. La primera se articula en torno a las labores de producción y de administración y la segunda en torno a las relaciones interpersonales (Hertel, 2017). En el capítulo seis presentamos la configuración de clases en España en función del esquema de clases IPICS y analizamos la relación entre la calidad

² La clasificación EGP no separa entre los trabajadores del modelo industrial y del modelo de servicios, su eje de clasificación vertical es la cualificación y la autoridad, y ambos modelos se caracterizan por relaciones de empleo, autoridad y cualificación muy diferentes, lo que puede generar diferencias en la calidad de las recompensas intrínsecas ligadas a las nuevas clases de servicio (como veremos en el esquema IPICS propuesto para el análisis).

intrínseca del trabajo y las clases sociales, para comprobar si existen discrepancias entre los directivos y los profesionales en lo relativo a la capacidad de decisión de sus tareas o si se comportan de la misma forma la clase obrera tradicional y las nuevas clases del proletariado de servicios, en cuanto a las dimensiones que componen la calidad intrínseca del trabajo.

1.8. La calidad intrínseca del trabajo en España y Europa.

Otro de los aspectos que vamos a abordar en el capítulo siete es el análisis comparado de la calidad intrínseca del trabajo en los países de la Unión Europea. Es muy útil un análisis descriptivo de la calidad laboral en los distintos países miembros, con el fin de detectar las mejores prácticas en el campo de las políticas laborales. Es interesante descubrir si existe relación entre las características intrínsecas de la calidad laboral y los distintos regímenes de empleo, ver si los países han convergido en aspectos comunes de calidad o si por el contrario se mantiene la heterogeneidad propia de cada régimen. Para ello se va a llevar a cabo un análisis comparado de la calidad intrínseca del trabajo entre los distintos países, en el marco de sus correspondientes regímenes de empleo y características institucionales específicas. Nos vamos a apoyar en la extensa literatura que trata la relación entre la calidad del trabajo y los regímenes de empleo (Esping-Andersen et al., 2001; Esser & Olsen, 2012; Gallie, 2007c, 2003; Green et al., 2013; Olsen, Kalleberg, & Nesheim, 2010; Westover, 2012) para comprobar si la puntuación en la calidad intrínseca del trabajo por países se corresponde con los rankings de calidad laboral de los estudios precedentes, es decir, si los países siguen pautas similares de calidad en sus características intrínsecas.

1.9. Gestión emocional en el trabajo: nuevas exigencias laborales en las sociedades de servicios

Otro de los aspectos fundamentales a la hora de realizar un análisis sobre la calidad laboral en las sociedades post-industriales es el avance de un nuevo tipo de exigencia laboral, característico de las sociedades de servicios: se trata de la gestión de las demandas emocionales, lo que se ha denominado “trabajo emocional” (Hochschild, 1983). En términos generales, y basándonos en la conceptualización que hace la autora, el trabajo emocional se define como la gestión de las emociones, ya sea de manera profunda o de manera superficial, por parte del trabajador para generar una imagen exterior adecuada, con el objetivo de obtener una respuesta deseada por parte del cliente, usuario, paciente, etc., que favorezca los fines de la organización, y por la cual el trabajador obtiene un salario. Los estudios sobre esta nueva exigencia laboral, como factor potencial de riesgo para los trabajadores al margen de las exigencias físicas o psicológicas, empiezan a proliferar a partir de los años ochenta, periodo en el que se produce la transición hacia modelos de organización del trabajo post-fordistas y el sector servicios empieza a incrementar su importancia en los países de industrialización avanzada. Los riesgos de estas exigencias para los trabajadores se basan en lo que Santos Ortega (2012) denomina “demanda de implicación subjetiva”, propia de los trabajos que requieren alta frecuencia de interacciones, donde los empleados han de implicarse emocionalmente en la relación con el cliente para que el desarrollo de la interacción sea exitoso (Santos Ortega, 2012). Esta demanda de implicación subjetiva o de gestión emocional en el trabajo puede afectar a la salud y bienestar de los trabajadores, en términos de *alienación emocional* (Hochschild, 1983) entendida como el “daño causado por la modificación de los sentimientos humanos como servicio al cliente” (Brook, 2009,

p. 8), *disonancia emocional* (Hochschild, 1983) como la tensión entre lo que realmente se siente y lo que debe ser fingido, de aumento de la inautenticidad, entendida como la disyuntiva entre quien se espera que esté en el trabajo y el yo “real” de la persona (Erickson & Ritter, 2001; Hochschild, 1983; Jansz & Timmers, 2002), y juega un papel importante en el estrés y la satisfacción laboral (Adelmann, 1995; Brook, 2013; Grandey, 2000; Wharton, Rotolo, & Bird, 2000; Zapf, 2002). La organización del trabajo, ubicada en el paradigma post-fordista, enfatiza los aspectos emocionales de los procesos de interacción empleado-cliente, como resultado del cambio en la estructura productiva hacia un incremento de las actividades de servicios, donde las relaciones interpersonales son factores clave (Hertel, 2017). En esta “nueva cultura del trabajo”, la organización se concibe como un entorno “sintiente” y el trabajo emocional acapara el interés de investigadores y científicos sociales que analizan el papel que desempeñan las emociones en las ocupaciones y en la cultura organizacional (Bolton, 2000; Grandey, 2000, 2015; Seymour & Sandiford, 2005; Totterdell & Holman, 2003; Wharton, 2009; Zapf, 2002).

Las investigaciones relacionadas han sido abordadas en la mayoría de las ocasiones desde estudios de casos cualitativos de trabajadores en el sector servicios (Steinberg & Figart, 1999), lo que limita la posibilidad de hacer inferencia estadística y dificulta su conexión con la estructura social. Debido a la importancia de esta exigencia laboral emergente (Bolton, 2009; Eurofound, 2016; Irastorza, Milczarek, & Cockburn, 2016; Marrero Rodríguez & Abdul-Jalbar Betancor, 2015; Seymour & Sandiford, 2005; Wharton, 2009; Zapf, 2002), hemos dedicado el último capítulo de la tesis a aproximarnos a este campo de análisis, con el objetivo de explorar la calidad de la gestión emocional en el trabajo de la población en España, y su vinculación con la estructura social. Para ello hemos añadido a este trabajo de investigación la construcción de un Índice de Calidad Emocional del Trabajo (ICET) que nos posibilite medir la calidad emocional de los trabajadores en España y analizar su vinculación con las variables estructurales clave: clase

social, ocupación y género. La razón por la cual hemos diseñado un índice específico y no lo hemos añadido como información al Índice de Calidad Intrínseca global es porque, a la hora de incluir los datos en el análisis vimos que los indicadores de gestión emocional requieren un tratamiento específico debido a que, a pesar de tener una fuerte vinculación con la calidad laboral, la dirección de esta vinculación se ha presentado controvertida a la hora de interpretar los resultados del Índice global de calidad intrínseca. Por ello, hemos optado por diseñar un índice específico de calidad emocional del trabajo que dé cuenta de este importante aspecto de la calidad laboral en las sociedades de servicios.

2. Metodología

En esta apartado se van a presentar los aspectos fundamentales de la metodología implicada en el proceso de investigación. En primer lugar se describen los objetivos de la investigación: el objetivo general, como un gran paraguas que abarca el motivo principal de la investigación, información que se va a complementar con una serie de objetivos específicos que son las principales preguntas que nos hemos planteado en el inicio de la investigación y que hemos tratado de resolver a lo largo de la misma.

En segundo lugar, se presenta la descripción técnico-operativa de los principales constructos que hemos trabajado: la operacionalización del constructo de clase social a través de la tipología de clases IPCS y la operacionalización del modelo de medición de la calidad intrínseca del trabajo. Y por último, se presenta el diseño de la investigación: la estructura del trabajo, las partes en las que se divide y el contenido de las mismas.

2.1. Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la presente investigación es la elaboración y validación de un modelo empírico sustentable que mida los factores intrínsecos de la calidad del trabajo, a través de la construcción de un Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. La estructura informativa del índice compuesto nos va a permitir describir cuáles son las dimensiones que componen un trabajo de calidad desde una orientación intrínseca. La principal aportación a este campo de estudio es la configuración de un nuevo modelo de medición de la calidad laboral en el marco de los sistemas de indicadores sociales.

Como objetivos específicos, vamos a describir la calidad intrínseca del trabajo de los individuos en función de las diferentes posiciones sociales en las que se ubican, con el fin de conocer la estratificación social de la calidad laboral. Para ello analizamos tres niveles: micro, meso y macro.

Según la literatura, se da un tipo de estratificación social en función las distintas posiciones sociales que ocupen los individuos. La edad, al margen de sus rasgos biológicos, ha sido utilizada por las sociedades como base de estructuración social (Bericat, 2018). Y el nivel de estudios que tengan los individuos es, en las sociedades del conocimiento, un criterio clave de acceso a los trabajos de mayor calidad laboral (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011). Queremos comprobar si la calidad intrínseca del trabajo varía en función de estas posiciones sociales. Por otra parte, según estudios precedentes se da una fuerte vinculación entre el estado de salud de los trabajadores y las condiciones intrínsecas del trabajo que se realiza. Queremos saber si la puntuación del índice varía en relación a los diferentes estados de salud percibida. Para el nivel micro establecemos los siguientes objetivos específicos:

Ob1: Describir la calidad intrínseca del trabajo en función de la edad de los trabajadores.

Ob2: Describir la calidad intrínseca del trabajo en función del nivel de estudios de los trabajadores.

Ob3: Describir la calidad intrínseca del trabajo en función de los indicadores de salud.

En relación a la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en el nivel micro de análisis se plantean las siguientes hipótesis, vinculadas a estos objetivos:

H1. Los individuos de mayor edad disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo.

Debido a la posición social de los trabajadores de edad más avanzada éstos pueden acceder en mayor medida a las recompensas intrínsecas en el ámbito laboral.

H2. Los trabajadores con nivel de estudios terciario o superior disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo que aquellos trabajadores con nivel de estudios inferior. Las credenciales suponen la llave de acceso a los trabajos de calidad en las sociedades post-industriales (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011).

H3. Se da una vinculación entre el índice de calidad intrínseca y los indicadores de salud laboral. Los individuos que perciben un buen estado de salud presentan una mejor calidad intrínseca que aquellos con una peor percepción de su salud.

En relación al nivel meso de investigación social, hay numerosos estudios que tratan la desigualdad social en términos de variables estructurales clave como son la ocupación, la clase social o el género. Nuestra investigación tiene como objetivo describir la calidad intrínseca del trabajo de los individuos por sector de actividad, clase social, ocupación y género, para conocer el perfil de los trabajadores que obtienen mayores recompensas intrínsecas en relación a la posición social que ocupan. Para ello establecemos los siguientes objetivos específicos:

Ob4: Describir la calidad intrínseca del trabajo en función del sector de actividad en el que se ubican los individuos.

Ob5: Describir la calidad intrínseca del trabajo en función de la ocupación que desempeñan los individuos.

Ob6: Describir la calidad intrínseca del trabajo en función del género.

Ob7: Describir la calidad intrínseca del trabajo en función de la clase social a la que pertenezcan los individuos.

En relación a la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en el nivel meso de análisis se plantean las siguientes hipótesis, vinculadas a estos objetivos:

H4. Se da una polarización de la calidad intrínseca del trabajo en el sector servicios cualificado y no cualificado. Las ocupaciones relacionadas con el sector servicios cualificado obtienen mayor puntuación en el índice de calidad intrínseca que aquellas relacionadas con el sector servicios no cualificado.

H5. La puntuación del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo varía en función del género de los trabajadores. Los hombres disfrutan de una mejor calidad intrínseca, ya que dentro de la categoría “género” se encuentran en una posición central.

H6. La calidad intrínseca del trabajo está condicionada por la clase social a la que pertenezcan los individuos. Aquellos ubicados en las clases sociales superiores disfrutan de una mayor calidad intrínseca que los ubicados en las posiciones inferiores.

En relación al nivel macro, queremos conocer cuál es la calidad intrínseca de los trabajadores de la Unión Europea, en el marco de las teorías institucionales (David Holman, 2013). Uno de los componentes institucionales destacado por su influencia en la calidad laboral es el tipo de contrato (regulado normativamente) que los empleadores utilizan. La situación de indefinido puede influir en la configuración de una mayor calidad laboral frente a la situación de

temporalidad (García de Polavieja, 2003). Para el nivel macro establecemos los siguientes objetivos específicos:

Ob8: Describir la calidad intrínseca del trabajo de los países de la Unión Europea con el fin de conocer si siguen las pautas de los estudios precedentes de calidad laboral comparada y poder monitorizar la calidad laboral intrínseca de los países miembros, para su seguimiento con fines políticos.

Ob9: Describir la calidad intrínseca del trabajo en relación a la ocupación y al tipo de contrato en el que se ubican los trabajadores, con el fin de saber si existen variaciones en la calidad laboral en las ocupaciones en función de la situación de indefinido o de temporalidad de los trabajadores.

Las hipótesis vinculadas a estos objetivos son las siguientes:

H7. Se establecen diferencias en la puntuación del índice por países, acorde con los estudios previos. Los países vinculados al modelo escandinavo obtienen las mejores puntuaciones en el ranking de calidad intrínseca.

H8. El tipo de contrato afecta a la calidad intrínseca del trabajo. Los trabajadores en situación de temporalidad experimentan un deterioro en su nivel de calidad intrínseca respecto a los trabajadores en situación de indefinidos en la misma ocupación.

Por último, vamos a abordar un nuevo tipo de exigencia laboral surgida a raíz del advenimiento de la sociedad de servicios y que tiene repercusiones en la calidad laboral. Se trata de las exigencias emocionales en el trabajo. Las ocupaciones vinculadas a la sociedad de servicios se caracterizan por lógicas de empleo interpersonales (Oesch, 2006), por lo que el trato con clientes exige un tipo de trabajo emocional. Las emociones no se entienden como absolutos biológicos sino que están enmarcadas en un contexto concreto y vinculadas a una estructura normativa configurada por la sociedad (Hochschild, 1979, 1983), por lo que existe una

vinculación entre las emociones y la estructura social. El objetivo específico es descubrir si hay diferencias en la calidad emocional del trabajo en relación a las variables estructurales: ocupación, clase social y género.

Ob10. Analizar la vinculación entre la calidad emocional del trabajo y las variables estratificadoras clave: clase social, ocupación y género.

Teniendo en cuenta el marco teórico previo, planteamos dos hipótesis:

H9. Las clases sociales ubicadas en el modelo post-industrial del esquema IPCS tienen una peor calidad emocional del trabajo que aquellas ubicadas en el modelo industrial, debido a la diferencia en sus lógicas de empleo, con una mayor interacción empleado-cliente en las clases del modelo post-industrial.

H10. Con la mercantilización del trabajo emocional en las sociedades post-industriales, las mujeres están expuestas en mayor medida que los hombres a trabajos de peor calidad emocional.

2.2. Posiciones sociales y descripción de la calidad intrínseca del trabajo.

Uno de los objetivos fundamentales de nuestro análisis es conocer la calidad intrínseca del trabajo de los individuos respecto a la posición social que ocupan, por lo que las unidades básicas del estudio son las posiciones sociales de los trabajadores y su objetivo básico es la descripción de su calidad intrínseca. Con este análisis podemos responder a cuestiones como las siguientes: ¿Cuál es el grado de calidad intrínseca del trabajo de los jóvenes? ¿Disfrutan los trabajadores de una mayor calidad intrínseca que las trabajadoras? ¿Cómo varía la calidad intrínseca de los individuos con diferentes niveles de estudios? ¿Hay variaciones en la calidad intrínseca entre las diferentes clases sociales? ¿Disfrutan de una mayor calidad laboral los trabajadores con un tipo de contrato indefinido? ¿Varía la calidad intrínseca de los trabajadores en los distintos países

Europeos? ¿Disfrutan de los trabajadores del sector servicio de una mejor calidad intrínseca que los trabajadores de otros sectores? ¿Disfrutan de mayor calidad intrínseca los trabajadores de mayor edad que los trabajadores más jóvenes? ¿Disfrutan los gestores o managers de mayor calidad intrínseca que los profesionales? ¿Hay variación de la calidad intrínseca en relación a las diferentes ocupaciones?. Todas estas cuestiones las vamos a ir resolviendo a lo largo de la investigación, analizando las grandes categorías sociales que hemos detallado anteriormente, como la edad, la clase social, el género, el nivel de estudios o el sector de actividad en el que se ubican los trabajadores. Gracias al elevado tamaño muestral de las encuestas empleadas hemos podido responder a estas cuestiones, ofreciendo una amplia imagen de la estratificación social de la calidad intrínseca de los trabajadores en España.

Un rasgo metodológico característico de esta tesis doctoral ha sido el dar prioridad analítica a la descripción de la calidad intrínseca del trabajo en relación a las diferentes posiciones sociales de los trabajadores en España y comparar la calidad intrínseca de los trabajadores europeos, dejando para futuras investigaciones el análisis de los efectos “netos” que puedan tener diversas variables sobre la calidad laboral. Es decir, nos parece más interesante describir la calidad intrínseca de los trabajadores en función de sus posiciones sociales, que ofrecer explicaciones de tipo causal sobre qué factores influyen en la calidad laboral o el bienestar de los trabajadores, ya que la literatura sobre los efectos de la edad, el nivel de estudios u otras variables independientes sobre la satisfacción laboral o el bienestar de los trabajadores es muy abundante. Nos interesa más saber quién puede disfrutar de los componentes intrínsecos de un trabajo de calidad, hacer un análisis descriptivo de la desigualdad social en términos de los “excluidos” de la calidad intrínseca del trabajo. Por ello analizamos la calidad intrínseca de los trabajadores en relación a la edad, al nivel de estudios, al género o a la clase social a la que pertenecen, para comprobar si existen diferencias en la calidad laboral en función de las posiciones sociales que ocupan. Al

final, lo que pretendemos es hacer una descripción de la calidad intrínseca de los individuos, nos interesa más conocer la calidad del contenido laboral del que disfrutaban los trabajadores de más de cincuenta años de edad, o los trabajadores con estudios de doctorado en España, que conocer cómo influye la edad o el nivel de estudios sobre la calidad laboral. En este sentido, la mayor parte de los análisis causales multivariantes, basados sobre todo en modelos de regresión, establecen que el nivel de estudios es una variable que ejerce un efecto sobre la satisfacción laboral o el bienestar de los trabajadores, pero la dirección de ese efecto es controvertida. Según algunas investigaciones (Borra Marcos & Gomez Garcia, 2012; A. E. Clark & Oswald, 1994; A. Clark, Oswald, & Warr, 1996) el efecto de una alta formación reglada en la satisfacción laboral es negativo, ya que a mayor nivel de estudios mayores expectativas de los trabajadores, lo que puede revertir en un grado de satisfacción laboral menor. La investigación de García y Marcos (2009) sobre la relación entre satisfacción laboral, calidad de empleo y nivel educativo, muestra que las personas que están sobre-educadas, es decir, aquellas personas que tienen más años de formación de los que requiere la ocupación que realizan, muestran coeficientes negativos en la satisfacción con el trabajo. Lo que indica que, aún controlando el efecto que puedan tener otro tipo de variables sobre la satisfacción laboral, hay otra serie de factores que están relacionados con el nivel educativo, como las expectativas que se generan los individuos (acorde con la teoría del capital humano de Becker, 1983), que no se controlan y pueden estar influyendo indirectamente en la satisfacción laboral. Aunque la calidad laboral no es el mismo constructo que la satisfacción laboral, estas investigaciones nos permiten ver los problemas que presentan este tipo de modelos explicativos a la hora de analizar la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

Bericat (2018) ha resumido muy bien este punto metodológico, que aplicamos a la lógica de nuestra investigación. El análisis de los efectos netos de la variable edad (aplicando el mismo

ejemplo que el autor) sobre la calidad intrínseca del trabajo, ha de controlar o mantener constantes otro conjunto de variables como pueden ser la experiencia laboral o el grado de formación. Es decir, si analizamos la calidad intrínseca del trabajo de los jóvenes, debemos de vaciar esa categoría social de los atributos que la sociedad les ha asignado, lo que generaríamos una categoría abstracta definida exclusivamente por los años de los individuos, es decir, por la variable edad. Lo cierto es que los jóvenes no son definidos por un número de años sino que, por lo general, tienen asociados ciertos atributos como por ejemplo tener menor experiencia laboral o disponer de peores condiciones laborales que los adultos (Eurofound, 2014a), aspectos que van a influir en su calidad laboral intrínseca. Es por ello que si lo que queremos es conocer la calidad laboral de la población joven trabajadora en España, “es decir, de una posición social tal y como está configurada en una determinada sociedad, deberemos ofrecer la estimación empírica bruta de su grado de bienestar (emocional), esto es, sin ninguna depuración o control de otras variables” (Bericat, 2018, p. 44). En la línea con el autor, el dato “bruto” de las posiciones sociales es el único que nos permite conocer si la población joven trabajadora, las mujeres o los profesionales pueden disfrutar o no de trabajos con alta calidad intrínseca.

2.3. Fuentes de datos empleadas

En lo referente a la parte empírica de la investigación hemos recurrido a fuentes de datos nacionales e internacionales, que disponen de encuestas con una amplia base muestral y con indicadores sobre las condiciones laborales en el trabajo en una diversidad de áreas. La principal fuente de información utilizada para construir el modelo empírico del índice es la European Working Conditions Survey (EWCS) del año 2015, proporcionada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida en el Trabajo (Eurofound). El avance que ha supuesto

la creciente incorporación de ítems relacionados con aspectos intrínsecos de las condiciones laborales y la disponibilidad de este tipo de datos por parte de la encuesta, nos ha permitido incluir los indicadores que más se aproximan a la medición de aspectos intrínsecos del trabajo. La elección de la EWCS es debido a que, siguiendo a Muñoz de Bustillo et al. (2009), es una de las bases de datos más completas sobre calidad del trabajo de los países europeos en la actualidad y porque la continuidad de esta encuesta, gracias a las sucesivas oleadas, nos va a permitir monitorizar la calidad intrínseca del trabajo a lo largo del tiempo. Por otra parte, la importancia creciente de los aspectos relacionados con el trabajo emocional se refleja en el incremento de ítems sobre demandas emocionales en las encuestas sobre condiciones laborales, y la EWCS se suma a las encuestas que incluyen indicadores clave de gestión emocional en el trabajo.

También hemos empleado la encuesta International Social Survey Programme (ISSP) del año 2015, ya que tiene una amplia variedad de ítems que miden aspectos basados en las preferencias de los trabajadores. La encuesta proporciona información que nos permite calcular el porcentaje de personas en cada país que considera que un determinado atributo laboral es muy importante, lo que nos ha permitido conocer la importancia que tienen para los trabajadores las condiciones intrínsecas del desarrollo de la actividad. Y por último, hemos empleado la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019), para presentar los datos sobre la población ocupada en España por sector de actividad, ocupación y rama de actividad.

2.4. Operacionalización

Los dos próximos sub-epígrafes tienen una intención técnico-operativa. En el primero, explicamos el modo en el que se ha operacionalizado el modelo empírico del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. En el segundo, desarrollamos en qué consiste el esquema de clases

sociales IPICS, utilizado para describir la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en España y explicamos cómo se ha operacionalizado el constructo para su análisis empírico.

2.4.1. Modelo empírico del ICIT

Hemos elaborado un modelo de medición de la calidad laboral, a través de la construcción de un Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo, con las técnicas estadísticas más apropiadas para generar un modelo robusto, válido y fiable. En un primer paso hemos aplicado un análisis de factor común exploratorio, que es una técnica estadística multivariante cuya finalidad es analizar las relaciones de interdependencia existentes entre un conjunto de variables, calculando una serie de *factores* que explican dichas relaciones con un menor número de dimensiones. Este análisis nos ha permitido depurar la información y obtener el número de indicadores óptimo, contando con el *principio de parsimonia* tan importante en las ciencias sociales. Los indicadores incluidos en el modelo aportan suficiente información a cada factor, por lo que se puede decir que representan bien la dimensión latente del índice que queremos medir. En el análisis descriptivo es útil y necesario hacer hincapié en la fiabilidad interna de los datos, para cuyo estudio se analiza el estadístico Alpha de Cronbach. Este estadístico supone un modelo de consistencia interna de los datos, que estima el límite inferior del coeficiente de fiabilidad basándose en el promedio de las correlaciones entre los ítems. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) están altamente correlacionados y que miden un mismo

constructo. Las puntuaciones presentan una fiabilidad aceptable (Jisu, Delorme, & Reid, 2006)³. El siguiente análisis que hemos realizado tiene como objetivo validar la consistencia interna del modelo de medición. Para ello hemos realizado un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) ya que la literatura especializada considera que el AFC es la técnica más apropiada para validar y confirmar modelos (Bericat, 2014, 2018; Cea D'ancona, 2002; Escobar, 2011). El AFC es una técnica de análisis estadístico que permite corregir o corroborar, en caso de haberlas, las deficiencias del Análisis Factorial Exploratorio. Facilita el marco estadístico adecuado para comprobar la validez del modelo exploratorio.

2.4.2. Modelo IPICS (Industrial and Post-industrial Class Scheme)

En el apartado 1.7 presentamos una breve descripción del esquema de clases EGP (Erikson et al., 1979) ya que es una de las clasificaciones más empleadas en los estudios de estratificación social (Chan & Goldthorpe, 2007). Como vimos, la lógica principal que subyace a este esquema se basa en remarcar las diferencias verticales o jerárquicas entre las clases, basadas en la posesión de los medios de producción y en el ejercicio de la autoridad. Este esquema está diseñado para describir la estructura de clases propia de la sociedad industrial, por lo que no tiene en cuenta las diferencias horizontales de clase en base al sector de actividad en el que el trabajador es empleado, factor fundamental en el contexto de una nueva economía de servicios. Esta distinción es relevante a la hora de analizar la calidad intrínseca del trabajo, debido a que el modelo de

³ El valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8.

economía industrial y el post-industrial o de servicios se caracterizan por dos lógicas de empleo distintas (Oesch, 2006). Las sociedades de servicios incorporan una lógica de trabajo basada en la importancia de las relaciones interpersonales, y las credenciales educativas adquieren una mayor repercusión como criterio de estratificación social. El desempeño de la actividad está muy vinculado con aspectos intrínsecos del trabajo como las relaciones interpersonales o la posibilidad de ejercer autonomía en el trabajo, por lo que el acceso a los trabajos con buenas condiciones laborales supone atender no solo a las diferencias verticales (basadas en diferencias salariales y en las relaciones de empleo), sino también a las diferencias horizontales, basadas en las relaciones interpersonales y en la posibilidad de ejercer mayor autonomía (debido a la importancia de las credenciales y de la cualificación en la sociedad de servicios). Por ello, hemos empleado una clasificación que recoge tanto las diferencias verticales como las diferencias horizontales entre las clases. En este apartado vamos a presentar el esquema de clases que hemos utilizado para describir la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo. El esquema IPICS (Industrial and Post-industrial Class Scheme) configurado por Hertel (2017) se fundamenta en el trabajo de Esping-Andersen (1993, 1999), Oesch (2006b), Goldthorpe (1992, 2007) y Wright (1997) y su configuración se basa en dos tipos de diferencias de clase, teniendo en cuenta el modelo industrial y post-industrial, diferencias horizontales y verticales. ¿En qué consisten estas dos diferencias?

1) Las diferencias horizontales se configuran en la distinción entre lógicas de empleo.

Basándose en el esquema de Oesch (2006), el esquema distingue entre la lógica de trabajo organizacional de las clases industriales y una lógica de trabajo interpersonal de las clases post-industriales. La primera lógica de empleo es la típica del modelo fordista, se establece una jerarquía de mando bien definida, siempre es la jerarquía respaldada por la organización la que otorga poder sobre otros. En este modelo la pericia técnica está subordinada a la autoridad

organizacional, que es de importancia superlativa por la integración vertical de las tareas y las condiciones laborales (sujetas a parámetros bien definidos). La autoridad es el eje que marca las posiciones de clase y las relaciones de empleo. “La omnipresencia de las relaciones de autoridad que caracterizan las ocupaciones industriales como posiciones que solo existen en referencia a la estructura jerárquica de los procesos de trabajo” (Hertel, 2017, p. 94).

El modelo postindustrial, en cambio, se basa en una lógica de trabajo interpersonal, caracterizada por una fuerte orientación hacia el cliente o a la comunidad profesional. Esta fuerte relación interpersonal hace que las habilidades sociales sean importantes activos para conseguir exitosas interacciones cara a cara con los clientes y colegas. En este modelo la estructura de mando existe pero es más difusa, ya que las ocupaciones cuentan con un mayor grado de autonomía en relación al proceso de trabajo (Esping-Andersen, 1993).

“En las posiciones más altas la autonomía permite dar espacio para la demostración de la excelencia individual independientemente de la percepción de los plazos de entrega ajustados o la excesiva cantidad de encuentros y reuniones. En las posiciones más bajas esa autonomía es esencial para la adaptación de los trabajadores a las necesidades de los clientes o de los empleadores” (Hertel, 2017, p. 95).

La pericia es en este modelo el activo más destacado, por encima de la capacidad de monitorear el trabajo del modelo industrial. Esto es porque el acceso a las posiciones de clase depende de la posesión de credenciales educativas. “La organización laboral y el proceso laboral en las ocupaciones post industriales están relacionadas con la pericia individual y la agencia más que la actuación estrictamente bajo órdenes” (Hertel, 2017, p. 95).

2) En segundo lugar distingue entre diferencias verticales de clase (en la línea de los esquemas clásicos de Goldthorpe y Wright), donde la diferencia entre las clases estaría basada en la realización de tareas específicas (dimensión cualificación) por un lado, y en la facilidad de

monitorizar y dirigir a los empleados (dimensión autoridad) por el otro. Según Hertel (2017) hay dos representaciones jerárquicas de las relaciones de empleo, en el modelo industrial prima el principio de autoridad en la relación empleador-empleado, las clases se definen en la medida en que son supervisores o supervisados. En cambio, en el modelo post-industrial la jerarquía se basa en la distribución de la educación, los requerimientos de habilidades juegan un papel más importante en la posición vertical que la capacidad de supervisar (Hertel, 2017, p. 97). Agrupando ocupaciones con el criterio horizontal y vertical el resultado son 8 clases de empleados⁴ que aparecen en la tabla 1. Dentro de cada lógica de trabajo, hay 4 clases verticales en función a las relaciones de empleo, y dos ejes principales de estratificación: autoridad (segmento industrial) y cualificación (segmento post-industrial).

Tabla 1. Esquema de clases industrial y post-industrial (IPICS)

	Clases industriales (Administrativo y organizacional)	Clases post-industriales (Servicio interpersonal)	
ALTA	(1) Manager y administrativos	(5) Profesionales	ALTA
AUTORIDAD	(2) Empleados (dependientes) y oficiales	(6) Semi-profesionales	CUALIFICACIÓN
	(3) Trabajadores manuales cualificados	(7) Trabajadores del servicio cualificados	ESPECÍFICA
BAJA	(4) Trabajadores manuales no cualificados	(8) Trabajadores de servicio no cualificados	BAJA

Fuente: Adaptación del esquema de clases de Hertel (2017)

⁴ El esquema de Hertel incluye dos clases de trabajadores por cuenta propia, pero en nuestro caso no los vamos a analizar, nos centramos en el modelo de ocho clases.

En primer lugar pasamos a describir las clases del modelo industrial:

-En la parte alta de la jerarquía industrial los managers y los administrativos (1) son caracterizados por un alto grado de discreción y control sobre sus empleados. Se encuentran en la parte superior de la cadena de mando, su discreción es fundamental para su experiencia laboral diaria y su supervisión en sí misma es bastante costosa. Por lo tanto, el cumplimiento de los objetivos de la organización empleadora debe ser asegurado principalmente por medios burocráticos de control. Las ocupaciones características dentro de esta clase incluye todo tipo de managers, jefes ejecutivos, funcionarios y administrativos de educación y de salud.

-Los empleados, dependientes y oficiales (2), ejecutan las órdenes de sus mandos superiores con rutinas de trabajo más o menos formalizadas y está inmersos dentro de una jerarquía burocrática. Comparados con la fuerza de trabajo manual su compromiso tiene que ser internamente motivado en mayor medida por medio del control burocrático (Gallie, White, Cheng, & Tomlinson, 1998). Las ocupaciones que se corresponden con esta clase son secretarios, asistentes administrativos, empleados de oficina y contables.

-Los trabajadores manuales cualificados (3) se caracterizan por un alto grado de parámetros técnicos, los cuales son más fácilmente monitorizados. Las tareas que realizan requieren algún grado de formación profesional o títulos asociados. Las relaciones de empleo entre los cualificados y los no cualificados se diferencian principalmente en relación a las cualificaciones específicas. Por otro lado, los trabajadores cualificados manuales pueden obtener posiciones de supervisión y disfrutan de un mayor grado de discreción comparado con los trabajadores no cualificados. Las ocupaciones típicas dentro de esta clase son: técnicos ingenieros industriales, maquinistas, fabricantes de herramientas, albañiles y supervisores del trabajo de producción.

-Los trabajadores manuales no cualificados (4). Las habilidades requeridas para esta clase se obtienen fundamentalmente en el puesto de trabajo o en pequeñas sesiones de formación y las

tareas son fácilmente monitorizadas o personalmente o a través de la organización técnica del proceso de trabajo mismo. Los trabajadores no cualificados son más propensos a pagos irregulares por pieza u hora, fácil de monitorizar y los primeros en ser despedidos en caso de automatización y racionalización. Las típicas ocupaciones comprenden trabajadores de la producción, ensambladores y manipuladores de carga.

Respecto a las clases del modelo post-industrial:

-Los profesionales socio-culturales, técnicos y de salud (5) toman las posiciones más altas en el modelo post-industrial, caracterizados por una lógica de trabajo interpersonal. Aunque son con frecuencia controlados, al menos formalmente, por managers o administrativos, los profesionales disfrutan de la mayor libertad en el ejercicio de sus funciones y una mayor autonomía en el trabajo. Están principalmente orientados hacia el cliente o la comunidad profesional/académica, la cual suele ser la encargada de regular, junto con las agencias públicas, la entrada a estas posiciones. El acceso pues a estas profesiones es a través de la adquisición de credenciales académicas. Las ocupaciones características en esta clase son profesores de post-secundaria, contables, abogados y profesionales de la salud como dentistas, cirujanos, médicos.

-El siguiente tipo de clase en este modelo son los semi-profesionales (6), poseen también cualificación, pero la habilidad específica en estas ocupaciones es generalmente menor que en las profesiones clásicas y suele tener una naturaleza más técnica. Por lo tanto el trabajo es más fácilmente monitorizado en comparación con los profesionales. Por otro lado, la institucionalización está menos avanzada en estas posiciones que en la clase de profesionales. Las ocupaciones en esta clase son: enfermeras, técnicos de la salud, consejeros y trabajadores sociales.

-Los trabajadores cualificados de servicios (7): son empleados en un entorno de servicio interpersonal (pero también incluye mecánicos que realizan trabajos de reparación de bienes de

consumo). Suelen realizar tareas no rutinarias, incluido el contacto directo con el cliente o la supervisión de los trabajadores de servicios no calificados. Las habilidades generalmente se formalizan y se enseñan en escuelas especializadas. Las ocupaciones típicas en esta clase son: oficiales de policía, conductores de autobús, chefs, representantes de ventas calificados y mecánica automotriz.

-Finalmente, los trabajadores no calificados de servicio (8) son el proletariado de la jerárquica de clases del modelo post-industrial, el denominado “proletariado de servicios”. Su trabajo rara vez requiere una formación formal intensa, por lo tanto la inversión en los trabajadores no calificados de servicios es poco común. Mientras que los trabajadores no calificados de servicio son monitoreados muy de cerca por sus supervisores, los trabajadores que se dedican a servir trabajan además a la merced de sus clientes (en esta clase la propina puede ser una parte importante de sus ganancias diarias). El trabajo interpersonal directo y la posición subordinada pueden dar como resultado requisitos no relacionados con la tarea, tales como una apariencia externa o habilidad lingüística apropiadas (en función del contexto y de los clientes) que, a pesar de la naturaleza no calificada de las tareas, dan como resultado requisitos de trabajo comparativamente altos y arbitrarios. Ocupaciones dentro de esta clase son auxiliares de enfermería, porteros, cajeros, y vendedores (trabajadores de ventas) camareros y cocineros de comida rápida (Hertel, 2017, pp. 99-101).

Para concluir en el modelo industrial las clases se definen en función de la jerarquía de mando y la autoridad, las relaciones de empleo reflejan el principio de dominación dentro de la relación empleador y empleado y la lógica del trabajo es administrativa y organizacional. En cambio, en el modelo post-industrial las ocupaciones están vinculadas al sector servicios y se establece un modelo de relaciones laborales interpersonales, las clases se configuran en función de la cualificación y los activos específicos, en este modelo la distribución de la educación y las

credenciales educativas marcan la diferencia principal entre las clases. Los requerimientos de habilidades, ya sean sociales (interpersonales) o académicas (credenciales), juegan un papel más importante en la posición vertical de clase que la capacidad de monitorear o supervisar (Hertel, 2017). La configuración de este modelo cuenta con la situación profesional (empleador-empleado), con la ocupación y el sector de actividad, variables que sirven para asignar las posiciones de clase. Las ocupaciones se clasifican en función de una codificación a escala internacional: la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), más conocida por sus siglas en inglés ISCO, que se basa en una estructura de clasificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para organizar la información del trabajo en función de las tareas que comporta cada empleo. En nuestro análisis hemos utilizado la clasificación a dos dígitos. Se ha incluido también la situación profesional del trabajador, si es empleador o empleado, variable que define las diferencias verticales. Por último, se ha mantenido la división de las clases en función de la cualificación de los empleados (VI trabajadores manuales cualificados y VII trabajadores manuales no cualificados) propia del esquema EGP, pero se han separado los empleados en función del sector de actividad al que pertenecen, así los trabajadores se han clasificado en cualificados y no cualificados del sector industrial y cualificados y no cualificados del sector servicios, para dar cuenta de las diferencias horizontales entre las clases del modelo industrial y el post-industrial, propias del esquema IPICS. En el capítulo seis presentamos la configuración de la estructura de clases en España en base al esquema reseñado, y describimos su vinculación con nuestro Índice de Calidad Intrínseca del trabajo, con el objetivo de hacer una radiografía de la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en función de las clases sociales en España.

2.5. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación se compone de 4 partes fundamentales:

PARTE I. ANTECEDENTES. TEORIAS DE LAS ORGANIZACIONES

Esta primera parte se corresponde con el capítulo dos, en el que presentamos una revisión teórica de las principales teorías de las relaciones laborales, que incluye una revisión de los paradigmas de organización del trabajo que han dado lugar a los modelos de organización actuales. Para entender la configuración de las condiciones laborales en las sociedades de servicios es necesario conocer de dónde vienen las formas actuales de organización del trabajo, los diversos procesos de control que se han llevado a cabo y que han configurado las relaciones laborales y la mayor o menor estandarización de los procesos productivos, lo que a su vez ha permitido a los trabajadores unos mayores niveles de autonomía o una menor posibilidad de discreción. A raíz de estos procesos, algunos autores tratan el mercado laboral como un “mercado dual”, la calidad del trabajo estaría sujeta a la estratificación de los mercados en dos tipos: primarios (con una alta calidad laboral), y secundarios (con una baja calidad laboral), configurados en base a estrategias empresariales para minimizar los costes y maximizar los beneficios. Abordamos también el impacto en la subjetividad de los trabajadores de los nuevos modelos de organización flexible y de la introducción de formas atípicas de empleo, como resultado de las transformaciones ocurridas en los modelo de organización y planificación del trabajo. Y por último, hacemos una breve descripción del modelo de sociedad post-industrial al que han convergido las sociedades de economía avanzada, haciendo una breve introducción de la

estructura productiva y ocupacional de España en el contexto del nuevo modelo de economía post-industrial.

PARTE II. UN NUEVO MODELO DE MEDICIÓN DE LA CALIDAD LABORAL

Esta segunda parte del trabajo está formada por el capítulo tres y el capítulo cuatro. En el capítulo tres abordamos fundamentalmente el contenido de los enfoques teóricos sobre la calidad del trabajo y los antecedentes en la medición de la calidad laboral basados en sistemas de indicadores e índices compuestos. En el capítulo cuatro abordamos las principales estrategias en los modelos de medición de la calidad laboral, presentamos el marco teórico de las características intrínsecas del trabajo y la operacionalización empírica del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. En términos generales, presentamos la propuesta de un nuevo modelo de medición de la calidad laboral.

PARTE III. LA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL DE LA CALIDAD INTRÍNSECA DEL TRABAJO. TRES NIVELES DE ANÁLISIS: MICRO, MESO Y MACRO.

Esta tercera parte está formada por los capítulos cinco, seis y siete. En ellos abordamos el análisis de la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en tres niveles de análisis de la realidad social. En el capítulo cinco partimos del nivel de análisis micro y describimos la calidad intrínseca del trabajo en función de la edad, el nivel de estudios y el estado de salud de los trabajadores. En el capítulo seis abordamos el nivel de análisis meso y describimos la calidad intrínseca del trabajo en función de las variables estructurales clave en el ámbito laboral como son el sector de actividad, la ocupación, el género y la clase social, posiciones sociales en las que

se ubican los individuos y que pueden condicionar su acceso a los componentes de calidad intrínseca del trabajo. En el capítulo siete abordamos el análisis macro de la calidad intrínseca del trabajo, presentando la puntuación del índice por países de la Unión Europea, en el marco de las principales teorías institucionales, para ver si los países convergen en términos de calidad laboral. Y analizamos la calidad intrínseca de las ocupaciones en relación a una característica institucional fundamental para la calidad laboral, como es el tipo de contrato en el que se enmarcan los trabajadores en el mercado laboral español.

PARTE IV. EXIGENCIAS EMOCIONALES EN EL MODELO DE ECONOMÍA DE SERVICIOS.

En el capítulo ocho analizamos un aspecto fundamental para la calidad laboral en las sociedades de servicios que no podemos obviar: se trata de las exigencias emocionales en el trabajo, un tipo de demanda laboral surgida en el contexto de los modelos de economías de servicios, que en el ámbito laboral se traduce en trabajo emocional. El trabajo emocional es uno de los principales requerimientos por parte de las organizaciones, y puede afectar a la calidad del trabajo. Para abordar esta nueva demanda laboral hemos construido un Índice de Calidad Emocional del Trabajo y hemos analizado su vinculación con la estructura social a través de la clase social, la ocupación y el género, para describir la estratificación de la calidad emocional del trabajo en función de las distintas posiciones sociales en las que los trabajadores se ubican.

Capítulo 2: Teorías de las relaciones laborales

Para entender las características de los puestos de trabajo que se generan en la actualidad, es necesario conocer el marco en el que éstos tienen lugar, esto es, en qué paradigma de organización del trabajo se ubican, qué tipo de control se lleva a cabo desde la organización y desde el trabajador, y cuáles son las características del mercado laboral en el que tienen lugar las relaciones de empleo. Las estrategias en la gestión del trabajo que lleven a cabo los empleadores van a tener una gran influencia sobre las condiciones laborales de los empleados, respecto a la posibilidad de disponer de autonomía, la intensidad del trabajo requerida o la posibilidad de realizar un trabajo con sentido, aspectos fundamentales para la calidad intrínseca del trabajo.

Con el fin de conocer el marco contextual en el que se ubican las organizaciones, vamos a hacer un breve repaso por los principales paradigmas de la organización del trabajo, las teorías que tratan las diferentes formas de control que se han llevado a cabo para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo, las teorías sobre la gestión del trabajo o “management”, que son los discursos hegemónicos sobre la mejor forma de gestión de las organizaciones y de los trabajadores, y las principales teorías sobre el mercado laboral, que han configurado la forma que adquieren las relaciones de empleo en la actualidad. Por último, presentamos el enfoque sobre la subjetividad del trabajo, que da cuenta de los efectos que tiene la organización del trabajo post-fordista sobre la subjetividad de los trabajadores (su relación con otras esferas importantes de la vida social) y finalizamos con una breve descripción del modelo de sociedad post-industrial al que han convergido las sociedades de economía avanzada, haciendo una breve introducción de la estructura productiva y ocupacional de España en el modelo de economía del conocimiento o post-industrial.

1. Paradigmas de la organización del trabajo

En este apartado vamos a hacer un repaso de los principales paradigmas de la organización social del trabajo que han surgido con el inicio de las sociedades industrializadas, lo que nos va a permitir conocer las distintas culturas laborales y sistemas de organización empresarial que han configurado las diferentes formas de articulación de las relaciones laborales e institucionales en la actualidad. No se trata de una relación cronológica lineal sino de la presentación de los modelos que orientaron y orientan a los actores en su práctica cotidiana de organización. Esto es, un conjunto de principios de organización socio-económica presentes en las prácticas empresariales, que se ajustan de forma diversa a cada contexto cultural y organizativo. En resumen, el conocimiento de los paradigmas de organización del trabajo es fundamental para la comprensión de las diferentes culturas de trabajo en la actualidad (Köhler & Martín Artiles, 2009). Este apartado se he dividido en dos partes: en primer lugar, presentamos los paradigmas de organización que se enmarcan en el periodo denominado “fordista” y en segundo lugar, presentamos los paradigmas de organización del periodo “post-fordista”, caracterizados por la introducción de la flexibilidad.

1.1. Paradigmas de la organización del trabajo: periodo fordista

A finales del siglo diecinueve la industrialización avanzaba sin un enfoque profesional de gestión de la industria. Se daba lo que se ha denominado un tipo de organización ordinaria, en la que la responsabilidad de la producción dependía de la iniciativa del trabajador, que carecía de un modelo de gestión sistemático y/o racional. Una revolución importante en términos de racionalidad organizativa del trabajo fue el denominado “movimiento de los sistematizadores” a

principios del siglo XX en Estados Unidos, movimiento que surge por parte de un grupo de ingenieros ante la necesidad de buscar soluciones a los cambios que se estaban produciendo, como el crecimiento de las empresas, la complejidad de la producción y las crisis periódicas de los mercados, entre otros (Khöler y Martín Artiles, 2009). La industrialización se abrió paso sin un enfoque profesional de dirección de empresas. El mayor representante de este movimiento fue F. Winslow Taylor (1856-1915) y su objetivo era acabar con el caos y la improvisación en la organización, ideando una forma racional y científica de gestionar el trabajo basada en la división de las tareas, que se plasmó en su obra más conocida sobre el management científico publicada en 1911: *“The Principles of Scientific Management”*. Este modelo de organización del trabajo se asienta sobre varias ideas: en primer lugar, el trabajo no se puede dejar en manos de la intuición o iniciativa del trabajador, sino que ha de ser planificado científicamente y racionalmente, a través de un método de división de las tareas. “En el pasado, el hombre ha sido la pieza clave; en el futuro la pieza clave será el sistema” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 414)

Esta idea se sustenta en que, para Taylor, el trabajador tiende a oponer resistencia a la producción, por lo que para obtener la máxima eficiencia del trabajo realizado se pasa a “transferir los conocimientos desde el individuo trabajador al interior del propio proceso productivo” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 413). Es decir, mientras el control del trabajo se base en el conocimiento y habilidad de los trabajadores, nunca se va a poder dar una organización óptima del proceso de trabajo. Con la organización científica del trabajo, se establece una forma de control del trabajador desde dentro del sistema, imponiendo una división de las tareas en unos tiempos determinados, con el fin de que el trabajador se someta a la disciplina fabril.

En segundo lugar, Taylor concibe dos tipos de trabajadores industriales, los gestores (ingenieros y directivos), que son personas racionales capaces de tomar las mejores decisiones para la organización, y los operarios, que son como máquinas a las que hay que imponerles el

ritmo y las pautas de trabajo, y que deben ejecutar las órdenes para que el sistema funcione de manera óptima. El sistema de organización científica del trabajo establece una distinción, entre los trabajadores que piensan y los que se limitan a poner tornillos de forma mecánica. La separación entre idea y ejecución asienta las bases de la organización del trabajo, y se convierte en el paradigma dominante hasta los años setenta.

Con este sistema, Taylor rompe con el monopolio del conocimiento que poseían los trabajadores artesanos en el periodo pre-industrial, conocimiento que les es despojado para ponerlo a servicio del método y de la organización científica, a través de la división de las tareas y la uniformización del trabajo, en lo que se ha denominado “Segunda Revolución Industrial” (Köhler & Martín Artiles, 2009). De esta forma Taylor introduce la Organización Científica del Trabajo, un nuevo paradigma que encontró una gran aceptación en el contexto de crecimiento de la industrialización, y fue incorporado como herramienta clave ante la creciente competitividad entre los países capitalistas.

El sistema de organización científica tenía algunas limitaciones para la expansión y el crecimiento de la producción, razón por la que algunos autores no lo consideran un paradigma en sí mismo (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 414), hasta que se completó con el sistema de producción integral creado por Henry Ford (director de la Ford Motor Company) en la segunda década del siglo veinte. Ford dio origen a un nuevo paradigma de organización del trabajo denominado *Mass production* (producción en masa) o *Fordismo*. Este modelo de producción integró la organización científica del trabajo con un sistema de estandarización y automatización, que permitió la producción de coches en cadena a bajo coste y con altos salarios. Esta combinación revolucionó el mundo del consumo, convirtiendo un artículo poco asequible hasta ese momento, en un producto accesible a la mayoría de la población, creando un tipo de consumo de masas. “Henry Ford, [...] consiguió lo que podría llamarse una transformación fundamental en

el desarrollo del capitalismo occidental al fabricar los primeros coches producidos en serie destinados a la familia ordinaria” (Boccock, 1993, p. 36). La clave del éxito de este sistema fue saber integrar de manera eficiente el método científico con la tecnología adecuada. Es decir, manteniendo la división del trabajo por tareas de Taylor, introdujo la cadena de montaje móvil con piezas estandarizadas, que no requería de una alta cualificación por parte de los trabajadores. Esta cadena móvil colocaba el artículo delante del trabajador, que debía ejecutar una única tarea: colocar dos tuercas o dos tornillos o poner una rueda a cada coche (Womack, Jones, & Ross, 2017). Esta nueva forma de trabajo, de extrema estandarización y fragmentación, permitió a Ford la incorporación masiva de trabajadores sin cualificación, configurando un modelo de trabajador fácilmente intercambiable. De esta manera Ford perfeccionó la intercambiabilidad de las partes o piezas, y también la de los trabajadores” (Womack et al., 2017).

El carácter intensivo y repetitivo de las tareas tuvo graves consecuencias para la salud de los trabajadores, lo que originó críticas directas a las condiciones laborales que el sistema taylorista-fordista generaba. A las duras críticas por las condiciones inhumanas, bajo las que estaban expuestos los trabajadores en su organización, Ford contestó: “existen dos tipos de personas en el mundo. Uno es orientado a pensar y el otro es orientado simplemente a hacer. Para el segundo mi planta es el lugar para trabajar” (Nohara, 2004:27, extraído de Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 420) Este sistema también generó grandes resistencias por parte de los trabajadores en otros sectores donde había sido instaurado y en Europa, donde los trabajadores industriales se movilizaron contra esta nueva forma de organización del trabajo. Octavillas del sindicato francés CGT en respuesta a la huelga de la Renault (1912) argumentan que “la inteligencia es expulsada de talleres y fábricas, sólo deben permanecer en ellos brazos sin cerebro y autómatas de carne adaptados a autómatas de hierro y acero” (Beaud, 1986, p. 205).

Adam Smith (1723-1790), el referente más importante de la división del trabajo en el Reino Unido, identifica el trabajo fabril de las sociedades industriales desde dos perspectivas opuestas: por un lado, como un enorme progreso para la humanidad y por otro, como una importante fuente de degradación para el trabajador, lo que se ha denominado la “patología industrial” (Köhler & Martín Artiles, 2009). Esta contradicción se encuentra también en el pensamiento de Karl Marx (1818-1883) sobre las sociedades industriales y en posteriores autores neomarxistas como Harry Braverman (1920-1976).

El *Fordismo* se había instaurado como forma de gestión dominante en los países industrializados hasta los años setenta. El declive del paradigma fordista se produce a mediados de la década de los setenta, las críticas apuntan a su extrema rigidez y a su falta de aprovechamiento de los recursos humanos (Köhler & Martín Artiles, 2009). Mientras el modelo de organización fordista presentaba una serie de limitaciones, la excesiva rigidez y estandarización, la extrema centralización y el desaprovechamiento del capital humano, otro modelo menos rígido y centralizado se estaba abriendo paso: el *Sloanismo*. Este modelo de organización encabezado por Alfred Sloan, presidente de la General Motors, dio paso a un modelo de “producción en masa flexible”. La aportación fundamental de este modelo fue introducir una forma de organización descentralizada, frente al modelo integral de la fábrica de Ford, y crear una estructura organizativa de gestión y marketing más adaptada a la diversidad del consumidor, de la sociedad capitalista del avanzado siglo veinte. Con este modelo de organización surgen nuevas profesiones de “management:” especialistas de marketing, de compras, financieros, etc., completando a los ingenieros del modelo fordista (Womack et al., 2017). La creación de estas ocupaciones fue necesaria como respuesta a una mayor diversificación del consumidor, que demandaba productos más variados, lo que permitió romper con el monopolio de conocimiento de los ingenieros, y acortar la brecha de cualificación y

autonomía que se establecía entre éstos y los operarios en el modelo fordista. Así, el sloanismo introduce un concepto fundamental: la flexibilidad, característica distintiva de lo que serán los modelos de organización post-fordistas. Este sistema, basado en la combinación Taylor-Ford-Sloan, se ha denominado *Producción en masa flexible*, y ha sido el paradigma imperante en el mundo industrial hasta los años setenta, que se produce la crisis del modelo por su extrema rigidez y el desaprovechamiento de los recursos humanos.

En este contexto de crisis, surgen varios modelos post-fordistas enfocados a reintegrar planificación y ejecución, con una mayor participación de los empleados y una mayor cualificación de los operarios, así como formas de organización del trabajo más colectivas (Kern & Schumann, 1988). Estos modelos, ubicados bajo el paradigma de organización flexible, son los siguientes: especialización flexible, producción ligera y producción reflexiva.

1.2. Paradigmas de la organización flexible del trabajo: periodo post-fordista

Ante el inminente deterioro del modelo fordista, provocado por sus excesivas rigideces, profesores del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT, sus siglas en inglés) en Estados Unidos, buscan modelos alternativos de organización del trabajo en algunas regiones europeas y en las industrias japonesas, que van a tener como denominador común el concepto de flexibilidad. Piore y Sabel, presentan un modelo de producción al que denominaron “especialización flexible” (Piore & Sabel, 1990), localizado en algunas regiones del centro de Italia. Este modelo supone una alternativa neo-artesanal a la producción en masa, e introduce elementos de flexibilidad y mayor cualificación y autonomía de los trabajadores. Por su parte, otros investigadores del MIT se dedicaban a descubrir las claves del éxito de las empresas industriales japonesas, que estaban copando los mercados occidentales desde los años setenta,

estudio que se plasmó en un libro denominado “*La máquina que cambió el mundo*” (Womack et al., 2017) . Este manual introduce un nuevo paradigma de organización del trabajo, llamado *Lean Production* (*Producción ligera* es el término más comúnmente empleado), llevado a cabo por Toyota Motor Company. Este modelo basaba su éxito, no en una maquinaria específica o una tecnología muy avanzada, sino: en una superioridad organizativa, que permitía ahorrar en costes y tiempo en la producción de productos, con mejora de calidad continua, con orientación al cliente, y con una organización del trabajo en equipo, lo que implicaba una gran dosis de auto-organización, aprovechando los conocimientos del trabajador. La principal crítica al modelo de producción fordista por parte del director de la compañía, Eiji Toyoda, reside en la falta de aprovechamiento del capital humano, en una mentalidad taylorista que distingue entre los que piensan y los que ponen tornillos (Köhler & Martín Artiles, 2009).

La introducción de un modelo de organización más flexible tuvo su impacto en las relaciones laborales. El principio de trabajo en equipo implicó una mayor delegación de responsabilidades hacia los trabajadores, lo que generó jerarquías más planas (el control pasa a ser horizontal, entre los miembros del equipo, se genera un control mutuo de los compañeros de trabajo), se elimina la figura del capataz y se nombra un líder de equipo. El aprovechamiento del conocimiento directo de los trabajadores y la reducción de especialistas permitió una mayor polivalencia y cualificación de los trabajadores (Köhler, 2001). En este nuevo sistema el aprovechamiento de los recursos humanos es clave, los montadores podían realizar la mayor parte de las funciones del especialista, incluso hacerlas mucho mejor, por su conocimiento directo de las condiciones de la cadena (Womack et al., 2017).

Otra de las aportaciones fundamentales de este sistema fue sustituir la gran fábrica integral por una red de pequeñas y medianas empresas flexibles, los jefes de departamentos se convierten en empresarios internos, se crean centros o unidades de negocios autorresponsables, lo que genera la

fragmentación de la fábrica como unidad integral y del colectivo de trabajadores, que se fragmenta y balcaniza en múltiples grupos de interés dispersos, lo que amenaza al poder colectivo y sindical (Martín Artiles, 1995).

Este modelo de producción no ha estado exento de críticas: por un lado, se ha denominado a este sistema como *Management by stress*, ya que el control mutuo de los trabajadores y la presión continua sobre la producción genera estrés y deterioro de la salud. Por otro lado, se critica la extensión del éxito de este modelo y su universalización; cada modelo organizativo está ubicado en un contexto económico, social y cultural concreto y es cuestionable extrapolarlo con éxito a otros contextos culturales distintos. Y por último, este modelo de trabajo por estrés es criticado por parte del *Movimiento de humanización del trabajo*. Varios autores de origen escandinavo reivindicaban modelos de trabajo más humanistas, planteando como alternativa a los modelos tayloristas lo que se han denominado *Sistemas de producción reflexiva*. En los años sesenta surge en Noruega, Suecia y Reino Unido, un movimiento que reivindica un “sistema de producción humanista competitivo”, un modo de producción centrado en lo humano, buscando condiciones laborales que permitan un trabajo de calidad, buscando la flexibilidad para los trabajadores a través de grupos de trabajo semiautónomos, con alta cualificación y autonomía en el diseño, y con buenas condiciones ergonómicas. Posteriormente se unirían Estados Unidos (*quality of working life*) y Alemania, como reacción a las altas tasas de absentismo y fluctuación de sus trabajadores. Institutos de investigación en Londres y Noruega estudian, en aquel momento, la forma de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, buscando alternativas al taylorismo (Köhler & Martín Artiles, 2009).

A pesar de que estos tres modelos de organización, que hemos presentado, tienen características muy diferentes entre sí, cuentan con la flexibilidad como denominador común. La flexibilidad se ha convertido en la palabra clave de las filosofías del “management” (Köhler &

Martín Artiles, 2009). El concepto es difícil de acotar porque puede tener diferentes significados, según el enfoque en el que se ubique. “Flexibilidad no es un término muy preciso por varias razones: en primer lugar, la gama de temas que puede reunirse dentro de su ámbito es sustancial; en segundo lugar, significa cosas muy diferentes para diferentes grupos de opinión, y, en tercer lugar, su uso es a menudo burdamente ideológico, y refleja nuestra disposición cultural a valorar la flexibilidad (en abstracto) por encima de la inflexibilidad” (Atkinson, 1986, p. 455). El movimiento de humanización del trabajo reclamaba mayor flexibilidad para los trabajadores, en el sentido de una mayor autonomía para gestionar el trabajo, pero en la actualidad, los enfoques más críticos consideran que: “flexibilidad significa [...] una iniciativa empresarial y política para aumentar la libertad empresarial en el uso de la fuerza laboral” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 423). La empresa flexible supone una nueva forma de organización del trabajo, como resultado de los procesos de reestructuración sufridos en la transición a modelos de organización postfordistas (Atkinson, 1986; Köhler & Martín Artiles, 2009).

Siguiendo a Atkinson (1986), podemos diferenciar cuatro tipos de dimensiones de la flexibilidad: numérica (para ajustar el nivel de horas con los cambios en las demandas); funcional (ajustar la capacidad de los trabajadores a una amplia gama de tareas); de pago (ajustar el salario por rendimiento y objetivos); y de distanciamiento (externalizar actividades puntuales a empresas especializadas para ahorrar costes). Las empresas hacen uso de estos tipos de flexibilidad, a través de formas de contratación atípicas, con el fin de lidiar con la incertidumbre de los mercados productivos. Estos nuevos modelos de organización, basados en formas atípicas de empleo, tienen como objetivo generar puestos de trabajo en entornos cambiantes, y los gobiernos apoyan medidas de flexibilidad en los mercados laborales “como una supuesta medida política para reducir el paro” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 423). El resultado se traduce en una centralidad por crear empleo frente a la calidad del mismo, obviando el impacto que estas

medidas pueden generar sobre las condiciones de vida de los trabajadores: los horarios flexibles y los contratos temporales dificultan la comunicación entre los empleados, la polivalencia en los trabajos desarraiga a los trabajadores del puesto y debilita los lazos comunitarios, etc. Todas estas prácticas generan un modelo de trabajador flexible y disponible (Santos Ortega, 2012, p. 129). Es por ello que, a raíz de los cambios económicos y políticos de finales de siglo veinte que venimos comentando, los enfoques basados en modelos alternativos y humanizadores de producción han quedado relegados, así que la preocupación se basa en la cantidad de trabajo que se crea y no en la calidad del mismo (Begega & Rodríguez, 2009). La marginación de los modelos de organización del trabajo humanistas “no se debe a una inferioridad comprobada en términos de eficiencia económica, sino a decisiones de tipo político-empresarial y a una relación de fuerzas en las economías actuales, que deja poco margen para el desarrollo y la experimentación con sistemas organizativos basados en la autonomía y la satisfacción del trabajador” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 440).

A modo de conclusión, los modelos de organización del trabajo que hemos presentado en este apartado orientan las acciones y discursos de los agentes económicos y académicos, pero no se dan en estado puro como marcan los manuales de “management”, sino que son más bien *tipos ideales*, en términos weberianos, están sujetos a procesos de ajustes cambiantes en función del contexto, y generan formas híbridas entre varias estrategias de gestión. Analizar estos modelos de organización del trabajo nos ofrece información relevante para entender la configuración de las relaciones laborales en la actualidad, y su repercusión sobre la calidad laboral de los trabajadores. En el siguiente epígrafe vamos a abordar otro aspecto importante en relación a la organización del trabajo, se trata del discurso empresarial o managerial. Repasamos, brevemente, la incorporación de los discursos que han legitimado las diferentes formas de gestión de las organizaciones, a lo largo del proceso de industrialización hasta la actualidad.

2. Teorías sobre la gestión del trabajo o management

A lo largo del desarrollo del capitalismo se han generado una variedad de discursos sobre las formas más adecuadas de gestionar las organizaciones, y a los trabajadores. Discursos sobre la forma óptima de actuación de la gerencia, para conseguir los mejores resultados, que han calado de manera profunda en la visión general que tienen los individuos sobre la sociedad. El discurso de la gestión o management recoge: “los valores morales dominantes en relación no solo a cómo debe organizarse la empresa y el trabajo que se desarrolla en ella, sino incluso la sociedad y los propios individuos” (Alonso & Rodríguez, 2013, p. 44). Ya Max Weber recogía en *“La ética protestante y el espíritu del capitalismo”* (Weber, 2001) la importancia de las condiciones subjetivas del capitalismo, la interiorización de este sistema económico en la subjetividad de los empresarios y de los trabajadores. Weber denominó a esta subjetividad el “Espíritu del Capitalismo”, y la ideología subyacente encontró su fundamento en un cambio en las ideas religiosas, que favoreció una transformación del sentido del trabajo, permitiendo el surgimiento del germen del capitalismo. A raíz de esta transformación surgen dos figuras, el empresario que revierte toda la riqueza en finalidades productivas y el trabajador profesional, que ve en el cumplimiento del deber profesional la vía de acceso a la predestinación. Una vez asentado el sistema capitalista, se produce la secularización de la ética del trabajo profesional, y el “Espíritu del Capitalismo” va evolucionando y adaptándose a los diferentes cambios y demandas sociales. Esta adaptación se va a traducir en los distintos discursos hegemónicos, que van a legitimar los valores empresariales en cada etapa del capitalismo. La obra de Boltanski y Chiapello *“El nuevo espíritu del capitalismo”* (Boltanski & Chiapello, 2002), nos revela información clave sobre la importancia que van adoptando los valores en la cultura empresarial, y los patrones a seguir en las relaciones laborales, en las sucesivas etapas del capitalismo. Según los autores, la historia del

capitalismo se divide en tres grandes épocas caracterizadas por tres espíritus diferentes, que dan lugar a modelos distintos de relaciones laborales. Köhler y Martín Artiles (2009) lo resumen de esta forma:

1ª época: característica del capitalismo de finales del siglo XIX , el espíritu de la época se basa en la figura del burgués emprendedor y las relaciones laborales son de tipo paternalista, de caridad y compromiso personal con los empleados. El trabajador es leal al patrón.

2ª época: de 1940 a 1970, se caracteriza por el tipo de “capitalismo organizado” de la época fordista. El espíritu se basa ahora en la organización racional y científica del trabajo. La propiedad del capital y el control de la empresa se disocian y aparece una nueva figura: el gerente. En las relaciones laborales, existe una fuerte separación entre la figura del gerente, con autonomía para decidir y fuerte poder de mando y el trabajador operario, sin autonomía y que ejecuta órdenes.

3ª época: de 1990 en adelante. El capitalismo es de tipo flexible, y se corresponde con el periodo denominado post-fordista. Las figuras principales se distribuyen entre los gestores, directivos y mandos intermedios “en un capitalismo de conexión flexible que socava los fundamentos del espíritu fordista” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 317).

En cada etapa del capitalismo se da un discurso de gestión empresarial, que legitima los valores de la organización, y presenta el modelo más eficiente de organización laboral y los roles de los actores y agentes implicados en las relaciones laborales. Según Boltanski y Chiapello (2002), el discurso del management ha ido evolucionado a la par que las etapas del capitalismo. Para ilustrar este cambio hacen una comparación del discurso entre los años sesenta y los años noventa, que da como resultado el discurso del management en la actualidad. El discurso de los años sesenta está inmerso en el enfoque fordista, se enmarca en el modelo de organización de la empresa de gran tamaño, y se caracteriza por una fuerte burocracia, una fuerte jerarquía de

mando y poca autonomía para los trabajadores. El discurso de los años noventa se origina como resultado de las limitaciones del modelo anterior: se rechaza la rigidez de las formas de organización burocráticas, y la jerarquía como forma de dominio, y se reivindica mayor libertad de elección en todos los ámbitos, y una mayor autonomía para los trabajadores, en base a equipos autorresponsables y autocontrolados.

Según Boltanski y Chiapello (2002), la historia de la gestión empresarial es “la historia de una sofisticación permanente de los medios de dominación de cuanto ocurre en la empresa y su entorno” (Boltanski & Chiapello, 2002, p. 127). En el siguiente epígrafe vamos a presentar otro aspecto importante para la calidad laboral: el control en el trabajo. Lo haremos a través de las principales teorías marxistas que han analizado los procesos de control en el trabajo por parte de las organizaciones, y su repercusión en las relaciones de empleo y la calidad laboral.

3. Teorías del control en el trabajo

“Los factores determinantes del proceso de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo marcan el contenido de las relaciones laborales. Esta constelación de la relación laboral comprende un conflicto inherente entre trabajador y empresario: la defensa de la autonomía y del control del trabajador sobre su fuerza laboral, su integridad física, sus cualificaciones, etc., chocan con el interés de la máxima utilización y apropiación de la mano de obra comprada por el empresario” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 103).

Si se hace una revisión de la historia de las relaciones laborales desde el inicio de la industrialización se podría afirmar, sin resultar exagerado, que la historia de las relaciones laborales ha sido la historia de la lucha por ejercer el control en el trabajo. Ésta ha sido una de las

principales preocupaciones para los teóricos del trabajo marxistas y neomarxistas: el control que tienen los trabajadores del proceso productivo y el control que ejerce la organización del trabajo sobre el trabajador. A partir de los años setenta, el marxismo vuelve a adoptar una perspectiva crítica de las relaciones laborales, de la mano de los autores neomarxistas, denunciando las consecuencias de la división del trabajo en la degradación del trabajador (Braverman, 1975), y los sistemas de gestión que se han empleado en los procesos de producción, para conseguir aprovechar al máximo la fuerza de trabajo (Braverman, 1975; Burawoy, 1979; Edwards, 1979; Friedman, 1977; Hyman, 1975; Marglin, 1981). De esta manera el marxismo se convierte, “por segunda vez en la historia, en el instrumento más eficaz para cuestionar y retar el dominio de la sociología “unidimensional” (Herbert Marcuse) funcionalista” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 158).

Desde la perspectiva marxista de las relaciones laborales, el trabajo se considera parte esencial de la naturaleza humana, por lo tanto no puede ser expropiado de ella a través de procesos de alienación: la autonomía y el control son aspectos fundamentales para la calidad laboral y el bienestar del trabajador. El concepto marxista de mercancía es clave para entender cómo el sistema capitalista necesita apropiarse y controlar la fuerza de trabajo, para sacar el máximo rendimiento y productividad. La fuerza de trabajo, en el sistema capitalista, es mercancía que el trabajador ha de vender a cambio de un salario. Pero esa mercancía no se puede vender en su totalidad, porque sería una especie de esclavitud, sino que el trabajador se queda con el control parcial de su fuerza de trabajo. “ La persistencia de esta relación exige que el propietario de la fuerza de trabajo no la venda nunca más que por un tiempo determinado, pues si la vende toda ella en bloque, de una vez para siempre, se vende en realidad a sí mismo, se transforma de libre en esclavo, de poseedor de mercancía en mercancía” (Marx, 1867, p. 183). Esta particularidad de la mercancía marca un aspecto importante del conflicto de clases, ya que depende del trabajador

convertir potencia de trabajo en trabajo real efectivo. Siempre queda un resto de autonomía del trabajador, que puede ser empleado para otros fines ajenos a los de la empresa, por lo que los métodos de gestión de la organización se presentan como una herramienta clave de control del capitalista/manager, respecto a la mercancía contratada.

“La particularidad de la mercancía marca la diferencia fundamental entre el mercado laboral y otros mercados de bienes y servicios, donde con el acto de compra-venta todos los derechos dispositivos pasan al comprador, mientras que en el mercado de trabajo el vendedor siempre mantiene durante todo el proceso de consumación de la mercancía una parte de disposición sobre su fuerza laboral vendida” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 102).

Se establece pues un conflicto inherente entre el trabajador, que intenta disponer del control de su trabajo a través de diferentes estrategias (Burawoy, 1979) y la gestión de la organización, que utiliza diferentes formas de control para conseguir que el trabajador rinda lo máximo posible.

El impacto de las formas de control sobre el trabajador ha sido señalado por los teóricos neomarxistas en los años setenta, que desde una perspectiva crítica han denunciado la degradación de la fuerza laboral y la represión de los derechos del trabajador. “Para los neomarxistas, la crítica de la falta de democracia en el trabajo, la degradación taylorista del mismo, la subjetivación de la producción y la potencialidad de riqueza del progreso tecnológico desaprovechada por la organización capitalista se convirtieron en un tema central de la crítica social en general” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 159). Bajo el paraguas del enfoque neomarxista, encontramos una variedad de autores que tienen en común: el rechazo a la visión funcionalista de las relaciones laborales, como entornos sin conflictos y funcionales; y la crítica

hacia el control ejercido por la gerencia, en el modelo de organización taylorista (Braverman, 1975; Edwards, 1979; Friedman, 1977; Hyman, 1975; Marglin, 1981).

Para Hyman (1981), las relaciones laborales se basan en una lucha constante por el control de ambas partes, e introduce la importancia de la cultura en la organización: los trabajadores generan una red de relaciones sociales en el trabajo como estrategia de control para apropiarse de ese espacio y tiempo, y el gestor intenta romper esa cultura a través de la transmisión de la cultura corporativa, más afín a los intereses de la empresa.

Por su parte, Marglin (1977) considera la división del trabajo como un elemento de control hacia el trabajador, y sostiene la tesis de que ésta no se adoptó sólo a causa de su superioridad tecnológica, sino porque garantiza al gestor el control del trabajador y del proceso productivo. Se trata de ejercer un control jerárquico de la producción y de los trabajadores, a través de la división del trabajo.

Braverman (1975), pone el foco en las consecuencias nefastas que el modelo de organización científica tiene para los trabajadores, ya que se ha convertido en una máquina de degradación del trabajador. El sistema taylorista separa el proceso de trabajo de las habilidades de los obreros, convirtiéndolos en meras piezas de un engranaje. También separa la concepción de la ejecución, la organización del trabajo siempre es diseñada por el gerente/especialista, nunca por el obrero, con lo que el trabajador se convierte en mero ejecutor “los obreros no solo pierden el control sobre sus instrumentos de producción, sino que ahora deben perder el control sobre su propio trabajo y la forma de ejecutarlo” (Braverman, 1975, p. 143). Las consecuencias de este sistema de organización son varias: por un lado, facilita el control del trabajo en manos de la gerencia y por otro, supone la degradación del trabajador, ya que implica una extrema polarización de las cualificaciones al separar al trabajador del proceso productivo. “Cuanta más ciencia es incorporada dentro del proceso del trabajo tanto menos entienden los trabajadores de ese proceso;

cuanto más intelectual y sofisticado producto llega a ser la máquina, tanto menos control y comprensión de dicha máquina tiene el trabajador” (Braverman, 1975, p. 486). El autor parte de una visión antropológica del trabajo, como actividad que permite la realización del ser humano en su interacción con la materia a transformar, por lo que la falta de control del proceso productivo y la polarización de las cualificaciones, suponen la degradación del individuo en un ámbito de expresión de su naturaleza humana.

Los diferentes sistemas de organización del trabajo, nos muestran que cualquier forma de producción social requiere algún tipo de coordinación o administración, pero en la producción capitalista esta coordinación adopta una forma específica de “coordinación de arriba abajo”: el control jerárquico (Edwards, 1979, p. 149). El control jerárquico de la producción, a través de la organización científica del trabajo, no ha sido la única forma de control identificada en el periodo industrial. A largo de las distintas etapas del sistema capitalista, han existido diferentes formas de control por parte del capital, para conseguir disponer de la fuerza de trabajo en la mayor medida posible (Edwards, 1979; Friedman, 1977). Las formas de control dominantes en cada etapa han ido variando, en función de las transformaciones en la estructura de los mercados y en la organización de las empresas. Edwards distingue tres tipos de control dominante: el control simple, el control técnico y el control burocrático (Ibíd., 150 y ss). El control simple se corresponde con la etapa del capitalismo del siglo XIX, la dirección ejercía un dominio directo y personalizado sobre el trabajador, para intentar someterlo a la disciplina fabril y acelerar su proletarización, en un tipo de empresas de tamaño reducido, dirigidas por el propio dueño. A finales del siglo XIX, con el crecimiento de los mercados y los avances técnico-organizativos en las empresas, se requiere de una forma de control menos arbitraria. Surgen nuevas figuras intermedias entre el capital y el trabajador, los capataces y supervisores. La forma de control simple es reemplazada por una planificación social y científica de la producción, surgen en este

periodo las “formas de control estructural”, que se dividen en dos: el control técnico y el control burocrático. El control técnico, está relacionado con la propia estructura física de la fábrica: desde el diseño de la maquinaria hasta la planificación del flujo de trabajo, para conseguir la eficiencia técnica, la mejor relación coste-beneficio y el refuerzo del control de los mandos. Este tipo de control encuentra en la cadena de montaje de Ford su mejor exponente. “El control técnico implica diseñar la maquinaria y planificar el flujo de trabajo como modo de minimizar el problema de transformar la fuerza de trabajo en trabajo, así como de maximizar las posibilidades físicas para lograr una mayor eficiencia” (Edwards, 1979, p. 112). Esta forma de control tuvo como consecuencia una fuerte conflictividad laboral, a causa de las consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, sometidos a las duras condiciones laborales impuestas por este sistema. Por último, el control burocrático se corresponde con la etapa del capitalismo institucionalizado, a partir de los años cincuenta. Este control es más sofisticado, y se ejerce a través de la propia estructura de la organización, por medio de la estratificación por formas de contratación, en base a incentivos, por criterios de evaluación y promoción. “El poder capitalista se institucionaliza en la propia estructura organizativa, reemplazando las formas personalizadas y arbitrarias por la racionalidad organizativa, los mandatos del jefe por los mandatos del sistema productivo” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 170).

Esta nueva forma de control supone una redefinición del trabajador, ya que implica la completa identificación del trabajador con la organización y va a suponer la forma de control dominante desde los años cincuenta. “El buen trabajador no solo debe una jornada de trabajo al capital, sino también sus emociones y afectos, forma parte de la familia corporativa” (Edwards, 1979, p. 147). En la actualidad, la forma de control burocrático es la más empleada en el capitalismo moderno, aunque el autor habla de un empleo híbrido y complementario de los

diferentes modelos, ya que se pueden identificar sistemas de control dominantes en distintos segmentos del mercado laboral:

“La tipología de control encierra tanto la pauta de evolución histórica como la serie de métodos contemporáneos de organizar el trabajo. Por una parte, cada forma de control corresponde a un estadio definido del desarrollo de las empresas representativas o más importantes; en este sentido, el control estructural sucedió al control simple y el control burocrático sucedió al control técnico y los sistemas de control corresponden con estadios del capitalismo o los caracterizan. Por otra parte, la producción capitalista ha evolucionado desigualmente; algunos sectores se han desarrollado mucho más deprisa que otros y por eso cada tipo de control representa un método diferente de organizar el trabajo; siempre que el desarrollo desigual produzca circunstancias diferentes, coexistirán los métodos alternativos” (Edwards, 1979, p. 153).

Una aportación importante de la teoría de control de Edwards (1979), es que a mayor categoría profesional mayor control puede ejercer el trabajador: de los mandos y ejecutivos se espera una mayor autonomía (entendida como la libertad de decidir en función del propio interés) y autodirección (que significa la ausencia de control externo directo), que de los trabajadores operarios.

La forma de control burocrática ha sido criticada como una forma más sutil de conseguir el consentimiento del trabajador y su disciplina. En la actualidad, algunos autores hablan de una posible evolución hacia formas de control post-burocráticas, en el capitalismo de finales del XX hasta la actualidad (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 171). Esas nuevas formas de control estarían ubicadas en sociedades de industrialización avanzada o post-industriales, con un

creciente sector servicios, caracterizado por un aumento de las ocupaciones que tienden a disponer de un mayor grado de autonomía y se basan en mayor medida en relaciones interpersonales (Esping-Andersen, 1999). En este modelo post-industrial, el control se ejerce por parte del cliente y de la comunidad profesional.

“Mientras que un operador de Ford está directamente controlado por un supervisor (capataz) y monitoreada su tarea a través del ritmo y el tiempo de la cadena de montaje, un camarero o un peluquero puede no ver a su gerente de trabajo más de dos veces al día o menos. Especialmente los trabajadores de servicios interpersonales son supervisados mucho y controlados directamente por el cliente, quien puede utilizar la propina como medida de cumplimiento para sancionar el comportamiento” (Hertel, 2017, p. 88).

Aunque las estructuras de mando existen, al menos formalmente, las ocupaciones dentro de la lógica interpersonal disfrutan de un mayor grado de autonomía en relación al proceso de trabajo (Esping-Andersen, 1993). En las sociedades post-industriales las clases se diferencian por el nivel de cualificación, es el eje principal de estratificación, por lo que el control que puede ejercer el trabajador se basa en su capital humano (su conocimiento y habilidades) y en la capacidad de aportar un activo específico a la organización. En este sentido, Wright (2000) considera que el dominio de la autoridad, debido a activos específicos de los grupos de expertos, reduce la capacidad de los explotadores para apropiarse de los frutos del trabajo de los empleados. En términos generales, las clases sociales cualificadas disponen de activos específicos escasos en la sociedad, que les permiten disponer de un mayor control sobre su trabajo (Wright, 2000). “La concepción de Wright es optimista porque considera que tanto los managers como los expertos o los simples trabajadores tienen el poder de detener la explotación capitalista del proceso

productivo” (Hertel, 2017, p. 79). Del modelo de sociedad post-industrial, y sus consecuencias para la configuración de la estructura ocupacional y la calidad del trabajo, hablaremos en el epígrafe ocho de este capítulo.

Para finalizar, los cambios en las formas de control en el trabajo generan cambios en las condiciones laborales y en la calidad intrínseca del trabajo, esto es porque factores tales como la autonomía, el grado de intensidad en el trabajo o la posibilidad de establecer relaciones laborales de calidad, vienen marcados por las formas de control que adopte la organización, ya sea a través de una forma de supervisión directa de las actividades realizadas o a través de un control burocrático, basado en la consecución de objetivos que los trabajadores han de cumplir. Los cambios producidos por la transformación hacia modelos de organización post-fordistas, han generado también cambios en las condiciones laborales y en la calidad del trabajo. En el siguiente apartado presentamos una aproximación teórica que da cuenta de tres enfoques de calidad laboral en las sociedades post-industriales o de economía de servicios: el enfoque neo-fordista, el enfoque post-fordista y las teorías de la segmentación del mercado laboral.

4. La calidad del trabajo en las sociedades actuales. ¿Trabajos de mejor o de peor calidad en las sociedades post-fordistas?

A grandes rasgos, hay tres posiciones teóricas sobre el desarrollo de la calidad del trabajo en la actualidad. Por un lado, el enfoque neo-fordista plantea que los cambios recientes en las organizaciones y en el mercado laboral, han sometido a los individuos a una mayor presión e inseguridad en el trabajo (Beck, 2006; Kalleberg, 2009; Sennett, 2000), y se ha producido un aumento de la intensificación del trabajo percibida en Europa desde la década de los noventa (Felstead et al., 2013; Green et al., 2013; Green, 2006; Green & Gallie, 2002; Kalleberg, 2011)

acompañado de una pérdida de discreción y autonomía (Green, 2006). Las condiciones laborales han empeorado debido al uso de estrategias de reducción de costes, los procesos de flexibilidad y externalización. El crecimiento de la sociedad de servicios ha creado un tipo de trabajo no estándar, y los malos trabajos son una característica estructural del mercado laboral (Dahl et al., 2009, p. 7). Según Santos Ortega (2012), a pesar de la importancia de la cualificación en la sociedades de servicios, se ha producido un aumento de las ocupaciones no cualificadas y una degradación de las condiciones laborales. “La nueva era del capitalismo informacional, no ha traído consigo la proclamada desaparición de los empleos descualificados, todo lo contrario” (Santos Ortega, 2012, p. 132). Por el contrario, la perspectiva post-fordista considera que los trabajos son de mayor calidad que antes, con respecto a las características extrínsecas (salario, cualificación, etc.), y a las características intrínsecas (mayor autonomía y discreción por parte de los trabajadores). Los trabajos se han convertido en más significativos, permitiendo más oportunidades, trabajos en equipos auto-dirigidos con una mayor autonomía y menor esfuerzo físico (Dahl et al., 2009). En tercer lugar, existe una amplia literatura que analiza el mercado laboral no como un mercado único, sino como un mercado polarizado en segmentos de alta calidad y segmentos de baja calidad. Las teorías que tratan la dualización del mercado laboral, señalan que la calidad del trabajo estaría sujeta a la estratificación de los mercados en dos tipos: primarios (con una alta calidad laboral), y secundarios (con una baja calidad laboral), configurados en base a estrategias empresariales para minimizar los costes y maximizar los beneficios, en entornos flexibles de demanda cambiante. Vamos a presentar brevemente en qué consisten estas teorías.

