

Guía: Análisis de las consecuencias

de la actividad laboral para la salud

en las y los Trabajadores Mayores

55+




Con la Financiación de: AI-0001/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES





Guía: Análisis de las consecuencias  
de la actividad laboral para la salud en las y los  
Trabajadores Mayores  
55+

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente  
UGT-CEC

*“El contenido de dicha publicación  
es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante  
y no refleja necesariamente la opinión de la  
FUNDACIÓN de Prevención de Riesgos Laborales”.*

EDITA  
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME  
Blanca Impresores S.L. 95 319 11 02

Depósito Legal: M-39654-2016



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente  
UGT-CEC

Guía: Análisis de las consecuencias  
de la actividad laboral para la salud en las y los  
Trabajadores **Mayores 55 +**

**Autores:**

**David Martínez Íñigo**

**Roberto Domínguez Bilbao**

**Daniel Vázquez Estévez**

**Héctor Núñez Velacoracho**

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>1. Envejecimiento de la población, prolongación de la vida laboral y salud laboral. ....</b>	<b>13</b>
<b>BLOQUE I</b>	
<b>EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD LABORAL EN TRABAJADORES 55+... 19</b>	
<b>2. Exposición a riesgos psicosociales en trabajadores 55+. ....</b>	<b>23</b>
<b>2.1. Demandas temporales.....</b>	<b>25</b>
<b>2.2. Demandas cognitivas .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3. Demandas emocionales .....</b>	<b>31</b>
<b>2.4. Inseguridad en el trabajo.....</b>	<b>31</b>
<b>2.5. Discriminación.....</b>	<b>33</b>
<b>2.6. Violencia y acoso en el trabajo .....</b>	<b>36</b>
<b>2.7. Conciliación de la vida laboral y personal. ....</b>	<b>38</b>
<b>2.8. Apoyo social en el trabajo .....</b>	<b>39</b>
<b>2.9. Factores de autonomía y control .....</b>	<b>42</b>
<b>2.10. Oportunidades de formación .....</b>	<b>51</b>
<b>2.11. Oportunidades de participación .....</b>	<b>54</b>
<b>3. Consecuencias del trabajo para la salud laboral en trabajadores con 55+. ....</b>	<b>65</b>
<b>3.1. Ansiedad y Estrés.....</b>	<b>67</b>
<b>3.2. Indicadores de salud.....</b>	<b>68</b>
<b>3.3. Bajas laborales .....</b>	<b>76</b>
<b>3.4. Perspectiva de trabajo a 60+ .....</b>	<b>77</b>
<b>3.5. Conclusiones. ....</b>	<b>79</b>

## BLOQUE II

### REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA SOBRE RIESGOS

#### PSICOSOCIALES Y SALUD LABORAL EN TRABAJADORES 55+..... 83

4. Objetivos de la búsqueda.....	85
5. Metodología para la búsqueda bibliográfica.....	89
5.1. Términos de búsqueda.....	89
5.1.1. Descriptores poblacionales.....	91
5.1.2. Descriptores generales de salud ocupacional.....	91
5.1.3. Riesgos psicosociales.....	92
5.1.4. Descriptores generales de resultados para la salud.....	92
5.1.5. Descriptores de consecuencias sobre el bienestar psicológico.....	93
5.1.6. Intervenciones para la mejora de la salud.....	93
5.2. Motores de búsqueda y bases de datos consultadas.....	93
5.3. Estructura de la sintaxis para la búsqueda.....	94
5.4. Límites temporales.....	94
5.5. Criterios de selección e inclusión.....	94
5.6. Criterios de exclusión.....	95
6. Resultados de la búsqueda bibliográfica.....	97

## BLOQUE III

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA..... 101

7. Riesgos psicosociales y 55+.....	103
7.1. Demandas cognitivas.....	105
7.2. Demandas emocionales.....	114
7.3. Inseguridad laboral.....	117
7.4. Discriminación por edad o “edadismo”.....	120
7.5. Conciliación de la vida laboral y personal.....	144



<b>8. Salud y bienestar laboral en 55+.....</b>	<b>151</b>
<b>8.1. Estrés laboral y burnout. ....</b>	<b>153</b>
<b>8.2. Depresión.....</b>	<b>163</b>
<b>8.3. Resiliencia.....</b>	<b>169</b>
<b>8.4. Indicadores de salud, fatiga laboral, bajas laborales y absentismo .....</b>	<b>171</b>
<b>9. Intervenciones para la mejora de la salud en trabajadores mayores. ....</b>	<b>181</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>195</b>
<b>Bibliografía informe.....</b>	<b>199</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>217</b>
<b>Artículos descartados tras lectura selectiva .....</b>	<b>217</b>
<b>Conclusiones tras los grupos de trabajo .....</b>	<b>223</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. Exigencia de trabajo a alta velocidad en España.....</b>	<b>26</b>
<b>Figura 2. Comparación del nivel de trabajo alta velocidad en mayores de España y el resto de Europa .....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 3. Exigencia de resolver tareas imprevistas en España.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 4. Percepción del trabajador sobre la posibilidad perder su empleo en los próximos 6 meses en España .....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 5. Comparación de las percepciones de los trabajadores sobre la posibilidad perder su empleo en mayores de España y el resto de Europa .....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 6. Interrupciones de la tarea en España.....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 7. Comparación de la frecuencia de interrupciones en mayores de España y el resto de Europa .....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 8. Dependencia del control del jefe en España .....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 9. Control sobre el método de trabajo en España.....</b>	<b>48</b>
<b>Figura 10. Control sobre el orden de las tareas en España .....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 11. Porcentajes de formación autofinanciada recibida en España .....</b>	<b>54</b>
<b>Figura 12. Nivel en que consultan al trabajador para fijar objetivos en España.....</b>	<b>56</b>

<b>Figura 13. Comparación del nivel en que consultan al trabajador para fijar objetivos en mayores de España y el resto de Europa .....</b>	<b>56</b>
<b>Figura 14. Frecuencias de la influencia del trabajador en las decisiones importantes en España .....</b>	<b>58</b>
<b>Figura 15. Comparación de las frecuencias de la influencia del trabajador en las decisiones importantes en mayores de España y el resto de Europa .....</b>	<b>59</b>
<b>Figura 16. Nivel en que permiten al trabajador aplicar ideas propias en su trabajo en España .....</b>	<b>60</b>
<b>Figura 17. Comparación del nivel en que permiten al trabajador aplicar ideas propias en su trabajo en mayores de España y el resto de Europa .....</b>	<b>61</b>
<b>Figura 18. Frecuencia con la que el trabajador puede aportar medidas propias en España ..</b>	<b>62</b>
<b>Figura 19. Comparación de las frecuencias en las que los trabajadores pueden aportar medidas propias en mayores de España y el resto de Europa .....</b>	<b>63</b>
<b>Figura 20. Proporción en la que el trabajo afecta a la ansiedad en España.....</b>	<b>68</b>
<b>Figura 21. Estado de salud en España .....</b>	<b>69</b>
<b>Figura 22. Comparación de los niveles de estado de salud de los trabajadores mayores en España y el resto de Europa .....</b>	<b>70</b>
<b>Figura 23. Efecto del trabajo sobre la salud de los trabajadores en España .....</b>	<b>71</b>
<b>Figura 24. Comparación de los efectos del trabajo sobre la salud de trabajadores mayores en España y el resto de Europa .....</b>	<b>72</b>

<b>Figura 25. Proporción de trabajadores con problemas de fatiga por el trabajo en España ....</b>	<b>73</b>
<b>Figura 26. Proporción de trabajadores afectados por problemas de sueño debidos al trabajo en España .....</b>	<b>74</b>
<b>Figura 27. Comparación de las proporciones de trabajadores mayores afectados por problemas de sueño en España y el resto de Europa .....</b>	<b>75</b>
<b>Figura 28. Nivel de creencia de poder seguir haciendo el mismo trabajo con 60 años en España .....</b>	<b>78</b>
<b>Figura 29. Resultado búsqueda y selección de artículos.....</b>	<b>99</b>
<b>Figura 30. Estructura de la Saliencia Interseccional del Edadismo. ....</b>	<b>122</b>

# 1

## Introducción



## 1. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN, PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y SALUD LABORAL.