4.1. Teorías de la segmentación de la calidad laboral

Hay una abundante literatura que, desde los años setenta, trata sobre la existencia de mercados laborales dualizados en torno a aspectos diferenciados de calidad laboral. La teoría del mercado dual (Doeringer & Piore, 1983; Edwards, 1979; Piore, 1983) considera que no existe un mercado único con características laborales comunes, sino que existen dos tipos de mercados laborales, que se diferencian por la calidad de sus condiciones laborales. Por un lado, un mercado primario (fijo o central) que está formado por trabajadores estables, cualificados y con condiciones laborales de alta calidad, que genera mercados internos de trabajo cerrados a la competencia. Y por otro, un mercado secundario o periférico formado por empresas más pequeñas, que basa su política de personal en condiciones laborales más precarias, costes laborales bajos y una alta capacidad de contratación y despido. La demanda de trabajo en este segmento es abierta, por lo que las condiciones de empleo son de peor calidad que en el segmento primario o central, hay mayor temporalidad y la posibilidad de promoción es casi inexistente. El origen de la segmentación responde a la necesidad de las empresas, de adaptarse a la incertidumbre de la demanda de bienes en el mercado. “La tesis principal del modelo de mercado de trabajo dual es que, las estrategias que adoptan las empresas para minimizar la incertidumbre en los mercados de productos producen segmentación en los mercados laborales” (García de Polavieja, 2003, p. 12).

Por su parte, los autores neomarxistas establecen una conexión entre las estrategias de los empresarios para controlar y dividir la fuerza de trabajo (con el fin de obtener el máximo beneficio), y la segmentación de los mercados laborales (Edwards, 1979; Friedman, 1977). Friedman (1977), distingue dos tipos de segmentación en el mercado laboral que realizan las empresas, los trabajadores centrales, esenciales debido a su competencia técnica, con mayor autonomía y más difíciles de sustituir, y los periféricos, poco cualificados, sin autonomía y

fácilmente sustituibles. Edwards (1979) también vincula la segmentación del mercado a los tipos de control que ejerce la organización. El control burocrático promueve la estabilidad, la certidumbre, el cumplimiento de las reglas y la internalización de los valores y objetivos de la empresa por parte de los trabajadores, lo que conduce a la formación del *segmento primario independiente*. Éste se caracteriza por trabajos cualificados, alta estabilidad en el empleo, altos salarios, importancia de la educación y la antigüedad. Este tipo de trabajos son característicos de empresas de cierto tamaño del sector central. En cambio, las empresas de menor tamaño, con una lógica de mercado orientada a la demanda volátil, utilizan la forma de control y supervisión del trabajador más simple o directa, y se corresponde con el *segmento secundario* del mercado de trabajo. Los empleos en este segmento se caracterizan por ser poco cualificados, con baja retribución y de mayor temporalidad (García de Polavieja, 2003). Por lo tanto, según este enfoque, son las estrategias de los empresarios, canalizadas a través de estos sistemas de control, las que generan la segmentación del mercado laboral en empleos de alta calidad y empleos de baja calidad.

Otro enfoque que explica la dualización del mercado laboral, en términos de alta o baja calidad, lo proporciona la literatura sobre la empresa flexible. Las formas más flexibles de organización, siguen la lógica subyacente al mercado dual: para que las empresas se adapten al cambio tecnológico, a la globalización y a la demanda cambiante, hacen uso de contratos de trabajo atípicos. En este modelo, “las empresas segmentan su propia fuerza de trabajo generando un núcleo de trabajadores estables y una creciente periferia de trabajadores flexibles *dentro* de la propia empresa” (García de Polavieja, 2003, p. 23). La empresa consigue adaptarse al entorno cambiante principalmente a través de dos tipos de flexibilidad: numérica y funcional. En el primer caso, ajustando el número de trabajadores o de horas trabajadas con los cambios en el nivel de demanda. En el segundo, reduciendo el tamaño e incrementando la cualificación

polivalente de la mano de obra permanente, o recurriendo a expertos externos para realizar tareas específicas (externalización). El resultado es la reducción del tamaño del núcleo estable de la plantilla de trabajadores, al acudir a los empleados periféricos, que les permiten disponer de flexibilidad numérica y funcional (García de Polavieja, 2003). Este modelo de organización del trabajo genera igualmente polarización de la fuerza de trabajo. La flexibilidad funcional beneficia a los trabajadores estables del núcleo, que se benefician de una mayor polivalencia en las cualificaciones, y la flexibilidad numérica afectaría a los trabajadores periféricos que se convierten “en agentes disponibles y adaptables a las exigencias de cambio del empresario” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 423). El aumento de la flexibilidad supondría ampliar la brecha entre los trabajadores del núcleo central, con mejor calidad laboral y estabilidad, y los trabajadores periféricos, con peor calidad laboral y mayor inestabilidad (Gallie et al., 1998). De esta manera, la segmentación de los nuevos mercados laborales da lugar a agregados de estables y precarios (García de Polavieja, 2003).

Según Kalleberg (2011), la polarización en la calidad del empleo en Estados Unidos, se da en función del tipo de estrategia en la organización del trabajo por la que opten las empresas. Las organizaciones han respondido a las transformaciones de mayor flexibilización, sucedidas en las últimas cuatro décadas, con dos estrategias: *low-road*, y *high road*. La primera se basa en recortar costes, subcontratando tanto como sea posible. Este modelo se caracteriza por trabajos de baja calidad, con menores exigencias en cualificación y menor control sobre el trabajo, se corresponde con el segmento de mercado secundario. Está asociado con formas de coerción basadas en el “palo” (Kalleberg, 2011, p. 72). El fin de estas organizaciones es reducir los costes y usar mecanismos para maximizar los beneficios, haciendo uso de la flexibilidad numérica, contratando trabajadores de manera contingente. La filosofía de producción que subyace a esta estrategia es la popular *just in time*, contratar a los trabajadores sólo cuando se les necesita, de la misma manera

que la fila de materiales en el modelo de producción ligera, que solo se añaden cuando son requeridos.

En cambio, hay otras organizaciones que optan por hacer frente a la flexibilidad adoptando estrategias *high-road*, que buscan obtener el rendimiento de sus empleados a través de sistemas de trabajo de alto rendimiento o alta participación. Esta estrategia de gestión laboral da a los trabajadores mayor control sobre el trabajo, la capacidad de participar en decisiones, mayor salario, mayor cualificación y formación, además de oportunidades para avanzar y promocionar hacia trabajos más cualificados en el mercado interno, y se corresponde con el segmento de mercado primario (Kalleberg, 2011, p. 73). El perfil de organizaciones que adoptan esta estrategia suele ser el de empresas relativamente grandes, relacionadas con el sector público y sujetas a la regulación gubernamental. Están relacionadas con ocupaciones cualificadas y utilizan formas de organización basadas en involucrar a los trabajadores. La filosofía es invertir en recursos humanos, en oposición a la estrategia *low road* que se basa en reducir el coste de la mano de obra. Según Kalleberg (2011), el crecimiento de la industria de servicios de los últimos treinta años está muy relacionado con el uso de la estrategia *low road* y el crecimiento de los *bad jobs* o trabajos de baja calidad. Según el autor, el paso del sector industrial al sector servicios no supone necesariamente una mejora en las condiciones laborales. Lo que se ha producido es una polarización estructural en el sector servicios, en un sector de servicio alto (cualificado) de buena calidad, y un sector servicio bajo (poco cualificado), de mala calidad. Los trabajos de baja calidad se encuentran, mayormente, en las ocupaciones relacionadas con las ventas y los servicios personales, incluye: porteras, conserjes, empleados de ventas y camareros. Los trabajos de mayor calidad, se encuentra en el campo de la información y el conocimiento, como son profesionales, analistas financieros, etc. Los primeros estarían relacionados con el segmento secundario del mercado, y los segundos con el segmento primario. En las sociedades de servicios

el nivel educativo ha sido la variable clave que marca la diferencia en la calidad de los trabajos.

“La fuerza de trabajo se ha vuelto más polarizada a lo largo de las líneas de educación y habilidades, debido al incremento de graduados en educación superior” (Kalleberg, 2011, p. 57).

Queremos saber si en efecto, el nivel de estudios supone una diferencia en los trabajos con mayor calidad intrínseca, y si los trabajadores ocupados en puestos del sector de servicios alto o cualificado disfrutan de un mayor grado de calidad intrínseca, que los ocupados en el sector servicios bajo o no cualificado. Para ello, en los capítulos cinco y seis de la presente tesis, analizamos si la calidad intrínseca del trabajo varía en función de las diferentes posiciones sociales en las que se sitúan los trabajadores; el nivel de estudios, para comprobar si aquellos que cuentan con una mayor formación reglada pueden disfrutar de trabajos con mayor calidad intrínseca; de la ocupación, analizando la calidad intrínseca de los trabajadores en las ocupaciones cualificadas y no cualificadas; y de la clase social, para comprobar si los trabajadores presentan diferencias en el acceso a las recompensas intrínsecas del trabajo, en función de la clase social a la que pertenezcan. En resumen, hacemos un análisis descriptivo de la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

Para finalizar, el escenario respecto a la calidad del trabajo en las sociedades actuales es diverso, por un lado existe optimismo respecto a la calidad en el mercado laboral post-fordista, ya que el aumento de los trabajos que requieren cualificación ha permitido a los trabajadores mejorar aspectos relacionados con características intrínsecas, como poder disponer de mayor autonomía y discreción. Los trabajos se han convertido en más significativos, con mayor posibilidad de trabajo en equipo y menor esfuerzo físico (Dahl et al., 2009). En el polo opuesto, el enfoque neo-fordista plantea que los cambios recientes en los mercados laborales y las organizaciones han sometido a los individuos a trabajos de menor calidad, con un aumento en la intensidad del trabajo y la precariedad laboral (debido a las nuevas formas de flexibilidad), lo que

ha supuesto una degradación de la calidad laboral de los trabajadores en su conjunto, como señala Kalleberg (2011):

“Esta igualdad de inseguridad difiere de las épocas anteriores, cuando el trabajo precario a menudo se describía en términos de un mercado laboral dual. De hecho, la precariedad y la inseguridad se utilizaron para diferenciar los puestos de trabajo en los segmentos primarios como opuestos a los de los mercados de trabajo secundarios. Ahora esta precariedad se ha extendido a todos los sectores de la economía y ha llegado a ser más penetrante y generalizada: los trabajos de profesionales y managers son tan precarios estos días como los “trabajos malos” o low-end jobs” (Kalleberg, 2011, p. 86).

Y un tercer enfoque, que plantea la segmentación del mercado laboral en dos tipos, primarios (cualificados y de alta calidad) y secundarios (no cualificados y de menor calidad). Esta polarización responde a estrategias empresariales por ajustar el mercado laboral a entornos flexibles, obteniendo la máxima rentabilidad y minimizando los costes. Las empresas pueden optar por estrategias *high-road* o *low road* para hacer frente a estas transformaciones. El uso de un tipo u otro de estrategia tiene una serie de implicaciones: sobre el grado de autonomía y control que los trabajadores tienen en sus trabajos y tareas; sobre la configuración de relaciones estables con los compañeros; y sobre el sentido del trabajo en sí mismo. Por lo tanto, el uso de una estrategia u otra afecta a la calidad del trabajo en sí: trabajos temporales, inestables o sin posibilidad de avanzar, no permiten que los trabajadores encuentren el sentido en el trabajo, la utilidad social y la posibilidad de hacer un trabajo bien hecho, con espíritu artesanal (Sennett, 2006). Los trabajos contingentes dificultan la posibilidad de que el trabajador pueda establecer relaciones estables con los compañeros de trabajo, y ejercer cierto grado de autonomía y

participación, factores fundamentales para la calidad laboral. El trabajo se convierte en algo instrumental, un fin más que un medio, una forma de sustento económico sin compensación intrínseca. Las consecuencias de ello se reflejan en la subjetividad de los trabajadores respecto a su situación en el mercado laboral, en particular, y en otras esferas de la vida social, en general.

5. Teorías de la subjetividad del trabajo

Las transformaciones en la organización del trabajo y en el mercado laboral implican también cambios en la subjetividad de las personas, entendida como el proceso de producción de formas de interacción social. La relación entre individuos y el proceso colectivo del trabajo determinan hasta qué punto podemos hablar de alienación, subordinación, etc., ya que el ámbito laboral sigue siendo un elemento fundamental de la socialización de los individuos en las sociedades modernas (Köhler & Martín Artiles, 2009, pp. 294-295). El trabajo constituye el vector esencial de la estructuración de la identidad subjetiva, y esta centralidad está siendo atacada por los modelos de organización flexible, surgidos a partir de los años ochenta (Santos Ortega, 2012). En este sentido, los teóricos de la subjetividad del trabajo (Alonso, 2000; Beck, 2006; Boltanski & Chiapello, 2002; Sennett, 2000) consideran que las nuevas formas de flexibilidad, adoptadas por el nuevo capitalismo post-industrial, generan un modelo de trabajador inestable y flexible, que se mueve por proyectos, y con dificultad de construir una biografía coherente y una carrera profesional de fondo, lo que contribuye a la formación de “identidades corroídas”. Según estos teóricos, el trabajo en el marco del capitalismo post-industrial no permite la autorrealización del individuo. De acuerdo con la tesis de la desestandarización del trabajo en el periodo post-fordista, las nuevas formas de organización del trabajo pueden implicar una disminución de la calidad laboral, ya que la estandarización propia del fordismo permitía mantener ciertos estándares

respecto a las condiciones laborales (el empleo como norma social con condiciones laborales de estabilidad y posibilidades de promoción y de carrera profesional), que son difíciles de mantener en el contexto actual de individualización, flexibilidad y formas atípicas de empleo (Dahl et al., 2009). En el periodo post-fordista se da un contexto de incertidumbre y riesgo, donde el individuo ha de estar reinventándose continuamente, donde solo queda una demanda generalizada, ser individual y autorresponsable (Beck, 2006)

El concepto de modernización reflexiva de Pries (1995), explica el cambio en los procesos de organización del trabajo y de las relaciones laborales en el interior de las empresas. El paso de la modernización simple a la reflexiva se caracteriza por un cambio en la organización productiva. En el primer caso, la organización del trabajo se caracterizaba por una fuerte división del trabajo en áreas diferenciadas, en el segundo se reintegran las funciones con el fin de coordinar los conocimientos de los trabajadores y se incluye, aparte de la productividad, elementos como la atención al cliente, la búsqueda de la calidad y la flexibilidad (Köhler & Martín Artiles, 2009).

“En la época industrial, los cambios y las estrategias de racionalización eran resultado de la modernización tecnológica que provocaba la adaptación sucesiva de la gestión a los requisitos de las nuevas tecnologías. La modernización reflexiva, en cambio, requiere la racionalización simultánea de la tecnología, de la gestión de recursos humanos, de la organización fabril y de las relaciones externas con los clientes y proveedores” (Köhler y Martín Artiles, 2009:305).

Esta forma de organización reflexiva se caracteriza por un sistema de comunicación entre las diversas ocupaciones (ingenieros, analistas financieros, psicólogos expertos en organización, marketing y todo tipo de operarios y administrativos), en forma de cooperación interdisciplinar, ya que se plantean los objetivos, métodos y técnicas a emplear; una forma de “organización

discursiva” que parece sustituir el orden jerárquico de la organización del trabajo industrial fordista. Esta forma de organización del capitalismo flexible no permite al individuo generar una identidad estable, o una carrera profesional coherente, ya que en los esquemas de la economía flexible el individuo se ve “descualificado constantemente” (Sennett, 2000). Con la revolución tecnológica, que ha supuesto el avance de la automatización, el campo de las habilidades humanas se ve cada vez más restringido. “Aquí vuelve a aparecer el nuevo yo idealizado: un individuo que está constantemente adquiriendo nuevas habilidades, cambiando su base de conocimiento. En realidad ese ideal es impulsado por la necesidad de ir por delante de la máquina” (Sennett, 2006, p. 43).

Mientras para Pries la modernización reflexiva se caracteriza por jerarquías más planas, mayor flujo de comunicación y trabajo en equipo, para Sennett el trabajo en equipo supone un juego superficial de capacidades blandas de comunicación, donde la autoridad está ausente pero el poder está presente y es la presión del grupo, de los colegas, la que ejerce la función de control (Sennett, 2000). Así, el trabajo en equipo sirve para obtener resultados de una manera rápida y flexible, la firma necesita conceder a los grupos de trabajo cierta autonomía, de esta manera crece la autonomía de los trabajadores y cambia la forma de control jerárquica a una forma de control horizontal, basada en el control por parte de los compañeros de equipo (Sennett, 2006).

En resumen, para los teóricos de la subjetividad del trabajo, las nuevas formas de organización post-fordista han supuesto un aumento de la autonomía de los trabajadores y una mayor posibilidad de trabajo en equipo, factores que permitirían a los trabajadores poder disfrutar de unas mejores condiciones intrínsecas que en el periodo fordista. Pero el cambio no se produce desde una orientación humanista del trabajo, orientada a mejorar las condiciones de los trabajadores, sino que son formas adoptadas por la nueva cultura del capitalismo para facilitar a las organizaciones la adaptación a las demandas cambiantes en el mercado laboral, con una serie

de consecuencias negativas para los trabajadores: el trabajo en equipo supone el traspaso de un control vertical de la gerencia, a un control horizontal de los miembros del grupo y la autonomía supone un traspaso de responsabilidad de la organización hacia el individuo, con la figura del trabajador autogestionado, que orienta su actividad al trabajo por proyectos, lo que finalmente genera una mayor individualidad (Beck, 2006; Boltanski & Chiapello, 2002; Santos Ortega, 2012; Sennett, 2000).

6. Teorías de los mercados laborales transicionales

La teoría de los mercados de trabajo transicionales nos ayuda a integrar el enfoque individualista de los teóricos de la subjetividad del trabajo, con la tesis de la desestructuración de los mercados de trabajo post-fordistas. Los mercados de trabajo ya no son vistos como senderos predeterminados con una única entrada y salida, que dan lugar a una carrera profesional ordenada, sino que son mercados que requieren ajustes a los cambios y turbulencias externas (reestructuraciones empresariales, cambios tecnológicos, etc.) e internas (cambios familiares, reorientaciones individuales, cambios de preferencias, etc.), por parte de los trabajadores. Estas continuas entradas y salidas de los individuos al empleo forman parte del mercado de trabajo en las sociedades post-modernas actuales:

“Los mercados de trabajo transicionales son mercados de trabajo que permiten y promueven la movilidad a lo largo de toda la vida entre las distintas situaciones con respecto al mercado de trabajo, entre las que se encuentran las transiciones entre empleos, ocupaciones, empresas, diferentes tipos de contratos de trabajo, el paro y el empleo, las bajas temporales, la formación y el empleo y la jubilación” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 349).

Para asegurar que el trabajador no se encuentre desprotegido en este nuevo tipo de mercado, los procesos transitorios requieren un nuevo marco institucional para evitar que los individuos que “transitan” se queden excluidos del empleo (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 348). Es por ello que este tipo de mercados deben de estar regulados o intervenidos por las instituciones para proteger a los trabajadores, por lo que tienen un fuerte componente normativo/político, ya que su marco de análisis ha de contar con el desarrollo de políticas activas de empleo, para poder mejorarlas y ajustarlas a los individuos que transitan en estos mercados laborales de mayor flexibilidad.

7. Teorías sobre el fin del trabajo

En una posición más radical sobre el papel del trabajo en las sociedades post-industriales, los teóricos del fin del trabajo (Gorz, 1997; Offe, 1992; Rifkin, 1997) postulan la “crisis de la sociedad del trabajo” tal y como lo conocemos, y establecen el fin de las sociedades industriales donde el trabajo era una categoría central. Según Offe (1992) en las sociedades post-industriales o de industrialización avanzada el trabajo es concebido como una dimensión más, ya no es central ni configura identidades. Por su parte Gorz (1997) considera que el trabajo entra a formar parte del reino de la necesidad, un mundo alienado y no creativo, y reivindica la realización del individuo a través de otras esferas de actividades *autónomas*, más relacionadas con el ocio y el voluntariado. El individuo no encuentra en el trabajo la vía para su autorrealización, la ética del trabajo desaparece y surge la ética del ocio y del consumo lúdico en un nuevo “capitalismo cultural” (Rifkin, 2000). Según Beck (2006) las sociedades de la primera modernidad eran sociedades del trabajo, donde existía una norma del empleo estándar y el estatuto del individuo se

derivaba de su trabajo asalariado. En cambio, en las sociedades de la segunda modernidad la norma de pleno empleo deja de funcionar, y se producen formas atípicas de empleo que tiene como consecuencia la atomización del individuo en biografías fracturadas (Köhler & Martín Artiles, 2009).

La crítica a los discursos anti-laborales del fin del trabajo viene de la mano de Luis Enrique Alonso (1999). Según el autor, es una paradoja hablar de fin del trabajo cuando a día de hoy las horas laborales se amplían, de manera tácita o explícita, cuando se ha producido una intensificación del trabajo y cuando el pánico social al desempleo y a la exclusión social se han generalizado (Alonso Benito, 1999) El trabajo no ha desaparecido, sino que ha dejado de ser una cuestión social: “el discurso ficticio de la desaparición del trabajo fortalece la mala calidad laboral real de un número cada vez mayor de sectores de población que aceptan, por el terror social al desempleo, peores condiciones salariales y laborales” (Alonso Benito, 1999, p. 201). Lo que ha sucedido es una desvalorización del trabajo como esfera capaz de vincular a los individuos a una ciudadanía con plenos derechos. El “empleo débil”, característico de las sociedades post-modernas, “no significa el fin del trabajo, sino que oculta su naturaleza degradada y reclama su revalorización social” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 329).

8. El advenimiento de un modelo de sociedad de servicios o post-industrial.

En las últimas décadas, se están produciendo una serie de transformaciones que están generando un nuevo modelo económico, productivo y ocupacional. Los cambios en la organización del trabajo que venimos comentando, el aumento de la innovación tecnológica y la informatización han generando transformaciones en la estructura ocupacional, hacia una sociedad

de servicios que Daniel Bell (1973) ha denominado “sociedad post-industrial”. Las principales características de ese proceso son tres:

1.-El paso de una sociedad fabricante de bienes industriales hacia una sociedad productora de servicios.

2.-Auge de las ocupaciones ejecutivas y profesionales, así como la reducción de los trabajos agrícolas y los industriales.

3.-Aumento de la informatización del trabajo en las economías industriales (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 365).

La importancia de la información y el conocimiento en este tipo de sociedades ha hecho que algunos autores vean más adecuado el concepto de sociedades informacionales, frente al de sociedad post-industrial (Castells, 2006). La diferencia entre la sociedad industrial y la sociedad informacional, según Castells, se basa en que: en la primera, la principal fuente de productividad es la introducción de nuevas fuentes de energía y su distribución productiva; y en la segunda, “la productividad estriba en la tecnología de la generación del conocimiento, el procesamiento de información y la comunicación de símbolos” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 254). Se trata de reconocer la importancia que tiene el conocimiento y la información sobre la productividad y el crecimiento económico en la sociedad de servicios. Hay una serie de rasgos comunes que comparten los países de industrialización avanzada y que marcan las tendencias generales: la reducción progresiva del empleo agrícola; el descenso del empleo industrial tradicional; el ascenso de los servicios sociales como efecto de la descentralización de los servicios de salud; el rápido crecimiento de los puestos de trabajo cualificados de ejecutivos, profesionales y técnicos; el ascenso de un nuevo tipo de proletariado de servicios caracterizado por una baja cualificación, compuesto por empleados de “cuello blanco” (oficinistas y vendedores), que reemplaza a las ocupaciones manuales del proletariado industrial; y en general, se da una tendencia hacia un

aumento de los puestos de trabajo que exigen una mayor cualificación (Kalleberg, 2011; Köhler & Martín Artiles, 2009).

8.1 La transición hacia la sociedad de servicios en el caso español

La consolidación del modelo productivo post-industrial responde a una pauta generalizada en los países desarrollados. El proceso de transición habitual, entre los distintos sistemas productivos y de empleo, se resume como un proceso de transformación desde el empleo centrado en la agricultura, a un modelo de empleo centrado en la industria, que da paso a un modelo de empleo del sector servicios (Köhler & Martín Artiles, 2009). El caso español revela algunas particularidades. España, al igual que los países caracterizados por el modelo mediterráneo (Ferrera, 1995), se presenta en este desarrollo como un caso diferenciado por un proceso de industrialización tardía, o modernización capitalista tardía, por sus características políticas diferenciadas del resto de Europa (al igual que Italia y Portugal).

“Desde el final de la Guerra Civil en 1939 hasta 1959, el país tuvo una economía autárquica y agrícola que estaba prácticamente cerrada al comercio internacional” (Gil-Hernández, Marqués-Perales, & Fachelli, 2017, p. 15). El auge de la industrialización en España tuvo lugar durante la década de los sesenta del siglo veinte, época conocida como “desarrollismo”, que trajo consigo un desplazamiento del sector agrario (que había sido el imperante en la economía española), hacia los sectores industriales y de servicios. La industrialización atrajo a grandes masas de población a las ciudades, lo que hizo crecer el número de obreros industriales y la aparición de nuevas clases medias urbanas (Köhler & Martín Artiles, 2009). Desde los años sesenta España ha vivido una transición continua de su estructura económica. Siguiendo el análisis de Requena y Stanek (2015), en España la expansión del sector servicios no fue por culminación de un periodo

de producción industrial (ya que éste se detuvo con la crisis económica de los años setenta que supuso un estancamiento económico y un proceso de desindustrialización), sino por un crecimiento del sector servicios que tuvo lugar a mediados de los años ochenta, vinculado a la contratación en el sector público. “A diferencia de muchos países de nuestro entorno, la expansión del sector servicios no fue la culminación de un largo proceso de desarrollo industrial, sino que ocurrió tras una industrialización tardía, corta e incompleta” (Requena & Stanek, 2015, p. 491). En el caso español, la configuración de un modelo productivo post-industrial ha consistido en una transición relativamente corta en el tiempo, de la industrialización al sector servicios. “En menos de medio siglo ha evolucionado desde una estructura productiva de carácter predominantemente agrícola, con un desarrollo industrial retrasado en comparación con los países del centro y norte de Europa, hasta una economía basada en gran medida en el sector servicios” (Requena & Stanek, 2015, p. 491). Las particularidades del modelo español de transición a la sociedad de servicios han marcado ciertas diferencias respecto a la estructura ocupacional de los países de industrialización avanzada, ya que “En un período de tiempo relativamente corto, España ha seguido una tendencia diferente de los primeros países industrializados en el cual su estructura social ha experimentado una transición abrupta de un vasto sector agrícola a una sociedad postindustrial sin pasar por una etapa industrial intermedia” (Gil-Hernández et al., 2017, p. 15).

El cambio de un sistema productivo industrial a otro de servicios ha generado un cambio en la estructura ocupacional y en la estructura de clase, ya que la estructura de empleo está en la base de la estructura social (Tezanos, 2001). En términos generales se ha producido un aumento de las ocupaciones relacionadas con el sector servicios tanto cualificado como no cualificado, lo que ha generado que algunos autores hablen de polarización en la estructura ocupacional (García de Polavieja, 2003). Por una lado, se ha producido un incremento de los trabajos de alta

calificación en el top de la estructura ocupacional, caracterizados por una alta calidad laboral y por otro, han aumentado los trabajos en el sector servicios con baja cualificación, que son ocupaciones de baja calidad (García de Polavieja, 2003; Kalleberg, 2011; Requena & Stanek, 2015; Wright & Dwyer, 2003). En relación a las tendencias de la estructura ocupacional en España, Tezanos (2001) analiza las perspectivas hechas para España como un aumento en los sectores relacionados con mayor cualificación y un uso menos intensivo del trabajo manual. También un aumento de las actividades financieras, comerciales y administrativas y un incremento en la creación de empleo en tareas de ayuda o asistencia a domicilio y de asistencia de salud y servicios sociales. En relación a la estructura de clase, según Requena y Stanek (2015) la estructura de clases española se ha transformado siguiendo líneas de cambio que son características de algunas sociedades post-industriales y, en particular, de las de industrialización tardía del sur de Europa. En periodos de crecimiento económico la clase de directivos y profesionales ha crecido, y se ha producido un aumento generalizado de los trabajadores de cuello blanco (oficinistas y vendedores) por encima de los trabajadores de cuello azul (proletariado industrial).

El cambio a un modelo productivo post-industrial ha generado una transformación en la estructura ocupacional y de clase, se ha producido un incremento de las actividades relacionadas con el sector servicios que ha generado el crecimiento de ocupaciones cualificadas (relacionadas con la generación de conocimiento y el procesamiento de la información) y no cualificadas (relacionadas con ocupaciones elementales y de servicio y ventas), frente al descenso de las ocupaciones manuales del proletariado industrial. Por otro lado, el paso de un sistema industrial a otro post-industrial no solo ha tenido un impacto en la configuración de la estructura de clases, sino que se encuentra ubicado en el marco de las transformaciones producidas en el modelo de organización del trabajo post-industrial que venimos comentando. Lo que nos interesa conocer es

la calidad intrínseca del trabajo en el marco de la sociedad de servicios o post-industrial. Es por ello que en el capítulo seis nos detenemos a analizar la calidad intrínseca de los trabajos que se están generando en relación al sector de actividad, ocupación, género y clase social, posiciones sociales en las que se ubican los trabajadores y que nos van a permitir describir la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

9. Conclusiones

En este capítulo hemos abordado las principales teorías en el marco de las relaciones laborales, ya que es importante describir los procesos que han dado lugar a los diferentes modelos de organización del trabajo a lo largo del desarrollo del periodo industrial, hasta el actual modelo de sociedad post-industrial o de servicios. Esta revisión es necesaria para entender la configuración de las relaciones de empleo, de la estructura productiva y ocupacional, de las estrategias de gestión de los trabajadores y de las condiciones laborales resultantes, ya que son factores clave que ejercen influencia en la calidad de los puestos de trabajo que se generan.

Hemos hecho un repaso por los principales paradigmas de la organización del trabajo, desde los modelos de organización fordista hasta los modelos post-fordistas, en los que se introduce la flexibilidad como denominador común de las prácticas empresariales, lo que va a tener un impacto en las condiciones laborales y por tanto en la calidad laboral. También repasamos las principales teorías que tratan sobre el control en el trabajo que ha llevado a cabo la gerencia, con el fin de convertir la fuerza de trabajo real en trabajo efectivo. Desde este enfoque, las diferentes formas de control de la fuerza de trabajo han provocado una polarización del mercado laboral: el acceso desigual a condiciones intrínsecas de calidad de los trabajadores centrales frente a los periféricos se traduce en una estratificación de la calidad intrínseca del trabajo. Hemos repasado

brevemente la evolución de las teorías del “management”, que son los discursos hegemónicos acerca de la mejor forma de gestionar las organizaciones y a los trabajadores, y que han configurado el imaginario relativo a cómo deben funcionar las mismas. No hemos pasado por alto las teorías de la subjetividad del trabajo, que abordan los efectos negativos en la vida de los trabajadores de la transformación hacia un modelo de sociedad post-fordista y de la introducción de prácticas de flexibilidad en las organizaciones. Así mismo, hemos abordado las teorías del fin del trabajo, que cuestionan la centralidad del trabajo bajo el modelo de capitalismo flexible. El trabajo ya no es capaz de generar identidades, han de ser otras actividades “*autónomas*” las que permitan la autorrealización del individuo.

El advenimiento de la sociedad de servicios, del conocimiento o post-industrial, ha generado una serie de modificaciones en la organización del trabajo, en la estructura productiva y ocupacional, y en las condiciones laborales, lo que ha influido en la calidad intrínseca del trabajo, que vamos a abordar en los próximos capítulos.

Capítulo 3: Antecedentes en el estudio de la calidad laboral

La calidad del trabajo es uno de los conceptos más relevantes en el estudio de la calidad de las sociedades modernas y ha sido abordado por la literatura desde los pioneros en sociología. Según Dahl et al. (2009) el concepto de calidad del trabajo en ciencias sociales se remonta al siglo dieciocho y diecinueve. De acuerdo con Karl Marx (1967) la propiedad de los empleadores y el control de los medios de producción implicaba que casi todos los trabajos eran malos trabajos y, pese a tratar principalmente los aspectos económicos de la desigualdad, su *Teoría de la alienación* (Marx, 2017) puso el foco de atención en las condiciones en las que los trabajadores desarrollaban su actividad, es decir, en los aspectos intrínsecos de la calidad laboral como principales factores del malestar de los trabajadores.

El estudio de la calidad del trabajo se ha llevado a cabo desde varias disciplinas y cada una de ellas ha puesto el énfasis en dimensiones diferentes. El enfoque sociológico, analiza el efecto que las condiciones laborales tienen sobre la calidad del trabajo y el bienestar de los trabajadores a través de una diversidad de factores que influyen en el bienestar laboral, haciendo un mayor hincapié en aspectos del trabajo relacionados con las características del puesto de trabajo en sí, como características centrales del bienestar, frente a los aspectos monetarios o extrínsecos del trabajo. El enfoque economicista, en cambio, se ha centrado en el análisis de los aspectos monetarios para determinar la buena o mala calidad de los trabajos, dejando a un lado aspectos más relacionados con el bienestar de los trabajadores, hasta el trabajo seminal de Easterlin (Easterlin, 1974). Las teorías enmarcadas en el enfoque de psicología del trabajo también enfatiza los aspectos relacionados con el contenido del trabajo, es decir, los aspectos intrínsecos, que generan bienestar en el individuo en el contexto laboral. El enfoque de la cultura se basa en el trabajo de Inglehart (1990), que plantea la importancia de los valores post-materiales en las

sociedades desarrolladas como factores fundamentales para satisfacer las necesidades de autoexpresión de los individuos, una vez que éstos han alcanzado unas condiciones materiales básicas de supervivencia, lo que en el ámbito laboral se traduce en un énfasis por los aspectos no monetarios.

Así mismo, las instituciones y organismos internacionales se han hecho eco de este campo de análisis, siendo los pioneros en lanzar propuestas de indicadores e índices compuestos para medir y monitorizar la calidad laboral de los países a nivel nacional e internacional. Este trabajo, por parte de organismos oficiales, ha dado lugar a una serie de fructíferas investigaciones y propuestas de índices y sistemas de indicadores que miden la calidad laboral. Es fundamental conocer los antecedentes sobre los estudios de calidad laboral y sobre los sistemas de índices e indicadores empleados para medirla antes de abordar el diseño, construcción y validación de un Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo.

La estructura del capítulo es la siguiente. En primer lugar, se presentan los principales enfoques teóricos a través de los cuales la literatura ha abordado el campo de la calidad del trabajo. Le sigue un apartado en el que tratamos brevemente el significado del trabajo desde el enfoque “Species Being” (sentido de la especie humana), enmarcado en la tradición marxista. En el siguiente epígrafe se hace una revisión de los indicadores e índices compuestos más relevantes, llevados a cabo por parte de instituciones y organismos oficiales y de autores y académicos, que han analizado la calidad del trabajo de las sociedades actuales. Para finalizar con las principales conclusiones.

1. Enfoques teóricos de la calidad laboral: economicista, sociológico, psicológico y cultural

Los principales enfoques teóricos que se han tratado en la literatura para medir la calidad laboral son los siguientes: enfoque economicista, enfoque sociológico, enfoque psicológico y un cuarto enfoque cultural o de valores, que hemos añadido. La perspectiva economicista ha utilizado factores extrínsecos como el salario para medir la calidad del trabajo, en cambio el enfoque sociológico, partiendo de Marx, considera el trabajo como actividad esencialmente humana que debe favorecer la autorrealización, el sentido y la autonomía del trabajador, así que un trabajo de calidad se caracterizaría por factores intrínsecos. Por su parte, la literatura basada en la psicología del trabajo se ha centrado en analizar los factores que generan estrés laboral o el efecto que produce en la salud la combinación de una alta demanda en el trabajo y un bajo nivel de autonomía y control. Por último, el enfoque más orientado a los valores considera que la cultura influye en las características que conforman un trabajo de calidad.

1.1. Enfoque economicista

En términos generales, la perspectiva economicista no se había parado a analizar aspectos relacionados con el bienestar, que eran asunto del área de la psicología y en parte de la sociología, hasta que la contribución pionera de Easterlin (1974) abrió un campo de análisis poco explorado (Frey & Stutzer, 2002; Oswald, 1997). La relación entre la renta y la felicidad o el bienestar de los individuos ha suscitado desde siempre mucha controversia (Bericat, 2018), y eso se ha plasmado en la diversidad de enfoques que, dentro de la perspectiva económica, han buscado medir el impacto de los aspectos monetarios sobre el bienestar de los individuos. Un

elemento común en la perspectiva economicista es el uso de indicadores monetarios para analizar si un trabajo es de calidad. El factor monetario es un buen indicador de qué tipo de trabajos se están generando en las sociedades industrializadas modernas, y algunos estudios utilizan el salario como único indicador de la calidad laboral (Eurofound, 2013; Fernández-Macías, 2012; Fernández-Macías & Hurley, 2008; Ferrer-i-Carbonell, 2005; Hurley, Storrie, & Jungblut, 2011). Aunque la relación entre salario y bienestar se presenta controvertida, esto es porque no se da una relación lineal entre ingresos y satisfacción, el efecto sobre ésta disminuye en cierto punto con el aumento de los ingresos, es lo que se denomina “la paradoja de la felicidad-ingresos” (Easterlin, 1974). Esta controversia en la relación entre renta y bienestar ha generado una amplia literatura que refleja la existencia de diferentes posiciones sobre la importancia relativa de los ingresos sobre la felicidad y el bienestar. En primer lugar, hay una serie de estudios que establecen una correlación débil entre la renta y la felicidad (Campbell, 1976; Clark & Oswald, 1994; Easterlin, 1974; Frey & Stutzer, 2002; Layard, 2005; Oswald, 1997). De acuerdo con este cuerpo de estudio hay una creciente evidencia de la existencia de un límite o techo de renta, a partir del cual la relación positiva entre renta y felicidad se debilita. Cuando la gente alcanza un nivel mínimo de bienestar material su nivel de bienestar empieza a depender menos de factores económicos y más de factores no monetarios. En los países industrializados, el bienestar parece aumentar a medida que crece el ingreso nacional real, pero el aumento es tan pequeño que a veces es casi imperceptible (Oswald, 1997). Por otro lado, los ingresos no tienen un papel importante que desempeñar en el bienestar, y en cambio el desempleo sí lo tiene (Clark & Oswald, 1994; Oswald, 1997). En segundo lugar, hay autores que confirman una relación positiva entre renta y felicidad. Según estudios panel con los mismos individuos a través del tiempo, Van Praag et al. (2003) y Ferrer i Carbonell (2005) sostienen que la renta mantiene una relación positiva sobre el bienestar de los individuos. Y un tercer enfoque afirma que se da una baja correlación entre la

renta y el bienestar subjetivo dentro de la población de un mismo país, pero una correlación mayor entre países (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Según este enfoque, los países con rentas más altas tienen de media mayores niveles de bienestar (Diener & Diener, 1995; Inglehart, 1990). Otros estudios analizan la importancia que tiene la renta o el salario para el bienestar, en relación a la comparación con el grupo de referencia (Clark, Frijters, & Shields, 2008; Clark & Oswald, 1996; Clark & Senik, 2010; Ferrer-i-Carbonell, 2005; Van Praag, 2011). Clark y Oswald (1996) encuentran una relación negativa entre la satisfacción con el trabajo y la renta del grupo de referencia. Si la renta de otros es mayor que la nuestra la satisfacción con el trabajo decrece. Según estas investigaciones, en la relación entre salario y satisfacción con el trabajo entran en juego aspectos que no están directamente relacionados con los factores puramente monetarios, sino con otros factores como el estatus o la posición de los trabajadores, por lo que “el impacto que puedan tener los ingresos sobre la felicidad no deriva exclusivamente de sus efectos estrictamente económicos” (Bericat, 2018).

Es interesante la paradoja señalada por Frey y Stutzer (2002) en la relación trabajo/bienestar: desde la antigüedad el trabajo ha sido considerado una carga para los individuos, pero la investigación empírica sobre la felicidad sugiere que la situación de desempleo, incluso cuando hay ingresos, deprime notablemente el bienestar de las personas (Clark & Oswald, 1994; Frey & Stutzer, 2002; Oswald, 1997). Si tomamos en cuenta la paradoja de Easterlin y la de Frey y Stutzer podemos señalar que hay otros factores, a parte de los monetarios, que no son tomados en cuenta a la hora de analizar las características que debe reunir un trabajo de calidad. Muchos hallazgos de investigaciones sobre felicidad agregan nuevos conocimientos al enfoque estándar en economía, como es la gran influencia de las variables no financieras en el bienestar de los individuos. Según Frey y Stutzer, (2002) esto no significa que los factores económicos como el ingreso no sean importantes, pero sugiere que el interés reciente en temas como la buena gestión

en el trabajo y el capital social está bien fundamentados. “Los resultados pueden tomarse como una indicación de que hay más para el bienestar subjetivo que sólo el nivel de ingresos” (Frey & Stutzer, 2002, p. 414).

1.2. Enfoque sociológico

El factor monetario ha sido el predominante en los análisis de satisfacción y calidad del trabajo hasta los años setenta, en los que los estándares de evaluación sobre lo que es un “buen trabajo” enfatizan los elementos intrínsecos frente a los monetarios (Gallie, 2007b; Gallie et al., 2012; Kalleberg, 2011). La perspectiva sociológica en el análisis de la calidad laboral ha resaltado la importancia de los aspectos no económicos de la calidad laboral (Kalleberg, 2011). El trabajo representa mucho más que el dinero, de hecho el salario no es el atributo más valorado por los trabajadores (Clark, 2005a). Aunque existe una correlación positiva entre salario y otros ítems de bienestar, la calidad laboral se compone de más elementos que las recompensas salariales (Clark, 2005a). En esta línea, Green (2006) cuestiona que el salario sea el único indicador de calidad del trabajo, ya que un crecimiento en el salario no implica una mejora en aspectos claves para el bienestar del trabajador como la autonomía en el desempeño de la actividad, el esfuerzo realizado o la intensidad de las demandas. “¿Si el salario se incrementa, eso significa que el trabajo está mejorando incluso si otros aspectos del trabajo, tales como la cantidad de esfuerzo requerido, se están deteriorando?” (Green, 2006, p. 8). La calidad del trabajo, entendida desde una perspectiva más amplia, comprende otras condiciones de empleo que han recibido menor atención (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b). Algunos trabajos pueden contar con un sueldo relativamente modesto y aún así ser considerados buenos trabajos, porque son significativos y ofrecen muchas opciones para que el individuo pueda desarrollarse.

El estar en un trabajo interesante y la autonomía forman parte de las características intrínsecas que son consideradas más importantes para la calidad laboral (Clark, 2005). Desde el enfoque sociológico la calidad del trabajo enfatiza la autonomía, la habilidad y las relaciones sociales, características laborales intrínsecas importantes en la determinación de la calidad del trabajo (Green, 2006).

La tradición marxista sostiene que la característica fundamental que distingue a los humanos de otros animales es la planificación consciente de las actividades productivas, por lo que el análisis marxista ha enfatizado la importancia que tiene para los trabajadores aspectos intrínsecos del trabajo como el control sobre la conceptualización y sobre la ejecución del mismo, con el fin de evitar la alienación. El concepto de alienación de Karl Marx es el punto de partida de la tradición sociológica en el estudio de la calidad del trabajo, que enfatiza las cualidades intrínsecas del trabajo como determinantes clave del bienestar (Muñoz de Bustillo Llorente, Fernández Macías, Antón, & Esteve, 2009). La herencia del enfoque marxista se plasma en autores neomarxistas que rechazan la visión taylorista de división del trabajo y de separación entre concepción y ejecución, ya que genera "degradación" (Braverman, 1975) y produce alienación (Erikson, 1986). En la década de los setenta, en el contexto de crisis del modelo de producción fordista, Braverman (1975) recoge el testigo de la tradición marxista al denunciar que el desarrollo de la organización industrial fordista-taylorista de división del trabajo había aumentado el problema de la alienación que Marx había denunciado un siglo antes. Al separar la idea de la ejecución se acumula el conocimiento y la autoridad en manos de ingenieros y gerentes, lo que produce la transformación de los operarios en meras piezas del engranaje, sin control sobre el proceso productivo, el producto final y su propia experiencia. Por ello, la autonomía y la cualificación fueron apartados de los trabajadores por el proceso de racionalización y

mecanización de la industria moderna, por lo que este sistema produce la degradación del trabajador (Braverman, 1975).

Según Foster (2017), aunque la división del trabajo ha existido desde las primeras civilizaciones, para Marx en el capitalismo adopta su forma más alienada “separando a los trabajadores de los medios de producción e imponiendo una división extrema y detallada del trabajo, que no sólo dividía a los trabajadores en las tareas que realizaban, sino que fragmentaba al individuo” (Foster, 2017, p. 9). La centralización del conocimiento, basada en la expropiación de la cualificación de los trabajadores hacia la figura del ingeniero y el gestor, y la dirección y control estricto sobre el proceso de trabajo permitieron una enorme extensión de la división detallada del trabajo. “Lo que Braverman llamó la "degradación general del trabajo bajo el monopolio del capitalismo" capturó la base material de la creciente alienación y el abandono de la vida laboral de la gran mayoría de la población” (Foster, 2017, p. 10).

La evolución de la tecnología y el aumento en la cualificación de los trabajadores han supuesto factores importantes en la visión sobre la calidad laboral en las sociedades de industrialización avanzada. En esta línea, Daniel Bell (1973) presenta su trabajo sobre el advenimiento de la sociedad post-industrial, en el que advierte de la transición hacia un modelo basado en la información y el conocimiento, en las sociedades de industrialización avanzada. En este nuevo modelo, el conocimiento es el factor clave de la producción, lo que lleva a un aumento de las cualificaciones y la autonomía de los trabajos, que tendrá un impacto en la calidad del trabajo.

En la actualidad, una gran cantidad de estudios han confirmado la importancia del control y la autonomía en el trabajo como factores clave del bienestar de los trabajadores (Clark, 2015; Esser & Olsen, 2012; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Spector, 1986; Tillman, Smith, & Tillman,

2010). El nuevo modelo de gestión “managerial” y las formas de organización del trabajo post-fordistas, anuncian una mayor participación de los trabajadores en sus actividades y una mayor autonomía y control. El debate sobre si el paso a una economía post-industrial o de servicios lleva a una mejora de la cualificación y la autonomía continúa hoy en día vigente, con algunas nuevas evidencias empíricas que apuntan a una polarización de la calidad en el trabajo (García de Polavieja, 2003; Kalleberg, 2011).

1.3. Enfoque psicológico

Complementando esta tradición sociológica de preocupación por la autonomía y la participación, la psicología ocupacional ha desarrollado desde la década de los cincuenta un gran cuerpo de conocimiento empírico sobre los correlatos de la satisfacción laboral y otras medidas de bienestar. Subyacente a este trabajo han estado las teorías implícitas o explícitas de la necesidad humana. Las características de los entornos de trabajo de alta calidad se derivan principalmente de la “Teoría de las necesidades humanas” de Maslow (1954). El modelo de satisfacción de necesidades de Maslow (1954) se basa en el principio de que las personas tienen necesidades básicas que buscan satisfacer y están ordenadas en base a una pirámide de prioridades. Si aplicamos este modelo al trabajo, esta pirámide partiría de la necesidad de supervivencia (salario, seguridad), necesidades sociales (necesidad de interacción interpersonal, apoyo social, relaciones sociales), necesidades individuales (necesidad de autoestima y autonomía) y necesidades de autorrealización. Según este enfoque, la calidad del trabajo está constituida por elementos genéricos que satisfacen las necesidades universales. El alcance de esas necesidades difiere según las circunstancias de una persona, incluido el entorno social y físico, pero en términos generales las personas buscan la satisfacción de estas necesidades de manera

universalista. Una vez que el individuo tiene satisfechas las necesidades básicas de seguridad económica aspira a satisfacer necesidades de autorrealización personal, que incluyen poder realizar un trabajo con autonomía o alcanzar el reconocimiento a través del desarrollo de una actividad que sea útil socialmente. Este es el marco de análisis que utilizan algunos autores e instituciones (Eurofound, 2012a; Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001), para analizar los factores determinantes del bienestar en el trabajo y la calidad laboral.

Por otro lado, son bien conocidos en este campo de psicología del trabajo los estudios de Elton Mayo (1927) y la “Escuela de Relaciones Humanas”, donde se analizan las consecuencias positivas de un cambio en la organización de los trabajadores frente al modelo taylorista clásico. En el experimento de Hawthorne, que realiza el equipo de Mayo, se modifica el modelo mecánico del comportamiento organizacional basado en la falta de autonomía, aislamiento de los trabajadores por la estricta división del trabajo y falta de participación de los trabajadores en la planificación de la actividad laboral (típico elemento taylorista de separar planificación de ejecución), para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano. Se llegó a la conclusión de que los grupos informales son un importante componente en la satisfacción de los trabajadores y el hecho de que éstos pudiesen definir sus reglas de comportamiento, sus recompensas y sanciones sociales, sus objetivos, su escala de valores sociales, sus creencias y expectativas, hizo que aumentara la satisfacción con el trabajo y con ello la productividad. Es decir, destacó la importancia de la participación e interacción entre los trabajadores, y estableció la relación positiva entre interacción y capacidad productiva.

Desde la década de 1980, los psicólogos han extendido los argumentos sobre la importancia del control en el trabajo para la salud psicológica (Gallie, Zhou, Felstead, Green, & Henseke, 2017), en parte debido a su papel en la reducción de los efectos negativos provocados por los

altos niveles de presión laboral, como muestra el modelo de Demanda-Control. Según este modelo, los trabajadores que cuentan con autonomía y control en el trabajo pueden hacer frente a las demandas laborales y la intensidad laboral, lo que reduce su nivel de estrés (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). También se ha generado un interés creciente en los beneficios potenciales de la participación directa para la motivación de los empleados. Según la nueva teoría de la administración “en una economía avanzada, las mejoras en el desempeño requerían un cambio en el paradigma dominante "del control al compromiso" y que esto solo podía lograrse a través de una mayor descentralización de la toma de decisiones hacia la fuerza laboral” (Gallie et al., 2017, p. 175).

1.4. Enfoque cultural: valores en las sociedades de economía avanzada

El enfoque basado en los valores tiene su referente en los estudios de Inglehart (1997, 1990). Según el autor, en las sociedades de economías avanzadas o post-industriales se ha producido un cambio hacia valores post-materiales que orientan las preferencias de los individuos. Inglehart se basa en la pirámide de necesidades de Maslow (1954) para explicar el cambio de valores en las sociedades actuales, hacia lo que consideramos una orientación intrínseca. Siguiendo la lógica del cambio cultura de Inglehart (1990), las sociedades de industrialización avanzada o económicamente desarrolladas han experimentado un cambio desde valores materialistas o extrínsecos (salario, seguridad) hacia valores post-materialistas o intrínsecos (autonomía, relaciones interpersonales, autoestima y realización personal en el trabajo), mientras que los individuos en sociedades con un desarrollo económico menor se aferran más a los valores materialistas o de supervivencia. Esto se explica en función de la jerarquía de necesidades de Maslow, una vez que se han cubierto las necesidades de subsistencia básicas para la

supervivencia, los individuos orientan sus preferencias hacia necesidades menos “mundanas” y materialistas y más del “espíritu”, relacionadas con la autorrealización y el desarrollo personal.

“Más allá de estas necesidades, que dan lugar a valores materialistas, estarían otras como las de relación y participación social, las de respeto y reconocimiento social, y las expresivas y de autorrealización personal. Así pues, la hipótesis de Inglehart mantenía que, en la medida de que los individuos de las sociedades avanzadas tuvieran garantizada su supervivencia física y material (valores materialistas), irían demandando progresivamente otro tipo de valores de corte post-materialista” (Bericat & Marín Cassinello, 2012, p. 36).

Inglehart elaboró un mapa de los valores a nivel internacional en base a características religiosas, políticas, sociales y económicas que se dividía en dos ejes, el primero trata los valores materialistas o de supervivencia vs post-materialistas o de autoexpresión y el segundo eje se basa en una escala de valores tradicional-religioso vs racional-secular. En este segundo eje, las sociedades se dividen entre aquellas que orientan su curso de acción hacia un sistema de valores religioso-tradicional y aquellas que orientan su curso de acción hacia un sistema de valores secular-racional. En términos generales, los países se posicionan en el mapa en función de valores seculares o religiosos y materialistas o post-materialistas. Según los resultados del estudio, entre los países occidentales y Japón, priman los valores considerados post-materialistas o de autoexpresión. Lo que se establece con mayor fuerza por la vinculación entre valores de autoexpresión y el proceso de secularización de los países de industrialización avanzada (Bericat & Marín Cassinello, 2012). Siguiendo este marco de análisis, en las sociedades post-industriales se ha producido una orientación hacia los valores intrínsecos en el trabajo (Gallie, 2007b; Kalleberg, 2011; Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b), los trabajadores buscan satisfacer

necesidades de orientación post-material basadas en la autonomía, las relaciones sociales, el sentido de realizar un trabajo bien hecho y con utilidad social y poder realizar un trabajo interesante. Esta orientación de los trabajadores hacia lo intrínseco se ve plasmada en los estudios sobre preferencias de los trabajadores que la encuesta ISSP (2015) ha puesto de manifiesto. La importancia de la autonomía, de las relaciones sociales en el trabajo o de tener un trabajo con sentido, útil y bien hecho forman parte de los valores post-materialistas de las sociedades que cuentan con cierta seguridad económica y laboral.

Aunque la hipótesis de Inglehart ha recibido algunas críticas, sobre todo en lo referente a su linealidad y su generalización, muchos estudios han avalado sus resultados, para diferentes países, incluido España (Orizo, 1996; Díez Nicolás, 2011; Pino Artacho & Bericat, 1998, entre otros). Lo que sostiene la tesis del cambio de valores de Inglehart, es que los valores de autoexpresión son los característicos de sociedades económicamente más desarrolladas, ya que éstas son capaces de proporcionar a la gran mayoría de los individuos una mayor seguridad económica y personal (Díez Nicolás, 2011, p. 11).

2. Significado del trabajo, alienación y características intrínsecas

El enfoque post-materialista aplicado al entorno laboral pone de manifiesto una dimensión del trabajo al margen de su valor pecuniario, el trabajo se convierte en un medio para el desarrollo de las necesidades de autoexpresión del individuo, no en un fin para obtener los recursos básicos para la subsistencia, que liga esta actividad al “reino de la necesidad” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 25). En este sentido, se hace necesaria una reflexión sobre la vinculación entre trabajo e individuo, sobre el significado del trabajo y las consecuencias que el desarrollo de esta actividad pueden tener sobre la vida social de los individuos. Estas cuestiones nos remiten,

inevitablemente, al enfoque sociológico marxista sobre el significado del trabajo. Según este enfoque, los seres humanos estamos hechos para el trabajo, no porque estemos condenados a trabajar para ganar el pan con el sudor de la frente, sino porque el trabajo es la actividad a través de la cual podemos expresar nuestra verdadera naturaleza. El animal humano nació en un entorno en el que el trabajo ya jugaba un papel evolutivo importante, por lo que la humanidad está modelada por él. “La mano humana, el ojo humano, el cerebro humano, han evolucionado en respuesta a la naturaleza del trabajo, y así, por supuesto, tiene el sistema nervioso humano y la imaginación humana” (Erikson, 1986, p. 1). Hannah Arendt llamó a esto "la noción aparentemente blasfema de Marx de que el trabajo (y no Dios) creó al hombre o que el trabajo (y no la razón) distinguen al hombre de otros animales" (Arendt, 1958, p. 86). El verdadero carácter de la humanidad se refleja en los objetos que producimos y el ser humano se ve reflejado en su producto. En la era de la industrialización y el capitalismo, se producen tres desarrollos clave: el nacimiento de la propiedad privada que separa al trabajador de los medios a través de los cuales produce los objetos, y del objeto en sí mismo; el segundo es una división del trabajo cada vez más compleja, los trabajadores desempeñan un papel más reducido en el proceso cuando la actividad se divide en segmentos de minutos, aplicando solo una parte de la habilidad y perdiendo la noción del proceso en sí; y por último, el proceso por el cual el individuo se convierte en mercancía que se vende por un salario, el trabajador mismo se convierte en producto. Estos desarrollos generan en el ser humano la alienación, que no es más que la desconexión, la separación del ser humano de su naturaleza, de sus amarres naturales en el mundo con arreglos de trabajo externos y ajenos a él (Erikson, 1986). Este fenómeno puede tomar varias formas, se puede decir que las personas están alienadas cuando pierden su participación en la actividad del trabajo en sí y ya no lo experimentan como un acto significativo de la creación. Esto puede suceder, por ejemplo, cuando un trabajador se siente dominado por la

maquinaria con la que trabaja, cuando el trabajo de la mano se separa del trabajo del cerebro, cuando el ritmo de un conjunto particular de tareas es planificado por un gestor en una oficina y se lleva a cabo con el cumplimiento de los trabajadores de la planta, puede suceder cuando una persona llega a ver el trabajo como un medio para un fin, como un instrumento. También se puede decir que las personas están alienadas cuando se alejan de sus semejantes y están separados unos de otros (Erikson, 1986).

¿El trabajador moderno pensado por Marx tenía más posibilidades de estar alienado que el trabajador en las sociedades post-industriales?. Si llevamos este enfoque al campo actual de investigación, ¿de qué regiones del trabajo se puede esperar que surja la alienación?. Teniendo en cuenta por un lado, el creciente peso del sector servicios (la sociedad post-industrial se caracteriza por la oferta de servicios más que la producción de bienes de la época industrial) y por otro, el cambio en las condiciones de trabajo, que dictan de las del trabajador en tiempos modernos que Marx describió, Erikson (1986) hace algunas comparaciones en las fuentes de alienación: en primer lugar, se da en aquellas profesiones en las que el trabajo se subdivide en especialidades más estrechas y en segundo lugar, se da en aquellas estructuras en el lugar de trabajo que limitan la capacidad de los trabajadores de ejercer control sobre su trabajo.

La literatura plantea dos enfoques respecto a la alienación en las sociedades de industrialización avanzada. Por un lado, la mayor automatización de las sociedades post-industriales liberaría al trabajador del trabajo pesado, de la división del trabajo y de la alienación. Es decir, un aumento de la tecnología permitiría al individuo liberarse de los ritmos implacables de la maquinaria y sustituir el trabajo más mecánico, pesado y sin sentido por actividades que requieren habilidad y uso de la inteligencia (Bell, 1973; Blauner, 1964). Por otro lado, se plantea el enfoque contrario, la automatización puede tener una capacidad pronunciada para agudizar la alienación (Braverman, 1975; Burawoy, 1979; Edwards, 1979), ya que la experiencia del

trabajador pasa a la máquina (es ella quien resuelve los problemas) y en entornos altamente automatizados se produce en mayor medida la separación entre el cerebro y la mano que ejecuta. No hay una respuesta fácil sobre si el incremento en innovación tecnológica sirve para liberar al individuo de las viejas tiranías del trabajo, o si por el contrario contribuye a restringir aún más su autonomía y cualificación. En lo que sí hay un mayor acuerdo es que el control y la autonomía en el trabajo son factores clave en el bienestar de los trabajadores y la calidad del trabajo, ya que evitan la alienación (Erikson, 1986; Seeman, 1967). Para Melvin Seeman el trabajo alienado supone no sólo la negación de la realización personal, sino que además tiene un impacto adicional en la vida social:

1.-“Las personas cuyo trabajo ofrece pocas oportunidades para tomar una decisión en el trabajo verán que su mundo es, en general, más difícil de manejar. Se percibirán a sí mismos como relativamente impotentes para afectar una amplia gama de resultados sociales y personales.

2.- Cuando el trabajo carece de sentido en sí mismo, las personas encontrarán que es necesario sustituir los fines extrínsecos como objetivos importantes.

3.-El trabajo que ofrece pocas oportunidades o el compromiso individual de una carrera ordenada debe fomentar una visión relativamente anómica de la vida. Por lo tanto, cuando el trabajo no vincula de manera significativa al individuo, el orden social generalmente debe considerarse como un apoyo y una confianza menos dignos.

4.-El trabajo enajenado no recompensa la inversión motivacional en el proceso de trabajo. Es por excelencia una ocasión para retirarse, y enseña una lección que el trabajador enajenado traslada a la vida política al evitar la actividad política y la ignorancia de los asuntos políticos” (Seeman, 1967, p. 274).

El trabajo alienado es aquel que no es intrínsecamente satisfactorio y una orientación no alienada del trabajo está relacionada con un enfoque basado en los aspectos intrínsecos del

trabajo: aquellos trabajadores que enfatizan los valores intrínsecos están comprometidos con un trabajo menos enajenante y por tanto de mayor calidad (Seeman, 1967).

En las últimas décadas se ha producido una extensa literatura que analiza los factores más relevantes para medir la calidad laboral. En el siguiente epígrafe presentamos de manera sucinta una revisión de los antecedentes institucionales basados en el uso de indicadores compuestos para medir la calidad laboral, y presentamos una breve descripción de los índices e indicadores que hemos considerado más relevantes.

3. Antecedentes de los índices y sistemas de indicadores de calidad laboral

Las políticas para mejorar la calidad del trabajo empezaron en 1960 especialmente en Europa, aunque en Estados Unidos se iniciaron una serie de experimentos para mejorar la calidad de vida del trabajo (Gallie, 2003; Martel & Dupuis, 2006). El intento más sistemático para mejorar la calidad de vida de los trabajadores tuvo lugar en Suecia. A partir de la década de los setenta surge un movimiento de calidad de la vida laboral como motor de la política social. Este movimiento se denominó “Humanización del Trabajo” y se llevó a cabo mayormente en los países escandinavos (Gallie, 2003). Dichos programas involucraron el desarrollo de políticas diseñadas para mejorar una variedad de áreas de la vida laboral, incluidas la salud y la seguridad. Humanización del trabajo en base a limitar la división del trabajo y fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Aunque los intentos por asumir este tipo de políticas quedaron frustrados a partir de los años ochenta, con la crisis del empleo. Como vimos en el capítulo dos, a raíz de los cambios económicos y políticos de finales de siglo los enfoques basados en modelos alternativos y “humanizadores” de producción quedaron relegados, la preocupación se basa en la cantidad de trabajo que se crea y no en la calidad del mismo. Durante los años ochenta y la mayoría de los

noventa el objetivo de las principales políticas de la Unión Europea (UE) era crear trabajos y reducir el desempleo, y el aspecto de calidad del trabajo quedó relegado (Dahl et al., 2009). Fue a partir de la Comisión Europea de Lisboa en el año 2000 cuando la calidad del trabajo empieza a cobrar importancia, mejorar la calidad laboral empieza a ser un objetivo explícito de la UE. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se sumaron a esa preocupación. La Comisión Europea plantea una primera lista de indicadores para medir la calidad laboral de los Estados miembros, que dará paso a una prolífica serie de investigaciones orientadas a medir la calidad laboral a través de indicadores sociales.

En este apartado se presenta una revisión de los principales índices y sistemas de indicadores de calidad del trabajo que derivan tanto de iniciativas institucionales como individuales o académicas. Lo primero a destacar es la falta de un índice consolidado (como puede ser el Índice de Desarrollo Humano) de calidad del trabajo, lo que da a entender la relativa novedad de este área de análisis y las dificultades inherentes a la medición de un concepto tan complejo y multidimensional (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2009). Algunos autores se centran en el contenido del trabajo y las condiciones laborales, mientras que otros (como los indicadores propuestos por la Comisión Europea o por la OIT) se centra en características más generales del mercado laboral. Casi todos los indicadores definidos por la Comisión Europea (CE) son objetivos y se orienta a establecer objetivos estratégicos de alto alcance, mientras que el foco de las definiciones académicas se centra más en la percepción subjetiva de los trabajadores y su entorno (Royuela et al., 2008). En este apartado vamos a revisar los sistemas de indicadores e índices de calidad del trabajo más relevantes. Estas medidas se han agrupado en función de si derivan de una iniciativa institucional o si derivan de una iniciativa individual y académica.

3.1 Propuesta de indicadores de la Comisión Europea. Los indicadores Laeken de calidad del trabajo.

El debate a nivel europeo sobre la calidad del trabajo empieza en el año 2000, en un contexto de cooperación entre los Estados miembros en el campo del empleo y las políticas sociales. Esta primera aproximación se basa en la introducción de “leyes suaves”, métodos de gobernanza desarrollados por la UE para promover la coordinación en materia de empleo y políticas sociales, bajo la competencia de los Estados miembros (Peña-Casas, 2009).

La calidad del empleo es puesta oficialmente en la agenda de las políticas europeas en el Consejo de Lisboa y Niza (2000), donde surge la idea de crear un conjunto de indicadores que evalúen la calidad del empleo de los Estados miembros de la UE. Fue en 2001, como resultado del Consejo Europeo de Estocolmo, cuando los Estados miembros decidieron que la Comisión y el Consejo Europeo desarrollarían un conjunto de indicadores de la calidad del trabajo que se presentaría en el siguiente Consejo Europeo de Laeken (Bélgica), en el contexto de la Estrategia de Empleo de Europa (EES). En diciembre de 2001, la Cumbre Europea de Laeken adoptó una primera lista de indicadores clave, que sería incluida en las directrices de empleo del año 2002. “Los llamados “indicadores de Laeken” son construcciones estadísticas establecidas para poder realizar un diagnóstico de la realidad social (ex ante) y una evaluación políticas (ex post)” (Fresno, Malgesini, & Gonzalez, 2005, p. 25).

Este conjunto de indicadores consistía en una mezcla entre características del trabajo en sí mismo, que incluye dos sub-dimensiones, y características del contexto más amplio del mercado laboral, que incluye ocho sub-dimensiones (Comisión Europea, 2008). La siguiente tabla presenta las dimensiones e indicadores que lo componen.

Tabla 2. Dimensiones e indicadores Laeken.

Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Características del trabajo en sí mismo	Calidad intrínseca del trabajo	Transiciones entre el empleo y el desempleo Satisfacción con el trabajo
	Formación continua y desarrollo profesional	Nivel de estudios de la población trabajadora Porcentaje de la fuerza laboral que usa ordenador en el trabajo
Trabajo y mercado laboral más amplio	Igualdad de género	Segregación ocupacional
		Segregación sectorial
		Relación entre el sueldo de mujeres y hombres Brecha en la tasa de empleo entre hombres y mujeres
	Salud y seguridad en el trabajo	La evolución del ratio de accidentes
	Flexibilidad y seguridad	Nº de trabajadores con trabajo a tiempo parcial y temporales
	Inclusión y acceso al mercado laboral	
Transición entre empleo, desempleo o formación		
Porcentaje de desempleo juvenil		
Porcentaje de abandono escolar Porcentaje de desempleados de larga duración		
Organización del trabajo y conciliación		Empleados que dejaron su trabajo para realizar tareas familiares y tienen la intención de volver
		Diferencia en las tasas de empleo para individuos de 20 a 50 años en hogares sin niño o con niño de 0 a 6 años
Diálogo social y participación de los		Sin acuerdo

trabajadores	
Diversidad y no discriminación	Brecha en la tasa de empleo para trabajadores de 55-64 años Brechas en la tasa de empleo y desempleo para minorías étnicas e inmigrantes
Rendimiento y productividad económica	Crecimiento de la productividad laboral Porcentaje de la población que ha alcanzado al menos la educación secundaria superior por género, grupo de edad y situación laboral

Fuente: Muñoz de Bustillo et al. (2009).

Según Muñoz de Bustillo et al. (2009) en un estudio encargado por el EMPL⁵ los indicadores de Laeken constituyen el mayor intento de las instituciones europeas hasta ahora de construir un sistema de indicadores de calidad del trabajo de la UE. Sin embargo, tiene debilidades importantes que deben ser señaladas. En primer lugar, hay variables, incluso dimensiones completas, que no miden nada relacionado con la calidad del trabajo (o al menos no directamente), sino que están más bien asociadas con el mercado laboral o el rendimiento económico (como en el caso de la dimensión “Rendimiento y productividad económica”). Otra de las limitaciones importantes es que incluye como indicadores de calidad variables relacionadas con los output o resultados del trabajo, es el caso de “Satisfacción general con el trabajo” incluida dentro de la dimensión “Calidad intrínseca del trabajo”.

“La satisfacción laboral puede considerarse una evaluación general de la calidad del trabajo realizada por los propios trabajadores y, por lo tanto, no debe incluirse junto con otros elementos objetivos de la calidad del trabajo. Otros elementos de la calidad del trabajo deben ser factores

⁵ The European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs

determinantes de la satisfacción laboral: al incluir estos factores determinantes y sus resultados (la satisfacción laboral en sí), simplemente incluiríamos información redundante” (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2009, p. 69).

Por último, la propuesta Laeken incluye una amplia gama de indicadores cuantitativos, como las tasas de empleo o desempleo o las transiciones de empleo, desempleo e inactividad, etc., frente a una carencia de aspectos más cualitativos, no hay referencias sobre otros aspectos importantes en la calidad laboral como la intensidad del trabajo (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008), de creciente importancia en las investigaciones de calidad del empleo en las sociedades actuales⁶. Frente a algunas carencias que este sistema de indicadores presenta, en 2008 la Comisión Europea incluye en su informe “Employment in Europe” una serie de indicadores que miden la satisfacción con el salario, con la seguridad, la intensidad del trabajo y otros aspectos cualitativos que el sistema de indicadores de Laeken no contemplaba (para más información ver Comisión Europea, 2008, pp. 153-155).

3.2 Propuesta de indicadores de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, sus siglas en inglés), en sintonía con la Cumbre Europea de Laeken y los objetivos de la Comisión Europea de analizar la calidad de los puestos de trabajos en los países miembros, ha

⁶ Ver Green, F. y McIntosh, S.: «The intensification of work in Europe», en *Labour Economics*, nº 8, p. 291-308, 2001.

estado realizando varios informes basándose en la European Working Conditions Survey (EWCS)⁷. Eurofound crea un grupo de trabajo (formado por expertos académicos representantes de la Comisión y de OIT) para elaborar el listado de indicadores de calidad del trabajo requeridos durante la presidencia de Bélgica de la UE en 2001. Cuatro dimensiones son determinadas como esenciales para promover la calidad del empleo: asegurar la carrera y seguridad laboral, mantener y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, desarrollar habilidades y competencias, y conciliar vida laboral y personal (Peña-Casas, 2009). La Fundación, aunque no haya participado directamente en la arena política, considera oportuno hacer una contribución al debate sobre la calidad de los puestos de trabajo (Eurofound, 2002). Por ello, propuso un marco analítico para analizar la calidad de los puestos de trabajo. Las dimensiones e indicadores que comprende el modelo se presentan en la figura 1:

⁷ Esta base de datos es, según Muñoz de Bustillo et al. (2009), la fuente de información más importante sobre las condiciones de trabajo en Europa. Esto se debe a que su objetivo se basa en recopilar información sobre las condiciones de trabajo y empleo en Europa, y abarca una gran variedad de aspectos tanto objetivos como subjetivos de la calidad laboral, lo que permite obtener variables orientadas al trabajador.

Figura 1. Modelo de calidad laboral propuesto por Eurofound. Dimensiones e indicadores



Fuente: Eurofound (2002:6)

Este marco analítico es empleado por Eurofound para medir la calidad del trabajo en los países europeos, a través de la emisión de informes quinquenales basados en los resultados de la Encuesta de Condiciones de vida en el Trabajo. El objetivo de estos informes es aportar información sobre las condiciones de empleo en los países europeos, para una mayor comprensión de la calidad del trabajo, y tratar de monitorear tantas áreas como sea posible. Según Muñoz de Bustillo et al. (2009) el enfoque de la encuesta en su origen estaba más cerca de la tradición de salud y seguridad, pero se ha expandido para cubrir las áreas principales de calidad del trabajo que la literatura considera más relevantes. Por ello, esta encuesta ha sido base de datos para numerosos estudios de calidad laboral (Brisbois, 2003; Green & Mostafa, 2012;

Leschke & Watt, 2008a, 2008b, 2014; Leschke, Watt, & Finn, 2012; Tangian, 2005, entre otros), ya que contiene información muy completa de variables laborales de los países europeos, lo que permite comparar la información entre ellos y a lo largo del tiempo en sus sucesivas oleadas.

El equipo de Eurofound elabora periódicamente informes que dan cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores en Europa, en los que describen las características laborales más relevantes de la calidad laboral. Estos informes son un altavoz que nos permite conocer qué aspectos de la calidad laboral son considerados más importantes en cada uno de los periodos analizados. De los informes más recientes, el relativo al 2011 aborda los cambios que ha supuesto la recesión del año 2008 para la estructura ocupacional europea, basándose en indicadores monetarios como el salario, para medir la calidad laboral de las ocupaciones que se han generado tras la crisis (Hurley et al., 2011). En el informe “Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor” (2013) también utilizan el salario como principal indicador de la calidad labora (Eurofound, 2013). En cambio, una serie de informes elaborados en los años 2012, 2014 y 2016 ya introducen características intrínsecas para dar cuenta de la calidad laboral en los países europeos.

3.3 Propuesta de indicadores por la Organización Internacional del Trabajo: *Trabajo Decente*

La calidad en el trabajo ha sido también un foco de análisis principal para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde que en 1999 se empleó por primera vez el concepto de “*Trabajo Decente*” (Anker et al., 2003), con el objetivo de demandar la creación de buenos trabajos. Este concepto se define como “oportunidades para mujeres y hombres de obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” (Anker et al., 2003, p. 151). Los objetivos estratégicos en los que se centra son 4: la promoción

de los derechos en el trabajo; la generación de oportunidades para el empleo decente y los ingresos del trabajo a través de la política macroeconómica, que promueve el pleno empleo; protección social; y el diálogo social (Deranty & MacMillan, 2012). El concepto de trabajo decente es bastante amplio y representa más una expresión de objetivos sociales o políticos para unas condiciones laborales deseables que un concepto operacional en sí. Sin embargo, basados en el espíritu del concepto, el personal de la OIT ha desarrollado varios índices y sistemas de indicadores para evaluar el “*Trabajo Decente*” (Anker et al., 2003; Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003; Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003; Ghai, 2002). La tabla 3 presenta los más relevantes:

Tabla 3. Propuestas de índices de Trabajo Decente (OIT) por autores.

Autores	Índices	Dimensiones
Gahi	Decent Work	4 dimensiones
Bonnet, Figueiredo y Standing	Decent Work Index	7 Dimensiones (Seguridad básica para todos)
Anker y otros colaboradores	Decent Work	11 Dimensiones Conjunto de indicadores
Bescond, Châtaignier, y Mehran	Decent Work	7 indicadores (Centrado en el mercado laboral y la seguridad social)

Fuente: Elaboración propia

-El primer Índice de Trabajo Decente es creado por Gahi (2003). Utiliza 4 dimensiones: empleo, seguridad social, derechos de los trabajadores y diálogo social. El cálculo del índice se basa en la media de los países en las diferentes dimensiones. Por ejemplo, en la dimensión del empleo, la participación de la fuerza laboral, la tasa de desempleo y la distribución del ingreso

(Índice Gini). Se hace el promedio para obtener una clasificación media y los países se ordenan de mayor a menor calidad en función de la puntuación promedio. El inconveniente en este índice es que algunos de los indicadores que selecciona no reflejan tanto la calidad del trabajo sino la cantidad del mismo (ratios de desempleo o la participación laboral).

-El segundo índice es creado por Bonnet, Figueiredo y Standing (2003). Parten de la definición de *Trabajo Decente* como seguridad básica para todos, lo que se refleja en siete dimensiones diferentes de seguridad: mercado laboral, empleabilidad, empleo, trabajo, reproducción de habilidades, salario y representación de los trabajadores. Aunque se da un esfuerzo por parte de los autores por operacionalizar el empleo decente, el índice cuenta con un número de variables que no están estrictamente relacionadas con la calidad del empleo (Comisión Europea, 2008)

- La tercera propuesta es creada por Anker y otros trabajadores de ILO (2003). Proponen una serie de indicadores basados en once dimensiones: oportunidades de empleo, trabajos inaceptables, ingresos suficientes y trabajo productivo, horas decentes, estabilidad y seguridad del trabajo, conciliación trabajo y la vida familiar, trato justo en el empleo, trabajo seguro, protección social, diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo y el contexto socio-económico. Cada dimensión tiene un amplio conjunto de variables (37 en total). Anker y su equipo no definen un conjunto cerrado de variables para la construcción de un índice de la calidad del empleo, sino que se dedican a señalar las dimensiones que deben de ser consideradas en el análisis del *Trabajo Decente* y los posibles indicadores para cada una de ellas. Es más bien la propuesta de un conjunto de indicadores que un índice de calidad laboral global.

-El cuarto Índice de Trabajo Decente es creado por Bescond, Châtaignier, y Mehran (2003). Se han centrado en el mercado laboral y la seguridad social, el índice está formado por siete indicadores: la tasa de niños sin escolarizar, la proporción de trabajadores con salarios bajos (con

ingresos inferiores al 50% de la mediana), la proporción de trabajadores con las horas de trabajo excesivas (más de 48 horas a la semana), la tasa de desempleo, la tasa de desempleo juvenil, la brecha entre hombres y mujeres en las tasas de participación en la fuerza laboral y el porcentaje de personas mayores con pensión. Respecto a los inconvenientes, igual que en los casos anteriores, los indicadores no reflejan exactamente la calidad del trabajo, sino aspectos más amplios relacionados con el mercado laboral y el papel de las instituciones. Las únicas dimensiones que hacen referencia a la calidad del empleo son los salarios bajos y las excesivas horas de trabajo. Las otras áreas que la literatura ha considerado relevantes no han sido incluidas (Comisión Europea, 2008, p. 88).

Los indicadores propuestos por los autores de la OIT son relativamente amplios e incluyen aspectos no estrictamente vinculados al trabajo en sí, sino que van más allá de la calidad del trabajo. Por otra parte, son propuestas que se centran en aspectos mayoritariamente cuantitativos y con un fuerte enfoque en los países en desarrollo. El concepto de "*Decent Work*" no sería exactamente "*Quality of Work*", por lo que se puede entender que no mida exactamente la calidad del trabajo en sí misma. El trabajo decente se entiende más como un ideal que debe ser perseguido por las políticas públicas y una guía en las negociaciones tripartitas, que como una propuesta empírica de medir la calidad del trabajo en sí mismo. Además, el enfoque sobre cómo se logrará el "Trabajo Decente" es indirecto, no es realmente el objeto inmediato de las negociaciones institucionales, sino que se produce como resultado de procesos de negociación (Deranty & MacMillan, 2012).

“El trabajo decente designa un ideal que debe perseguir la política pública e, idealmente, guiar las negociaciones tripartitas, que se pueden resumir de la siguiente manera: las personas podrán lograr el desarrollo personal completo y la inclusión social a través de la participación laboral si

esta última está enmarcada por un conjunto de Instrumentos legales que reducen la posibilidad de resultados extremos en el mercado laboral y garantizan que la relación laboral no se vea perjudicada por el empleado en el proceso de negociación y en la relación laboral real” (Deranty & MacMillan, 2012, p. 391).

Según Deranty y MacMillan (2012), el enfoque de la OIT es “procedimentalista”, dado que las variaciones entre las expectativas culturales y los niveles económicos de los países complican la posibilidad de definir las dimensiones concretas del trabajo decente, se basan en los entornos institucionales y la ley como garantes del equilibrio de poder entre las partes, que garantizan los derechos de los trabajadores. Este enfoque “procedimentalista” deja a un lado un aspecto importante para determinar si un trabajo es decente o no y es la actividad en cuestión o el contenido del trabajo. Un trabajo decente no solo se consigue si las condiciones básicas están aseguradas, el contenido del trabajo juega también un papel muy importante y aunque en varios documentos la OIT se refiere a la importancia de la actividad, su enfoque general en la campaña “*Decent Work*” se centra en el empleo, los términos y condiciones y la relación de negociación, y no deja espacio para el contenido del trabajo (Deranty & MacMillan, 2012). Desde nuestro enfoque de la calidad intrínseca del trabajo compartimos la visión sobre la importancia del contenido del trabajo y su impacto en el bienestar de los trabajadores.

3.4 Propuestas de índices y sistemas de indicadores por parte de autores

En este apartado se presenta la compilación de índices y sistemas de indicadores elaborados por autores y académicos, que hemos considerado los modelos más relevantes para el análisis de

la calidad del trabajo (Bericat & Cascales Mira, 2019). La tabla 4 presenta la información de los índices por autores.

Tabla 4. Índices y sistemas de indicadores de calidad laboral elaborados por autores

Autor	Índice	Dimensiones
Andranik Tangian	The Precarious Work Index	3 Dimensiones
Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière	Quality in Work Index	4 Dimensiones
Leschke, Watt y Finn	European Job Quality Index	6 Dimensiones
Andranik Tangian	Composite Indicator of Quality of Work	10 Dimensiones
Green y Mostafa 2012	Intrinsic Job Quality Index	4 Dimensiones

Fuente: Bericat y Cascales-Mira (2019).

En la línea de los estudios de trabajo decente, Andranik Tangian (2007), investigador de la Fundación Hans Böckler en Alemania, presenta “The Precarious Work Index”, un índice que se define por oposición a los estándares de un trabajo de calidad. El trabajo precario sería el opuesto al trabajo decente, y se caracteriza por bajos salarios, baja estabilidad laboral y baja integración en el sistema de seguridad social, las dimensiones del índice son: salario, estabilidad en el empleo y empleabilidad (Tangian, 2007)⁸. Este índice mide aspectos de la precariedad laboral que van más allá del trabajo en sí, ya que incluye dimensiones del mercado laboral más amplio.

Siguiendo con los estudios que abarcan una perspectiva más amplia del mercado laboral el “Quality in Work Index” elaborado por Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière (2008) es un índice diseñado en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, y se basa en los indicadores Laeken.

⁸ La tipología de precariedad laboral es tomada de Keller y Seifert (2006:239)

Según los autores, este índice cubre los cuatro principales aspectos de la calidad laboral: la seguridad socioeconómica (salarios y contrato de trabajo), habilidades y oportunidades de capacitación, condiciones de trabajo, igualdad de género y equilibrio trabajo-vida. La dimensión de seguridad socioeconómica tiene como objetivo analizar la seguridad tanto en el trabajo como fuera de él e incluye variables que capturan las condiciones del contrato, los índices de riesgo de pobreza, el nivel de salario y las perspectivas de avance profesional. La dimensión de educación y capacitación incluye: niveles de educación inicial, proporción de personas que han completado la educación secundaria superior, abandono escolar prematuro y costo e intensidad de la formación profesional. La dimensión de las condiciones de trabajo incluye: accidentes de trabajo, satisfacción con las condiciones de trabajo, riesgos de salud, intensidad de trabajo, largas jornadas de trabajo, posiciones dolorosas, tareas repetitivas, trabajo nocturno, participación en la organización del trabajo. La última dimensión, el género y la conciliación entre el trabajo y la familia, incluye: pago por género y brechas de empleo, segregación sectorial y ocupacional, impacto en el empleo de la maternidad, servicios de guardería, número de horas que los niños reciben atención durante la semana y licencia de maternidad (Davoine, Erhel, & Guergoat, 2008, pp. 168-174). Esta tipología es similar a la establecida por Eurofound, y se basa en una combinación de indicadores objetivos y subjetivos. Estos índices son adecuados para medir la calidad y/o precariedad laboral en el contexto laboral más amplio, pero no miden la calidad del trabajo en sí mismo.

A diferencia de los índices anteriores, los estudios que han analizado la calidad del trabajo con indicadores más orientados al trabajador incluyen ambiente físico, factores de tiempo, factores de estrés, entorno social, promoción y formación, habilidades, esfuerzo e intensificación del trabajo, autonomía del trabajador, condiciones de trabajo y seguridad laboral, acceso a la formación y desarrollo profesional, y bienestar de los trabajadores (Gallie, 2007b; Green, 2006; Green &

Mostafa, 2012; Leschke & Watt, 2008b; Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b; Tangian, 2007).

En varios trabajos de investigación, Tangian presenta un indicador compuesto de las condiciones de trabajo, el “Composite Indicator of Quality of Work”, basado completamente en la tercera y cuarta oleada de la EWCS (Tangian, 2007, 2008; Tangian, 2005, 2005). El autor no desarrolla ningún modelo nuevo, lo que hace es emplear una gran batería de preguntas (109 indicadores en total) agrupadas en 10 dimensiones, y a raíz de ellas construye el índice general. Las dimensiones incluidas son: entorno de trabajo físico (10 variables); salud (24 variables); factores de tiempo (8 variables); Factores inductores de estrés (15 variables); independencia (8 variables); colectividad (3 variables); entorno social (22 variables); perspectivas de carrera-formación (2 variables); balance trabajo-vida (10 variables); y estimaciones subjetivas (7 preguntas). La ventaja de este indicador compuesto es que al incluir una gran cantidad de indicadores le permite medir una amplia variedad de aspectos de las condiciones laborales, pero tiene el inconveniente de que no se basa en ningún modelo teórico específico de calidad laboral.

El “European Job Quality Index” (EJQI) es un índice de calidad del trabajo construido por Leschke, Watt y Finn (2008) en el marco de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) para la creación de “más y mejores empleos”. El índice se compone de seis subíndices: salarios, formas de empleo no estándar, tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal, condiciones de trabajo y seguridad laboral, acceso a la formación y desarrollo profesional, y representación de intereses colectivos y participación. La atención se centra en la relación laboral en sí y está orientado al trabajador. No incluyen cuestiones relacionadas con los sistemas de seguridad social y bienestar, ni tampoco indicadores cuantitativos del desempeño del mercado laboral. Según Muñoz de Bustillo et al. (2009) este índice cubre un amplio rango de áreas de la calidad laboral que han sido consideradas relevantes por la literatura especializada. Sin embargo,

deja sin cubrir aspectos importantes de la calidad del trabajo como es el entorno social, la relación entre los compañeros y supervisores supone un importante factor de apoyo social para los trabajadores. Por otro lado, tampoco incluye aspectos relacionados con la dimensión de sentido en el trabajo realizado, tales como la utilidad social o el realizar un trabajo bien hecho, aspectos claves de la calidad laboral en entornos laborales cambiantes, caracterizados por la flexibilidad laboral.

4. Antecedentes en los modelos de medición de la calidad intrínseca del trabajo.

En este apartado vamos a hacer una revisión de los antecedentes en el uso y aplicación de indicadores intrínsecos para medir la calidad laboral, es decir, vamos a presentar la aproximación por parte de instituciones y autores a un estudio de la calidad intrínseca del trabajo.

Como vimos en epígrafe 3.1., la Comisión Europea, a través de ese primer listado de indicadores Laeken, introduce una dimensión en su modelo de medición de la calidad laboral denominada “Características del trabajo en sí mismo”, que a su vez incluye una sub-dimensión denominada “Calidad intrínseca del trabajo”. Los indicadores que miden esta sub-dimensión son las transiciones entre el empleo y el desempleo y la satisfacción general con el trabajo actual. Este intento de la Comisión Europea de introducir aspectos intrínsecos de la calidad de los puestos de trabajo se queda en un intento, ya que los indicadores empleados no miden nada relacionado con la calidad del trabajo en sí mismo.

Gallie (2007), en su estudio sobre las preferencias de los trabajadores, mide la orientación hacia lo intrínseco y lo extrínseco de los trabajadores en función de los regímenes de empleo de los países europeos. Para ello operacionaliza ambas dimensiones a través de un análisis factorial, que da como resultado dos factores. El factor intrínseco está compuesto por los indicadores: uso

de iniciativa, habilidades y el trabajar de forma independiente. El factor extrínseco está compuesto por la seguridad en el trabajo y un salario alto. Según los resultados de su investigación, el factor intrínseco está más relacionado con los trabajos de mayor calidad. Por su parte, Dahl, Nesheim y Olsen (2009) consideran que una de las dimensiones necesarias que debería tener la construcción de un modelo de calidad laboral está constituida por características intrínsecas. Establecen las dimensiones importantes de la calidad del trabajo en sí mismo “Dimensions of the job itself” y son las siguientes: habilidades, intensidad en el trabajo, y autonomía y control (Dahl et al., 2009, p. 12). Aunque el trabajo de los autores se basa en una proposición teórica y no llegan a operacionalizar el modelo.

Un avance en la incorporación de indicadores intrínsecos para medir la calidad del trabajo es llevado a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. El equipo de Eurofound ha desarrollado una serie de indicadores muy detallados que permiten medir la calidad del trabajo en sí mismo, ya que su encuesta European Working Conditions Survey (EWCS) incorpora ítems relativos a la calidad intrínseca del trabajo. Como vimos en el epígrafe 3.2, una aportación importante de esta institución es la elaboración de informes que dan cuenta de los aspectos más relevantes de la calidad laboral. De ellos, algunos de los elaborados en los años 2012, 2014 y 2016 ya introducen características intrínsecas para dar cuenta de la calidad laboral. En este marco, Green y Mostafa (2012) elaboran un informe para Eurofound llamado “Trends in Job Quality in Europe” basándose en los datos de la quinta oleada de la EWCS⁹, en el que analizan una serie de indicadores con el objetivo de medir la calidad del

⁹ European Working Conditions Survey

trabajo en Europa. Este informe contiene un Índice de Características Intrínsecas del Trabajo que está compuesto por las siguientes dimensiones: calidad del trabajo en sí mismo (destrezas y autonomía), buen ambiente social (relaciones sociales en el puesto de trabajo y aspectos negativos del ambiente social), buen ambiente físico (ausencia de elementos de riesgo), e intensidad del trabajo (intensidad o esfuerzo en el trabajo). La incorporación de este índice supone una novedosa aportación a este campo de estudio y un marco teórico de referencia en los estudios de calidad laboral. Nuestro modelo de calidad intrínseca del trabajo se ha inspirado en este referente para su diseño, aunque mantiene ciertas diferencias en lo que respecta al modelo empírico final. Las principales diferencias radican en aspectos de contenido y metodológicos. En relación al contenido, el índice de Green y Mostafa (2012) hace hincapié en el aspecto de la formación y destrezas, variables que no hemos incluido en nuestro índice. En el caso de la formación, miden la adecuación entre educación/capacitación y ocupación, lo que no determina que un trabajo sea de mayor o menor calidad, sino si el mercado laboral ajusta la estructura ocupacional al nivel de cualificación de los trabajadores.

“Los ítems se complementan, primero, con un índice del nivel de educación promedio encontrado en la ocupación de dos dígitos en la que se clasifica el trabajo, normalizado al rango de 0–1. Este indicador, aunque no es ideal, sirve como un proxy para el nivel de educación requerido en la ocupación y es distinto de la educación de la persona” (Eurofound, 2012b, p. 22).

En el caso de las destrezas, no las hemos incluido como indicador de calidad laboral porque están íntimamente relacionadas con la cantidad de autonomía y control que los trabajadores tienen sobre su trabajo (Kalleberg, 2011), dimensión que sí hemos incluido en nuestro índice. Por otro lado incluye una serie de ítems como el uso de ordenadores o formación en la empresa, que

no indican que un trabajo sea de calidad o al menos su medición es ambigua (¿cuál es la valoración de usar ordenadores? Es mejor que trabajar con personas? qué tipo de formación reciben?). Es decir, hay una serie de indicadores en esta dimensión que no miden estrictamente la calidad intrínseca del trabajo, sino aspectos de calidad laboral más amplios. Otro elemento que se diferencia de nuestro índice es que el IJQ solo trata ítems objetivos y aunque “el concepto objetivo de calidad del trabajo se enfoca en las características esenciales de los trabajos que satisfacen las necesidades de trabajo de los trabajadores” (Eurofound, 2012b, p. 13) hay indicadores subjetivos, como la utilidad social en el trabajo realizado, ligado a la dimensión de sentido o significado del trabajo, que se ha revelado de una gran importancia en los estudios de calidad laboral (Clark, 2009).

En relación a la metodología, en el índice de Green y Mostafa la prueba de que los ítems representan en un grupo un concepto o dimensión unificada se ve en la puntuación obtenida por el Alfa de Cronbach, los ítems con un bajo alfa han sido descartados (Eurofound, 2012b, p. 24). El Alfa de Cronbach es una medida de validación de escalas, de fiabilidad interna de los datos, pero ha de ser complementada con otros análisis para validar el modelo. Por último, el número de ítems de cada dimensión es extenso, lo que no permite cumplir con el *principio de parsimonia* tan importante en las ciencias sociales. A pesar de las discrepancias respecto al índice de Green y Mostafa, la introducción de características intrínsecas del trabajo para medir la calidad de los puestos indica que las instituciones se están haciendo eco de la importancia de las características intrínsecas para medir la calidad laboral en las sociedades actuales.

Siguiendo con la relación de informes que introducen características intrínsecas, en los períodos 2014 y 2016 el equipo de Eurofound continúa incluyendo indicadores de esta

naturaleza. En el informe de Eurofound 2014¹⁰ se analizan las características laborales en función del tipo de ocupación e introducen factores de calidad intrínseca del trabajo, utilizando el índice de Green y Mostafa (2012). En este informe los autores vinculan la ocupación con la calidad intrínseca del trabajo, diferenciando la calidad laboral en función de la estructura ocupacional. Las ocupaciones que requieren alta cualificación se sitúan en el nivel más alto de calidad intrínseca del trabajo y viceversa.

Por último, el informe de Eurofound 2016 sigue con esta tendencia y aunque no elabora un índice de calidad intrínseca global, utiliza índices de la calidad del trabajo que contemplan aspectos intrínsecos. Utilizan siete índices: entorno físico, intensidad del trabajo, calidad del tiempo de trabajo, entorno social, competencias y autonomía en el trabajo, y perspectivas profesionales e ingresos. Este informe supone una gran contribución al análisis de los aspectos intrínsecos que influyen en la calidad del trabajo.

Para concluir, en este apartado se ha presentado una síntesis de los índices compuestos y sistemas de indicadores más relevantes, referentes fundamentales para medir la calidad del trabajo en las sociedades actuales. Tras la revisión, se aprecia que a pesar de la creciente preocupación de las instituciones y autores por medir aspectos de la calidad laboral relacionados con las características del puesto de trabajo en sí, no hemos encontrado un índice que mida exclusivamente estos aspectos. El Índice de Características Intrínsecas de Green y Mostafa (2012) es el referente empírico más próximo al análisis de la calidad intrínseca del trabajo. En la actualidad, no hay un modelo empírico que centre su atención en medir únicamente las

¹⁰ EUROFOUND 2014. Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages

características intrínsecas de la calidad laboral. Es por ello que nuestra aportación a este campo de estudio se basa en presentar un modelo parsimonioso que mida únicamente aspectos intrínsecos del trabajo, a través de la construcción de un Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT). El ICIT no es un sustituto de otros índices de calidad laboral, su objetivo es complementar estos estudios proporcionando una herramienta de monitoreo para la comparación entre países y a lo largo del tiempo en la Unión Europea.

5. Conclusiones

En este capítulo se ha planteado la importancia de la calidad laboral en la vida de los individuos, ya que afecta directamente a su bienestar. Hemos repasado los diferentes enfoques teóricos a través de los cuales la literatura da cuenta de su medición y contextualización. Puesto que la calidad del trabajo es un concepto multidimensional, se hace necesario el desarrollo de un sistema de indicadores que abarque su significado y la tarea de definir los aspectos que deben ser tomados en cuenta. En este sentido, las características intrínsecas del trabajo han destacado en los últimos años como factores clave para entender la calidad de los trabajos en las sociedades actuales (Eurofound, 2012b, 2014a, 2016; Gallie et al., 2012; Green & Mostafa, 2012; Green et al., 2013), por el impacto que ejercen sobre el bienestar de los trabajadores (Eurofound, 2012a; Green, 2004; Green & Gallie, 2002) y en sus capacidades (Green, 2006). Es por ello que nuestra atención se ha dirigido a configurar un modelo de calidad laboral que contemple los aspectos intrínsecos de los trabajos en las sociedades actuales, en el marco de análisis de los indicadores sociales, a través de la construcción de un índice compuesto. En el siguiente capítulo presentamos el modelo descriptivo del ICIT, describimos los indicadores que lo componen y presentamos la construcción del modelo empírico.

Capítulo 4: La medición de la calidad, construyendo un índice de calidad intrínseca del trabajo (ICIT)

Existe una amplia literatura que aborda la construcción de modelos de calidad laboral (Anker et al., 2003; Bescond et al., 2003; Bonnet et al., 2003; Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008; Eurofound, 2016; Ghai, 2002; Green & Mostafa, 2012; Leschke & Watt, 2008b; A. Tangian, 2007, entre otros), pero a pesar de la creciente importancia de los factores intrínsecos del trabajo, manifestada en los últimos años por autores e instituciones de prestigio, no hemos encontrado un modelo que mida únicamente los aspectos intrínsecos de la calidad laboral. Construir un modelo de medición de la calidad intrínseca del trabajo implica una serie de decisiones teóricas y metodológicas, nada despreciables para el resultado final, desde la definición de qué es la calidad intrínseca del trabajo hasta la operacionalización y medición de la misma, qué dimensiones le dan forma y qué indicadores se van emplear para medirla, contando con la información disponible en las fuentes de datos estadísticas. Según algunos autores estas cuestiones se plantean con cierta frecuencia sin una justificación teórica y metodológica sólida, lo que tiene una implicación negativa para la credibilidad y validez científica de los indicadores (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a). El Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT) supone un nuevo modelo de medición de la calidad laboral, por lo que en este capítulo vamos a presentar el proceso que hemos llevado a cabo para diseñar, construir, validar e interpretar el modelo resultante de este índice compuesto.

A lo largo del capítulo vamos a presentar, brevemente, las diferentes aproximaciones que se han llevado a cabo a la hora de construir un modelo de medición de la calidad laboral y, posteriormente, explicamos las decisiones metodológicas fundamentales adoptadas para medir la calidad intrínseca del trabajo, que resumimos en tres: ha de ser un índice compuesto, es decir, una

medida multidimensional y multivariable; ha de tener una orientación intrínseca, es decir, los indicadores que empleemos han de estar enfocados al trabajador; y el concepto a medir parte de una perspectiva eudaimónica, que analiza los factores comunes al bienestar general de los individuos y que aplicamos al ámbito del bienestar y la calidad del trabajo. Una vez definidos los aspectos metodológicos fundamentales, presentamos la estructura del capítulo. En primer lugar hacemos una revisión de los principales enfoques metodológicos que los investigadores han utilizado para la construcción de un modelo de medición de la calidad laboral, es decir, un planteamiento de los antecedentes en la construcción de un modelo de medición de la calidad. A continuación presentamos el marco teórico de la calidad intrínseca del trabajo, y relacionamos sus componentes con la perspectiva eudaimónica o del bienestar, seguido de la presentación del modelo descriptivo del índice de calidad intrínseca del trabajo, en el que exponemos los indicadores que conforman cada dimensión. En el siguiente apartado presentamos el modelo empírico que hemos utilizado para la construcción operacional del índice, aplicando la técnica de Análisis de Factor Común para obtener las puntuaciones de los diferentes factores que conforman la estructura analítica del modelo. Para finalizar, se presenta la interpretación del nuevo modelo analítico de la calidad laboral, desde una orientación específicamente intrínseca, que ha resultado de este proceso. Este modelo se basa en 4 dimensiones que tienen su correspondencia con 4 factores eudaimónicos clave para el bienestar de los individuos: “Autonomía”, que se traduce en la necesidad de Autenticidad (lo opuesto a alienación), “Interacción” que se traduce en la necesidad de relaciones sociales y Apoyo social, “Sentido” que se traduce en la necesidad de utilidad social y Reconocimiento, e Intensidad que se traduce en la necesidad de establecer un equilibrio entre las exigencias y Demandas del trabajo, factor clave que influye en el estrés laboral y en problemas de salud, lo que supone finalmente una pérdida de bienestar del individuo en el entorno laboral.

1. Estrategias en los modelos de medición de la calidad laboral

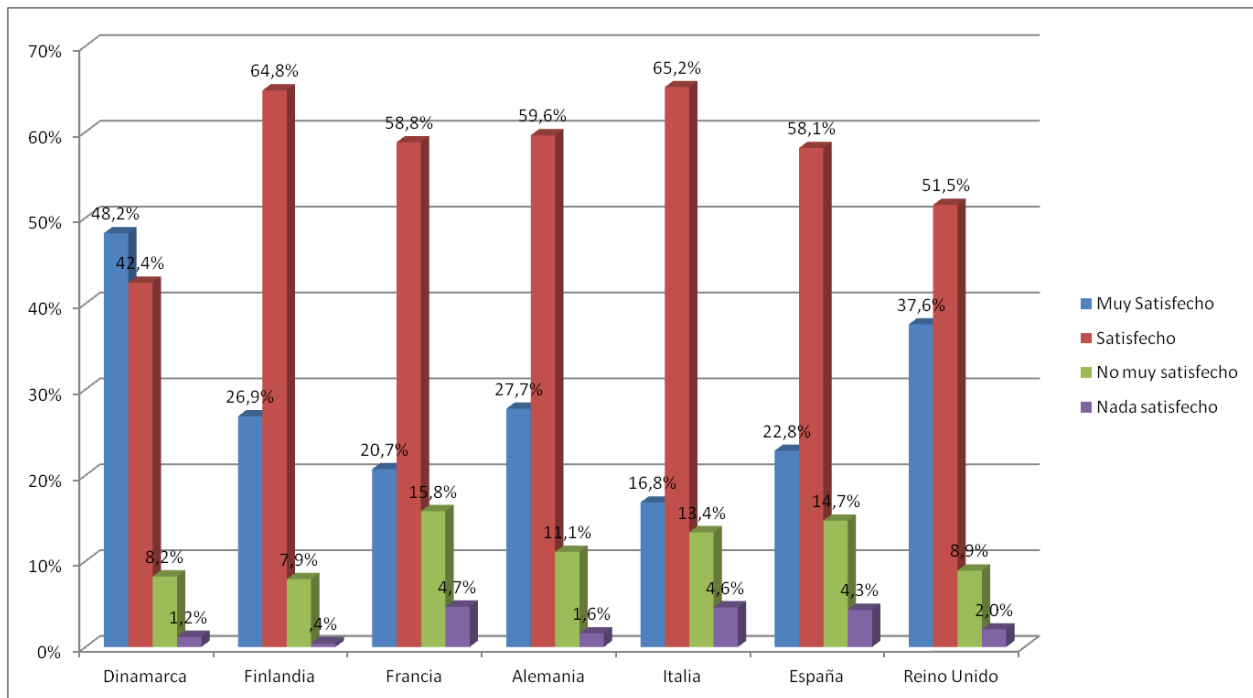
No existe una definición estándar o acordada de la calidad de vida laboral en la literatura académica, la mayoría de estudios adoptan diversas dimensiones que son consideradas clave (European Commission, 2001). Así, los autores coinciden en definir la calidad del empleo como un concepto multidimensional (Dahl et al., 2009; Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008; Fernández-Macías, 2012; Kalleberg, 2011; Martel & Dupuis, 2006; Royuela et al., 2008), formado por una serie de dimensiones que configuran un trabajo de calidad, pero no todos coinciden en las dimensiones a analizar (Davoine, Erhel, & Guergoat, 2008). Esta naturaleza multidimensional de la calidad del trabajo hace que el desarrollo de un simple indicador sea insuficiente y que la creación de un sistema de indicadores sea una tarea compleja, ya que tal desarrollo necesita definir qué aspectos han de ser tomados en cuenta. En esta sección se discuten tres posibles estrategias para llevar a cabo tal tarea. En primer lugar, partimos del reconocimiento de la dificultad de la adecuada identificación de todos los aspectos que afectan a la calidad del trabajo y su relativa importancia, y presentamos un enfoque denominado por Muñoz de Bustillo y su equipo como un “atajo” para tal tarea, basado en el nivel de satisfacción laboral auto-reportado por los trabajadores como medida general de calidad del trabajo. La segunda aproximación consiste en el uso de encuestas, que seleccionan directamente los elementos de calidad laboral considerados importantes por los trabajadores, es un enfoque basado en la orientación o las preferencias de los trabajadores sobre los aspectos más importantes que ha de tener un trabajo, para que sea de calidad. La tercera estrategia se basa en el análisis de la literatura especializada y el uso de un marco teórico de referencia, que trata sobre las principales dimensiones y componentes de la calidad laboral, para seleccionar aquellas más relevantes (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b).

1.1. Satisfacción laboral como medida de calidad laboral

No existe un método para medir directamente el bienestar laboral, por lo que la investigación tiende a recurrir a un indicador indirecto o “proxy”, que es la satisfacción auto-reportada de los trabajadores respecto a su trabajo general, como un todo. El enfoque de la satisfacción laboral se centra en medir los outputs o efectos de las características del trabajo en el bienestar de los trabajadores, en lugar de medir los input o características del trabajo en sí mismo. Hay una extensa literatura que ha empleado el indicador de satisfacción laboral en el trabajo para medir el bienestar laboral (Cascales Mira, 2010; Clark, 2005; Clark, 2009; Clark & Oswald, 1994, 1996; Clark et al., 1996; Muñoz de Bustillo Llorente & Fernández Macías, 2005; Pichler & Wallace, 2009; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Spector et al., 2002; Spector, 1988, entre otros). Utilizar el indicador de satisfacción laboral como proxy para analizar la calidad laboral tiene una serie de ventajas e inconvenientes. En relación a las ventajas: el uso de un único indicador simplifica en gran medida la definición, la medición y el análisis de la calidad en el trabajo. Esta simplificación, tanto conceptual como operativa, permite al investigador pasar de un concepto multidimensional, difícil de delimitar, al uso de un indicador simple, que nos permite medir el bienestar de los trabajadores de una manera sencilla y clara. Otra ventaja es que permite que sea el trabajador quien establezca su propio criterio sobre qué es positivo y negativo en su trabajo, en lugar de que sea el investigador el que aplique un marco previo de buenas o malas características del empleo para cada trabajador. En tercer lugar, al ser un informe auto-reportado por el trabajador sobre su satisfacción, éste tendrá en cuenta muchas características que hacen que su trabajo sea satisfactorio, más incluso que en un modelo multidimensional de calidad del trabajo. Y por último, permite al investigador ahorrar en tiempo y dinero, ya que la información puede ser recogida fácilmente y a un bajo costo (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b).

A pesar de las ventajas que este enfoque presenta en la medición de la calidad del trabajo, hay una serie de autores que destacan la existencia de importantes limitaciones. La primera desventaja, y la más destacada, es la comprobación de la poca variabilidad que hay en la satisfacción laboral a través de los diferentes países, incluso entre países con características económicas, de protección social y de regulación de empleo muy diferentes, la diferencia de satisfacción laboral es pequeña. La característica general es que, de media, el nivel de satisfacción general en todos los países es alto, y no existe una gran diferencia entre ellos (Muñoz de Bustillo Llorente & Fernández Macías, 2005; Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b, 2011a). Por otro lado, tampoco se aprecian grandes diferencias en la satisfacción laboral entre trabajadores de un mismo país, con distintas condiciones laborales. Como muestran Muñoz de Bustillo y Fernández-Macías (2005) para el caso de España, las diferencias en términos de condiciones laborales y de empleo no ejercen un efecto socioeconómico significativo sobre la satisfacción laboral reportada. Según su estudio, no hay diferencia en la satisfacción percibida entre trabajadores temporales e indefinidos, incluso siendo España “uno de los casos más extremos de dualismo en el mercado laboral” (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a, p. 451). La figura 2 muestra la satisfacción auto-reportada por los trabajadores en siete países europeos, que presentan diferentes características institucionales en relación a los diferentes modelos del Estado de Bienestar (para más información ver Esping-Andersen, 1990).

Figura 2. Satisfacción laboral percibida en siete países europeos



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de EWCS (2015)

Si nos fijamos en las frecuencias acumuladas de “Muy satisfecho” y “Satisfecho”, Dinamarca, Finlandia y Reino Unido concentran alrededor del 90% de las respuestas, y Francia, Italia Y España alrededor del 80%, lo que suponen resultados bastante similares ¿Cuál puede ser la razón para que haya poca diferencia en la satisfacción percibida en países con distintas condiciones laborales y distintos regímenes de empleo?. Una posible respuesta es la que nos ofrece la psicología social, a través del concepto de disonancia cognitiva, que explica el hecho de que los individuos adaptan sus expectativas y percepciones del entorno a sus condiciones actuales (Festinger, 2001), como una estrategia de supervivencia emocional, de adaptación a las condiciones con las que se encuentra el trabajador. Por esta razón, la información sobre satisfacción laboral no puede ser usada como un indicador exento de ambigüedad para medir la calidad del trabajo (Muñoz de Bustillo Llorente & Fernández Macías, 2005). En segundo lugar,

aunque la satisfacción laboral podría estar relacionada con la calidad del empleo, existen muchas otras variables endógenas y no relacionadas que pueden afectar al nivel de satisfacción laboral expresado por los trabajadores (factores relacionados con el individuo como la personalidad de los trabajadores, o factores circunstanciales que afecten a la percepción sobre la satisfacción). Finalmente, usar una pregunta simple sobre la satisfacción laboral para medir la calidad de los trabajos es extremadamente limitada para fines políticos y científicos. Una de las principales ventajas de utilizar un índice compuesto multidimensional es que se puede descomponer, para que podamos entender qué atributos de trabajo son responsables de la puntuación general. Esto sería imposible cuando se utiliza una medida general de satisfacción laboral, que es una caja negra cuya interpretación siempre es difícil. La transparencia y la descomposición son características muy deseables de cualquier índice de calidad del trabajo (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a).

Para finalizar, el indicador de satisfacción laboral parece no ser el adecuado para analizar la calidad laboral, pero es un indicador muy útil para establecer correlaciones con otras variables y comprobar el grado de relación entre la satisfacción y otras dimensiones o características del trabajo. Es decir, nos aporta información muy útil sobre qué aspectos del trabajo influyen en mayor medida sobre la satisfacción laboral, tales como la autonomía o las relaciones con los compañeros. Los estudios que han usado este tipo de análisis han encontrado un significativo grado de correlación entre las características intrínsecas del trabajo y la satisfacción (Cascales Mira, 2010; Clark, 2005; Clark, 2009; Spector, 1988). En relación al uso de indicadores objetivos como el salario, el sector, o el tamaño de la empresa (Clark & Oswald, 1996), la correlación con la satisfacción laboral es normalmente menor y los resultados menos concluyentes (Cascales Mira, 2010; Muñoz de Bustillo Llorente & Fernández Macías, 2005). Por estas razones, un indicador de satisfacción laboral puede ser muy útil para contrastar y validar

externamente los resultados de un índice de calidad del trabajo, pero no sería adecuado como sustituto de un modelo multidimensional más complejo.

En la tabla 5 se presentan los resultados de las correlaciones entre la satisfacción laboral auto-reportada y las dimensiones que el International Social Survey Programme (ISSP) considera más relevantes para la calidad laboral. Los datos de la encuesta son del 2015. En los seis países europeos, las dimensiones que tienen la correlación más alta con la satisfacción percibida son las relacionadas con características intrínsecas del puesto de trabajo, por encima de factores extrínsecos como el salario o la seguridad en el empleo. En España, la correlación más alta se da en los indicadores: trabajo interesante (0,47) y trabajar con independencia (0,32). Finlandia es el país donde trabajar con independencia tiene la correlación más alta con la satisfacción laboral (0,34), y en Dinamarca realizar un trabajo interesante (0,60) es el indicador que más correlaciona con la satisfacción. En términos generales, el salario es una dimensión que no presenta una alta correlación con la satisfacción laboral excepto en Finlandia (0,32), y se mantiene similar a dimensiones de calidad intrínseca del trabajo, como poder ayudar a otros y ser útil para la sociedad.

Tabla 5. Correlaciones entre las dimensiones de calidad laboral y la satisfacción laboral en 6 países europeos

Dimensiones de calidad laboral	Finlandia	Dinamarca	España	GB	Alemania	Francia
Trabajo seguro	0,27	0,28	0,27	0,23	0,26	0,09
Salario alto	0,32	0,26	0,30	0,25	0,25	0,26
Promoción	0,32	0,35	0,29	0,34	0,29	0,32
Trabajo interesante	0,54	0,60	0,47	0,56	0,47	0,55
Trabajar con independencia	0,34	0,30	0,32	0,25	0,29	0,32
Ayudar	0,29	0,21	0,24	0,24	0,22	0,26
Útil para la sociedad	0,26	0,19	0,28	0,18	0,21	0,21
Contactar con otras personas	0,21	0,21	0,17	0,16	0,19	0,30

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ISSP (2015)

1.2. Enfoque de la orientación de las preferencias del trabajador

El segundo enfoque para medir la calidad del trabajo es emplear las preferencias u orientaciones de los trabajadores, sobre las características deseables que debe de tener un trabajo de calidad. Se trata de preguntar a los trabajadores acerca del tipo de atributos del trabajo que ellos consideran importantes, cuando definen qué es un buen trabajo, y usar sus respuestas para construir un modelo de calidad laboral. Las ventajas de este enfoque son las siguientes: en primer lugar, le da a los trabajadores una voz en la definición de los componentes de un buen trabajo; en segundo lugar, permite mucha flexibilidad porque atiende a las diferencias entre países y a lo largo del tiempo; y en tercer lugar, muchas encuestas preguntan sobre la deseabilidad de ciertos atributos para el trabajo. Este es el caso del ISSP (2015), que proporciona información que nos permite calcular el porcentaje de personas en cada país que considera que un determinado atributo laboral es muy importante. Los inconvenientes que presenta este enfoque a la hora de analizar la calidad laboral son los siguientes: hay algunos elementos importantes que no son incluidos en el conjunto de ítems del cuestionario ISSP, como el entorno social, las demandas físicas o la intensidad en el trabajo, que son factores importantes de la calidad laboral; en segundo lugar, las opiniones de los trabajadores pueden estar condicionadas por sus trabajos actuales; y en tercer lugar, el hecho de que las personas digan que algo es importante (sin una adecuada contextualización o comprensión de las razones detrás de esas respuestas) no necesariamente justifica su inclusión en una definición de calidad del trabajo. Por lo tanto, este enfoque es muy útil para conocer aspectos importantes de la calidad del trabajo, pero no puede ser la única base para formular una definición. La tabla 6 presenta las preferencias en las dimensiones de calidad que recoge la ISSP 2015. Según los datos, los ingresos altos no son el atributo más valioso de un buen trabajo, los trabajadores están más interesados por la naturaleza intrínseca del trabajo, en

relación a aspectos tales como realizar un trabajo interesante (la preferencia más alta en todos los países menos en España) y poder trabajar con independencia (la autonomía en el trabajo).

Tabla 6. Preferencias en las dimensiones de calidad laboral en seis países europeos

Preferencias de calidad laboral	Finlandia	Dinamarca	España	GB	Alemania	Francia
Trabajo seguro	92,7	86,4	98,1	95,4	97,2	93,0
Salario alto	74,9	55,8	85,3	64,6	76,6	79,3
Promoción	47,1	45,1	87,2	80,2	72,8	57,7
Trabajo interesante	95,2	95,6	90,9	94	96,8	98,4
Trabajar con independencia	75,8	83,5	83,2	67,6	89,3	60,1
Ayudar	68,4	71,3	87,8	70,8	69,8	62,8
Útil para la sociedad	59,8	69,2	90	70,7	71,9	70,8
Contactar con otras personas	77,6	78,8	72,1	67,7	85,0	81,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ISSP (2015)

Para la mayoría de los trabajadores, el atributo más valorado es que el trabajo sea interesante, seguido de la seguridad laboral, que aunque sea un aspecto más relacionado con la estructura del mercado laboral que con las características del puesto de trabajo en sí, nos aporta información sobre una importante preocupación para los trabajadores. En el caso de España, la característica más importante es que sea un trabajo seguro, le sigue que sea un trabajo interesante y útil para la sociedad. En relación al salario, como característica extrínseca del trabajo, supone una preferencia importante para un 85% de los trabajadores, pero es un porcentaje menor que otros aspectos intrínsecos del trabajo relacionados con el sentido de realizar un trabajo útil socialmente e interesante.

1.3. Marco de la literatura especializada

La tercera estrategia se basa en usar el marco teórico y la literatura que tratan sobre las principales dimensiones de la calidad laboral, para seleccionar las dimensiones y componentes más relevantes. En este enfoque, la literatura especializada proporciona justificaciones teóricas y evidencias empíricas de las características de los trabajos que tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores. A partir de esta evidencia teóricamente fundamentada se puede hacer un listado de las posibles dimensiones de la calidad del trabajo, a fin de desarrollar un modelo que sirva de base para desarrollar un índice de calidad laboral (una extensa presentación de estas teorías y una lista de referencias la podemos encontrar en Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2009). Debido a las limitaciones asociadas con el primer enfoque, basado en la satisfacción laboral, parece razonable concluir que la mejor práctica para desarrollar un modelo sólido de calidad del trabajo se basaría en los dos últimos enfoques, dando prioridad a este último. Dado que existe una larga tradición de estudios en la literatura de ciencias sociales que abordan, desde diferentes enfoques teóricos, las características laborales que influyen en el bienestar de los trabajadores, los investigadores suelen recurrir a la literatura disponible para construir los modelos de medición de la calidad laboral. Este es el enfoque metodológico que vamos a emplear para la construcción de nuestro modelo. En el capítulo tres ya hicimos una revisión de los índices y sistemas de indicadores presentados por las instituciones y autores, que miden la calidad laboral, y las aproximaciones a la medición de la calidad intrínseca del trabajo. En base a la revisión de la literatura especializada, hemos reunido las características intrínsecas más destacadas para definir un trabajo de calidad, que presentamos en el siguiente apartado.

2. Marco teórico: el concepto de calidad intrínseca

2.1. Características intrínsecas de la calidad laboral

“El supuesto de que el aumento de la tasa de empleo es la clave para la inclusión social no solo se basa en el hecho de que un trabajo proporciona una fuente regular de ingresos, sino también en la opinión de que proporciona importantes beneficios intrínsecos. El empleo es visto como una fuente de desarrollo de habilidades y motivación. Brinda oportunidades para el desarrollo personal, a través de la capacidad de usar la iniciativa y desarrollar habilidades para tomar decisiones” (Esping-Andersen et al., 2001, p. 96)

Con el cambio en la naturaleza del trabajo, la orientación intrínseca ha adquirido una mayor importancia en los estudios de calidad laboral, también como un factor de competitividad en las sociedades basadas en la economía del conocimiento y la información (Gallie, 2007b). Ha habido cierta convergencia en los aspectos del trabajo que son considerados cruciales para el bienestar y éstos incluyen características intrínsecas del puesto de trabajo (Gallie, 2003) ¿En qué consisten las características intrínsecas y por qué son importantes?. Las características del trabajo consideradas "intrínsecas" son las que se centran en la naturaleza de la propia actividad, mientras que las "extrínsecas" describen las consecuencias del trabajo (salario, ascenso, prestigio) o las condiciones bajo las cuales se realiza (Seeman, 1967). Las características o recompensas intrínsecas, difieren de las extrínsecas en que la recompensa deriva de la experiencia del trabajo en sí mismo. En términos de motivación, las recompensas intrínsecas están basadas en el placer esperado de la actividad en sí, más que en el resultado de la misma (Dahl et al., 2009). Un trabajo con recompensas intrínsecas es normalmente interesante y desafiante, uno es capaz de usar las

destrezas y habilidades, es capaz de tener discreción en su trabajo y aprender cosas nuevas, tener autonomía y ser reconocido por hacer un trabajo bien hecho (Kalleberg & Vaisey, 2005). Si atendemos a la distinción que aplica Bericat, tomada de Sheldon y Kasser (1998), en su análisis sobre la teoría social de la infelicidad, existen metas intrínsecas y metas extrínsecas en la búsqueda de la felicidad o el bienestar. Las primeras son deseadas en sí mismas (estarían relacionadas con las características intrínsecas del trabajo como la autonomía, realizar un trabajo útil y significativo), y las segundas estarían relacionadas con la obtención de dinero, cuyo logro se desea para conseguir un bien o un servicio, pero no es un fin en sí mismo (Bericat, 2018, p. 211). Según estudios previos, las características intrínsecas se relacionan más consistentemente con la satisfacción en el trabajo que las recompensas extrínsecas (Cascales Mira, 2010; Clark, 2005a; Kalleberg, 1977). En orden a su poder explicativo, los indicadores relacionados con las dimensiones subjetivas y emocionales en el trabajo han resultado más influyentes en la satisfacción laboral que los indicadores objetivos (Cascales Mira, 2010). Esto es debido a que las condiciones objetivas, tales como el salario o el tipo de contrato, no explican por sí mismas la satisfacción con el trabajo. El grado de satisfacción en el trabajo está relacionado con la presencia de factores de contenido de trabajo, que incluyen el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el logro, el progreso, y el reconocimiento (Tillman et al., 2010).

La importancia de la obtención de recompensas intrínsecas en el trabajo está presente en la concepción filosófica de Karl Marx y aparece reflejado en su obra. Aunque Marx, como materialista histórico, sitúa el dinero y la lucha por los recursos económicos como motor de conflicto entre las clases sociales, su *Teoría de la alienación* (Marx, 2017) demuestra que la falta de sentido en el trabajo realizado, la falta de autonomía y de buenas relaciones sociales, así como un alta intensidad en el ejercicio de la actividad, generaban un fuerte malestar entre los trabajadores, y una baja calidad laboral. En el seno de un sistema económico capitalista, basado

en la división del trabajo, la falta de sentido de los trabajadores se produce por una ausencia de utilidad social y por la imposibilidad de realizar un trabajo bien hecho. La separación entre pensamiento y ejecución arranca de los trabajadores la capacidad artesanal de hacer un trabajo bien hecho, lo que se traduce en una falta de reconocimiento. Por otro lado, la falta de control y de autonomía en el trabajo generan alienación o inautenticidad y por último, la división del trabajo mantiene a los trabajadores separados, lo que impide la comunicación y el apoyo social, factores que desembocan en una ínfima calidad intrínseca en los puestos de trabajo (Bericat, 2018). Desde el enfoque marxista, el trabajo es considerado una actividad esencialmente humana que debe de favorecer la autorrealización, el sentido y la autonomía del trabajador, así que un trabajo de calidad se caracterizaría por factores intrínsecos. Según Gallie (2003), la perspectiva neomarxista sitúa como características centrales de un trabajo de calidad la iniciativa en el trabajo, la variedad, las oportunidades de aprender y la capacidad de participar en la toma de decisiones. Green (2006) adapta el enfoque de las capacidades de Amartya Sen, y desarrolla la idea de que un "buen trabajo" es aquel que ofrece a los trabajadores la capacidad para hacer y ser lo que valoran. La capacidad para alcanzar el bienestar, depende de la medida en que los trabajos permitan a los individuos ejercer influencia sobre el desarrollo de la actividad y perseguir sus objetivos personales relacionados con ella. Desde este enfoque de las capacidades, un trabajo de calidad es "aquel que concede al trabajador ciertas capacidades, la capacidad y flexibilidad de llevar a cabo un conjunto de tareas sobre las cuales dispone de control personal, colaborando con sus compañeros de trabajo para desarrollar el trabajo en equipo y, sobre esta colaboración, elegir y perseguir una serie de objetivos y demandar unos ingresos a cambio de su trabajo que le permitan acceder a una mayor capacidad de consumo" (Green, 2006, pp. 14-15). Green introduce como factor de calidad la capacidad de consumo que, según nuestro enfoque, estaría más relacionada con las recompensas extrínsecas del trabajo que con la calidad de la realización del

trabajo en sí. Por su parte, Gallie (2003) pone el énfasis en la iniciativa de los trabajadores, la variedad en el trabajo, la oportunidad de aprender y la capacidad de tomar decisiones. Kalleberg (2011) también pone el énfasis en las características intrínsecas de la calidad de los trabajos, como la importancia de tener un trabajo interesante y poder disponer de control y autonomía.

“Los trabajadores que son capaces de controlar cómo y qué hacen en el trabajo tienen mayor probabilidad de obtener recompensas intrínsecas de sus trabajos. Las recompensas intrínsecas son beneficios y utilidades que la gente obtiene de la realización de las tareas, como opuesto a recompensas extrínsecas como dinero o beneficios extra que la gente obtiene por el desarrollo de su trabajo” (Kalleberg, 2011, p. 7).

Green y Mostafa (2012), plantean una definición de calidad intrínseca que pone el foco en las características del trabajo que permiten satisfacer las necesidades de los individuos, es decir, aquellas condiciones que favorecen el bienestar laboral.

“La Calidad Intrínseca del Trabajo se refiere a los aspectos del trabajo que conciernen al trabajador y su entorno. Cuatro conjuntos básicos de características del trabajo están asociados con satisfacer las necesidades de las personas: la calidad del trabajo en sí, el entorno social en el que se encuentran los trabajadores, el entorno físico y la intensidad o el ritmo del trabajo” (Eurofound, 2012b, p. 14).

Las definiciones vistas hasta ahora tienen en común que están orientadas al trabajador y se centran en el conjunto de características laborales que fomentan su bienestar (Green, 2006, p. 200). De los diversos aspectos que configuran un trabajo de calidad, las características

intrínsecas son las que tienen un mayor impacto en el bienestar de los individuos, ya que a medida que la calidad en el trabajo se deteriora, la variabilidad en el bienestar aumenta (Eurofound, 2012a, 2014a). Es por ello que los indicadores intrínsecos del trabajo están siendo incorporados de manera creciente en los estudios de calidad laboral (Dahl et al., 2009; Eurofound, 2012a, 2012b, 2014a, 2016; Gallie, 2007b; Gallie et al., 2012; Green & Mostafa, 2012; Green et al., 2013). Son importantes para el desempeño del puesto de trabajo, para el potencial de autodesarrollo, y para la capacidad de los individuos (Gallie, 2009; Green, 2006; Kalleberg, 2011).

Tras la revisión de los aspectos clave de la calidad laboral desde sus características intrínsecas, podemos sacar dos conclusiones: por un lado, según la literatura existen ciertas características intrínsecas del trabajo que los autores coinciden en destacar como aspectos importantes de la calidad laboral. Por otro lado, la literatura especializada vincula aquellos aspectos del contenido del trabajo en sí mismo con el bienestar de los trabajadores, es decir, existe una fuerte vinculación entre los componentes intrínsecos del trabajo y el bienestar de los trabajadores, que se traduce en calidad laboral. Podemos concluir entonces que hay ciertas características intrínsecas del trabajo que los autores coinciden en destacar como influyentes en la calidad del trabajo, y esas características tienen una fuerte vinculación con el bienestar de los individuos en el contexto laboral. Las características intrínsecas comunes las hemos resumido en las siguientes: la capacidad de control y discreción de los trabajadores sobre su trabajo, el entorno social en el que los trabajadores interactúan, la intensidad con la que se enfrentan en el desarrollo de la actividad y el sentido o utilidad social del trabajo realizado. Existen pues, ciertas características del contenido del trabajo que tienen en común la capacidad de generar bienestar a los trabajadores en términos generales. La perspectiva eudaimónica nos puede ayudar a explicar este aspecto de la realidad social, ya que investiga las condiciones por las que el ser humano, por el

hecho de serlo, consigue alcanzar el bienestar (Bericat, 2018). En el siguiente epígrafe presentamos en qué consiste la perspectiva eudaimónica y su vinculación con los componentes intrínsecos de la calidad laboral.

2.2. Eudaimonia y calidad intrínseca del trabajo

Eudaimonia (εὐδαιμονία) es un término griego comúnmente traducido como felicidad o bienestar. El origen del concepto es atribuido a Aristóteles en sus escritos sobre bienestar (living-well), aunque contrario a esta creencia el concepto estaba incluido en el vocabulario griego antes de que Aristóteles hubiera nacido (Kraut, 2009) (McMahon, 2006, extraído de Haybron, 2016). Etimológicamente se compone de las palabras “eu” bueno y “daimōn” espíritu (Kraut, 2009) y según la concepción clásica, el término se refiere a lo que vale la pena perseguir en la vida. La traducción más común del término en inglés es Bienestar (well-being) (Haybron 2008, extraído de Vittersø, 2016). La eudaimonia busca los componentes que generan bienestar en los individuos, en términos de autorrealización, frente a otras medidas hedonistas que analizan las experiencias placenteras como estados transitorios, y que emplean indicadores tales como la satisfacción (con la vida, con el trabajo, etc.) para analizar la felicidad (Huta & Waterman, 2014). La perspectiva eudaimónica o del bienestar, parte de la premisa de que hay una serie de componentes que proporcionan o generan bienestar en los individuos. Al igual que otros conceptos complejos, los autores han ofrecido una serie de definiciones sobre qué factores generan eudaimonia. En los años setenta, la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci plantea que la autonomía, constituye un elemento esencial del bienestar de los individuos: “La autonomía incluye ser fiel a uno mismo, tener diferentes aspectos de uno mismo bien integrados y respaldar sus actividades en lugar de estar controlado por presiones externas o internas” (Huta,

2013, p. 3). En trabajos más recientes, Ryan y sus colegas (2008) propusieron que eudaimonia incluye otras características adicionales, entre ellas el perseguir objetivos que son fines en sí mismos (por ejemplo, crecimiento personal o contribución a la comunidad) en lugar de medios para un fin (por ejemplo, dinero, imagen, poder).

A partir de 1998, Vittersø ha escrito varios artículos que tratan los componentes de la eudaimonia, en su reciente publicación *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (2016) establece la importancia de la perspectiva eudaimónica para el análisis del bienestar ya que “La noción de eudaimonia ofrece tales detalles, al especificar por qué nuestro mundo no puede considerarse un buen lugar hasta que nos brinde la oportunidad de cumplir con los valores intrínsecos de nuestra naturaleza humana” (Vittersø, 2016, p. 20). La investigación de Bericat sobre los componentes del bienestar emocional, el autor hace una excelente revisión de las diferentes propuestas llevadas a cabo sobre los componentes básicos de la felicidad y el bienestar (Bericat, 2018). Pasamos a comentar algunas de ellas. El modelo de bienestar de Seligman (2011), vincula la eudaimonia con el sentido de la vida y establece cinco ejes principales: emociones positivas, implicación y compromiso, relaciones sociales, sentido y logro. Para Huta (2013), la eudaimonia es un modo de actuación que está caracterizado por: “orientar la acción al logro de lo mejor y más alto, al logro de la excelencia (excellence); actuar con arreglo a nuestro verdadero yo manteniendo el control sobre nuestras propias acciones (authenticity/autonomy); mantener el desarrollo y la autorrealización personal como un objetivo de la vida (development); usar en su plenitud las capacidades funcionales de cada cual (full functioning); mantener metas vitales orientadas al bien que trascienden el mero interés inmediato (broad scope of concern); implicarse e involucrarse profundamente en las distintas actividades y retos de la vida (engagement) [...]” (Bericat, 2018, pp. 58-59). Por su parte, Huta y Waterman (2014) han recopilado una serie de componentes eudaimónicos del bienestar, que presentamos en la tabla 7. Lo que tienen en común estos

componentes es que están centrados en los aspectos de orientación intrínseca, basados en la autorrealización del individuo como denominador común del bienestar. “Los marcadores del núcleo cercano de la eudaimonia incluyen la autenticidad, el propósito y el significado en la vida y un esfuerzo dedicado en la búsqueda de la excelencia” (Huta & Waterman, 2014, p. 1438).

Tabla 7. Componentes de la eudaimonia o el bienestar social

Autorrealización, crecimiento personal y desarrollo de las potencialidades
Significado (sentido) y propósito en la vida, perspectiva a largo plazo, contribuir a algo mayor que trascienda el yo
Autenticidad, identidad, expresividad personal y autonomía
Excelencia, virtud, emplear lo mejor de uno mismo, uso de las fortalezas y altos logros.
Relaciones sociales positivas, apoyo social, bienestar social
Competencia, dominio del entorno
Implicación, interés por lo que se hace, realizar una tarea bien hecha
Esfuerzo y compromiso con las metas

Fuente: Huta y Waterman (2014: 1435)

Dean (2016) vincula el enfoque de eudaimonia al ámbito laboral, que es uno de los dominios esencialmente humanos, donde los individuos pueden expresar su verdadera naturaleza humana. El autor relaciona el concepto de eudaimonia con el concepto de Karl Marx de “Species Being”, que se interpreta como el sentido de la especie humana. El autor sostiene que, mientras que para Aristóteles la eudaimonia representaba el propósito natural de una minoría privilegiada de la humanidad, para Marx representa el propósito histórico y de desarrollo de toda una especie, radicalmente caracterizada por sus formas específicas de conciencia, trabajo y sociabilidad. Según Dean (2016) para Marx el capitalismo era un sistema anti-eudaimónico por las siguientes razones:

1.- Deterioró la realización de capacidades humanas. Teniendo pocas o ninguna oportunidad de moldear y controlar conscientemente el mundo que los rodea y estar alejado de los frutos de su propio trabajo

2.- Aunque el capitalismo industrial aprovechaba los últimos conocimientos científicos, para la mayoría de los trabajadores restringía el ejercicio de la inteligencia o la creatividad, condenándolos a la actividad rutinaria y sin sentido.

3.- Las vidas de los trabajadores y sus familias bajo el capitalismo estaban gobernadas por fuerzas ajenas que restringían el ejercicio de la deliberación y elección, y restringían la libertad para moldear su propio futuro. El alcance de la actividad racional autodeterminada estaba sistemáticamente restringida.

4.- La capacidad del capitalismo de libre mercado para generar relaciones sociales entre las cosas y relaciones materiales entre las personas, amenazaba el disfrute de la amistad. La competencia es contraria a la conexión social y al cuidado mutuo (Dean, 2016, p. 509).

Para el autor existe una fuerte vinculación entre la eudaimonia y los componentes intrínsecos del trabajo, esto es porque el trabajo es uno de los componentes que configuran la especie humana como tal (Márkus, Honneth, & Joas, 2014), es decir, es una actividad esencialmente humana. “El trabajo como actividad es lo que hace a un ser humano; es la realización de su especie y, sea o no materialmente productiva, es, potencialmente y en esencia, la expresión de su creatividad” (Dean, 2016, p. 513).

Para finalizar, podemos concluir que, según la perspectiva eudaimónica, el bienestar se alcanza en primer lugar, orientando la conducta y la vida hacia metas intrínsecamente valiosas, autónomamente elegidas por el individuo, socialmente valoradas, que tengan significado y sentido para el sujeto, y que estén integradas en una amplia visión del mundo (Bericat, 2018). Los aspectos que componen un modelo eudaimónico o del bienestar, se corresponden con las

dimensiones que forman nuestro constructo de calidad intrínseca del trabajo y son, a su vez, los componentes más destacados por la literatura que aborda la calidad del trabajo desde sus características intrínsecas. La autonomía, que se traduce en la necesidad de autenticidad, las interacciones y relaciones sociales de calidad, que se traducen en apoyo social y bienestar social, la intensidad que permita a los trabajadores dar lo mejor de sí mismos, y que se traduce en las demandas en el entorno laboral, y el sentido en el trabajo realizado, canalizado en la búsqueda de la excelencia, de hacer un trabajo bien hecho, y en la búsqueda de un propósito que trascienda al individuo, lo que se traduce finalmente en reconocimiento.

2.3. Dimensiones de la calidad intrínseca del trabajo

De la combinación de los diferentes componentes que generan eudaimonia, podemos extraer que: la autonomía, la autenticidad y el control sobre nuestras acciones, la autorrealización personal como objetivo, el sentido y la utilidad social a través de acciones que trascienden el interés inmediato y las relaciones sociales, suponen el marco eudaimónico de las dimensiones intrínsecas básicas que componen nuestro modelo de calidad intrínseca del trabajo. Estas son: Autonomía, Interacción, Intensidad y Sentido. A continuación pasamos a describirlas.

A) Dimensión Autonomía

La autonomía en el trabajo ha sido definida como “el grado en el cual el trabajo permite una sustanciosa libertad, independencia y discreción para el individuo en la organización del trabajo y en la determinación de los procedimientos empleados para llevarlo a cabo” (Hackman y Oldham 1975, extraído de Kalleberg, 2011, p. 133). El grado de autonomía del que disponen los

trabajadores es el resultado, por un lado, de la manera en la que el trabajo es organizado, especialmente, la extensión de la estandarización del proceso de trabajo, y por otro de cómo sea controlada la ejecución de las tareas, si a través de reglas y procedimientos o a través de sistemas de vigilancia (Dahl et al., 2009). Es por ello que las condiciones laborales, y la calidad laboral van a estar muy ligadas a las características institucionales de cada país, como veremos en el capítulo siete.

El control sobre el desempeño en el trabajo ha sido el *leiv motiv* del enfoque marxista de la calidad laboral. En las sociedades capitalistas, la división del trabajo es la principal forma de dominio y explotación hacia el trabajador, y la autonomía permite a los trabajadores tener capacidad de control del proceso productivo y de su trabajo, lo que evita la alienación¹¹. El conflicto de clases se basaría, según Marx, en la defensa de la autonomía y el control del trabajador sobre su fuerza laboral y su integridad física (Köhler & Martín Artiles, 2009). La herencia de su pensamiento se ve reflejada posteriormente en autores neomarxistas, que recogen la importancia de la autonomía como factor fundamental para la calidad del trabajo. Braverman (1975) y Burawoy (1979) enfatizan la idea del control en el trabajo, en el primer caso a través del rechazo de la división taylorista entre idea y ejecución, factor principal de la degradación del trabajo, y en el segundo desde la necesidad del trabajador de tener esferas de acción para no convertir su actividad en algo rutinario y sin sentido. Braverman (1975) plantea una visión negativa sobre la degradación del trabajador bajo el sistema de organización taylorista. Según el autor, el control del proceso productivo por parte del gestor acaba con la capacidad individual de

¹¹ Alienación es el proceso por el cual el trabajador lejos de controlar el trabajo se siente controlado por fuerzas externas.

autodesarrollo de los trabajadores, a través de la simplificación de las tareas y la separación entre ejecución y concepción. Por ello, la autonomía en el trabajo es un elemento clave de la calidad laboral y el bienestar de los trabajadores. Es más probable que los trabajadores que pueden controlar el desarrollo de su actividad obtengan recompensas intrínsecas, éstas derivan de la posibilidad de usar las destrezas, conocimientos y habilidades en el trabajo. “Algunas personas obtienen satisfacción de su trabajo principalmente porque tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades y tener trabajos interesantes, significativos y sobre los que poder ejercer responsabilidad, como opuesto a ser meros engranajes en una máquina” (Kalleberg, 2011, p. 7). La autonomía y el control en el trabajo también se refieren a la capacidad de tomar decisiones. Los trabajadores que pueden ejercer ese control y pueden influir en decisiones en el trabajo, tienen menos posibilidad de padecer estrés (Kalleberg, 2011), tienen mayor motivación y bienestar psicológico y físico (Gallie, Felstead, Green, & Inanc, 2014; Paul E. Spector, 1986) y pueden ser capaces de gestionar mejor las demandas laborales (Karasek, 1979). En las sociedades post-industriales, caracterizadas por una mayor complejidad tecnológica y por nuevas formas de gestión empresarial, más horizontales y descentralizadas, se hace un mayor hincapié en la autonomía, en la posibilidad de tomar decisiones y aplicar las propias ideas, y estos atributos se reflejan en el modelo managerial actual, que requiere trabajadores con mayor discreción. El concepto de hombre ligero, como prototipo de trabajador capaz de gestionar el desarrollo de su propia actividad, define adecuadamente este perfil (Boltanski & Chiapello, 2002).

Gallie y colaboradores (2017) analizan los efectos de la participación y la autonomía de los trabajadores en la calidad laboral y el bienestar. Distinguen las siguientes posibilidades: la primera se relaciona con los efectos intrínsecos directos de la participación en la toma de decisiones, que puede conducir directamente a cambios en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico afectivo. La segunda trata del efecto mediado de la

autonomía sobre otros componentes del bienestar y la calidad laboral, como puede ser la posibilidad de desarrollar las habilidades y adquirir una mayor capacitación. En el primer caso el efecto de la autonomía en la calidad laboral y el bienestar de los trabajadores es directo (Gallie et al., 2017). Esta perspectiva se basa en el enfoque de las necesidades básicas. Una de las teorías enmarcadas bajo este enfoque es la "teoría de la autodeterminación", de la que hablamos en el epígrafe anterior. La autonomía es una de las tres necesidades psicológicas básicas, las otras son competencia y relación (Ryan & Deci, 2000). El trabajo es uno de los ámbitos clave de la vida en el que se expresan tales necesidades: la necesidad de hacer un trabajo competente, es decir, de realizar un trabajo útil socialmente y bien hecho, que confiera al individuo un estatus social que le permita sentirse bien (Kemper, 1987). La necesidad de relación con los compañeros, que se traduce en lazos emocionales estables y vínculos sociales seguros (Scheff, 1990) y por último, la necesidad de participar en decisiones importantes en el trabajo y poder controlar la propia actividad. En este sentido, el apoyo de la gerencia para la autonomía se relaciona directamente con la motivación y el ajuste psicológico de los empleados (Baard, Deci, & Ryan, 2004).

El poder disponer de autonomía sobre el trabajo es uno de los factores más influyentes en los estudios sobre satisfacción laboral (Cascales Mira, 2010; Clark, 2009; Haile, 2009; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Spector, 1988; Tillman et al., 2010). Spector (1988) diseñó la escala de control en el trabajo para medir la percepción de los individuos sobre el dominio en el trabajo. Según la teoría de Locus of Control de Spector, los empleados que creen tener control en el desarrollo de su actividad sienten que pueden influir en sus resultados, por lo que experimentan mayores niveles de satisfacción laboral. Esto es porque la creencia de que uno tiene el control en el trabajo (internalidad), más que el control por parte de fuerzas externas o individuos (externalidad), está relacionada con el bienestar de los trabajadores (Spector et al., 2002). El resultado de la investigación de Tillman et al. (2010), basándose en la escala de locus of control,

llega a la misma conclusión: los individuos que pueden ejercer control en el trabajo tienen un mayor grado de satisfacción general, es decir, el control en el trabajo y la satisfacción laboral están fuertemente correlacionados. En un estudio realizado sobre la influencia de factores intrínsecos y extrínsecos en la satisfacción laboral, el poder trabajar con independencia, aplicar las propias ideas y participar en decisiones importantes han destacado como indicadores que ejercen una gran influencia en la percepción de satisfacción de los trabajadores, por encima del salario. Un aumento en la autonomía o en el control sobre el trabajo supone un aumento en un 35% de la satisfacción laboral, mientras la influencia del salario suponía un aumento del 16% de la satisfacción percibida (Cascales Mira, 2010).

B) Dimensión Interacción

Otra aspecto relevante para que un trabajo sea considerado de calidad son las relaciones y el entorno social en el trabajo (Eurofound, 2012a, 2016; Green, 2006; Green & Mostafa, 2012). Esta dimensión responde a la necesidad del individuo de interactuar, relacionarse, crear redes sociales, y desarrollar sus capacidades en un ambiente óptimo. La calidad del entorno social en el trabajo es fundamental para el crecimiento y desarrollo personal, pero también facilita la integración en el lugar de trabajo y la construcción de la autoestima de los trabajadores, a través del reconocimiento de sus pares y superiores (Eurofound, 2016).

Desde los estudios de Elton Mayo (1927), se ha enfatizado la importancia de los grupos informales en el trabajo como elemento clave en la satisfacción de los trabajadores. Posteriormente, a partir de los años sesenta, los movimientos de “Humanización del Trabajo”, desarrollados especialmente en los países nórdicos y Reino Unido, enfatizan la importancia de las relaciones sociales y el trabajo en equipo como elementos clave de la calidad laboral (Köhler &

Martín Artiles, 2009). La relación entre los trabajadores contribuye a la construcción de identidades sociales dentro del contexto laboral, a través de las relaciones entre colegas, socios, compañeros y jefes. El sentirse valorado por las ideas y sugerencias en el trabajo por parte de los compañeros y supervisores supone un aumento en la autoestima, lo que revierte en un aumento en el bienestar en el trabajo. Igualmente, el tener relaciones de amistad con todos los compañeros, supone un importante recurso afectivo en el marco de la organización, que influye positivamente en la satisfacción de los trabajadores (Cascales Mira, 2010). El establecer relaciones sociales estables supone la creación de vínculos sociales seguros, que son fundamentales para el bienestar de los individuos. “El mantenimiento de los lazos o vínculos sociales es el más crucial de los motivos humanos” (Scheff, 1990, p. 4). Según la “*Teoría Interaccional*” de Scheff, los vínculos sociales suponen una parte fundamental en la vida del individuo y para la sociedad, ya que “los lazos sociales seguros son la fuerza que mantiene a una sociedad unida” (Scheff, 1990, p. 4). Existen vínculos seguros y vínculos inseguros. Los vínculos seguros producen solidaridad, y los inseguros absorción o alienación. Los vínculos seguros estarían caracterizados por una distancia óptima entre los individuos. Si la distancia es muy estrecha, el grupo puede absorber al individuo, lo que puede generar un excesivo control social y anulación del individuo bajo el manto del grupo, si por el contrario la distancia entre individuos es muy grande, se puede producir una situación de aislamiento y alienación que puede llevar al conflicto. “Una sociedad atomizada en individuos aislados pone en riesgo el entendimiento cognitivo y la sintonía afectiva necesarias para la colaboración y la movilización comunitaria” (Bericat, 2000, p. 167). Por tanto, la interacción entre los individuos, aplicada al ámbito laboral, es un factor clave de calidad laboral, ya que si el individuo se encuentra aislado puede desarrollar sentimientos de falta de pertenencia. El ser humano necesita de los vínculos sociales, saber que pertenece a un grupo que le reconoce

como sujeto, ya que por los otros nos definimos y de alguna manera los otros nos hacen (Bericat, 2000).

La tradición de psicología ocupacional también ha destacado la importancia del lugar de trabajo como arena social y, por lo tanto, la relevancia para la calidad de la vida laboral, el tener buenas relaciones sociales entre los trabajadores (Green, 2006). De igual manera se han encontrado efectos positivos del apoyo social sobre las demandas laborales (Karasek & Theorell, 1990), y sobre el impacto de condiciones de trabajo estresantes (Karasek, Triantis, & Chaudhry, 1982). El estudio de Karasek et al. (1982) demostró que la relación entre los factores estresantes y la tensión psicológica dependen del apoyo social, y que el estrés se relaciona negativamente con la tensión cuando el apoyo social es fuerte. El apoyo social de los compañeros y jefes supone un gran beneficio para la unidad social en su conjunto, ya que reduce las posibilidades de que cualquiera de sus miembros experimente estrés por encima de un umbral peligroso. El modelo Demandas-Control-Apoyo (Karasek & Theorell, 1990) sostiene que las demandas del trabajo son fuente de estrés, y pueden suponer un peligro para la salud si el individuo percibe que éstas exceden su capacidad de control y, además, se añade una falta de apoyo social. Otros trabajos refuerzan estos resultados, las altas demandas laborales combinadas con bajo control y bajo apoyo social se relacionan con malestar psicológico y físico (Hughes & Parkes, 2007). Diversos comportamientos y prácticas en el trabajo pueden contribuir a crear un buen entorno social, como el apoyo social proporcionado por colegas y gerentes (Eurofound, 2016).

C) Dimensión Intensidad

Otro de los factores clave en la calidad de los puestos de trabajo es el grado de intensidad en el que los individuos trabajan, y se refiere al esfuerzo que realiza el trabajador en el desarrollo de su actividad laboral. “Conceptualmente, el esfuerzo en el trabajo es la tasa física y/o mental de la

tarea de trabajo durante la jornada laboral” (Green, 2006, p. 48). Por ello, la intensidad en el trabajo se traduce en términos de demandas tanto físicas como psicológicas que se imponen a los trabajadores¹² (Green & Mostafa, 2012). Un esfuerzo excesivo está directamente relacionado con un detrimento del bienestar de los trabajadores, en términos de calidad de vida y de salud mental (Green, 2004). Una intensidad alta es considerada, en términos generales, una contribución negativa a la calidad del trabajo, sin embargo hay un debate respecto a una posible relación positiva. En niveles bajos de intensidad, existe cierta ambigüedad teórica y empírica en cuanto a la relación entre ésta y la calidad del trabajo. Un trabajo donde no haya cierto grado de exigencia y en el que se dé un ritmo bajo de intensidad sería finalmente aburrido y poco satisfactorio (Green & Mostafa, 2012). Si bien, la intensidad del trabajo puede presentarse como una forma de mantener y desarrollar el interés de los trabajadores en su actividad, una alta intensidad se asocia con un impacto negativo en la calidad laboral, ya que influye en la salud y el bienestar de los trabajadores (Eurofound, 2016). Además, un alto nivel de demandas combinado con un bajo nivel de control en el trabajo, genera un mayor riesgo de enfermedades y depresión. Dos modelos dan cuenta de este fenómeno: el "Modelo de Control-Demanda" de estrés ocupacional (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) y el "Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa" (Siegrist, 1996).

La literatura especializada destaca que se ha producido un aumento en la intensidad en el trabajo desde la década de los 90 (Felstead et al., 2013; Gallie, 2005; Gallie et al., 2014; Green,

¹² Las demandas emocionales estaban incluidas en el marco conceptual previo del índice, pero en el análisis factorial exploratorio, que se realizó para validar el modelo, los indicadores emocionales no aportaban lo suficiente al factor, por lo que los descartamos del modelo final y elaboramos un modelo aparte que se verá en el capítulo ocho.

1999, 2004, 2006; Green & Gallie, 2002; Green & McIntosh, 2001; Kalleberg, 2011). Así mismo, numerosas investigaciones llevadas a cabo por instituciones europeas muestran cómo la intensificación del trabajo se ha convertido en una de las principales tendencias de los últimos años (Comisión Europea, 2008; Eurofound, 2002, 2016), y afecta a todos los países de la unión europea y a todas las categorías ocupacionales (Eurofound, 2014a). Según Santos Ortega (2012), en la modernización post-fordista se ha producido un incremento en el malestar en el trabajo, reflejado en las encuestas sobre condiciones laborales que destacan un aumento en la intensidad del trabajo. Según el autor, esta intensificación del trabajo ha sido provocada por las nuevas formas de gestión en el capitalismo flexible, lo que genera un impacto negativo en la calidad laboral (Santos Ortega, 2012).

D) Dimensión Sentido

El sentido que los individuos encuentran en el desarrollo de sus actividades es un factor intrínseco importante en la calidad laboral, ya que está relacionado con el bienestar y la felicidad (Bericat, 2018). En la teoría sociológica de la infelicidad, Bericat (2018) considera el sentido como una de las tres dimensiones fundamentales que influyen en la (in)felicidad, desde la perspectiva eudaimónica. “La sensación de sentido vital solo aparece cuando las personas sienten que sus actividades y experiencias merecen la pena, es decir, que son intrínsecamente valiosas. De ahí que el sentido se perciba subjetivamente como expresión de la autenticidad del ser” (Bericat, 2018, p. 234).

El trabajo, como actividad central en la vida de los individuos, es generador de sentido, ya que a través de su desempeño el individuo desarrolla y expresa su identidad. Según la perspectiva marxista del significado del trabajo, (que vimos en el capítulo tres), existe una fuerte vinculación

entre la realización del trabajo y la naturaleza humana. Los seres humanos estamos hechos para el trabajo, porque es la actividad a través de la cual podemos expresar nuestra verdadera naturaleza. Es una vía importante de expresión del “*self*”, permite que el individuo se desarrolle o por el contrario que se generen identidades corroídas (Sennett, 2000). El trabajo es considerado como vía principal para ser reconocido, sentirse socialmente útil e integrado (Méda, 1996). Factores como la utilidad social que confiere el trabajo realizado, o hacer un trabajo bien hecho, suponen un aumento en la autoestima, así como un sentido de autorrealización, elementos claves para la calidad de vida en el trabajo (Kalleberg, 2011). El sentimiento de orgullo del trabajo bien hecho y la percepción de utilidad social son factores claves para la calidad del trabajo, ya que son considerados como recompensas no pecuniarias, que recibe el individuo en el desarrollo de su actividad (Clark, Knabe, & Rätzl, 2010). En términos de Kemper, el orgullo de realizar un trabajo bien hecho y sentirse útil estaría asociado a un alto nivel de satisfacción, que se produce cuando nos sentimos valorados (Kemper, 1987). La influencia de factores intrínsecos en la satisfacción laboral en España, a través de análisis causal de regresión lineal, demuestra que aumento en la percepción de hacer un buen trabajo y de sentirse útil socialmente supone un aumento en la satisfacción de un 17% y 6% respectivamente (Cascales Mira, 2010). En esta línea, un estudio longitudinal realizado por Clark (2009), con los datos de la ISSP que incluye los países de la OCDE desde 1985 hasta 2005, muestra que los valores en el trabajo se han mantenido relativamente estables a lo largo de ese periodo, pero se ha producido un incremento en la importancia de la utilidad social para los trabajadores.

La importancia del trabajo como ámbito para el desarrollo de la identidad del individuo es cuestionada a partir de los años ochenta, con la aparición de los teóricos del fin del trabajo (Gorz, 1997; Offe, 1992; Rifkin, 1997). Estos autores abrieron un debate sobre “la crisis de la sociedad del trabajo” aludiendo que el trabajo en las sociedades post-fordistas ya no constituye una

dimensión central en la vida de los individuos, no configura identidades ni genera sentido. “El modelo tradicional de empleo asalariado estable deja de ser el criterio central de actividad -como lo era en la “ciudad industrial”- y se difuminan las fronteras entre trabajo asalariado y no asalariado, entre estabilidad e inestabilidad, entre lo mensurable y lo incommensurable en el trabajo” (Santos-Ortega & Muñoz-Rodríguez, 2018, p. 296). Con la introducción de formas atípicas de empleo y la intensiva puesta en marcha de medidas de flexibilidad, los trabajos han dejado de ser eje de ordenación de la vida de los individuos, que encuentran en otras actividades *autónomas* la realización personal y la utilidad social, conferida anteriormente al mundo del trabajo (Gorz, 1997). El trabajo es asignado al “reino de la necesidad” un mundo completamente alienado, no creativo y deprimido (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 25).

En contraposición a estas teorías, el estudio realizado por Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel (1996) sobre los parados de Marienthal, contradice la tesis de los teóricos del fin del trabajo y revela la importancia que sigue teniendo esta actividad en la vida de los individuos, no solo como proveedor de ingresos sino por la utilidad y sentido que le confiere a sus vidas (Lazarsfeld et al., 1996). El trabajo proporciona una fuente importante de estabilidad psicológica, un sentido de participación en un propósito colectivo, y un mayor sentido de identidad (Jahoda, 1982). En esta línea, un estudio realizado por Clark y Oswald (1994) reveló una fuerte relación entre la situación de desempleo y la insatisfacción reportada por los individuos, pero no en su dimensión pecuniaria (Clark & Oswald, 1994). Sennett (2006) también analiza la importancia de la utilidad social en el trabajo y lo asocia con el estatus o reconocimiento que le confiere a los individuos. Pero a su vez, relaciona la utilidad social con el bien público, y crítica a las instituciones por invisibilizar la labor de utilidad social de los trabajadores que se dedican a los cuidados no remunerados, un trabajo de enorme utilidad social pero con poco reconocimiento institucional. “Solo con que pudieran aceptar que el sentimiento de utilidad es un bien público, los reformadores se harían

cargo de la angustia y el temor a la inutilidad a que dan lugar los sectores más dinámicos de la economía moderna” (Sennett, 2006, p. 164). Castel (1996) también vincula el trabajo con la utilidad social en un marco institucional y reivindica que el derecho laboral ha de reconocer al trabajador como actor colectivo “cuya utilidad social procede del hecho de que desempeña una tarea de interés colectivo en el sentido más pleno de la palabra” (Castel, 1996, pp. 676-678).

Otra manifestación del sentido en el trabajo es la percepción de realizar un trabajo bien hecho. Este sentimiento está muy vinculado con el espíritu artesanal, que se basa en la premisa de hacer bien algo por el simple hecho de hacerlo bien (Sennett, 2006). Este deseo es compartido por los seres humanos en general, “todos los seres humanos desean tener la satisfacción de hacer algo bien y todos desean creer en que lo hacen” (Sennett, 2006, p. 165). Tanto la necesidad de utilidad social como el deseo de realizar un trabajo bien hecho, suponen desafíos para los individuos en las sociedades post-fordistas. Estos dos valores contrarrestan la cultura del “nuevo capitalismo” basada en la flexibilidad, la inutilidad social y la pérdida de la experiencia y el compromiso como valores en alza, lo que supone una contradicción para el individuo que desea realizarse personalmente con el trabajo bien hecho y sentirse útil y valorado socialmente (Sennett, 2006).

En esta línea, según Santos Ortega (2012) la actividad laboral constituye el vector esencial de la estructuración de la identidad subjetiva, pero esta centralidad de lo laboral está siendo atacada por los modelos neoliberales de organización del trabajo. El trabajo es generador de identidad en el plano personal y colectivo, social y económico. “Dado que el trabajo se configura como generador de sentido en todos estos ámbitos, su organización desde la empresa tiene que atacar el trabajo vivo para ser más eficaz. Para ello se ha utilizado una gama de prácticas muy variada, desde la implantación de horarios flexibles, y otras formas de segmentación, como los contratos temporales, con objeto de dificultar la comunicación entre los trabajadores [...]” (Santos Ortega,

2012, p. 129). Según el autor, los cambios producidos en el mercado laboral y la organización del trabajo hacia modelos post-fordistas flexibles, han supuesto un aumento en el malestar de los trabajadores, no solo por el incremento de la intensidad en el trabajo, como comentamos en el apartado anterior, sino por el deterioro producido en otras dimensiones intrínsecas de la calidad laboral. Basándose en los datos de la ISSP, en los que se definen algunas características relativas a la degradación del trabajo en España desde 1997 hasta el 2005, el autor afirma que la percepción de los trabajadores en España es de un empeoramiento general de las condiciones de trabajo. Según los resultados de la encuesta, en ese periodo se ha reducido el porcentaje de los que creen que su trabajo es interesante y se ha reducido también el porcentaje de los que creen que su trabajo tiene utilidad social. Aunque la erosión de las relaciones laborales, en los últimos veinte años, no ha tenido el mismo impacto en todos los ámbitos del mercado de trabajo. Existe un espacio de malos empleos, el de los servicios no cualificado, en el que se dan empleos con mayor precariedad, con fuerte dimensión de servidumbre (Santos Ortega, 2012, p. 131).

Para concluir, en base al enfoque eudaimónico de búsqueda de los componentes que generan bienestar, y descritas las dimensiones implicadas en la configuración teórica de un modelo de calidad intrínseca del trabajo, podemos definir el constructo teórico como: *el conjunto de características laborales orientadas al trabajador, que le permiten obtener bienestar, y que se resumen en la posibilidad de realizar un trabajo con autonomía y plena disposición de sus capacidades, en un entorno social de apoyo, desarrollando una actividad útil socialmente que le permita obtener reconocimiento, y pudiendo realizar un trabajo bien hecho con ausencia de elementos de alta intensidad física y psicológica.*

3. Operacionalización empírica del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo

3.1 Consideraciones metodológicas

Con el objetivo de crear un instrumento de medida apropiado para el análisis de la calidad intrínseca del trabajo vamos a presentar algunas consideraciones previas, que se basan en un conjunto de decisiones metodológicas: en primer lugar, la calidad intrínseca del trabajo abarca una diversidad de aspectos, por lo que para su medición se ha descartado un enfoque unidimensional, basado en la escala clásica de satisfacción laboral, y se ha optado por un enfoque multidimensional y multivariable, basado en el marco de análisis de los índices compuestos. En segundo lugar, se ha optado por un modelo de medición orientado al trabajador, es decir, los indicadores que empleemos han de tener una orientación intrínseca, han de estar basados exclusivamente en el contenido del trabajo. Y en tercer lugar, el concepto a medir parte de una perspectiva eudaimónica, que analiza los factores de bienestar comunes a los individuos y que aplicamos al ámbito del bienestar en el trabajo. Respecto a la primera decisión metodológica, como vimos en el epígrafe 1.1. emplear una única escala de satisfacción laboral para medir el bienestar de los trabajadores, y la calidad laboral, tiene una serie de importantes limitaciones, por un lado es una “caja negra” que no se sabe muy bien que contiene, por otro lado medir la satisfacción en una escala ordinal es difícil de interpretar y por último, es una opción metodológica demasiado simple, teniendo en cuenta la complejidad del concepto de calidad intrínseca del trabajo, que abarca una diversidad de dimensiones. “Los modelos multivariables y multidimensionales pueden conducirnos a la creación de teorías más sofisticadas y a una comprensión más plena de la felicidad” (Diener 1974, extraído de Bericat, 2018, p. 95). Es por ello que nuestro modelo de medición de la calidad intrínseca se basa en el enfoque de los índices

compuestos, que nos permite medir la realidad de conceptos complejos, en base a una serie de indicadores sociales ubicados en un marco teórico previo. “Un índice o indicador compuesto es una estructura descriptiva compleja, basada en un marco teórico y una definición conceptual, que forma un modelo de medición empíricamente operacionalizable y capaz de cuantificar un aspecto o fenómeno de la realidad social” (Bericat & Sánchez Bermejo, 2015, p. 3). Por otro lado, un índice compuesto, frente a una escala unidimensional simple, tiene una gran utilidad a nivel estadístico, ya que ofrece estimaciones robustas, fiables y válidas, que pueden incorporarse para analizar relaciones de dependencia entre variables en modelos explicativos de la realidad social (Bericat & Sánchez Bermejo, 2015). En conclusión, optar por medidas multidimensionales, frente a medidas unidimensionales, nos permite contar con instrumentos de medición más sofisticados para aproximarnos a la complejidad de la realidad social “Los modelos de medición multivariantes y multidimensionales pueden ofrecernos medidas más robustas, válidas y fiables” (Bericat, 2018, p. 95). La segunda decisión metodológica consiste en elaborar un índice de calidad orientado al trabajador, centrándonos en el contenido del trabajo en sí. Siguiendo a Green y Mostafa (2012, 2013) y a Muñoz de bustillo et al. (2011) no se han incluido cuestiones relacionadas con los sistemas de seguridad social y bienestar, ni indicadores cuantitativos del desempeño del mercado laboral, el ICIT se basa únicamente en las características de los empleos que tienen un impacto directo en el bienestar de los trabajadores (Green & Mostafa, 2012; Green et al., 2013; Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b).

“Cualquier indicador de calidad del trabajo tiene que estar estrictamente limitado a aquellos aspectos de la calidad laboral que tienen un impacto claro y directo en el bienestar de los trabajadores. El concepto de calidad laboral está ligado con las características del desempeño del

trabajo y su entorno, es decir con características intrínsecas del puesto de trabajo” (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b, p. 2).

No vamos a tratar las características de las condiciones contractuales, como es el tipo de contrato, como indicadores de calidad intrínseca, ya que son consideradas variables extrínsecas vinculadas a aspectos institucionales del mercado laboral¹³. Y por último, nuestro modelo excluye aspectos que conciernen al mercado laboral más amplio, así como características de la estructura salarial. En tercer lugar, los estudios sobre calidad laboral intrínseca vinculan ciertas características del trabajo con el bienestar de los individuos (Dahl et al., 2009; Eurofound, 2012b, 2012a, 2014a; Gallie, 2007b; Gallie et al., 2012; Green, 2006; Green & Mostafa, 2012; Green et al., 2013), es decir, hay una serie de factores en el desarrollo de la actividad laboral que contribuyen a generar bienestar en los individuos. Por ello, enmarcamos el análisis de la calidad intrínseca del trabajo desde una perspectiva eudaimónica, es decir, tomando en cuenta los factores comunes que generan bienestar en los individuos. Bericat (2018) distingue dos perspectivas de la felicidad en función de la orientación de análisis que se persiga. La perspectiva hedónica está orientada a conocer los estados emocionales, se basa en describir la experiencia emocional de los individuos, en cambio la perspectiva eudaimónica “investiga las condiciones en las que un ser humano, en tanto ser humano, es decir, teniendo en cuenta su específica naturaleza

¹³ El tipo de contrato, como variable clave del mercado laboral, ejerce una gran influencia en la calidad laboral (Polavieja, 2003), por esta razón en el capítulo siete analizamos el impacto del tipo de contrato, temporal o indefinido, en la calidad intrínseca del trabajo.

racional, ética y social, puede llegar a sentirse plenamente feliz” (Bericat, 2018, p. 33). Esta es la perspectiva adecuada si se quieren describir los factores que promueven el bienestar de los individuos, lo que en el ámbito laboral se traduce en las condiciones laborales que configuran un trabajo de calidad.

Una última consideración metodológica es la elección de los datos a emplear para construir el modelo final. La fuente de información utilizada para construir el modelo empírico del índice es la European Working Conditions Survey (EWCS). El avance que ha supuesto la creciente incorporación de ítems relacionados con aspectos intrínsecos de las condiciones laborales y la disponibilidad de este tipo de datos, por parte de esta encuesta, nos ha permitido incluir los indicadores que más se aproximan a la medición de aspectos intrínsecos del trabajo. La elección de la EWCS es debido a que, siguiendo a Muñoz de Bustillo et al. (2009), es una de las bases de datos más completas sobre calidad del trabajo de los países europeos en la actualidad, y porque la continuidad de esta encuesta, gracias a las sucesivas oleadas, nos va a permitir monitorizar la calidad intrínseca del trabajo a lo largo del tiempo. Tomado en cuenta estas consideraciones, y utilizando las técnicas estadísticas más apropiadas para este tipo de análisis, hemos validado un modelo empírico de medición de la calidad intrínseca del trabajo basándonos en el principio de parsimonia, tan importante en ciencias sociales, esto es, utilizando el mínimo número de ítems de la encuesta, con lo que hemos conseguido unas estimaciones cuantitativas con la suficiente validez, fiabilidad y robustez para medir la calidad intrínseca del trabajo en España y en los países europeos.

3.2. Modelo descriptivo: selección de los indicadores

En el proceso de elaboración del modelo empírico, seleccionamos los indicadores de la EWCS (2015) que en una etapa inicial han formado parte del modelo de medición de la calidad intrínseca. Teniendo en cuenta el marco teórico de los estudios previos, que han abordado las características más influyentes en la calidad y el bienestar de los trabajadores, el primer modelo incluía tres dimensiones: Relaciones sociales, Sentido y Requerimientos. Las relaciones sociales incluían relación con los compañeros y con el supervisor. La dimensión Sentido incluía aspectos relativos a la autonomía en el trabajo, a la utilidad social, a la autorrealización y al desarrollo personal y por el último, la dimensión de Requerimientos, exigencias laborales, incluía demandas físicas, psicológicas y emocionales en el trabajo. Una vez seleccionados los indicadores se pasó a realizar una serie de análisis exploratorios, utilizando el análisis de componentes principales y el análisis de factor común para valorar y evaluar la consistencia del constructo teórico desarrollado. Tras esta exploración inicial, se quería comprobar si efectivamente los indicadores aportaban suficiente información a cada factor como para formar parte del modelo, si la varianza de las respuestas dadas a los 16 ítems podía ser explicada por un número menor de factores, que resumiera la información en un modelo con sentido, acorde con el marco teórico previo y si era posible, en base a la robustez del modelo, construir un índice compuesto que pudiera medir la calidad intrínseca del trabajo (Bericat, 2018). En la primera fase de los análisis exploratorios se aplica el método de extracción de componentes principales, pero los datos no ajustaban bien el modelo. En una segunda fase se aplica el análisis de factor común, que permite un mejor ajuste del modelo (criterio que explicaremos en el apartado siguiente). En la primera fase de análisis exploratorio, y acorde con el enfoque de revisión de los indicadores previos que se decidió emplear, se incluyeron una serie de indicadores que se corresponden con las dimensiones

eudaimónicas clave de la calidad laboral. El resultado del análisis desveló los indicadores que no aportaban información al modelo, y las dimensiones que finalmente han configurado el modelo empírico de calidad intrínseca. Podemos decir que el análisis factorial exploratorio fue depurando la información, hasta conseguir definir un modelo con los aspectos intrínsecos más “puros” del modelo eudaimónico de la calidad intrínseca del trabajo. Los indicadores que se descartaron del modelo final fueron: *“La organización motiva para dar lo mejor de mí en el trabajo”*, *“Empleo ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional”*, *“Estrés en su trabajo”*, *“El trabajo exige que oculte sus sentimientos”* y *“El trabajo exige que se involucre emocionalmente”*. Los dos primeros indicadores están basados en características extrínsecas de la organización es decir, son un medio para conseguir un fin, no son un fin en sí mismas. Por otro lado, el estrés en el trabajo es el resultado de una combinación de factores intrínsecos, como es la alta intensidad laboral, la baja autonomía y la falta de apoyo social (Karasek & Theorell, 1990), pero no es un indicador de calidad intrínseca en sí mismo, por lo que no ha resultado adecuado para el modelo. Por último, respecto a los indicadores relacionados con los aspectos emocionales, inicialmente el análisis exploratorio los incluyó en la dimensión intensidad, pero finalmente decidimos no incluirlos en el modelo por las siguientes razones: en primer lugar su aportación al factor era muy baja, por lo que fueron descartados del modelo final. Y en segundo lugar, a la hora de incluir los datos en el análisis vimos que los indicadores de gestión emocional requieren un tratamiento específico debido a que, a pesar de tener una fuerte vinculación con la calidad laboral, la dirección se ha presentado controvertida a la hora de interpretar los resultados del índice global de calidad intrínseca. Debido a la importancia del trabajo emocional en la sociedad de servicios, hemos incluido un capítulo que lo aborda de manera más detallada.