El envejecimiento de la población en el seno de la Unión Europea es uno de los principales retos a los que se enfrentan las instituciones comunitarias y los gobiernos de cada uno de los países que la integran. De acuerdo con los datos de Eurostat, el porcentaje de la población que superaba los 65 años en 2014 en el conjunto de la Unión Europea (EU-28) era del 18.5 por ciento, en el caso de España, el porcentaje se situaba en el 18.1. Estos datos reflejan un incremento de un dos por ciento en el periodo transcurrido desde 2004 a 2014 (Eurostat, 2015). Esta tendencia, iniciada hace varias décadas, continúa acentuándose y las previsiones para 2050 en el conjunto de la Unión estiman en un 28.1 por ciento la población con 65 o más años y en casi un 11 por ciento (10.9%) la que superará los 80 años. Paralelamente, se producirá una reducción de la población entre los 15 y 64 años de casi nueve puntos, pasando del 65.8 por ciento de 2014 a un 56.9 por ciento en 2050 (Eurostat, 2015).

Sin lugar a dudas, una de las primeras consecuencias de este envejecimiento progresivo de la población es la amenaza a la sostenibilidad de los sistemas de bienestar y, en particular, a los sistemas de pensiones, al reducirse significativamente la ratio entre personas que disfrutan de estos sistemas y aquellas que los sostienen con sus cotizaciones. Si se toma como indicador de esta ratio el número de personas en edad de trabajar (15-64 años) en relación a las que superan los 65 años, los datos señalan que se pasará de la proporción de 4:1 en 2008, a una relación de 2:1 en 2060. En la actualidad, son varios ya los gobiernos dentro de la Unión Europea, incluido el español, que han realizado modificaciones legales relativas a la edad de jubilación. En el caso de nuestro país, desde 2013 la edad de retiro se viene postergando progresivamente desde los 65 años con el objetivo de alcanzar los 67 años en el año 2027. De este modo, ya se están produciendo cambios orientados a reducir el número de años de disfrute de las pensiones y a la ampliación de los periodos de cotización.

La efectividad de este tipo de medidas desde el punto de vista de la sostenibilidad de los sistemas de pensiones está todavía por determinar. Más allá de esta cuestión, la ampliación de la vida laboral plantea una serie de interrogantes sobre sus consecuencias para los individuos y para el conjunto de la sociedad. Algunas de esas consecuencias afectan a preguntas de carácter más general y existencial, si se quiere, en la medida en que afectan a una concepción desarrollada y asentada en los países europeos sobre el significado del trabajo en la vida y su equilibrio con otras facetas de la misma y de la propia existencia. Los sistemas de pensiones suponen un sistema de solidaridad que permite a los trabajadores y trabajadoras adquirir mediante su esfuerzo el derecho a liberarse

de la actividad laboral durante el último periodo de su ciclo vital. Alargar la edad laboral puede ser entendido como una amenaza a este derecho y un cuestionamiento de los principios que lo sustentan. Existen algunas perspectivas que consideran que la postergación no supone un cambio relevante, uno de los argumentos más habituales tiene que ver con la ampliación de la esperanza de vida y la mejora de la calidad de la misma durante sus últimos años. De acuerdo con este encuadre, la ampliación de la edad laboral no supondría, en términos absolutos, un recorte del periodo de disfrute de la jubilación, debido a la prolongación de los años de vida. El retraso de la edad de jubilación implicaría, por tanto, una suerte de “actualización” de la duración de la vida laboral ante el aumento en la expectativa de vida. Sin lugar a dudas, ésta no es una cuestión cerrada, sino abierta a numerosas consideraciones, como se mencionaba anteriormente, sobre la existencia humana y el lugar que ocupa el trabajo dentro de la misma.

Descendiendo a un nivel más concreto, surgen algunas preguntas sobre las consecuencias de la ampliación de la edad laboral que pueden contribuir a dilucidar la conveniencia de estas medidas y su sostenibilidad. Una de ellas pasa por la viabilidad de las mismas atendiendo a los efectos que la edad tiene sobre las capacidades humanas, sean estas de carácter físico, sensorial o psicológico. Varias son las cuestiones que se plantean en relación a este tema. ¿Es posible que el trabajo siga siendo productivo con la edad?, ¿Cuáles son las consecuencias de prolongar la vida laboral para la salud de los trabajadores? Ambas preguntas están íntimamente ligadas y obtienen respuestas diversas, algunas de ellas arraigadas en el “sentido común” y otras en algunos estereotipos y prejuicios relacionados con la edad. Así pues, puede suponerse que el descenso en las capacidades físicas, sensoriales y psicológicas que acompaña a la edad reduce inevitablemente el rendimiento, o puede argumentarse que esos descensos no son lo suficientemente pronunciados como para generar ninguna reducción sobre los resultados del trabajo. Igualmente, se puede argumentar que esos efectos dependerán de las capacidades que requiere un trabajo y el grado en que dichas capacidades se ven afectadas por el paso del tiempo. Por ejemplo, pueden entenderse que la afectación del rendimiento será elevada en trabajos de alta demanda física y no tanto en los de carácter más “mental”, asumiendo que el deterioro de la capacidad física con la edad es más pronunciado que el de las capacidades cognitivas. Es posible, también, argumentar que la relación entre edad y rendimiento puede transcurrir en el sentido contrario, esto es, aumentar con la edad. Por ejemplo, es posible que un trabajador adquiera con la experiencia destrezas que no solo le permiten mantener su rendimiento, sino incrementarlo, como parece es el caso de la regulación de las emociones en situaciones de estrés.

Algo similar sucede cuando nos preguntamos sobre el impacto de la actividad laboral sobre la salud de los trabajadores de mayor edad. Podría plantearse que el mantenimiento de la exposición a los mismos factores de riesgo en



una edad más avanzada incrementa las posibilidades de que se produzca un deterioro de la salud o de sufrir una lesión o un accidente. Sin embargo, el mantenimiento de la actividad laboral también puede constituir un factor de envejecimiento activo que contribuya al mantenimiento de la salud física y mental de la persona (Waddell y Burton, 2006). Algunas preguntas asociadas a la relación entre edad y salud laboral tienen que ver con la posibilidad de proteger a los trabajadores de mayor edad de los efectos negativos de la actividad laboral sobre su salud, mediante adaptaciones o rediseños de la carrera profesional, entre otras medidas. Especial atención merece la posibilidad de que las consecuencias negativas de la actividad laboral sobre las personas mayores no tengan tanto que ver con aspectos “objetivos”, como por ejemplo la eventual quiebra del equilibrio entre las capacidades, declinadas por la edad, y las demandas laborales, como con cuestiones de sentido o valor, que se puede plantear en la medida en que el fin de la vida laboral se aproxima más a estadios últimos de la vida, ajustándose cada vez más al periodo en que un ser humano mantiene sus capacidades mentales y de autonomía.

Estos son tan solo algunos ejemplos de las posibles respuestas a las preguntas planteadas sobre las consecuencias de la edad sobre el rendimiento laboral, sobre la salud laboral y sobre la interacción entre ambos. La respuesta que se dé a cada una de estas preguntas tiene implicaciones sobre las decisiones a adoptar en relación con la edad de retiro, las condiciones de trabajo y la atención a la salud y la seguridad en el trabajo en cada momento de la vida laboral. Si bien, éstas son cuestiones que presentan una dimensión filosófica, cultural e ideológica, no está de más contar con la información que los resultados de la investigación sobre la salud ocupacional puedan ofrecer al respecto. Este es el objetivo principal de este documento: recopilar de manera sistemática la evidencia empírica sobre la vinculación que existe entre el trabajo y la salud laboral a partir de una determinada edad, 55 o más años. Dada la amplitud del tema y la necesidad de focalizar la atención para profundizar en el análisis, dentro del campo de la salud ocupacional y la edad se establecen dos criterios para delimitar los contenidos de este informe.