Finalmente, y tras los análisis empíricos necesarios para comprobar la validez del modelo teórico (que se presentan en el siguiente epígrafe), el modelo de medición del Índice de Calidad

Intrínseca del Trabajo (ICIT) se compone de cuatro dimensiones y 13 indicadores¹⁴ que se presentan en la tabla 8. Las dimensiones son: Autonomía, Interacción, Intensidad y Sentido.

La dimensión Autonomía está compuesta por tres indicadores, que se corresponden con las siguientes variables:

“Para cada una de las siguientes afirmaciones, seleccione la respuesta que mejor describa su situación laboral:

Usted es consultado antes de que se establezcan objetivos para su trabajo,

Usted puede aplicar sus propias ideas en su trabajo, y

Usted puede influir en decisiones que son importantes para su trabajo” va desde 1 siempre a 5 nunca.

La siguiente dimensión se trata de la Interacción y contiene un total de cuatro indicadores que se corresponden con las siguientes variables:

“Para cada una de las siguientes afirmaciones, seleccione la respuesta que mejor describa su situación laboral: Sus colegas le ayudan y apoyan y Su jefe le ayuda y apoya”, va desde 1 siempre a 5 nunca;

“De la siguiente pregunta sobre su lugar de trabajo, ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su trabajo?. En general, me llevo bien con mis compañeros de trabajo” que va de 1 muy de acuerdo a 5 muy en desacuerdo;

¹⁴ La pauta para incluir o descartar los indicadores propuestos inicialmente descansa en un criterio estadístico basado en la aportación de cada indicador al factor, que explicamos en el siguiente apartado.

“¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones? Hay buena cooperación entre usted y sus colegas”, va de 1 muy de acuerdo a 5 muy en desacuerdo.

La tercera dimensión Intensidad (física y psicológica), está formada por 4 indicadores que se corresponden con las siguientes variables:

“Por favor dígame, usando la misma escala, ¿su principal trabajo remunerado involucra ...?: Posiciones cansadas o dolorosas” y “llevar o mover cargas pesadas”. Va desde 1 todo el tiempo a 7 nunca.

Y “Su trabajo involucra: trabajar a una velocidad muy alta y trabajar con plazos ajustados”. Va de 1 todo el tiempo a 7 nunca.

La cuarta dimensión es Sentido, y está formada por dos indicadores que se corresponden con las variables: “Tienes la sensación de hacer un trabajo útil” y “Su trabajo le da la sensación de trabajo bien hecho”. Va de 1 siempre a 5 nunca.

Tabla 8. Dimensiones e indicadores del modelo descriptivo del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT)

Dimensión	Indicador	Variable EWCS
Interacción	Compañeros le ayudan y le apoyan	Q61a
	El jefe le apoya	Q61b
	Generalmente me llevo bien con los compañeros	Q89d
	Hay buena cooperación entre compañeros	Q70e
Autonomía	Influir en decisiones importantes para tu trabajo	Q61n
	Poder aplicar las propias ideas	Q61i
	Es consultado antes de establecer los objetivos	Q61c
Intensidad	Trabajar a alta velocidad	Q49a
	Trabajar con plazos ajustados	Q49b
	Estar en posiciones dolorosas	Q30a

	Llevar o mover cargas pesadas	Q30c
Sentido	Hacer un trabajo útil	Q61j
	Hacer un trabajo bien hecho	Q61h

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

Respecto al tratamiento de las variables, para que el sentido del índice fuera de la puntuación más baja a la más alta se han invertido algunas de las categorías de respuestas, que marcaban el sentido opuesto. Las variables que hemos invertido pertenecen a las dimensiones Interacción, Autonomía y Sentido. Las variables de la dimensión intensidad: trabajar a alta velocidad, trabajar con plazos ajustados, estar en posiciones dolorosas y mover cargas pesadas no han sido invertidas, ya que la dirección de las categorías de respuesta va en el sentido que buscamos, de menos a más calidad (1 todo el tiempo a 7 nunca).

Una vez presentado el modelo descriptivo del índice vamos a presentar la construcción del modelo analítico del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo.

3.3 El Análisis de Factor Común

En este epígrafe vamos a describir la construcción del modelo empírico, la comprobación mediante análisis estadístico de la validez de los indicadores del índice y la robustez del modelo. El análisis realizado para la operacionalización del índice es un Análisis Factorial, técnica estadística multivariante cuya finalidad es analizar las relaciones de interdependencia existentes entre un conjunto de variables, calculando un conjunto de variables latentes, denominadas factores, que explican con un número menor de dimensiones, dichas relaciones. Es decir, se utiliza para reducir y resumir los datos que se están analizando en una estructura con sentido. El análisis factorial exploratorio, permite generar estructuras de modelos teóricos e hipótesis que se

puedan contrastar empíricamente. Dentro del análisis factorial, para comprobar que nuestro modelo teórico es un modelo válido, hemos realizado un análisis de factor común, utilizando el método de extracción de ejes principales¹⁵ con rotación varimax¹⁶. “El análisis de factor común (ejes principales) es la técnica más adecuada cuando lo que se pretende es validar un modelo de medición acorde con una definición conceptual previamente establecida” (Bericat, 2018, p. 108). Frente al análisis de componentes principales, que maximiza la varianza total, el análisis de factor común distingue entre varianza común y varianza única, lo que permite maximizar la explicación de la varianza común del conjunto de variables incluidas en el análisis (Cea D’ancona, 2002). Una vez seleccionado el método de extracción de los factores, podemos seleccionar la opción de rotar la solución factorial, que permite definir el método de rotación que queremos emplear, para facilitar la interpretación de los resultados de las puntuaciones factoriales finales. En nuestro caso hemos seleccionado un método de rotación ortogonal, que respeta la independencia entre factores de la solución inicial, a través de la opción varimax. Este procedimiento minimiza el número de variables con cargas altas en un factor, mejorando así la interpretación de factores, y optimizando la solución por columnas. La elección de los factores es otra de las decisiones que hay que tomar, consiste en determinar el número de factores que conviene conservar, pues se trata de cumplir el principio de parsimonia. En nuestro análisis nos hemos basado en la regla de Kaiser, que utiliza el tamaño de los autovalores como criterio para decidir el número de factores que estarán

¹⁵ El método de ejes principales es un método iterativo, es decir, un método que se ejecuta repetitivamente hasta alcanzar la solución idónea.

¹⁶ Es un método de rotación que minimiza el número de variables con cargas altas en un factor, mejorando así la interpretación de factores.

presentes en la solución factorial. Este método de extracción de factores calcula los valores propios de la matriz de correlaciones, y toma como número de factores el número de valores propios superiores a la unidad (autovalor mayor que uno). Esta forma de extracción del número de factores se basa en una regla heurística, ya que la decisión sobre el número de factores más adecuados para el modelo se basa en un criterio estadístico, no en un criterio impuesto por el investigador. Por último, el método de estimación de las puntuaciones factoriales ha sido el método de regresión¹⁷. El resultado de las iteraciones ha sido la obtención de 4 dimensiones o factores latentes que componen el ICIT. Los cuatro factores explican el 61,9% de la varianza, con un KMO¹⁸ de 0,765. La medida de adecuación muestral KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) contrasta las correlaciones parciales entre las variables. El estadístico varía entre 0 y 1, los valores pequeños indican que el análisis factorial no es el más adecuado, dado que las correlaciones entre variables no pueden ser explicadas por otra variable. Un valor menor de 0,5 indica que no debe utilizarse este tipo de análisis con los datos muestrales que se están empleando. Según la literatura especializada, un valor superior a 0,75 es un buen valor, por lo que se confirma la adecuación de la muestra a la hipótesis del modelo como buena.

La tabla 9 presenta los pesos factoriales de la matriz rotada. Los indicadores han obtenido puntuaciones altas en cada factor, por lo que podemos decir que representan bien el contenido de cada dimensión latente. Si observamos en cada columna los pesos factoriales más altos (en **negrita**), podemos apreciar los indicadores intrínsecos más asociados a cada uno de los cuatro

¹⁷ Utiliza el método de los mínimos cuadrados para estimar las puntuaciones. Este método da lugar a puntuaciones con máxima correlación con las puntuaciones teóricas

¹⁸ El índice de KMO nos da información sobre la adecuación de la muestra a las hipótesis del modelo de Análisis Factorial.

factores. La estructura de características intrínsecas de cada factor facilita su interpretación teórica, y nos permite ver qué aspectos constituyen los elementos clave de los factores latentes de calidad del trabajo. El procedimiento de interpretación es seleccionar los indicadores que saturan más intensamente cada factor, o que tienen los pesos factoriales más altos, de esta manera podemos seleccionar los indicadores más eficientes que representan cada dimensión de la calidad laboral. “Procediendo de esta manera avanzamos hacia la selección de un modelo al mismo tiempo válido y parsimonioso” (Bericat, 2018, p. 111). La estructura factorial ha quedado de la siguiente manera.

Tabla 9. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT). Análisis de factor común. Matriz de factores rotados. Peso de los factores. Modelo de 4 factores y 13 indicadores. EWCS 2015

Indicadores intrínsecos	Pesos factoriales			
	F1	F2	F3	F4
	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Compañeros le apoyan	,169	,751	-,006	,077
Jefe le apoya	,302	,577	,091	,098
Buenos amigos	,052	,490	,056	,342
Buena cooperación	,082	,557	,069	,337
Decisiones importantes	,754	,112	,064	,148
Aplicar las propias ideas	,660	,147	,099	,220
Es consultado	,613	,209	,105	,090
Trabajar a alta velocidad	-,001	,007	,805	,073
Trabajar con plazos ajustados	-,077	,024	,702	,067
Trabajar con posiciones dolorosas	,163	,061	,456	-,003
Llevar o mover cargas pesadas	,117	,038	,391	,020
Realiza un trabajo útil socialmente	,205	,198	,055	,664
Realiza un trabajo bien hecho	,203	,234	,063	,660

Método de extracción: Factorización del eje principal

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

Los indicadores relativos a “poder tomar decisiones importantes en el trabajo”, “poder aplicar las propias ideas” y “ser consultado antes de que se establezcan los objetivos” han concentrado la puntuación factorial más alta en torno al primer factor, que hemos etiquetado como la dimensión “Autonomía”. Los indicadores que hacen referencia a la “buena cooperación en el trabajo”, “las buenas relaciones con los compañeros”, el “apoyo y ayuda del jefe” y el “apoyo y ayuda de los compañeros” han concentrado las puntuaciones factoriales más altas en el segundo factor, que hemos etiquetado como “Interacción”. Los indicadores relacionados con las demandas psicológicas “trabajar a gran velocidad” y “trabajar con plazos ajustados” y las demandas físicas “trabajar en posiciones dolorosas” y “mover cargas pesadas” se han agrupado formando el factor latente que hemos denominado “Intensidad”. Y los indicadores relativos a “realizar un trabajo útil” y “realizar un trabajo bien hecho” se han concentrado en el cuarto factor, formando la dimensión que hemos denominado “Sentido” en el trabajo. El conjunto de los 4 factores explican el 61,9% de la varianza total acumulada.

La idea que subyace al constructo de calidad laboral intrínseca es que existe un modelo que da cuenta de esa realidad, por ello la medición del indicador compuesto ha de tener en cuenta la varianza común a todas las variables y no la que pueda deberse a otros factores ajenos o distintos al constructo que queremos medir (Bericat, 2018). La siguiente tabla presenta la puntuación de las comunalidades, es decir, la proporción de la varianza explicada por los factores comunes en una variable. En nuestro modelo, los indicadores que más información aportan al factor son trabajar a alta velocidad (0,654), poder tomar decisiones importantes (0,607), los compañeros le apoyan (0,598), realizar un trabajo bien hecho (0,536) y realizar un trabajo útil (0,525). Los indicadores relacionados con la intensidad y la autonomía son los que más información aportan al índice de calidad intrínseca. Estas dos características laborales son clave para el bienestar de los

trabajadores. Los indicadores relacionados con la intensidad física son los que menos información aportan.

Tabla 10. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis de factor común. Comunalidades. Modelo de 4 factores y 13 indicadores. EWCS 2015

Comunalidades	Inicial	Extracción
Compañeros le apoyan	,402	,598
Jefe le apoya	,395	,442
Buenos amigos	,346	,363
Buena cooperación	,389	,435
Decisiones importantes	,421	,607
Aplicar las propias ideas	,402	,515
Consultado invertida	,340	,439
Trabajar a alta velocidad	,446	,654
Trabajar con plazos ajustados	,418	,504
Posiciones dolorosas	,247	,238
Llevar a mover carga pesada	,210	,168
Realiza trabajo útil socialmente	,363	,525
Realiza trabajo bien hecho	,380	,536

Método de extracción: Factorización de ejes principales

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

En el análisis descriptivo, es útil y necesario hacer hincapié en la fiabilidad interna de los datos, para cuyo estudio se analiza el estadístico Alpha de Cronbach. Este estadístico supone un modelo de consistencia interna de los datos, que estima el límite inferior del coeficiente de fiabilidad, basándose en el promedio de las correlaciones entre los ítems. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo, y que están altamente correlacionados. La tabla 11 muestra los

resultados de los ítems para cada dimensión. Las puntuaciones presentan una fiabilidad aceptable (Jisu et al., 2006)¹⁹.

Tabla 11. Fiabilidad de escala de las dimensiones del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Alpha de Cronbach

Dimensiones	Ítems	Alpha de Cronbach
Interacción	4	0,67
Autonomía	3	0,76
Intensidad	4	0,69
Sentido	2	0,73
Total	13	0,71

Fuente: Elaboración propia con datos de la EWCS (2015)

Una vez visto el modelo empírico del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo, a través del análisis de factor común, en el siguiente epígrafe presentamos su validación a través de algunos de los parámetros estadísticos que nos ofrece la técnica de análisis factorial confirmatorio.

3.4. Validación del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis Factorial Confirmatorio

El grado de calidad intrínseca de los individuos, que es la puntuación que cada entrevistado obtiene en el ICIT, se obtiene aplicando el análisis de factor común al conjunto de dimensiones

¹⁹ El valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8.

de calidad incluidas en el modelo descriptivo y empírico. La tabla 12 presenta la información sobre el porcentaje de varianza explicado por cada uno de los factores de la solución rotada. Por lo que vemos en la tabla el porcentaje de varianza en cada factor es bastante homogéneo, es del 12,6% en el factor Autonomía, el 12,50% en el factor Interacción el 11,92% en el factor Intensidad y el 9,32% en el factor Sentido.

Tabla 12. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis de factor común. Varianza explicada. Modelo de 4 factores y 13 indicadores. EWCS 2015

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	%	%	Total	%	%	Total	%	%
		Varianza	Acumulada		Varianza	Acumulada		Varianza	Acumulada
1	3,68	28,29	28,29	3,17	24,38	24,38	1,64	12,60	12,60
2	1,93	14,88	43,17	1,42	10,89	35,26	1,63	12,50	25,10
3	1,38	10,62	53,80	0,88	6,78	42,05	1,55	11,92	37,02
4	1,05	8,08	61,88	0,56	4,29	46,34	1,21	9,32	46,34
5	1,00	7,65	69,53						

Método de extracción: Factorización de ejes principales

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

El siguiente análisis que hemos realizado tiene como objetivo validar la consistencia interna del modelo de medición. Para ello hemos realizado un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC a partir de ahora) ya que la literatura especializada considera que es la técnica más apropiada para validar y confirmar modelos (Bericat, 2014, 2018; Cea D'ancona, 2002; Escobar, 2011). El AFC es una técnica de análisis estadístico que permite corregir o corroborar, en caso de haberlas, las deficiencias del Análisis Factorial Exploratorio. Facilita el marco estadístico adecuado para comprobar la validez del modelo exploratorio. El AFC se representa mediante diagramas de flujo

(path diagram) y ha sido calculado a través del programa estadístico AMOS. En la Figura 2 se muestra el resultado del AFC del modelo generado en el estudio exploratorio, con ecuaciones estructurales, mediante el método de extracción de máxima verosimilitud, confirmando la adecuación del modelo. Se ha obtenido un modelo sustentable, compuesto por los cuatro factores identificados y 13 indicadores en total (Figura 2). Los coeficientes estandarizados de regresión fueron estadísticamente significativos ($p < 0,05$) y las cargas factoriales obtuvieron valores superiores a 0,6 (excepto PODOLOR y CARPESADA con valores superiores a 0,3²⁰) con lo cual puede señalarse que todos los indicadores saturan satisfactoriamente con sus respectivas variables latentes. La covarianza entre los factores no fue superior a 0,85 y por tanto no presentó problemas de colinealidad, lo que supone además una evidencia de su validez discriminante (Escobedo Portillo, Hernández Gómez, Estebané Ortega, & Martínez Moreno, 2016)²¹.

En lo que se refiere al ajuste del modelo, los diversos índices de ajuste resultaron adecuados, por lo que se puede afirmar que el modelo propuesto acerca de la estructura factorial de la escala es sustentable. La tabla 13 presenta los resultados de los test más utilizados para valorar la bondad de ajuste de los modelos. Se pasan a explicar los criterios de calidad de ajuste:

²⁰ Una regla empírica en el AFC establece que las cargas deben ser $\geq 0,07$. Pese a que es alto y algunos factores y variables pueden quedar fuera del modelo, estos deben tomarse a criterio del investigador (Escobedo Portillo et al, 2016).

²¹ Tomando los criterios de Garson, Raubenheimer y Widaman en los que establecen que, para eliminar al máximo la colinealidad entre variables, es necesario tomar las variables cuyas cargas sean $\geq 0,07$

-Las medidas de ajuste incremental del modelo comparan el modelo propuesto con algún otro existente, llamado generalmente modelo nulo. Los índices para evaluarlo se exponen a continuación. El Índice ajustado de bondad de ajuste, AGFI, es una extensión del GFI, y ajusta los grados de libertad entre los dos modelos. Los valores cercanos a 0,90 o superiores son los que muestran un mejor ajuste del modelo (Cea D'ancona, 2002) por lo que estaríamos ante un ajuste aceptable en nuestro modelo (0.902 y 0.936 respectivamente).

Tanto NFI como TLI son también medidas de ajuste incremental del modelo, índices que comparan el modelo estimado (Modelo 1) con un modelo base que tradicionalmente suele ser aquel que estipula la falta total de asociación entre las variables del modelo (modelo nulo); en otras palabras, comparan el modelo estimado con el peor modelo posible. El valor de NFI es 0.901 con lo que estaría dentro del intervalo de lo que la literatura considera como "ajuste aceptable" ($0.90 < NFI < 0.95$). El valor del TLI es 0,843, estaría por debajo de 0,90 que es el valor aceptable.

-Las medidas de ajuste absoluto determinan el grado en que el modelo general predice la matriz de correlaciones.

RMSEA (raíz cuadrada del error cuadrático medio) toma un valor de 0.084 el límite para un ajuste aceptable se sitúa en 0.08, por lo que presenta valores dentro de los límites considerados por la literatura como ajustes aceptables (Lara Hormigo, 2014) . Por su parte, el GFI (Índice de Bondad de Ajuste) que toma un valor de 0.936, valor aceptable siendo 0.90 el establecido como límite inferior para poder calificar como aceptable un modelo (Cea D´Ancona,2002)

-Por último, las medidas de ajuste de parsimonia relacionan la calidad de ajuste del modelo con el número de coeficientes estimados necesarios para conseguir el nivel de ajuste. Los valores oscilan entre 0 y 1. El PNFI (índice de ajuste normalizado de parsimonia) relaciona los

constructos con la teoría que los sustenta. Si el valor es cercano a 1 el ajuste es el mejor. El valor es 0,666 por lo que el ajuste puede considerarse adecuado.

Tabla 13. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis factorial confirmatorio.

Parámetros de bondad de ajuste del modelo

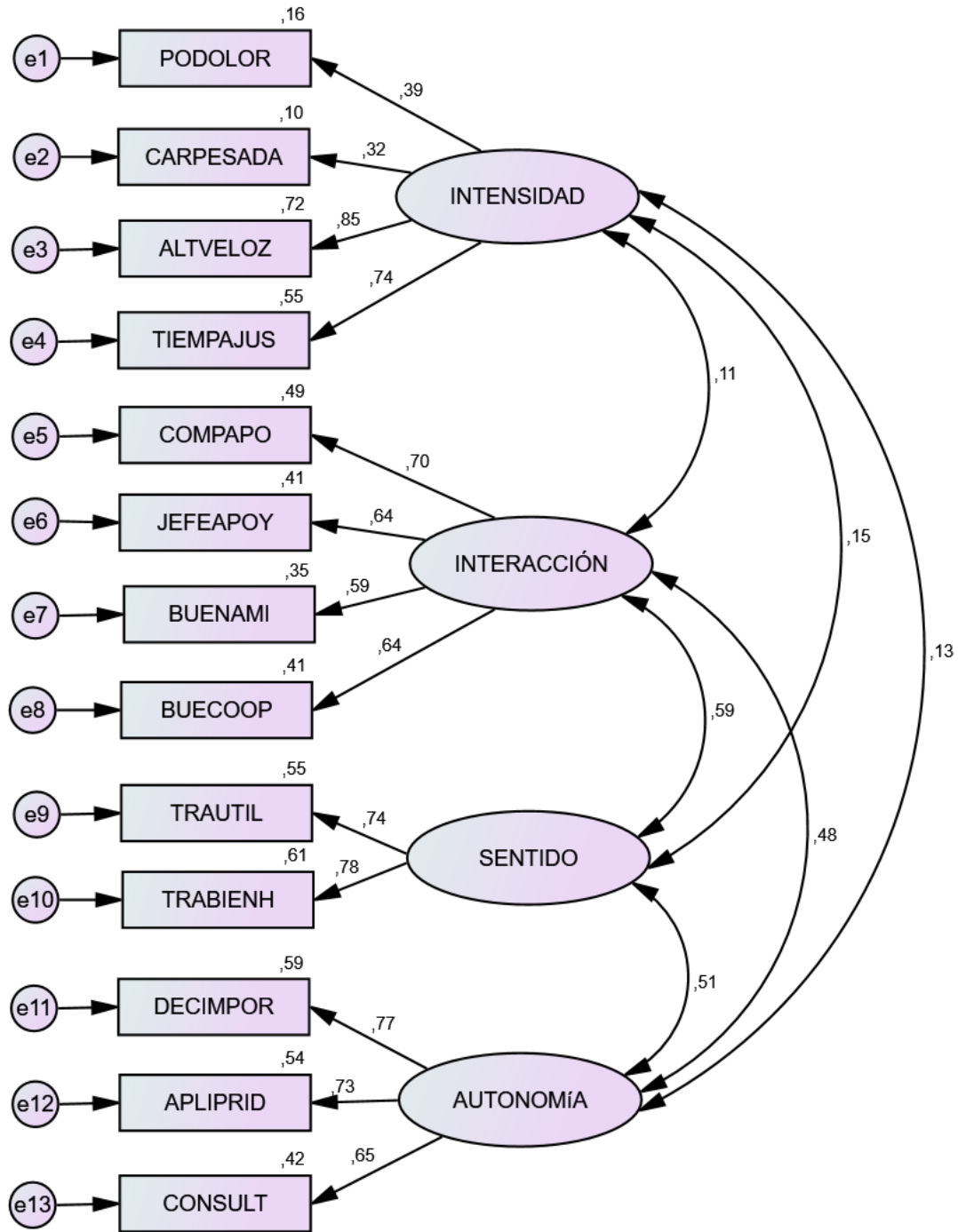
p	GFI	AGFI	PNFI	NFI	TLI	RMSEA (IC 90%)
<0,001	0,936	0,902	0,666	0,901	0,843	0,084 (0,083 - 0,086)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

Pasamos a comentar la figura 2, resultado del modelo de AFC. En primer lugar, los rectángulos representan los ítems y las elipses, los factores comunes. Los valores que aparecen junto a las flechas que van desde los constructos a las variables de medida indican la “carga factorial” de las variables indicadoras, o directamente observables en el factor común. Por su parte, en la parte superior de los rectángulos, que representan a las variables indicadoras, encontramos el valor de la varianza explicada en la variable por el constructo (R²), que podemos entender como la fiabilidad de la medida. Las cargas factoriales del modelo estimado oscilan entre 0,32 a 0,85, con unos índices de fiabilidad aceptables. Las correlaciones entre los constructos (representadas mediante flechas bidireccionales) son moderadas, entre las cuales destaca la correlación entre Interacción y Sentido (0,59), o lo que es lo mismo, entre el constructo que representa las relaciones personales en el puesto de trabajo y los elementos de autorrealización y utilidad que le dan un sentido al trabajo realizado, y entre Sentido y Autonomía (0,51), es decir entre la capacidad de decidir en el desempeño de la actividad y el sentimiento de hacer un trabajo útil y bien hecho. Por su parte, la correlación más baja se da entre

las dimensiones Intensidad e Interacción (0,11), entre el constructo que representa la intensidad física y psicológica en el trabajo y las relaciones interpersonales.

Figura 3. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Resultado del Análisis Factorial Confirmatorio.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de le EWCS (2015)

Una vez realizada la validación interna del modelo²², en el siguiente epígrafe presentamos la interpretación del modelo analítico.

3.5. Interpretación del modelo analítico. Las cuatro dimensiones de calidad intrínseca del trabajo.

El análisis realizado para explorar, confirmar y validar empíricamente el Índice de Calidad Intrínseca del trabajo, nos ha llevado finalmente al establecimiento de un modelo analítico de calidad formado por cuatro dimensiones. Este modelo muestra que los factores resultantes coinciden con lo que la literatura sobre eudaimonia ha resaltado como los componentes básicos del bienestar. El nivel de calidad intrínseca que pueda tener un individuo en el ámbito laboral viene condicionado fundamentalmente por cuatro factores. En primer lugar, como muestra la figura 3, la calidad del trabajo viene condicionada por el grado de autonomía y control del que un individuo pueda disponer en el trabajo, lo que en términos de eudaimonia se traduce en satisfacer la necesidad de Autenticidad. Esto es porque el ejercer control sobre nuestras acciones permite desarrollar las capacidades personales, y plasmar el “yo” en esta actividad tan esencialmente humana. Como afirma Huta (2013), un aspecto fundamental para alcanzar la eudaimonia (el bienestar), es la autenticidad/autonomía: “actuar con arreglo a nuestro verdadero yo manteniendo el control sobre nuestras propias acciones” (Huta, 2013, extraído de Bericat, 2018, p. 58)B En

²² En el capítulo cinco analizamos la validez externa del modelo, cruzamos el índice de calidad intrínseca del trabajo con la variable satisfacción laboral.

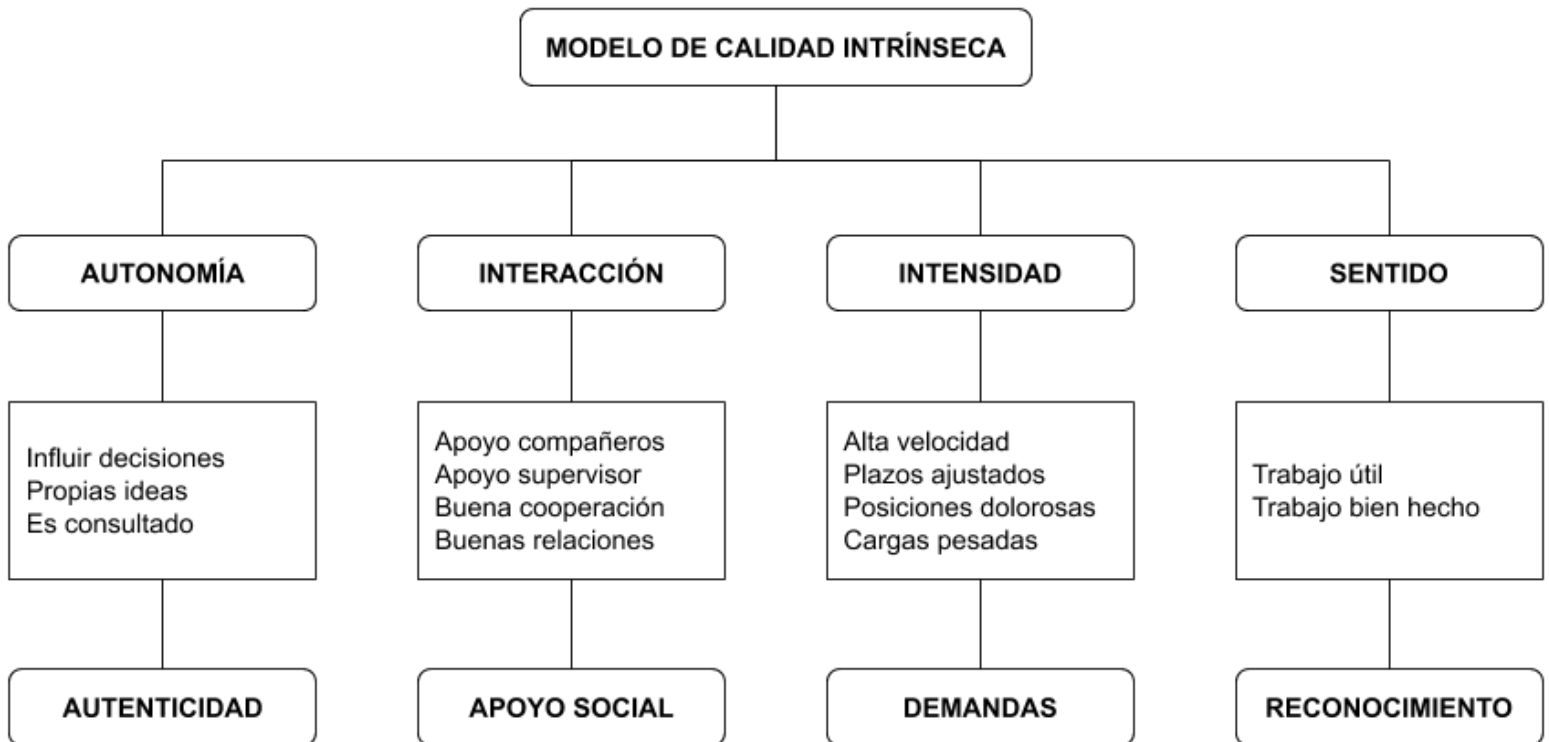
segundo lugar, la calidad intrínseca del trabajo estaría condicionada por la naturaleza de las interacciones que se lleven a cabo en el entorno laboral. El modelo de bienestar de Seligman (2011), vincula la eudaimonia con cinco dimensiones, una de ellas se corresponde con las relaciones sociales. El factor Interacción está relacionado con la necesidad del individuo de establecer relaciones sociales y vínculos sociales seguros, en términos de Scheff (1990), como una forma de generar identidades colectivas que tejan lazos de cooperación y de acción entre los trabajadores, lo que se traduce en Apoyo Social que permite contrarrestar situaciones de estrés laboral (Karasek & Theorell, 1990). En tercer lugar, la calidad intrínseca estará configurada por la intensidad de los requerimientos, tanto físicos como psicológicos, que son exigidos a los trabajadores en el ejercicio de su actividad. La intensidad en el trabajo se traduce en Demandas laborales, que son consideradas factores clave para la salud y el bienestar de los trabajadores. En cuarto y último lugar, la calidad intrínseca del trabajo estaría conformada por el factor Sentido, que en los modelos de eudaimonia presentados se vincula con la realización de un logro que va más allá del individuo, “que le empuja a mantener metas vitales orientadas al bien que trasciendan el mero interés inmediato” (Huta, 2013, extraído de Bericat, 2018, p. 58) y que se traduce en Reconocimiento.

La eudaimonia está vinculada a los fines que merecen ser perseguidos, y los distintos componentes de la calidad intrínseca del trabajo se corresponden con aspectos que, según la literatura, merecen ser perseguidos ya que generan bienestar en los individuos. Las diferentes combinaciones de estas cuatro dimensiones o factores, nos permiten captar una parte importante de la información sobre los aspectos o condiciones laborales que configuran un trabajo de calidad desde una orientación intrínseca. Así, un trabajador que pueda disponer de autonomía y control sobre el desarrollo y funcionamiento de su actividad podrá satisfacer la necesidad de Autenticidad y, por tanto, disponer de un trabajo de alta calidad intrínseca. Si a su vez ese trabajo

está vinculado con una alta intensidad, se traduce en altas Demandas que deterioran la calidad de esa actividad, lo que puede generar malestar y estrés, si además se producen interacciones deficientes que generan un bajo Apoyo Social. En último término, un trabajo puede tener bajas demandas laborales pero no permitir la realización del individuo en términos de utilidad social, para generar metas que trasciendan lo individual y obtener reconocimiento.

Figura 4. Las cuatro dimensiones del modelo de Calidad Intrínseca del Trabajo.

Dimensiones, indicadores y factores eudaimónicos o del bienestar



Las posibles combinaciones entre los componentes de la calidad intrínseca pueden generar variaciones en la calidad global de los trabajadores, por lo que la puntuación del índice global es el resultado de las diferentes puntuaciones en los cuatro factores que completan el modelo: la

autonomía, la interacción, la intensidad y el sentido. Las dimensiones del índice nos indican cómo percibe el individuo su grado de control, sus relaciones sociales con los compañeros y supervisores, la intensidad en el desarrollo de su actividad laboral y la posibilidad de realizar un trabajo bien hecho y que tenga utilidad social. Estas valoraciones, en su conjunto, expresan el nivel de calidad intrínseca de los trabajos.

Para concluir, resumimos las cuatro dimensiones resultantes del modelo de análisis de la calidad intrínseca del trabajo:

1) Autonomía: el poder influir en decisiones importantes, poder aplicar las propias ideas y ser consultado antes de establecer los objetivos para su trabajo son los indicadores que más saturan el factor 1, que hemos denominado Autonomía. Este factor está formado por las características intrínsecas del trabajo relacionadas con la posibilidad de ejercer control sobre la actividad laboral. La autonomía es uno de los componentes de eudaimonia que más influyen en el bienestar en el trabajo y se traduce en el concepto de Autenticidad, que es el actuar con arreglo a nuestro verdadero yo, manteniendo el control sobre las acciones (Huta, 2013), siendo el factor fundamental que evita la alienación, en términos marxistas. El grado de autonomía del que disponen los trabajadores es el resultado de la manera en la que el trabajo es organizado, si es más o menos estandarizado, y de cómo sea controlada la ejecución de las tareas (Dahl et al., 2009). Es por ello que las características intrínsecas del trabajo van a estar ligadas al marco institucional de cada país, como veremos en el capítulo siete.

2) Interacción: el tener buena cooperación entre compañeros, el recibir el apoyo y la ayuda de los supervisores, recibir ayuda y apoyo de los compañeros y llevarse bien con los colegas del trabajo son los indicadores que más han saturado en el factor 2 que hemos denominado Interacción. Desde los estudios de la Escuela de Relaciones Humanas, se ha enfatizado la importancia de las relaciones sociales, basadas en los grupos informales en el trabajo, como

elemento clave en la satisfacción de los trabajadores. El aislamiento de los trabajadores por la estricta división del trabajo y falta de participación en la planificación de la actividad laboral suponen aspectos que inciden negativamente en la calidad laboral. En la figura 3, que relaciona los factores del índice con componentes de bienestar, las relaciones sociales se traducen en términos de Apoyo Social, que es uno de los aspectos clave para generar vínculos seguros (Scheff, 1990) que generen cooperación, evitar una sociedad atomizada de individuos aislados (Bericat, 2000, p. 167) y que ayuden a contrarrestar los efectos negativos de la tensión mental y el estrés en el trabajo (Karasek & Theorell, 1990).

3) Intensidad: los indicadores trabajar a alta velocidad, trabajar con plazos ajustados, estar en posiciones dolorosas o llevar o mover cargas pesadas han saturado alto en el factor 3, que hemos denominado Intensidad. Este factor se entiende en términos de esfuerzos físicos y psicológicos que tiene que realizar el trabajador en el ejercicio de su actividad (Green, 2006). Por ello la intensidad en el trabajo se traduce en términos de Demandas que el trabajador tiene que afrontar, si estas demandas son altas pueden influir en un detrimento del bienestar, en términos de calidad de vida y salud mental (Eurofound, 2016; Green, 2004). Aunque según Green y Mostafa (2012) un trabajo donde no haya cierto grado de exigencia y en el que se dé un ritmo bajo de intensidad sería finalmente aburrido y poco satisfactorio. Por lo que la calidad del trabajo estaría condicionada por el equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad de control que tenga el trabajador para resolverlas, tal como informa el "Modelo de Control-Demanda" de estrés ocupacional (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

4) Sentido: el hacer un trabajo útil socialmente y hacer un trabajo bien hecho son los dos indicadores que más han puntuado en el factor 4, que hemos denominado Sentido. El significado que los individuos encuentran en el desarrollo de sus actividades es un factor intrínseco importante en la calidad laboral, ya que está relacionado con el bienestar y la felicidad (Bericat,

2018). El trabajo, entendido como actividad central en la vida de los individuos, es generador de sentido ya que a través de su desempeño el individuo desarrolla y expresa su identidad (Sennett, 2006). Es la vía principal a través de la cual el individuo es reconocido, se siente socialmente útil e integrado (Méda, 1996). Es por ello que, en términos de eudaimonia, el sentido en el trabajo se traduce en satisfacer la necesidad de Reconocimiento, de establecer metas vitales orientadas al bien que trasciendan el mero interés inmediato (Huta, 2013).

En conclusión, estas cuatro dimensiones conforman el modelo analítico a través del cual medir la calidad intrínseca del trabajo y las diferentes combinaciones entre las puntuaciones de autonomía, interacción, intensidad y sentido conducen a puntuaciones de mayor o menor calidad intrínseca global. En el siguiente epígrafe presentamos algunas consideraciones finales del modelo empírico del ICIT.

3.6. El Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Consideraciones finales

Para finalizar se ha procedido a la operacionalización de los datos de cada factor para obtener el valor numérico del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo global. El índice global se calcula como la media aritmética de las puntuaciones de cada uno de los cuatro factores extraídos en la solución rotada del análisis de factor común, lo que ha dado lugar a una puntuación máxima de 0,98 y mínima de -2,31.

$$ICIT = \frac{(F1) + (F2) + (F3) + (F4)}{4}$$

Los valores cercanos a la puntuación mínima se corresponden con menor calidad intrínseca y conforme los valores se acerquen al valor máximo (0,98) se da una mayor calidad. En relación a las ponderaciones, cada uno de los cuatro componentes se ponderaron por igual en el índice agregado. Esto es porque, según los datos vistos en la tabla 12, la varianza explicada es bastante similar entre los factores: autonomía (12,6), Interacción (12,5), Intensidad (11,9) y Sentido (9,3). Por otro lado, siguiendo el criterio de varios autores (Davoine, Erhel, & Guergoat, 2008; Green & Mostafa, 2012; Leschke & Watt²³, 2008b; A. Tangian, 2007), hemos otorgado el mismo peso a cada dimensión ya que de lo contrario sería introducir un criterio subjetivo, los cambios en la ponderación pueden influir en los resultados (Leschke & Watt, 2008b), y consideramos que cada indicador es igual de importante para el conjunto del índice.

El ICIT global proporciona, al igual que otros índices de calidad laboral compuestos, una medición cuantitativa de la calidad laboral de los trabajos, con la salvedad de que en este modelo se parte de un enfoque orientado al trabajador, a los aspectos intrínsecos del trabajo. Por otra parte, al tratarse de un constructo multidimensional es un modelo más rico y robusto y aporta más información que los modelos de medición unidimensionales, como el basado en el análisis de la calidad a través de la satisfacción general con el trabajo (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b, 2011a). Esto es porque las puntuaciones finales del ICIT no derivan de una escala categórica u ordinal con 5 niveles de respuesta (como sucede en la escala clásica de satisfacción general con el trabajo), sino que son puntuaciones métricas en una escala continua que oscila entre -2,31, mínima calidad, y 0,98, máxima calidad. Lo que nos permite interpretar mejor las

²³ Los autores introducen un método mixto, algunas dimensiones las ponderan otras no, pero son conscientes de la sensibilidad de los resultados globales a los cambios en estas ponderaciones y del aspecto subjetivo del mismo.

puntuaciones: por debajo de la media (negativas), los que disponen de una menor calidad intrínseca y por encima de la media (positivas), los que disponen de una mayor calidad intrínseca. Lo que supone una información más rica y completa que el utilizar una escala ordinal.

Otra de las ventajas de un índice compuesto es que su estructura “jerárquica” permite analizar los diferentes niveles de información: en primer lugar, la puntuación global del índice compuesto nos da información sobre la calidad intrínseca global de los trabajos; en segundo lugar, la puntuación factorial de cada una de las cuatro dimensiones nos da información específica sobre la calidad de los trabajadores en cada una de los aspectos clave; y por último, los indicadores empleados en la construcción empírica del índice compuesto son la fuente de información más detallada sobre las principales condiciones intrínsecas del trabajo.

Estas características del índice compuesto suponen una gran ventaja respecto al uso de una escala simple de satisfacción. La transparencia y la descomposición son características muy deseables de cualquier índice de calidad de trabajo útil (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a). Además, como vimos anteriormente, el indicador de satisfacción laboral como medida de calidad laboral es una caja negra, cuya interpretación siempre es difícil. Por ello, la información sobre satisfacción laboral no puede ser usada como un indicador exento de ambigüedad sobre la calidad del trabajo (Muñoz de Bustillo Llorente & Fernández Macías, 2005). Finalmente, usar una pregunta simple sobre la satisfacción laboral para medir la calidad de los trabajos es extremadamente limitada para fines políticos y científicos. Una de las principales ventajas de utilizar un índice compuesto multidimensional es que se puede descomponer para que podamos entender qué atributos de trabajo son responsables de la puntuación general (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a).

Por último, el obtener las puntuaciones factoriales, como información aparte del índice global, nos permite poder analizar los datos de las diferentes dimensiones en función de las variables

relevantes en todos los niveles: a nivel micro (edad, nivel de estudios, indicadores de salud), a nivel meso (clase social, ocupación, sector de actividad, género), y a nivel macro (las diferentes dimensiones del índice por países). Es decir, podemos analizar si la intensidad en el trabajo varía en relación a la edad, si los trabajadores con mayor nivel de estudios pueden ejercer mayor autonomía o si una mayor intensidad en el trabajo se refleja en una buena percepción de salud de los trabajadores.

Debido a la importancia que tiene el nivel micro de análisis y gracias a la información obtenida por cada uno de los cuatro factores, en el capítulo cinco describimos la puntuación del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo en relación a la edad, al nivel de estudios y a los principales indicadores de salud de los trabajadores en España.

Por otra parte, en el ámbito de la investigación social las variables relacionadas con la estructura social cobran una gran importancia. En nuestra investigación queremos comprobar si existen diferencias en el índice global y en las dimensiones que lo componen por clase social, género y ocupación, que son las variables más empleadas en estudios sobre desigualdad y estratificación social. Para ello, en el capítulo seis presentamos un estudio sobre la calidad laboral intrínseca por variables estructurales: sector de actividad, ocupación, género y clase social, para comprobar si existe relación de desigualdad en la calidad intrínseca del trabajo por las variables estructurales clásicas. Es decir, investigamos la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo. Existe una amplia literatura sobre desigualdad social en relación a la estratificación por clases sociales y ocupación (Breen & Jonsson, 2005; Erikson et al., 1979; Hertel, 2017; Wright, 1999, entre otros) que analiza cómo los individuos, en función de las posiciones sociales que ocupan, tienen un mayor o menor acceso a los recursos materiales y simbólicos. Nos preguntamos si las mujeres disfrutaban de una mayor calidad intrínseca que los hombres o si se da

una relación entre las clases sociales ubicadas en las posiciones más altas de la estructura social y el disfrutar de una mayor calidad intrínseca del trabajo.

Por último, en el capítulo siete presentamos las puntuaciones de la calidad laboral intrínseca por países. Para ver si existen diferencias en la calidad intrínseca de los trabajos a nivel macro, presentamos el ranking de los países miembros que han obtenido mejor puntuación en el índice global y en sus cuatro dimensiones, ubicando las diferencias en el marco de las teorías institucionales.

En conclusión nuestro modelo analítico del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo permite desarrollar un marco de investigación que mida la calidad intrínseca en los distintos niveles de análisis sociológico. Por ello, una vez confeccionado el Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo pasamos a presentar la distribución de la calidad laboral intrínseca en los distintos niveles de análisis de la realidad social.

Capítulo 5: Índice de calidad intrínseca del trabajo. Características individuales y factores de salud

Los estudios que analizan la influencia de las características individuales sobre la satisfacción con el trabajo destacan la edad, el género²⁴ y el nivel de estudios como categorías sociales clave que ejercen influencia sobre el bienestar de los trabajadores (Ahn, 2007; Borra Marcos & Gómez García, 2012; Cascales Mira, 2010; Clark, 2009; Haile, 2009; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Estas variables van a facilitar que los individuos puedan acceder a una serie de recursos económicos, simbólicos, afectivos y emocionales en el ámbito laboral.

En el caso de la edad, aunque pueda ser un rasgo puramente biológico de las personas, siempre ha sido utilizada por las comunidades y sociedades como base de estructuración social (Bericat, 2018). Es decir, la edad no solo se entiende como una forma de medir el paso del tiempo, sino que está vinculada con el acceso a una serie de recursos que las sociedades confieren a los individuos por el hecho de pertenecer a determinados rangos de edad, lo que genera un distribución de aquellos en diferentes posiciones sociales.

“Las clasificaciones de sexo y edad distribuyen a los individuos en diferentes posiciones sociales, cuya naturaleza, a partir de ese mismo momento, trasciende la pura biología. El

²⁴ El sexo de los individuos, en su denominación social como “género”, es considerada una variable esencial de la estratificación social (alejada de sus connotaciones puramente biológicas), ha sido utilizada como criterio de estructuración social a lo largo del tiempo y en las distintas sociedades y en el ámbito laboral ha sido una de las variables claves de estratificación ocupacional, basada en la división del trabajo por género (ver Santos Ortega, 1995; Köhler y Martín Artiles, 2010). Esta variable va a ser analizada en el capítulo seis, en el marco de la estructura ocupacional.

contenido económico, laboral, cultural, político, y social de cada una de estas posiciones hace que se integren, no solo en las lógicas sociales de la diferencia, sino también que formen parte esencial de las lógicas sociales de la desigualdad” (Bericat, 2018, p. 315).

En el ámbito laboral, la edad también juega un importante papel estructurante, el pertenecer a determinados intervalos de edad confiere al individuo ciertas ventajas que están relacionadas con la posición en la estructura ocupacional. Los estudios que tratan la relación causal entre edad y nivel de satisfacción laboral coinciden en que no se establece una relación lineal entre ambas variables, el efecto neto de la edad sobre la satisfacción laboral asume una pauta en forma de “U”. La satisfacción es alta entre los jóvenes, baja en la edad adulta y vuelve a subir en los trabajadores de mayor edad (Blanchflower & Oswald, 2008; Cascales Mira, 2010; Clark & Oswald, 1994; Clark et al., 2010, 1996; Haile, 2009; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000).

Esto se explica porque los trabajadores más jóvenes entran al mercado laboral con peores condiciones laborales pero con altas expectativas de futuro, y éstas van disminuyendo a medida que aumenta la edad y entran en una “rutina del trabajo”. La satisfacción vuelve a subir en las edades superiores, porque las ocupaciones de prestigio, es decir, las que ofrecen mayores recursos (autonomía, discreción y responsabilidad, independencia y autoridad, remuneración, etc.), suelen estar vinculadas generalmente con edades avanzadas. Aunque el “efecto neto” no determina el nivel bruto de satisfacción laboral experimentado por los trabajadores en sus distintos intervalos de edad, ya que hay otras características o variables que influyen en el bienestar de los trabajadores.

Los estudios que se basan en análisis multivariantes para calcular el efecto neto de la edad, deben de tener en cuenta otros factores que influyen en el bienestar de los trabajadores, es decir, deben controlar los efectos que tengan otras variables asociadas a la edad. Los jóvenes, los

adultos y los mayores no solo se diferencian por tener una edad diferente, sino por una serie de aspectos asociados a ella que pueden influir en su bienestar en el trabajo. Por ejemplo, los jóvenes tienen menos experiencia en el mercado laboral y generalmente peores condiciones laborales objetivas, y en cambio las personas de mayor edad tienen por lo general mejores condiciones laborales objetivas, aspectos que pueden afectar a su calidad laboral. Es por ello que el propósito de nuestra investigación no es explicar la relación causal entre variables sino conocer quienes disfrutan de una mayor calidad laboral intrínseca y quienes, por el contrario, tienen menos acceso a ella. Lo que nos interesa es el análisis de los niveles brutos de calidad laboral del que disponen los trabajadores en función de su edad y no tanto el cálculo del efecto neto de la variable edad sobre el bienestar laboral.

La hipótesis que vamos a trabajar es la siguiente:

H1. Los individuos de mayor edad disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo.

Debido a la posición social de los trabajadores de edad más avanzada éstos pueden acceder en mayor medida a las recompensas intrínsecas en el ámbito laboral.

El nivel de estudios también constituye una variable esencial de estratificación social. En las sociedades actuales, denominadas “*sociedades credencialistas*” (Collins, 1989) los títulos académicos o credenciales son la llave de acceso a las ocupaciones de prestigio y/o de mayor calidad laboral (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011). Es por ello que el nivel de estudios permite a los individuos poder acceder a ciertos recursos en el ámbito laboral. Con el desarrollo y establecimiento de la sociedad del conocimiento, las ocupaciones están fuertemente vinculadas al nivel de cualificación, por lo que el nivel de estudios condiciona el acceso a las distintas posiciones en la estructura ocupacional. Como señalan Bowles y Gintis: “La escuela produce, recompensa y señala las características personales relevantes para la colocación de los individuos en diferentes posiciones de la jerarquía social” (Bowles & Gintis, 2011, p. 130). A mayor nivel

de estudios mayor es la posibilidad de acceder a las ocupaciones ubicadas en las posiciones más altas, que ofrecen más recursos para los trabajadores (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011; Köhler & Martín Artiles, 2009). Por ello, el objetivo es conocer si los trabajadores con mayor nivel de estudios disponen, no solo de mejores condiciones extrínsecas como el salario, sino también de mejores condiciones intrínsecas, es decir si en términos brutos disponen de una mayor calidad intrínseca. La hipótesis que proponemos en este punto es la siguiente:

H2. Los trabajadores con nivel de estudios terciario o superior disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo que aquellos trabajadores con nivel de estudios inferior. Las credenciales suponen la llave de acceso a los trabajos de calidad en las sociedades post-industriales (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011).

Puesto que las variables edad y nivel de estudios juegan un papel estratificador importante, queremos comprobar hasta qué punto las desigualdades laborales, implícitas en las posiciones sociales vinculadas a ambas variables, dejan su marca en la calidad laboral. Por ello en este capítulo vamos a analizar la relación entre el Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las variables de nivel “microsocial”: edad y nivel de estudios de los trabajadores. Queremos comprobar si la edad y el nivel de estudios correlacionan significativamente con la calidad intrínseca del trabajo: si existen diferencias en la calidad laboral en función del tramo de edad al que pertenezcan los individuos, y si el nivel de estudios implica cambios en la calidad intrínseca del trabajo.

Por otro lado, continuando con el nivel micro de análisis, y debido a la importancia que tienen las condiciones laborales en la salud de los trabajadores, queremos describir la relación entre el índice de calidad intrínseca y los indicadores de salud laboral percibida. En términos de políticas públicas es importante saber si los trabajos con mayor autonomía o con una baja intensidad, con buenas relaciones sociales o con un alto grado de utilidad social, se relacionan con el estado de

salud de los trabajadores: con el cansancio, el estrés o la satisfacción laboral. Para ello, analizamos la relación entre el índice y cinco indicadores de salud: la percepción de salud subjetiva de los trabajadores; el encontrarse exhausto al final del día laboral; el despertarse agotado y fatigado; el estrés laboral experimentado; y una medida “*proxy*” de bienestar que es la percepción de satisfacción general con el trabajo. Lo que esperamos es que la calidad intrínseca del trabajo esté vinculada con el estado de salud percibida por los trabajadores, por lo que la hipótesis que proponemos en este punto es la siguiente:

H3. Se da una vinculación entre el índice de calidad intrínseca y los indicadores de salud laboral. Los individuos que perciben un buen estado de salud presentan una mejor calidad intrínseca que aquellos con una peor percepción de su salud.

Para analizar la relación entre las variables micro y el índice de calidad vamos a utilizar la European Working Conditions Survey (2015).

1. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y Edad

En términos generales, los parámetros que se emplean para medir la calidad del trabajo suelen estar relacionados con condiciones laborales extrínsecas, tales como el salario, el tipo de contrato o el tipo de jornada en función de si los trabajadores son jóvenes, adultos o de edad avanzada. La tendencia común en estos estudios apunta a la población joven como el colectivo más vulnerable, con las condiciones laborales más precarias y de peor calidad.

“En los sistemas actuales de relaciones laborales la precariedad se ha enquistado de una forma muy profunda en el caso de los jóvenes. Asimismo, el elemento de solidaridad familiar como

“colchón social” utilizado por la juventud puede tener los días contados cuando la vulnerabilidad afecte a los futuros padres” (Muñoz Sánchez, 2009, p. 62).

Los trabajadores jóvenes son uno de los grupos más expuestos al trabajo de baja calidad (Dahl et al., 2009), tienen el porcentaje más alto de empleos sin contrato, trabajos de bajos salarios y trabajos inseguros, mientras que los trabajadores de mayor edad disponen de mayor autonomía pero reciben menos formación (Eurofound, 2014b). El colectivo de jóvenes también es el que sufre de manera intensa los efectos de la crisis en el contexto laboral, debido a que en periodos de desajustes del mercado laboral los trabajadores con empleos más precarios son los primeros que se quedan fuera del circuito. “Durante la crisis, la caída de la ocupación de los jóvenes superó con creces la de cualquier otro grupo de edad, provocada principalmente por la masiva pérdida de empleo de los trabajadores con empleos más precarios” (Marí-Klose, 2019, p. 164). Tudela Canaviri (2019), muestra a través de la aplicación de un Índice Parcial de Empleo a los países europeos, como en España se dan las tasas más preocupantes de desempleo juvenil de la región europea y concluye que entre la población joven “se extiende la precariedad laboral, la temporalidad se erige como la principal modalidad de contratación de la población joven y el trabajo a tiempo parcial involuntario dobla los niveles europeos” (Tudela Canaviri, 2019, p. 131). Siguiendo con las condiciones laborales extrínsecas, España tiene el mayor porcentaje de población joven que trabaja con contratos temporales de toda la UE (Comisión Europea, 2018). La población más joven y con poca cualificación es la más afectada, tanto en contratación temporal como en parcialidad involuntaria (Tudela Canaviri, 2019). Así lo verifica el informe de la OCDE para España (2017) donde afirma que:

“El mercado de trabajo (español) se caracteriza por contar con una elevada proporción de trabajadores temporales, fundamentalmente jóvenes y empleados con sueldos bajos. Los jóvenes y los trabajadores con baja cualificación son quienes más sufren el desempleo, al tiempo que existen unos niveles muy elevados de desempleo de larga duración. Estos factores corren el riesgo de afianzar las desigualdades, incidiendo negativamente en el crecimiento futuro y en la cohesión social” (OCDE, 2017, p. 15).

Queremos saber si este patrón de desigualdad laboral en relación a la edad, esta mayor precariedad laboral en los trabajadores más jóvenes, se puede aplicar también en función de los parámetros de calidad intrínseca. La tabla 14 presenta las puntuaciones del índice por tramos de edad: los trabajadores “adolescentes” (diecinueve a veinticuatro años), los trabajadores “jóvenes” (entre veinticinco y treinta y nueve años), los trabajadores “adultos” (entre cuarenta y cuarenta y nueve años) y por último los trabajadores de “edad avanzada” (mayores de cincuenta años). Hemos utilizado este criterio de clasificación ya que es el empleado por el equipo de Eurofound para establecer las delimitaciones por tramos de edad en su informe del 2014 “Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages”. En este informe se recogen una serie de características de los trabajos con desventajas y qué grupos de edad son los más desfavorecidos. En términos de perfiles de edad, según los resultados del informe, hay una proporción considerablemente mayor de trabajadores jóvenes en ocupaciones con múltiples desventajas, es decir, ocupaciones con condiciones laborales desfavorables. Según el informe, la edad de los individuos tiene un efecto considerable en la probabilidad de estar en una ocupación favorable o desfavorable: la probabilidad de estar en ocupaciones con desventajas es menor entre los trabajadores de mayor edad y esta probabilidad aumenta en los tramos de menor edad (Eurofound, 2014a). En relación a nuestros datos, al analizar la puntuación media del

índice de calidad intrínseca por tramos de edad los resultados son coherentes con los estudios previos. Los trabajadores menores de cincuenta años son los que peor calidad intrínseca en el trabajo presentan. Dentro de éstos, son los trabajadores del tramo de edad más joven, los que hemos denominado “adolescentes” respecto al mercado laboral, los que tienen menor calidad intrínseca (-0,13), junto a los trabajadores denominados “jóvenes” (-0,08) que presentan también una baja calidad, seguidos de los trabajadores denominados “adultos” (-0,04). Como se aprecia en la puntuación media del índice, la calidad va mejorando conforme aumenta el tramo de edad, hasta llegar a la puntuación de mejor calidad (0,03) en el tramo de “edad avanzada”, de cincuenta años en adelante. La correlación entre el ICIT y la edad es (0,094) y es significativa estadísticamente. La dirección de la relación es positiva, lo que indica que más calidad intrínseca se corresponde con más edad.

En relación a las dimensiones del índice, la autonomía en el trabajo es la más baja para los trabajadores “adolescentes” (-0,40) lo que coincide con estudios previos (Esser & Olsen, 2012). Los trabajadores más jóvenes suelen ocupar puestos de mayor temporalidad, generalmente se vinculan al mercado laboral con un tipo de contrato de formación o en prácticas, lo que dificulta una alta participación y la posibilidad de tomar de decisiones. Según los datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo Europea (2015) para España, el 45,5% de los contratos de formación están en la franja de edad de 19 a 24 años y el 54,5% en la franja de 25 a 39 años. Por su parte, los contratos temporales (de ett.) se dan alrededor del 17% en la franja “adolescente” y el 54% en la franja de 25 a 39 años. La autonomía está altamente asociada a la responsabilidad y a las habilidades, así que los trabajadores de menor edad se encuentran con los niveles más bajos en esta dimensión. Según nuestros datos, el grado de autonomía se incrementa conforme aumenta la edad, hasta llegar a los trabajadores mayores de cincuenta años, que presentan la mejor puntuación en control en el trabajo, a pesar de ser negativa. El hecho de que la media en

autonomía sea negativa se explica porque, como veremos en el capítulo siete, España junto a otros países del modelo del sur de Europa, presenta una de las peores puntuaciones en autonomía en el trabajo. La correlación entre edad y autonomía es de 0,093 y es significativa estadísticamente, se da una relación positiva entre la edad y la posibilidad de ejercer autonomía en el trabajo. Respecto a la intensidad, España es uno de los países del conjunto de Europa que presenta no solo los niveles más bajos de autonomía, sino también los niveles más altos de intensidad en el trabajo. Por grupos de edad, la mayor intensidad se da entre los trabajadores más jóvenes (-0,38), que siguen siendo en esta dimensión el colectivo con la calidad laboral más baja. Le siguen los trabajadores que hemos denominados “jóvenes” (-0,35) y los “adultos” (-0,31). La intensidad mejora para los mayores de cincuenta años, aunque sigue presentando puntuaciones negativas, lo que indica una baja calidad en esta dimensión en relación al conjunto de los trabajadores. La correlación entre edad e intensidad laboral es de 0,074 y es significativa estadísticamente. Respecto a la dimensión interacción, los trabajadores de menor edad son los que puntúan mejor en las relaciones sociales el ámbito laboral (0,38), las relaciones entre los compañeros de trabajo y supervisores son de buena calidad. Entre los trabajadores de mayor edad la calidad es menor, pero sigue siendo alta en promedio. La correlación entre ambas variables roza el límite de significatividad.

Tabla 14. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según edad. España 2015

Edad	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Adolescentes (19-24)	-0,13	-0,40	0,38	-0,38	-0,15
Jóvenes (25-39)	-0,08	-0,18	0,20	-0,35	0,02
Adultos (40-49)	-0,04	-0,09	0,19	-0,31	0,07
Avanzado (50+)	0,03	-0,02	0,20	-0,18	0,12

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

El sentido del trabajo realizado es mayor en la población de “edad avanzada”, lo que es coherente con las condiciones objetivas de trabajo en esa franja de edad, con mayor estabilidad, lo que posibilita realizar un trabajo con sentido, bien hecho y con percepción de utilidad social. En cambio, la peor puntuación media en esta dimensión se da entre los trabajadores de menor edad, cuyas condiciones laborales objetivas no favorecen la estabilidad necesaria para desarrollar una actividad con utilidad social. Para finalizar, la correlación entre la edad y el sentido en el trabajo realizado es de 0,081 y es significativa estadísticamente.

2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y Nivel de Estudios

Las investigaciones que tratan la relación entre calidad del trabajo y nivel de estudios coinciden en establecer una relación positiva entre credenciales educativas y calidad del puesto de trabajo.²⁵ Esto es porque los empleos a los que pueden acceder los trabajadores cualificados suelen estar relacionados con el sector de mercado primario, caracterizado por unas mejores condiciones laborales tanto intrínsecas como extrínsecas, y los empleos de menor cualificación

²⁵ La relación entre nivel de estudios y satisfacción laboral es más controvertida. Según algunas investigaciones, la dirección de este efecto varía (Clark y Oswald 1994; Clark, Oswald y Warr, 1996; Gómez García y Borra Marcos 2009) ya que a mayor nivel de estudios mayores expectativas de los trabajadores, lo que puede revertir en un grado de satisfacción laboral menor. La investigación de García y Marcos (2009) sobre la relación entre satisfacción laboral, calidad de empleo y nivel educativo, muestra que las personas que están sobre-educadas, es decir, aquellas personas que tienen más años de formación de los que requiere la ocupación que realizan, muestran coeficientes negativos en la satisfacción en el trabajo.

suelen estar asociados al mercado secundario con mayor precariedad laboral y menor calidad laboral en general (Doeringer & Piore, 1983; García de Polavieja, 2003; Kalleberg, 2011; Piore, 1983). Aunque los estudios previos coinciden en que la educación es una variable importante de calidad laboral, investigaciones precedentes encuentran que esta variable ejerce un efecto indirecto, ya que las credenciales educativas permiten el acceso a ocupaciones más interesantes y de mayor calidad. “Puede decirse que la educación afecta en realidad más bien indirectamente, al permitir el acceso a trabajos más interesantes” (Borra Marcos & Gómez García, 2012, p. 9). Los estudios que analizan la relación entre nivel de estudios y calidad laboral coinciden en que, en términos de condiciones laborales objetivas, los trabajadores sin titulación sufren mayor precariedad laboral que los trabajadores con titulación. Según los resultados del informe de Eurofound (2014) los trabajadores con menor nivel educativo a menudo trabajan sin contrato, tienen empleos con bajos salarios y tienen una alta percepción de inseguridad laboral, junto con un menor empoderamiento en el lugar de trabajo. En contraste, los trabajadores con niveles más altos de formación tienden a tener más contratos permanentes, reciben salarios más altos y más beneficios no salariales, tienen mejor comunicación y participación con los superiores, reciben más formación y tienen una mejor percepción de su futura empleabilidad. Según el informe, el nivel de estudios de los individuos tiene un efecto considerable en la probabilidad de estar en una ocupación favorable o desfavorable. Calculando las probabilidades de estar en ocupaciones con múltiples desventajas, para los trabajadores con educación primaria es de cinco veces mayor y para los trabajadores con educación secundaria es de 4.8 veces mayor, que para los trabajadores con título universitario (Eurofound, 2014a).

¿Qué sucede con la calidad intrínseca del trabajo por nivel de estudios? La tabla 15 presenta las puntuación media del índice en relación al nivel de estudios. Según nuestros datos, los aspectos intrínsecos de la calidad laboral también mejoran para los trabajadores con mayor nivel

de estudios. A partir del nivel de estudios terciario o superior la puntuación del índice es positiva, se sitúa por encima de la media del factor, y alcanza la mayor puntuación en trabajadores con máster y equivalente (0,20) y en trabajadores con doctorado y equivalente (0,14), que son los que disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo. Acorde con las investigaciones previas, la puntuación más baja en calidad se da también en los trabajadores con baja cualificación (Dahl et al., 2009). La correlación entre ICIT y el nivel de estudios, aplicando un coeficiente Rho de Spearman, es de 0,178 y es significativa estadísticamente. Según la literatura, los trabajos que no requieren un título oficial o académico que acredite la cualificación, son denominados *lumpen empleos* o trabajos relacionados con la servidumbre, porque están normalmente asociados a actividades de limpieza, cuidados o servicio de venta rápida, que reclaman “trabajadores-servidores” cuya principal herramienta es el trapo. “La equivalencia léxica en alemán de este humilde utensilio es, curiosamente, lumpen” (Santos Ortega, 2012, p. 131). Los trabajadores que no poseen una titulación, no solo tienen peores condiciones objetivas acorde con la literatura especializada (Goldthorpe, 2000; Kalleberg, 2011; Wright, 2000), sino que también disponen de menores recompensas intrínsecas en el desempeño del trabajo, que aquellos con mayor nivel de cualificación reglada.

En relación a las dimensiones del índice, la autonomía en el trabajo es muy baja en todos los niveles educativos hasta llegar a la educación terciaria: los trabajadores con título de máster (0,50) y de doctorado (0,47) presentan la mayor autonomía. La correlación entre nivel de estudios y autonomía es significativa estadísticamente (0,207). Según las teorías críticas de la educación, se establece una relación de correspondencia entre el nivel de formación reglada y las habilidades requeridas en los puestos de trabajo (Bowles & Gintis, 1985). Así, los trabajos que no requieren un título académico les corresponden funciones relacionadas con una menor cualificación y con un bajo nivel de autonomía, ya que son trabajos vinculados a ocupaciones manuales no

calificadas. Según nuestros datos, los trabajadores sin estudios presentan puntuaciones bajas en autonomía (-0,32), acorde con el principio de correspondencia, los individuos sin titulación tienen acceso a trabajos poco cualificados y con escasa posibilidad de ejercer control. En cambio, las ocupaciones cuya llave de acceso es la titulación académica, se corresponden con un alto nivel de cualificación y por tanto permiten un mayor grado de autonomía y responsabilidad, que son parte de las recompensas intrínsecas asociadas a ese tipo de ocupaciones (profesionales, técnicos, managers o gestores). Gallie et al. (1998), aplicando la teoría del control de Edwards (1979), encuentra que los trabajadores de baja cualificación son directamente supervisados con mayor frecuencia, y no tienen posibilidad de ejercer autonomía en el trabajo. En cambio, los trabajadores de mayor cualificación, a pesar de ser supervisados bajo una forma de control burocrático, pueden ejercer una mayor autonomía en el trabajo (Gallie et al., 1998).

En relación a la intensidad laboral, en España se da una de las puntuaciones más altas de los países europeos (como veremos en el capítulo siete). Todos los trabajadores presentan puntuaciones negativas en esta dimensión, excepto aquellos que tienen un máster o equivalente. En los niveles inferiores a post-secundaria la intensidad presenta las puntuaciones más altas. Los trabajos que requieren mayor esfuerzo físico y mayores demandas psicológicas suelen estar asociados también con ocupaciones elementales (dependientes, limpiadores, camareros, servicio de cuidados, telefonistas, entre otros), o con ocupaciones manuales no cualificadas (peones, operarios, ensambladores, entre otros) que no requieren titulación académica. Los trabajadores que presentan mayor intensidad son los que tienen estudios primarios (-0,55) y secundarios inferiores (-0,51), seguidos de los trabajadores con estudios de secundaria superior (-0,44). Los que presentan una mejor posición en intensidad son los trabajadores de Máster (0,01), aunque en esta dimensión no les acompañan los trabajadores con título de doctor, cuya puntuación refleja una mayor intensidad. Las ocupaciones relacionadas con este tipo de titulaciones suelen tener un

perfil académico alto, profesionales del ámbito de la enseñanza o científicos cuya actividad suele estar relacionada con altas exigencias de plazos y tiempos, por lo que las demandas psicológicas pueden influir en un aumento de la intensidad laboral. La correlación entre el nivel de estudios y la Intensidad laboral es significativa estadísticamente (0,192).

En relación a la dimensión sentido del trabajo realizado, la mayor puntuación se da entre los trabajadores con título de doctor (0,16) las ocupaciones relacionadas con estudios académicos pueden tener un fuerte componente de utilidad social y de sentido de realizar un trabajo bien hecho. Le siguen los trabajadores de educación terciaria de ciclo corto (0,14). Aunque según el resultado del análisis la correlación entre ambas variables no es significativa estadísticamente. Respecto a la dimensión interacción sucede algo similar, la correlación entre ambas variables no es significativa estadísticamente.

Tabla 15. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según nivel de estudios. España 2015

Nivel de estudios (ISCED)	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Menor que primaria	-0,15	-0,32	-0,01	-0,37	0,12
Primaria	-0,12	-0,21	0,23	-0,55	0,06
E. secundaria inferior	-0,11	-0,34	0,29	-0,51	0,14
E. secundaria superior	-0,12	-0,23	0,24	-0,44	-0,05
postsecundaria no terciaria	-0,10	-0,27	0,18	-0,31	0,00
Educación terciaria de ciclo corto	0,10	0,05	0,23	-0,01	0,15
Licenciatura o equivalente	0,09	0,22	0,15	-0,03	0,04
Máster o equivalente	0,20	0,50	0,29	0,01	0,00
Doctorado o equivalente	0,14	0,47	0,09	-0,17	0,16

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

Para concluir, el índice global de calidad intrínseca del trabajo varía en relación al nivel de estudios de los trabajadores. En los niveles de estudios más altos los trabajadores disponen de

mejor calidad en términos de recompensas intrínsecas, mayor autonomía y menor intensidad laboral. Según la teoría del mercado dual (Doeringer & Piore, 1983; Piore, 1983), los trabajos cualificados se ubican mayormente en los mercados primarios, caracterizados por ocupaciones que requieren mayor cualificación lo que posibilita ejercer una mayor autonomía en el trabajo, son mercados regulados que cuentan con mejores condiciones laborales. En cambio, los trabajos que requieren menor cualificación están vinculados con el denominado mercado secundario, que se caracteriza por puestos de trabajo de menor calidad, los trabajadores cuentan con mayor inestabilidad laboral, mayor intensidad y menor autonomía.

3. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y Salud

El trabajo y la salud están estrechamente relacionados, ya que la buena o mala calidad de las condiciones laborales tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas. Las condiciones laborales ejercen una gran influencia en la salud, debido a que factores de riesgo específicos en el lugar de trabajo pueden provocar enfermedades relacionadas con el desarrollo de la actividad laboral y tener consecuencias en la salud a largo plazo. Por otro lado, unas condiciones laborales óptimas también puede contribuir positivamente a la salud y al bienestar de los trabajadores (Eurofound, 2012a). El objetivo de esta apartado es presentar la relación entre salud y condiciones laborales intrínsecas, ya que creemos que las características del puesto de trabajo en sí pueden tener relación con el estado de salud y el bienestar de los trabajadores. Según la literatura especializada, el cambio en los sistemas de organización del trabajo hacia modelos de mayor flexibilidad laboral ha generado nuevos riesgos para la salud de los trabajadores como es la intensificación del trabajo (Felstead et al., 2013; Gallie, 2005; Green, 2006; Santos Ortega, 2012, entre otros), que supone nuevas exigencias laborales. Aunque la intensidad en términos

relativos puede suponer un incentivo para el trabajador, un esfuerzo excesivo está relacionado con un detrimento para la salud de los trabajadores (Eurofound, 2016; Green, 2004). Una alta intensidad, combinada con una bajo nivel de autonomía y un bajo apoyo social puede generar un mayor riesgo de enfermedades y depresión. El modelo Demandas-Control-Apoyo da cuenta de este fenómeno (Karasek & Theorell, 1990). Por otra parte, según los teóricos de la subjetividad del trabajo, la introducción de la flexibilidad en las formas de organización del trabajo y el aumento de las formas atípicas de empleo tienen un impacto sobre la formación de “identidades corroídas” (Sennett, 2000). En el contexto del nuevo capitalismo flexible resulta un desafío poder realizar trabajos bien hechos, con espíritu artesanal, y con utilidad social (Sennett, 2006), aspectos fundamentales para el bienestar de los individuos y la calidad de vida en el trabajo.

Según Bericat (2018), el sentido social de las personas depende del valor social de las actividades que realiza el individuo, es por ello que el sentido en el trabajo realizado tiene influencia en el bienestar de los trabajadores y la falta de sentido social (“los marginados de sentido” en el trabajo) puede afectar negativamente a la salud de los trabajadores.

“Cuando las circunstancias se lo permiten, los individuos tienden a concebir proyectos de vida, orientados hacia determinados fines, que dan sentido a sus conductas en los diversos ámbitos de acción en los que se despliega su ser. El valor social de estos fines o propósitos vitales, así como el modo y grado en que las personas los asumen como propios y los integran en su carácter y personalidad, configuran el sentido o la falta de sentido social” (Bericat, 2018, p. 233).

La información relativa a las variables de salud que vamos a analizar la obtenemos de la EWCS (2015), gracias a la amplia variedad de indicadores y áreas relacionadas con las condiciones laborales que abarca, lo que nos va a permitir describir la calidad intrínseca de los trabajos en relación a los indicadores de salud y bienestar laboral. Las variables que vamos a

emplear se presentan en la tabla 16. En primer lugar, el estado de salud percibido es una medida subjetiva que nos permite analizar el grado de salud que los trabajadores perciben, y que supone un cómputo general del mismo. Este indicador expresa la dimensión cognitiva o de percepción del trabajador sobre su propio estado de salud, lo que supone una ventaja frente a indicadores objetivos que no abarcan todas las cuestiones de salud que pueden ser importantes para el individuo. Los siguientes indicadores de salud son el cansancio al levantarse y el cansancio al final de la jornada laboral, dos síntomas de agotamiento que indican un deterioro en la salud de los trabajadores.

El siguiente indicador es el estrés, que supone una importante variable de salud y bienestar laboral, ya que revela el estado de tensión mental provocado por la exigencia de un rendimiento superior al que el trabajador puede manejar. “El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurre cuando los trabajadores experimentan una exposición prolongada a demandas de trabajo que no coinciden con sus conocimientos, habilidades o capacidades, y que desafían su capacidad para hacer frente” (Eurofound, 2012a, p. 23). En términos generales la mayoría de las personas están bien adaptadas para hacer frente a la exposición a corto plazo de presión en el trabajo, que puede considerarse positiva en ciertos niveles, pero tienen una mayor dificultad para hacer frente a la exposición prolongada de una presión intensiva (Eurofound, 2012a, p. 23). Según el informe de Eurofound (2012) el estrés relacionado con el trabajo es en la actualidad una causa cada vez más importante de incapacidad laboral. Algunas características laborales intrínsecas como la falta de control sobre el trabajo o una alta intensidad laboral son consideradas por la literatura como fuentes potenciales de estrés (Eurofound, 2012a; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990), por lo que es importante analizar la relación entre estos factores intrínsecos y el estrés laboral. La preocupación por la salud mental en el trabajo se ve reflejada también por la Comisión Europea, que en junio del año 2008 firmó junto con otros

interlocutores sociales el «Pacto Europeo para la salud mental y el bienestar». Una de las cinco áreas prioritarias del pacto es “Salud mental en el lugar de trabajo” que reconoce y respalda el importante papel que desempeñan las empresas en promocionar el bienestar en el trabajo (Eurofound, 2012a, p. 5). El último indicador que empleamos es la satisfacción general con el trabajo, que es una medida *proxy* de bienestar laboral frecuentemente utilizada. La satisfacción en el trabajo se define “como un placentero estado emocional positivo que puede ser el resultado de la evaluación de un individuo de su trabajo o de su experiencia laboral” (Tillman et al., 2010, p. 107). En términos generales, las características intrínsecas del trabajo tienen un efecto positivo mayor sobre la satisfacción laboral que las características extrínsecas (Cascales Mira, 2010; Clark, 2005a; Kalleberg, 1977; Warr, 2017). Según la teoría de los dos factores de Herzberg (1987), la escala de satisfacción no es un continuo de satisfacción/insatisfacción, sino que hay ciertos factores que provocan satisfacción y otros provocan insatisfacción, y en cada caso son diferentes. Según el autor, la satisfacción es el resultado de factores motivacionales que se encuentran en el contenido del trabajo, mientras la insatisfacción estaría relacionada con factores de higiene más vinculados al contexto laboral. El contenido del trabajo informa sobre las actividades que son esenciales para el trabajo y están directamente relacionadas con la naturaleza de las tareas (Tillman et al., 2010).

En cambio las características del contexto estarían relacionadas con el entorno físico y las demandas impuestas al trabajador. La presencia de factores motivacionales permite a los individuos experimentar logros (como el realizar un trabajo bien hecho), el reconocimiento (como puede ser el sentido de utilidad social o el reconocimiento y apoyo social por parte de

compañeros o supervisores) y la responsabilidad y autonomía en el trabajo (Herzberg, 1987)²⁶. Si esos factores no están presentes los trabajadores no están insatisfechos, simplemente no están satisfechos. Por otro lado, el control en el trabajo es uno de los componentes señalados por la literatura como principal factor que incide positivamente en la satisfacción laboral (Cascales Mira, 2010; Kalleberg, 2011; Spector, 1982, 1986; Tillman et al., 2010). Según investigaciones previas, una adecuada combinación entre demandas laborales y control en el trabajo repercuten en la satisfacción laboral positivamente (Green, 2006; Karasek, 1979). En términos generales, las características intrínsecas del trabajo que hemos definido como componentes fundamentales de la calidad laboral tienen una repercusión en la satisfacción laboral. En la siguiente tabla presentamos los indicadores de salud que hemos empleado.

Tabla 16. Dimensiones e indicadores de salud y bienestar en el trabajo

Dimensiones de salud	Indicadores	Categorías de respuesta
Salud Subjetiva	¿Cómo es su salud en general? Diría que es...	1 Muy buena a 5 Muy mala
Exhausto al final del día	Con qué frecuencia se siente exhausto al final de la jornada laboral	1 Siempre a 5 Nunca
Cansancio al levantarse	En los últimos doce meses con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas de sueño: Despertarse con	1 Diariamente a 5 Nunca

²⁶ En el modelo de Herzberg hay componentes del contexto laboral como las relaciones interpersonales con el grupo de iguales que pueden contribuir también a la satisfacción laboral, no solo son factores que afectan a la insatisfacción.

	sensación de agotamiento y fatiga.	
Estrés	Experimenta estrés en su trabajo	1 Siempre a 5 Nunca
Satisfacción general	¿En general, cómo de satisfecho se encuentra con las condiciones en su principal trabajo?.	1 Muy satisfecho a 4 Nada satisfecho

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

3.1. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y salud subjetiva de los trabajadores

Una vez descritas las variables de salud que vamos a utilizar, la tabla 17 presenta la puntuación media del índice en función de la salud subjetiva expresada por los trabajadores. Los trabajadores que expresan un estado de salud “muy bueno” presentan la puntuación más alta en calidad intrínseca y conforme empeora la percepción subjetiva de salud la calidad va siendo menor, hasta alcanzar una puntuación de -0,89 en los trabajadores que declaran tener muy mala salud. Aplicando un análisis de correlación entre ambas variables la puntuación es de -0,235, y es significativa, lo que indica que se establece una relación negativa entre ambas.

Si nos fijamos en el resultado de las puntuaciones por dimensiones, los trabajadores que manifiestan muy mala salud presentan la puntuación más alta en falta de autonomía (-0,59). Por el contrario, los trabajadores que declaran tener muy buen estado de salud presentan la mejor puntuación en autonomía. La correlación entre ambas variables es de -0,052 y es significativa estadísticamente, se establece una relación negativa entre la autonomía laboral y la percepción de salud subjetiva. En relación a la intensidad en el trabajo, a pesar de que en todos los casos se da

un alto nivel de intensidad (ya que las puntuaciones son negativas, por debajo de la media del factor), los trabajadores que perciben su salud como “muy mala” presentan a su vez la mayor intensidad laboral (-1,71) y a medida que mejora la percepción sobre el estado de salud la intensidad en el trabajo también es mejor. El coeficiente de correlación entre intensidad y salud percibida es -0,146 y es significativa estadísticamente, se establece una relación negativa entre la intensidad en el trabajo y la percepción de salud subjetiva. Respecto al sentido en el trabajo, los trabajadores que presenta la peor puntuación en esta dimensión (-1,34) son los que, a su vez, declaran tener muy mala salud. La correlación entre salud subjetiva y sentido es -0,159 y es significativa estadísticamente.

Por último, los individuos que se perciben con muy buen estado de salud presentan la mejor puntuación media en el factor interacción (0,44), en cambio, a partir de un estado de salud “aceptable” hacia abajo las puntuaciones en esta dimensión pasan a ser negativas. El apoyo social entre los trabajadores, como resultado de interacciones exitosas, es un importante factor de bienestar de los individuos en el contexto laboral. La correlación entre salud subjetiva y relaciones sociales es de -0,199 y es significativa estadísticamente. Se establece una relación negativa entre la calidad en las relaciones y la percepción de salud de los trabajadores.

En resumen, el estado de salud subjetiva percibida por los trabajadores correlaciona con el índice global de calidad y con sus dimensiones. Cuando los trabajadores declaran sentirse con muy buena salud también se encuentran con buenas condiciones laborales intrínsecas, así lo indica la mayor puntuación en el índice en el estado de salud “muy buena”. Y a medida que el estado de salud se percibe peor también son peores las condiciones laborales intrínsecas.

Tabla 17. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según el estado de salud subjetiva de los trabajadores. España 2015

Estado de salud subjetiva	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Muy Buena	0,13	-0,08	0,44	-0,13	0,27
Buena	-0,05	-0,11	0,20	-0,28	0,02
Aceptable	-0,24	-0,21	-0,03	-0,54	-0,17
Mala	-0,24	-0,35	-0,16	-0,53	0,09
Muy mala	-0,89	-0,59	-0,10	-1,71	-1,34

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

3.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y sentirse exhausto al final de la jornada

En relación al segundo indicador de salud: “*Con qué frecuencia se siente exhausto al final de la jornada laboral*”, las categorías de respuesta van desde 1 siempre a 5 nunca. Según los datos recogidos en la tabla 18, los trabajadores que declaran sentirse siempre o casi siempre cansados al final del día de trabajo, son los que tienen la peor puntuación del índice de calidad intrínseca global (-0,19 y -0,21 respectivamente). Por el contrario, la mejor puntuación del índice se corresponde con aquellos trabajadores que nunca se sienten cansados al final del día (0,29). La correlación entre ambas variables es 0,297, positiva y significativa estadísticamente, a medida que mejora la calidad intrínseca del trabajo mejora la percepción de cansancio por parte de los trabajadores (ya que las categorías de respuesta de la variable despertarse agotado y fatigado van de 1 diariamente a 5 nunca). En relación a la autonomía en el trabajo, los trabajadores que declaran no llegar nunca exhaustos al final del día son los que tienen mayor autonomía y ésta va disminuyendo hasta llegar al menor grado de autonomía en los trabajadores que declaran estar siempre cansados al finalizar la jornada laboral (-0,21). La correlación entre ambas variables es 0,080, es positiva y significativa estadísticamente. En relación a la intensidad laboral sucede algo

similar, los trabajadores que tienen la mayor intensidad laboral son los que declaran estar siempre (-0,84) o casi siempre (-0,56) exhaustos al final de la jornada. A menor exigencias laborales menor es la percepción de agotamiento de los trabajadores, hasta llegar a una puntuación de 0,31 de intensidad en aquellos trabajadores que nunca se sienten exhaustos al final del día laboral. La correlación entre ambas variables es alta (0,365), positiva y significativa estadísticamente. Se establece una fuerte relación entre ejercer actividades con alta intensidad y sentirse exhausto al final de la jornada laboral. No se manifiesta cansancio cuando las relaciones con los compañeros son de calidad, los trabajadores que declaran no sentirse nunca exhaustos (0,46) o rara vez (0,29) presentan la puntuación más alta en la dimensión interacción. La correlación entre ambas variables es significativa estadísticamente, aunque es menor que en las dimensiones anteriores (0,099). Por último, los trabajadores con un fuerte sentido de utilidad social en el trabajo y de realizar un trabajo bien hecho declaran nunca sentirse cansados al final de la jornada, y aunque la puntuación va disminuyendo con el aumento en las categorías de cansancio percibido, no sigue una relación lineal. La correlación entre ambas variables es significativa estadísticamente, aunque es menor que en las dimensiones anteriores (0,082).

En resumen, según nuestros resultados, se han establecido correlaciones significativas entre el índice global y sus dimensiones y el indicador de salud “sentirse exhausto al final de la jornada”. Los trabajadores que declaran sentirse siempre o casi siempre exhaustos al final del día de trabajo son los que presentan la peor puntuación del índice de calidad intrínseca global. En relación a las dimensiones, se establece una fuerte relación entre ejercer actividades con alta intensidad y sentirse exhausto al final de la jornada laboral, igualmente sucede entre los trabajadores que tienen una menor autonomía, son los que declaran estar siempre exhaustos al final de la jornada. Por el contrario, los que declaran “nunca” estar cansados al final de la jornada son los trabajadores con las mejores puntuaciones en relaciones en el trabajo con los compañeros y

supervisores, y los que encuentran mayor utilidad social en el trabajo que realizan. En general, las personas que declaran que nunca se sienten exhaustas al final de la jornada son las que presenta las mejores puntuaciones del índice global y de sus dimensiones específicas.

Tabla 18. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según la percepción de sentirse exhausto al final de la jornada laboral. España 2015

Exhausto al final del día de trabajo	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Siempre	-0,19	-0,21	0,21	-0,84	0,09
Casi siempre	-0,21	-0,20	0,05	-0,56	-0,13
A veces	-0,01	-0,12	0,22	-0,20	0,07
Rara vez	0,11	-0,09	0,29	0,15	0,08
Nunca	0,29	0,08	0,46	0,31	0,31

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

3.3. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y despertarse agotado

El siguiente indicador de salud es: “Durante los últimos doce meses con qué frecuencia se ha despertado con sensación de agotamiento y fatiga” y las categorías de respuesta van desde 1 diariamente a 5 nunca. Según los datos de la tabla 19, los trabajadores con peor puntuación en el índice global son los que diariamente se despiertan agotados (-0,33) y la puntuación del índice va siendo mejor en los sucesivos estados de mejora del agotamiento, hasta llegar a una puntuación de 0,14 entre aquellos trabajadores que “nunca” se despiertan agotados. La correlación entre el índice de calidad intrínseca y la sensación de despertarse agotado es de 0,297 y es significativa estadísticamente. Respecto a la autonomía en el trabajo, aquellos trabajadores con menor autonomía son los que afirman despertarse agotados y a medida que el nivel de control en el

trabajo es mayor los estados de cansancio van mejorando. La correlación entre ambas variables es de 0,029, y es significativa estadísticamente.

En el caso de la intensidad, como ha sucedido con las variables de salud anteriores, a una mayor intensidad en el trabajo le sigue un peor estado de salud, en este caso los trabajadores que manifiestan despertarse agotados y fatigados “diariamente” experimentan las exigencias laborales más altas (-0,90) y esta sensación de agotamiento disminuye hasta la categoría de respuesta “nunca” cuando la intensidad mejora (-0,03). Encontramos una correlación estadísticamente significativa entre despertarse agotado y la intensidad en el trabajo (0,272). El sentido de esta correlación es positivo, lo que indica que una mejora en este indicador de salud va a la par de una mejora en la intensidad en el trabajo. En las dimensiones interacción y sentido en el trabajo sucede algo similar que en los anteriores indicadores de salud, los trabajadores que manifiestan tener buenas relaciones sociales (0,39) y los que encuentran que su trabajo tiene un sentido de utilidad social (0,30) son a su vez los que manifiestan los mejores estados de salud, en ambos casos los trabajadores declaran que nunca se sienten agotados y fatigados al despertar. Respecto a las interacciones, una mejora en la calidad de las relaciones sociales se corresponde con categorías de respuesta que apuntan hacia un mejor estado de salud, ya que cuando la puntuación en relaciones sociales es menor la sensación de agotamiento es diaria, en cambio ésta va disminuyendo conforme mejoran las relaciones. La correlación entre interacción y despertarse fatigado es significativa estadísticamente (0,188) y el sentido de esta relación es positivo, las buenas relaciones se corresponden con un buen estado de salud.

Tabla 19. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según la percepción de despertarse con sensación de agotamiento y fatiga. España 2015

Despertarse sintiendo sensación de agotamiento y fatiga	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Diariamente	-0,33	-0,24	-0,17	-0,90	-0,02
Varias veces a la semana	-0,22	-0,15	0,05	-0,63	-0,17
Varias veces al mes	-0,17	-0,12	0,11	-0,49	-0,16
Con menor frecuencia	-0,08	-0,17	0,17	-0,27	-0,07
Nunca	0,14	-0,09	0,39	-0,03	0,30

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

En la dimensión sentido, los que declaran que “nunca” se despiertan fatigados son los que mejor puntuación media presentan en el factor, en el resto de categorías de respuesta las puntuaciones son negativas. La correlación entre sentido y despertarse fatigado también es significativa estadísticamente (0,197) y positiva.

En resumen, el despertarse agotado y fatigado mantiene una correlación estadísticamente significativa con el índice de calidad intrínseca del trabajo y con sus dimensiones. Los trabajadores que declaran despertarse agotados son los que menor calidad intrínseca presentan y, como sucede con el indicador anterior, la intensidad en el desarrollo de la actividad es la dimensión que más altamente correlaciona con el cansancio, seguida del sentido en el trabajo y de las relaciones con los compañeros. En general, las personas que nunca se despiertan sintiéndose fatigadas son las que presenta las mejores puntuaciones del índice global y de sus dimensiones específicas.

3.4. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y estrés laboral

El siguiente indicador de salud laboral es el estrés en el trabajo y lo medimos a través de la variable: “¿Usted experimenta estrés en su trabajo?”, las categorías de respuesta van desde 1 siempre hasta 5 nunca. La tabla 20 presenta la información al respecto. Los trabajadores que “siempre” o “casi siempre” experimentan estrés en su trabajo son los que presentan la peor puntuación en el índice de calidad intrínseca global (-0,19 y -0,21, respectivamente). La mejor puntuación en calidad intrínseca se da entre aquellos trabajadores que declaran no tener estrés nunca (0,23). La correlación entre estrés laboral y calidad intrínseca global es significativa estadísticamente (0,261) y la dirección de esta relación es positiva, la mejora en los niveles de estrés percibidos va acompañado de la mejora de la calidad intrínseca. En relación a las dimensiones del índice, los trabajadores con la mayor intensidad laboral son los que declaran estar “siempre” (-0,92) o “casi siempre” estresados (-0,60), solo en los casos en los que la intensidad presenta puntuaciones positivas (es decir, se da una menor intensidad) se corresponde con trabajadores que “nunca” (0,27) o “rara vez” (0,00) están estresados. La correlación entre el estrés y la intensidad es una de las más altas (0,384), y es significativa estadísticamente. La dirección es positiva, a mayor intensidad mayor estrés.

En relación a la autonomía, el control en el trabajo está relacionado con un mayor grado de responsabilidades que pueden repercutir en un mayor nivel de estrés. Según nuestros datos, los trabajadores que cuentan con un menor nivel de autonomía son los que declaran estar menos estresados que aquellos con un mayor nivel. La correlación entre ambas variables es significativa estadísticamente (0,048). La autonomía implica responsabilidad, lo que acorde con investigaciones previas puede suponer una mayor fuente de estrés para los trabajadores que tienen que ejercer responsabilidades frente a aquellos trabajadores con menor discreción (Green,

2004; Ramsay, Scholarios, & Harley, 2000). Según la teorías post-fordistas, un aumento en la autonomía estaría relacionado con una aumento en la satisfacción laboral pero tendría una doble cara, ya que los trabajadores con mayores responsabilidades también se pueden ver afectados por un mayor nivel de estrés.

En relación a las interacciones, investigaciones previas establecen una relación positiva entre el apoyo social y bajos niveles de estrés, el apoyo social tiene un efecto moderador sobre el impacto de condiciones laborales estresantes (Eurofound, 2014a; Karasek et al., 1982). Según nuestros datos, los trabajadores que presentan las puntuaciones más altas en el factor de interacción (0,54) son a su vez los que han manifestado no tener nunca estrés. A medida que la calidad de las relaciones sociales es menor se corresponde con categorías de respuesta de mayores niveles de estrés. Los trabajadores con peor calidad de las interacciones son los que declaran tener siempre estrés en el trabajo (0,04). La correlación entre ambas variables es significativa estadísticamente (0,193) y la dirección de la relación es positiva, a mayor calidad en las relaciones sociales mejor es el estado de salud. Por último, las personas que declaran no tener estrés “nunca” son las que puntúan más alto en la dimensión sentido en el trabajo y son únicamente las que “casi siempre” declaran estar estresadas las que puntúan negativo en esta dimensión. La correlación entre ambas variables es 0,066 y es significativa estadísticamente.

En resumen, la intensidad en el trabajo es la dimensión del índice que tiene una mayor correlación con el estrés laboral, lo que es coherente con la literatura previa, las mayores exigencias laborales se corresponden con mayores niveles de estrés. Por otro lado, la falta de autonomía, que se relaciona con un menor nivel de responsabilidad, se corresponde con menores niveles de estrés. Acorde con las teorías post-fordistas, un aumento en la capacidad de control implica también mayores responsabilidades, lo que forma parte de los factores de riesgo psicosociales para los trabajadores con mayor discreción. Por último, las relaciones sociales, lo

que se traduce en apoyo social, es uno de los factores clave según la literatura, para mitigar el impacto del estrés laboral.

Tabla 20. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según el estrés laboral percibido. España 2015

Sufre estrés en el trabajo	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Siempre estrés	-0,19	-0,01	0,04	-0,92	0,13
Casi siempre estrés	-0,21	-0,16	0,03	-0,60	-0,12
A veces estrés	-0,05	-0,12	0,18	-0,27	0,00
Rara vez estrés	0,03	-0,23	0,29	0,00	0,04
Nunca estrés	0,23	-0,16	0,54	0,27	0,27

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

3.5. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y satisfacción general con el trabajo

El último indicador relacionado con la salud y el bienestar laboral es la satisfacción general con el trabajo y las categorías de respuestas van de 1 muy satisfecho a 4 nada satisfecho. No resulta una tarea sencilla medir el bienestar de los trabajadores directamente, por lo que esta variable es frecuentemente empleada como una “*proxy*” que nos informa del bienestar de los trabajadores a través de la percepción sobre su satisfacción en el trabajo como un todo. La tabla 21 presenta las puntuaciones medias del índice de calidad y sus dimensiones respecto a la satisfacción con el trabajo. Los trabajadores que declaran estar “muy satisfechos” con su trabajo son a su vez los que más alto puntúan en el índice global de calidad intrínseca (0,33) y conforme descende el grado de satisfacción percibida la puntuación del índice es menor, hasta llegar a -0,80 para los trabajadores “nada satisfechos”. La correlación entre el índice de calidad y la satisfacción general es de 0,527, la mayor de los indicadores de salud analizados, y es

estadísticamente significativa. Según el signo se establece una relación positiva entre la calidad intrínseca y el grado de satisfacción general percibida por los trabajadores. Respecto a las dimensiones del índice, los trabajadores que están más satisfechos con el trabajo en general son los que disponen del nivel de autonomía más alto (0,34) y el grado de satisfacción va siendo menor en relación a una menor discreción y control en el trabajo, hasta llegar a -0,92 en los trabajadores “nada satisfechos”. Se da una correlación significativa entre ambas variables de 0,333 y la dirección es positiva, a mayor autonomía en el trabajo mayor satisfacción laboral percibida. Estos resultados son coherentes con la literatura que sitúa el control en el trabajo como uno de los principales factores que influyen positivamente en la satisfacción laboral (Bauer, 2004; Green, 2006; Spector, 1982, 1986; Tillman et al., 2010; y Muñoz de Bustillo Llorente & Fernández Macías, 2005 y Cascales Mira, 2010, para el caso español, entre otros). Aunque, como manifiesta la investigación de Ramsay y colegas (2000), la participación directa de los trabajadores puede conducir por un lado, a un aumento de la satisfacción laboral y por otro, a un incremento del estrés laboral (como hemos visto en el indicador anterior). En relación a la intensidad en el trabajo, los trabajadores que declaran sentirse “nada satisfechos” son los que puntúan más alto en intensidad laboral (-1,05). En el resto de categorías de satisfacción, la puntuación en intensidad sigue siendo alta, aunque va disminuyendo hasta llegar a los trabajadores “muy satisfechos”, donde la intensidad es menor que en el resto de categorías (0,01), lo cual es positivo para la satisfacción general. Una de las principales características del nuevo modelo de organización del trabajo es el aumento en la intensidad laboral, es uno de los principales factores que inciden negativamente en la calidad del trabajo (Esping-Andersen et al., 2001; Green, 2006) . Aunque el efecto de la intensidad en el trabajo es ambiguo, investigaciones previas informan que una adecuada combinación entre demandas laborales y control en el trabajo puede repercutir positivamente en la satisfacción laboral (Green, 2006; Karasek, 1979; Karasek

& Theorell, 1990). La correlación entre intensidad y satisfacción es de 0,227, significativa estadísticamente y con dirección positiva.

Respecto a la relación con los compañeros, los trabajadores que más satisfechos están son los que mejor puntuación obtienen en interacción (0,54). En cambio, los trabajadores que presentan las puntuaciones más bajas en apoyo social son los que tienen menor satisfacción con el trabajo en general: es el caso de los que no están muy satisfechos (-0,29) o nada satisfechos (-0,56). El apoyo social es un factor clave para la satisfacción de los trabajadores ya que sirve de amortiguador de las tensiones que se producen en el desarrollo de la actividad, por ello son los trabajadores que declaran estar más satisfechos los que mejores relaciones sociales tienen entre ellos y con los supervisores. La correlación entre satisfacción laboral y las relaciones sociales es 0,353 y es significativa estadísticamente. En relación a la dimensión sentido, los trabajadores que se encuentran “muy satisfechos” son los que consideran que su trabajo tiene una utilidad social, y pueden realizar un trabajo bien hecho (0,44) , mientras que los que obtienen la peor puntuación en esta dimensión son los más insatisfechos (-0,66). La correlación entre el sentido y la satisfacción es 0,309 y es significativa estadísticamente. La dirección de la relación es positiva, un aumento en el sentido en el trabajo supone unos mayores niveles de satisfacción.

En términos generales, el bienestar de los trabajadores correlaciona altamente con la calidad intrínseca del trabajo (0,53) y con todas las dimensiones del índice, esto supone: por un lado, una prueba de validez externa del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo; y por otro lado, corrobora los resultados de estudios precedentes que resaltan la importancia de los componentes intrínsecos del trabajo para el bienestar de los trabajadores. La correlación más alta se da entre satisfacción y las relaciones sociales en el trabajo, seguida de la posibilidad de disponer de autonomía en el trabajo. Este resultado confirma en primer lugar, la importancia de los grupos informales para el

bienestar de los trabajadores y en segundo lugar, la importancia de disponer de control en el desarrollo de la actividad como aspectos clave del bienestar laboral.

Tabla 21. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según la satisfacción general percibida. España 2015

Satisfacción general	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Muy Satisfecho	,33	0,34	0,54	0,01	0,44
Satisfecho	-,04	-0,14	0,26	-0,31	0,04
No muy satisfecho	-,41	-0,54	-0,29	-0,50	-0,30
Nada satisfecho	-,80	-0,92	-0,56	-1,05	-0,66

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

4. Conclusiones

En este capítulo se ha hecho un análisis descriptivo de la calidad intrínseca del trabajo en función de las posiciones sociales de los trabajadores vinculadas con la edad, el nivel de estudios y los diferentes estados de salud percibida por parte de los trabajadores.

En relación a la edad, investigaciones previas señalan una alta precariedad de las condiciones laborales extrínsecas entre los jóvenes (Comisión Europea, 2018; Eurofound, 2014b, 2014a; Tudela Canaviri, 2019), los datos respecto a los parámetros de calidad intrínseca apuntan resultados similares. Los jóvenes son, junto a los trabajadores sin cualificación, uno de los grupos sociales más expuestos al trabajo de baja calidad (Dahl et al., 2009). La edad correlaciona con la calidad intrínseca en sentido positivo, los trabajadores de menor edad tienen peor calidad laboral ya que disponen de menor autonomía, su actividad requiere mayor intensidad y ocupan trabajos con menor sentido de utilidad social, lo que se traduce en un menor reconocimiento. Podemos

concluir que: a) los trabajadores denominados “adolescentes” respecto al mercado laboral (de 19 a 24 años) presentan las peores puntuaciones en el índice de calidad intrínseca global; b) los trabajadores de “edad avanzada” son los que disfrutan de una mejor calidad intrínseca global; c) conforme va aumentando la edad aumenta también la puntuación del índice de calidad intrínseca. Los resultados confirman la hipótesis de partida: la edad juega un importante papel estructurante, ya que los trabajadores de más de cincuenta años pueden acceder a mayores recompensas intrínsecas relacionadas con el desarrollo de la actividad, frente a un limitado acceso de los trabajadores más jóvenes.

El índice global de calidad intrínseca del trabajo también presenta variaciones respecto al nivel de estudios de los trabajadores. En los niveles de estudios superiores los trabajadores no solo disfrutan de mejores condiciones laborales objetivas, sino que también disponen de mejor calidad en términos de recompensas intrínsecas, lo que confirmaría nuestra hipótesis de partida. Esto es porque, según la literatura especializada, las denominadas “*credenciales educativas*” son la llave de acceso a las ocupaciones de mayor calidad en las sociedades del conocimiento (Collins, 1989; Esping-Andersen, 1993; Hertel, 2017; Kalleberg, 2011; Wright & Dwyer, 2003).

Por otra parte, el nivel de estudios solo correlaciona significativamente con las dimensiones autonomía e intensidad. La teoría de la correspondencia explica cómo las relaciones que se producen en la escuela se corresponden con las relaciones que existen en los ambientes sociales de producción (Bowles & Gintis, 1985). La escuela, en cada nivel de estudios cualifica a los individuos para adquirir una serie de aptitudes y habilidades que les serán útiles en relación a los puestos de trabajo a desempeñar. Los niveles inferiores se corresponden con los trabajos no cualificados que no requieren de una alta autonomía, en cambio los trabajos que requieren mayor cualificación se corresponden con ocupaciones que demandan mayor responsabilidad y autonomía por parte de los trabajadores. Así, las ocupaciones que requieren menor cualificación

están vinculadas a trabajos de menor calidad, que requieren menor autonomía y mayor intensidad laboral por parte de los trabajadores.

Para finalizar, hemos descrito la calidad intrínseca del trabajo en función de la salud percibida por los trabajadores. Para ello se han empleado los indicadores de salud y bienestar más utilizados por la literatura especializada. Tal es el caso de la satisfacción laboral, medida “*proxy*” de bienestar en el trabajo, o del estrés laboral. En términos generales hemos observado diferencias en la puntuación media del índice en función de las distintas categorías de los indicadores de salud. Podemos concluir, según los resultados del análisis, que la calidad intrínseca global correlaciona estadísticamente con los cinco indicadores de salud analizados, lo que es coherente con la literatura previa que establece una fuerte relación entre las condiciones laborales y la salud de los trabajadores.

Según los resultados, la correlación más alta se ha dado entre el indicador satisfacción general con el trabajo y el índice de calidad intrínseca. Se da una relación significativa estadísticamente y positiva entre ambas variables, a mayor puntuación del índice de calidad global mayor es la satisfacción percibida, lo que nos confirma la validez externa del constructo. Dos de los principales factores que más correlacionan con la satisfacción laboral son las relaciones sociales y la posibilidad de disponer de autonomía en el trabajo, lo que coincide con los resultados de investigaciones previas que enfatizan la importancia de los grupos informales como forma de apoyo social (Karasek & Theorell, 1990) y de ejercer el control sobre nuestras acciones para desarrollar las capacidades personales, y plasmar el “yo” en el transcurso de la actividad laboral, como factores clave del bienestar.

El estrés es otro de los indicadores de salud laboral más empleados para medir el “mal-estar” de los trabajadores y uno de los principales factores de riesgo en el ámbito laboral (Eurofound, 2012a). Algunas características laborales intrínsecas como la falta de apoyo social o una alta

intensidad laboral son consideradas como fuentes potenciales de estrés. Acorde con los resultados de nuestro análisis el estrés correlaciona significativamente con la calidad intrínseca, la mejora en la puntuación del índice va acompañada de mejora en los niveles de estrés percibidos por los trabajadores. La intensidad en el trabajo es la dimensión que mayor correlación presenta con el estrés laboral, lo que es coherente con la literatura previa, las mayores exigencias laborales se corresponden con mayores niveles de riesgo de padecer estrés laboral (Eurofound, 2012a; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

Por último, los trabajadores que declaran despertarse y finalizar la jornada de trabajo agotados son los que presentan peor calidad intrínseca y, como sucede en el análisis del estrés, la intensidad en el desarrollo de la actividad es la dimensión que más correlaciona con el agotamiento.

Capítulo 6: Análisis de la calidad intrínseca del trabajo en la estructura social y ocupacional en España

Uno de los aspectos fundamentales a la hora de estudiar la calidad intrínseca del trabajo es conocer la posición en la que los individuos se ubican en la estructura social y ocupacional, ya que aquella está vinculada con el acceso de los trabajadores a los recursos simbólicos y materiales, lo que se traduce en calidad del trabajo. En este sentido, el modelo productivo en el que se enmarcan las relaciones de empleo juega un papel clave. Como vimos en el capítulo dos, en las sociedades de economía avanzada se han producido una serie de transformaciones que han afectado a la estructura social y a la calidad laboral de los trabajadores. La consolidación de un modelo de sociedad post-industrial o de servicios ha generado un cambio en la estructura ocupacional y en la estructura de clase, ya que la estructura de empleo está en la base de la estructura social (Tezanos, 2001). En términos generales se ha producido un aumento de las ocupaciones relacionadas con el sector servicios, tanto cualificado como no cualificado. En este escenario, la teoría del mercado dual (Doeringer & Piore, 1983; Edwards, 1979; Piore, 1983) plantea que en las sociedades post-industriales se ha producido una segmentación del mercado laboral en función de la calidad de las condiciones laborales: los mercados primarios o centrales disponen de trabajos de buena calidad (se corresponderían con el sector servicios cualificado); y los mercados secundarios o periféricos de baja calidad, (que se corresponderían con el sector servicios no cualificado).

En este marco, nos interesa conocer la relación entre esta nueva configuración del mercado laboral y de la estructura ocupacional, y las condiciones laborales intrínsecas asociadas a ella. Queremos conocer la calidad intrínseca del trabajo de los individuos respecto a las posiciones que

ocupan en la estructura ocupacional. Por ello, el objetivo de este capítulo es analizar la calidad intrínseca de los trabajos en el nuevo modelo de economía de servicios, a través del sector de actividad, la clase social, la ocupación y el género, posiciones sociales en las que se ubican los individuos y que pueden condicionar el acceso a las recompensas intrínsecas en el ámbito laboral. Así, el presente capítulo avanzará en la verificación de las siguientes hipótesis:

H4. Se da una polarización de la calidad intrínseca del trabajo en el sector servicios cualificado y no cualificado. Las ocupaciones relacionadas con el sector servicios cualificado obtienen mayor puntuación en el índice de calidad intrínseca que aquellas relacionadas con el sector servicios no cualificado.

H5. La puntuación del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo varía en función del género de los trabajadores. Los hombres disfrutan de una mejor calidad intrínseca, ya que dentro de la categoría “género” se encuentran en una posición central.

H6. La calidad intrínseca del trabajo está condicionada por la clase social a la que pertenezcan los individuos. Aquellos ubicados en las clases sociales superiores disfrutan de una mayor calidad intrínseca que los ubicados en las posiciones inferiores.

La estructura del capítulo es la siguiente. En primer lugar, presentamos una “radiografía” que describe la estructura productiva y ocupacional en España: en relación al sistema productivo, el porcentaje de ocupados por sector económico y rama de actividad; en relación a la estructura ocupacional, el porcentaje de trabajadores por ocupación y género; y en relación a la estructura de clase, el porcentaje de trabajadores por clase social a través del modelo de clases sociales IPICS. En segundo lugar, vamos a describir la calidad intrínseca de los trabajos por sector de actividad, ocupación, género y clase social, posiciones sociales en las que se ubican los

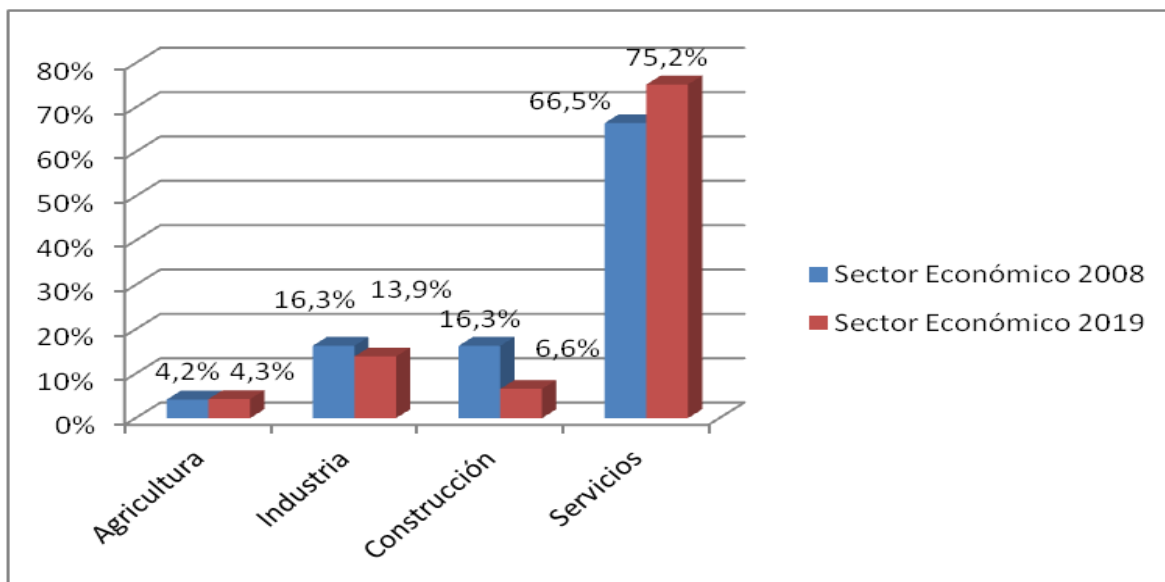
trabajadores y que nos van a permitir describir la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

1. Sector económico y rama de actividad en España

En este epígrafe vamos a presentar los datos sobre la población española ocupada por sector económico y rama de actividad. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2019, el sector económico con mayor peso es con diferencia el sector servicios, que supone un 75,2% de la población ocupada, seguido del sector industrial (13,9%) y de la construcción (6,6%). En último lugar se encuentra el sector agrario (4,3%). Viendo la distribución porcentual de los trabajadores por sector económico, podemos afirmar que en España se ha producido la consolidación del sector servicios como modelo productivo predominante. En la figura 5 se presentan los datos del porcentaje de ocupados por sector económico en los años 2008 y 2019, para ver si se ha producido algún cambio entre el periodo de crisis económica del 2008 y el periodo de recuperación en la actualidad. Según los datos de la EPA, el sector de actividad en España ha evolucionado en la línea de los países europeos (Eurofound, 2011). El sector que más ha disminuido el porcentaje de ocupados es la construcción, con 10 puntos porcentuales menos que en el primer trimestre del año 2008, lo que tiene sentido tras la crisis del ladrillo que atravesó España en ese año. “En términos relativos, la destrucción de empleo ha afectado en mayor medida a la construcción, sector donde, tras el exceso de inversión y crédito de la época de bonanza, empezaron a vislumbrarse dificultades ya en el año 2006 y posteriormente se produjo un estrepitoso colapso a raíz de la crisis financiera mundial” (Requena & Stanek, 2015, pp. 492-493). Por su parte, también se ha reducido el porcentaje de ocupados en la industria, pero en menor medida (3 puntos porcentuales menos). Acorde con el análisis de

Requena y Stanek tras la crisis del año 2008 “El segundo sector productivo más afectado ha sido la industria, debido a la falta de inversión y a la caída de la demanda de bienes de consumo en el mercado interno no compensada por un aumento de las exportaciones y adicionalmente agravada por el llamado efecto arrastre en el caso de las ramas de producción en las que la construcción fue una fuente de demanda de productos industriales ” (Requena & Stanek, 2015, p. 493). La población ocupada en el sector agrario no presenta cambios en el porcentaje de ocupados en estos dos periodos. Por su parte, el sector servicios es el único que ha crecido sustancialmente con casi diez puntos porcentuales más que en el año 2008, siguiendo con la tendencia de los países de industrialización avanzada de crecimiento de la población ocupada en empleos relacionados con los servicios y la disminución del sector industrial (Hurley et al., 2011).

Figura 5. Porcentaje de población ocupada por sector económico 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (EPA, 2019)

Si atendemos a la rama de actividad, según datos de la EPA del primer trimestre del 2019, el sector de actividad con mayor porcentaje de ocupados se sitúa en la industria manufacturera con un 12,6%, seguido de actividades sanitarias (8,3%), hosteleras (8,1%), y de educación (7,4%). Aunque en términos de sector económico el sector servicios presenta el mayor porcentaje de ocupados, el dato de ocupación por rama de actividad nos revela que la industria manufacturera sigue teniendo un importante peso en el porcentaje de ocupados. Los otros dos mayores porcentajes se dan en la rama sanitaria y en la rama hostelera, lo que refleja la importancia económica que supone el turismo para España y la tendencia marcada por actividades asistenciales, sanitarias y/o sociales. Por otro lado, las ramas de actividad de información y comunicaciones (3%) y financiera (2,2%), típicas de las economías post-industriales, presentan porcentajes inferiores a la rama industrial, a la rama agraria (4%), y a la rama de actividades domésticas (3,2%), lo que indica las particularidades del modelo productivo español respecto a las tendencias generales que presentan los países de industrialización avanzada. Por otra parte, la administración pública presenta un 6,9% de los ocupados en España, lo que respalda el importante peso del sector público en las economías de servicios en general, y en España en particular. Otra característica de las economías de servicios es el crecimiento en la rama de actividades profesionales, científicas y técnicas, que en el caso de España supone un 5,2%. Para analizar si se han producido cambios respecto a los dos periodos presentados anteriormente, la tabla 22 aporta información estadística sobre los datos de ocupados por actividad en el primer trimestre del año 2008 y en el primer trimestre del año 2019. Las dos ramas de actividad que presentan una disminución en el porcentaje de ocupados son: la rama de la construcción, que se reduce a la mitad respecto a 2008 (13% frente a 6,6%), y la rama industrial que pasa de un 15% a un 12,6%. Las ramas de actividad en las que crece el porcentaje de ocupados están relacionadas con el sector servicios y son: las actividades sanitarias y de servicios sociales, que pasan de un

5,8% a un 8,3% (acorde con las tendencias de la estructura ocupacional española comentada por Tezanos, 2001); la educación que pasa de un 5,7% a un 7,4%; y la hostelería que crece de un 6,8% a un 8,1%. Las actividades profesionales, científicas y técnicas, y de la administración pública también han crecido, aunque en menor medida que las anteriores, pasando de un 4,4% de ocupados a un 5,2% en las primeras y de un de un 6% a un 6,9% en la segunda.

Tabla 22. Porcentaje de ocupados por rama de actividad 2008-2019

Rama de actividad	2008	2019
Agricultura, ganadería, caza	3,8	4,0
Industria manufacturera	15,1	12,6
Construcción	13,0	6,6
Transporte y almacenamiento	4,6	5,2
Hostelería	6,8	8,1
Información y comunicaciones	2,6	3,0
Actividades financieras	2,5	2,2
Actividades inmobiliarias	0,6	0,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,4	5,2
Actividades administrativa	4,5	5,1
Administración Pública	6,0	6,9
Educación	5,7	7,4
Actividades sanitarias y de servicios sociales	5,8	8,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,4	2,0
Actividades de los hogares	3,6	3,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (EPA, 2019)

El modelo productivo español se encuentra en la línea de las tendencias comunes a los países de industrialización avanzada, que apuntan hacia un crecimiento de las ramas de actividad del sector servicios, y a una reducción de la rama industrial. Aunque el modelo productivo español presenta algunas particularidades: el importante peso de la construcción (concentra uno de los porcentajes más altos de ocupados en el 2008), que “agrega un “toque” del sur de Europa a la estructura ocupacional española” (Bernardi & Garrido, 2008, p. 304), y su descenso tras la crisis

del ladrillo del año 2008; la presencia del sector agrario, que ha crecido respecto al año 2008 (característica del peso del sistema productivo agrario español); y la presencia de la industria, que concentra el mayor porcentaje de trabajadores por rama de actividad en ambos periodos. Para finalizar, aunque el sector industrial sigue teniendo un peso importante, tal como afirman Köhler y Martín Artiles (2009): “el mundo nunca ha estado tan industrializado como hoy” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 369) y muchas de las actividades de servicios están muy vinculadas y dependen de la industria, la tendencia en los países de economías avanzadas va en la dirección de un aumento del sector servicios. “Con todo, parece obvio que en la mayoría de países de economías avanzadas se reduce la fabricación y aumentan los servicios, así como las exigencias de conocimiento” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 369).

1.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por sector de actividad

En este apartado vamos a presentar una descripción de la calidad intrínseca de los trabajos por sector de actividad. Para ello hemos empleado la European Working Conditions Survey 2015 (EWCS), con los datos para España. Gracias a la estructura jerárquica del índice compuesto hemos podido analizar la puntuación media del índice global y de las cuatro dimensiones por sector de actividad, para comprobar si las puntuaciones varían en función del sector de actividad en el que se ubican los trabajadores. Los resultados se presentan en la tabla 23. En términos generales, los sectores de actividad que requieren un nivel de cualificación alto presentan las mejores puntuaciones en el índice. Es el sector de la educación (0,27) el que presenta la puntuación más alta de calidad intrínseca. Concentra la mejor puntuación en autonomía, sentido en el trabajo, relaciones sociales e intensidad. Y en menor medida, aunque presentan puntuaciones positiva por encima de la media, los trabajadores de la administración pública

(0,05), del sector inmobiliario (0,02) y los gestores financieros (0,0). Las actividades de servicio con menor cualificación como hostelería y restaurantes (-0,22), y actividades del servicio doméstico (-0,21), son las ramas de actividad que presentan peor calidad intrínseca. Se encuentran dentro del denominado sector servicios bajo o no cualificado, que se caracteriza por trabajos con condiciones laborales de baja calidad (a su vez es un sector que está altamente feminizado, como se verá más adelante). En primer lugar, las actividades hosteleras presentan falta de autonomía (-0,26) y a su vez una alta intensidad en el trabajo (-0,29), lo que genera una combinación que puede afectar a la salud de los trabajadores (Karasek, 1979). En cambio, las actividades domésticas pueden ejercer una mayor autonomía en el trabajo (0,08) pero presentan una muy baja calidad en relaciones sociales (-0,54). Ésta es la peor puntuación con diferencia respecto al resto de sectores, lo que unido a la alta intensidad en el trabajo ha generado que sea una de las actividades de peor calidad intrínseca (-0,21). Las actividades que presentan una mayor autonomía son las relacionadas con la educación (0,43), seguida de la financiera (0,08). Esta última actividad es la que peor puntuación presenta en la dimensión de sentido del trabajo (-0,21). Las actividades relacionadas con la salud y el trabajo social presentan la mejor puntuación en el sentido del trabajo realizado (0,22), pero el índice general puntúa negativo en este sector de actividad por la falta de autonomía (-0,24) y la alta intensidad en el trabajo que realizan (-0,31). Un dato interesante es que en todos los sectores de actividad exceptuando educación y administración pública, se produce una alta intensidad en el trabajo (acorde con los resultados de Green, 2006), sobre todo en los sectores de actividad con menor cualificación como son hostelería (-0,75), construcción (-0,60), transporte y sector doméstico (-0,43 y -0,40 respectivamente). Por último, para comprobar si las diferencias de la puntuación del índice por sector de actividad son significativas estadísticamente hemos realizado un análisis ANOVA de un

factor. El resultado ha sido un p-valor inferior a 0,05, lo que indica que las diferencias en la calidad intrínseca del trabajo por rama de actividad son significativas.

Tabla 23. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y dimensiones por sector de actividad

Sector de actividad	ICTT	Autonomía	Relaciones sociales	Intensidad	Sentido
Educación	0,27	0,43	0,26	0,23	0,14
Admón. pub	0,05	-0,07	0,2	0,14	-0,06
Inmobiliaria	0,02	0,03	0,17	-0,19	0,05
Finanzas	0,00	0,08	0,3	-0,18	-0,21
Comercio y reparación	-0,09	-0,24	0,17	-0,29	0,01
Manufactura	-0,08	-0,22	0,21	-0,38	0,08
Construcción	-0,03	0,00	0,33	-0,6	0,15
Salud y t. social	-0,02	-0,24	0,26	-0,31	0,22
Agricultura	-0,1	-0,54	0,3	-0,37	0,19
Transporte	-0,19	-0,36	0,13	-0,43	-0,1
Domestico	-0,21	0,08	-0,54	-0,4	0,01
Hostelería	-0,22	-0,26	0,16	-0,75	-0,05

Fuente: Elaboración propia con datos de la EWCS (2015)

Hemos realizado el mismo análisis ANOVA para las cuatro dimensiones que componen el índice. Las dimensiones autonomía, intensidad y sentido en el trabajo presentan un p-valor $< 0,05$ y la dimensión relaciones sociales presenta un p-valor $< 0,10$. Se puede concluir que existen diferencias significativas estadísticamente entre la capacidad de autonomía, la intensidad de las tareas a realizar, y el sentido en el trabajo por sector de actividad, y en un menor grado de significación, en las relaciones sociales.

Para finalizar, los sectores de actividad con mejor calidad intrínseca están relacionados con una alta cualificación, como es el caso de la educación y la administración pública. En el otro extremo, son los sectores de hostelería y el doméstico (con menor requerimiento de cualificación) los que presentan una peor calidad intrínseca. En relación a las dimensiones, los trabajadores que

disponen de mayor autonomía se ubican en el sector de la educación, y le siguen las finanzas y el sector doméstico, tres ramas de actividad muy vinculadas con el sector de economía de servicios. Los sectores de actividad en los que los trabajadores disponen de menor autonomía son el agrícola, el transporte y la hostelería, caracterizados por requerir menor cualificación. Las actividades relacionadas con la salud y el trabajo social son las que encuentran un mayor sentido en el trabajo, relacionado con una alta utilidad social y con la percepción de realizar un trabajo bien hecho. El apoyo social o las relaciones en el entorno laboral obtienen la mayor puntuación en el sector de la construcción, seguido de la agricultura, las finanzas, y de los sectores de salud y trabajo social, y educación. Por último, en relación a la intensidad en el trabajo, todos los sectores de actividad exceptuando educación y administración pública, requieren una alta intensidad en el trabajo, sobre todo en los sectores de actividad con menor cualificación como son hostelería (-0,75), construcción (-0,60), transporte, y sector doméstico (-0,43 y -0,40 respectivamente).

Se puede decir, acorde con los resultados del análisis, que en España existe también una polarización de la calidad intrínseca del trabajo en el sector de servicio alto o cualificado y bajo o no cualificado, como apuntan las investigaciones precedentes (Kalleberg, 2011; Santos Ortega, 2012). La población trabajadora del sector hostelero y doméstico (-0,22 y -0,21 respectivamente) es la que peor calidad intrínseca presenta frente a los trabajadores de la educación (0,27) o de la administración pública (0,05).

2. Estructura ocupacional en España

La variable ocupación es muy relevante para analizar si existen diferencias en la calidad de los puestos de los trabajos, ya que la posición que ocupe un individuo en la estructura ocupacional puede influir en la disposición de recompensas intrínsecas asociadas a esa ocupación. Esto es así porque, según Bergman y Joye (2001) las ocupaciones tienen funciones estratificadoras en relación a varios aspectos recogidos por Frances García (2009): comparten relaciones socioeconómicas, conocimiento y recursos que se traducen en diferencias de poder y ventajas para los individuos, y se diferencian en el estatus social o prestigio que representa el valor simbólico de la ocupación. La diferencia entre estructura ocupacional y estructura social (de clase), es que la primera se configura con la ocupación y la segunda con la ocupación (como principal variable) la propiedad y la supervisión (Francés García, 2009). En este apartado nos centramos en la estructura ocupacional. Queremos analizar si estas características comunes entre las ocupaciones repercuten en una calidad laboral diferenciada para los trabajadores.

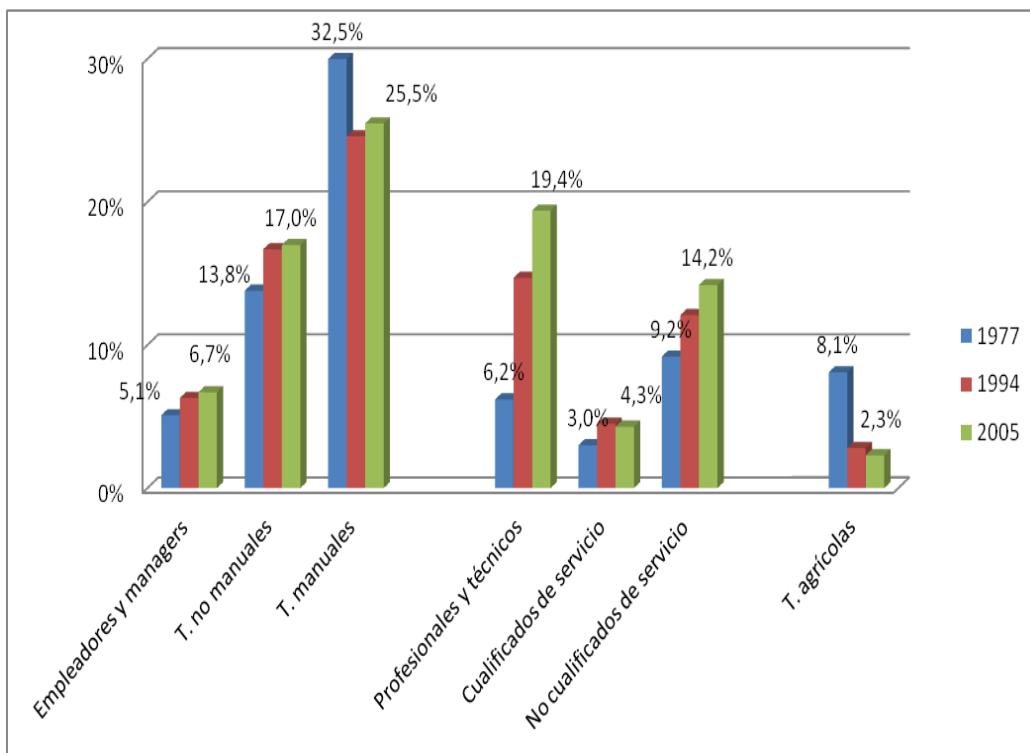
La estructura del epígrafe es la siguiente: en primer lugar, presentamos la estructura ocupacional en España y en segundo lugar, describimos la puntuación del índice de calidad intrínseca y de las dimensiones que lo componen en relación a las ocupaciones de la población española. Para conocer la estructura ocupacional de España, hemos empleado los datos de la EPA del primer trimestre del 2019, que utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) para ordenar las ocupaciones en función del tipo de trabajo realizado y las competencias. Esta clasificación se encuadra dentro del marco conceptual de la CIUO-08, que es la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Para analizar la relación entre las ocupaciones y la calidad intrínseca del trabajo vamos a utilizar la EWCS (2015).

2.1. Análisis de la estructura ocupacional en España

El estudio de Bernardi y Garrido (2008) sobre la transformación de la estructura ocupacional española en el marco de la sociedad de servicios supone que en el escenario del nuevo modelo de sociedad post-industrial proclamado por Bell (1973) “la sociedad se caracteriza por el surgimiento de ocupaciones profesionales y técnicas, mientras que la automatización reduce las ocupaciones tradicionales de cuello azul de la industria. Por lo tanto, Bell pronostica que un cambio sesgado por el conocimiento de la industria al servicio genera una mejora general de las habilidades en la estructura ocupacional.” (Bernardi & Garrido, 2008, p. 300). La figura 6 muestra el cambio general en la estructura ocupacional que ha ocurrido en España en tres periodos de tiempo: 1977, 1994 y 2005.

Los resultados de la figura 6 muestran que a finales de la década de 1970, uno de cada cinco trabajadores españoles todavía estaba empleado en ocupaciones agrícolas. Como señala Bernardi y Garrido (2008) “la des-ruralización tiene lugar en España en los años en los que el modelo fordista de producción industrial en masa ya estaba entrando en crisis en los Estados Unidos y otros países europeos” (Bernardi & Garrido, 2008, p. 303). Lo que implica, según los autores, que España ha experimentado un cambio casi directo en la estructura ocupacional, de ocupaciones agrícolas pre-fordistas a ocupaciones de servicio post-fordistas.

Figura 6. Estructura ocupacional en España en los años 1977, 1994 y 2005



Fuente: elaboración propia a partir del estudio de Bernardi y Garrido (2008)

Otro resultado interesante es que el crecimiento del empleo entre 1994 y 2005 se produjo con una expansión tanto en la parte superior como en la parte inferior de la estructura ocupacional. La expansión ha sido mayor entre profesionales y técnicos, y al mismo tiempo se ha producido un crecimiento notable entre los trabajadores de servicios no cualificados. Este crecimiento es denominado “polarización asimétrica” y se basa en un crecimiento muy fuerte en el nivel superior de la estructura de empleo, fuerte en la parte inferior y extremadamente débil en el medio (Bernardi & Garrido, 2008).

Para conocer la estructura ocupacional en la actualidad la tabla 24 presenta el porcentaje de ocupados según datos de la EPA del primer trimestre del 2019. Hemos incluido los datos del mismo periodo del año 2011, para ver si en el transcurso de ocho años se han producido cambios

en la estructura ocupacional española. Del año 2011 al año 2019 baja el porcentaje de directivos y gerentes (de 4,9% a 4,0%), suben los técnicos y profesionales de la salud y enseñanza (de 8,6% a 9,6%) y de otras disciplinas (de 7,8% a 9,1%), y suben levemente los trabajadores de restauración y comercio (+0,4%) y de servicios de salud y cuidados (+0,3%). Bajan los cualificados de la construcción (-0,5%), de la agricultura (-0,2%) y de industrias manufactureras (-0,7%), siguiendo con la tendencia de los expertos, y bajan levemente los trabajadores no cualificados de servicios (-0,6%).

Según el informe de Eurofound (2011), tras la recesión que sufrió Europa en el año 2008, todos los Estados miembros aumentaron su porcentaje de empleo en *servicios intensivos en conocimiento*, especialmente en los mercados laborales más afectados por la crisis como España. Las ocupaciones que representan un mayor porcentaje de trabajadores en el año 2019 se encuentran en profesiones de alta cualificación relacionadas con la sociedad del conocimiento, como son los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (profesionales de la salud, de la enseñanza, de las ciencias físicas, de las tecnologías de la información, etc.), que suponen el 18,7% de los ocupados. Le siguen los técnicos y profesionales de apoyo (técnicos ingenieros y de las ciencias, técnicos sanitarios, profesionales de apoyo en finanzas o técnicos de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros), que suponen un 10,7%. Estas ocupaciones estarían relacionadas con el sector servicios de alta cualificación. En el otro polo del sector servicios se encuentran, por un lado, las ocupaciones de menor cualificación: trabajadores de restauración y comercio (camareros y cocineros propietarios, dependientes en tiendas, comerciantes propietarios de tiendas, vendedores y cajeros y taquilleros), que suponen un 13,4% de los trabajadores. Y por otro, los trabajadores no cualificados en servicios (empleados domésticos, personal de limpieza, ayudantes de cocina o recogedores de residuos), que suponen el 7,4% de los trabajadores. Podemos concluir que el mayor porcentaje de trabajadores se

acumula por un lado, en ocupaciones cualificadas y por otro, en ocupaciones con menor cualificación del sector servicios, lo que reflejaría la tendencia a la polarización estructural en el sector servicios (Bernardi & Garrido, 2008; Kalleberg, 2011; Santos Ortega, 2012; Tezanos, 2001). Las ocupaciones que presentan el menor porcentaje son los trabajadores cualificados agrícolas (2,2%) y los operadores de instalaciones y maquinaria (2,8%), acorde con las tendencias sobre la estructura ocupacional española: reducción de los trabajadores agrícolas y un uso menos intensivo del trabajo manual.

Tabla 24. Porcentaje de ocupados en el primer trimestre de 2011 y 2019

Clasificación Nacional de Ocupaciones	2011	2019
Directores y gerentes	4,9	4,0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	16,5	18,7
Técnicos; profesionales de apoyo	10,8	10,7
Empleados de oficina sin atención al público	5,4	5,5
Empleados de oficina con atención al público	4,7	4,6
Servicios de restauración y comercio	13,0	13,4
Servicios de salud y el cuidado de personas	6,0	6,3
Cualificados en el sector agrícola	2,5	2,3
Cualificados de la construcción	5,0	4,5
Cualificados de las industrias manufactureras	7,2	6,5
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	2,8	2,8
Conductores y operadores de maquinaria móvil	5,1	4,9
No cualificados en servicios	8,0	7,4
Peones	5,1	5,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (EPA, 2019)

En términos generales podemos concluir que en España, dentro de los países de economías avanzadas, se reduce el porcentaje de ocupados en manufactura y aumentan las ocupaciones en servicios, así como las ocupaciones que requieren cualificación. Así mismo, el alto porcentaje de trabajadores de servicios con ocupaciones de menor cualificación, confirma los estudios que

ponen de relieve una tendencia hacia la polarización del sector servicios en las sociedades post-industriales: por un lado, se produce un crecimiento de los profesionales y técnicos, que requieren una alta cualificación y por otro, crecen las ocupaciones que requieren menor cualificación, como las relacionadas con la hostelería y los trabajos domésticos o de limpieza. “La sociedad informacional se caracteriza por una estructura ocupacional cada vez mas polarizada y desigual; lo que se puede caracterizar mediante una pirámide en la cual aumenta el poder del vértice, donde se ubica el empleo cualificado y profesional y aumenta también la base descualificada” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 369).

2.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por ocupación

Para analizar la relación entre el ICIT y la ocupación hemos utilizado la EWCS (2015) con los datos para España, que contiene la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), más conocida por sus siglas en inglés ISCO, que se basa en una estructura de clasificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para organizar la información de trabajo y empleo²⁷. La encuesta recoge información sobre las ocupaciones a través de la variable isco-88. Se clasifican en las siguientes categorías: Fuerzas Armadas, Manager, Profesionales, Técnicos y profesionales asociados, Trabajadores de apoyo administrativo, Trabajadores de servicio y ventas, Trabajadores especializados en agricultura, silvicultura y pesca, Artesanía y oficios relacionados, Operadores de plantas y máquinas, y ensambladores y Ocupaciones elementales.

²⁷ La escala de clasificación es una herramienta para organizar los trabajos en un conjunto claramente definido de grupos de acuerdo con las tareas y funciones desempeñadas en el trabajo

Cuando se habla de diferencias en la calidad del trabajo en función de las ocupaciones se suele hacer en relación al salario, los trabajos son de alta calidad o baja calidad si tienen un salario alto o bajo, y se mide en función del rango salarial o de la posición que ocupe el salario en relación a quintiles (Fernández-Macías & Hurley, 2008; Hurley et al., 2011; Kalleberg, 2011). Según estos estudios, se ha producido una polarización de la estructura ocupacional en las sociedades de servicios: por un lado, las ocupaciones de mayor calidad (es decir, las mejor retribuidas) son los managers y las profesiones cualificadas de servicios; y por otro lado, las de peor calidad (menor retribuidas), las ocupaciones elementales de servicios y de ventas. Pero el análisis del salario no es suficiente para establecer la calidad de las ocupaciones. Hay otros componentes de la calidad laboral que están relacionados con características intrínsecas de los puestos de trabajo que se deben de analizar. Es importante comprobar si las diferencias en la estructura ocupacional se reflejan en otros aspectos, como la autonomía o el sentido en el desarrollo de la actividad, componentes esenciales para un trabajo de calidad. El informe de Eurofound 2014a²⁸ analiza las características laborales en función del tipo de ocupación e introduce una dimensión de calidad intrínseca del trabajo (tomada de las dimensiones de calidad laboral del índice de Green y Mostafa, 2012), para analizar si existen diferencias de calidad intrínseca en la estructura ocupacional. Con datos de la European Working Conditions Survey del 2010 las ocupaciones que requieren mayor cualificación (Gerentes, Profesionales y Técnicos) están en la parte superior de la escala de calidad laboral, mientras que los trabajadores en ocupaciones manuales medio

²⁸ El proyecto de investigación del Eurofound “Improving working conditions in occupations with multiple disadvantages” se centra en las medidas y políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en las ocupaciones expuestas a múltiples desventajas en el lugar de trabajo.

cualificados (como agricultores cualificados y trabajadores de la industria pesquera, artesanía y trabajadores comerciales relacionados, operadores de plantas y máquinas), y aquellos en ocupaciones elementales no cualificadas tienen más probabilidades de estar en la mitad inferior de la escala. Según los resultados del informe, los trabajadores en ocupaciones poco cualificadas tienen una baja calidad intrínseca del trabajo y las ocupaciones altamente cualificadas son las que mejor calidad intrínseca obtienen (Eurofound, 2014a). En esta misma línea, investigaciones previas sobre la calidad del trabajo sugieren que los tipos de trabajo de mayor calidad prevalecen en ocupaciones tales como altos directivos, profesionales y técnicos, y profesionales asociados, mientras que los empleos de baja calidad son más frecuentes en ocupaciones elementales, operadores de maquinarias y plantas, y trabajadores de servicios (Eurofound, 2014a; A. Tangian, 2007).

La tabla 25 presenta los datos del índice de calidad intrínseca por ocupaciones. En la línea con estudios precedentes de calidad laboral, son las ocupaciones que requieren mayor cualificación, los manager, los profesionales y los técnicos, las que puntúan más alto en nuestro índice de calidad intrínseca del trabajo. Las que puntúan más bajo son las ocupaciones no cualificadas, ocupaciones elementales (-0,19) y los operadores de plantas y máquinas, y ensambladores (-0,16).

Tabla 25. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y sus dimensiones por ocupación

Ocupación (Isco)	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Manager	0,16	0,52	0,06	0,08	-0,02
Profesionales	0,16	0,32	0,05	0,19	0,09
Técnicos y profesionales asociados	0,10	0,19	0,04	0,13	0,05
Apoyo administrativo	-0,04	-0,11	-0,04	0,05	-0,08
Servicio y ventas	-0,02	-0,12	0,07	0,00	-0,03

Especializados en agricultura	-0,06	-0,17	-0,05	0,00	-0,03
Artesanía y oficios relacionados	-0,08	-0,07	0,03	-0,32	0,06
Operadores de plantas y máquinas, y ensambladores	-0,16	-0,31	-0,08	-0,20	-0,05
Ocupaciones elementales	-0,19	-0,38	-0,18	-0,11	-0,07

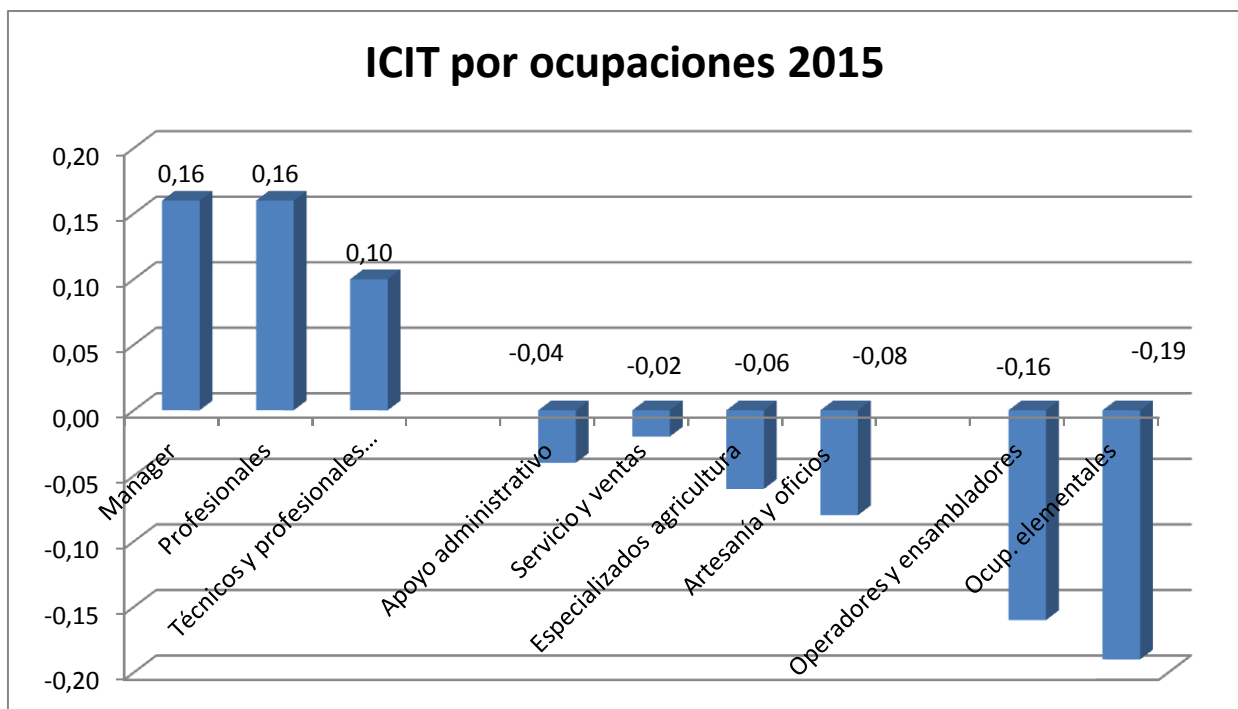
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EWCS (2015)

En relación a las dimensiones del índice, son los managers los que cuentan con mayor autonomía en el trabajo (0,52), seguidos de los profesionales (0,32) y de los técnicos (0,19). Los que menos autonomía ejercen en el trabajo son los trabajadores en ocupaciones elementales (-0,38) y operadores de plantas (-0,31), y a su vez son las ocupaciones que mayor intensidad en el trabajo presentan, lo que puede generar un modelo de trabajador de *alta tensión*, con repercusión para la salud y la calidad de vida de los trabajadores (para más información consultar Karasek, 1979).

Los trabajadores que consideran que su ocupación les permite hacer un trabajo útil y bien hecho son los profesionales (0,09), los artesanos (0,06) y los técnicos y profesionales asociados (0,05), son las ocupaciones que más puntúan en la dimensión de sentido en el trabajo. Los que menos puntúan en esta dimensión son los trabajadores de apoyo administrativo, las ocupaciones elementales y los operadores de plantas. El apoyo social en el trabajo, a través de las relaciones sociales, es positivo en todas las ocupaciones excepto para las ocupaciones elementales (-0,18), los operadores de plantas (-0,08), especializados en agricultura (-0,05) y los trabajadores de apoyo administrativo (-0,04). Por último la mayor intensidad en el trabajo se da en los artesanos y oficios relacionados, y en los operadores de plantas. Los profesionales y los técnicos presentan la mejor puntuación en la dimensión intensidad en el trabajo, lo que combinado con una alta autonomía da lugar a un tipo de trabajador de *baja tensión* (Karasek, 1979).

Si agrupamos las ocupaciones en función de la puntuación del índice de calidad (figura 7) podemos apreciar tres grupos. El primero está formado por las ocupaciones de mayor cualificación, cuentan con mayor retribución según los estudios precedentes y también comparten una mayor calidad en los componentes intrínsecos del trabajo. Un segundo grupo lo forman ocupaciones con menor cualificación, que entrarían dentro de las clases “medias”, presentan puntuaciones similares en el índice de calidad intrínseca. Y un tercer grupo, caracterizado por ocupaciones manuales de baja cualificación, que presenta las puntuaciones más bajas en calidad intrínseca del trabajo.

Figura 7. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por ocupaciones en el año 2015



Fuente: elaboración propia con datos de la EWCS (2015)

Según los resultados de nuestro análisis se puede apreciar una diferencia notable entre los grupos ocupacionales en términos de la calidad intrínseca del trabajo. Diferencias muy

relacionadas con la cualificación requerida: las ocupaciones con mayores exigencias de cualificación se encuentran en la parte superior en la escala de calidad laboral intrínseca, mientras que el resto de ocupaciones son más propensas a estar en la mitad y final de la escala (Eurofound, 2014).

3. Sector servicios y género

El crecimiento del sector servicios está muy vinculado a la incorporación de la mujer al mercado laboral y a lo que algunos autores han denominado la “feminización” de las ocupaciones en el sector servicios (Esping-Andersen, 1993, 1999; Hertel, 2017; Hochschild, 1979; Santos Ortega, 1995; Santos Ortega, 2012). La idea principal se basa en que se ha producido una extrapolación de las actividades domésticas, propias de la mujer en el ámbito privado, al ámbito público. Como una de las características de las nuevas demandas de empleo en las sociedades de servicios, Tezanos (2001) afirma que se ha producido:

“Una demanda social más general relacionada con el nuevo estatus de la mujer y su incorporación al trabajo, lo que da lugar a que una serie de funciones que antes realizaban la mayoría de las mujeres en el hogar ahora adquieran una proyección organizativa diferente (comida, cuidado de niños y ancianos, tareas de la casa, atenciones personales, etc.). De ahí la fuerte expansión de los sectores ocupacionales que tienen que ver con este tipo de tareas, con cierta conexión también con la mayor demanda de cuidados personales y la intensificación de las aspiraciones de mejora de la calidad residencial” (Tezanos, 2001, p. 119).

¿Existe una polarización de las ocupaciones por género en las sociedades post-industriales?.

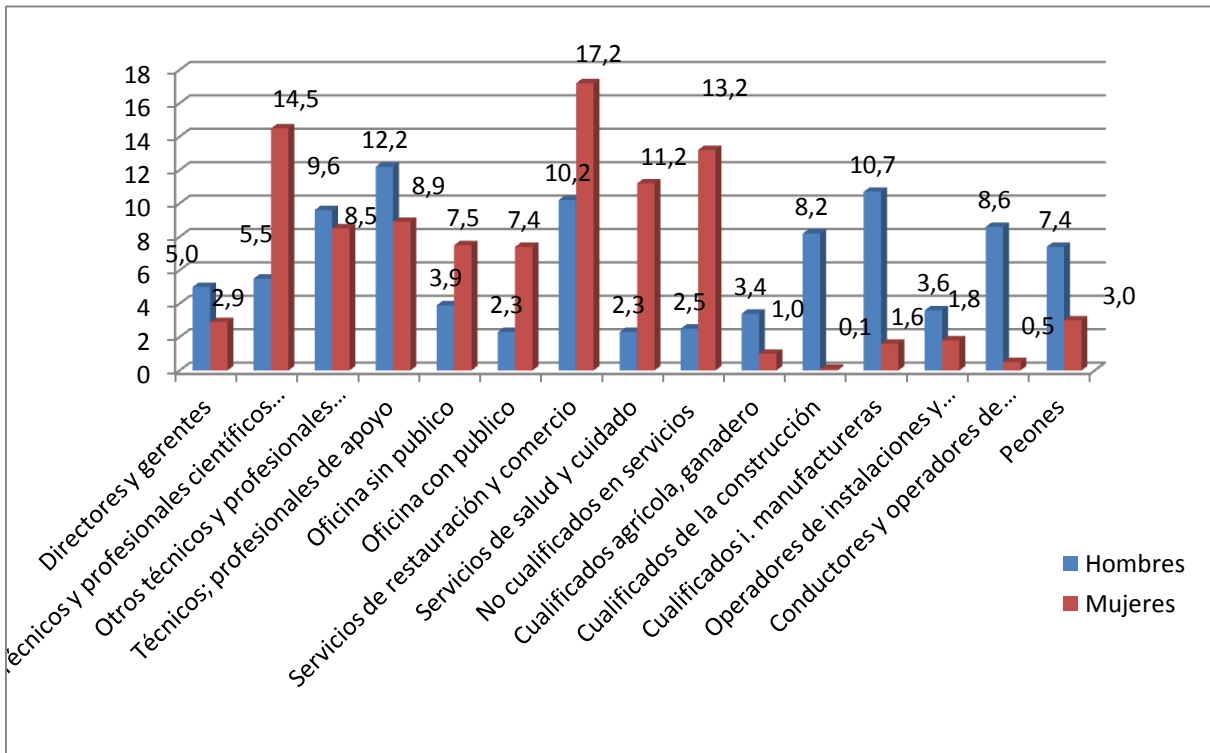
Según investigaciones previas las mujeres se aglutinan en algunos empleos y ramas de actividad fundamentalmente del sector servicios (Charles, 2005; Esping-Andersen, 1993, 1999; Eurofound, 2016; Hertel, 2017; Hurley et al., 2011; Santos Ortega, 1995). Para algunos autores uno de los factores que iniciaron la post-industrialización es la mercantilización de los cuidados y de los servicios interpersonales (Hertel, 2017; Hochschild, 1979, 1983; Oliveira-Martins, 2018), los cuales habían sido, en la era del fordismo, tradicionalmente producidos por el ama de casa. Por ello el modelo post-industrial perpetúa la segregación ocupacional por género (Charles, 2005). La figura 8 presenta información sobre el porcentaje de trabajadores por ocupación y género del primer trimestre del 2019, según datos de la EPA. Se puede trazar una línea imaginaria entre las ocupaciones características de la sociedad industrial (eminentemente masculinas), y las ocupaciones características de la sociedad post-industrial de economía de servicios y cuidados (con predominancia femenina). Por un lado, el mayor porcentaje de mujeres está ocupada en servicios de restauración y comercio (suponen un porcentaje mayor que los hombres, 17,2% frente a 10,2%) y en ocupaciones no cualificadas del sector servicios, relacionadas con los trabajos domésticos y de limpieza (aquí la diferencia entre géneros es más destacada 13,2% frente a 2,5%) y en servicios de salud y cuidados (11,2% de mujeres frente a 2,3% de hombres). Por otro lado, el porcentaje de profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza es mayor entre las mujeres que entre los hombres (14,5% frente a 5,5%). Las mujeres trabajan en mayor medida que los hombres en ocupaciones del sector servicios bajo y, a su vez, superan en porcentaje a los hombres en la categoría de profesionales de la salud y educación que, aunque forman parte del sector servicios alto o cualificado, son ocupaciones vinculadas con tareas feminizadas de cuidados y enseñanza. La mercantilización de los cuidados ha permitido a la

mujer trabajar sin forzar un cambio en la división del trabajo de género (Esping-Andersen, 1993, 1999).

Según Santos Ortega (1995), la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha producido por un lado, en ocupaciones profesionales y técnicas que requieren una alta cualificación (y que suponen una mayor calidad laboral), gracias a la incorporación de la mujer al mundo académico y por otro, en ocupaciones de menor cualificación y calidad laboral, ocupaciones “feminizadas” de cuidados, donde se extrapola el trabajo doméstico a la esfera pública. Se da un doble proceso de polarización por género en el mercado laboral: una polarización inter-género e intra-género. En relación a la primera: las mujeres ocupan en mayor medida que los hombres los trabajos de técnicos y profesionales de la salud y la enseñanza, que están relacionados con el sector servicios alto pero siguen siendo ocupaciones feminizadas; y ocupan un menor porcentaje en directivos y gerentes, ocupaciones “masculinizadas” que están más relacionadas con el poder o la autoridad. Y se da una polarización intra-género, ya que dentro del sector servicios se deriva una parte de las mujeres cualificadas a trabajos profesionales y otra parte sin cualificar a trabajos relacionados con los cuidados, donde extrapolan su rol a la esfera pública (Santos Ortega, 1995).

Si nos fijamos en las ocupaciones más ligadas al sector industrial (construcción, manufactura, operadores de instalaciones y maquinaria, conductores y operadores de maquinaria móvil y peones), el porcentaje de mujeres es muy inferior al de los hombres. La excepción a este predominio de ocupaciones masculinizadas, vinculadas a la sociedad industrial, es el caso de los “empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, ocupaciones que presentan un mayor porcentaje de mujeres. Según Hertel (2017) la incorporación “masiva” de la mujer al mercado laboral se produce con el ascenso del sector servicios y el declive del sector industrial, que ha sido predominantemente masculino, a excepción de las ocupaciones relacionadas con los trabajos de oficina y atención al público, donde las mujeres han tenido un espacio importante.

Figura 8. Porcentaje de trabajadores por ocupación y género en el año 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA (2019)

En la sociedad de servicios la cualificación es el factor determinante para la entrada a las ocupaciones de mayor calidad (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011), por lo tanto, la incorporación de la mujer a ocupaciones profesionales y técnicas del sector servicios, que requieren una alta cualificación, ha sido posible por el ingreso de la mujer al mundo académico. El acceso a la educación ha supuesto la llave de entrada de las mujeres a las ocupaciones del sector servicios alto, de mayor calidad, ya que en la sociedad post-industrial o del conocimiento la cualificación es el eje vertebrador de las ocupaciones de mayor calidad, es decir, es el vector principal que configura la estructura ocupacional (Esping-Andersen, 1993; Hertel, 2017; Kalleberg, 2011; Wright & Dwyer, 2003)

Para concluir, según los datos presentados, las mujeres se sitúan en mayor medida en ocupaciones relacionadas con el sector servicios y los hombres en las ocupaciones relacionadas con el modelo industrial. Dentro del sector servicios, las mujeres se ubican: por un lado, en las ocupaciones relacionadas con los cuidados que requieren menor cualificación, como son los servicios de salud y cuidados, las ocupaciones no cualificadas en servicios, y en los servicios de hostelería y restauración; y por otro, en ocupaciones de mayor cualificación como profesionales de la salud y la educación, pero que están vinculadas con el rol de cuidadoras. Éste ha sido un nicho de mercado para las mujeres, generado por la continua expansión de empleos de nivel profesional en los sectores de salud y educación (Hurley et al., 2011). Mientras que los hombres se sitúan en mayor medida en “otros profesionales técnicos, ingenieros y supervisores en ingeniería”, en profesionales de las ciencias “duras”, de las tecnologías, etc., y en managers y gerentes. Se produce una polarización inter-género, ya que las mujeres siguen predominando en trabajos relacionados con los cuidados (segregación ocupacional) e intra-género, ya que dentro del colectivo de mujeres hay una polarización entre trabajadoras del sector servicios bajo (caracterizado por una baja cualificación y calidad laboral) y del sector servicios alto (caracterizado por una alta cualificación y calidad laboral).

3.1. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por género

La relación entre la calidad intrínseca del trabajo y el género se presenta en la tabla 26. La puntuación global del índice de calidad intrínseca no presenta diferencias entre hombres y mujeres, en ambos casos la calidad intrínseca es baja, por debajo de la media. Si analizamos las dimensiones del índice sí se establecen algunas diferencias. A pesar de que la media en autonomía es baja en términos generales en España, los hombres disponen de mayor autonomía,

mientras que las mujeres cuentan con mayor apoyo social y con menor intensidad en el trabajo. Estos resultados son coherentes con estudios previos (Esser & Olsen, 2012; Leschke & Watt, 2014). A pesar de que la intensidad en el trabajo es alta para ambos géneros, los hombres informan una mayor intensidad que las mujeres y un mayor sentido y utilidad social del trabajo realizado. Hemos querido comprobar si existe relación significativa entre el género y el Índice de Calidad Intrínseca global, para ello hemos hecho un análisis de correlación de Rho Spearman, que analiza la relación entre una variable de escala (el índice) y otra nominal (el género). La correlación entre el ICIT y el género es de 0,011 y no es significativa estadísticamente. Es decir, no hay diferencias significativas estadísticamente en la calidad intrínseca del trabajo por género. Hemos realizado el análisis de correlaciones entre el género y las dimensiones del índice para comprobar si las diferencias vistas en la puntuaciones son significativas. Las diferencias entre la autonomía, la intensidad y el sentido no son significativas estadísticamente, la correlación sólo ha resultado significativa en la dimensión relaciones sociales (0,052). La mayor proporción de mujeres en el sector servicios, donde las relaciones interpersonales son muy importantes (Hertel, 2017), puede explicar una mejor puntuación en esta dimensión respecto a los hombres.

Tabla 26. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por género

Género	ICIT	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Hombre	-0,05	-0,11	0,18	-0,32	0,06
Mujer	-0,04	-0,15	0,24	-0,27	0,03

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

4. Estructura de clases sociales

“Todas las sociedades complejas están caracterizadas, en proporciones variadas, por la desigual distribución de sus recursos materiales y simbólicos. Así, la estratificación social es un término con el que se describen de manera general las estructuras sistémicas de la desigualdad” (Crompton, 1993, extraído de Herrera-Usagre, 2013, p. 29).

Esta definición del concepto de estratificación social, por parte de la socióloga Rosemary Crompton, viene a delimitar su uso como una herramienta para el estudio de la desigualdad social. Con la llegada de la modernidad, y de la revolución industrial en su dimensión económica, las formas de desigualdad o las diferencias sociales no son concebidas como aspectos naturales (como los sistemas de casta en India o los estamentos en el orden feudal pre-industrial), sino que se conciben como una construcción social, resultado de procesos de lucha de los grupos sociales (clases sociales) por la obtención de los recursos materiales y simbólicos. Esta visión de la desigualdad social es heredera de una de las mentes más influyentes del siglo XIX hasta nuestros días: Karl Marx. En su análisis Marx concibe la historia de la humanidad como el resultado de la lucha de clases (Marx & Engels, 2016). La estratificación social, entendida en estos términos, no es más que la desigual distribución de los recursos en la sociedad, y en las sociedades de economía avanzada ésta adopta la forma de clases sociales. Aunque, como señala Crompton, Marx no establece una definición clara de clase social, sí dejó constancia de la importancia de las relaciones de producción para la configuración de las relaciones entre las clases.

Otro de los autores destacados en nuestra disciplina y cuya obra ha sido fundamental en los análisis de clase social del siglo XX fue la obra de Max Weber. Weber concebía la acción del

individuo como un aspecto fundamental del cambio social, y no la entendía al margen de las estructuras sociales, lo que se plasma en su noción de clase social. Weber definía la situación de clase de los individuos como manifestación de sus “oportunidades vitales” (Weber, 1978). Estas oportunidades estaban condicionadas no solo por el acceso a la propiedad de los medios de producción, aspecto central para el concepto de clase marxista, sino que incluye las habilidades y el nivel educativo como factores fundamentales en la configuración de las clases. A raíz de esta tradición sociológica surgen en la actualidad una diversidad de tipologías que analizan la estratificación social de las sociedades avanzadas: siguiendo la tradición marxista (O. Wright) o desde una perspectiva neo-weberiana (Erikson, Goldthorpe y Portocarero). En el capítulo uno describimos los aspectos centrales de la estructura de clases, y definimos las clases sociales como “grandes agregados de personas que comparten una misma posición social y económica derivada del tipo de trabajo desempeñado y de las relaciones sociales implicadas” (Requena & Stanek, 2015, p. 490). Los estudios sobre desigualdad social consideran que las clases sociales se diferencian entre sí no solo por la ocupación, sino también por el acceso diferenciado a los recursos que ofrece la sociedad en sus diferentes ámbitos, lo que en el entorno laboral se traduce en el acceso diferenciado a recursos extrínsecos, como el salario o la promoción, y a recursos intrínsecos, como la posibilidad de ejercer autonomía, el tipo de relaciones sociales, el sentido en el trabajo realizado o la intensidad en el ejercicio de la actividad, componentes que forman nuestro índice de calidad intrínseca del trabajo.

El objetivo de este apartado es conocer si existen diferencias en la calidad intrínseca de los trabajadores en función de la clase social a la que pertenecen, es decir, si podemos hablar de una estratificación de la calidad intrínseca del trabajo por clase social. Para dar cuenta de la relación entre calidad intrínseca del trabajo y las clases sociales en las economías de industrialización avanzada, vamos a emplear el esquema de clase IPICS (Industrial and Post-Industrial Class

Scheme), que contempla las dos lógicas inherentes a los dos modelos de producción de la economía de mercado: la industrial y la post-industrial. La primera se articula en torno a las labores de producción y de administración, y la segunda en torno a las relaciones interpersonales (Hertel, 2017). Como vimos en el capítulo uno, la construcción del modelo de clases IPICS se fundamenta en el trabajo de Esping-Andersen (1993, 1999), Oesch (2006b), Goldthorpe (1992, 2007) y Wright (1999), y su configuración se basa en dos tipos de diferencias de clase, teniendo en cuenta el modelo industrial y post-industrial, diferencias horizontales y diferencias verticales. Según Hertel “ La diferenciación horizontal de IPICS tiene como objetivo realizar la dualidad de Esping-Andersen de ubicaciones de clase industrial y post-industrial. Las clases industriales y post-industriales se diferencian por el lugar que ocupan en la división del trabajo” (Hertel, 2017, p. 91). Para hacer la delimitación de las clases horizontalmente recurre a la experiencia laboral diaria o a las lógicas de trabajo dominantes, basado en el trabajo de Oesch (2006). Respecto a las diferencias verticales de clase:

“En la línea con los esquemas clásicos de Wright y Goldthorpe la diferencia vertical está basada en la realización de tareas específicas (dimensión cualificación) , por un lado y en la facilidad de monitorear (dirigir) a los empleados (dimensión autoridad) por otro” (Hertel, 2017, p. 97).

El esquema IPICS permite establecer diferencias verticales y horizontales de clase aunque, según el autor, la localización vertical de clase es secundaria a la diferenciación horizontal, las clases no son a priori ordenadas verticalmente entre el sector industrial y el post-industrial, sino solo dentro de cada jerarquía.

Para conocer la calidad intrínseca del trabajo entre las clases sociales, en primer lugar, vamos a presentar la estructura de clases sociales en España a través del esquema IPICS, a modo de imagen que refleja el mapa de nuestra estructura social. En segundo lugar, analizamos la relación entre la calidad intrínseca del trabajo y las clases sociales IPICS, para comprobar si existen discrepancias entre los directivos y los profesionales en lo relativo a la capacidad de tomar decisiones o si se comportan de la misma forma la clase obrera tradicional y las nuevas clases de proletariado de servicios en cuanto a las dimensiones que componen el índice.

4.1. Estructura de clases sociales en España, modelo IPICS.

Según Requena y Stanek (2015) la estructura de clases en España ha sufrido una evolución tras el periodo de crisis del año 2008, que se ha materializado en una serie de transformaciones en el peso que cada clase tiene en la distribución de la estructura social. En primer lugar, las clases de servicios de directivos y profesionales ganan peso. El empleo en periodos de crisis afecta en menor medida a estas clases, son empleos de más calidad que requieren mayor capital humano, por lo que se encuentran más protegidos (García de Polavieja, 2003; Requena, 2016; Requena & Stanek, 2015). En segundo lugar, se ha producido una disminución de los trabajadores manuales cualificados, el proletariado tradicional, disminución provocada en gran medida por la dependencia de España del sector servicios en detrimento de la industria, y por la caída de la construcción. Los trabajadores manuales no cualificados también han descendido (según los estudios precedentes, el impacto de la crisis suele ser más fuerte entre los trabajadores con menor cualificación, más fácilmente reemplazables). Los trabajadores no manuales de rutina se han mantenido estables (Requena & Stanek, 2015). Esta evolución de la estructura de clases está basada en el esquema de clases EGP, que no incluye información sobre los trabajadores

cualificados y no cualificados de servicios (las clases equivalentes a los trabajadores manuales cualificados y no cualificados del modelo industrial), que sí son incluidos en el esquema IPICS. En la tabla 27 presentamos la estructura de clases en España aplicando esta tipología IPICS. En términos generales, casi el 50% de los trabajadores se encuentran ubicados en el modelo post-industrial de clases, lo que refleja el importante peso del sector servicios en la estructura productiva española. La pequeña burguesía supone el 15% de la población trabajadora, frente a un 1,7% de managers y administrativos, lo que refleja la importancia de las Pymes en España. El peso mayor en la estructura de clases se da en el modelo post-industrial y recae en los profesionales (11,15%) y en los trabajadores de servicio cualificado (17,9%) y no cualificado (17,5%), lo que da información sobre el impacto que ha supuesto la consolidación de un modelo de economía de servicios o post-industrial en la estructura de clases en España. Por su parte, en el modelo industrial, el balance entre trabajadores no manuales y manuales se decanta a favor de los primeros: los trabajadores de cuello blanco, empleados y oficiales, representan un porcentaje mayor que los trabajadores manuales cualificados (10,3% frente a 9,7%) y que los no cualificados (7,9%), lo que se encuentra en la línea con las tendencias generales en la estructura de clase de los países de economía post-industrial.

Tabla 27. Porcentaje de trabajadores por clases sociales (IPICS). España 2015

Modelo de clases sociales IPICS		Porcentajes
Empleados Modelo Industrial	Managers y Administrativos	1,7
	Empleados y oficiales	10,3
	Manual cualificado	9,8
	Manual no cualificado	7,9
Empleados Modelo Post-Industrial	Profesional	11,2
	Semi-profesionales	3,2
	Trabajadores de servicio cualificado	17,9
	Trabajadores de servicio no cualificado	17,5

Trabajadores por cuenta propia	Pequeña burguesía	15,0
	Burguesía agrícola	1,2
Empleados sector agrícola	Trabajadores agrícolas	4,4
Total	Total	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS (2015)

Por último, en cuanto a las clases trabajadoras de los dos modelos, tanto los trabajadores cualificados como no cualificados de servicio presentan porcentajes superiores a los trabajadores manuales cualificados y no cualificados de la industria. Estos resultados están en la línea de investigaciones previas (Requena & Stanek, 2015)²⁹. Los trabajadores de la clase de servicio cualificado y no cualificado suponen el 35,4% de la estructura ocupacional española, junto a los profesionales que suponen un 11,15%, lo que indica el importante peso del sector servicios en nuestro país. Por último, el 4,4% de la población trabajadora en España son trabajadores del campo, lo que refleja el importante peso del sector primario en España en la actualidad, como característica propia del proceso de transición hacia el modelo de sociedad post-industrial, que ya comentamos en el tema dos.

Una vez presentados los datos sobre la estructura de clases sociales en España según el esquema IPICS, en el siguiente apartado presentamos las puntuaciones del índice global y sus dimensiones por clase social, para conocer si existen diferencias en la calidad intrínseca del trabajo en función de las clases sociales del modelo de Hertel (2017).