El primero de ellos tiene que ver con el tipo de factores de riesgo para la salud laboral que se tomará en consideración al analizar su vinculación con la edad. En concreto, el presente informe se centra en los factores de origen psicosocial. Esta elección se fundamenta en dos motivos. Los riesgos psicosociales constituyen una de las principales amenazas a la salud de los trabajadores, formando una de las principales causas de baja por enfermedad. En su estudio sobre riesgos psicosociales emergentes, la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (2007) incluye el envejecimiento como uno de los factores a tomar en consideración. Esto no implica que todos los efectos del trabajo sobre la salud asociados a la edad tengan un origen exclusivamente psicosocial, pero sí que esta categoría es una de las más importantes a la hora de entender los efectos del trabajo sobre la salud de los

trabajadores de mayor edad. Otro de los factores para centrar la atención en los riesgos psicosociales tiene que ver con el impacto que estos tienen sobre la salud de los trabajadores y su traducción en fenómenos como el absentismo o el retiro temprano. En su informe sobre salud mental en el trabajo, McDaid (2008) señala que se estima en un 40 por ciento el número de bajas de larga duración en Escocia y Gales asociadas a problemas mentales. En el caso de Holanda el 35 por ciento de las bajas tenían origen psicológico. Respecto a la relación entre los factores psicosociales y la motivación para el retiro temprano, los datos en Alemania reflejan una tendencia creciente en el periodo comprendido entre 1989 y 2003, pasando de un 20 a casi un 40 por ciento los casos en los que el estrés laboral y otros problemas mentales motivaban el retiro temprano. En el caso de Suecia, la cifra alcanzaba en 2005 al 35 por ciento de los casos de retiro temprano. Estos datos son especialmente relevantes, no solo por su impacto sobre la salud de los trabajadores, sino también por agudizar los problemas de sostenibilidad mencionados anteriormente, reduciendo la vida laboral. Por último, la elección de los riesgos psicosociales se justifica en su incidencia entre los trabajadores mayores. En un trabajo reciente de Jones, Latreylle, Sloane, Staneva (2013), un setenta y siete por ciento de los trabajadores mayores de 55 años indicaban estar expuestos a riesgos psicosociales. Esta cifra sitúa a los riesgos psicosociales como los más prevalentes entre los trabajadores mayores, seguidos a diez puntos de los ergonómicos (60.2%) y a más del doble de la exposición a los riesgos físicos (29.0%).

La segunda de las acotaciones se refiere a la edad a partir de la cual se analizará el impacto de la ocupación sobre la salud laboral. Es importante destacar que no existe un consenso claro en la literatura científica sobre la edad a partir de la que se categoriza a un individuo como trabajador mayor. Así pues, algunos estudios consideran trabajadores mayores (*older workers*) a aquellos que tienen 45 o más años (Berger, 2009), otros sitúan el punto de corte en 50 años (Smyer y Pitt-Catsouphe, 2007) y, un tercer grupo toma como criterio tener 55 o más años (Noonan, 2005). Algunos autores han defendido que este criterio debe ser variable en función del sector de actividad y la ocupación (Chou y Choi, 2011). No obstante para el presente informe, dado su carácter global en cuanto a las ocupaciones analizadas, se optó por considerar como trabajadores mayores a los de 55 años o más (55+), asumiendo que, aunque para ciertas profesiones u ocupaciones esta edad pueda no identificar tan claramente a un trabajador como mayor, supone un valor en el que difícilmente se considerará a un trabajador como joven. Elevar aún más esa edad, reduce significativamente el número de estudios disponibles.

El informe se estructura en tres grandes bloques. El primero de ellos revisará, a partir de los datos disponibles en la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2012), la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores mayores de 55 años, así como el impacto del trabajo sobre su salud, las bajas y el número de accidentes, comparando los datos con otros grupos de edad. Con el fin de ofrecer un elemento de referencia, se compararán también los datos de los trabajadores mayores de 55 en España con los mismos trabajadores en el resto de países europeos. Una vez realizada una primera aproximación a la salud laboral en los trabajadores mayores, el segundo bloque incluye una revisión sistemática de la literatura sobre riesgos psicosociales y salud laboral en trabajadores mayores, recogida en las principales bases de datos científicas. Los resultados de la búsqueda se agruparán en dos subapartados, uno relativo a los riesgos psicosociales y, otro, dedicado a la salud laboral en trabajadores de 55 o más años.



# BLOQUE I

## Exposición a riesgos psicosociales y salud laboral en trabajadores 55+



## BLOQUE I

### EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD LABORAL EN TRABAJADORES 55+

Como primera aproximación a los riesgos psicosociales y la salud laboral en trabajadores con 55 años o más (55+), se revisarán los resultados de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2012 (EWCS, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2012). Los datos de esta encuesta ofrecen información sobre la situación de los trabajadores 55+ en España, así como la posibilidad de compararlos con otros grupos de edad y con los mismos trabajadores en otros países en Europa. La EWCS aporta información sobre el contexto de trabajo, incluyendo la relativa a los riesgos psicosociales. Los datos de la encuesta proceden de un muestreo polietápico aleatorio de la población de trabajadores, por cuenta ajena y propia, con edades de 15 o más años pertenecientes a los siguientes países: Bélgica, Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Alemania, Estonia, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Reino Unido, Croacia Macedonia, Turquía, Noruega, Albania, Kosovo, Montenegro y Suiza. En la presentación de los resultados por edad para este informe, se establecen tres grupos. El primero compuesto por trabajadores con un rango de edad entre 15 y 34 años, el segundo integrado por todos aquellos participantes entre 35 y 54 años y, por último, el colectivo de interés para este estudio con una edad de 55 años o más.

En cuanto a las temáticas cubiertas por la encuesta que resultan de interés para el informe, esta recoge la exposición a un amplio número de riesgos psicosociales, entre los que están:

- Demandas temporales
- Demandas cognitivas
- Demandas emocionales
- Inseguridad en el trabajo
- Discriminación
- Violencia y acoso en el trabajo
- Conciliación de la vida laboral y personal
- Apoyo social en el trabajo
- Factores de autonomía y control
- Oportunidades de formación
- Oportunidades de participación

Respecto a las consecuencias de la exposición a las condiciones de trabajo sobre la salud, la encuesta incluye también diversos indicadores que son:

- Ansiedad y Estrés
- Indicadores de salud
- Bajas laborales
- Perspectiva de trabajo a 60+

Para comentar los datos, se seguirá el siguiente esquema con el fin de estructurar la información y evitar la inclusión de una cantidad excesiva de datos y figuras. Para cada uno de los factores, se analizará si las diferencias entre los tres grupos de edad son estadísticamente significativas. En caso de ser significativas, se mostrará una figura con los porcentajes para cada una de las posibles respuestas (por ejemplo, muy a menudo, bastante a menudo, ocasionalmente, nunca) y se comentarán las diferencias en las categorías de respuesta más extremas (por ejemplo, siempre o nunca). Complementariamente, en caso de haber diferencias significativas entre los grupos de edad, se presentará una comparación de los datos para los trabajadores mayores de 55 en España con los datos agregados para el resto de los países en Europa incluidos en la encuesta.

En el caso de que los análisis por grupos de edad en España no arrojen diferencias significativas, tan solo se mostrará la información relativa al primer resultado.



# 2

## Exposición a Riesgos Psicosociales en Trabajadores 55+



## 2. EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES 55+.

### 2.1. Demandas temporales

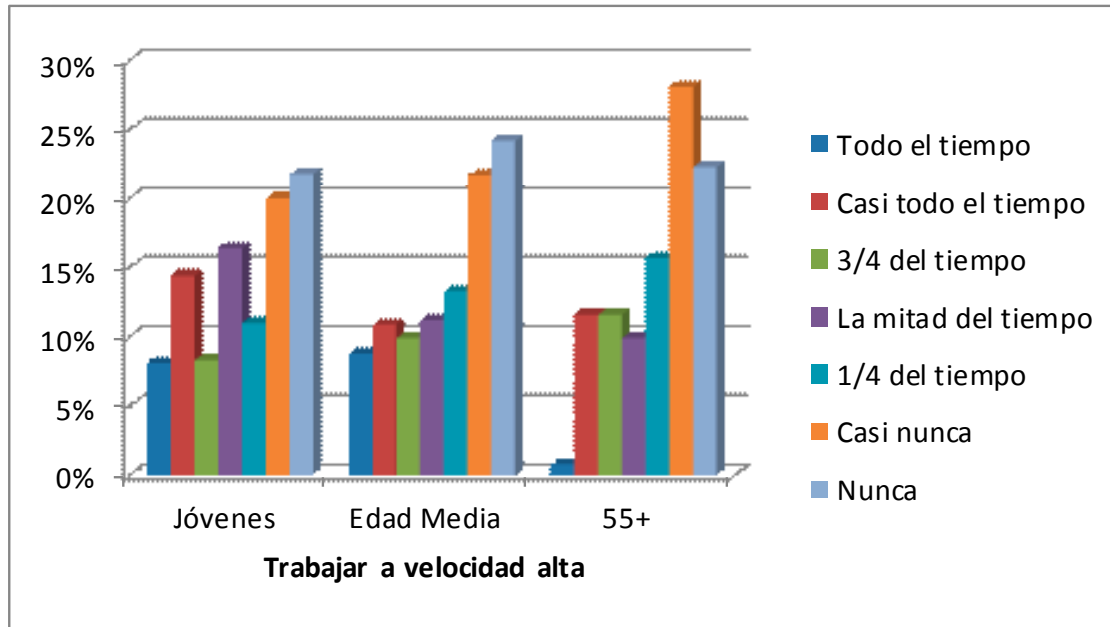
Este apartado se centra en estudiar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores por factores temporales. Concretamente, estos factores se refieren a la disponibilidad de tiempo suficiente para realizar el trabajo, a la frecuencia con la que se enfrentan plazos ajustados para la ejecución de una tarea y los relativos a la ejecución de tareas a velocidades elevadas. Todos estos son factores que se relacionan con el estrés laboral y que, como se comentará más adelante en la revisión, pueden afectar de manera diferencial a la salud en función de la edad del trabajador.

En cuanto a la disposición de *tiempo suficiente* para la ejecución del trabajo y al *trabajo con plazos ajustados* no aparecieron diferencias significativas en los datos de la EWCS (2012) entre los grupos de edad en ninguno de los casos. En concreto, para el tiempo de trabajo disponible ( $\chi^2 = 14.35$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ) el porcentaje de los que decían disponer siempre de tiempo suficiente fue del 37% para los trabajadores jóvenes, del 42.6% para los de mediana edad y en del 47.5% para los de más de 55. Los porcentajes para los que dicen no disponer nunca de tiempo suficiente fueron del 1.7% para los jóvenes, el 2.9% para la edad media y el 2.5% para los mayores de 55 años.

Para el trabajo con plazos insuficientes, tampoco se encontraron diferencias en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 10.96$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes para los grupos de edad fueron del 8.3% para los trabajadores jóvenes, el 8.9% para los de mediana edad y el 5.8% para los de más de 55 años.

Sí se encontraron diferencias significativas por edad al considerar la frecuencia con la que era necesario trabajar a velocidad alta ( $\chi^2 = 22.82$ ,  $gl = 12$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mayor edad que perciben trabajar a alta velocidad todo el tiempo es menor ( $Z_{rescorr} = -3$ ) (0.8%) que el porcentaje de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 8.1%; Mediana edad = 8.8%) (ver Figura 1). A medida que se reduce la frecuencia con la que se trabaja a altas velocidades, las diferencias por edad son menores. No obstante, en general las diferencias entre los grupos de edad, aun siendo significativas, no son grandes desde el punto de vista estadístico ( $V$  de Cramer = .11).

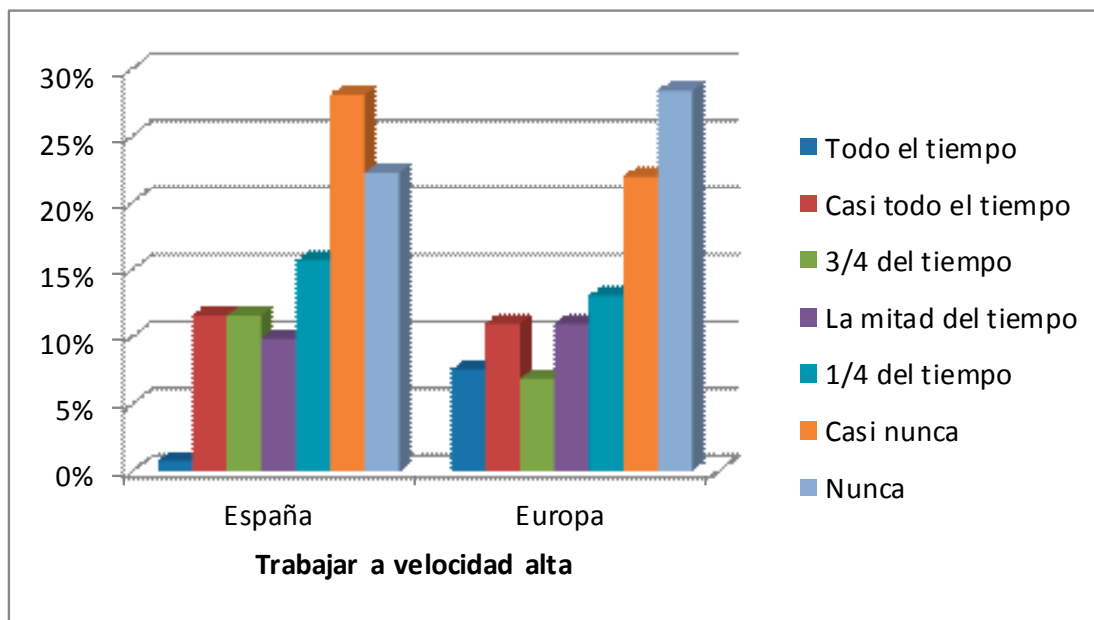
Figura 1. Exigencia de trabajo a alta velocidad en España



Elaborado a partir de EWCS (2012)

Al comparar la frecuencia de “trabajar a velocidad alta” entre trabajadores mayores en España y en el resto de Europa, vemos que existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 15.27$ ,  $gl = 6$ ,  $p < .05$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que reportan trabajar todo el tiempo a velocidad alta es menor ( $Z_{\text{rescorr}} = -2.8$ ) en los trabajadores españoles (0.8%) que en el resto de Europa (7.6%). En cambio, los porcentajes reportados por los trabajadores que *nunca* trabajan a altas velocidades presentan una peor situación en España, con un mayor porcentaje de personal que nunca trabaja a altas velocidades en Europa (28.4%) que en España (22.3%). Sin embargo, la fuerza de estas diferencias fue débil ( $V$  de Cramer = .04).

**Figura 2. Comparación del nivel de trabajo alta velocidad en mayores de España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

## 2.2. Demandas cognitivas

En este punto se analizan los riesgos derivados de la necesidad de procesar, almacenar, recordar o atender información en el puesto de trabajo. Entre los riesgos evaluados en la encuesta están: el ajuste entre habilidades y demandas laborales, aprender nuevos conocimientos, la exigencia de ajustar de forma precisa el trabajo a determinados estándares de calidad, la necesidad de realizar tareas repetitivas, monótonas o, por el contrario, complejas y la demanda de resolver tareas imprevistas. Como se verá en los resultados de la revisión, una parte importante de los estudios se han centrado en analizar si la pérdida de capacidades cognitivas esperable con la edad, aumenta el riesgo para la salud de los trabajadores mayores expuestos a este tipo de demandas.