²⁹ Aunque los autores se basan en el modelo de clases EGP que no tiene en cuenta la separación entre trabajadores industriales y de servicios (los incluye todos en manual cualificado y no cualificado, y una parte en no manual rutinario, pero no distingue una clase propia para los trabajadores de servicio cualificado y no cualificado) distinción básica en nuestro análisis para diferenciar la calidad intrínseca en el trabajo de los trabajadores de una economía de servicio o post-industrial frente a los trabajadores de un modelo típico industrial.

4.2. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por clase social

La literatura que analiza la calidad laboral por clases sociales, suele presentar las diferencias de calidad en términos de diferencias verticales de clase (Erikson & Goldthorpe, 1992; Wright, 1997). El modelo IPICS está configurado para poder analizar si existen también diferencias horizontales. En términos generales, los perfiles de clase que describe el análisis de Hertel (2017) en relación a las diferencias de clases son los siguientes:

a) En el modelo industrial, de media, los managers y administrativos disfrutan de muchas ventajas por su posición de clase. Son en su mayoría hombres que trabajan en medianas empresas, managers y administrativos que frecuentemente dirigen y lideran a otros trabajadores. Aunque educacionalmente menos bien dotados, dirigen excepcionalmente una gran cantidad de recursos económicos. En el final de la cadena de mando de los trabajadores de cuello blanco, los empleados y oficiales son la fuerza de trabajo de rango y archivo de las burocracias modernas. Mayoritariamente mujeres, ellas ocupan las oficinas en organizaciones más grandes y frecuentemente públicas (Hertel, 2017, p. 174). Los activos principales de este modelo son organizacionales y técnicos.

b) En el modelo post-industrial, los activos académicos son clave, las credenciales educativas suponen la llave de entrada a ocupaciones de prestigio de profesionales y semi-profesionales. Los activos sociales también son importantes para las clases de este modelo, ya que al basarse en una lógica de trabajo interpersonal, el éxito de las interacciones depende de las habilidades sociales que posean los individuos. Las mujeres suelen ocupar las clases de profesionales (posibilitado por el acceso de la mujer al mundo académico) y las clases de servicio cualificado y no cualificado en mayor medida que los hombres.

En la relación a la calidad intrínseca del trabajo por clases sociales, la hipótesis que proponemos es la siguiente:

H6. La calidad intrínseca del trabajo está condicionada por la clase social a la que pertenezcan los individuos. Aquellos ubicados en las clases sociales superiores disfrutan de una mayor calidad intrínseca que los ubicados en las posiciones inferiores.

Esperamos también que existan diferencias significativas entre las clases sociales del modelo IPICS y las diferentes dimensiones que componen el índice.

La tabla 28 reúne la información sobre la puntuación del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por clases sociales del modelo industrial y post-industrial. Las primeras cuatro clases se corresponden con las clases características del modelo industrial y las siguientes cuatro son las típicas del modelo post-industrial. Hemos incluido la clase de trabajadores agrícolas, ya que nos interesa saber cuál es la calidad intrínseca de los trabajadores del sector agrario, debido al peso que tiene en el sistema productivo español, ya que: “las clases manuales agrícolas y no cualificadas representan una mayor proporción de la estructura social que en otros países de industrialización temprana” (Gil-Hernández et al., 2017, p. 15) . Se aprecian diferencias en la puntuación media del índice por clases sociales.

Tabla 28. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y sus dimensiones por clases sociales

Modelo IPICS	ICIT	Autonomía	Intensidad	Interacción	Sentido
Managers y Adm.	0,20	0,48	-0,14	0,15	0,33
Empleados y oficiales	0,01	0,02	-0,07	0,14	-0,05

Manual cualificado	-0,04	-0,08	-0,61	0,34	0,20
Manual no cualificado	-0,18	-0,37	-0,41	0,24	-0,16
Profesional	0,20	0,32	0,01	0,26	0,20
Semi-profesional	0,15	0,14	0,00	0,31	0,16
Servicio cualificado	-0,10	-0,26	-0,36	0,17	0,06
Servicio no cualificado	-0,18	-0,38	-0,43	0,13	-0,05
Trabajadores agrícolas	-0,18	-0,62	-0,45	0,24	0,10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

En relación a las diferencias horizontales de clase,³⁰ se compara la puntuación de la calidad intrínseca del trabajo de los managers respecto a los profesionales, de los empleados y oficiales respecto a los semi-profesionales, de los manuales cualificados respecto de los servicios cualificados y, por último, de los manuales no cualificados respecto de la clase de servicios no cualificados. Según los resultados presentados en la tabla, se aprecia una diferencia acusada en la puntuación de calidad intrínseca global entre la clase de empleados y oficiales del modelo industrial y la clase de semi-profesionales del modelo post-industrial. La clase de los semi-profesionales presenta una mayor puntuación en el índice que los empleados de oficina (0,15 de los primeros respecto a 0,01 de los segundos). Este dato es importante, ya que marca la diferencia en la calidad intrínseca entre la clase de empleados y oficiales, con una eminente lógica de

³⁰ Aunque hablamos de jerarquía en el modelo post-industrial, en realidad según Esping-Andersen las clases en el modelo post-industrial están caracterizadas por jerarquías planas, mientras las clases del modelo industrial se caracterizan por una gran organización burocrática (Esping-Andersen, 1993). Es decir las segundas se rigen por un principio de autoridad más fuerte que las primeras, por lo que en este caso la jerarquía está más enfocada a la cualificación que a la autoridad.

trabajo industrial, mayor peso de la organización y la burocracia, mayor importancia de la autoridad y el poder y menor autonomía para los trabajadores, frente a la lógica post-industrial de la clase semi-profesional, que se caracteriza por una mayor cualificación y autonomía y mayor peso de las relaciones sociales en el trabajo. Por otra parte, la clase de trabajadores cualificados en el modelo post-industrial presenta peor calidad intrínseca que la clase de trabajadores industriales cualificados (-0,10 y -0,04 respectivamente), lo que estaría en sintonía con el enfoque neo-fordista que plantea un empeoramiento de la calidad del trabajo debido a los cambios recientes en la organización del trabajo y en los mercados laborales. Las clases menos cualificadas de ambos modelos presentan las puntuaciones más bajas en el índice de calidad. No existe diferencia en el índice entre el proletariado de servicios y el industrial, ambas clases presentan la peor puntuación en calidad intrínseca del trabajo (-0,18 en ambos casos).

En términos generales existen diferencias horizontales de clase entre los trabajadores de cuello blanco del modelo industrial y los semi-profesionales del modelo post-industrial, los segundos cuentan con una mejor calidad intrínseca global. Disfrutan de una mayor autonomía, ya que están vinculados con actividades menos rutinarias que los empleados de oficina, y con trabajos que requieren alta cualificación (se corresponden con enfermeras, técnicos de la salud o trabajadores sociales). Por otro lado, la clase de semi-profesionales se diferencia de la clase de empleados de oficina por lógica de trabajo interpersonal, propia del modelo post-industrial, frente a la lógica organizativa del modelo industrial, los primeros tienen una clara orientación hacia usuarios, pacientes, etc., (Oesch, 2006), por lo que sus actividades tienden a tener un mayor sentido de utilidad social y mayores interacciones en el entorno laboral entre colegas. También encontramos diferencias horizontales en la puntuación del índice global entre las clases de trabajadores cualificados de ambos modelos, siendo la clase de trabajadores cualificados de servicios la que puntúa peor, en términos de calidad intrínseca, que la clase manual cualificada

del modelo industrial. Los trabajadores manuales cualificados del modelo industrial, sobre todo los vinculados con actividades técnicas de grado medio, requieren cualificación específica y disfrutan de un mayor grado de discreción, además suelen supervisar a los trabajadores manuales no cualificados (Hertel, 2017), por lo que disfrutan de un mayor grado de autonomía que la clase de trabajadores cualificados del sector servicios.

En relación a las diferencias verticales de clase, se compara la puntuación de calidad intrínseca del trabajo de las clases sociales situadas en las posiciones superiores de la estructura de clases dentro de cada modelo, es decir, se comparan los managers en el modelo industrial y los profesionales en el modelo post-industrial, con las clases situadas en las posiciones inferiores dentro de cada modelo. En relación a la jerarquía vertical, se aprecian diferencias entre las clases de ambos modelos. En términos generales, las clases que mejor puntúan en el índice son las que se encuentran en las posiciones superiores en la estructura, es el caso de los managers en el modelo industrial y los profesionales en el post-industrial (0,20 en ambos casos). Le siguen los empleados de oficina del modelo industrial y los semi-profesionales del post-industrial (0,01 y 0,15 respectivamente). Las clases sociales situadas en las posiciones inferiores presentan peor puntuación que las clases ubicadas en las posiciones superiores, en ambos modelos.

Especialmente marcada es la diferencia respecto a aquellas que no tienen cualificación, tanto del modelo industrial como del post-industrial. En la línea con los modelos de clase verticales, las clases superiores en la estructura social disfrutan, no solo de mejores condiciones extrínsecas, sino también de mejores niveles de calidad intrínseca. En este sentido, el enfoque de Wright nos permite pensar el esquema IPICS como relacional, las posiciones altas y bajas entre ambos segmentos están relacionadas en su desigual distribución de los recursos (Hertel, 2017). Aunque

el autor se basa sobre todo en recursos económicos, en este caso las posiciones altas también obtienen las recompensas intrínsecas del trabajo.

Para saber si las diferencias que hemos observado en la puntuación del índice por clases sociales son significativas estadísticamente hemos realizado un análisis Anova de un factor. Los resultados muestran que existen diferencias estadísticamente significativas entre la calidad intrínseca del trabajo y las clases sociales del modelo IPICS ($p\text{-valor} < 0,000$).

En relación a la puntuación media de las dimensiones del índice por clase social, podemos apreciar también diferencias interesantes. Vamos a analizar cada dimensión:

1) Dimensión Autonomía

Siguiendo a Esping-Andersen (1999), la autonomía no es entendida como la libertad de que el trabajador haga lo que le plazca, sino como la capacidad de actuar sin que las tareas estén bajo el control directo del supervisor (Hertel, 2017). El autor enfatiza la importancia de la autonomía en el lugar de trabajo, ésta difiere en función de los respectivos tipos de la división del trabajo. Mientras que las ocupaciones fordistas tienden a ser localizadas en una posición exacta con una estricta cadena de mando que limita la autonomía en el trabajo, la estructura de autoridad de mando y ejecución en la jerarquía post-industrial es más borrosa, por lo que las ocupaciones tienden a ser caracterizadas por un mayor grado de autonomía (Hertel, 2017).

En relación a la diferenciación horizontal entre las clases de ambos modelos, los managers cuentan con mayor autonomía que los profesionales (0,48 y 0,32 respectivamente). Aunque éstos cuentan con un alto grado de autonomía y de libertad en el ejercicio de sus funciones, conferida por su alto capital humano, son con frecuencia controlados, al menos formalmente, por managers o administrativos (Hertel, 2017, p. 100). Respecto a la clase de empleados de oficina y los semi-

profesionales se observa una gran diferencia en el plano horizontal, los semi-profesionales del modelo post-industrial (0,14) disponen de mayor autonomía en el trabajo que sus homólogos en el modelo industrial (0,02). Según Hertel (2017), esta diferenciación en la autonomía es especialmente interesante cuando es usada para diferenciar ocupaciones de rutina de menor grado en la producción y los trabajos de servicios interpersonales.

Respecto a las diferencias verticales son los managers (0,48) y los profesionales (0,32) las clases que más autonomía tienen en el trabajo, lo que resulta acorde con la literatura especializada sobre las diferencias verticales de clase. Tanto en el modelo industrial como en el post-industrial:

“lo que ambas jerarquías comparten es un claro rango de orden en términos de autonomía en el trabajo. En las clases más altas la autonomía en el trabajo es mayor (managers y administrativos, y profesionales) mientras decrece linealmente y es la más baja en las clases no cualificadas” (Hertel, 2017, pp. 131-132).

Según la lógica de trabajo que subyace al esquema IPICS, las clases situadas en las posiciones superiores del modelo industrial disponen de mayor control y autoridad en el trabajo, conferido por una jerarquía vertical de autoridad muy bien definida, lo que les permite disponer de mayor autonomía que las clases situadas en posiciones inferiores. Por su parte, las posiciones superiores en el modelo post-industrial (profesionales y técnicos) se rigen por una lógica de habilidades y capital humano, lo que les dota de una mayor capacidad de autonomía en el trabajo, ya que la cualificación les permite poder trabajar sin supervisión directa. Las clases sociales con menor autonomía son las que no tienen cualificación, esto es el denominado “proletariado industrial” y el nuevo “proletariado de servicio”, lo que indica la importante conexión entre control y

cualificación (Green, 2006; Hertel, 2017; Kalleberg, 2011). En relación a la clase de servicio cualificado, a pesar de ser ocupaciones que requieren formación, es decir, sus habilidades generalmente se formalizan y se enseñan en escuelas especializadas (Hertel, 2017, p. 100) no son ocupaciones que puedan disponer de un alto grado de autonomía, como sucede con los profesionales socio-culturales, técnicos (de alto y bajo grado), y de la salud. Por último, la clase social que peor puntuación presenta con diferencia respecto a la capacidad de control en el trabajo es la clase de trabajadores agrícolas (-.62). Podemos concluir que el proletariado del campo, el industrial y el de servicio, cuyo denominador común es la falta de cualificación, representan el colectivo con menor grado de autonomía del conjunto de clases sociales.

2) Dimensión Intensidad

Respecto a la intensidad en el trabajo, según las investigaciones ubicadas en el enfoque neofordista, se ha producido un empeoramiento de la calidad del trabajo en las sociedades post-industriales, debido a un aumento de la intensificación laboral percibida en Europa desde la década de los noventa (Green, 2006; Green & Gallie, 2002; Kalleberg, 2011). Según nuestros datos, en relación a las diferencias horizontales, son las clases del modelo industrial las que presentan peores puntuaciones en la intensidad de la carga de trabajo. Los trabajadores manuales cualificados (-0,61) son los que tienen la mayor intensidad en el trabajo de todas las clases, casi el doble de puntuación que la clase de servicio cualificado (-,36). Las clases de managers (-,14) y empleados de oficina (-,07) del modelo industrial también sufren mayor intensidad que los profesionales (0,01) y semi-profesionales (0,00) del modelo post-industrial.

En relación a las diferencias verticales, las clases situadas en las posiciones inferiores en la estructura de clases son, con diferencia, las que sufren una mayor intensidad laboral que las

situadas en posiciones superiores. Son las clases del proletariado de servicio e industrial las que en mayor medida trabajan con plazos ajustados, a gran velocidad o tienen que soportar el trabajo físico en mayor medida que las clases de “servicio alto”. Desde el enfoque post-fordista, las condiciones laborales en el nuevo modelo de organización del trabajo han mejorado sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores, ya que los trabajos requieren menor esfuerzo, gracias a la ayuda de la automatización, que reduciría la intensidad del trabajo en las sociedades de servicio. Los datos reflejan una menor intensidad laboral de las clases del modelo post-industrial respecto a las del modelo industrial, pero las clases de trabajadores industriales y de servicios, ubicadas en las posiciones inferiores, presentan las puntuaciones más altas, lo que indica que la intensidad para ellas sigue siendo un factor de empeoramiento de su calidad intrínseca del trabajo.

3) Dimensión Interacción

En esta dimensión todas las clases sociales puntúan en positivo, lo que indica que en su conjunto disfrutaban de unas buenas relaciones sociales en el trabajo. Si atendemos a las diferencias horizontales, las clases profesionales y semi-profesionales del modelo post-industrial presentan mejores puntuaciones que los managers y empleados/oficiales. Siguiendo la relación entre las lógicas de trabajo de ambos modelos, la lógica de trabajo en el modelo post-industrial está caracterizada por las interacciones personales y la orientación primaria es hacia el cliente y la comunidad profesional (Oesch, 2006). Las relaciones de las clases de profesionales y semi-profesionales están orientadas a la comunidad profesional, por lo que las relaciones con los colegas son un elemento clave de la lógica del trabajo post-industrial. “Especialmente entre los profesionales, los colegas representan una importante proxy de la comunidad ocupacional”

(Hertel, 2017, p. 94) y las habilidades sociales con los colegas son importantes activos para alcanzar el éxito profesional en un entorno de trabajo interpersonal (Hertel, 2017). En el caso de las clases trabajadoras ambas obtienen puntuaciones positivas, lo que indica que tienen buena calidad en sus relaciones sociales, aunque las clases manuales presentan una puntuación mayor que las clases de servicios. Las clases de servicio cualificado y no cualificado están más expuestas a las relaciones sociales y el trato con compañeros, el uso de las habilidades sociales es fundamental para el buen desempeño de su actividad (Hertel, 2017). Esto supone una mayor interacción por lo que están expuestas a gestionar relaciones sociales, lo que puede generar un detrimento en la calidad de las mismas. Por otro lado, las relaciones de empleo del modelo post-industrial están caracterizadas por una mayor flexibilidad, mayor temporalidad y, por tanto, mayor inseguridad laboral colectiva, que las clases manuales cualificadas y no cualificadas del modelo industrial. Éstas cuentan con mayor tradición sindical y suelen estar ubicadas principalmente en grandes empresas (Hertel, 2017), con mayor protección sindical de los trabajadores y mayor estabilidad laboral, lo que permite relaciones laborales de mayor estabilidad, y la formación de vínculos sociales seguros en mayor medida que en las ocupaciones del sector servicios, caracterizadas por formas de contratación atípicas (Kalleberg, 2011; Santos Ortega, 2012).

En relación a las diferencias verticales, las clases ubicadas en las posiciones altas en la jerarquía del modelo industrial tienen peor calidad en las relaciones sociales que las clases situadas en las posiciones inferiores de la jerarquía. Sucede lo contrario en el modelo post-industrial, las clases de profesionales y semi-profesionales mantienen mejor calidad en sus interacciones que las clases de trabajadores de servicios cualificados y no cualificados. Debido a la lógica de trabajo interpersonal que subyace al modelo post-industrial, una parte importante de la actividad entre los trabajadores de mayor cualificación del sector servicios se basa en las

relaciones sociales entre colegas y con la comunidad científica (Hertel, 2017; Oesch, 2006), por lo que las relaciones sociales se convierten en un aspecto fundamental de su calidad laboral.

4) Dimensión Sentido

Respecto a las diferencias horizontales, dos de las clases del modelo industrial presentan puntuaciones por debajo de la media, los empleados y oficiales (las clases de cuello blanco) y los trabajadores manuales no cualificados (las clases de cuello azul), mientras que en el modelo post-industrial solo los trabajadores de servicio no cualificado puntúan por debajo de la media. Los managers (0,33) puntúan mejor en sentido en el trabajo que los profesionales (0,20), en cambio los semi-profesionales (0,16) encuentran mayor utilidad social y sentido al trabajo realizado que los oficiales y empleados de oficina (-0,05), cuyo trabajo es más rutinario. De las clases con menor cualificación, las clases manuales industriales (-0,16) presentan peor puntuación en el sentido del trabajo que las clases de servicio no cualificado (-0,05), aunque ambas se sitúan por debajo de la media. Esto se puede deber a que dentro de las clases no cualificadas de servicio, se encuentran ocupaciones relacionadas con el servicio de cuidados, cuya actividad puede conferir una mayor sensación de utilidad social al trabajo realizado que las clases del modelo industrial, que están más expuestas a actividades con mayor riesgo de alienación y menor sentido de realizar un trabajo útil y bien hecho.

Respecto a las diferencias verticales, en el modelo post-industrial las clases situadas en las posiciones más altas encuentran mayor sentido al trabajo que realizan, y la puntuación va disminuyendo hasta llegar a las clases de servicio no cualificado, donde el sentido en el trabajo percibido es el más bajo. Respecto al modelo industrial, los managers son los que mayor sentido encuentran al trabajo, y éste disminuye en los trabajadores manuales tanto cualificados como no

cualificados. La excepción en este modelo son las clases de oficiales y empleados, trabajadores de rutina cuya percepción del sentido en el trabajo es menor que en el proletariado industrial .

Desde la perspectiva marxista, el sentido de utilidad en el trabajo realizado conecta con los trabajos que permiten a los individuos expresar su naturaleza productiva vinculada al desempeño de una actividad. Los trabajadores situados en las posiciones inferiores en la estructura de clase poseen menos capacidad de tener un control sobre las actividades que realizan, por lo que pueden caer en procesos de alienación en el trabajo en mayor medida que las clases más cualificadas, que tienen mayor posibilidad de controlar el desarrollo de su actividad laboral.

Se han apreciado diferencias en la puntuación de las dimensiones en las clases sociales de ambos modelos, para saber si estas diferencias son significativas estadísticamente hemos realizado el análisis Anova de un factor a las 4 dimensiones y el resultado ha sido un p-valor=0.000, lo que indica que las diferencias entre las dimensiones y las clases sociales son significativas estadísticamente. Estos resultados confirman la hipótesis planteada, las clases sociales se diferencian entre sí, no solo por los aspectos extrínsecos del trabajo, sino que también se distinguen por las recompensas intrínsecas que pueden obtener en el entorno laboral.

4.3. Efecto de las clases sociales sobre la calidad intrínseca del trabajo

Al inicio de este trabajo de investigación planteamos que los análisis a realizar para conocer la calidad laboral intrínseca iban a ser de naturaleza descriptiva, ya que el objetivo de la presente tesis es exponer una descripción de la calidad laboral de la población trabajadora en España, en relación a las diferentes posiciones sociales en las que se ubican los individuos, con el fin de conocer las ventajas y desventajas de los diferentes colectivos de trabajadores respecto a la calidad laboral, y el análisis comparado de la calidad intrínseca del trabajo de los países europeos.

Por las razones argumentadas en el capítulo uno, la metodología a emplear no es del tipo explicativo-causal, sino del tipo descriptivo, ya que lo que nos interesa es hacer una descripción de los grupos sociales que tienen acceso a trabajos de calidad y la diferencia en la calidad intrínseca del trabajo por países. En este apartado vamos a incluir un análisis de causalidad, no para explicar el efecto que tienen un conjunto de variables sobre la calidad laboral, sino con la finalidad de descubrir la influencia que cada una de las clases sociales ejerce sobre la calidad laboral y por tanto, profundizar en el análisis de la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo por clase social. Para ello, hemos empleado el análisis de regresión lineal, que es una técnica estadística adecuada para estudiar la relación entre variables. En este caso la utilizamos para explorar y cuantificar la relación entre una variable dependiente métrica (el índice de calidad intrínseca del trabajo) y una o varias variables independientes (la clase social). En este análisis vamos a incluir también la edad y el género, variables socio-demográficas clásicas, con las que hemos trabajado en esta investigación como categorías sociales importantes para la calidad laboral de los trabajadores, y que nos van a servir de variables control. En la tabla 29 presentamos los resultados del análisis de regresión lineal.

Tabla 29. Regresión lineal múltiple del ICIT como variable dependiente, IPICS, Género y Edad como variables independientes

ICIT	Coef.β	P> t 	[95% Conf. Interval]	
Empleados y oficiales*	-.274127	0,001	-.4356626	-.1125915
Manual cualificado	-.3066153	0,000	-.4691415	-.144089
Manual no cualificado	-.4234546	0,000	-.5895839	-.2573254
Profesional	-.0808407	0,324	-.2416523	.0799708
Semi-profesional	-.1311098	0,169	-.3181893	.0559697
Servicio cualificado	-.3641534	0,000	-.5224047	-.2059022

Servicio no cualifico	-.4357747	0,000	-.5960735	-.2754758
Género**	.021023	0,402	-.0281844	.0702303
Edad	.005656	0,000	.0030037	.0083083
Cons	-.0128326	0,901	-.2151574	.1894921
R-squared	0.0788			
Bondad de ajuste	.48215			

Fuente: Elaboración propia con datos de la EWCS (2015)

*Clase managers y administrativos como categoría de referencia

**Género hombre como categoría de referencia

El análisis de regresión lineal, utiliza una categoría de referencia de las variables independientes, que es con la que se comparan el resto de las categorías para conocer la influencia que tienen sobre la variable dependiente. En esta caso la categoría de referencia de la clase social es la clase de los managers, y la del género es hombre. En la segunda columna de la tabla aparecen los resultados de los coeficientes de las variables independientes sobre la variable dependiente. El coeficiente β indica el peso relativo de cada variable en la ecuación. El signo en las puntuaciones del β nos indica si la relación con la variable dependientes es positiva o negativa. El resultado de las puntuaciones de los coeficientes nos indica que todas las clases sociales tienen una calidad laboral negativa respecto a la clase de managers y administrativos, lo que quiere decir que la calidad laboral de cada una de las clases sociales comparada con los managers es peor. Si nos vamos a la tercera columna, encontramos el nivel de significación estadística ($P > |t|$) que tiene cada una de las categorías de respuesta de las variables independientes sobre la variable dependiente. Las pruebas t y sus niveles críticos sirven para contrastar la hipótesis nula, que es la ausencia de relación entre las variables. Niveles críticos muy pequeños ($p < 0.05$) indican que debemos rechazar la hipótesis nula, es decir, existiría relación significativa entre la calidad intrínseca del trabajo y la variable independiente. Este dato nos dan información sobre si, efectivamente, las clase sociales influyen sobre la calidad

intrínseca del trabajo. Según el resultado del p-valor, excepto la clase profesional y semi-profesional, el resto de las clases sociales ejercen influencia sobre la calidad intrínseca del trabajo, respecto a los managers. Es decir, todas ellas contribuyen de forma significativa a explicar lo que ocurre con la variable dependiente. El signo del coeficiente es negativo, lo que indica que la influencia de las variables que han resultado significativas es negativa respecto a la clase de managers, todas tienen una calidad laboral intrínseca peor.

Si nos fijamos en el p-valor de las dos categorías sociales que hemos incluido en la ecuación, la edad ha resultado significativa (p-valor=0,00), es decir ejerce influencia sobre la calidad intrínseca, en cambio el género no ha resultado significativo (p-valor=0,402), lo que indica que, en esta ecuación, ser hombre o mujer no influye en la calidad intrínseca del trabajo³¹. La edad de los trabajadores sí ejerce influencia sobre la calidad intrínseca, y el signo del coeficiente es positivo, lo que indica que a mayor edad mayor acceso a los componentes de calidad intrínseca del trabajo. Los trabajadores de menor edad no solo comparten condiciones laborales de mayor precariedad (Comisión Europea, 2018; Eurofound, 2014b, 2014a; Muñoz Sánchez, 2009; Tudela Canaviri, 2019), sino que también comparten, por su posición social, un acceso más limitado a las recompensas intrínsecas del trabajo que los individuos de mayor edad.

Nos interesa conocer el efecto de cada una de las clases sociales sobre la calidad intrínseca del trabajo. Para ello calculamos los efectos marginales, que es el análisis de la influencia de todas las clases sociales, sin categoría de referencia, sobre la calidad intrínseca del trabajo. La tabla 30 presenta los resultados. Cuando calculamos los efectos marginales de las clases sociales sobre la

³¹ En el apartado 3.1 que presenta la puntuación del índice por género ya vimos que no se apreciaban diferencias en la calidad intrínseca global entre ambos géneros

calidad intrínseca del trabajo vemos que el resultado varía. Todas ellas son significativas estadísticamente, excepto la clase de empleados de oficina y la clase manual no cualificado, es decir todas las clases sociales ejercen influencia sobre la calidad intrínseca del trabajo menos aquellas dos. Las clases sociales ubicadas en las posiciones superiores presentan coeficientes positivos, lo que indica que la relación con la calidad intrínseca es positiva y las clases sociales situadas en las posiciones inferiores presentan coeficientes negativos, lo que significa que su calidad intrínseca del trabajo es peor.

En relación a las diferencias verticales, son las clases ubicadas en las posiciones altas las que disfrutan de una mejor calidad intrínseca, que las clases situadas en las posiciones inferiores. Tanto los managers del modelo industrial, como los profesionales y semi-profesionales del modelo post-industrial presentan coeficientes positivos, es decir, disfrutan de una buena calidad laboral. En el caso de los trabajadores de servicio cualificados y no cualificados, y de la clase manual no cualificada del modelo industrial las puntuaciones del coeficiente son negativas, lo que significa que su calidad laboral es peor que la de las clases de “servicio alto”, en terminología de Goldthorpe. Tanto el nuevo proletariado de servicios como el proletariado industrial clásico presentan una relación significativa y negativa con la calidad laboral intrínseca.

En relación a las diferencias horizontales, los managers disfrutan de mejor calidad intrínseca que los profesionales y la clase manual no cualificado disfruta de mejor calidad intrínseca que la clase de servicio no cualificado. El coeficiente β de la clase de empleados de oficina es negativo, mientras que el β de los semi-profesionales es positivo, es decir los primeros disfrutan de una peor calidad que los segundos, aunque en el primer caso la relación no es significativa estadísticamente (p -valor=0.870). Lo que sí podemos decir es que tanto la clase de profesionales como la de semi-profesionales influyen positivamente en la calidad intrínseca del trabajo.

Tabla 30. Efectos marginales de las clase sociales respecto a la variable dependiente Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo

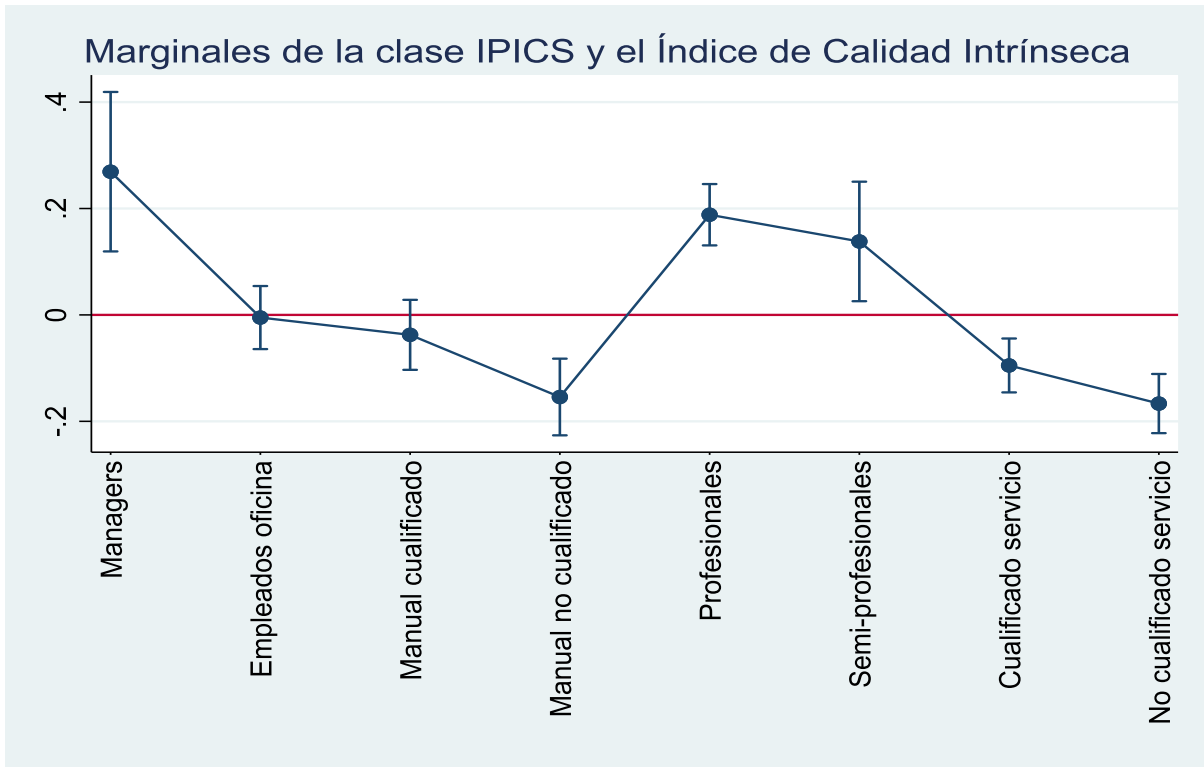
IPICS	Margin	P>t	[95% Conf.	Interval]
Managers	.26917	0.000	.1193119	.4190282
Empleados oficina	-.004957	0.870	-.0642193	.0543053
Manual cualificado	-.0374452	0.264	-.1032043	.0283139
Manual no cualificado	-.1542846	0.000	-.2263227	-.0822465
Profesionales	.1883293	0.000	.1307033	.2459553
Semi-profesionales	.1380602	0.016	.0257513	.2503691
Cualificado servicio	-.0949834	0.000	-.1456279	-.0443389
No cualificado servicio	-.1666046	0.000	-.2222249	-.1109844

Fuente: Elaboración propia con datos de la EWCS (2015)

Para ver de forma más clara la relación entre las diferentes clases sociales del modelo IPICS y el ICIT hemos obtenido el gráfico con la puntuación de los coeficientes marginales (Figura 9).

Para poder apreciar las diferencias horizontales entre las clases en ambos modelos hemos mantenido la división de clases, las cuatro primeras se corresponden con el modelo industrial y las cuatro siguientes con el modelo post-industrial.

Figura 9. Efectos marginales de la clase social IPICS y el Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de la EWCS (2015)

En primer lugar, se aprecian diferencias verticales, son las clases posicionadas en la cúspide de la estructura social las que presentan los coeficientes más altos: la clase de managers y administrativos y la clase de profesionales disfrutaron de una mayor calidad intrínseca que las clases sociales en posiciones inferiores en ambos modelos, acorde con los resultados de las investigaciones precedentes, que analizan la estratificación social en términos de diferencias verticales de clase (Erikson & Goldthorpe, 1992; Wright, 1997), solo que nuestro objeto de estudio se centra en el acceso diferenciado a las recompensas intrínsecas del trabajo. En relación a las diferencias horizontales, las clases no cualificadas de ambos modelos presentan puntuaciones negativas en sus coeficientes respecto a la calidad intrínseca, y aunque el

coeficiente de la clase no cualificada de servicios es mayor, ambas clases comparten una baja calidad intrínseca del trabajo.

5. Conclusiones

En este capítulo hemos presentado, en primer lugar, una descripción de la estructura social de España, en relación a la estructura productiva, ocupacional y de clase, paso previo para describir la calidad intrínseca de los trabajos por sector de actividad, ocupación, género y clase social, posiciones sociales en las que se ubican los trabajadores y con las que hemos presentado la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo. También hemos explorado la vinculación causal entre el ICIT y las clases sociales del modelo IPICS, con el fin de analizar la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo por clase social.

De los resultados obtenidos sacamos las siguientes conclusiones:

a) Los sectores de actividad con mejor calidad intrínseca están relacionados con una alta cualificación, como es el caso de la educación y la administración pública, mientras en el otro extremo, son los sectores de hostelería y el doméstico, con menor requerimiento de cualificación, los que presentan una peor calidad intrínseca.

b) Las ocupaciones que requieren mayor cualificación, los manager, los profesionales y los técnicos, son las que puntúan más alto en el índice de calidad intrínseca del trabajo. Las ocupaciones que puntúan más bajo son las no cualificadas, ocupaciones elementales y los operadores de plantas y máquinas, y ensambladores.

c) No hemos apreciado diferencias en la puntuación del índice por género, por lo que no podemos confirmar la hipótesis 5. La puntuación global del índice de calidad intrínseca no

presenta diferencias entre hombres y mujeres, en ambos casos la calidad intrínseca es baja. La correlación entre el ICIT y el género no es significativa estadísticamente.

d) Se establecen claras diferencias verticales de clase en la calidad intrínseca del trabajo, en ambos modelos. La clase de managers y administrativos, en el modelo industrial, y la clase de profesionales, en el modelo post-industrial, son las que disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo. Aunque la primera disfruta de una mejor calidad intrínseca que el resto de las clases (obtiene el coeficiente β más alto en la regresión). Según Hertel (2017), los managers y administrativos disfrutan de muchas ventajas de su posición de clase, lo que en nuestro estudio también se refleja en una mayor calidad intrínseca del trabajo.

En el modelo post-industrial, los trabajadores ubicados en las clases “altas” disfrutan de una mayor calidad de los componentes intrínsecos del trabajo, que las clases situadas en la base. Estas posiciones de clase están fuertemente caracterizadas por la posesión de credenciales educativas, ya que en este modelo las credenciales son la llave de acceso a las posiciones altas en la estructura ocupacional (Hertel, 2017), y con ello a los trabajos vinculados a una mayor calidad laboral (Kalleberg, 2011).

e) En relación a las diferencias horizontales, aunque se da una fuerte vinculación entre las clases “altas” del modelo post-industrial y las credenciales (vinculadas a trabajos de mayor calidad) los datos revelan que la clase de managers y administrativos, teóricamente con menores credenciales educativas que los profesionales (ver Hertel, 2017, p. 164), puntúa mejor en el índice de calidad intrínseca (0,269 de β frente a 0,188, respectivamente). Esto se puede deber a que, a pesar de la alta autonomía que disfrutan los profesionales y semi-profesionales debido a su capital humano, son con frecuencia controlados al menos formalmente por managers o administrativos (Hertel, 2017, p. 100). Por último, comparando las clases sociales del proletariado servicio e industrial, ambas presentan coeficientes negativos en la regresión, el

coeficiente de la clase no cualificada de servicios es mayor que la clase manual no cualificado, por lo que su calidad intrínseca del trabajo es peor.

f) Se han apreciado diferencias significativas estadísticamente entre las dimensiones del índice y las clases sociales, por lo que se confirma la hipótesis planteada, las clases sociales se diferencian entre sí, no solo por los aspectos extrínsecos del trabajo, sino también por las recompensas intrínsecas que pueden obtener en relación a los componentes fundamentales de la calidad intrínseca del trabajo. En primer lugar, las clases sociales con menor autonomía son las que no tienen cualificación, esto es el denominado proletariado industrial y el proletariado de servicios, lo que indica la importante conexión entre control y cualificación (Green, 2006; Hertel, 2017; Kalleberg, 2011). Parece que la promesa de una mayor autonomía en la sociedades de servicios se queda, finalmente, solo para las posiciones superiores con alta cualificación, el resto de clases siguen siendo supervisadas, tanto en el modelo industrial como en el post-industrial. En segundo lugar, las clases sociales con mayor intensidad laboral son las que se ubican en las posiciones inferiores, en ambos modelos, lo que indica que la mayor intensidad del trabajo de las últimas décadas (Green, 2006), es un factor de empeoramiento de la calidad del trabajo para las clases de trabajadores industriales y de servicios.

Para finalizar, se da una estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en relación a la clase social, las clases ubicadas en las posiciones superiores disfrutan de una mayor calidad intrínseca que las ubicadas en posiciones inferiores, con lo que se confirma nuestra hipótesis de partida, existen diferencias en la calidad intrínseca del trabajo por clase social. Es más probable que los “malos trabajos” se asocien con posiciones de clase más bajas que con posiciones más altas (Kalleberg, 2000).

Y por último, se aprecia una polarización del mercado laboral en la sociedad de servicios. Por un lado, trabajos de mayor calidad intrínseca en las clases del sector servicios alto (profesionales

y semi-profesionales) y por otro, trabajos de menor calidad intrínseca del sector servicios bajo o no cualificado (clase no cualificada de servicios), por lo que confirmamos la hipótesis 4: las ocupaciones relacionadas con el sector servicios cualificado obtienen mayor puntuación en el índice de calidad intrínseca que aquellas relacionadas con el sector servicios no cualificado. Acorde con investigaciones previas, la sociedad de servicios ha generado una nueva división en trabajos de alta calidad y de baja calidad (García de Polavieja, 2003; Kalleberg, 2011; Santos Ortega, 2012).

Capítulo 7: Análisis comparado de la calidad intrínseca del trabajo en los países europeos

Los estudios que analizan la influencia de los aspectos macro-sociales en la configuración de las relaciones laborales y de la calidad laboral insisten en remarcar el papel central de las instituciones en las dinámicas económicas y laborales. Las instituciones definen incentivos y pueden crear limitaciones o generar oportunidades que lleven a los agentes sociales a invertir en ciertos activos, adquirir ciertas habilidades, cooperar o ser competitivos (Amable, 2003). La influencia de las instituciones en el ámbito de las relaciones laborales es de gran importancia, ya que pueden generar el entorno adecuado para unas condiciones laborales de alta calidad, que contribuyan al bienestar de los trabajadores y su desarrollo o, por el contrario, generar un entorno en el que el trabajador se encuentre desprotegido o bajo condiciones laborales que no le permitan disponer de autonomía o que impliquen una alta intensidad laboral.

Las teorías institucionales afirman que el régimen institucional de un país influirá en su nivel de calidad laboral (Holman, 2013). Las instituciones son importantes para la organización del trabajo y, por lo tanto, se espera que la calidad del trabajo varíe según los países (Gallie, 2007c, 2007a; David Holman, 2013; Olsen et al., 2010; Westover, 2012). Varias teorías institucionales son aplicadas al estudio de la calidad del trabajo en Europa. Por un lado, la teoría de las variedades del capitalismo (VoC, sus siglas en inglés) distingue entre los regímenes de mercado liberales, como el caso del Reino Unido e Irlanda y los regímenes coordinados de los países nórdicos y continentales (Esser & Olsen, 2012; Hall & Soskice, 2001). La teoría VoC nos ayuda a analizar si las características institucionales pueden explicar las diferencias entre los países en lo que respecta a aspectos de la calidad laboral como puede ser la autonomía en el trabajo (Esser & Olsen, 2012). Por otro lado, la teoría de los regímenes de empleo establece una tipología basada en las políticas de empleo que llevan a cabo los países y distingue entre regímenes

socialdemócratas, que se corresponden con los países nórdicos, los regímenes continentales, con Alemania y Francia, los liberales con el Reino Unido, y los regímenes del sur de Europa, con España y Grecia (Amable, 2003). Esta cobertura geográfica más amplia es más aplicable a nuestro estudio sobre la calidad intrínseca del trabajo, ya que contamos con datos de los países miembros incluidos los países de reciente incorporación. Basándonos en el enfoque de Amable, distinguimos entre estos cuatro regímenes institucionales y un quinto régimen institucional "transitorio" (Holman, 2013). Las investigaciones ubicadas en este marco coinciden en que la mayor autonomía laboral se da en los países nórdicos y la más baja en los países en transición, como la República Checa, Polonia y Eslovaquia, y algunos de los países del sur de Europa (como Grecia). Gallie (2009), utilizando la teoría del régimen laboral, sugiere que los criterios más relevantes al examinar las influencias institucionales sobre la calidad del empleo son las políticas de empleo (por ejemplo, políticas de pleno empleo, derechos laborales, provisión de bienestar) y la capacidad relativa del trabajo organizado (Esping-Andersen, 1990). En esta línea, la teoría Power Resources (PR) considera que son los trabajadores, organizados a través de los sindicatos, el principal motor de transformación y mejora de la calidad del trabajo. Tanto la teoría de las variedades del capitalismo (VoC), como la de los regímenes de empleo y el enfoque de recursos de poder (PR), ponen el énfasis en el papel de las instituciones en la conformación de la calidad del trabajo, la diferencia entre ambos es que VoC coloca al empleador en el centro del análisis, mientras que PR enfatiza el poder de los trabajadores organizados a través de sindicatos.

Ante los cambios producidos en la organización del trabajo (visto en el capítulo dos) y las presiones del mercado global hacia una mayor competencia, los empleadores y los gobiernos han tratado de hacer frente a estos desafíos de dos maneras, a través de una mayor presión en el trabajo y el empleo precario (estrategia *low road*), o a través de formas de organización del trabajo que apuesten por un alto rendimiento y cualificación (estrategia *high road*), basadas en

una mayor participación de los empleados, lo que genera una alta calidad laboral (Kalleberg, 2011; Olsen et al., 2010). En este sentido, el papel de los gobiernos es fundamental en la configuración de las relaciones laborales, ya que pueden dotar de garantías laborales a los trabajadores en el marco del derecho del trabajo, permitir la integración social a partir de la redistribución y coordinar la actuación de los agentes sociales para lograr objetivos laborales que beneficien a la mayoría de los trabajadores o, por el contrario, que se privilegie a una parte de ellos. En este sentido, la regulación laboral por parte del Estado puede contribuir a generar un modelo de trabajador estable o precario (García de Polavieja, 2003), en función del tipo de contratación que incentive: en el primer caso a través de la contratación indefinida, en el segundo caso a través de un modelo de contratación temporal. El tipo de contratación puede influir en la calidad intrínseca de los trabajos.

En este capítulo vamos a describir la calidad intrínseca del trabajo de los países europeos, utilizando como marco teórico las teorías institucionales, que nos van a ayudar a entender el papel de los diferentes agentes sociales en la calidad laboral comparada de los países miembros. También vamos a abordar el análisis de la calidad intrínseca del trabajo en España, teniendo en cuenta el tipo de contrato de los trabajadores, componente institucional muy importante para la calidad laboral. El objetivo de esta capítulo es doble, por un lado, describir la calidad intrínseca del trabajo de los países de la Unión Europea, en el marco de las teorías institucionales. Y por otro, analizar la calidad intrínseca de las ocupaciones en función del tipo de contrato en el que estén ubicados los trabajadores, para comprobar si se producen diferencias en la puntuación del índice entre los trabajadores en situación de indefinidos y en situación de temporalidad, en España.

Las hipótesis que se proponen son las siguientes:

H7. Se establecen diferencias en la puntuación del índice por países, acorde con los estudios previos. Los países vinculados al modelo escandinavo obtienen las mejores puntuaciones en el ranking de calidad intrínseca.

H8. El tipo de contrato afecta a la calidad intrínseca del trabajo. Los trabajadores en la misma ocupación pero en situación de temporalidad experimentan un deterioro en su nivel de calidad intrínseca, respecto a los trabajadores en situación de indefinidos.

La estructura del capítulo es la siguiente, en primer lugar presentamos la teoría de las variedades del capitalismo y la teoría de los recursos de poder, en segundo lugar exponemos la teoría de los regímenes de empleo y a continuación presentamos las diferentes funciones que el Estado desempeña en las relaciones laborales, como agente social clave para la configuración de las condiciones laborales y la calidad laboral. En el siguiente epígrafe se plantea si los países divergen en términos de calidad laboral (como plantean las teorías VoC y PR) o si, por el contrario, se da una tendencia globalizadora que predice una conversión de los países en relación a la calidad laboral. La teoría de la convergencia y de la divergencia es útil para entender la relación entre la calidad laboral y los distintos países europeos, y conocer hacia qué dirección nos dirigimos, para enfocar los resultados al ámbito de las políticas públicas. En el siguiente epígrafe se presentan las puntuaciones del índice de calidad intrínseca del trabajo y sus dimensiones en los países europeos. Y por último, se describe la calidad intrínseca de las ocupaciones en función del tipo de contrato de los trabajadores en España, para comprobar si se produce un tipo de segmentación intra-clase de la calidad laboral en relación al tipo de contrato.

1. Teoría de las Variedades del Capitalismo y teoría de los Recursos de Poder

La teoría de las variedades del capitalismo (VoC) y el enfoque de recursos de poder (PR) han servido como marcos importantes en los estudios comparados de calidad laboral, para comprender las condiciones de trabajo de los individuos en los estados de bienestar y los mercados laborales (Amable, 2003; Esping-Andersen, 1990; Hall & Soskice, 2001). Ambos modelos han identificado características institucionales que son importantes para la interacción de las diferentes partes en el mercado laboral y han servido como enfoques clave en la investigación comparada sobre los principales aspectos de la calidad del trabajo (Gallie, 2007c, 2007a; Olsen et al., 2010). En los siguientes apartados pasamos a describir ambas teorías.

1.1. Teoría de las Variedades del Capitalismo (VoC)

La teoría de las Variedades del Capitalismo, en su forma más simple, distingue entre dos modelos de países: los caracterizados por economías de mercado coordinadas (cuyos tipos ideales son Alemania y los países escandinavos) y los caracterizados por economías liberales de mercado (cuyos tipos ideales son EE. UU., Irlanda y el Reino Unido). La base para esta distinción descansa en las diferencias en la naturaleza de la coordinación entre instituciones (Esser & Olsen, 2012). El primer modelo (CME, sus siglas en inglés) se caracteriza por un mayor grado de coordinación del mercado laboral entre los diferentes agentes sociales y el segundo modelo LME (sus siglas en inglés) se caracteriza por una menor coordinación. El estudio de estos modelos nos aporta información sobre la influencia que tienen las características institucionales en las condiciones de trabajo y, por tanto, en la calidad laboral de los individuos en los distintos países.

¿Cómo se relacionan los dos tipos de regímenes con las diferencias en la calidad del trabajo?. Según los estudios revisados, existe relación entre los modelos de VoC y varios aspectos de la calidad del trabajo, particularmente aquellos relacionados con características intrínsecas como la

autonomía y la posibilidad de participar en decisiones en el trabajo (Esser & Olsen, 2012). En los regímenes coordinados e inclusivos (por ejemplo, los países escandinavos) la autonomía en el trabajo es mayor que en los países con regímenes liberales (por ejemplo, el Reino Unido). La literatura sobre calidad del trabajo comparada apoya el hallazgo de una mayor autonomía laboral con respecto a la discreción de la tarea en los países nórdicos (Gallie, 2003, 2007a), los regímenes "inclusivos" (Gallie, 2003, 2007b) y "coordinados" comparten altos niveles en autonomía (Olsen et al., 2010). Esto es porque en las economías de mercado coordinadas las empresas demandan trabajadores cualificados, que requieren habilidades específicas y formación continua. En cambio, en las economías de mercado liberales las empresas requieren trabajadores con habilidades generales, combinado con una mayor movilidad de los trabajadores entre las empresas (Soskice, 1999). Estas diferencias pueden influir en las condiciones laborales de los trabajadores de ambos modelos y, por tanto, en la calidad del trabajo.

“Las diferencias en los sistemas de habilidades entre CME y LME probablemente afecten a las dimensiones de la calidad del trabajo, tales como la seguridad laboral, las recompensas intrínsecas derivadas del ejercicio de la autonomía, las oportunidades de aprendizaje y otras formas de adquisición de habilidades” (Esser & Olsen, 2012).

Amable (2008), basándose en el análisis de Soskice (2007), argumenta las razones de esta diferencia. Las economías de mercado coordinadas son favorables a la formación y la cualificación de los trabajadores, ya que apuestan por un tipo de trabajo cualificado en el que el capital humano es fundamental para las organizaciones. En estos modelos el Estado de Bienestar es fundamental para estabilizar el sistema de adquisición de habilidades, ya que proporciona las garantías de ingresos y estatus que se necesitan, para que los trabajadores inviertan en las

habilidades específicas en las que estos modelos basan su competitividad (Amable, 2008). Teniendo en cuenta que la cualificación y la especificidad de habilidades son requisitos claves para poder disponer de autonomía en el trabajo (Esser & Olsen, 2012; Kalleberg, 2011), los modelos institucionales que favorezcan los trabajos cualificados facilitan que los trabajadores puedan disponer de mayor autonomía. Por contra, los regímenes de producción en las economías de los mercados liberales demandan habilidades generales, por lo que la autonomía de los trabajadores es menor. Las instituciones políticas juegan también un papel importante, ya que los regímenes de consenso en los modelos inclusivos coordinados proporcionan el marco adecuado para que los grupos de interés participen en la formulación de políticas laborales, que establezca la alianza entre sindicatos y formas que favorezcan un estado de bienestar bien desarrollado, lo que genera incentivos para que los trabajadores inviertan en las habilidades específicas (Amable, 2008). Según Esser y Olsen (2012), las empresas que fomentan la adquisición de habilidades específicas permiten una organización del trabajo basada en equipos, con trabajadores cualificados en los que transferir la responsabilidad y, por tanto, con mayor capacidad para tomar decisiones respecto al trabajo que están realizando. “Cuando los trabajadores tienen más capacitación en el trabajo (habilidades específicas de la empresa), es probable que estén en una mejor posición para tomar decisiones con respecto a las tareas de trabajo. En los lugares de trabajo caracterizados por una mayor especificidad, los empleados tienen un mayor control sobre su trabajo diario” (Esser & Olsen, 2012, p. 445). Otras investigaciones sobre las diferencias entre países en cuanto a habilidades y autonomía, han encontrado que una fuerza laboral con mayor cualificación en los mercados de economías coordinadas permite diseños de trabajo más complejos, que a su vez incluyen niveles más altos de discreción en el trabajo (Holman, Frenkel, Sørensen, & Wood, 2009).

1.2. Teoría de los Recursos de Poder (PR)

La teoría Power Resources (PR) considera el poder de los trabajadores, organizado a través de los sindicatos, como la fuerza principal que mejora la calidad del empleo, permitiendo a los trabajadores mejorar las condiciones laborales, restringir las acciones de los empleadores y resistir los sistemas de control estrictos (Esser & Olsen, 2012). En contraste con el modelo de VoC, el enfoque de PR se centra en analizar cómo las diferencias de poder entre los empleados y los empleadores, en base al conflicto de intereses, han modelado la configuración del Estado de Bienestar. Los conflictos distributivos reflejan la división básica en las relaciones del mercado laboral, lo que genera la movilización de los trabajadores (Esser & Olsen, 2012). La configuración de distintos tipos de regímenes de bienestar es importante para la calidad laboral y el bienestar de los trabajadores, ya que influyen en las oportunidades de empleo y en las condiciones laborales (Esping-Andersen, 1990; Gallie, 2007a). La investigación comparada de Gallie (2007) muestra que, la autonomía laboral en cinco países (Reino Unido, Alemania, Suecia, Dinamarca y Finlandia) difiere en relación a sus características institucionales, siendo mayor el control del trabajo y la participación en las decisiones sobre las tareas en los países escandinavos debido a la "mayor capacidad de los gobiernos y la mano de obra organizada para restringir las acciones de los empleadores" (Gallie, 2007a, p. 100).

Según Olsen et al. (2010) el enfoque de PR asume una agrupación de países más diferenciada que el modelo de VoC (que, como hemos visto divide a los países en dos agrupaciones). PR distingue tres modelos: los estados de bienestar socialdemócratas, liberales y corporativistas (Esping-Andersen, 1990), o regímenes de empleo inclusivos, duales y liberales (Gallie, 2007c). Esta categorización enfatiza que los tres sistemas de empleo difieren: en términos de la participación de los trabajadores organizados; en el papel del sector público; y en el nivel de

protección de bienestar ofrecido a los desempleados (Gallie, 2007c). Los regímenes de empleo dualistas difieren de los regímenes inclusivos al otorgar derechos fuertes solo a la fuerza de trabajo central, con contratos estables y mejores condiciones laborales, a expensas de la fuerza de trabajo periférica, con contratos temporales y otras formas de contratación no estándar. Debido a las diferencias en la fuerza sindical, y los roles que los sindicatos juegan en el mercado laboral en regímenes inclusivos y dualistas, el riesgo de polarización es mayor en los segundos (Gallie, 2007c). Es por eso que la relación de fuerzas en el mercado laboral, en función del grado de organización de los trabajadores y de la capacidad de presión para conseguir mejorar las condiciones laborales, tiene una gran influencia en la creación de empleos de calidad. Los estudios enmarcados en este enfoque enfatizan el poder de los trabajadores, a través de las organizaciones sindicales, como un factor institucional clave para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, por ejemplo para conseguir una mayor autonomía resistiendo los sistemas restrictivos de control hacia los empleados (Esser & Olsen, 2012).

Para concluir, la teoría de las variedades del capitalismo y la teoría de los recursos de poder nos ayudan a entender las diferencias entre los países en lo que respecta a aspectos de la calidad laboral. La literatura comparada apoya el hallazgo de una mayor autonomía laboral con respecto a la discreción de la tarea en los países nórdicos (Gallie, 2003, 2007a), ya que los regímenes "inclusivos" (Gallie, 2003, 2007b) y "coordinados" comparten altos niveles en autonomía (Olsen et al., 2010). Aunque ambos enfoques ponen el énfasis en aspectos distintos que afectan a las condiciones laborales de los trabajadores (el enfoque de PR da mayor peso al poder de los trabajadores en la configuración de las relaciones laborales, mientras el enfoque de VoC considera la formación y la cualificación de los trabajadores el principal factor por el que los empleadores organizan el trabajo con estrategias diferentes), ambos coinciden en la importancia de las características institucionales para el análisis de la calidad laboral, ya que ejercen una gran

influencia en las estrategias de gestión de las organizaciones, lo que da lugar a una calidad laboral diferenciada. Es por ello que las teorías institucionales pueden ofrecer algunas claves que nos ayuden a entender las diferencias en las características intrínsecas de los trabajos en los países europeos.

2. Teoría de los regímenes de empleo

La teoría de los regímenes de empleo establece diferencias institucionales entre los países en función de sus políticas de empleo. De acuerdo con este enfoque, Amable (2003) distingue entre los regímenes socialdemócratas, que se corresponden con los países nórdicos, los regímenes continentales, con Alemania y Francia, los liberales con el Reino Unido, y los regímenes del sur de Europa, con España y Grecia. Incluimos un quinto régimen institucional “transitorio” formado por los países europeos de reciente incorporación (Holman, 2013). Según Holman (2013) los cinco regímenes institucionales difieren respecto a las políticas de empleo en las siguientes características:

1) Los regímenes socialdemócratas son característicos de los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Suecia) y sus políticas de empleo están orientadas a extender el empleo y los derechos laborales a toda la población trabajadora. Los trabajadores están muy organizados, por lo que su participación en la toma de decisiones tiene mucho poder, ya que está altamente institucionalizada dentro de las organizaciones y el gobierno.

“Esta institucionalización aumenta la capacidad del trabajo organizado para alcanzar sus objetivos, por ejemplo, promoviendo altos niveles de empleo, colaborando con los empleadores

para desarrollar programas de capacitación vocacional y específicos de la industria y mejorando los salarios de los trabajadores mal pagados” (Holman, 2013, p. 480).

Desde el punto de vista de la acción sindical se da un modelo de sindicatos de concertación, que son aquellos que tratan de alcanzar unos objetivos económicos y sociales más amplios y que operan dentro de una red de negociación tripartita sólidamente establecida (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 484). De esta manera, un mercado de trabajo más regulado, o ajustado, puede generar mejores condiciones laborales para los trabajadores, ya que aumenta la capacidad de los empleados y de la mano de obra organizada, de contrarrestar y resistir prácticas que pueden influir negativamente en el bienestar de los trabajadores. El trabajo organizado en este modelo está enfocado a aumentar la capacitación, lo que genera una fuerza laboral de mayor cualificación y autonomía, factores claves en la calidad laboral del trabajo. “Los trabajos complejos suelen tener altos niveles de discreción y tienden a ser intrínsecamente motivadores y más satisfactorios” (Parker y Wall, 1999, extraído de David Holman, 2013, p. 480). En conclusión, las políticas de empleo del modelo socialdemócrata están orientadas a promover determinadas medidas laborales, que inciden positivamente en una alta calidad del trabajo.

2) Los regímenes continentales, se corresponden con países como Alemania o Francia y se caracterizan por tener un trabajo organizado, pero con un papel más consultivo dentro de las organizaciones, por lo que la mano de obra organizada tiene menor capacidad para alcanzar sus objetivos y mejorar las condiciones y la calidad laboral. Los trabajadores en los mercados primarios, empleados centrales de las grandes empresas, tienen mayor capacidad de movilización, por lo que las condiciones laborales de este colectivo son de mayor calidad que entre los empleados periféricos o de los mercados secundarios. En este caso, los trabajadores se ubican en pequeñas empresas y se caracterizan por una mayor temporalidad, por lo que la

capacidad de movilización de estos trabajadores es menor y las condiciones laborales son de menor calidad. Según Holman (2013), es más probable que el nivel general de calidad laboral en este modelo sea más bajo que en el régimen socialdemócrata porque: incluso en la fuerza de trabajo central, la mano de obra organizada tiene menos capacidad para conseguir mejoras en las condiciones de empleo; y porque las condiciones de empleo pueden ser de peor calidad para los empleados no centrales y, por lo tanto, no es un modelo de empleo que garantice condiciones de calidad para todos sus trabajadores. Por estas razones aunque los regímenes continentales tienen niveles relativamente altos de calidad del empleo, están a un nivel más bajo que los regímenes socialdemócratas.

3) Los regímenes liberales son propios de países como el Reino Unido, y se caracterizan por tener poca intervención del Estado en regulación laboral, las relaciones laborales tienen un marcado carácter “voluntarista” (Köhler & Martín Artiles, 2009). El mercado de trabajo está poco regulado y existen menos derechos laborales que en los países de los modelos anteriores. Desde el punto de vista de la acción sindical, se da un modelo de sindicatos económicos, con una orientación más pragmática, menos inclusivo y cuyo ámbito de acción se localiza en el centro de trabajo. En este modelo, los actores institucionales (organizaciones de empleados y organizaciones de empleadores) gestionan sus intereses al margen del Estado, ya que se da un modelo de “pluralismo voluntarista”, en el que los intereses de clase no se conciben como homogéneos sino diferenciados por los propios oficios y categorías laborales, por lo que los sindicatos tienen poca presencia y poco poder institucional (Köhler & Martín Artiles, 2009, pp. 483-485). Este modelo supone que las condiciones laborales y los niveles de empleo están mejor regulados por el mercado (Gallie, 2007c). Por lo tanto, el trabajo organizado (sindical) tiene poca participación a nivel institucional, lo que limita su capacidad de influir en las condiciones laborales generales. Los niveles más bajos de protección laboral crean un mercado laboral

relativamente fluido, lo que puede conducir a una menor inversión en formación de los trabajadores, debido al bajo rendimiento que genera para el empleador (Holman, 2013). A su vez, los niveles más bajos de habilidades de los empleados puede limitar la autonomía de los trabajadores, lo que genera empleos con menor discreción y niveles más altos de estandarización, que se traduce en una menor calidad laboral. Es probable que los países del régimen liberal, tengan un menor nivel de calidad laboral que aquellos con regímenes socialdemócratas o continentales.

4) Los regímenes del sur de Europa son los propios de países como España o Grecia. Se caracterizan por una mayor regulación e intervención estatal en la regulación del empleo que los países del régimen liberal. A nivel de acción sindical, se caracterizan por un modelo de sindicatos de clase, ya que están estructurados en función del interés general y con una preferencia por la defensa de los intereses de la clase trabajadora, a través de procesos políticos y legislativos (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 483). En España, se da un tipo de representación de los trabajadores basado en criterios de representatividad, a través de dos grandes confederaciones de sindicatos que concentran la representación de los trabajadores. Esto es posible gracias a los “pluses” de representatividad otorgados por las leyes laborales, para favorecer el control del conflicto y la gobernabilidad. La afiliación sindical es una de las más bajas de Europa, porque los criterios de representatividad son más cualitativos que numéricos, su legitimidad descansa en la audiencia electoral: el alto porcentaje de participación de votos de los trabajadores en la empresa, más allá del número de afiliados (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 487). Por tanto, el criterio de asociación tiene menor peso. Por otro lado, la representación de los trabajadores a través de delegados sindicales es muy alta en las grandes empresas (de más de cincuenta trabajadores), pero las pequeñas empresas tienen más dificultad para obtener representantes, lo que se une a las dificultades de representar a un colectivo cada vez más amplio de trabajadores con mayor

temporalidad. Los trabajadores del segmento primario (empresa pública, de gran tamaño, con trabajadores cualificados y de mayor estabilidad), se encuentran mejor representados que los trabajadores del segmento secundario (pequeña empresa, menor cualificación y mayor temporalidad). A pesar de esto, la influencia de los sindicatos es alta, ya que cuentan con altas tasas de cobertura de la negociación colectiva debido a su cláusula *erga omnes* (Köhler & Martín Artiles, 2009). “Allí donde los sindicatos tienen una gran implantación o un alto reconocimiento institucional (por ejemplo, en España, donde el nivel de afiliación es bajo pero las normas legales y los votos obtenidos por los sindicatos en los comités de empresa les conceden una elevada representatividad), su acción influye en el funcionamiento global de la economía” (Recio, 1997, p. 202).

En relación a la formación de los trabajadores, los incentivos por parte del Estado para que los empleadores inviertan en capacitación son limitados, se reducen debido a la baja seguridad en el empleo, por lo que el resultado es un menor nivel de habilidades y formación del empleado. Al igual que con los regímenes liberales, los bajos niveles de habilidad de los empleados repercuten en la falta de autonomía y discreción de los trabajadores, lo que lleva a una organización del trabajo de baja calidad (Holman, 2013).

5) Los regímenes transitorios, propios de los países miembros de reciente incorporación, se caracterizan por una intervención estatal relativamente baja en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo, un movimiento sindical relativamente débil y estructuras de gestión autocráticas, lo que limita la discreción laboral de los empleados y la influencia del trabajo organizado (Holman, 2013). La introducción de cierto grado de liberalización económica ha provocado una disminución de la seguridad en materia laboral y ha aumentado el uso de capacitación de bajo costo (Goergen, Brewster, & Wood, 2009). Por estas razones, la calidad del

empleo en los regímenes de transición es probablemente baja, y menor que en los regímenes anteriores.

Existen razones para creer que las diferencias nacionales en los regímenes institucionales de empleo, darán lugar a una variación transnacional en la calidad del trabajo en Europa. Si un régimen institucional apuesta por medidas que mejoren las condiciones laborales, tendrá una mayor proporción de empleos de alta calidad. En este sentido, se puede sugerir que los regímenes socialdemócratas tendrán la mayor proporción de empleos de alta calidad, regímenes continentales el segundo más alto, regímenes liberales el tercero más alto, y que los regímenes del sur de Europa y de transición tendrán la menor proporción de empleos de alta calidad. El resultado de la investigación de Holman (2013), muestra que la proporción de trabajos de mayor calidad en cada régimen ocurrió en un orden similar al esperado, es decir, el socialdemócrata en la puntuación más alta, seguido del continental, del liberal y en las últimas posiciones el transitorio y el modelo de los países del sur de Europa. Estos resultados generalmente están en consonancia con la distribución esperada de empleos de alta y baja calidad entre los regímenes institucionales en Europa.

Para concluir, si las diferencias entre países en cuanto a la calidad del trabajo en Europa se deben, en parte, a diferencias en los regímenes institucionales, los elementos clave de un régimen institucional que determina la calidad del empleo son: las políticas de empleo, la capacidad relativa del trabajo organizado por parte de los sindicatos (Amable, 2003; Gallie, 2009) y las estrategias de los empresarios para llevar a cabo formas de organización del trabajo *high road* o *low road* (Kalleberg, 2011). Tal y como demuestran las investigaciones precedentes, los empleos de alta calidad se presentan con mayor frecuencia en los regímenes socialdemócratas (países nórdicos) debido a las políticas de empleo coordinadas, que buscan promover el empleo de calidad, extender los derechos laborales para todos y que cuentan con una mano de obra

organizada. En este sentido, es muy relevante el papel del Estado como agente social que regule las políticas de empleo, para generar el marco adecuado que permita a un país crear trabajos de calidad. En el siguiente epígrafe repasamos el papel del Estado en las relaciones laborales.

3. El papel del Estado en las relaciones laborales

La intervención del Estado en las relaciones laborales, se ha revelado fundamental para la configuración de las condiciones de empleo de los trabajadores. El Estado, como agente social, puede influir en función del grado de regulación del mercado laboral en tres esferas: en el marco del derecho laboral, generando medidas de integración social o coordinando con los agentes sociales para asegurar una mayor cobertura en la negociación colectiva. En definitiva, puede influir en las condiciones de empleo y por tanto en la calidad del trabajo. Según la literatura especializada, el papel del Estado en las relaciones laborales se basa en tres aspectos: tiene una función de legitimación en el ámbito laboral; una función de integrador social, a través del Estado de Bienestar; y una función de coordinación de la negociación colectiva. En el primer caso, el Estado interviene en las relaciones laborales mediante la legislación y la institucionalización de procedimientos de arbitraje. En el segundo caso, interviene en la redistribución de recursos para garantizar el orden social, a través de la interconexión entre economía, relaciones laborales e instituciones. Y en el tercer caso, tiene una función de coordinador de la negociación laboral a través de los pactos sociales, a modo de intercambio político entre los agentes sociales (Köhler & Martín Artiles, 2009). Basándonos en el manual de Köhler y Artiles (2009), pasamos a describir brevemente estas tres funciones y su relación con la calidad laboral.

3.1. Función de legitimación y arbitraje

El Estado ha venido cumpliendo el papel de legislador, garante de un marco legal para los trabajadores, desde finales del siglo diecinueve con la legitimación de los sindicatos, la institucionalización de los modos de expresión del conflicto (la canalización del conflicto a través de vías institucionales) y la negociación colectiva. Pero no es hasta 1919, con el impulso del tripartismo de la mano de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando se extiende la función del Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje de las relaciones laborales. Y ya en la segunda mitad de siglo: “el Estado legislador fija por la fuerza de la ley las reglas de juego, con derechos y deberes para los actores, los modos de negociación, de reglamentación del conflicto y el marco legal de los acuerdos y convenios” (Köhler & Martín Artilles, 2009, p. 515). La forma que adopta el Estado en los diferentes países varía. En Europa, la intervención del Estado es más centralizada que en los Estados Unidos. La literatura sobre la intervención del Estado en las relaciones laborales habla de tres modelos:

1) El modelo angloamericano (característico de países como Estados Unidos y el Reino Unido), donde las relaciones laborales se caracterizan por un marcado carácter voluntarista y la intervención del Estado es mínima. De ahí que, en los países propios de este modelo, haya una escasa regulación del mercado laboral y menores derechos para los trabajadores, que en otros países europeos.

2) En el modelo escandinavo, el Estado legislador tiene un papel limitado en la regulación del mercado de trabajo (la forma que adopta la negociación es a través de pactos entre los sindicatos y las organizaciones empresariales), pero el Estado de Bienestar es fuerte, y tiene una amplia cobertura social.

3) Por último, en el modelo románico-germánico (característico de países como Alemania, Francia, Bélgica, Italia y España), el Estado desempeña un papel fundamental en las relaciones laborales. La Constitución y los estatutos nacionales son los marcos legales que recogen los derechos de los trabajadores, como el derecho de representación o de negociación colectiva (Köhler & Martín Artiles, 2009).

En el caso de España, al Estado le corresponde la función de crear el armazón básico del Derecho del Trabajo, para crear las condiciones laborales básicas que protejan a los trabajadores. La función normativa del Estado en materia laboral en España tiene estas características:

-“El Estado establece en el texto de la Constitución los derechos y libertades fundamentales de contenido laboral”

-“El Estado dicta, con carácter directamente aplicable y vinculante, las normas básicas de la legislación laboral (por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores)”

-El Estado promulga, las “normas sobre normas” , establece el régimen legal al que han de ajustarse poderes normativos extra-estatales, es el caso de las normas sobre convenios colectivos que se deben de seguir con fuerza de ley.

-“El Estado ha venido dictando las disposiciones sectoriales-esto es relativas a sectores productivos concretos- de carácter mínimo” (Montoya Melgar, 1992, pp. 81-84).

El papel legislador del Estado ha ejercido la función de canalizador del conflicto gracias a un conjunto de reglas y acuerdos, por los cuales “el capitalismo salvaje” es domesticado políticamente a través de reglas de procedimiento, mediación, conciliación y arbitraje” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 518).

3.2 Función de integración social a través del Estado de Bienestar.

Aunque existe una amplia variedad de estudios que establecen tipologías para clasificar los países en función de ciertas características comunes, la versión más conocida es el “enfoque de los regímenes de bienestar” (*welfare regime approach*) propuesto por Esping-Andersen (1990), que emplea como criterio distintivo el equilibrio o desequilibrio entre los tres agentes principales del bienestar: el mercado, la familia y el Estado. Los modelos de Estado de Bienestar resultantes son tres: el modelo socialdemócrata o nórdico (Suecia, Noruega, Dinamarca), caracterizado por una extensión universal de los servicios públicos fomentando la desmercantilización; el modelo continental (Austria, Francia o Alemania), que se situaría en un modelo intermedio de los anteriores, en el que se prima la vinculación de las prestaciones sociales a la ocupación, (por lo que es un modelo que tiende a perpetuar en mayor medida las distancias sociales entre los *outsiders* y los *insiders*); y el modelo anglosajón o liberal (formado por países como Estados Unidos o el Reino Unido), en el que el Estado tiene un papel residual en la provisión de servicios públicos. Estudios posteriores incluyen en la tipología el modelo mediterráneo, caracterizado por países como España o Grecia (Ferrera, 1995) y el modelo de los países de reciente incorporación, como República Checa, Polonia o Rumania. Sapir (2009) ha realizado otra interesante clasificación de los tipos de Estado de Bienestar, teniendo como referencia la tipología de Esping-Andersen, en cuatro modelos. El modelo nórdico (Dinamarca, Finlandia, Suecia y Países Bajos) se caracteriza por un alto nivel de protección social, una baja tasa de pobreza, y por un mercado laboral flexible con una alta carga fiscal, basado en políticas activas dirigidas a que la protección no desincentive la búsqueda de trabajo. En el modelo continental (Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo), también predomina un alto nivel de protección social contributiva (pensiones y prestación por desempleo), si bien cuenta con un mercado de trabajo

muy rígido, con alta participación sindical y de instituciones sociales. El modelo anglo-sajón (Irlanda y Reino Unido), prima un bajo nivel de protección social (principalmente asistencial) y un mercado de trabajo muy flexible. Por último, el modelo mediterráneo (Grecia, Italia, Portugal y España) en el que predomina un gasto social bajo (muy centrado en pensiones), y un mercado laboral muy rígido (Sapir, 2009).

El Estado de Bienestar parte de la tradición de la figura del Estado como proveedor del bien común, desde un enfoque paternalista. La tradición inglesa del *welfare* se remonta principios de siglo diecinueve, y contempla la intervención del Estado para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. A este concepto le sigue el *welfare work* que, desde un enfoque liberal, plantea que la mejor política social es la política del empleo, que requiere la disponibilidad del individuo para trabajar. El Estado de Bienestar moderno, se institucionaliza en el periodo del “capitalismo avanzado” de mitad de los años cincuenta, y es una forma de intervención del Estado para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y poder canalizar el viejo problema de la cuestión obrera, con la finalidad de crear estabilidad en el sistema de producción y consumo fordista (Köhler & Martín Artiles, 2009).

En la actualidad existen tres tipos de intervención estatal:

- a) El modelo de Estados Unidos. Los seguros sociales se basan en contribuciones individuales, en pensiones privadas convenidas en las empresas. El Estado tiene una intervención mínima.
- b) El modelo británico. Noción liberal basada en la garantía de unos mínimos para todos, que permitan la disponibilidad de la fuerza de trabajo (*welfare work*) y la responsabilidad individual para la empleabilidad.
- c) El modelo Sueco. Los principios de igualdad y cooperación van más allá de programas de ayudas sociales o seguridad, y se opta por servicios públicos gratuitos e iguales para todos. Se

busca reducir las diferencias, la promoción del empleo y la cooperación entre los tres agentes sociales: Estado, sindicatos y empresarios (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 520).

Podemos decir, en términos generales, que “el Estado de Bienestar ha constituido una forma de mediar en el conflicto social, moderar el comportamiento de los sindicatos, corregir las desigualdades en términos de rentas monetarias; una forma de corregir o mitigar los desequilibrios sociales generados por el mercado” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 522).

A partir de los años ochenta se ha extendido la corriente de pensamiento económico neoliberal que afirma que el Estado genera distorsiones en el funcionamiento del mercado laboral. El Estado debe de apartarse del papel de moderador de los desequilibrios del mercado, éste debe de regularse a sí mismo para no frenar el crecimiento. Entre las razones se alude a que el gasto social y el déficit público generan inflación, el sistema de pensiones por desempleo genera actitudes vagas en la población desempleada, etc. Para finalizar, también aluden a que se ha producido una crisis del Estado de Bienestar de índole política: problemas de concertación social que se basan en la dificultad de alcanzar acuerdos a nivel nacional entre los sindicatos, las organizaciones empresariales y los gobiernos, lo que se traduce en un menor intervencionismo estatal de acuerdo con el espíritu neoliberal que parece recorrer Europa (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 532). La función de coordinación del Estado la presentamos en el siguiente epígrafe.

3.3. Función de coordinación del Estado en la negociación colectiva

La función de coordinación del Estado en las relaciones laborales se remonta al desarrollo del tripartismo impulsado por la OIT en los años veinte. En la actualidad, esta función está condicionada por el grado de centralidad de la estructura de negociación colectiva. En los países en los que la estructura es centralizada se facilita la coordinación entre los agentes sociales,

mediante pactos con el gobierno. Pero esta centralización también puede suponer un excesivo control en el convenio colectivo, lo que dificulta la participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa. En cambio, en los países donde la estructura de negociación es descentralizada la intervención del Estado en materia de relaciones laborales se dificulta, lo que impide la búsqueda de medidas a nivel macro o políticas inclusivas para todos los trabajadores (Clegg, 1985). Estos países presentan un mayor grado de conflictividad laboral, pero también una mayor participación de los trabajadores a nivel de planta (Köhler & Martín Artiles, 2009).

El debate actual sobre el papel de la intervención del Estado en las relaciones laborales plantea una disyuntiva entre las dos opciones de orientación estratégica, un modelo centralizado frente a otro modelo descentralizado de negociación colectiva (Esping-Andersen, 1999; Recio, 1997). Según los autores, estos modelos son en sus polos opuestos la forma más eficaz de garantizar el control de los salarios y el empleo. “Los sistemas de negociación colectiva muy descentralizados en el nivel de empresa y centro de trabajo tienen mayor velocidad de ajuste y de adaptación de los contenidos de la negociación colectiva a las condiciones del mercado en el que se desenvuelve la empresa o el centro de trabajo” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 547). La ventaja es que con este modelo se pueden adaptar mejor las condiciones del trabajo al contexto de los lugares de trabajo específicos. La desventaja es que genera mayores dificultades de coordinación para alcanzar objetivos políticos comunes. En el caso de la estrategia de negociación colectiva centralizada “tiene una menor velocidad de ajuste y adaptación a las variaciones del ciclo económico porque necesitan más tiempo para negociar según reglas de procedimientos ya establecidas y burocratizadas” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 547). La ventaja es que ofrece mayor estabilidad, menor conflictividad y mayor coordinación con las políticas laborales. La siguiente tabla ofrece información resumida de las ventajas e inconvenientes de ambas estrategias de negociación colectiva:

Tabla 31. Características de la coordinación estatal descentralizada y centralizada

	Descentralización	Centralización
Orientación	Microeconómica El mercado institución que coordina Negociación colectiva descentralizada Estructuras sindicales y empresariales descentralizadas Sindicalismo económico Escasa intervención del Estado.	Macroeconómica Pactos sociales y coordinación política Negociación colectiva centralizada Estructuras sindicales y empresariales centralizadas Sindicalismo de concertación Intervención del Estado: tripartismo
Ventajas	Velocidad de ajuste Ajuste según situación productiva y competitividad concreta cada empresa Dinamismo en el empleo: rotación de empleo Flexibilidad cuantitativa	Cohesión social Proyecto igualitario Estado de Bienestar Conflictividad “organizada” Flexibilidad cualitativa
Inconvenientes	Desigualdad social Precariedad empleo Riesgo conflictividad intermitente	Lentitud en la toma de decisiones: “rigideces institucionales” Riesgos excesiva reglamentación y burocracia.

Fuente: Köhler y Martín Artiles (2009:547)

Según Esping-Andersen (1999), la unidad de los asalariados y la movilización del poder son dos factores clave para mejorar las condiciones laborales. La centralización de las estructuras de los sindicatos es básica para poder coordinar la política macroeconómica y la reducción de las desigualdades. En cambio, la carencia en la unidad de los trabajadores, la fragmentación de su representación y la descentralización de la negociación colectiva, pueden influir en la segmentación del mercado laboral y en el aumento de las desigualdades. Por lo tanto, el grado de

coordinación afecta a las condiciones laborales y a la calidad laboral de los trabajadores. Una coordinación escasa o nula puede hacer que los pequeños grupos sindicales generen una lógica micro corporativista, y lleven a cabo acciones que generen beneficios para los trabajadores de “dentro”, que son los característicos de los mercados primarios, con mayor estabilidad laboral y capacidad de asociación sindical. Lo que supone dejar al margen a los trabajadores de “fuera”, aquellos que no tienen contratos laborales estables, tienen empleo temporal o a tiempo parcial, baja cualificación y con escasa capacidad de asociación y, por tanto, de acción colectiva (Köhler & Martín Artiles, 2009). La obra de Esping-Andersen “Los fundamentos sociales de las economías post-industriales” (1999), contribuye a explicar el papel que juega la estructura de las relaciones laborales, la negociación colectiva y el papel del Estado en la coordinación de la economía y la redistribución de las rentas.

En el caso de España, cabe preguntarse si el sistema español de relaciones laborales facilita la coordinación centralizada o macroeconómica y la gobernabilidad (entendida como el grado de cobertura de la negociación colectiva, el grado de organización de los actores sociales y el grado de articulación y coordinación de los distintos niveles de la negociación colectiva), que permita integrar los intereses de los trabajadores en los diferentes niveles y se puedan sincronizar en áreas de intereses más generales (según el modelo de gobernabilidad de Traxler, Blashke y Kittel 2001, Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 549). La tabla 32 resume las diferentes dimensiones de la gobernabilidad aplicadas al sistema de relaciones laborales español. Según los autores, el modelo de relaciones laborales en España se caracteriza por una importante intervención del Estado, que algunos autores asocian a la herencia del periodo franquista y otros al tardío desarrollo del capitalismo, y por tanto, a la relativa debilidad de los otros agentes sociales, los sindicatos y las organizaciones empresariales (Köhler & Martín Artiles, 2009). Es por ello que en la dimensión de poder, el Estado tutela normativamente a los sindicatos, a través del plus de representatividad

otorgado a los grandes sindicatos para permitir la gobernabilidad. Por otro lado, el sistema electoral (a través de la alta participación de los trabajadores) permite dar legitimidad al sistema de representatividad. En relación a la cobertura de la negociación colectiva, ésta es alta ya que la ley confiere a los convenios colectivos una aplicación sobre todos los trabajadores estén o no afiliados (por la cláusula *erga omnes*). Esto permite un dominio amplio de los convenios, porque cubren a la mayoría de los trabajadores y facilita la coordinación de las políticas laborales, pero constituye un freno para la afiliación sindical (factor que se corrige con la legitimación que el Estado concede a los dos grandes sindicatos para tener representatividad). En relación a la estructura organizativa, el poder de las asociaciones empresariales se concentra en la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y éste viene condicionado por el tejido empresarial, que en España está formado en su mayor parte por pequeñas y medianas empresas. En relación a las organizaciones de trabajadores, existe cierta centralidad organizativa por la existencia de dos grandes sindicatos que concentran el poder en las mesas de negociación colectiva.

Tabla 32. Dimensiones del concepto de gobernabilidad para el caso español

Dimensiones	Categorías	Indicadores para el caso español
Poder	Representación	Baja tasa de afiliación
	Representatividad	Alta audiencia electoral. Alta legitimidad con alta participación de los trabajadores en las elecciones sindicales
	Cobertura de la negociación colectiva	Alta cobertura de la negociación, basado en el principio <i>erga omnes</i> con fuerza de ley
Dominio	Estructura organizativa de los agentes sociales	Sindicatos: dos grandes confederaciones centralizadas
		Empresarios: CEOE

Capacidad de control	Estructura centralizada	Mixta: alto porcentaje de trabajadores con convenios sectoriales y de trabajadores con convenios nacionales
	Estructura descentralizada	Menor porcentaje de convenios de empresa y territoriales.

Fuente: Köhler y Martín Artiles (2009:550)

Por último, en relación a la capacidad de control de la negociación colectiva, la estructura de la negociación en España es mixta, las grandes empresas operan desde la centralización sectorial para conseguir armonizar condiciones laborales. En cambio, las pequeñas y medianas empresas operan más en el ámbito local, por lo que les interesan los convenios en el ámbito local para poder influir en los resultados de la negociación colectiva. Por su parte, los sindicatos estarían más interesados en la centralización y la coordinación de los convenios para alcanzar mejoras para la mayoría social, además estos convenios sectoriales suelen ser más dinámicos y renovadores que los de ámbito inferior. Los sindicatos no pueden descuidar el ámbito local más cercano, para poder responder a las demandas de los trabajadores en el ámbito de la empresa, aunque pueda generar comportamientos micro corporativistas (Köhler & Martín Artiles, 2009, pp. 552-555).