### **Ajuste entre habilidades y demandas laborales**

El desajuste entre estos dos aspectos ha sido considerado un factor de estrés en el trabajo. Los análisis de los datos de la EWCS (2012) no muestran diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 2.31$ ,  $gl = 4$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes por grupo de edad para los que dicen tener demasiadas demandas en relación con las habilidades que poseen fue del 10.4% entre los trabajadores jóvenes, el 9.1% en los de mediana edad y el 6.7% para los de más de 55 años.

### **Aprender nuevos conocimientos**

Este punto analiza si los trabajadores tienen necesidad de aprender nuevos conocimientos para llevar a cabo las tareas en su trabajo. En la medida en que este factor excede los recursos de los que dispone el trabajador, puede convertirse en una fuente de estrés. En los estudios revisados se ha detectado una percepción estereotipada de los trabajadores mayores como menos capaces de aprender. El que esa percepción pueda ser interiorizada por los trabajadores mayores, hace a este colectivo más vulnerable ante este tipo de demandas. Sin embargo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 3.56$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ), siendo los porcentajes por grupos de edad de los que reportan aprender nuevos conocimientos del 64% para los trabajadores jóvenes, el 62.5% entre los de mediana edad y el 54.5% para los de más de 55 años.

### **Exigencias por estándares de calidad**

Esta pregunta hace referencia a si el trabajo de los encuestados se guía por la presencia de estándares de calidad que tienen que cumplir. Este tipo de situaciones incrementa las demandas atencionales y el manejo de información, lo que de nuevo puede suponer un factor de estrés. No obstante, los análisis de los datos de la EWCS (2012) indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 1.24$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los grupos de edad obtuvieron los siguientes porcentajes entre los que reportan tener este tipo de exigencias: un 69.8% para los trabajadores jóvenes, un 71.7% para los de mediana edad y un 66.7% para los de más de 55 años.

### **Tareas repetitivas de menos de 10 minutos**

Este punto se centra en analizar si los trabajadores tienen que llevar a cabo tareas repetitivas de menos de diez minutos para cumplir con su trabajo. No se encontraron diferencias en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .69$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Todos los grupos de edad obtuvieron porcentajes similares, situándose los que realizan tareas repetitivas en menos de 10 minutos en el 55.3% para los trabajadores jóvenes, el 58% para los de mediana edad y en el 57.9% entre los de más de 55 años.

### **Tareas repetitivas de menos de 1 minuto**

De forma similar al anterior apartado, este punto estudia si los trabajadores tienen que llevar a cabo tareas repetitivas de menos de un minuto en su puesto laboral. Los análisis de los datos de la EWCS (2012) indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 5.92$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes por grupo de edad de los que reportan realizar este tipo de tareas fueron del 42.3% para los trabajadores jóvenes, el 48.9% para los de mediana edad y del 52.9% entre los de más de 55 años.

### **Tareas complejas**

Este apartado hace referencia a si los trabajadores perciben tener que llevar a cabo tareas complejas en su puesto de trabajo. En la medida en que la tarea aumenta su complejidad aumentan las demandas y, eventualmente, el riesgo de estrés. Esto será especialmente relevante de confirmarse que los trabajadores de mayor edad sufren un deterioro en sus capacidades cognitivas o, como se verá en la revisión, si no son capaces de poner en marcha estrategias que compensen dicho deterioro.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 4.46$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de los que dicen realizar tareas complejas en su puesto de trabajo fue para los trabajadores jóvenes del 34.8%, para los de mediana edad del 41.6% y del 36.4% para los de más de 55 años.

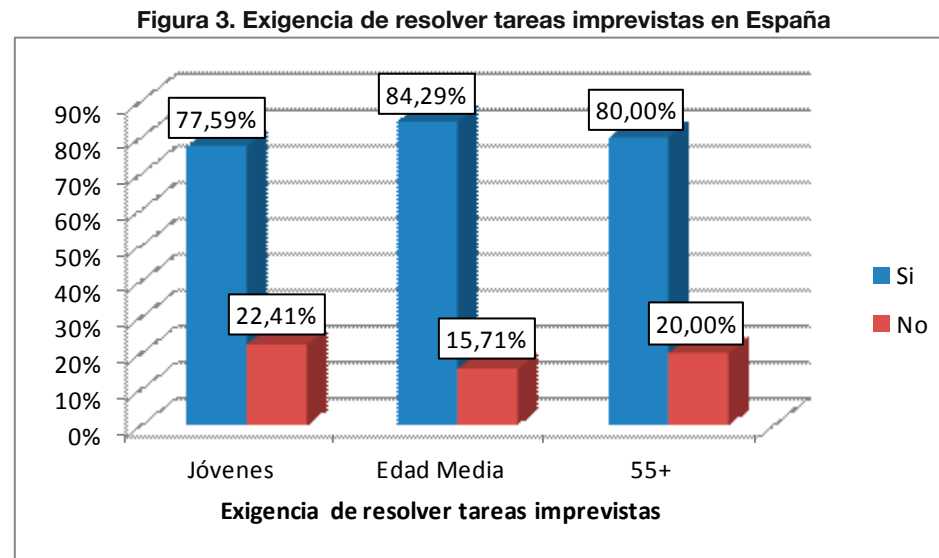
### **Tareas monótonas**

Este punto analiza la percepción de los trabajadores sobre si realizan tareas monótonas en su puesto laboral, lo cual puede generar dificultades para mantener la atención o efectos negativos sobre la motivación y la satisfacción con el trabajo. Los análisis de los datos de la EWCS (2012) indican que no existen diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 1.77$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes por grupo de edad para los que dicen llevar a cabo tareas monótonas fue del 57.9% para los trabajadores jóvenes, el 61.8% para los de mediana edad y del 62.8% para los de más de 55 años.

### **Exigencia de resolver tareas imprevistas**

Este apartado se centra en analizar la presencia de aparición de tareas que no están previstas en la labor diaria del trabajador y que se tienen que resolver. Este tipo de imprevistos pueden suponer una fuente de estrés, al escapar al control del trabajador. Los análisis de los datos de la EWCS (2012) apuntan a que este tipo de demanda cog-

nitiva varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 6.47$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mediana edad que tienen que resolver tareas imprevistas es mayor ( $Z_{rescorr} = 2.5$ ) (84.29%) que el porcentaje de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 77.59%; Mayores = 80%) (ver Figura 3). No obstante, la intensidad de las diferencias encontradas fue generalmente pequeña ( $V$  de Cramer = .08).



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Quando se compara el porcentaje de trabajadores que tienen que resolver tareas imprevistas entre los mayores en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = .02$ ,  $gl = 1$ ,  $p > .05$ ).



### 2.3. Demandas emocionales

Esta variable de la encuesta recoge uno de los riesgos emergentes más estudiados en los últimos años, como consecuencia del amplísimo número de trabajadores empleados en el sector servicios, lo que con una alta frecuencia implica el trato con clientes, usuarios o pacientes. En estas situaciones, es muy común que el rol laboral exija la supresión de emociones negativas, proceso que se relaciona con peores resultados de salud física y mental para los trabajadores. Otro elemento común en la atención al cliente es la presencia de un grupo más o menos numeroso de personas que muestra una actitud abusiva o agresiva ante el trabajador. La necesidad de manejar este tipo de situaciones también puede afectar de forma negativa al bienestar psicológico del trabajador.

Tras el análisis de los datos de la encuesta, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 6.48$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de los trabajadores que mencionan estar siempre expuestos a estas demandas se situó por grupo de edad en el 22.5% para los trabajadores jóvenes, el 25.9% para los de mediana edad y en el 28.1% para los de más de 55 años.

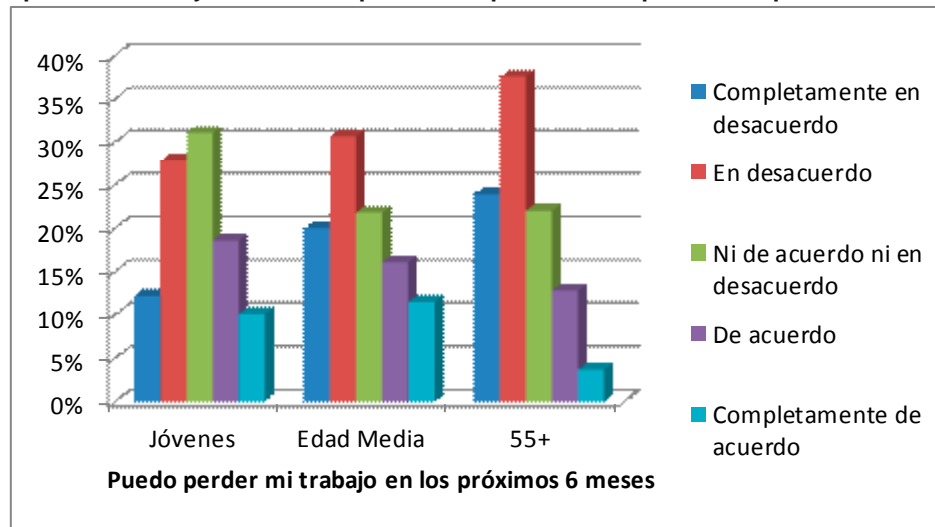
### 2.4. Inseguridad en el trabajo

En este tema, la encuesta evalúa la percepción que tiene el trabajador sobre las posibilidades de perder su empleo en el corto plazo (6 meses). Algunos estudios señalan que los efectos negativos de este factor sobre el bienestar psicológico pueden ser más intensos en el caso de los trabajadores mayores por ser superior la percepción de inseguridad y, especialmente, por la percepción de peores consecuencias al estimar como más probable que la pérdida del empleo conduzca a una situación de desempleo de larga duración.

El análisis de los datos de la EWCS (2012) apunta a que la percepción del riesgo de perder el empleo varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 27.42$ ,  $gl = 8$ ,  $p < .01$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores que están completamente en desacuerdo con la afirmación de poder perder su trabajo en los próximos 6 meses es mayor para los trabajadores mayores ( $Z_{rescorr} = 1.9$ ) (23.9%) que el porcentaje para los trabajadores de edades menores (Jóvenes = 12.2%; Mediana Edad = 20%) (ver Figura 4). Cuando vemos los porcentajes de trabajadores que están completamente de acuerdo con la afirmación de poder perder el empleo, el porcentaje de los trabajadores mayores resulta menor (3.7%) que el de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 10.1%; Mediana Edad = 11.5%). Los datos indicarían que la percepción de inseguridad entre los trabajadores

mayores es menor, si bien, la intensidad de las diferencias encontradas fue generalmente moderada ( $V$  de Cramer = .12) y esto no impide que el impacto negativo sobre la salud, en aquellos trabajadores mayores que sí perciben inseguridad, sea superior ante las peores expectativas de obtener un nuevo trabajo.

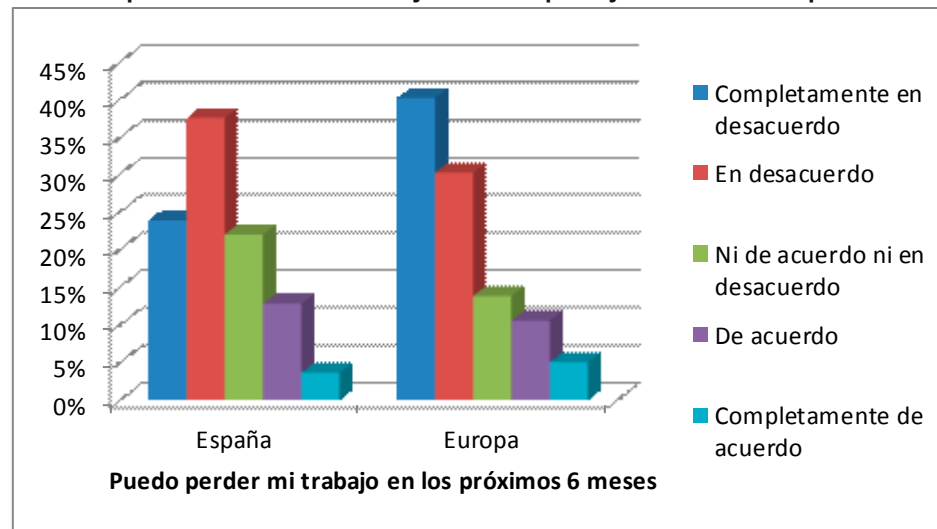
**Figura 4. Percepción del trabajador sobre la posibilidad perder su empleo en los próximos 6 meses en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Al comparar la frecuencia con la que los trabajadores perciben poder perder el trabajo en los próximos 6 meses en España y el resto de Europa, se observa que existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 15.14$ ,  $gl = 4$ ,  $p < .01$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que están completamente de acuerdo con la afirmación de poder perder el empleo es menor ( $Z_{rescorr} = -3.5$ ) entre los trabajadores españoles (23.85%) que en el resto de Europa (40.24%), lo que señalaría una mayor percepción de seguridad laboral entre los trabajadores en España. Sin embargo, cuando se analiza en el conjunto de las categorías de respuesta la fuerza de las diferencias, ésta fue débil ( $V$  de Cramer = .05).

**Figura 5. Comparación de las percepciones de los trabajadores sobre la posibilidad de perder su empleo en los próximos 6 meses en mayores de España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

## 2.5. Discriminación

Este apartado se centra en analizar la percepción que tienen los trabajadores mayores en cuanto al nivel de discriminación que sufren de acuerdo a las diferentes categorías socialmente definidas a las que pertenecen. Estas categorías no están necesariamente vinculadas a su edad, sino también a otras que han sido identificadas en la literatura científica como factores de riesgo psicosocial. Se trata en este caso de establecer si este tipo de discriminaciones tiene mayor prevalencia entre el grupo de trabajadores mayores. Concretamente, se presentan los datos para la discriminación por: edad o edadismo, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, raza, religión y género.

### **Discriminación por edad o edadismo**

Como se verá más adelante en los resultados de la revisión bibliográfica, este es uno de los puntos que más atención ha recibido en la investigación. Esta investigación ha constatado la presencia de un conjunto de prejuicios hacia los trabajadores mayores que son definidos como menos capaces, con menor motivación, menos resilientes, etc., todo esto a pesar de la evidencia empírica en contra.

Los análisis de los datos de la EWCS (2012) indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 1.48$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de los encuestados que manifestaban sufrir edadismo fueron similares y relativamente pequeños para todos los grupos de edad, situándose en el 1.5% de los trabajadores jóvenes, el 1.1% de los de mediana edad y en el 2.5% de los de más de 55 de años.

### **Discriminación por discapacidad**

Este apartado hace referencia al grado en el que los trabajadores sienten ser discriminados por tener alguna discapacidad.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 4.37$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Todos los grupos de edad obtuvieron porcentajes pequeños, situándose los que reportan sufrir discriminación por discapacidad en el 0.7% para los trabajadores jóvenes, el 0% para los de mediana edad y para los de más de 55 años.

### **Discriminación por nacionalidad**

Otro tipo de discriminación presente en el contexto laboral es la discriminación por la nacionalidad del trabajador, relacionándose con la presencia de prejuicios hacia trabajadores de otras nacionalidades.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas al comparar los datos de la EWCS (2012) para los distintos grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 5.08$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes en los diferentes grupos de edad para los participantes que manifestaban sufrir discriminación por su nacionalidad, se situaron en el 3.7% para los trabajadores jóvenes, el 1.7% entre los de mediana edad y en el 0.8% para los de más de 55 años.