Para finalizar, tanto la coordinación centralizada como la descentralizada tiene sus ventajas e inconvenientes para la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores. El papel del Estado en las relaciones laborales influye en la configuración de un marco de derechos y obligaciones para los trabajadores, enmarcados en una estructura de negociación colectiva mixta. En el ámbito sectorial, los sindicatos pueden obtener unas mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores en su conjunto, en el ámbito local, se puede beneficiar a los trabajadores más protegidos por pertenecer a mercados laborales primarios (insiders), frente a los trabajadores que

pertenecen a los mercados secundarios (outsiders), con mayor temporalidad y precariedad laboral.

4. Teorías de la convergencia y la divergencia de la calidad del trabajo.

Los enfoques presentados hasta ahora plantean que las características institucionales diferenciadas entre los países generan modelos de calidad laboral divergentes. Los enfoques VoC y PR difieren en las características institucionales consideradas como las más importantes para explicar las diferencias en la calidad del trabajo (Esser & Olsen, 2012), sin embargo, ambos marcos parten de la teoría de la divergencia ya que predicen las diferencias entre países en términos de condiciones laborales y de calidad laboral. En contraste a estas teorías, la "tesis de la globalización" afirma que los mecanismos universales de mercado deberían reducir las diferencias de los países en la calidad del trabajo, lo que resultaría en una convergencia de la calidad laboral de los países en el tiempo (Olsen et al., 2010). Estos argumentos, más universalistas, suponen que las fuerzas económicas y de mercado son tan fuertes que cada país va a tender a adaptarse a lógicas similares. La globalización, la desregulación y los cambios tecnológicos debilitan los efectos del contexto institucional (Olsen et al., 2010), por lo que los países tenderían a converger en términos de calidad laboral. A nivel de empresa, las organizaciones tienden a ser más similares, y las condiciones para la calidad del trabajo se vuelven más homogéneas con el tiempo, en diferentes regímenes de producción y empleo. Green (2006) sostiene que los cambios tecnológicos y organizacionales afectan a todas las empresas, por lo que se da cierta convergencia en condiciones laborales, como el aumento generalizado de la intensificación del trabajo. Muchos países han experimentado un crecimiento en las formas de empleo no estándar, con la introducción de medidas de flexibilización, lo que hace que los

empleos sean más precarios (Kalleberg, 2011). Aunque los modelos de organización post-fordistas han introducido también aspectos de calidad en el trabajo como la posibilidad de trabajar en equipos auto-dirigidos, mayor participación de los trabajadores y menor esfuerzo físico (Dahl et al., 2009). Estos cambios hacia la reestructuración del trabajo, pueden haber producido una convergencia entre países. Según Esping-Andersen (1992), la mayor parte de la literatura que trata sobre los efectos del post-fordismo en el mercado laboral comparte una característica común “suponen una convergencia transnacional, en gran parte debido a una adhesión exagerada a las explicaciones tecnológicas o basadas en el crecimiento del cambio” (Esping-Andersen, 1992, p. 2). Las sociedades capitalistas avanzadas están reguladas por instituciones que casi no existían en la era de la industrialización: el Estado del Bienestar, los sistemas de negociación colectiva y la educación masiva, entre otras, que han supuesto filtros institucionales importantes que marcan las diferencias entre los países. “Las naciones varían dramáticamente con respecto a estas instituciones reguladoras y, por lo tanto, es ingenuo asumir tendencias convergentes en el empleo” (Esping-Andersen, 1992, p. 2).

Las pruebas para comprobar si los países divergen o convergen en términos de calidad laboral intrínseca no están al alcance de este estudio, lo que sí vamos a presentar son los datos comparados de la puntuación de nuestro índice en los países europeos y plantear algunas predicciones en el marco de las teorías institucionalistas. Acorde con la literatura previa esperamos:

a) Que los regímenes nórdicos obtengan mejores puntuaciones en el índice global, y en particular en los aspectos del trabajo relacionados con la autonomía.

b) Que los regímenes del sur de Europa y de transición tengan menor puntuación en el índice global y, en particular, menor autonomía en el trabajo.

5. La calidad intrínseca del trabajo en la Unión Europea

En el análisis de la calidad laboral, investigaciones transnacionales han demostrado que las diferencias en el entorno institucional explican las diferencias en la calidad del trabajo (Olsen et al., 2010). La calidad intrínseca del trabajo también varía en función de los países, ya que está relacionada con una serie de factores institucionales tales como: el sistema productivo, el paradigma de organización del trabajo, la fuerza de los sindicatos o el modelo de Estado de Bienestar. Los estudios de calidad laboral en Europa, realizados a través de sistemas de indicadores, coinciden en situar a los países nórdicos en las mejores posiciones en el ranking de calidad laboral (Davoine, Erhel, & Guergoat, 2008; Gallie, 2007a; Leschke et al., 2012; Tangian, 2007). Los estudios que tratan la calidad intrínseca del trabajo, como ámbito más específico y menos explorado de la calidad laboral, también sitúan a este grupo de países en las posiciones más altas (Gallie, 2003; Green & Mostafa, 2012), aunque se han incorporado otros países que no se encontraban entre ellos, en los estudios de calidad laboral. Según el índice de calidad intrínseca de Green y Mostafa (2012), con datos de la EWCS del 2010, los países de mayor puntuación son Dinamarca y Holanda, seguidos de Lituania y Malta.

¿Cuál es la distribución de la calidad intrínseca del trabajo en los diferentes regímenes institucionales en Europa?. Los datos obtenidos de las puntuaciones del ICIT por países de la Unión Europea, y sus cuatro dimensiones, se presentan en la tabla 33. El resultado del análisis muestra que los países con mayor puntuación en el índice de calidad intrínseca global son Malta (0,18), Irlanda (0,16), Dinamarca y Bulgaria (0,14), Holanda (0,13), Eslovenia (0,11) y Finlandia (0,10). En la línea con los estudios precedentes, los países nórdicos se mantienen en una posición alta del ranking de calidad laboral, y se suma Malta (que coincide con la alta puntuación obtenida en el índice de Green y Mostafa), Irlanda, y dos países de reciente incorporación. Los

países que han obtenido peores puntuaciones forman parte del modelo del sur de Europa, Italia, Grecia (-0,24) y Chipre (-0,15), del modelo continental, Alemania (-0,13) y de transición, Eslovaquia (-0,12).

En relación a las dimensiones del índice, Dinamarca (0,32) y Finlandia (0,30) son los países con mayor autonomía en el trabajo, seguidos de Irlanda y UK (0,26), Suecia (0,19) y Holanda (0,17). Los países con menor autonomía en el trabajo son: los países del modelo mediterráneo Grecia (-0,47), Chipre (-0,29) e Italia (-0,24); de transición Bulgaria (-0,25); y del modelo continental Alemania (-0,27). Según el enfoque VoC, Alemania debería puntuar alto en autonomía, ya que pertenece al modelo de mercado coordinado y en cambio la puntuación en esta dimensión ha sido baja. Según Gallie (2007a) el enfoque de VoC, que agrupa en el mismo modelo países escandinavos y continentales bajo el enfoque de los mercados coordinados, no es adecuado para medir la autonomía, porque los regímenes de empleo de los países nórdicos difieren del modelo continental, en el que se ubica Alemania. En su investigación el autor compara las diferencias en el trabajo en equipo y la autonomía en cinco países (Reino Unido, Alemania, Suecia, Dinamarca y Finlandia) y muestra que Dinamarca, Finlandia y Suecia tienen la puntuación más alta en autonomía, pero Alemania presenta la menor puntuación. Alemania y los países escandinavos presentan resultados consistentes con la teoría de VoC en términos de habilidades, pero no en términos de control, trabajo en equipo y participación. Gallie (2007) señala que las mayores diferencias en autonomía entre los países escandinavos y Alemania se deben a la diferencia en los regímenes de empleo y en los regímenes de bienestar social, más que a las diferencias en las preferencias de los empleadores (como enfatiza el enfoque VoC). Utilizando a Alemania como un "caso crítico", muestra que el control y la participación siguen las pautas de los regímenes de bienestar: "la naturaleza distintiva de los países escandinavos y sus diferencias con Alemania apuntan más bien a la capacidad de los gobiernos y de la mano de obra

organizada para restringir las acciones de los empleadores en el interés de mejorar la calidad de la vida laboral de los empleados” (Gallie, 2007a, p. 100). Las investigaciones ubicadas en el enfoque de los regímenes de empleo coinciden en que la mayor autonomía laboral se da en los países nórdicos, y la más baja en los países en transición y del sur de Europa. Nuestro estudio coincide con estas predicciones, los resultados más bajos se dan en Grecia, Chipre e Italia, países del modelo del sur de Europa, y Bulgaria del modelo de regímenes de transición.

España, dentro del modelo de países del sur de Europa, también presenta una puntuación baja en Autonomía (-0,13), los trabajadores expresan tener poca capacidad de tomar decisiones y aplicar las propias ideas. Esta falta de autonomía puede ser síntoma de un incremento de las formas de contratación atípica, en base a contratos temporales, que se ha venido produciendo en las últimas décadas y que según Polavieja (2003) es la forma más común de entrada al mundo laboral en el mercado español. El efecto de este tipo de contratación sobre la calidad intrínseca del trabajo lo veremos en el siguiente epígrafe. España, además de tener una puntuación baja en autonomía, presenta una de las puntuaciones más altas en intensidad laboral (-0,30)³². Esta combinación puede tener efectos negativos para la calidad de vida y la salud de los trabajadores. Según el modelo Demanda-Control desarrollado por Karasek (1979), los efectos negativos en el bienestar de los trabajadores no derivan de aspectos aislados del ambiente laboral, sino del efecto conjunto de las demandas (intensidad) de una situación laboral, y el rango de autonomía en las

³² Esta variable ha sido invertida para que a mayor puntuación se corresponda mayor calidad, es decir, menor intensidad, por lo que una puntuación cercana a cero significa intensidad mayor.

decisiones por parte de los trabajadores para hacer frente a esas demandas. La combinación de intensidad alta en el trabajo y autonomía baja genera un modelo de trabajador *high strain*³³.

Los países que presentan la mayor intensidad en el trabajo se corresponden con los característicos de los regímenes del sur de Europa, Chipre (-0,50), Grecia (-0,43), y España (-0,30) y de transición Rumania (-0,40). Estos países están caracterizados por tener un creciente sector servicios. Este sector es uno de los más polarizados, se divide en trabajos de alta y baja calidad. Los primeros están asociados a trabajos de alta cualificación, los segundos están asociados a trabajos de baja cualificación relacionados con los servicios de restauración y ventas, en los que se da un trabajo de alta intensidad. En el caso de Rumanía, a pesar de tener un fuerte sector industrial, el sector servicios está en crecimiento. Los países que tienen menor intensidad en el trabajo se corresponden con el modelo de transición: Bulgaria (0,37), Letonia (0,33) República Checa y Lituania (0,23).

En la dimensión Interacción es Irlanda (0,34) el país en el que los trabajadores establecen una red de relaciones de mayor calidad en el entorno laboral. Le sigue Bulgaria (0,25), Dinamarca (0,24), Finlandia (0,22) y España (0,21). En los países escandinavos se refuerza el trabajo en equipo y el apoyo social de los compañeros. Por su parte, en España las relaciones sociales son un importante factor en las relaciones laborales. Esto es porque se da un sistema de audiencia electoral con una alta participación por parte de los trabajadores, lo que refuerza las relaciones entre los compañeros de trabajo y entre los jefes o supervisores. En cambio, los países con menor calidad en las interacciones son: Italia (-0,70), Polonia (-0,35), Eslovaquia (-0,32) y Alemania (-

³³ Para más información ver Karasek 1979 "Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design"

0,31), estos son los países con peor calidad de las relaciones en el trabajo. Según Holman (2013), el régimen de empleo de los países en transición está caracterizado por una intervención estatal relativamente baja en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo, y un movimiento sindical relativamente débil, lo que puede incidir en una menor unidad de los trabajadores.

Por último, el realizar un trabajo útil y bien hecho, el sentido conferido al trabajo, puntúa alto en Malta, Luxemburgo Bulgaria y Eslovenia. En cambio, en los países de reciente incorporación como Eslovaquia, Hungría, Lituania, y en Grecia, estos indicadores puntúan bajo, se da una baja percepción de sentido en el trabajo.

Tabla 33. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y dimensiones, por países de la Unión

Europea

Países	ICIT	Ranking	Autonomía	Interacción	Intensidad	Sentido
Malta	0,18	1	0,23	0,18	-0,05	0,34
Irlanda	0,16	2	0,26	0,34	0,08	-0,04
Dinamarca	0,14	3	0,32	0,24	-0,08	0,09
Bulgaria	0,14	4	-0,25	0,25	0,37	0,18
Holanda	0,13	5	0,17	0,11	0,10	0,13
Eslovenia	0,11	6	0,15	0,10	-0,04	0,25
Finlandia	0,10	7	0,30	0,22	0,02	-0,14
Estonia	0,07	8	0,08	0,00	0,19	0,00
Luxemburgo	0,07	9	0,05	-0,02	0,03	0,21
Portugal	0,06	10	-0,21	0,19	0,09	0,17
Reino Unido	0,06	11	0,26	0,16	0,04	-0,23
Austria	0,03	12	0,10	-0,08	-0,02	0,12
Bélgica	0,02	13	0,05	-0,01	0,02	0,02
Letonia	0,01	14	-0,06	-0,11	0,33	-0,10
R. Checa	0,00	15	0,10	-0,21	0,23	-0,14
Lituania	-0,01	16	-0,07	0,01	0,23	-0,22

Suecia	-0,01	17	0,19	-0,05	-0,16	-0,02
España	-0,04	18	-0,13	0,21	-0,30	0,05
Hungría	-0,05	19	0,08	0,03	-0,05	-0,24
Francia	-0,05	20	-0,07	-0,23	0,04	0,06
Polonia	-0,08	21	-0,03	-0,35	0,22	-0,16
Rumania	-0,09	22	-0,03	0,10	-0,40	-0,03
Eslovaquia	-0,12	23	-0,12	-0,32	0,31	-0,33
Alemania	-0,13	24	-0,27	-0,31	0,03	0,06
Chipre	-0,15	25	-0,29	0,18	-0,50	0,00
Italia	-0,24	26	-0,24	-0,70	0,04	-0,05
Grecia	-0,24	27	-0,47	0,16	-0,43	-0,23

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

Para concluir, en términos generales los países escandinavos ubicados en el modelo nórdico están a la cabeza en calidad laboral, igualmente sucede en relación a la calidad intrínseca del trabajo, aunque a este ranking se han incorporado otros países como son Malta, Irlanda y Bulgaria. Los países escandinavos han tomado en serio la calidad de las condiciones laborales de su población, tanto en la organización del trabajo, como en la participación de los sindicatos, sus políticas en materia laboral, su legislación, y las características de su Estado de Bienestar (Gallie, 2003). Por el contrario, los países que puntúan más bajo en el índice son los países del modelo del sur de Europa y Alemania, del modelo continental que supone un “caso crítico” dentro de los países de economías coordinadas (Gallie, 2007a).

En relación a las dimensiones, los países del modelo nórdico son los que tienen mayor autonomía junto con Reino Unido e Irlanda, países pioneros en promover los movimientos de “*Humanización del trabajo*”, que enfatizan la importancia de la autonomía, la discreción y el trabajo en equipos autónomos. Los trabajadores que disponen de menor autonomía pertenecen a los países del modelo del sur de Europa. Éstos, a su vez, son los países que más intensidad en el

trabajo presentan, el efecto combinado de bajo control y alta intensidad puede generar un modelo de trabajador de alta tensión, con repercusiones negativas para la salud y calidad de vida de los trabajadores. España, dentro del modelo de países del sur de Europa, presenta una baja puntuación en autonomía, lo que unido a una puntuación alta en intensidad puede generar un modelo de trabajador de alta tensión (Karasek, 1979). Destaca Alemania, dentro del modelo de países continentales, que obtiene puntuaciones bajas en la calidad intrínseca global, como en sus dimensiones de autonomía e interacción.

6. El papel de las instituciones en la calidad intrínseca del trabajo en el caso español

Según las investigaciones precedentes, la variación de los regímenes de empleo genera variación en las condiciones laborales y por tanto en la calidad de los trabajos. Uno de los componentes fundamentales de las políticas laborales que influyen en la calidad del trabajo es el tipo de contrato predominante en el mercado laboral. Este es un aspecto institucional clave, ya que, como veremos más adelante, el tipo de contrato indefinido o de duración determinada en el que se ubiquen los trabajadores, va a generar una variación en la puntuación del índice de calidad intrínseca del trabajo. Como vimos en las teorías de la segmentación del trabajo, los trabajadores estables (indefinidos), que se enmarcan en el tipo de mercado primario, son los que disfrutan de unas mejores condiciones laborales y de una mayor calidad laboral, frente a los trabajadores inestables (temporales), que se enmarcan en el tipo de mercado secundario, con peores condiciones laborales y una baja calidad laboral.

Polavieja (2003) crítica la teoría del modelo de trabajo dual y las teorías neomarxistas del control, que explican la segmentación de la fuerza de trabajo y la dualización de trabajos de buena y mala calidad, porque según el autor se basan en supuestos equivocados. Por un lado, el

primer modelo explica la configuración del mercado laboral dual por fuerzas exógenas: la necesidad de las empresas de ajustarse a las demandas cambiantes producidas por los cambios tecnológicos y la globalización. Y por otro, las teorías neomarxistas explican la segmentación de los mercados como resultado de las estrategias de los capitalistas para mantener el control de los trabajadores y obtener el máximo rendimiento de la fuerza laboral. Éste es un modelo que está excesivamente centrado en los empresarios (García de Polavieja, 2003, p. 15). La principal crítica que establece el autor es que los modelos de segmentación del trabajo no han tenido en cuenta la importancia de la regulación institucional en la configuración de ambos segmentos, ni en las decisiones que adoptan los empresarios a la hora de optar por una forma de contratación que tenga condiciones laborales de mayor calidad para el trabajador (segmento primario) o por el contrario optar por un tipo de contratación que tenga condiciones laborales de menor calidad para el trabajador (segmento secundario). Por otra parte, el modelo de empresa flexible también se concentra en el papel de los empresarios, siendo igualmente insensible al papel de las instituciones (García de Polavieja, 2003, p. 24). Esta ausencia del componente institucional para explicar la creación de trabajos de alta o baja calidad es especialmente relevante en el caso del mercado laboral español. Según el autor, en España el recurso al contrato temporal es bastante recurrente, es el país que presenta los niveles más altos de contratación temporal de la OCDE durante los años noventa (periodo del estudio). España registra una de las mayores tasas de incidencia del trabajo temporal entre los países de la OCDE, con un 26,7% en 2017, muy por encima de la media de los países europeos (OCDE, 2017). Bajo los presupuestos de las teorías del mercado dual y de la flexibilización de las empresas, España debería ser un país con unos niveles muy altos de cambio tecnológico y de incertidumbre en el mercado de productos, por lo que las empresas recurren a este tipo de contratos temporales con el fin de hacer frente a ese contexto. No es el caso:

“Si las empresas españolas son tan flexibles no es porque los mercados sean especialmente inciertos, la economía especialmente globalizada o la velocidad del cambio tecnológico especialmente alta. Los elevados niveles de trabajo temporal -y de precariedad laboral asociada al mismo- en España sólo pueden explicarse como resultado de una política específica de desregulación aplicada en un contexto institucional específico” (García de Polavieja, 2003, p. 25).

España, se suma a las políticas de flexibilidad laboral o desregularización del mercado laboral a partir de 1984, cuando el gobierno flexibiliza las condiciones para el uso de la contratación temporal a través de la Reforma del Estatuto de trabajadores de 1980, lo que se han denominado *políticas de desregulación parcial* (García de Polavieja, 2003). La introducción de medidas de flexibilidad a lo largo de los años ochenta por parte de Europa, y la introducción del uso más flexible de los contratos temporales en España en el año 84, parten de la lógica de que la rigidez de la regulación institucional es un obstáculo para la competencia en el mercado laboral. La regulación laboral tiene importantes efectos para la configuración de los mercados de trabajo y afecta, por tanto, a la calidad de los puestos de trabajo que se generan. La ampliación del uso de los contratos temporales a todo tipo de actividades, independientemente de su naturaleza, introdujo flexibilidad en el mercado laboral español como medida para revitalizar el empleo. Esta medida de fomento del empleo, unida al fuerte proteccionismo de los trabajadores indefinidos, sentó las bases de la segmentación en el mercado laboral español en lo que Polavieja (2003) ha denominado el segmento de *estables (insiders)* y el segmento de *precarios (outsiders)*. “La reforma laboral (de 1984) buscaba fomentar la creación de empleo mediante la legalización de formas flexibles de contratación para los trabajadores que se incorporan al empleo, sin alterar los niveles de seguridad de aquellos trabajadores ya empleados” (García de Polavieja, 2003, p. 86).

La fuerte regulación laboral y proteccionismo de los contratos indefinidos encuentra sus orígenes en el legado del periodo franquista. Para compensar la falta de derechos industriales y políticos, el régimen aseguró a los trabajadores con un alto nivel de seguridad en el empleo y ante la falta de un consolidado sistema de bienestar, la regulación sobre el empleo proporcionaba una forma de protección social, dificultando el despido y estableciendo compensaciones generosas en caso de que se produjese, con el fin de proteger a los trabajadores (García de Polavieja, 2003). Con la transición a la democracia este derecho conseguido se reafirmó en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, manteniendo la protección y los costos del despido a los trabajadores indefinidos. Con la introducción del modelo de contratación temporal, como medida flexible para fomentar el empleo, se introdujo una modalidad de contratación de menor coste y mayor facilidad de despido, que estaba pensada como medida para la dinamización del empleo, pero que ha pasado a ser una medida recurrente adoptada por los empleadores, estableciéndose así la dualización en la calidad del empleo en el mercado laboral español. En la actualidad, el uso del contrato temporal sigue siendo uno de los más altos de Europa según datos de la OCDE (OCDE, 2017, 2020) y el porcentaje de contratos temporales que pasan a contratados indefinidos es decir, la conversión de empleos temporales a indefinidos, ha sido muy baja en el caso español (García de Polavieja, 2003).

El papel de las instituciones tiene pues un peso importante en la configuración del mercado laboral. La regulación laboral tienen efectos sobre las características de los puestos de trabajo que se crean y por tanto afecta a la calidad laboral. Partiendo de la hipótesis de que el mercado laboral español está dualizado, entre trabajadores estables (con un tipo de contrato indefinido) e inestables (con un tipo de contrato temporal), queremos saber si esta segmentación provocada por el tipo de contrato, implica también una segmentación en la calidad intrínseca de la población trabajadora en general, o si por el contrario se da una segmentación de la calidad intrínseca entre

las ocupaciones. Es decir, si se ha producido una segmentación de la calidad laboral por tipo de contrato en todos los trabajos, con independencia de la ocupación o de la clase social (segmentación intra-clase), o si por el contrario, los trabajos inestables y de baja calidad están más relacionados con las clases manuales o trabajadoras (segmentación inter-clases).

Para ello, vamos a analizar la puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por ocupación de los trabajadores con contrato indefinido y temporal, para ver si se producen diferencias en la calidad intrínseca entre los trabajadores profesionales con contrato indefinido y con contrato temporal, con el fin de comprobar si se dan diferencias en la calidad intrínseca intra-clase.

6.1. Análisis de la calidad intrínseca del trabajo por tipo de contrato. El efecto de la dualización del mercado laboral en la calidad intrínseca de los trabajadores.

La literatura que analiza la calidad laboral en el marco de los mercados de trabajo duales, coincide en que la segmentación del mercado suele favorecer a las clase de “servicio alto” en terminología del esquema de clase EGP (Erikson et al., 1979). Es decir, el segmento primario se identifica automáticamente con los managers y profesionales cualificados, con el tipo de contrato indefinido y con condiciones laborales de alta calidad, y el mercado secundario se identifica con los trabajadores no cualificados, con el tipo de contrato temporal y condiciones laborales de baja calidad. La naturaleza de ambos tipos de segmentos es muy diferente, y las posibilidades de disponer de condiciones de calidad intrínseca del trabajo difieren por clases sociales (como vimos en el capítulo seis). La clase de servicio alto cuenta con mayor autonomía, menor intensidad en el trabajo y la posibilidad de encontrar un sentido al trabajo. Por el contrario, la clase manual o trabajadora, dispone de menor autonomía (es supervisada a través del control directo), de mayor

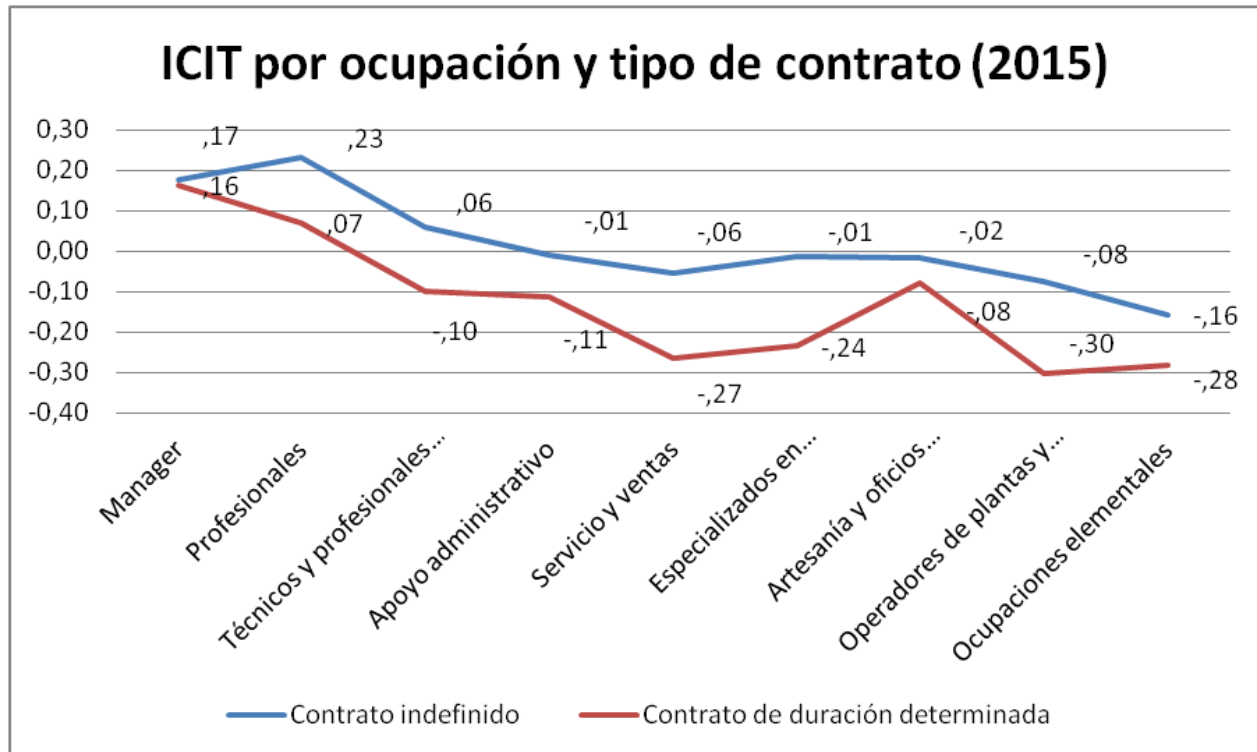
intensidad en el trabajo y encuentra menos sentido al trabajo realizado. Según Goldthorpe (2000) la posibilidad de estar en un segmento u otro depende de las relaciones de empleo, pero el mecanismo por el que se produce una diferenciación de las clases dentro de los asalariados se basa en criterios de acción racional. Por un lado en el coste del control y la medición de productividad del trabajo de los distintos tipos de clases y por otro, en la pérdida que produciría que el trabajador dejara la empresa (que se mide en relación a su capital humano o las cualificaciones específicas). Según este criterio, la relaciones de trabajo (*labour relationship*) que se corresponden con la clase trabajadora tienen menos costes para el empresario, es decir, son más sustituibles. Por ello encajan mejor en el modelo de contrato temporal. En cambio, en la relación de servicio (*service relationship*) se requieren mayores costes de supervisión y de especificidad de capital humano. Requiere de trabajadores altamente cualificados, debido a ello es ventajoso para los empleadores que los conocimientos de sus trabajadores se especialicen para ajustarse más al contexto de la organización. Son trabajadores menos sustituibles y por tanto, la lógica de la relación de servicio fomenta las relaciones de empleo estables (Goldthorpe, 2000b) . En base a esta lógica, los segmentos del mercado laboral están bien delimitados por clase social y se da un solapamiento perfecto entre tipo de contrato y clase social. Según Polavieja (2003), la teoría de las relaciones de empleo sigue concediendo un gran peso al empleador y obvia la regulación institucional como factor que puede tener un fuerte efecto sobre la configuración de las condiciones laborales. Por su parte, Esping-Andersen (1999) pone el acento en la importancia de la regulación institucional para los efectos en el mercado laboral. Lo que el autor ha denominado *regímenes de regulación*, cada régimen tiene implicaciones para la segmentación de los mercados laborales. El autor critica las teorías de clase ortodoxas porque no tienen en cuenta que las relaciones de empleo y la actuación de los agentes se enmarcan en un contexto

institucional que puede condicionar la estructura ocupacional, que no se encuentra “imbricada en un mundo institucionalmente desnudo” (Esping-Andersen, 1993, p. 8).

Para el caso español, según la literatura, la introducción de la contratación temporal y su uso recurrente ha generado una polarización de los trabajadores en España en torno al tipo de contrato. Vamos a analizar si se produce variación en la puntuación del índice de calidad intrínseca del trabajo entre las ocupaciones (variable ISCO), en función del tipo de contrato. Para ello se ha calculado la media del índice por ocupación y tipo de contrato, con los datos de la EWCS (2015). El resultado se presenta en la figura 10.

En primer lugar describimos los datos de la puntuación del índice dentro de las ocupaciones (intra-ocupación) por tipo de contrato y en segundo lugar los datos del índice entre las ocupaciones (inter-ocupación) por tipo de contrato. En relación a las diferencias intra-ocupación, en términos generales, los trabajadores en ocupaciones que disponen de un contrato de duración determinada presentan una menor puntuación en el índice que los trabajadores, en las mismas ocupaciones, que disfrutan de un tipo de contrato indefinido. Es decir, se pueden apreciar diferencias en la puntuación del índice dentro de las mismas ocupaciones, en función del tipo de contrato que tengan los trabajadores. En algunas ocupaciones esta diferencia es más acusada. Es el caso de los trabajadores operadores y ensambladores (-0,23) y los trabajadores de servicios y ventas (-0,21), ocupaciones donde la diferencia en la calidad intrínseca por tipo de contrato es la más acusada. En el caso de los profesionales, aquellos que tienen un contrato indefinido puntúan de media 0,23 frente a un 0,7 de los profesionales que tienen un contrato temporal. Es decir, se aprecia una gran diferencia en la calidad intrínseca del trabajo entre los profesionales indefinidos y los temporales. Las diferencias menos acusadas en la puntuación del índice en función del tipo de contrato se dan entre los trabajadores de artesanía y oficios relacionados (-0,6).

Figura 10. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por ocupación y tipo de contrato

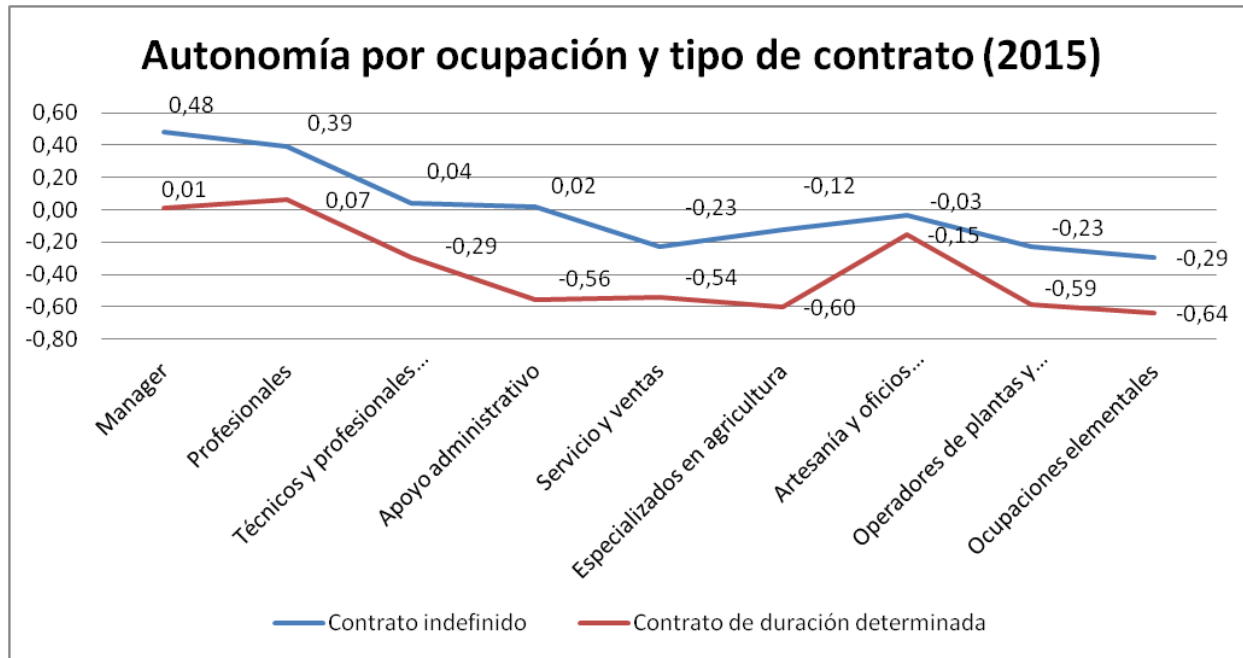


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EWCS (2015)

Si observamos las diferencias inter-ocupación, en términos generales, tanto en situación de indefinido como de temporal los managers y profesionales presentan las puntuaciones más altas en el índice de calidad intrínseca del trabajo que el resto de las categorías ocupacionales (lo que se corresponde con los resultados obtenidos en el capítulo seis).

Nos interesa saber cómo varía la puntuación de las dimensiones de la calidad intrínseca del trabajo dentro de cada ocupación, en función del tipo de contrato. En primer lugar hemos analizado la dimensión de Autonomía en el trabajo. La figura 11 presenta las puntuaciones en autonomía de las ocupaciones en función del tipo de contrato.

Figura 11. Dimensión Autonomía en el trabajo por ocupación y tipo de contrato



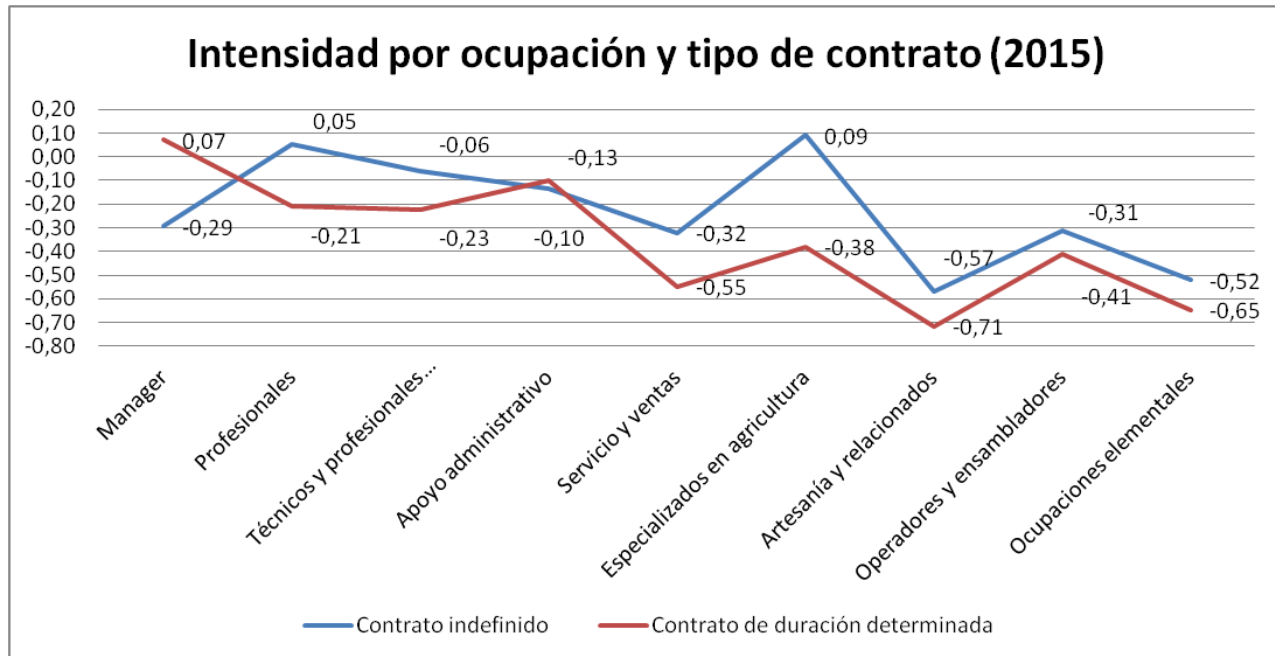
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EWCS (2015)

Como se aprecia en el gráfico, la diferencia en la autonomía en el trabajo intra-ocupación, en función del tipo de contrato, es muy acusada para todas las ocupaciones. Es decir, la diferencia entre tener un contrato temporal respecto a un contrato indefinido supone, para todos los trabajadores, una pérdida sustancial de autonomía en el trabajo. En el caso de los managers la diferencia supone una pérdida de autonomía de -0,48 y para los profesionales de -0,33 (aunque pierden mucha capacidad de autonomía, no pasan a tener puntuación negativa en la situación de contrato temporal). En el caso de los trabajadores de apoyo administrativo y los técnicos y profesionales de apoyo, pasan de una puntuación positiva en autonomía cuando cuentan con un tipo de contrato indefinido, a una puntuación negativa en la situación de contrato temporal, con una diferencia de -0,58 para los primeros y de -0,34 para los segundos. En el caso de las ocupaciones que requieren menor cualificación, servicio y ventas, ocupaciones elementales y

operadores y ensambladores, la diferencia en autonomía en los contratos temporales frente a los indefinidos es de -0,31, -0,34 y -0,36, aunque todas parten de una puntuación negativa en autonomía, en ambos tipos de contrato. En relación a las diferencias inter-ocupaciones, las ocupaciones que disfrutan de mayor autonomía en ambos tipos de contrato son las que requieren mayor cualificación, managers y profesionales (lo que se corresponde con los resultados del capítulo seis).

El siguiente gráfico analiza las diferentes puntuaciones en intensidad del trabajo por ocupación y tipo de contrato (Figura 12). Según la hipótesis del *efecto de incentivación* (García de Polavieja, 2003) los trabajadores parciales trabajarían más duro con el fin de obtener una renovación del contrato o una conversión de éstos a contratos indefinidos. Bajo esta hipótesis, los trabajadores en el tipo de contrato temporal pueden sufrir una mayor intensificación del trabajo por parte de los empleadores, que utilizarían este recurso como mecanismo de “incentivo” con el fin de obtener mayor rendimiento.

Figura 12. Dimensión Intensidad en el trabajo por ocupación y tipo de contrato



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EWCS (2015)

Según los datos presentados en el gráfico, todas las ocupaciones sufren un aumento en la intensidad del trabajo al pasar de una situación de empleo indefinido a temporal, es decir, empeora la calidad del trabajo en todas las ocupaciones excepto en el caso de los managers con contratos temporales, que presentan una mejor puntuación en esta dimensión que los indefinidos. Los profesionales son los trabajadores que experimentan una mayor intensificación del trabajo al pasar de una situación indefinida a una temporal (-0,26), ya que pasan de una puntuación positiva de 0,05 en el primer caso a una negativa de -0,21, en el segundo. Les siguen los trabajadores de servicios y ventas, que aunque parten de una puntuación negativa en intensidad (es un colectivo que sufre una alta intensidad en el trabajo) la situación de temporalidad supone una mayor intensificación laboral. Pasan de una puntuación de -0,32 de los contratados indefinidos a una puntuación de -0,55 de los contratados temporales. Por último, las ocupaciones elementales

parten de una puntuación muy alta de intensidad en el tipo de contrato indefinido (-0,52), y el estar en una situación de temporalidad supone un incremento de la intensidad laboral a una puntuación de -0,65, una de las más alta en relación a todas las ocupaciones en situación de temporalidad (después de los trabajos artesanos y oficios relacionados).

La intensidad en el trabajo se incrementa en términos generales en todas las ocupaciones (excepto en los managers) de una situación de seguridad a una situación de temporalidad y mayor incertidumbre. Los casos más acusados se producen en los profesionales y en los trabajadores de servicio y ventas, ambas ocupaciones muy relacionadas con el sector servicios en las que, si opera el *efecto de incentivación*, pueden estar expuestas a una mayor intensidad en las demandas laborales, como consecuencia de las estrategias del empleador para obtener la máxima rentabilidad de sus trabajadores, con los menores costes.

El siguiente análisis se corresponde con la dimensión sentido en el trabajo. Cabría esperar que los trabajadores que se encuentran en una situación de temporalidad les resulte más complicado poder realizar un trabajo útil o bien hecho, dada la situación de inestabilidad en el puesto, es decir, tendrían una puntuación menor en esta dimensión que los trabajadores con contratos indefinidos. Según los datos de la tabla 34, en términos generales, todas las ocupaciones en el tipo de contrato temporal bajan en puntuación en la dimensión sentido, respecto a los trabajadores indefinidos. Las ocupaciones que disminuyen en mayor medida el sentido en el trabajo en la situación de temporalidad son los operadores y ensambladores (-0,39) , los trabajadores de servicio y ventas (-0,25) y los managers (-0,16).

En relación a las inter-ocupaciones, las ocupaciones que tienen mayor puntuación en sentido en el trabajo son las ocupaciones más cualificadas, managers, profesionales y técnicos y profesionales asociados³⁴.

Tabla 34. Dimensión Sentido por ocupación y tipo de contrato

Ocupaciones	Contrato indefinido	Contrato de duración determinada	Diferencia temporal e indefinido
Manager	0,33	0,17	-0,16
Profesionales	0,19	0,18	-0,01
Técnicos y profesionales asociados	0,09	0,14	0,05
Apoyo administrativo	-0,08	-0,07	0,01
Servicio y ventas	0,07	-0,18	-0,25
Especializados en agricultura	0,04	-0,08	-0,12
Artesanía y relacionados	0,23	0,18	-0,05
Operadores y ensambladores	0,04	-0,35	-0,39
Ocupaciones elementales	0,05	0,00	-0,05

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EWCS (2015).

Según los datos presentados, la puntuación del índice varía dentro de las ocupaciones en función de si la situación del trabajador es indefinida o temporal. Es decir, se da un tipo de segmentación intra-ocupacional en la calidad intrínseca del trabajo en el mercado laboral español, en función del tipo de contrato. La calidad intrínseca de las ocupaciones difiere si los trabajadores

³⁴ En la dimensión relaciones sociales no se aprecian grandes diferencias entre los trabajadores en situación indefinida y temporal.

están en situación de temporalidad o en situación indefinida. En términos generales, las ocupaciones en régimen de temporalidad presentan las puntuaciones más bajas del índice de calidad intrínseca global y en términos de autonomía y de sentido, y la más altas en términos de intensidad en el trabajo. Es decir, la calidad intrínseca del trabajo de las ocupaciones en régimen de temporalidad es peor que la calidad de las mismas en situación indefinida. También se da un tipo de segmentación inter-ocupacional, las ocupaciones de mayor cualificación y las relacionadas con el “sector servicio alto” en terminología del esquema de clase EGP (Erikson et al., 1979) se benefician de una calidad intrínseca del trabajo mayor que las ocupaciones de menor cualificación relacionadas con la clase trabajadora. Las teorías del mercado dual, las teorías de clases sociales o las teorías neomarxistas han situado las diferencias en la calidad laboral desde un plano vertical, es decir, solo plantean la segmentación vertical o inter-clase entre las ocupaciones relacionadas con la clase servicio y la clase trabajadora o manual. Según nuestros datos, en el mercado laboral español se dan diferencias en la calidad intrínseca del trabajo entre las ocupaciones en el plano vertical, pero se añaden las diferencias horizontales (intra-ocupación) introducidas por el componente institucional que ha posibilitado la introducción y ampliación del modelo de contratación temporal y su uso intensivo entre los empleadores. El modelo de contratación temporal, como modelo de regulación del mercado laboral introducido por las políticas laborales, produce variaciones en la puntuación de nuestro Índice de Calidad Intrínseca en las ocupaciones analizadas. Acorde con la teoría de la segmentación del mercado laboral español entre trabajadores estables y precarios (García de Polavieja, 2003). la calidad intrínseca de los puestos de trabajo se ve alterada por la situación de temporalidad. Esto supone un problema para la calidad del trabajo de la población española, teniendo en cuenta que la modalidad de empleo temporal es un tipo de contratación muy recurrente en España (uno de los

países de la OCDE que más usan de media este tipo de contratación) y que la tasa de convertibilidad de los contratos temporales a indefinidos es muy baja (García de Polavieja, 2003).

7. Conclusiones

En este capítulo se ha analizado la calidad del trabajo en los países europeos en relación a sus características intrínsecas, con los datos de la European Working Conditions Survey del 2015. Los resultados muestran que los países escandinavos son los que mejor puntúan en calidad intrínseca, siguiendo las tendencias de estudios previos, pero se han incorporado Malta e Irlanda que se sitúan en las primeras posiciones. Los estudios sobre calidad laboral, que incluyen aspectos menos específicos del puesto de trabajo, presentan puntuaciones muy similares por países, en cambio al aplicar nuestro modelo (que incluye solo aspectos intrínsecos del trabajo) las puntuaciones de calidad varían y aparecen nuevos países en los primeros puestos del ranking.

Los países que peor puntúan en nuestro ranking son los que pertenecen al modelo del sur de Europa (Italia, Grecia y Chipre), de reciente incorporación (Eslovaquia) y dentro del modelo coordinado, Alemania como “caso crítico” (Gallie, 2007a). Los países que cuentan con una mayor autonomía son los países nórdicos, Reino Unido e Irlanda, países que apuestan por la capacidad y autonomía de los trabajadores. Estos países a su vez presentan puntuaciones cercanas a la media en intensidad, lo que combinado con una alto control genera un tipo de “trabajadores activos”, según el modelo de Karasek (1979). En cambio, los países que pertenecen al modelo del sur de Europa son los que presentan puntuaciones más bajas en autonomía y a su vez más altas en Intensidad, lo que puede generar modelos de trabajador de “alta tensión”.

Las diferencias en la calidad del trabajo entre los países se ven influenciadas por diferencias institucionales y de regímenes de bienestar (Gallie, 2003, 2007a; Olsen et al., 2010). Según las

teorías de la divergencia (Olsen et al., 2010) las diferencias en las características institucionales de los países hacen que las diferencias en su calidad laboral se mantengan a lo largo del tiempo. De acuerdo con esta teoría, los países con regímenes coordinados e inclusivos más fuertes estarían caracterizados por una mayor calidad del empleo en autonomía, relaciones sociales e intensidad del trabajo, lo que es coherente con los datos de nuestro modelo en los países escandinavos, pero no respecto a países con regímenes menos coordinados como el Reino Unido. Siguiendo con la teoría de la divergencia, las diferencias se mantendrán o aumentarán a lo largo del tiempo (Olsen et al., 2010). Por el contrario, las teorías de la convergencia afirman que los países convergen en tendencias similares de empleo, debido a factores como la globalización, la desregularización o la tecnologización, que minimizan los efectos del contexto institucional. Según Olsen (2010) la principal tendencia observada en términos de convergencia se encuentra en un aumento de la inseguridad laboral y de la intensidad en el trabajo, en este sentido la calidad del trabajo se está deteriorando para todos los países y las diferencias entre países se han reducido con el tiempo. Las características institucionales pueden explicar algunas diferencias en la calidad del trabajo en los países, aunque no pueden explicar las diferencias en muchos de los aspectos intrínsecos (Olsen et al., 2010).

Por último, hemos analizado la calidad intrínseca de las ocupaciones en función de si los trabajadores se encuentran en una situación contractual de temporalidad o en una situación de contratación indefinida, con el fin de conocer el impacto del tipo de contrato en la calidad intrínseca del trabajo en España. La puntuación del índice varía en función del tipo de contrato de los trabajadores. Se produce un tipo de segmentación de la calidad laboral intra-ocupacional, esto es, dentro de las ocupaciones la calidad intrínseca varía en función de si los trabajadores están en situación de temporalidad o indefinidos. Las ocupaciones en régimen de temporalidad presentan las puntuaciones más bajas del índice de calidad intrínseca global y en relación a las dimensiones,

los niveles más bajos de autonomía y de sentido, y a su vez los más altos en intensidad en el trabajo.

Podemos concluir que la calidad intrínseca del trabajo de las ocupaciones en régimen de temporalidad es peor que la calidad de las mismas en situación indefinida. Podemos confirmar la hipótesis 8: el tipo de contrato afecta a la calidad intrínseca del trabajo. Los trabajadores en la misma ocupación pero en situación de temporalidad experimentan un deterioro en su nivel de calidad intrínseca, respecto a los trabajadores en situación de indefinidos. Esto implica que la situación de temporalidad afecta a la calidad laboral de los trabajadores en su conjunto. La introducción de formas flexibles de regulación de los mercados laborales puede tener un impacto negativo en la calidad de los puestos de trabajo que se generan. Como afirman Köhler y Martín Artiles (2009) “En la actualidad, flexibilización significa una iniciativa empresarial y política para aumentar la libertad empresarial en el uso de la fuerza laboral” (Köhler & Martín Artiles, 2009, p. 423). Según Kalleberg (2011), junto al incremento de la polarización (en buenos y malos trabajos) se ha producido un incremento generalizado del trabajo precario y de la inseguridad laboral de los trabajadores en su conjunto. En esta línea, la investigación de Polavieja (2003) sobre el mercado laboral español presenta datos sobre el crecimiento del empleo temporal en todas las clases ocupacionales y afirma que éste se da en paralelo al incremento experimentado en la proporción de empleados que entran al mercado laboral con contratos temporales. Esto es, la forma de acceso al mercado laboral en España es a través de contratación temporal en todas las clases ocupacionales, con independencia del grado de cualificación o la especificidad de las

tareas a realizar (García de Polavieja, 2003, p. 110)³⁵. Lo que acorde con los resultados del análisis realizado con nuestro índice, puede suponer un descenso en la calidad de los puestos de trabajo de las ocupaciones en su conjunto.

³⁵ Aunque según el autor la tasa de conversión a empleos indefinidos, aunque ha decrecido en todas las ocupaciones, es mayor entre “las relaciones de servicio” o las ocupaciones cualificadas como los profesionales (Polavieja, 2003:110).

Capítulo 8: Nuevas demandas en la economía de servicios. El trabajo emocional en el contexto de la organización post-industrial

1. Las emociones en el contexto del nuevo modelo de organización post-industrial

“Las nociones hegemónicas de habilidad se han basado en suposiciones cada vez más desactualizadas sobre el trabajo basado en el trabajo artesanal y de fabricación del siglo XIX y principios del XX. Sin embargo, la expansión del sector de servicios ha intensificado la necesidad de expandir las definiciones de habilidad para incluir el trabajo emocional” (Steinberg & Figart, 1999, p. 14)

Durante las últimas dos décadas, la emoción se ha establecido con firmeza en la agenda organizativa (Bolton & Boyd, 2003) y el estudio de las emociones en las organizaciones ha encontrado un interés creciente entre investigadores y científicos sociales en los últimos años (Bolton, 2000; Alicia A. Grandey, 2000, 2015; Seymour & Sandiford, 2005; Totterdell & Holman, 2003; Wharton, 2009; Zapf, 2002). El contexto en el que se genera este interés se ubica en el cambio, analizado en el capítulo seis, en la estructura productiva de las sociedades de industrialización avanzada, caracterizadas por un aumento de las actividades de servicios que da lugar a un incremento de ocupaciones y empleos donde las relaciones interpersonales ocupan un papel central en el funcionamiento de la organización (Hertel, 2017). El cambio de la estructura productiva centrada en la producción industrial, a la de servicios marcada por las relaciones interpersonales ha generado nuevas dinámicas en las relaciones laborales donde las emociones forman parte del núcleo central de la cultura organizacional. Esta cultura descansa en un “nuevo espíritu del capitalismo”, que introduce la dimensión creativa y emocional como factores clave

para gestionar las organizaciones, convirtiéndose en el núcleo de la nueva ideología “managerial” desde los años noventa (Boltanski & Chiapello, 2002). El surgimiento de este nuevo espíritu está relacionado con el cambio de paradigma en las relaciones laborales, desde el modelo fordista que concibe la organización como un entorno rígido y racional, en el que el trabajador es una fuerza productiva no sintiente que ha de seguir unas pautas basadas en la organización científica del trabajo, al modelo post-fordista en el que se reivindica la parte creativa y emocional del trabajo frente a las rigideces del modelo fordista en masa. "Las organizaciones tienen sentimientos" (Albrow, 1994) y se convierten en entornos flexibles, donde la interacción con otras personas es un factor competitivo clave. Como señala Bolton: “En contraste directo con la visión ortodoxa de la burocracia racional, ahora se nos presenta la organización emocional y cada vez se acepta más que la emoción constituye un elemento principal de la organización "nueva" de los años noventa” (Bolton, 2000, p. 158). Aunque la aparición de la emoción en las organizaciones no supone el fin de la racionalidad, sino que emoción y racionalidad se han entrelazado, ya que por un lado la “cultura empresarial” exige que los trabajadores se involucren más emocionalmente con los clientes, y por otro “la lógica financiera” impregna cada vez más al "nuevo" equipo de administración (Bolton, 2000, p. 159). En este sentido, Hochschild (1983) identifica un aspecto característico y distintivo en las sociedades contemporáneas: el creciente interés de la clase directiva y administrativa de las empresas de servicio en que sus trabajadores incorporen la gestión de las emociones como parte fundamental en el desarrollo de su actividad profesional (Oliveira-Martins, 2018, p. 114).

En este contexto, los científicos sociales empiezan a analizar el papel que desempeñan las emociones en el trabajo y en la cultura organizacional, el contenido emocional de muy diversas ocupaciones o las consecuencias sociales y personales de la gestión emocional en el trabajo (Clay-Warner & Robinson, 2008; Gorroño Arregui, 2008; Grandey, 2000; Hochschild, 1979,

1983; Sennett, 1972; Wharton, 2009). Las investigaciones en este campo han sido abordadas en la mayoría de las ocasiones desde estudios de casos cualitativos de trabajadores en el sector de servicios (Steinberg & Figart, 1999). Este tipo de investigaciones presentan algunas limitaciones como problemas de muestreo, ya que se basan en muestras relativamente pequeñas y no representativas, y a menudo son extraídas de un solo lugar de trabajo o de un pequeño subconjunto de lugares de trabajo (Wharton, 2009), lo que limita la posibilidad de hacer inferencia y dificulta su conexión con la estructura social. Por ello, el objetivo de este capítulo es doble: en primer lugar vamos a analizar la calidad del trabajo emocional de la población española desde una metodología cuantitativa, a través de la construcción de un Índice de Calidad Emocional del Trabajo (ICET). Esta metodología nos va a permitir medir la diversidad de aspectos que implica un concepto complejo y multidimensional como es el trabajo emocional. En segundo lugar, vamos a analizar la vinculación entre calidad emocional del trabajo y la estructura social, a través de tres variables estructurales clave: la clase social, la ocupación y el género. La importancia de analizar la calidad emocional a través de factores estructurales reside en que las emociones no son concebidas como absolutos biológicos, sino que responden a una estructura normativa configurada por la sociedad (Bericat, 2000; Bolton, 2009; Hochschild, 1979, 1983; Kemper, 1987; Shott, 1979) que se plasma en una dinámica relacional que refleja esas estructuras. Existe un patrón de experiencias afectivas en función de las estructuras sociales (Hochschild, 1979), ya que los miembros de los distintos segmentos de la sociedad experimentan y gestionan las emociones en función de la posición que ocupen en esa estructura (Shott, 1979).

La hipótesis que proponemos en este punto es la siguiente:

H9. Las clases sociales ubicadas en el modelo post-industrial del esquema IPCS tienen una peor calidad emocional del trabajo que aquellas ubicadas en el modelo industrial, debido a las distintas lógicas de empleo: en el primer modelo las relaciones interpersonales son un aspecto

fundamental de las relaciones de empleo, por lo que las clases sociales están más expuestas a realizar trabajo emocional.

Para la operacionalización del índice y el análisis con las variables estructurales hemos usado los datos de la European Working Conditions Survey (2015), ya que incorpora una serie de indicadores clave en relación a la gestión emocional en el trabajo, y dispone de una amplia base muestral, que nos va a posibilitar conectar la calidad emocional del trabajo con la estructura social.

La composición del capítulo es la siguiente: una primera parte en la que se aborda la literatura sobre trabajo emocional. Una segunda parte donde se describe el modelo del Índice de Calidad Emocional del Trabajo y las variables estructurales. Una tercera parte en la que se explica la operacionalización del modelo y se presentan los datos de los indicadores. Le sigue un apartado en el que se analiza la relación entre el índice y las variables estructurales, para finalizar con las principales conclusiones.

2. Trabajo emocional como parte de la dinámica organizacional

La organización del trabajo, ubicada en el paradigma post-fordista, enfatiza los aspectos emocionales de los procesos de interacción empleado-cliente, empleado-jefe, empleado-empleado, y el control sobre el desempeño del trabajador no se centra solo en aspectos cuantitativos en términos de producción sino en aspectos cualitativos, relacionados con la capacidad de los trabajadores de incorporar en el desarrollo de su actividad laboral la gestión emocional (Hochschild, 1983). Las organizaciones buscan cada vez más manejar las emociones de los trabajadores (reprimir, ocultar o evocar emociones concretas) ya que la gestión de las emociones en el trabajo se convierte en requisito fundamental para conseguir ventajas

competitivas (Bolton & Boyd, 2003), en un entorno en el que “el cliente es el rey” (Alonso & Rodríguez, 2013, p. 55).

No es hasta los años ochenta cuando Arlie Hochschild introduce explícitamente el concepto de trabajo emocional en su libro “*The Managed Heart. Commercialization of human feeling*” (1983) donde expone su estudio de las dinámicas laborales en el sector terciario en creciente expansión e introduce un aspecto nuevo crucial, la incorporación de una dimensión emocional en los procesos de trabajo (aparte de la física y la cognitiva), necesaria como respuesta a las nuevas demandas requeridas por el sector servicios (Oliveira-Martins, 2018). A partir del estudio seminal de Hochschild se han realizado numerosas investigaciones que utilizan el concepto de trabajo emocional para analizar cómo las organizaciones buscan regular el manejo de las emociones de los trabajadores como parte del proceso laboral (Ashforth & Humphrey, 1993; Bolton, 2000; Bolton & Boyd, 2003; Grandey, 2000; Morris & Feldman, 1996; Wharton, 2009; Zapf, 2002) y sobre el impacto de los factores emocionales en el ámbito del trabajo (Bericat, 2001; Bolton, 2006; Calderón, 2008; Gorroño Arregui, 2008; Steinberg & Figart, 1999).

¿Qué se entiende por trabajo emocional? Basándonos en la definición de Hochschild, el trabajo emocional consiste en el manejo de los sentimientos por parte del trabajador para crear una apariencia acorde con las reglas organizacionales, y generar una respuesta deseada en el otro. “Uso el término de trabajo emocional para referirme a la gestión del sentimiento para crear una presentación facial y corporal observable públicamente; el trabajo emocional es vendido por un salario y por lo tanto tiene valor de cambio” (Hochschild, 1983, p. 7). El trabajo emocional implica interacción social en el marco de unas reglas, que son las que dictan cómo se debe de actuar emocionalmente. Como señala D’Oliveira “cuando se hace *trabajo emocional* los individuos elaboran sus emociones según ciertas *reglas del sentimiento* en un ámbito de interacción específico” (Oliveira-Martins, 2018, p. 112). El presentar una imagen emocional

adecuada por parte del trabajador responde a las reglas de visualización de la organización (Ashforth & Humphrey, 1993; Grandey, 2000; Hochschild, 1983; Morris & Feldman, 1996; Wharton, 2009) que pueden establecerse explícitamente o conocerse a través de la observación a compañeros de trabajo (Grandey, 2000). A través de estas reglas, el trabajador es orientado hacia el acto de evocar una emoción que inicialmente no existe (*evocation*), suprimir una emoción o sentimiento indeseado que está inicialmente presente (*suppression*) o modelar una emoción (Hochschild, 1979). Las reglas de actuación emocional han recibido diferentes denominaciones: *display rules* (Ekman, 1973) cuando se trata de qué emociones deben ser expresadas públicamente, pero no necesariamente sentidas o *feeling rules* (Hochschild, 1979, 1983) cuando las normas especifican el rango, intensidad, duración y objeto de la emoción que debe ser sentida. Hochschild (1983), desde una perspectiva dramática, establece dos formas principales en las que los actores manejan las emociones; a través de la actuación superficial (*surface acting*), donde se regulan las expresiones emocionales, y a través de la actuación profunda (*deep acting*), donde se modifican conscientemente los sentimientos para expresar la emoción deseada. Según la autora, las ocupaciones relacionadas con el sector servicios son las que en mayor medida han de incorporar el trabajo emocional en sus interacciones cotidianas, con el objetivo de evocar una respuesta deseada en el otro que satisfaga los fines pecuniarios³⁶ de la organización y por lo que el trabajador recibe un salario. El manejo de las emociones por un salario se denomina trabajo emocional (Hochschild, 1983) ya que se produce en un contexto mercantil y tiene valor de

³⁶ Las emociones “pecuniarias” responden a unas reglas del sentimiento comercial, aunque Bolton distingue tres tipos más de manejo de la emoción que no tienen un fin económico. El manejo prescriptivo, que se corresponden con reglas del sentimiento profesional, el manejo de presentación y el filantrópico, en la línea de las reglas del sentimiento social (véase Bolton 2000, 2005, 2009)

cambio en el mercado³⁷. En este contexto, la gestión emocional es llevada a cabo como parte de la actividad laboral, se intercambia por un salario y tiene como finalidad generar un beneficio o plusvalía para la organización. De esta manera, pasa a formar parte de la esfera pública de la oferta de servicios, por lo que a las emociones producidas se les añade un valor extrínseco, un valor de cambio, lo que responde a una lógica comercial (Hochschild, 1983). Así, la comercialización de los sentimientos pasa a convertirse en una parte vital del proceso de trabajo capitalista en las sociedades de servicios (Hochschild, 1979, 1983) y ésta se enmarca en los cambios económicos de finales de siglo, que han generado la mercantilización de la vida emocional (Hochschild, 2008). Según D'Oliveira, “El análisis de Hochschild incide precisamente sobre algunas de estas transformaciones de las sociedades occidentales contemporáneas. Entre ellas están el surgir de un “nuevo” o más desarrollado capitalismo; el crecimiento del sector servicios [...] los cambios en las dinámicas de trabajo; la creciente participación de las mujeres en la vida pública, etc.” (Oliveira-Martins, 2018, p. 113).

A raíz de las transformaciones en el modelo de organización del trabajo desde finales del siglo pasado, la dimensión emocional se ha convertido en un foco clave para entender la cultura organizacional en el sector servicios. En este marco, la investigación de Hochschild ha supuesto una labor importante al ubicar la gestión emocional en un contexto más amplio, al vincular “el trabajo de las emociones, las reglas de los sentimientos y la estructura social” (Hochschild, 1979, p. 276).

³⁷ El concepto de valor de cambio es un componente fundamental del trabajo emocional y tiene sus raíces en la teoría marxista. Hochschild utiliza la distinción marxista entre valor de uso y valor de cambio para referirse al trabajo emocional como mercancía que se intercambia por salario (D'Oliveira, 2018)

En este punto, la hipótesis que planteamos es la siguiente:

H10. Con la mercantilización del trabajo emocional en las sociedades post-industriales, las mujeres están expuestas en mayor medida que los hombres a trabajos de peor calidad emocional.

En los siguientes epígrafes presentamos la descripción del modelo del índice de calidad emocional y de las variables estructurales clase social, ocupación y género.

3. Índice de Calidad Emocional del Trabajo: modelo descriptivo

En la configuración del modelo para abordar el trabajo emocional hemos tenido en cuenta los siguientes aspectos. En primer lugar, el concepto de trabajo emocional que vamos a seguir se centra en los comportamientos observables del manejo de la emoción que parten de las reglas de visualización (Wharton, 2009), no en procesos internos de actuación profunda que llevan a cabo los trabajadores. Siguiendo a Ashforth y Humphrey (1993), preferimos usar el concepto de *display rules* antes que el de *feeling rules*, ya que lo que nos interesa es conocer la expresión externa de las emociones requerida por las reglas de visualización de la organización como parte del trabajo emocional. Por otro lado, nos vamos a centrar en los aspectos emocionales de los procesos de interacción empleado-cliente como dimensión clave en el contexto de servicios, dejando a un lado los procesos de interacción empleado-empleado y empleado supervisor. Siguiendo a Zapf (2002) empleamos el término "Cliente" para referirnos a cualquier persona que interactúe con un empleado, por ejemplo, pacientes, alumnos, clientes, pasajeros o invitados. En esta línea, vamos a tratar el trabajo emocional con referencia a la calidad de las interacciones entre empleados y clientes (Zapf, 2002).

¿Cómo se ha medido el trabajo emocional? Son pocos los estudios que han operacionalizado el trabajo emocional a partir de una sola medida, ya que es un concepto complejo que engloba

varias dimensiones. En este sentido, un enfoque multidimensional presenta mayor utilidad en su medición ya que permite a los investigadores especificar las diversas características que representa el constructo del trabajo emocional (Wharton, 2009). Las investigaciones que lo han tratado como un concepto multidimensional, lo han medido a través de varios indicadores como la frecuencia y duración de las interacciones, la variedad de emociones requeridas, la discrepancia entre la emoción expresada y la sentida, el cumplimiento de las reglas de visualización o medidas de trabajo interactivo (Erickson & Ritter, 2001; Hochschild, 1983; Morris & Feldman, 1996; Rafaeli & Sutton, 1990; Steinberg & Figart, 1999; Wharton, 1993, 2009). Estudios más recientes han utilizado una variedad de estrategias para identificar y medir los factores clave. Aunque no hay consenso sobre el mejor enfoque, Wharton (2009) ha destacado las medidas en uso que contienen algunos elementos comunes, éstos son: los requisitos de interacción de los trabajos; los esfuerzos de los trabajadores en el manejo de las emociones; y la existencia y el cumplimiento de las reglas de visualización. Vista la diversidad de aspectos que abarca el trabajo emocional y la complejidad que conlleva su medición, hemos descartado un enfoque unidimensional y se ha optado por un enfoque multidimensional basado en la construcción de un índice compuesto de calidad emocional. De acuerdo con las dimensiones propuestas por Wharton (2009), hemos operacionalizado el trabajo emocional en función de tres parámetros: Interacción, Visualización de las Emociones y Esfuerzo de los Trabajadores en Manejo de la Emoción.

a) Interacción.

Existe un gran acuerdo en que las ocupaciones que requieren trabajo emocional son aquellas en las que los trabajadores deben interactuar con otros, por lo que los investigadores han usado indicadores como la frecuencia y el tipo de estas interacciones como un elemento de medida del

trabajo emocional. El manejo de las emociones parece ser una característica de "casi todas las ocupaciones en las que el trabajador debe interactuar con las personas" (Wharton, 2009, p. 158).

En nuestro análisis hemos empleado el tipo de interacción para medir el trabajo emocional a través del siguiente indicador:

“Por favor dígame, usando la siguiente escala, su principal trabajo requiere trabajar con clientes, alumnos, pacientes, etc., cabreados?” Va de una escala de 1 todo el tiempo a 7 nunca.

b) Visualización de las Emociones.

Una forma de captar el grado en que los trabajadores manejan las emociones en el trabajo es preguntándoles sobre la visualización de las emociones, ya sea en forma de expresión o de supresión. En este análisis el indicador se corresponde con el grado en el que tienen que esconder las emociones en el trabajo, lo que se corresponde con el concepto de *suppression* de Hochschild (1983), suprimir una emoción o sentimiento indeseado que está inicialmente presente para crear una apariencia externa deseada. El indicador empleado para medirlo se corresponde con el siguiente ítem:

“Para cada una de las siguientes afirmaciones, seleccione la respuesta que mejor describa su situación laboral: su trabajo requiere que esconda sus sentimientos”. Va de una escala de 1 siempre a 5 nunca.

c) Esfuerzo de los Trabajadores en Manejo de la Emoción.

Esta dimensión recoge en qué medida los trabajadores deben manejar sus emociones en el trabajo en situaciones en las que les pueden perturbar emocionalmente, buscando diferenciar el manejo de las emociones del trabajo interactivo en sí. Basándose en Hochschild, varios investigadores han desarrollado medidas en las que los trabajadores se involucran en la acción superficial o profunda a la hora de desarrollar su actividad (Véase Grandey, 2003). El indicador que hemos empleado para medir el esfuerzo en el manejo de las emociones es el siguiente:

“Por favor dígame, usando la siguiente escala, su principal trabajo implica: estar en situaciones que le perturban emocionalmente”. Va de una escala de 1 todo el tiempo a 7 nunca.

A través de estos parámetros y sus correspondientes indicadores hemos operacionalizado el constructo trabajo emocional en un Índice de Calidad Emocional del Trabajo (ICET). En lo siguiente presentamos la descripción de las variables estructurales clase social, ocupación y género.

3.1 Variables estructurales: Clase social (IPICS), Ocupación (ISCO) y Género

Según algunos autores (Grandey, 2000; Oliveira-Martins, 2018; Wharton, 2011, entre otros) una aportación fundamental al campo de la gestión emocional en el trabajo es la vinculación entre emoción y estructura social (Hochschild, 1979, 1983). En el trabajo emocional las personas moldean y dirigen sus sentimientos de manera activa, pero la estructura social y las instituciones imponen restricciones. En este sentido, las emociones no se conciben en su dimensión biológica, sino que responden a una estructura normativa configurada por la sociedad (Bericat, 2000; Bolton, 2009; Hochschild, 1979, 1983; Kemper, 1987; Shott, 1979), por lo que es importante analizar la relación entre el trabajo emocional y los factores estructurales que pueden influir en la calidad emocional del trabajo.

Para analizar la relación entre el ICET y la clase social, nos hemos basado en la tipología de clases “IPICS” (Industrial and Post-industrial Class Scheme), desarrollada en el capítulo seis. Hemos empleado IPICS porque representa una nueva tipología de clases que se adapta a las particularidades de los dos modelos de producción, el industrial y el post-industrial, en la configuración de la estructura de clase. Esto es importante a la hora de analizar la gestión emocional en relación a la estructura de clases que refleja las características propias de ambos

modelos, ya que responden a lógicas de trabajo y relaciones de empleo distintas. Por un lado, en el modelo industrial los trabajos están vinculados al sector industrial y las clases se definen en función de la jerarquía de mando y la autoridad, las relaciones de empleo reflejan el principio de dominación dentro de la relación empleador y empleado y la lógica del trabajo es administrativa y organizacional. Por otro lado, en el modelo post-industrial los trabajos están vinculados al sector servicios y se establece un modelo de relaciones laborales interpersonales, las clases se configuran en función de la cualificación y los activos específicos. En este modelo, la distribución de la educación y las credenciales educativas, marcan la diferencia principal entre las clases. Los requerimientos de habilidades, ya sea sociales (interpersonales) o académicas, juegan un papel más importante en la posición vertical de clase que la capacidad de monitorear o supervisar (Hertel, 2017). Lo que nos interesa analizar es si se establecen diferencias en la gestión emocional del trabajo de las clases sociales en relación a ambos modelos. De acuerdo a la lógica de este esquema se establecen dos tipos de diferencias estructurales, por un lado diferencias verticales y por otro diferencias horizontales. Lo que esperamos en relación a las diferencias verticales, es que las clases que se encuentran en las posiciones más altas en ambos modelos, ya sea por autoridad o por cualificación, tengan una mejor calidad emocional del trabajo que las clases situadas en posiciones inferiores, y en relación a diferencias horizontales se espera que el conjunto de las clases del modelo post-industrial tenga una gestión emocional de menor calidad que el conjunto de las clases del modelo industrial, ya que las primeras están más expuestas a actividades relacionadas con el trabajo de interacción cara a cara y a una lógica interpersonal³⁸.

³⁸ Para consultar el esquema de clases IPICS acudir al capítulo uno, epígrafe 2.4.2., donde se desarrolla con más detalle.

Para analizar la relación entre el ICET y la ocupación hemos utilizado la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), más conocida por sus siglas en inglés ISCO³⁹. La encuesta recoge información sobre las ocupaciones a través de la variable isco-88. Al analizar la relación entre ocupación y gestión emocional se espera que las ocupaciones que estén más relacionadas con el sector servicios y el trato directo con otras personas tengan una gestión emocional de peor calidad, ya que tienen más probabilidades de trabajar con clientes cabreados y tener que esconder los sentimientos.

Por su parte, el análisis del género ha sido un foco de interés en las investigaciones sobre trabajo emocional. Hochschild (1983) destacó que la mayoría de los trabajos del sector servicios son realizados por mujeres, y como tal, el género se convierte en un aspecto importante a analizar en el trabajo emocional. El crecimiento de las actividades relacionadas con los servicios, que requieren de una mayor interacción empleado-cliente (y por lo tanto tienen una mayor probabilidad de realizar trabajo emocional) ha generado un nicho de mercado en el que las mujeres ocupan una gran parte de los empleos, se ha producido lo que algunos autores llaman la “feminización” del sector servicios (Esping-Andersen, 1993, 1999; Hertel, 2017; Hochschild, 1979; Santos Ortega, 1995; Santos Ortega, 2012, p. 21012; Wharton, 2009). Wharton y Erickson (1993) también coinciden en que las mujeres tienen más probabilidades de manejar las emociones tanto en el trabajo como en el hogar, es decir se involucran más en situaciones de manejo de

³⁹ Para más información consultar el capítulo seis.

emociones (Wharton & Erickson, 1993). Al analizar la relación del Índice de Calidad Emocional del Trabajo por género se espera que las mujeres presenten peor calidad que los hombres.

4. Índice de Calidad Emocional del Trabajo: modelo empírico

En este epígrafe vamos a presentar la operacionalización del modelo empírico del ICET a través de análisis estadístico.⁴⁰ El análisis realizado para la construcción del índice es un Análisis Factorial, técnica estadística multivariante cuya finalidad es analizar las relaciones de interdependencia existentes entre un conjunto de variables, con el objetivo de identificar factores que explican las correlaciones entre las variables. El método que ha resultado más adecuado para la extracción de factores es el de Componentes Principales. El resultado ha sido la obtención de un factor (que incluye todos los indicadores propuestos) que explica el 59,6% de la varianza, con un KMO⁴¹ de 0,62. Las puntuaciones factoriales han sido altas (por encima de 0,60) por lo que todos los indicadores del modelo representan bien al factor.

En el análisis descriptivo es útil y necesario hacer hincapié en la fiabilidad interna de los datos, para cuyo estudio se analiza el estadístico Alpha de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. La puntuación del alfa ha sido 0.657, lo que indica que los indicadores

⁴⁰ El análisis estadístico se ha realizado a través del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Science).

⁴¹ El índice de KMO nos da información sobre la adecuación de la muestra a las hipótesis del modelo de Análisis Factorial.

están bien correlacionados⁴² (Jisu et al., 2006). Por último, el índice ha sido operacionalizado de tal manera que el orden de intensidad es a mayor puntuación mayor calidad de la gestión emocional y a menor puntuación menor calidad de la gestión emocional.

La siguiente tabla presenta los resultados de las puntuaciones factoriales. El resultado de las iteraciones ha sido la formación de un factor que conforma el Índice de Calidad Emocional del Trabajo. Los indicadores han obtenido puntuaciones altas en el factor (por encima de 0.6), lo que significa que representan bien el factor. El resultado del modelo empírico indica que el índice es adecuado para la medición de la calidad del trabajo emocional.

Tabla 35. Puntuaciones factoriales del ICET

Variables de la EWCS (2015)	Componente
Su principal trabajo requiere trabajar con clientes, alumnos, pacientes, etc., cabreados?	,804
Su principal trabajo requiere estar en situaciones que le perturban emocionalmente?	,830
Su trabajo requiere que esconda sus sentimientos	,673

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

4.1. Datos de los indicadores de trabajo emocional de los años 2010-2015

En el siguiente epígrafe vamos a presentar una tabla de frecuencias con los indicadores de trabajo emocional para el año 2015 y una comparación de los mismos entre los años 2010 y 2015,

⁴² El valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8.

para ver si se ha producido algún cambio en las demandas de trabajo emocional en el periodo de cinco años. La tabla 36 presenta la información sobre las frecuencias de los tres indicadores empleados en el índice. Si nos fijamos en los porcentajes acumulados de “siempre” y “casi siempre” vemos que el 29,4% de los trabajadores trata con clientes cabreados como parte del desarrollo de su actividad profesional, el 30,4% de los trabajadores ha de esconder los sentimientos y el 18% se enfrenta a situaciones que le perturban emocionalmente.

Tabla 36. Frecuencia de los indicadores del ICET del 2015 (en porcentajes)

	Tratar con clientes cabreados	Esconder sentimientos	Situaciones que perturban emocionalmente
Siempre	11,2	15,8	4,2
Casi siempre	18,2	14,6	13,8
A veces	9,2	21,9	8,1
Rara vez	30,0	12,9	28,6
Nunca	31,3	34,8	45,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2015)

La siguiente tabla presenta las frecuencias acumuladas de las categorías “siempre” y “casi siempre” de los indicadores en los años 2010 y 2015⁴³. Los datos muestran que se ha producido un incremento en las exigencias emocionales de los trabajadores en el periodo de cinco años. El 25% de los trabajadores afirma tener que esconder los sentimientos en el trabajo en el año 2010,

⁴³ No se ha podido incluir la variable “situaciones que le perturban emocionalmente” ya que este indicador no se encuentra en la encuesta del 2010

frente a un 30,4% en el 2015. Respecto a trabajar con clientes cabreados un 12,6% de los trabajadores siempre o casi siempre trabajan con clientes cabreados en el 2010, frente a un 29,4% en el 2015.

Tabla 37. Frecuencias acumuladas “Siempre” y “Casi siempre” de los indicadores del ICET en el periodo 2010 y 2015 (en porcentajes)

Periodo	Esconder sentimientos	Tratar con clientes cabreados
2015	30,4	29,4
2010	25,1	12,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EWCS (2010-2015)

En resumen, las demandas emocionales reflejan la situación en el trabajo donde se espera que los trabajadores manejen sus emociones. Según los datos se ha producido un aumento de estas demandas en un periodo de cinco años. Los trabajadores han de hacer un mayor uso de la gestión emocional en el desarrollo de la actividad laboral, han de suprimir una emoción o sentimiento indeseado que está inicialmente presente para crear una apariencia externa deseada y tres de cada diez trabajadores han de interactuar con clientes cabreados. Los datos reflejan la importancia del trabajo emocional y el papel que ocupa la gestión emocional en las relaciones laborales. Esta relevancia se observa de manera creciente en las encuestas sobre condiciones laborales, que están empezando a incorporar ítems que nos permiten medirla. Ya la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo incorpora un ítem que mide las exigencias emocionales como componente de la carga de trabajo, al igual que lo son las exigencias intelectuales o la intensidad en el trabajo, física y psicológica. Según los datos de la encuesta un 21,5% de los trabajadores afirma que “Siempre o Casi Siempre” tiene exigencias emocionales (porcentaje similar al relativo a las exigencias intelectuales) y 15,6% “A menudo” (porcentaje superior a la carga intelectual).

Estos datos indican que, en la actualidad, los niveles de exigencia emocional se equiparan a los de exigencia intelectual (Marrero Rodríguez & Abdul-Jalbar Betancor, 2015), lo que confirma la relevancia de tener en cuenta las exigencias emocionales como factor importante en la calidad del trabajo. Por su parte, el informe de Eurofound (2016) también alerta sobre el aumento de las demandas emocionales en las sociedades de servicios de los países europeos (Eurofound, 2016). En la Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-, 2015), a los encuestados se les preguntó acerca de la presencia de factores de riesgo en sus establecimientos, independientemente de si estos riesgos ya estaban bajo control o no, e independientemente de la cantidad de personas afectadas por ellos. De los factores de riesgo identificados el tener que tratar con clientes, alumnos o pacientes difíciles se da en el 58% de los establecimientos en la UE-28, el mayor porcentaje de los riesgos percibidos, lo que refleja el crecimiento de un nuevo riesgo laboral en las sociedades de servicios.

En el siguiente epígrafe pasamos a analizar la relación entre el ICET y las variables estructurales clase social, ocupación y género.

5. Relación entre el Índice Calidad Emocional del Trabajo y la clase social, la ocupación y el género

Aplicar el ICET sobre una base de datos con amplio tamaño muestral (3200 casos para España) y con una gran variedad de ocupaciones, recogidas a través del código internacional de ocupaciones ISCO, nos ha permitido contar con algunas ventajas a nivel de representatividad respecto a los estudios cualitativos, cuyas muestras son relativamente pequeñas (Wharton, 2009). Con estas condiciones vamos a medir la vinculación entre el ICET y los factores estructurales: clase social (IPICS), ocupación (ISCO) y género. La tabla 38 presenta la puntuación media del

índice por clase social y género. En primer lugar, respecto a las diferencias verticales son las clases que se encuentran en las posiciones más altas las que peor puntúan en el índice, tanto los managers como los profesionales presentan las puntuaciones negativas más altas del factor, lo que indica una peor calidad emocional del trabajo que las clases que se encuentran en posiciones inferiores. Son los que en mayor medida tratan con clientes cabreados, tienen que ocultar los sentimientos y se encuentran en situaciones que les perturban emocionalmente. Por otro lado, se aprecian también diferencias horizontales como esperábamos, las clases del modelo post-industrial muestran puntuaciones negativas más altas que las clases del modelo industrial. El conjunto de estas clases se caracteriza por una lógica de relaciones interpersonales por lo que están más expuestas a situaciones en las que tienen que hacer uso de gestión emocional en el trabajo.

Tabla 38. ICET por clase social (IPICS) y género

IPICS	ICET
Managers	-0,14
Empleados de oficina	-0,07
Manuales cualificados	0,42
Manuales no cualificados	0,04
Profesionales	-0,37
Semi-Profesionales	-0,06
Cualificados de servicio	-0,25
No cualificados de servicio	0,16
Género	ICET
Hombre	0,08
Mujer	-0,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EWCS (2015).

En relación al género, según la lógica que subyace al modelo post-industrial de Hertel (2017), las mujeres participan más en actividades relacionadas con el sector servicios y por tanto se ven expuestas en mayor medida al trabajo emocional. En nuestro análisis la puntuación media del índice de calidad emocional del trabajo para las mujeres es negativo (-0,08) frente a una puntuación positiva en el caso de los hombres (0,08), lo que indica que están expuestas en mayor medida a tratar con clientes cabreados, ocultar sus sentimientos y estar en situaciones que les perturban emocionalmente. Como vimos en el capítulo seis, las mujeres trabajan más en el sector servicios, por lo que enfrentan más demandas emocionales que los hombres: el 35% tiene que ocultar sus sentimientos siempre o casi siempre, frente al 28% de los hombres. Mientras tanto, el 36% de las mujeres se enfrentan a situaciones emocionalmente perturbadoras (frente al 27% de los hombres), mientras que el 19% de las mujeres tienen que tratar con clientes cabreados en comparación con el 15% de los hombres (Eurofound, 2016). Existen diferencias por género en el trabajo emocional, las mujeres están expuestas a mayores demandas emocionales en las sociedades post-industriales (Hochschild, 1979, 1983; Wharton, 2009; Wharton & Erickson, 1993) en las que se ha producido una feminización de las ocupaciones de servicio (Esping-Andersen, 1993, 1999; Hertel, 2017).