### **Discriminación por orientación sexual**

Al igual que sucede en otros ámbitos de la vida social, los contextos laborales no están exentos de discriminación en función de la orientación sexual de la persona, siendo común el ocultamiento de esta información en los lugares de trabajo.

Los análisis indican que no existen diferencias estadísticamente significativas a partir de los datos de la EWCS (2012) en el nivel de discriminación por orientación sexual en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .57$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). De nuevo el porcentaje de participantes que decía sufrir discriminación por este motivo fue similar entre los distintos grupos de edad, situándose los que reportan sufrir discriminación por su orientación sexual en el 0.5% de los trabajadores jóvenes, en el 0.4% de los de mediana edad, siendo nulo para los de más de 55 años.

### **Discriminación por raza**

El grupo étnico al que se pertenece puede constituir otro factor de discriminación en el trabajo.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 6.01$ ,  $gl = 2$ ,  $p = .05$ ). El porcentaje de los que señalan no sufrir este tipo de discriminación fue para los trabajadores jóvenes del 2.4% y del 0.8% entre los de mediana edad, sin que se registrara ningún caso entre los de más de 55 años.

### **Discriminación por confesión religiosa**

Este punto analiza la percepción de los trabajadores de ser discriminados por su religión. Los análisis indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de la edad del trabajador ( $\chi^2 = 2.29$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Todos los grupos de edad obtuvieron porcentajes similares. El 1% los trabajadores jóvenes, el 0.2% de los de mediana edad y el 0.8% de los de más de 55 años manifestaron sufrir discriminación por su religión.

### **Discriminación por el sexo**

Este apartado se centra en estudiar el grado en el que los trabajadores perciben ser discriminados por el hecho de ser hombre o mujer.

No se encontraron diferencias significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .47$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ) teniendo todos los grupos de edad porcentajes similares. El 1.5% de los trabajadores jóvenes, el 1.1% de los de mediana edad y en el 0.8% de los de más de 55 años mencionaron sufrir discriminación por su sexo.

## 2.6. Violencia y acoso en el trabajo

Este punto está dedicado al estudio de las percepciones que tienen los trabajadores de sufrir diversos tipos de violencia y acoso en su puesto de trabajo. En concreto, se analizan los datos de la EWCS (2012) sobre la incidencia de: acoso laboral, acoso sexual, violencia verbal y violencia física.

### **Acoso laboral**

Este es uno de los riesgos psicosociales que más interés ha suscitado en los últimos años. Se caracteriza por un hostigamiento al trabajador, una minusvaloración de sus capacidades y aislamiento social, entre otros aspectos, todos ellos en ausencia de protección o defensa por parte de las personas con responsabilidad en la empresa.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .14$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los grupos de edad obtuvieron los siguientes porcentajes de participantes manifestando que sufrían acoso laboral: el 2.4% los trabajadores jóvenes, el 2.1% los de mediana edad y el 2.5% los de más de 55.

### **Acoso sexual**

Otro tipo de violencia que se puede dar en el puesto de trabajo es el acoso sexual en diferentes grados o intensidades, que pueden ir desde el acoso sexual leve, consistente en insinuaciones sexuales, verbales o no, no deseadas por parte del trabajador, hasta acoso sexual grave, aquel que utiliza el recurso al ejercicio de poder o la violencia para forzar el mantenimiento de relaciones sexuales no consentidas.

Respecto al acoso sexual leve (insinuaciones) a las insinuaciones, los resultados de los análisis de los datos de la EWCS (2012) indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de la edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 1.80$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Todos los grupos de edad obtuvieron porcentajes por debajo del 1.5 por ciento, siendo el porcentaje de los que reportaban atenciones sexuales no deseadas del 1.2% para los trabajadores jóvenes, el 0.4% para los de mediana edad y el 0.8% entre los de más de 55 años.

En cuanto al porcentaje de los participantes que afirmaban haber sido objeto de acoso sexual grave, tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .05$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los trabajadores que reportaban acoso fueron el 1% de los trabajadores jóvenes, los de mediana edad el 0.8% y los de más de 55 años el 0.8%

### **Sufrir violencia verbal**

Este apartado se centra en analizar la percepción de los trabajadores de sufrir violencia de tipo verbal, bajo formas como el insulto, las burlas o mofas, las amenazas, etc.

No se encontraron diferencias en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 5.50$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de los que decían haber sufrido violencia verbal fueron del 6.1% para los trabajadores jóvenes, el 5.2% en los de mediana edad y del 0.8% para los de más de 55 años.

### **Sufrir amenazas y humillaciones**

Este apartado se centra en analizar la presencia de amenazas y humillaciones en los puestos de trabajo. Los análisis de los datos de la EWCS (2012) indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .13$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ), teniendo todos los grupos de edad porcentajes similares, situándose los que dicen sufrir amenazas y humillaciones en su puesto de trabajo en el 4.7% de los trabajadores jóvenes, el 4.2% de los de mediana edad y en el 4.1% de los de más de 55 años.

### **Sufrir violencia física**

Este punto estudia la presencia de violencia física en el puesto de trabajo, bajo la forma de agresiones físicas. Los análisis de los datos de la EWCS (2012) indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 3.36$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de los que dijeron sufrir violencia física en su trabajo según el grupo de edad fueron del 1% en los trabajadores jóvenes, el 0.6% en los de mediana edad y del 2.5% en los de más de 55 años.

## 2.7. Conciliación de la vida laboral y personal.

En este apartado, se analizan los datos que ofrece la EWCS (2012) sobre la percepción que tienen los participantes sobre las posibilidades de atender a las demandas en el ámbito laboral sin que esto interfiera con las que proceden de otros ámbitos de su vida personal. La encuesta evalúa tres aspectos. Uno, la valoración que hacen en general de su nivel conciliación entre la vida personal y el trabajo. Un segundo aspecto se refiere a la dificultad para disponer de parte de su tiempo de trabajo para atender asuntos personales o familiares. Por último, evalúan el grado en que es necesario dedicar parte de su tiempo libre a la realización de su trabajo.

### **Calidad de la conciliación vida personal-trabajo**

Este apartado se centra en analizar en qué medida los trabajadores valoran positivamente su nivel de conciliación.

Los análisis indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en la calidad de la conciliación de la vida y el trabajo en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 9.89$ ,  $gl = 6$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de trabajadores que consideraban su nivel de conciliación “nada buena” fue del 6.4% entre los trabajadores jóvenes, el 7.4% para los de mediana edad y del 5% en los de más de 55 años.

### **Dificultad para dedicar tiempo de trabajo a atender a asuntos personales y familiares**

Este punto se centra estudiar la dificultad percibida por los trabajadores para poder dedicar unas horas de su tiempo de trabajo cuando necesitan atender a asuntos personales y familiares.

De nuevo no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar los grupos de edad en esta variable ( $\chi^2 = 4.81$ ,  $gl = 6$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de los que decían tener muchas dificultades entre los trabajadores jóvenes fue del 11.6%, entre los de mediana edad 10.1% y para los de más de 55 años del 9.3%.

### **Trabajar en el tiempo libre para cumplir su trabajo**

Este apartado se refiere a la frecuencia con la que los trabajadores deben dedicar tiempo de ocio al trabajo.

Al igual que en los casos anteriores, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad ( $\chi^2 = 9.24$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de los participantes que decían tener que trabajar casi todos los días en su tiempo libre fue del 1.7% para los trabajadores jóvenes, el 4.1% en los de mediana edad y del 5.2% para los de más de 55 años.