La tabla 39 presenta la puntuación media del índice en función de las ocupaciones. Los resultados muestran que las ocupaciones relacionadas con la interacción con personas, y con el sector servicios presentan menor calidad emocional del trabajo. Los profesionales son los que presentan la peor puntuación media del conjunto de las ocupaciones (-0,32), seguidos de los trabajadores de servicio y ventas (-0,25), son las ocupaciones que tienen que tratar con clientes, pacientes, alumnos, etc. cabreados, estar en situaciones que les perturban emocionalmente y esconder sus sentimientos en mayor medida que el resto de ocupaciones. Estas ocupaciones se caracterizan por una lógica de trabajo interpersonal, en la que las interacciones cara a cara

suponen una parte importante del desarrollo de su actividad laboral. En el caso de los managers, los técnicos y profesionales asociados y los trabajadores de apoyo administrativo también presentan puntuaciones negativas en el índice. Las ocupaciones que mejor puntúan son las relacionadas con el sector agrario, los trabajadores especializados en agricultura, silvicultura y pesca muestran las puntuaciones más altas en calidad emocional del trabajo (0,51), seguidos de los artesanos (0,35) y de las ocupaciones no cualificadas: operadores y ocupaciones elementales.

Tabla 39. ICET por ocupación ISCO-88

ISCO	ICET
Manager	-0,18
Profesionales	-0,32
Técnicos y profesionales asociados	-0,18
Trabajadores de apoyo administrativo	-0,15
Trabajador de servicio y ventas	-0,25
Trabajadores especializados en agricultura, silvicultura y pesca	0,51
Artesanía y oficios relacionados	0,35
Operadores de plantas y máquinas, y ensambladores	0,31
Ocupaciones elementales	0,32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EWCS (2015)

En términos generales existen diferencias en la calidad emocional del trabajo en función de la clase social, la ocupación y el género. Para analizar si las diferencias son significativas estadísticamente vamos a realizar un análisis de varianza ANOVA de un factor, que nos sirve para comparar varios grupos respecto a una variable cuantitativa. Esta variable cuantitativa, que deseamos comparar es el ICET y se denomina variable dependiente (V.D.). A las variables categóricas (nominal u ordinal) que definen los grupos que queremos comparar las llamamos

independientes o factor (V.I.) y son la clase social y las ocupaciones⁴⁴. La hipótesis que se pone a prueba en el ANOVA de un factor es que las medias poblacionales (las medias de la variable dependiente, el ICET, en cada nivel de las variables independientes) son iguales. Supuestas k poblaciones independientes, las hipótesis del contraste son siguientes:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$ Las medias poblacionales son iguales

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 = \dots = \mu_k$ Al menos dos medias poblacionales son distintas

Lo que queremos comprobar es si el ICET afecta de manera diferente en función de la clase social y la ocupación (hipótesis alternativa, H_1) o por el contrario no afecta de manera diferente (hipótesis nula, H_0).

En los análisis ANOVA que se han realizado con cada una de las variables independientes y el ICET el p -valor es < 0.00 por lo que debemos rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias. La conclusión que obtenemos del contraste de hipótesis es que existen diferencias significativas en la puntuación del índice por clase social y ocupación. Es decir, la calidad emocional del trabajo se ve influenciada por las variables estructurales:

- En primer lugar, existen diferencias significativas en la calidad emocional del trabajo en función a la clase social. Acorde con la lógica del trabajo de los modelos industrial y post-industrial de Hertel (2017) se puede establecer una división entre las clases en función de la calidad emocional del trabajo. Las clases ubicadas en el modelo industrial están caracterizadas por una lógica organizacional y administrativa, son las que mejor puntúan en el índice de calidad emocional y las ubicadas en el modelo post-industrial, característico del sector servicios,

⁴⁴ El género no lo podemos incluir en este análisis ya que no presenta más de dos categorías de respuesta.

responden a una lógica interpersonal, y son las que tienen peor puntuación en el índice. Esto indica que las demandas emocionales en las clases sociales del sector servicios son mayores que en las clases sociales características del modelo industrial.

-En segundo lugar, la ocupación también influye en la gestión emocional en el trabajo, las ocupaciones de profesionales y trabajadores de servicio y de ventas, son los que menor calidad emocional del trabajo presentan, junto a los managers, los técnicos y profesionales asociados y los trabajadores de apoyo administrativo, en cambio las ocupaciones relacionadas con el sector agrario y artesanos, son los que mejor puntúan en el índice.

6. Conclusiones

La importancia creciente de las actividades del sector servicios, el cambio de paradigma hacia modelos organizacionales post-fordistas basados en lógicas de trabajo interpersonales y el aumento de las exigencias emocionales en el trabajo, hacen necesario poner el foco de atención en una nueva dimensión de la calidad laboral, como es la calidad de la gestión emocional del trabajo. Las encuestas hacen eco de la importancia de esta dimensión con la creciente incorporación de ítems que hacen referencia a aspectos de exigencias emocionales en el trabajo, e ítems que describen aspectos clave del trabajo emocional. La aportación a este campo de investigación es doble, por un lado la construcción de un índice que mide la calidad emocional del trabajo basado en tres parámetros: Interacción, Visualización de las Emociones y Esfuerzo de los Trabajadores en Manejo de la Emoción. Y por otro lado, analizar la vinculación entre el ICET y los factores estructurales clave como son la clase social la ocupación y el género.

Las principales conclusiones de nuestro estudio son: en primer lugar, se comprueba la vinculación entre la calidad emocional del trabajo y las variables estructurales. Siguiendo el

esquema IPICS (Hertel, 2017), las clases sociales del modelo post-industrial están más expuestas al trabajo interpersonal y presentan una peor puntuación en la calidad emocional que las clases del modelo industrial. Respecto a las diferencias verticales, las clases sociales ubicadas en las posiciones superiores han obtenido peor puntuación que las ubicadas en las posiciones inferiores. Este es un resultado inesperado, ya que las investigaciones precedentes vinculan al denominado “proletariado de servicios” a las actividades de mayor precariedad en el ámbito del trabajo emocional (Calderón, 2008; Hochschild, 1983; Leidner, 1999; Rafaeli & Sutton, 1990) y en cambio, en nuestro análisis son los profesionales (ubicados en la posición más alta entre las clases del modelo post-industrial) la clase social que peor calidad emocional del trabajo presenta.

En segundo lugar, también se aprecian diferencias por ocupación, siendo los profesionales y los trabajadores de servicio y de ventas (las ocupaciones más vinculadas con el sector servicios), los que peor calidad emocional del trabajo presentan, seguidos de los managers, los técnicos y profesionales asociados y los trabajadores de apoyo administrativo.

Por último, encontramos diferencias por género, son las mujeres las que presentan peor calidad emocional del trabajo que los hombres, acorde con estudios previos (Hochschild, 1979, 1983; Wharton, 2009; Wharton & Erickson, 1993). Las mujeres participan en mayor medida en los trabajos del sector servicios y también participan en mayor medida en ocupaciones vinculadas con el desarrollo de cuidados y asistencia (como vimos en el capítulo seis), con lo que la gestión emocional se convierte en un requisito importante de su actividad laboral. Ellas están más expuestas a tratar con clientes cabreados y a tener que esconder sus emociones.

Estos resultados invitan a ampliar las investigaciones sobre un nuevo tipo de demanda laboral en las sociedades de servicios: las demandas emocionales. Las diferencias que hemos encontrado en el ICET, en relación a las variables estructurales, ofrecen una nueva cara de la desigualdad estructural en el ámbito de la calidad emocional del trabajo en las sociedades post-industriales.

Capítulo 9: Conclusiones

1. Sobre la medida del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo

En la presente tesis doctoral hemos abordado el ámbito de investigación de la calidad intrínseca del trabajo, como un campo de estudio específico dentro de las investigaciones sobre calidad laboral. El interés en analizar la calidad del trabajo desde una orientación intrínseca reside en que la naturaleza de las condiciones de empleo tiene consecuencias vitales para la capacidad de los individuos (Gallie, 2009; Green, 2006; Kalleberg, 2011) y se ha comprobado la fuerte vinculación entre el contenido del trabajo y el bienestar de los trabajadores (Eurofound, 2012a, 2014a, 2016). El trabajo no es solo un salario a final de mes, es una dimensión fundamental de la vida social y personal del individuo, es una vía importante para la autorrealización, contribuye a la construcción de identidades sociales dentro del contexto laboral, a través de las relaciones entre colegas, socios, compañeros, entre otros y estimula en los ciudadanos un sentido de utilidad a nivel individual y a nivel social (OCDE, 2013). Los cambios introducidos en el mercado laboral a partir de los años ochenta, caracterizados por la introducción de prácticas de flexibilización en las organizaciones y el paso de un modelo de sociedad industrial a otro de economía de servicios o post-industrial en las sociedades de economía avanzada, suponen nuevos desafíos para la calidad laboral. Con la introducción de estos cambios la orientación intrínseca ha adquirido una mayor importancia en los estudios de calidad laboral (Eurofound, 2012b, 2014b, 2016; Gallie, 2007b; Gallie et al., 2012; Green & Mostafa, 2012; Green et al., 2013), pero a día de hoy no ha conseguido obtener la relevancia necesaria, lo que se ve reflejado en la falta de investigaciones que midan la calidad intrínseca del trabajo (aparte de algunas excepciones vistas como son : los trabajos de Green y Mostafa, 2012,2013; de Eurofound

2014, 2016; de Gallie, 2007) y la falta de modelos basados exclusivamente en el análisis de las condiciones intrínsecas de los trabajos.

Con el fin de enriquecer este campo de estudio el objetivo principal de la investigación ha sido la construcción de un nuevo modelo de medición de la calidad laboral: un Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT). Nos hemos centrado en el ámbito de los indicadores compuestos, frente al uso de otras estrategias de medición, como puede ser la medida unidimensional de satisfacción con el trabajo, ya que es una caja negra que no se sabe lo que esconde y lo deseable de un modelo de medición es que se pueda descomponer en sus partes para comprobar qué componentes son responsables de las diferencias en la puntuación del índice global (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011a). Aunque la satisfacción con el trabajo es un indicador útil para la validación externa del modelo, como vimos en el capítulo cinco. Por otra parte, el índice compuesto, al ser una medida multidimensional y multivariable, es capaz de abarcar la complejidad que encierra el constructo de calidad intrínseca del trabajo. Es decir, nos permite medir la realidad de conceptos complejos en base a un conjunto de indicadores sociales ubicados en un marco teórico previo (Bericat & Sánchez Bermejo, 2015).

La operacionalización del índice se ha llevado a cabo a través de un Análisis de Factor Común, y se ha validado mediante Análisis Factorial Confirmatorio, ya que es la técnica estadística apropiada para comprobar la validez, fiabilidad y robustez del modelo (Bericat, 2014, 2018; Cea D'ancona, 2002; Escobar, 2011). A partir de las puntuaciones obtenidas por cada individuo en cada uno de los factores se ha extraído el nivel global de calidad intrínseca. Este modelo de medición cuenta con una estructura informativa “jerárquica” que ofrece tres niveles de análisis: a) la puntuación global del ICIT, que indica el nivel general de calidad intrínseca del que disfruta un individuo en el desarrollo de la actividad profesional; b) la puntuación de cada uno de los cuatro factores, que muestra las diferentes recompensas intrínsecas a las que los individuos

pueden acceder y que nos ha permitido elaborar la descripción de la estratificación social de la calidad laboral; y c) la información relativa a los indicadores sociales empleados para construir el modelo empírico. En suma, este modelo de análisis ofrece para cada individuo una estructura informativa de una gran riqueza, basada en tres niveles de análisis, lo que ha sido posible gracias al diseño de un índice compuesto multidimensional que se puede descomponer en sus cuatro dimensiones, y sus trece indicadores. Esta estructura nos ha facilitado la tarea de entender qué atributos del trabajo son característicos de los individuos en las distintas posiciones sociales, para describir la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

Así, un rasgo metodológico característico de esta tesis doctoral ha sido el dar prioridad analítica a la descripción de la calidad intrínseca del trabajo en relación a las diferentes posiciones sociales de los trabajadores. Nos ha parecido más interesante conocer qué grupos sociales tienen un mayor acceso a la calidad laboral en términos de los componentes intrínsecos del trabajo, que ofrecer explicaciones de tipo causal sobre qué factores influyen en la calidad laboral o el bienestar de los trabajadores. En suma, nos interesa más saber quién puede disfrutar de los componentes intrínsecos de un trabajo de calidad, hacer un análisis descriptivo de la desigualdad social en términos de los “excluidos” de la calidad intrínseca del trabajo. Para ello el dato “bruto” de las posiciones sociales que ocupan los individuos es el único que nos permite conocer si la población adulta trabajadora, los hombres, los titulados doctores o los profesionales pueden disfrutar de trabajos con alta calidad intrínseca, es decir, conocer la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo.

Destacamos otros dos aspectos fundamentales del índice: los indicadores están orientados al trabajador y se basa en los principales componentes de la eudaimonia o bienestar. En el primer punto, siguiendo a Green y Mostafa (2012) y a Muñoz de Bustillo et al. (2011) el ICIT se basa únicamente en las características del desarrollo de la actividad laboral que tengan un impacto

directo en el bienestar de los trabajadores, no en indicadores más amplios del mercado laboral, esto es porque el concepto de calidad del trabajo está ligado con las características del desempeño de la actividad y su entorno, es decir, con características intrínsecas (Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2011b). El resultado ha sido un índice compuesto por trece indicadores y cuatro dimensiones clave: Autonomía, Interacción, Sentido e Intensidad. Respecto al segundo punto, cada una de las dimensiones que forman el índice se corresponde con los componentes principales de la eudaimonia o bienestar: la autonomía permite satisfacer la necesidad de *Autenticidad* (que es la posibilidad de expresar el yo); las interacciones permiten satisfacer la necesidad de relaciones sociales y *Apoyo Social*; el sentido en el trabajo, basado en la utilidad social y la realización de un trabajo bien hecho, permite satisfacer la necesidad de *Reconocimiento* (que se basa en generar metas más allá del “yo”); y el grado de Intensidad en las tareas, que se traduce en las *Demandas* requeridas, que en ciertos niveles repercuten positivamente en el desarrollo de la actividad.

Tomando en cuenta estas consideraciones hemos definido el constructo teórico como: el conjunto de características laborales orientadas al trabajador, que le permiten obtener bienestar, y que se resumen en la posibilidad de realizar un trabajo con autonomía y plena disposición de sus capacidades, en un entorno social de apoyo, desarrollando una actividad útil socialmente que le permita obtener reconocimiento, y pudiendo realizar un trabajo bien hecho con ausencia de elementos de alta intensidad física y psicológica.

En conclusión nuestro modelo analítico del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo permite desarrollar un marco de investigación que mida la calidad intrínseca en los distintos niveles de análisis sociológico, con el fin de poder presentar una radiografía de las desigualdades en el ámbito de la calidad intrínseca del trabajo y contribuir con ello a un campo de investigación específico y poco trabajado en el área de la calidad laboral.

2. Sobre la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo: tres niveles de análisis.

Dentro de los objetivos específicos que nos hemos marcado a lo largo de la investigación se encuentra la descripción de la calidad intrínseca del trabajo de los individuos en función de las diferentes posiciones sociales en las que se ubican, con el fin de conocer la estratificación social de la calidad laboral. Para ello hemos empleado tres niveles de análisis de la realidad social: micro, meso y macro. Para cada uno de los niveles hemos desarrollado una serie de objetivos, que son las preguntas de investigación que hemos abordado a lo largo de la presente tesis. Las hipótesis asociadas a estos objetivos y las principales conclusiones se presentan en los siguientes sub-epígrafes.

2.1. Nivel micro de análisis

El objetivo que nos hemos marcado en este punto ha sido conocer quienes disfrutaban de una mayor calidad laboral intrínseca y quienes, por el contrario, tienen menos acceso a ella, en función de la edad, el nivel de estudios y la percepción de salud que tienen los trabajadores. Lo que nos interesa es el análisis de los niveles brutos de calidad laboral del que disponen los trabajadores en función de estas posiciones sociales y no tanto el cálculo del efecto neto del nivel de estudios o la edad sobre el bienestar laboral.

Las hipótesis propuestas en el nivel micro de análisis de la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo han sido las siguientes:

H1. Los individuos de mayor edad disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo.

Debido a la posición social de los trabajadores de edad más avanzada éstos pueden acceder en mayor medida a las recompensas intrínsecas en el ámbito laboral.

H2. Los trabajadores con nivel de estudios terciario o superior disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo que aquellos trabajadores con nivel de estudios inferior. Las credenciales suponen la llave de acceso a los trabajos de calidad en las sociedades post-industriales (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011).

H3. Se da una vinculación entre el índice de calidad intrínseca y los indicadores de salud laboral. Los individuos que perciben un buen estado de salud presentan una mejor calidad intrínseca que aquellos con una peor percepción de su salud.

Respecto a la hipótesis 1, los resultados del estudio muestran que son los trabajadores “adolescentes” respecto al mercado laboral los que tienen menor calidad intrínseca y la mejor puntuación se observa en el tramo de “edad avanzada”, de cincuenta años en adelante. La correlación entre el ICIT y la edad es significativa estadísticamente y la dirección de la relación es positiva, lo que indica que más edad se corresponde con más calidad intrínseca. También observamos que la autonomía en el trabajo es más baja para los trabajadores “adolescentes”, lo que coincide con estudios previos (Esser & Olsen, 2012). Los trabajadores más jóvenes suelen ocupar puestos de mayor temporalidad, frecuentemente con un tipo de contrato de formación o en prácticas, lo que no les permite una alta participación en la toma de decisiones. El grado de autonomía se incrementa conforme aumenta la edad, hasta llegar a los trabajadores mayores de cincuenta años, que presentan la mejor puntuación en control en el trabajo. El sentido en el trabajo también es mayor para la población de “edad avanzada”, lo que es coherente con las condiciones objetivas de trabajo en esa franja de edad, con mayor estabilidad y posibilidad de

realizar un trabajo bien hecho y útil socialmente. Por otro lado, la mayor intensidad se da entre los trabajadores más jóvenes y mejora para los mayores de cincuenta años. Tanto la puntuación del índice como de las dimensiones que lo componen es más favorable para los trabajadores mayores de cincuenta años.

Podemos concluir que la edad juega un importante papel estratificador, las personas de “edad avanzada” pueden acceder en mayor medida a la calidad intrínseca del trabajo, en cambio los trabajadores más jóvenes no solo tienen peores condiciones laborales objetivas de menor salario, mayor temporalidad y mayor inseguridad (Eurofound, 2014b), sino que también presentan una mayor precariedad en relación a la calidad intrínseca del trabajo.

Respecto a la hipótesis 2, los resultados del análisis muestran que el índice global de calidad intrínseca del trabajo varía en relación al nivel de estudios de los trabajadores. En los niveles de estudios más altos se observa una mejor calidad en términos de recompensas intrínsecas. Esto es porque, en las sociedades del conocimiento o post-industriales, las credenciales educativas son la llave de acceso a los trabajos de mayor calidad (Eurofound, 2014a; Hertel, 2017; Kalleberg, 2011).

La autonomía en el trabajo es muy baja en todos los niveles educativos hasta llegar a los trabajadores con educación terciaria. Según las teorías críticas de la educación, se establece una relación de correspondencia entre el nivel de formación reglada y las habilidades requeridas en los puestos de trabajo (Bowles & Gintis, 1985). Así, los trabajos que no requieren un título académico les corresponden funciones relacionadas con una menor cualificación y con un bajo nivel de autonomía, ya que son trabajos vinculados a ocupaciones manuales no cualificadas. Las ocupaciones cuya llave de acceso es la titulación académica se corresponden con un alto nivel de cualificación y por tanto permiten un mayor grado de autonomía. Así mismo, acorde con la teoría del control de Edwards (1979) y en la línea de la investigación de Gallie (Gallie et al., 1998), los

trabajadores de baja cualificación son directamente supervisados con mayor frecuencia y no tienen posibilidad de ejercer autonomía en el trabajo. En cambio, a los trabajadores de mayor cualificación les corresponde un tipo de control burocrático y pueden ejercer una mayor autonomía en el trabajo.

A su vez, los trabajadores con mayor nivel de estudios presentan mejores condiciones en relación a una menor intensidad (los trabajadores con titulación de máster son los que mejor puntúan en esta dimensión) exceptuando el caso de los trabajadores con título de doctor, lo que puede deberse a que las ocupaciones relacionadas con este perfil académico, profesionales del ámbito de la enseñanza o científicos, suelen tener altas exigencias de tiempos y plazos. En interacción y sentido del trabajo realizado la correlación con el nivel de estudios de los trabajadores no es significativa estadísticamente.

Podemos concluir que el índice global de calidad intrínseca del trabajo varía en relación al nivel de estudios de los trabajadores. A mayor nivel de estudios mayor es la posibilidad de acceder a las ocupaciones ubicadas en las posiciones más altas, que ofrecen más recursos para los trabajadores (Bowles & Gintis, 1985; Hertel, 2017; Kalleberg, 2011). En los niveles de estudios más altos los trabajadores no solo disfrutan de mejores condiciones laborales objetivas, sino que también disponen de mejor calidad en términos de recompensas intrínsecas.

En relación a la hipótesis 3, existe vinculación entre la percepción de salud laboral y los componentes intrínsecos del trabajo, ya que todos los indicadores mantienen una correlación significativa con el índice global de calidad intrínseca. La correlación más alta se ha dado entre la satisfacción general con el trabajo y la calidad intrínseca y el sentido es positivo, a mayor satisfacción percibida mayor es la puntuación del índice de calidad global, lo que nos confirma la validez externa del constructo. Los trabajadores que presentan una alta satisfacción en el trabajo son a su vez los que mayor puntuación obtienen en el índice de calidad intrínseca, lo que indica

que las dimensiones del constructo están vinculadas con el bienestar de los individuos en el ámbito laboral.

El estrés es otro de los indicadores de salud laboral más empleados para medir el malestar de los trabajadores y uno de los principales factores de riesgo en el ámbito laboral (Eurofound, 2012a). En nuestra investigación el estrés percibido obtiene la correlación más alta con la calidad intrínseca, después de la satisfacción con el trabajo. Una mejora en los niveles de estrés percibidos por los trabajadores va acompañada de una mejora en la puntuación del índice. La intensidad en el trabajo es la dimensión que mayor correlación presenta con el estrés laboral, lo que es coherente con la literatura previa, las mayores exigencias laborales se corresponden con mayores niveles de riesgo de padecer estrés laboral (Eurofound, 2012a; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

2.2. Nivel meso de análisis

La posición en la que se ubican los individuos en la estructura social y ocupacional es un factor estructurante clave respecto a la calidad del trabajo, ya que condiciona el acceso de los trabajadores a los recursos disponibles en el ámbito laboral. Según Requena y Stanek (2015) la distribución de clases está muy vinculada al acceso a los recursos socialmente valorados y en nuestra investigación las diferencias de clase pueden suponer diferencias en la obtención de recompensas intrínsecas en el ámbito laboral. Por ello hemos querido conocer la calidad intrínseca del trabajo de los individuos respecto a la clase social, la ocupación y el género, posiciones sociales en las que se ubican y que pueden condicionar el acceso a las recompensas intrínsecas del trabajo. En primer lugar, la literatura ha elaborado diferentes esquemas de clase para analizar la estratificación social en los países industrializados, siendo la clasificación EGP

(Erikson et al., 1979) la más empleada. En nuestra investigación hemos utilizado el esquema IPICS (Industrial and Post-industrial Class Scheme) de Hertel (2017), ya que se adapta mejor a nuestro objeto de estudio al contemplar las dos lógicas de empleo inherentes a los dos modelos de producción de la economía de mercado: la industrial y la post-industrial. Hemos adoptado este esquema de clases para conocer la estratificación social de la calidad intrínseca del trabajo: analizar cuáles son las clases sociales que disfrutan de un mayor calidad laboral en relación a los componentes intrínsecos. En segundo lugar, hemos querido conocer si las ocupaciones vinculadas al sector servicios cualificado obtienen mayores ventajas en términos de calidad laboral intrínseca que las ocupaciones vinculadas al sector servicios no cualificado, es decir si se da una polarización de la calidad (intrínseca) de los trabajos en el mercado laboral, tal y como afirman las teorías del mercado dual (Doeringer & Piore, 1983; Edwards, 1979; Piore, 1983). Por último, queremos conocer si el género marca una diferencia en el acceso a la calidad intrínseca del trabajo.

En relación a la estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en el nivel meso de análisis se han planteado las siguientes hipótesis:

H4. Se da una polarización de la calidad intrínseca del trabajo en el sector servicios cualificado y no cualificado. Las ocupaciones relacionadas con el sector servicios cualificado obtienen mayor puntuación en el índice de calidad intrínseca que aquellas relacionadas con el sector servicios no cualificado.

H5. La puntuación del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo varía en función del género de los trabajadores. Los hombres disfrutan de una mejor calidad intrínseca, ya que dentro de la categoría “género” se encuentran en una posición central.

H6. La calidad intrínseca del trabajo está condicionada por la clase social a la que pertenezcan los individuos. Aquellos ubicados en las clases sociales superiores disfrutan de una mayor calidad intrínseca que los ubicados en las posiciones inferiores.

En relación a la hipótesis 4, la teoría del mercado dual afirma que se ha producido una polarización de la estructura ocupacional en las sociedades de servicios: por un lado, las ocupaciones de mayor calidad (es decir, las mejor retribuidas) son los managers y las profesiones cualificadas de servicios; y por otro lado, las de peor calidad (menor retribuidas), las ocupaciones elementales de servicios y de ventas (Hurley et al., 2011; Kalleberg, 2011). Hemos querido comprobar si también se ha producido una polarización de la estructura ocupacional respecto a la calidad intrínseca del trabajo en España. Los resultados obtenidos apuntan a que sí. En la línea con estudios precedentes son las ocupaciones que requieren mayor cualificación, los manager, los profesionales y los técnicos las que puntúan más alto en nuestro índice de calidad intrínseca del trabajo. Así mismo, las que puntúan más bajo son las ocupaciones no cualificadas, ocupaciones elementales y los operadores de plantas y máquinas, y ensambladores. Estos resultados coinciden con el informe Eurofound 2014 “Improving working conditions in occupations with multiple disadvantages” que emplea datos de la EWCS del año 2010: los trabajadores en ocupaciones poco cualificadas tienen una baja calidad intrínseca del trabajo y las ocupaciones altamente cualificadas son las que mejor calidad intrínseca obtienen (Eurofound, 2014a).

Podemos concluir que las ocupaciones relacionadas con el sector servicios cualificado disponen de una mayor calidad intrínseca que aquellas relacionadas con el sector servicios no cualificado, lo que confirmaría la hipótesis de una polarización de la calidad intrínseca del trabajo en la estructura ocupacional en España.

En relación a la hipótesis 5, que plantea que existen diferencias en la calidad intrínseca del trabajo por género, los datos de nuestro análisis no apuntan en esta dirección. Pese a que el crecimiento del sector servicios está muy vinculado a la incorporación de la mujer al mercado laboral y a lo que algunos autores han denominado la “feminización” de las ocupaciones en el sector servicios (Esping-Andersen, 1993, 1999; Hertel, 2017; Hochschild, 1979; Santos Ortega, 1995), sobre todo en los relacionado a ocupaciones elementales de servicios caracterizadas por una menor calidad laboral, el resultado de nuestro análisis muestra que no se dan diferencias en la puntuación del índice entre hombres y mujeres. La correlación entre ambas variables no ha resultado significativa estadísticamente, no hay diferencias en la calidad intrínseca del trabajo por género. En ambos casos la calidad intrínseca es baja, por debajo de la media. En cambio se aprecian algunas diferencias en relación a las dimensiones del índice global (los hombres disponen de mayor autonomía y de mayor intensidad) aunque la correlación sólo ha resultado significativa en la dimensión relaciones sociales, con una mayor calidad para las mujeres.

Podemos concluir, acorde con los datos presentados, que no se dan diferencias en la calidad intrínseca del trabajo en función del género.

Respecto a la hipótesis 6, según los resultados de nuestro análisis de calidad intrínseca del trabajo por clase social del esquema IPICS, se establecen claras diferencias verticales en la calidad intrínseca del trabajo por clase en ambos modelos. La clase de managers y administrativos, en el modelo industrial, y la clase de profesionales, en el modelo post-industrial, son las que disfrutan de una mayor calidad intrínseca del trabajo. Aunque la primera disfruta de una mejor calidad intrínseca que el resto de las clases (obtiene el coeficiente β más alto en la regresión). Los managers y administrativos disfrutan de muchas ventajas de su posición de clase (Hertel, 2017), lo que en nuestro estudio también se refleja en una mayor calidad intrínseca del trabajo.

Podemos concluir que los trabajadores ubicados en las clases “altas” en ambos modelos disfrutaban de una mayor calidad de los componentes intrínsecos del trabajo, que las clases situadas en las posiciones inferiores. En el modelo industrial estas posiciones de clase se basan en criterios de autoridad y mando. En el modelo post-industrial, estas posiciones de clase están fuertemente caracterizadas por la posesión de credenciales educativas, ya que en este modelo las credenciales son la llave de acceso a las posiciones altas en la estructura ocupacional y a los trabajos vinculados a una mayor calidad laboral (Hertel, 2017; Kalleberg, 2011). Según Hertel, tanto en las diferencias verticales como en las horizontales las clases sociales se distinguen entre sí por el nivel de cualificación. En relación a las diferencias verticales: “Hay una jerarquía lineal de activos educacionales dentro de cada jerarquía IPICS. Los managers y administradores, y los profesionales, poseen frecuentemente el grado de educación terciaria” (Hertel, 2017, p. 164). En relación a las diferencias horizontales: “Profesionales y semi-profesionales obtienen significativamente mayores credenciales educativas que los managers y administrativos y que los empleados y oficiales” (Hertel, 2017, p. 164). La clase de profesionales del modelo post-industrial, a pesar de estar fuertemente vinculada a las credenciales educativas, presenta peor calidad intrínseca que la clase de managers, 0,188 de β de la regresión frente a 0,269 respectivamente (ir a la tabla 30). A pesar del alto capital humano de los profesionales, siguen siendo supervisados, al menos formalmente, por managers o administrativos (Hertel, 2017). Respecto a las clases no cualificadas de ambos modelos, el denominado proletariado industrial y el nuevo “proletariado de servicios”, ambas clases influyen en la calidad intrínseca del trabajo (son significativas estadísticamente con un p-valor=0,000) y presentan coeficientes negativos en la regresión, aunque es la clase no cualificada de servicios la que sufre una peor calidad intrínseca del trabajo (-.1542 del β frente a -.1666, respectivamente).

También se han apreciado diferencias significativas estadísticamente entre las dimensiones del índice y las clases sociales. Las clases sociales se diferencian entre sí por las recompensas intrínsecas que pueden obtener en relación a los componentes fundamentales de la calidad intrínseca del trabajo. La posibilidad de ejercer autonomía en el trabajo varía según la clase social, las clases no cualificadas de ambos modelos, el proletariado industrial y de servicios, son las que cuentan con un menor grado de autonomía, lo que indica la importante conexión entre control y cualificación (Green, 2006; Hertel, 2017; Kalleberg, 2011). La posibilidad de ejercer autonomía en las sociedades de servicios se reserva para las posiciones superiores con alta cualificación, el resto de clases no cualificadas en ambos modelos siguen siendo supervisadas y tienen una menor posibilidad de obtener control en el trabajo. Así mismo, las clases sociales con mayor intensidad en el trabajo son las que se ubican en las posiciones inferiores en ambos modelos del esquema IPCS, lo que indica que la mayor intensidad del trabajo de las últimas décadas (Green, 2006) es un factor de empeoramiento de la calidad del trabajo para las clases de trabajadores industriales y de servicios.

Podemos concluir que se da una estratificación de la calidad intrínseca del trabajo en función de la posición de clase de los trabajadores: las clases situadas en las posiciones superiores disfrutan de una mayor calidad intrínseca que las situadas en posiciones inferiores, con lo que se confirma nuestra hipótesis de partida.

2.3. Nivel macro de análisis

En relación al nivel macro de análisis, el objetivo que hemos planteado ha sido doble. Por un lado, conocer la calidad intrínseca de los trabajadores de la Unión Europea, en el marco de las teorías institucionales (Holman, 2013), con el fin de hacer un análisis comparado de la calidad

intrínseca del trabajo de los países miembros. Y por otro, analizar si el tipo de contrato (entendido en su dimensión normativa, como parte de las políticas de regulación del mercado laboral) puede influir en la configuración de la calidad laboral de los trabajadores, como apuntan investigaciones precedentes (García de Polavieja, 2003), si la situación de indefinido o de temporalidad puede producir variación en la calidad intrínseca del trabajo en España. Para este nivel de análisis hemos planteado las siguientes hipótesis:

H7. Se establecen diferencias en la puntuación del índice por países, acorde con los estudios previos. Los países vinculados al modelo escandinavo obtienen las mejores puntuaciones en el ranking de calidad intrínseca.

H8. El tipo de contrato afecta a la calidad intrínseca del trabajo. Los trabajadores en la misma ocupación pero en situación de temporalidad experimentan un deterioro en su nivel de calidad intrínseca, respecto a los trabajadores en situación de indefinidos.

En relación a la hipótesis 7, los estudios sobre calidad laboral en Europa a través de indicadores sociales sitúan a los países escandinavos, ubicados en el modelo nórdico, en las posiciones superiores en los rankings de calidad laboral (Davoine, Erhel, & Guergoat, 2008; Gallie, 2007a; Leschke et al., 2012; Tangian, 2007). Así mismo, los estudios que han medido la calidad intrínseca del trabajo, como ámbito más específico de la calidad laboral, también sitúan a este grupo de países en las posiciones más altas (Gallie, 2003; Green & Mostafa, 2012). En nuestro modelo de calidad intrínseca también han obtenido puntuaciones altas, aunque al ranking se han incorporado otros países: Malta, Irlanda y Bulgaria. A su vez, los países que puntúan más bajo en el índice son los países del modelo del sur de Europa (Italia, Grecia y Chipre) y Alemania del modelo continental, que supone un “caso crítico” dentro del modelo de los países de

economías coordinadas, ya que difiere de los países escandinavos (Gallie, 2007a). Estos resultados coinciden con investigaciones previas que sitúan a los países del modelo mediterráneo en los puestos más bajos en calidad laboral, junto a los países de reciente incorporación (Holman, 2013).

Son también los países del modelo nórdico los que tienen mayor autonomía en el trabajo, junto con el Reino Unido e Irlanda, países pioneros en promover los movimientos de “Humanización del trabajo”, que enfatizan la importancia de la autonomía, la discreción y el trabajo en equipos autónomos. Estos países a su vez presentan puntuaciones cercanas a la media en intensidad laboral, lo que combinado con una alta autonomía genera un modelo de “trabajador activo”, según el modelo de Karasek (1979). En cambio, los trabajadores que disponen de menor autonomía pertenecen a los países del modelo del sur de Europa. Éstos, a su vez, son los países que mayor puntuación han obtenido en intensidad en el trabajo. Siguiendo el modelo de Karasek, el efecto combinado de baja autonomía y alta intensidad laboral puede generar un tipo de trabajador de “alta tensión”, lo que puede tener repercusiones negativas para la salud y calidad de vida de los trabajadores.

España, dentro del modelo de países del sur de Europa, también presenta una puntuación baja en Autonomía (-0,13), los trabajadores expresan tener poca capacidad de tomar decisiones y aplicar las propias ideas. Esta falta de autonomía puede ser síntoma de un incremento de las formas de contratación atípicas, en base a contratos temporales, que se ha venido produciendo en las últimas décadas y que según Polavieja (2003) es la forma más común de entrada al mercado laboral español. España, además de tener una puntuación baja en autonomía, presenta una de las puntuaciones más altas en intensidad laboral (-0,30), combinación que acorde con el modelo de Demanda-Control de Karasek (1979) puede tener repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores.

Las investigaciones ubicadas en el enfoque de los regímenes de empleo coinciden en que la mayor autonomía laboral se da en los países nórdicos (Gallie, 2003, 2007a), y la más baja en los países en transición y del sur de Europa (Holman, 2013). Nuestro estudio coincide con estas predicciones, la puntuación más baja se dan en Grecia, Chipre e Italia, países del modelo del sur de Europa, y en Bulgaria del modelo de regímenes de transición.

Por otra parte, España destaca en la calidad de las interacciones entre los trabajadores, después de Irlanda, Bulgaria, Dinamarca y Finlandia, países donde según los resultados obtenidos, los trabajadores establecen una red de relaciones de alta calidad en el entorno laboral. Los países escandinavos enfatizan el trabajo en equipo y el apoyo social de los compañeros y en España, las relaciones sociales en el puesto de trabajo son un factor importante de las relaciones laborales. Esto se puede deber a que se da un sistema de audiencia electoral con alta participación por parte de los trabajadores (Köhler & Martín Artiles, 2009), lo que refuerza las relaciones entre los compañeros de trabajo y entre los jefes o supervisores dentro de la organización.

Podemos concluir que, acorde con las teorías institucionales el régimen institucional de un país influirá en su nivel de calidad laboral, por lo tanto se espera que la calidad del trabajo varíe según los países (Amable, 2003; Gallie, 2007a; Holman et al., 2009; David Holman, 2013; Olsen et al., 2010), lo que en nuestro análisis se ve reflejado en las diferencias de calidad intrínseca del trabajo entre los países de la Unión Europea. Según las teorías de la divergencia (Olsen et al., 2010) las diferencias en las características institucionales de los países hacen que las diferencias en su calidad laboral se mantengan a lo largo del tiempo. Es decir, no se daría una tendencia a la convergencia de los países en términos de calidad intrínseca. Según Olsen (2010) la principal tendencia observada en términos de convergencia se encuentra en un aumento de la inseguridad laboral y de la intensidad en el trabajo, en este sentido la calidad del trabajo se estaría deteriorando para todos los países y las diferencias entre países se reducen con el tiempo. Para

finalizar, las características institucionales pueden explicar algunas diferencias en la calidad del trabajo por países, aunque no pueden explicar las diferencias en muchos de los aspectos intrínsecos (Olsen et al., 2010) que es un campo de investigación a abordar en futuras investigaciones.

En relación a la hipótesis 8, según los datos de nuestro análisis la puntuación del índice de calidad intrínseca varía en función del tipo de contrato. Los trabajadores en situación de temporalidad experimentan un deterioro en su nivel de calidad intrínseca, respecto a los trabajadores en situación de indefinidos ubicados en la misma ocupación. La introducción de la contratación temporal y su uso recurrente ha generado una polarización de los trabajadores en España en torno al tipo de contrato (García de Polavieja, 2003). En nuestro estudio, analizamos la puntuación del índice de calidad intrínseca de las ocupaciones (medidas con la variable ISCO) en función del tipo de contrato. Los trabajadores que disponen de un contrato de duración determinada presentan una peor puntuación en el índice que los trabajadores, en las mismas ocupaciones, que disponen de un tipo de contrato indefinido. Como sucede en el caso de la estratificación de la calidad intrínseca por clase social, las ocupaciones relativas al proletariado industrial y de servicios son las que presentan la situación de mayor precariedad en la calidad intrínseca y en condición de temporalidad su calidad desciende en mayor medida que en el resto de ocupaciones. Los operadores y ensambladores y los trabajadores de servicios y ventas, son las ocupaciones que presentan la diferencia más acusada: pasan de una puntuación del índice de 0,08 con un tipo de contrato indefinido a -0,30 con un tipo de contrato temporal, en el primer caso, y de una puntuación de -0,06 con un tipo de contrato indefinido a -0,27 con un tipo de contrato temporal, en el segundo. En el caso de los profesionales, también se produce un

detrimento de la calidad laboral, pero se mantiene en puntuaciones positivas (pasa de 0,23 en situación de indefinido a 0,7 en situación de temporal).

La diferencia en la autonomía en el trabajo en función del tipo de contrato es muy acusada para todas las ocupaciones. El tener un contrato temporal respecto a un contrato indefinido supone, para todas las ocupaciones, una pérdida sustancial de autonomía. Así mismo, la intensidad laboral se deteriora en términos generales en todas las ocupaciones (excepto en los managers) en situación de temporalidad. Los casos más acusados de aumento de la intensidad laboral se producen en los profesionales y en los trabajadores de servicio y ventas, ocupaciones vinculadas con el sector servicios. En términos generales, las ocupaciones en régimen de temporalidad presentan las puntuaciones más bajas del índice de calidad intrínseca global y en términos de autonomía y sentido, y las más altas en intensidad laboral.

Podemos concluir que la calidad intrínseca del trabajo de las ocupaciones en situación de temporalidad en España es peor que la calidad de las mismas en situación indefinida, con lo que se confirma la hipótesis 8. Acorde con la teoría de la segmentación del mercado laboral español entre trabajadores estables y precarios (García de Polavieja, 2003), la calidad intrínseca de los puestos de trabajo se ve alterada por la situación de temporalidad. Esto supone un problema para la calidad del trabajo de la población española en su conjunto, teniendo en cuenta que la modalidad de empleo temporal es un tipo de contratación muy recurrente en España (OCDE, 2017, 2020) y que la tasa de convertibilidad de los contratos temporales a indefinidos es muy baja (García de Polavieja, 2003).

3. Sobre el trabajo emocional

En el último capítulo de la tesis hemos abordado una exigencia laboral surgida en el albor de la sociedad post-industrial o de servicios y que tiene repercusiones en la calidad laboral. Se trata de las exigencias emocionales en el trabajo. Arlie Hochschild (1983) incorpora la dimensión emocional en los procesos de trabajo (aparte de la física y la cognitiva) necesaria como respuesta a las nuevas demandas surgidas en el sector servicios (Oliveira-Martins, 2018). Las ocupaciones vinculadas a la sociedad de servicios se caracterizan por lógicas de empleo interpersonales (Oesch, 2006), por lo que el trato con clientes exige un tipo de trabajo emocional que es cada vez más demandado por las organizaciones (Hochschild, 1983), como elemento clave para conseguir ventajas competitivas (Bolton & Boyd, 2003).

Una de las principales aportaciones de Hochschild al campo de la gestión emocional en el trabajo ha sido la vinculación entre emoción y estructura social (Grandey, 2000; Oliveira-Martins, 2018; Wharton, 2011). Las emociones no se entienden como absolutos biológicos sino que están enmarcadas en un contexto social y vinculadas a una estructura normativa configurada por la sociedad (Hochschild, 1979, 1983), por lo que existe una vinculación entre las emociones y la estructura social en relación al género, la clase social y la ocupación. El análisis del género ha sido un foco de interés en las investigaciones sobre trabajo emocional, ya que una gran proporción de los trabajos del sector servicios son realizados por mujeres (Esping-Andersen, 1993, 1999; Hertel, 2017; Hochschild, 1979; Santos Ortega, 1995; Wharton, 2009) y como tal, el género se convierte en un aspecto importante a analizar en el trabajo emocional (Hochschild, 1983). La idea principal se basa en que se ha producido una extrapolación de las actividades domésticas, propias de la mujer en el ámbito privado, al ámbito público. En la sociedad de servicios se produce un aumento de las ocupaciones asistenciales y de cuidados (Tezanos, 2001),

y con ello la gestión emocional pasa del ámbito privado al ámbito público en forma de trabajo emocional, por lo que la comercialización de los sentimientos pasa a convertirse en una parte vital del proceso de trabajo capitalista en las sociedades post-industriales (Hochschild, 1979, 1983, 2008; Oliveira-Martins, 2018) y las mujeres tienen un papel destacado en ese proceso.

El objetivo en este capítulo ha sido analizar la vinculación entre la calidad emocional del trabajo y la estructura social de la población trabajadora en España, en función de la clase social, la ocupación y el género, y las hipótesis vinculadas han sido las siguientes:

H9. Las clases sociales ubicadas en el modelo post-industrial del esquema IPICS tienen una peor calidad emocional del trabajo que aquellas ubicadas en el modelo industrial, debido a la diferencia en sus lógicas de empleo: en el primer modelo las relaciones interpersonales son un aspecto fundamental de las relaciones de empleo, por lo que las clases sociales están más expuestas a realizar trabajo emocional.

H10. Con la mercantilización del trabajo emocional en las sociedades post-industriales, las mujeres están expuestas en mayor medida que los hombres a trabajos de peor calidad emocional.

Respecto a la hipótesis 9, se comprueba la vinculación entre la calidad emocional del trabajo y la clase social del esquema IPICS. Las clases sociales del modelo post-industrial están más expuestas al trabajo interpersonal y presentan una peor puntuación en la calidad emocional que las clases del modelo industrial. Con lo que se confirma la hipótesis de partida. También hemos encontrado diferencias en la calidad emocional por género, son las mujeres las que presentan peor calidad emocional del trabajo, acorde con estudios previos (Hochschild, 1979, 1983; Wharton, 2009; Wharton & Erickson, 1993), con lo que podemos confirmar la última hipótesis propuesta. Las mujeres participan en mayor medida en los trabajos del sector servicios y en ocupaciones vinculadas con el desarrollo de cuidados y asistencia, como vimos en el capítulo seis de la presente tesis, con lo que la gestión emocional se convierte en un requisito importante de su

actividad laboral. Ellas presentan una peor puntuación en el Índice de Calidad Emocional del Trabajo que los hombres, por lo que están más expuestas a tratar con clientes cabreados y a tener que esconder sus emociones.

Podemos concluir, en base a los resultados, que las diferencias encontradas en el Índice de Calidad Emocional del Trabajo en relación a las variables estructurales, pueden suponer una nueva cara de desigualdad estructural en el ámbito del trabajo emocional en las sociedades post-industriales. El resultado obtenido invita a ampliar las investigaciones sobre este “nuevo” tipo de exigencia laboral y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores implicados en actividades que conlleven carga de trabajo emocional.

4. Sobre futuras investigaciones en el campo de la calidad intrínseca del trabajo

Nos hemos aproximado al estudio de la calidad intrínseca del trabajo para conocer los colectivos “excluidos” del acceso a los componentes intrínsecos de un trabajo de calidad. La finalidad ha sido describir la estratificación social en términos de calidad laboral intrínseca sin detenernos en dar explicaciones causales sobre los efectos netos que las diferentes posiciones sociales tienen sobre la calidad intrínseca del trabajo. Dejamos así una ventana abierta a futuras investigaciones, que expliquen las relaciones causales o los efectos netos de las diferentes posiciones sociales sobre la calidad laboral intrínseca, por ejemplo cuál de las variables empleadas ejerce mayor influencia sobre la calidad intrínseca, si la edad de los trabajadores, la ocupación que realizan o la clase social a la que pertenecen.

Por otro lado, abrimos también una ventana a futuras investigaciones que aporten explicaciones que esclarezcan las diferencias en la calidad intrínseca del trabajo en los países de la Unión Europea.

Como hemos podido comprobar con la revisión de los antecedentes en los estudios de calidad laboral se está produciendo un mayor interés por medir y analizar la calidad laboral desde una orientación intrínseca, las encuestas están incorporando de manera creciente ítems que permiten medir aspectos intrínsecos del trabajo y las instituciones y autores están incorporando a sus estudios de calidad laboral indicadores que miden los componentes intrínsecos que ejercen influencia en la calidad laboral. Con buenos indicadores comparables de las condiciones intrínsecas del trabajo, podemos obtener información sobre la calidad laboral y el bienestar de los trabajadores, en el marco de los cambios producidos en la sociedad de servicios, y contribuir con esta información al diseño de políticas efectivas para responder a ellos.

Bibliografía

- Adelmann, P. K. (1995). Emotional labor as a potential source of job stress. En S. L. Sauter & L. R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress*. (pp. 371-381).
<https://doi.org/10.1037/10173-023>
- Ahn, N. (2007). *Value of Intangible Job Characteristics in Workers' Job and Life Satisfaction: How much are they worth?* Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Albrow, M. (1994). Accounting for organizational feeling. En L. J. Ray & M. I. Reed (Eds.), *Organizing modernity: New Weberian perspectives on work, organization, and society*. London ; New York: Routledge.
- Alonso Benito, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía: Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Editorial Trotta : Fundación 1o. de Mayo.
- Alonso, L. E. (2000). El discurso de la globalización y la crisis de la sociedad del trabajo el estado del bienestar en la encrucijada. *Cuadernos aragoneses de economía*, 10, 103-130.
- Alonso, L. E., & Rodríguez, C. J. F. (2013). Los discursos del management. Una perspectiva crítica. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 28, 42-69.
- Amable, B. (2003). *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford University Press.
- Amable, B. (2008). *Diversity of Capitalism and Macroeconomic Policy*. 20.
- Andrés Orizo, F. (1996). *Sistemas de valores en la España de los 90* (1. ed). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas : Siglo Veintiuno de España Editores.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178.
<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
- Arendt, H. (1958). *The human condition*. Chicago: University Press.

- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88. <https://doi.org/10.2307/258824>
- Atkinson, J. (1986). Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo. En L. Finkel, *La organización social del trabajo* (pp. 454-473). Madrid: Pirámide.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bauer, T. K. (2004). High Performance Workplace Practices and Job Satisfaction: Evidence from Europe. *IZA RWI-Mitteilungen*, 55(1), 57-85.
- Beaud, M. (1986). *Historia del capitalismo: De 1500 a nuestros días*. Barcelona: Ariel.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Begega, S. G., & Rodríguez, A. M. G. (2009). La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81, 71-88.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Bericat, E. (2000). La sociología de la emoción y la emoción en la sociología. *Papers. Revista de Sociologia*, 62, 145. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v62n0.1070>
- Bericat, E. (2001). Max Weber o el enigma emocional del origen del capitalismo. *Reis*, (95), 9. <https://doi.org/10.2307/40184349>
- Bericat, E. (2014). The Socioemotional Well-Being Index (SEWBI): Theoretical Framework and Empirical Operationalisation. *Social Indicators Research*, 119(2), 599-626. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0528-z>

- Bericat, E. (2018). *Excluidos de la felicidad: La estratificación social del bienestar emocional en España*. CIS.
- Bericat, E., & Cascales Mira, M. (2019). Job Quality. En *The quality of European societies: A compilation of composite indicators* (pp. 167-186). Springer.
- Bericat, E., & Marín Cassinello, E. (2012). *El cambio de valores en la sociedad andaluza 1996:2006*. Instituto de Estadística y Cartografía.
- Bericat, E., & Sánchez Bermejo, E. (2015). Structural Gender Equality in Europe and Its Evolution Over the First Decade of the Twentyfirst Century. *Social Indicators Research*, 127(1), 55-81. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0949-y>
- Bernardi, F., & Garrido, L. (2008). Is There a New Service Proletariat? Post-industrial Employment Growth and Social Inequality in Spain. *European Sociological Review*, 24(3), 299-313. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn003>
- Bescond, D., Châtaignier, A., & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179-212. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66(8), 1733-1749. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.01.030>
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago u.a: Univ. of Chicago Press.
- Boccock, R. (1993). *El consumo*. Madrid: Talasa.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Paris: Akal.
- Bolton, S. C. (2000). «Emotion here, emotion there, emotional organisations everywhere». *Critical Perspectives on Accounting*, 11(2), 155-171. <https://doi.org/10.1006/cpac.1998.0236>

- Bolton, S. C. (2006). Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo. *Sociología del Trabajo*, 57, 3-30.
- Bolton, S. C. (2009). Getting to the heart of the emotional labour process: A reply to Brook. *Work, Employment and Society*, 23(3), 549-560.
<https://doi.org/10.1177/0950017009337069>
- Bolton, S. C., & Boyd, C. (2003). Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart. *Work, Employment and Society*, 17(2), 289-308.
<https://doi.org/10.1177/0950017003017002004>
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213-238. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x>
- Borra Marcos, C., & Gomez Garcia, F. (2012). Satisfacción Laboral y Salario: ¿Compensa la Renta Laboral las Condiciones no Monetarias del Trabajo. *Revista de Economía Aplicada*, 20(60), 25-51.
- Bowles, S., & Gintis, H. (1985). *La instrucción escolar en la América capitalista: La reforma educativa y las contradicciones de la vida económica*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2011). *Schooling in capitalist America: Educational reform and the contradictions of economic life*. Chicago, Ill.: Haymarket Books.
- Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro tiempo.
- Breen, R., & Jonsson, J. O. (2005). Inequality of Opportunity in Comparative Perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility. *Annual Review of Sociology*, 31(1), 223-243. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122232>

- Brisbois, R. (2003). How Canada Stacks Up: The Quality of Work—An International Perspective. *Applied Research Branch, Human Resources Development Canada*.
Presentado en Ottawa. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- Brook, P. (2009). The Alienated Heart: Hochschild's 'emotional labour' thesis and the anticapitalist politics of alienation. *Capital & Class*, 33(2), 7-31.
<https://doi.org/10.1177/030981680909800101>
- Brook, P. (2013). Emotional labour and the «living personality» at work: Labour power, materialist subjectivity and the dialogical self. *Culture and Organization*, 19(4), 332-352.
<https://doi.org/10.1080/14759551.2013.827423>
- Burawoy, M. (1979). *El consentimiento en la producción: Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Calderón, J. Á. (2008). Trabajo, subjetividad y cambio social: Rastreando el trabajo emocional de las teleoperadoras. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 91-119.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 117-124.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.31.2.117>
- Cascales Mira, M. (2010). Análisis de la satisfacción laboral en España. *Documentos de trabajo (Centro de Estudios Andaluces)*, (5), 1-41.
- Castel, R. (1996). Trabajo y utilidad para el mundo. *Revista internacional del trabajo*, 115(6), 671-678.
- Castells, M. (2006). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cea D'ancona, Ma. A. (2002). *Análisis multivariable teoría y práctica de la investigación social*. Madrid (España): Síntesis.

- Chan, T. W., & Goldthorpe, J. H. (2007). Class and Status: The Conceptual Distinction and its Empirical Relevance. *American Sociological Review*, 72(4), 512-532.
<https://doi.org/10.1177/000312240707200402>
- Charles, M. (2005). National Skill Regimes, Postindustrialism, and Sex Segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 289-316.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxi015>
- Clark, A. (2005a). What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. En *Job Quality and Employer Behaviour* (pp. 11-30). https://doi.org/10.1057/9780230378643_2
- Clark, A. (2005). Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 377-400. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00361.x>
- Clark, A. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*.
<https://doi.org/10.15185/izawol.215>
- Clark, A. E. (2009). *Work, jobs and well-being across the Millennium* (Working Paper N.º N.º 2009-02; p. 44). Paris School of Economics and IZA.
- Clark, A. E., Frijters, P., & Shields, M. A. (2008). Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95-144. <https://doi.org/10.1257/jel.46.1.95>
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648. <https://doi.org/10.2307/2234639>
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)

- Clark, A. E., & Senik, C. (2010). Who Compares to Whom? The Anatomy of Income Comparisons in Europe. *The Economic Journal*, *120*(544), 573-594.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02359.x>
- Clark, A., Knabe, A., & Rätzl, S. (2010). Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity. *Labour Economics*, *17*(1), 52-61.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.05.007>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *69*(1), 57-81.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
- Clay-Warner, J., & Robinson, D. T. (Eds.). (2008). *Social structure and emotion*. Amsterdam: Elsevier/Academic Press.
- Clegg, H. (1985). *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Collins, R. (1989). *La Sociedad credencialista: Sociología histórica de la educación y la estratificación*. Madrid: Akal.
- Comisión Europea. (2008). *Employment in Europe 2008*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- Comisión Europea. (2018). *Informe sobre España 2018, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos* (N.º 1176/2011). Bruselas: Comisión Europea.
- Dahl, S.-Å., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Quality of Work: Concept and Measurement. *SSRN Electronic Journal*, *5*, 28. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489881>

- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat, M. (2008). A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators. *HAL, University Paris1 Pantheon-Sorbonne (Post-Print and Working Papers)*, 118.
- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Lariviere, M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147(2-3), 163-198. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00030.x>
- Dean, H. (2016). Eudaimonia and ‘Species Being’: A Marxist Perspective. En J. Vittersø (Ed.), *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. 507-520). Cham: Springer International Publishing.
- Deranty, J.-P., & MacMillan, C. (2012). The ILO’s Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of “Decent Work”: ILO’s Decent Work Initiative. *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386-405. <https://doi.org/10.1111/josp.12003>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Díez Nicolás, J. (2011). ¿Regreso a los valores materialistas? El dilema entre seguridad y libertad en los países desarrollados. *RES. Revista Española de Sociología*, 15, 9-46.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1983). Los mercados internos de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones ; lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza Ed.

- Easterlin, R. A. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence. En *Nations and Households in Economic Growth* (pp. 89-125).
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-205050-3.50008-7>
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century* (Nachdr.). New York: Basic Books.
- Ekman, P. (Ed.). (1973). Cross-Cultural Studies of Facial Expression. En *Darwin and facial expression: A century of research in review* (pp. 169-222). New York: Academic Press.
- Erickson, R. J., & Ritter, C. (2001). Emotional Labor, Burnout, and Inauthenticity: Does Gender Matter? *Social Psychology Quarterly*, 64(2), 146. <https://doi.org/10.2307/3090130>
- Erikson, K. (1986). On Work and Alienation. *American Sociological Review*, 51(1), 1.
<https://doi.org/10.2307/2095474>
- Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford [England] : New York: Clarendon Press ; Oxford University Press.
- Erikson, R., Goldthorpe, J. H., & Portocarero, L. (1979). Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden. *The British Journal of Sociology*, 30(4), 415. <https://doi.org/10.2307/589632>
- Escobar, M. (2011). La calidad democrática. Una propuesta para su medición por expertos. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 133, 59-80.
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Esping-Andersen, Gøsta. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, N.J: Princeton University Press.

- Esping-Andersen, Gøsta. (1992, abril 24). *Post-industrial Class Structures: An Analytical Framework*. 36. Madrid.
- Esping-Andersen, Gøsta. (1993). *Changing classes: Stratification and mobility in post-industrial societies*. London ; Newbury Park, Calif: Sage Publications.
- Esping-Andersen, Gøsta. (1999). *Social foundations of postindustrial economies* (Repr). Oxford: Oxford Univ. Press.
- Esping-Andersen, Gosta, Gallie, D., Hemerijck, A., & Myles, J. (2001). *A new welfare architecture for Europe? Report submitted to the Belgian Presidency of the European Union* (p. 281). Brussels.
- Esser, I., & Olsen, K. M. (2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443-454.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcr009>
- Eurofound (Ed.). (2002). *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*. Luxembourg: Office for Official Publ. of the Europ.Communities.
- Eurofound. (2012a). *Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.
- Eurofound (Ed.). (2012b). *Trends in job quality in Europe: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publ. Off. of the Europ. Union [u.a.].
- Eurofound. (2013). *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013* (p. 81). Dublin: Eurofound.
- Eurofound. (2014a). *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages* (p. 74). Dublin: Eurofound.
- Eurofound. (2014b). *Policy lessons from the fifth EWCS: The pursuit of more and better jobs*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report* (p. 165).

Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2001). *Employment in Europe 2001: Recent trends and prospects*.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Inanc, H. (2013). *Work Intensification in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012* (p. 6). London: Centre for

Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.

Fernández-Macías, E. (2012). Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2), 157-182.

<https://doi.org/10.1177/0730888411427078>

Fernández-Macías, E., & Hurley, J. (2008). *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [u.a.].

Ferrera, M. (1995). Los estados del bienestar del sur en la Europa social. En S. Sarasa & L. Moreno (Eds.), *El estado del bienestar en la Europa del Sur* (pp. 85-112). Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: An empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, 89(5-6), 997-1019.

<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2004.06.003>

Festinger, L. (2001). *A theory of cognitive dissonance* (Reissued by Stanford Univ. Press in 1962, renewed 1985 by author, [Nachdr.]). Stanford: Stanford Univ. Press.

Foster, J. B. (2017). The Meaning of Work in a Sustainable Society. *Monthly Review*, 69(4), 1.

https://doi.org/10.14452/MR-069-04-2017-08_1

- Francés García, F. J. (2009). Elementos para el estudio de la estratificación social en las sociedades avanzadas: Estrategias operativas. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, (3), 43-57. <https://doi.org/10.14198/OBETS2009.3.05>
- Fresno, J. M., Malgesini, G., & Gonzalez, N. (2005). *Cumbre de Lisboa. Estrategia Europea de Inclusión Social*. Fundación Luis Vives.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, XL, 402-435.
- Friedman, A. L. (1977). *Industry and Labour*. London: Macmillan Education UK.
- Gallie, D. (Ed.). (2007c). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.
- Gallie, D. (2007a). Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations. *European Sociological Review*, 23(3), 279-293.
- Gallie, D. (2003). The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19(1), 61-79.
- Gallie, D. (2005). Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 351-375. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00360.x>
- Gallie, D. (2007a). Production Regimes and the Quality of Employment in Europe. *Annual Review of Sociology*, 3, 85-104.
- Gallie, D. (2007b). Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations. *European Sociological Review*, 23(3), 279-293.
- Gallie, D. (2009). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.

- Gallie, D., Felstead, A., & Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: The changing attitudes of British employees 1992–2006. *Work, Employment and Society*, 26(5), 806-821. <https://doi.org/10.1177/0950017012451633>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2014). The quality of work in Britain over the economic crisis. *International Review of Sociology*, 24(2), 207-224. <https://doi.org/10.1080/03906701.2014.933023>
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y., & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford ; New York: Clarendon Press.
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., Green, F., & Henseke, G. (2017). The implications of direct participation for organisational commitment, job satisfaction and affective psychological well-being: A longitudinal analysis: Implications of direct participation: Longitudinal Analysis. *Industrial Relations Journal*, 48(2), 174-191. <https://doi.org/10.1111/irj.12174>
- García de Polavieja, J. (2003). *Estables y precarios: Desregularización laboral y estratificación social en España* (1. ed). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas : Siglo Veintinuno de España Editores.
- Ghai, D. P. (2002). *Decent work: Concepts, models and indicators*. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Gil-Hernández, C. J., Marqués-Perales, I., & Fachelli, S. (2017). Intergenerational social mobility in Spain between 1956 and 2011: The role of educational expansion and economic modernisation in a late industrialised country. *Research in Social Stratification and Mobility*, 51, 14-27. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2017.06.002>
- Goergen, M., Brewster, C., & Wood, G. (2009). Corporate Governance and Training. *Journal of Industrial Relations*, 51(4), 459-487. <https://doi.org/10.1177/0022185609339513>

- Goldthorpe, J. H. (2000a). *On sociology: Numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford [UK] ; New York: Oxford University Press.
- Goldthorpe, J. H. (2000b). Rent, Class Conflict, and Class Structure: A Commentary on Sørensen. *American Journal of Sociology*, 105(6), 1572-1582.
<https://doi.org/10.1086/210465>
- Gorroño Arregui, I. (2008). El abordaje de las emociones en las organizaciones: Luces y sombras. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 139-157.
- Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo: Búsqueda del sentido : crítica de la razón económica*. Sistema.
- Grandey, A. A. (2003). When «the show must go on»: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86-96. <https://doi.org/10.2307/30040678>
- Grandey, Alicia A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Grandey, Alicia A. (2015). Smiling for a Wage: What Emotional Labor Teaches Us About Emotion Regulation. *Psychological Inquiry*, 26(1), 54-60.
<https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.962444>
- Green, F. (1999). *It's Been A Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain*. University of Kent: Department of Economics Discussion Paper.
- Green, F. (2004). Why Has Work Effort Become More Intense? *Industrial Relations*, 43(4), 709-741. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>

- Green, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy* (Second printing, and first paperback printing). Princeton, New Jersey Oxford: Princeton University Press.
- Green, F., & Gallie, D. (2002). *High Skills and High Anxiety: Skills, Hard Work and Mental Well-being* (p. 35). Coventry: University of Warwick.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291-308. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00027-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00027-6)
- Green, F., & Mostafa, T. (2012). *Job quality indices for Europe. A Report Based On The Fifth European Working Conditions Survey*. (p. 69). London: L lakes Centre, Institute of Education.
- Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Biletta, I., & Lyly-Yrjanainen, M. (2013). Is Job Quality Becoming More Unequal? *ILR Review*, 66(4), 753-784. <https://doi.org/10.1177/001979391306600402>
- Haile, G. A. (2009). Workplace job satisfaction in Britain: Evidence from linked employer-employee data. *Institute for the Study of Labor (IZA)*, (4101), 25.
- Hall, P. A., & Soskice, D. W. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. En D. W. Soskice (Ed.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (pp. 1-70). Oxford [England] ; New York: Oxford University Press.
- Haybron, D. M. (2016). The Philosophical Basis of Eudaimonic Psychology. En J. Vittersø (Ed.), *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. 27-53). Cham: Springer International Publishing.
- Herrera-Usagre, M. (2013). *El consumo y la participación cultural en España y Andalucía* (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla.

- Hertel, F. R. (2017). *Social mobility in the 20th century: Class mobility and occupational change in the United States and Germany*. Wiesbaden: Springer VS.
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 87-96. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *The American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Barcelona: Katz.
- Holman, D, Frenkel, S., Sørensen, O., & Wood, S. (2009). Work design variation and outcomes in call centers. Strategic choice and institutional explanations. *Industrial and Labor Relations Review*, 62, 510-532.
- Holman, David. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475-502. <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>
- Hughes, E. L., & Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work & Stress*, 21(3), 264-278. <https://doi.org/10.1080/02678370701667242>
- Hurley, J., Storrie, D. W., & Jungblut, J.-M. (2011). *Shifts in the job structure in Europe during the great recession*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Huta, V. (2013). Eudaimonia. En S. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *Oxford Handbook of Happiness* (pp. 201-213). Oxford: Oxford University Press.
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and Its Distinction from Hedonia: Developing a Classification and Terminology for Understanding Conceptual and Operational

Definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425-1456.

<https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>

Hyman, R. (1975). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Era.

Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, N.J: Princeton University Press.

Irastorza, X., Milczarek, M., & Cockburn, W. (2016). *Second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2): Overview report: managing safety and health at work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jansz, J., & Timmers, M. (2002). Emotional Dissonance: When the Experience of an Emotion Jeopardizes an Individual's Identity. *Theory & Psychology*, 12(1), 79-95.

<https://doi.org/10.1177/0959354302121005>

Jisu, H., Delorme, D. E., & Reid, L. N. (2006). Perceived Third-Person Effects and Consumer Attitudes on Prevetting and Banning DTC Advertising. *Journal of Consumer Affairs*, 40(1), 90-116. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2006.00047.x>

Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124. <https://doi.org/10.2307/2117735>

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 2, 341-365.

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.

Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.

- Kalleberg, A. L., & Vaisey, S. (2005). Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality among the Machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431-454. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00363.x>
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R., Triantis, K. P., & Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and Supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Organizational Behavior*, 3(2), 181-200. <https://doi.org/10.1002/job.4030030205>
- Kemper, T. D. (1987). How Many Emotions Are There? Wedding the Social and the Autonomic Components. *American Journal of Sociology*, 93(2), 263-289. <https://doi.org/10.1086/228745>
- Kern, H., & Schumann, M. (1988). *El fin de la división del trabajo: Racionalización en la producción industrial: situación actual, determinación de las tendencias*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Köhler, H.-D. (2001). La máquina que cambió el mundo cumplió diez años El debate sobre la «producción ligera». *Sociología del trabajo*, 41, 75-100.
- Köhler, H.-D., & Martín Artiles, A. (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta.
- Kok, W. (2004). *Jobs, jobs, jobs: Creating more employment in Europe : report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, November 2003*. Luxembourg: Office for Official Publications of the EC.

- Kraut, R. (2009). *What is good and why: The ethics of well-being*. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press.
- Layard, P. R. G. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York: Penguin Press.
- Lazarsfeld, P. F., Jahoda, M., Zeisel, H., Álvarez-Uría, F., & Varela, J. (1996). *Los Parados de Marienthal: Sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*. Madrid: La Piqueta : Endymión.
- Leidner, R. (1999). Emotional Labor in Service Work. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 81-85.
- Leschke, J., & Watt, A. (2008a). *Job quality in Europe* (p. 41). Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- Leschke, J., & Watt, A. (2008b). *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index* (p. 23). Brussels: ETUI.
- Leschke, J., & Watt, A. (2014). Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index. *Social Indicators Research*, 118(1), 1-31. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0405-9>
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. E. (2012). Job Quality in the Crisis – An Update of the Job Quality Index (JQI). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2208374>
- Marglin, S. A. (1981). Cómo atrapar las moscas con la miel. En VV.AA., *Rupturas de un sistema económico* (pp. 231-233). Madrid: Blume.
- Marí-Klose, P. (2019). Jóvenes en la agenda política en los tiempos convulsos de la gran recesión. En C. López Navas & E. Alemany Ripoll (Eds.), *Índices de desarrollo juvenil: Informe I: Índice sintético de desarrollo juvenil (2009-2017): España y Europa* (pp. 161-168). Madrid: Catarata.

- Márkus, G., Honneth, A., & Joas, H. (2014). *Marxism and Anthropology: The concept of human essence in the philosophy of Marx*. Modem Verlag.
- Marrero Rodríguez, J. R., & Abdul-Jalbar Betancor, B. (2015). Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español. *Papers. Revista de Sociologia*, 100(2), 173.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2074>
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Martín Artiles, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales: Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Marx, K. (1867). *El Capital*. Barcelona: Grijalbo.
- Marx, K. (2017). *Manuscritos economicos y filosoficos de 1844*. Createspace Independent Publishing Platform.
- Marx, K., & Engels, F. (2016). *Manifiesto comunista*. Samos. Lugo: Dharana.
- Méda, D. (1996). El valor del trabajo visto en perspectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6), 689-700.
- Montoya Melgar, A. (1992). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
<https://doi.org/10.2307/259161>
- Muñoz de Bustillo Llorente, R., & Fernández Macías, E. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, 34(5), 656-673.
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.07.027>

Muñoz de Bustillo Llorente, R., Fernández Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2009).

Indicators of job quality in the European Union. European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs.

Muñoz de Bustillo Llorente, R., Fernández Macías, E., Antón Pérez, J. I., & Esteve Mora, F.

(Eds.). (2011b). *Measuring more than money: The social economics of job quality*.

Cheltenham, U.K. ; Northampton, Mass: Edward Elgar.

Muñoz de Bustillo Llorente, R., Fernández Macías, E., Esteve Mora, F., & Antón Pérez, J. I.

(2011a). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447-475. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>

Muñoz Sánchez, V. M. (2009). Apuntes teóricos sobre la crisis del empleo juvenil. *Revista de*

Estudios de Juventud, 87, 47-66.

OCDE (Ed.). (2013). *How's life? 2013: measuring well-being*. Paris: OCDE.

OCDE. (2017). *Estudios Económicos de la OCDE. España*. Madrid: OCDE.

Oesch, D. (2006). *Redrawing the class map: Stratification and institutions in Britain, Germany,*

Sweden, and Switzerland. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York: Palgrave Macmillan.

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo: Problemas estructurales y perspectivas de futuro*.

Madrid: Alianza Editorial.

Oliveira-Martins, M. d'. (2018). *Arlie Russell Hochschild: Un camino hacia el corazón de la*

sociología. CIS.

Olsen, K. M., Kalleberg, A. L., & Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States,

Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005. *European Journal of Industrial*

Relations, 16(3), 221-240. <https://doi.org/10.1177/0959680110375133>

- Oswald, A. J. (1997). Happiness and Economic Performance. *The Economic Journal*, 107(445), 1815-1831. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.1997.tb00085.x>
- Peña-Casas, R. (2009). More and Better Jobs: Conceptual Framework and Monitoring Indicators of Quality of Work and Employment in the EU Policy Arena. *SSRN Electronic Journal*, 49. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489925>
- Pichler, F., & Wallace, C. (2009). What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional, and Institutional Explanations. *European Sociological Review*, 25(5), 535-549. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn070>
- Pino Artacho, J. del, & Bericat, E. (1998). *Valores sociales en la cultura andaluza: Encuesta mundial de valores, Andalucía 1996* (1. ed). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas : Siglo Veintiuno de España Editores.
- Piore, M. J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones ; lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza Ed.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1990). *La Segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1990). Busy Stores and Demanding Customers: How Do They Affect the Display of Positive Emotion? *Academy of Management Journal*, 33(3), 623-637. <https://doi.org/10.5465/256584>
- Ramsay, H., Scholarios, D., & Harley, B. (2000). Employees and High-Performance Work Systems: Testing inside the Black Box. *British Journal of Industrial Relations*, 38(4), 501-531. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00178>
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados: Manual de economía laboral* (1. ed). Barcelona : Madrid: Icaria ; Fuhem.

- Requena, M. (2016, septiembre). El ascensor social. ¿Hasta qué punto una mejor educación garantiza una mejor posición social? *Observatorio social de «la Caixa»*, (1), 19-28.
- Requena, M., & Stanek, M. (2015). Las clases sociales en España: Cambio, composición y consecuencias. En *Informe España 2015: Una interpretación de su realidad social*. Fundación Encuentro.
- Rifkin, J. (1997). *El fin del trabajo: El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- Rifkin, J. (2000). *La era del acceso: La revolución de la nueva economía*. Barcelona: Paidós.
- Royuela, V., López-Tamayo, J., & Suriñach, J. (2008). The Institutional vs. The Academic Definition of the Quality of Work Life. What is the Focus of the European Commission? *Social Indicators Research*, 86(3), 401-415. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9175-6>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Santos Ortega, J. Antonio. (1995). *Sociología del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Santos Ortega, Juan Antonio. (2012). «La bolsa y la vida»: Efectos de la lógica financiera sobre los mercados de trabajo precarios. En Luis Enrique Alonso Benito & C. J. Fernandez Rodriguez, *La financiarización de las relaciones salariales* (pp. 127-157). Madrid: Los libros de la catarata.
- Santos-Ortega, A., & Muñoz-Rodríguez, D. (2018). ¿Qué es esa cosa llamada intraempresario? Gestión del trabajo en el capitalismo cognitivo y concepciones emprendedoras. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 285-303. <https://doi.org/10.5209/CRLA.60698>

- Sapir, A. (2009). Globalización y la reforma de los modelos sociales europeos. En F. Beltrán Adell (Ed.), *Modelos sociales europeos* (pp. 41-68). Madrid: Fundación Rafael del Pino : Marcial Pons.
- Scheff, T. J. (1990). *Microsociology: Discourse, emotion, and social structure* (Paperback ed., [2. Dr.]). Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Schumpeter, J. A., & Swedberg, R. (2005). *Capitalism, socialism and democracy* (Transferred to digital print). London: Routledge.
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273. <https://doi.org/10.2307/2091817>
- Sennett, R. (1972). *The Hidden Injuries of Class*. Cambridge University Press.
- Sennett, Richard. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, Richard. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Seymour, D., & Sandiford, P. (2005). Learning emotion rules in service organizations: Socialization and training in the UK public-house sector. *Work, Employment and Society*, 19(3), 547-564. <https://doi.org/10.1177/0950017005055674>
- Shott, S. (1979). Emotion and Social Life: A Symbolic Interactionist Analysis. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1317-1334. <https://doi.org/10.1086/226936>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>

- Soskice, D. (1999). Divergent Production Regimes: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s. En H. Kitschelt, P. Lange, G. Marks, & J. D. Stephens (Eds.), *Continuity and Change in Contemporary Capitalism* (pp. 101-134). <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175050.006>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., ... Salgado, J. F. (2002). Locus of control and well-being at work: How generalizable are western findings? *Academy of Management Journal*, 45(2), 453-466. <https://doi.org/10.2307/3069359>
- Spector, Paul E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>
- Spector, Paul E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 39(11), 1005-1016. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
- Spector, Paul E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Steinberg, R. J., & Figart, D. M. (1999). Emotional Labor Since The Managed Heart. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 8-26.
- Tangian, A. (2007). Analysis of the third European survey on working conditions with composite indicators. *European Journal of Operational Research*, 181(1), 468-499. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2006.05.038>

- Tangian, A. (2008). Flexiguridad europea: Conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes). *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 16, 99-153.
- Tangian, A. S. (2005). *Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators* [WSI Working Papers]. The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans-Böckler-Foundation.
- Tangian, A. S. (2007). *Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005* [WSI-Diskussionspapier]. Düsseldorf: The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans-Böckler-Foundation.
- Tezanos, J. F. (2001). *El trabajo perdido: ¿hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tillman, C. J., Smith, F. A., & Tillman, W. R. (2010). Work locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 14(2), 20.
- Totterdell, P., & Holman, D. (2003). Emotion regulation in customer service roles: Testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 55-73.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.55>
- Tudela Canaviri, P. (2019). Evolución del desarrollo juvenil en España y las CC.AA. En C. López Navas & E. Alemany Ripoll (Eds.), *Índices de desarrollo juvenil: Informe I: Índice sintético de desarrollo juvenil (2009-2017): España y Europa* (pp. 117-153). Madrid: Catarata.
- Van Praag, B. (2011). Well-being inequality and reference groups: An agenda for new research. *The Journal of Economic Inequality*, 9(1), 111-127. <https://doi.org/10.1007/s10888-010-9127-2>

- Vinopal, J. (2012). The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators. *Sociologia (Slovakia)*, 44(3), 385-401.
- Vittersø, J. (Ed.). (2016). *Handbook of Eudaimonic Well-Being*. Cham: Springer International Publishing.
- Warr, P. (2017). Happiness and Mental Health: A Framework of Vitamins in the Environment and Mental Processes in the Person. En C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The Handbook of Stress and Health* (pp. 57-74). <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch4>
- Weber, M. (1978). *Economy and society* (Nachdr.). Berkeley: Univ. of California Press.
- Weber, M. (2001). *La ética protestante y el «espíritu» del capitalismo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Westover, J. H. (2012). Comparative welfare state impacts on work quality and job satisfaction: A cross-national analysis. *International Journal of Social Economics*, 39(7), 503-525. <https://doi.org/10.1108/03068291211231687>
- Wharton, A. S. (1993). The Affective Consequences of Service Work: Managing Emotions on the Job. *Work and Occupations*, 20(2), 205-232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Wharton, A. S. (2009). The Sociology of Emotional Labor. *Annual Review of Sociology*, 35(1), 147-165. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-115944>
- Wharton, A. S. (2011). The Sociology of Arlie Hochschild. *Work and Occupations*, 38(4), 459-464. <https://doi.org/10.1177/0730888411418921>
- Wharton, A. S., & Erickson, R. J. (1993). Managing Emotions on the Job and at Home: Understanding the Consequences of Multiple Emotional Roles. *The Academy of Management Review*, 18(3), 457-486. <https://doi.org/10.2307/258905>
- Wharton, A. S., Rotolo, T., & Bird, S. R. (2000). Social Context at Work: A Multilevel Analysis of Job Satisfaction. *Sociological Forum*, 15(1), 65-90.

- Womack, J., Jones, D., & Ross, D. (2017). *La Máquina Que Cambió El Mundo*. Profit Editorial.
- Wright, E. O., & Dwyer, R. E. (2003). The patterns of job expansions in the USA: A comparison of the 1960s and 1990s. *Socio-Economic Review*, *1*(3), 289-325.
<https://doi.org/10.1093/soceco/1.3.289>
- Wright, Erik Olin. (1997). *Class counts: Comparative studies in class analysis*. Cambridge ; New York : Paris: Cambridge University Press ; Maison des sciences de l'homme.
- Wright, Erik Olin. (1999). Foundations of Class Analysis. *The Foundations of Class Analysis*, 23. Chicago.
- Wright, Erik Olin. (2000). Class, Exploitation, and Economic Rents: Reflections on Sørensen's "Sounder Basis". *American Journal of Sociology*, *105*(6), 1559-1571.
<https://doi.org/10.1086/210464>
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being. *Human Resource Management Review*, *12*(2), 237-268. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)

Índice de tablas

Tabla 1. Esquema de clases industrial y post-industrial (IPICS)	55
Tabla 2. Dimensiones e indicadores Laeken.....	123
Tabla 3. Propuestas de índices de Trabajo Decente (OIT) por autores.	129
Tabla 4. Índices y sistemas de indicadores de calidad laboral elaborados por autores	133
Tabla 5. Correlaciones entre las dimensiones de calidad laboral y la satisfacción laboral en 6 países europeos.....	149
Tabla 6. Preferencias en las dimensiones de calidad laboral en seis países europeos	151
Tabla 7. Componentes de la eudaimonia o el bienestar social.....	160
Tabla 8. Dimensiones e indicadores del modelo descriptivo del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT)	182
Tabla 9. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo (ICIT). Análisis de factor común. Matriz de factores rotados. Peso de los factores. Modelo de 4 factores y 13 indicadores. EWCS 2015	186
Tabla 10. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis de factor común. Comunalidades. Modelo de 4 factores y 13 indicadores. EWCS 2015.....	188
Tabla 11. Fiabilidad de escala de las dimensiones del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Alpha de Cronbach	189
Tabla 12. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis de factor común. Varianza explicada. Modelo de 4 factores y 13 indicadores. EWCS 2015	190
Tabla 13. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Análisis factorial confirmatorio. Parámetros de bondad de ajuste del modelo.....	193

Tabla 14. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según edad. España 2015	214
Tabla 15. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según nivel de estudios. España 2015.....	219
Tabla 16. Dimensiones e indicadores de salud y bienestar en el trabajo.....	224
Tabla 17. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según el estado de salud subjetiva de los trabajadores. España 2015.....	227
Tabla 18. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según la percepción de sentirse exhausto al final de la jornada laboral. España 2015	229
Tabla 19. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según la percepción de despertarse con sensación de agotamiento y fatiga. España 2015..	231
Tabla 20. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según el estrés laboral percibido. España 2015	234
Tabla 21. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y las cuatro dimensiones según la satisfacción general percibida. España 2015	237
Tabla 22. Porcentaje de ocupados por rama de actividad 2008-2019	246
Tabla 23. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y dimensiones por sector de actividad	249
Tabla 24. Porcentaje de ocupados en el primer trimestre de 2011 y 2019	255
Tabla 25. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y sus dimensiones por ocupación.....	258
Tabla 26. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por género	266
Tabla 27. Porcentaje de trabajadores por clases sociales (IPICS). España 2015.....	271
Tabla 28. Puntuación media del Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y sus dimensiones por clases sociales	274

Tabla 29. Regresión lineal múltiple del ICIT como variable dependiente, IPICS, Género y Edad como variables independientes.....	285
Tabla 30. Efectos marginales de las clase sociales respecto a la variable dependiente Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo	289
Tabla 31. Características de la coordinación estatal descentralizada y centralizada.....	317
Tabla 32. Dimensiones del concepto de gobernabilidad para el caso español	319
Tabla 33. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo y dimensiones, por países de la Unión Europea	327
Tabla 34. Dimensión Sentido por ocupación y tipo de contrato	341
Tabla 35. Puntuaciones factoriales del ICET.....	361
Tabla 36. Frecuencia de los indicadores del ICET del 2015 (en porcentajes).....	362
Tabla 37. Frecuencias acumuladas “Siempre” y “Casi siempre” de los indicadores del ICET en el periodo 2010 y 2015 (en porcentajes).....	363
Tabla 38. ICET por clase social (IPICS) y género	365
Tabla 39. ICET por ocupación ISCO-88	367

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de calidad laboral propuesto por Eurofound. Dimensiones e indicadores.....	127
Figura 2.Satisfacción laboral percibida en siete países europeos	147
Figura 3.Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo. Resultado del Análisis Factorial	
Confirmatorio.	195
Figura 4. Las cuatro dimensiones del modelo de Calidad Intrínseca del Trabajo. Dimensiones, indicadores y factores eudaimónicos o del bienestar.....	198
Figura 5.Porcentaje de población ocupada por sector económico 2008-2019.....	244
Figura 6.Estructura ocupacional en España en los años 1977, 1994 y 2005	253
Figura 7. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por ocupaciones en el año 2015.....	260
Figura 8. Porcentaje de trabajadores por ocupación y género en el año 2019.....	264
Figura 9. Efectos marginales de la clase social IPICS y el Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo	290
Figura 10. Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo por ocupación y tipo de contrato	336
Figura 11. Dimensión Autonomía en el trabajo por ocupación y tipo de contrato	337
Figura 12. Dimensión Intensidad en el trabajo por ocupación y tipo de contrato	339