## 2.8. Apoyo social en el trabajo

En este apartado se analiza la calidad de las relaciones sociales en el puesto de trabajo, en concreto, el grado en que los trabajadores pueden recurrir a distintas personas, compañeros o supervisores, en su entorno de trabajo, cuando necesitan algún tipo de apoyo, ya sea este de tipo informativo, instrumental o emocional. Para los compañeros de trabajo, se evalúa el apoyo social en general y la presencia de relaciones de amistad. Complementariamente, se presta especial atención a la calidad de la relación con el supervisor inmediato. Esta información es especialmente relevante ya que la literatura científica demuestra que el ocupar un rol de supervisión o liderazgo sobre otras personas intensifica los efectos que la persona que los ocupa tiene sobre el bienestar de los individuos bajo su supervisión. Sobre la relación con el líder se evalúa el apoyo, la motivación para tomar decisiones, la capacidad para la planificación y la resolución de problemas, el respeto en el trato y la facilitación de retroalimentación.

### Apoyo social de los compañeros

#### **Apoyo de los compañeros de trabajo**

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de la edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 5.80$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ) en el nivel de apoyo que siente el trabajador por parte de los compañeros de trabajo. Los porcentajes de los que manifestaron tener siempre el apoyo de sus compañeros fue del 47.2% para los trabajadores jóvenes, el 49% entre los de mediana edad y del 50% para los de más de 55 años.

#### **Relaciones de amistad en el trabajo**

Tras analizar los datos de la EWCS (2012) se puede concluir que no existen diferencias estadísticamente significativas en función de la edad ( $\chi^2 = 4.82$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ) en el porcentaje de los participantes que perciben tener buenos amigos en el trabajo.

El porcentaje de participantes que en cada grupo de edad manifiesta estar muy de acuerdo con que tiene buenos amigos en el trabajo fue del 19.7% entre los trabajadores jóvenes, el 23.8% para los de mediana edad y del 24.7% entre los de más de 55 años.

## **Apoyo social del jefe o supervisor**

### **Apoyo general del jefe.**

Los análisis indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad de los trabajadores en cuanto a la percepción de apoyo por parte del jefe ( $\chi^2 = 12.24$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes para los que decían disponer siempre de apoyo fueron del 41.3% entre los trabajadores jóvenes, el 43.7% para los de mediana edad y el 54.3% para los de más de 55.

### **Motivación para la toma decisiones**

Otro aspecto a tener en cuenta en el apoyo del supervisor es el grado en que fomenta la autonomía de sus subordinados en la toma de decisiones.

Los resultados indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 2.44$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ) en el porcentaje de participantes que dicen estar de acuerdo con que el jefe les motiva para la toma de decisiones. El porcentaje de los que decían que el supervisor los motivaba en ese sentido fue del 56.6% para los trabajadores jóvenes, el 57.3% para los de mediana edad y el 65.9% para los de más de 55 años.

### **Capacidad de planificación del supervisor**

Este punto se centra en analizar la percepción que tienen los trabajadores de la capacidad de su jefe para planear las actividades que ellos deben ejecutar.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad en el porcentaje de los que afirmaban que su supervisor era bueno en la planificación ( $\chi^2 = .01$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje para los trabajadores jóvenes fue del 86.8%, entre los de mediana edad del 86.7% y en el caso de los mayores de 55 años del 86.4%.

### **Capacidad del supervisor para resolver problemas**

Este apartado hace referencia a la percepción de los trabajadores sobre la capacidad del supervisor para resolver problemas, factor que puede reducir, como los anteriores, el nivel de tensión experimentada por el trabajador.

Los análisis indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad en el porcentaje de sus integrantes que manifiestan tener un jefe que es bueno resolviendo problemas ( $\chi^2 = .135$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Estos porcentajes fueron del 89.1% para los trabajadores jóvenes, el 89.6% en los de mediana edad y del 88.2% entre los de más de 55 años.

### **Respeto en el trato del jefe**

Un aspecto fundamental de las relaciones sociales en este contexto es la percepción que tienen los trabajadores del nivel de respeto que les muestra su jefe. Analizado en la literatura científica como parte de la justicia interpersonal, ha mostrado de forma consistente mantener una relación positiva con el bienestar de los trabajadores.

Los análisis indican que en los datos de la EWCS (2012) no se dan diferencias estadísticamente significativas, cuando se compara el porcentaje de trabajadores en cada grupo de edad que dice recibir un trato respetuoso de su jefe o supervisor ( $\chi^2 = 1.35$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes fueron del 96.7% para los trabajadores jóvenes, del 98% entre los de mediana edad y del 96.4% en los de más de 55 años.

### **Retroalimentación del jefe**

Este apartado se centra en analizar la percepción que tienen los trabajadores sobre si el jefe les ofrece información sobre la valoración que hace de ellos o de su comportamiento.

Una vez más los análisis de los datos no detectan diferencias significativas en el porcentaje de participantes que dicen recibir retroalimentación del jefe en cada grupo de edad ( $\chi^2 = 5.62$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El 72.4% de los trabajadores jóvenes, el 64.8% los de mediana edad y el 72.3% de los de más de 55 años reportan recibir retroalimentación del jefe.

## 2.9. Factores de autonomía y control

En este apartado se analizarán las diferencias entre distintos grupos de edad en los aspectos de autonomía y control. Estos conceptos hacen referencia a la capacidad de un trabajador para ajustar la ejecución de las tareas asignadas a sus necesidades y características personales, así como la posibilidad de ejercer control sobre las mismas y sobre su entorno de trabajo. Ambos factores aparecen recogidos en los modelos clásicos sobre el estrés laboral, que los identifican como factores de protección del bienestar. La posibilidad de desempeñar el trabajo con el nivel de autonomía deseado por el trabajador y de ejercer control constituye una fuente de recursos que permite afrontar las demandas y reduce el riesgo de que se produzcan situaciones de estrés. Dentro de la encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2012), se recogen varios aspectos ligados con el control y la autonomía. Una parte importante de ellas tiene que ver con el control de los tiempos y la capacidad para organizar la ejecución del trabajo, así como la autonomía e independencia de distintas fuentes (supervisores, maquinaria, etc.) a la hora de determinar el ritmo y la secuencia para la realización de las tareas. En concreto se incluyen los siguientes aspectos:

- Control sobre el tiempo y ritmo de trabajo
  - Control sobre los descansos
  - Control sobre la velocidad del trabajo
  - Interrupciones en la ejecución de la tarea
  - Dependencia del jefe para la ejecución de la tarea
  - Dependencia de personas externas a la empresa
  - Dependencia de la presencia de objetivos de rendimiento/productividad
  - Dependencia de máquinas
  
- Autonomía sobre la organización de las tareas
  - Autonomía para la elección del método de trabajo
  - Autonomía en la elección del orden de las tareas
  - Dependencia del supervisor en la decisión de las tareas
  - Dependencia de rotaciones para la elección de las tareas

De manera general, cabe esperar que las condiciones de escasa autonomía y bajo control en estos aspectos supongan un riesgo para el bienestar de los trabajadores.

## **Control sobre el tiempo y el ritmo de trabajo.**

### **Control sobre los descansos**

Dependiendo del puesto de trabajo y de la organización o contexto en que se desarrolla la actividad laboral, la elección del momento para realizar un descanso puede o no formar parte de las decisiones que adopta el trabajador. A partir del análisis de los datos de la encuesta, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en el control de los descansos en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 12.64$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de los trabajadores que dicen tener siempre control fue del 18.4% para los trabajadores jóvenes, del 24.7% para los de mediana edad y del 26.9% para los de más de 55 años.

### **Control sobre la velocidad de trabajo**

Un elemento decisivo en la percepción de estrés asociado a un puesto de trabajo es la velocidad a la que debe ejecutarse la tarea. En la medida en que dicha velocidad excede la capacidad del trabajador, constituye una fuente de tensión que puede dañar su bienestar.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en este tipo de control entre los grupos de edad ( $\chi^2 = 5.23$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de los que afirman poseer este tipo de control para los distintos grupos de edad fueron del 61% para los trabajadores jóvenes, el 66.7% entre los de mediana edad y del 70.8% para los de más de 55 años.

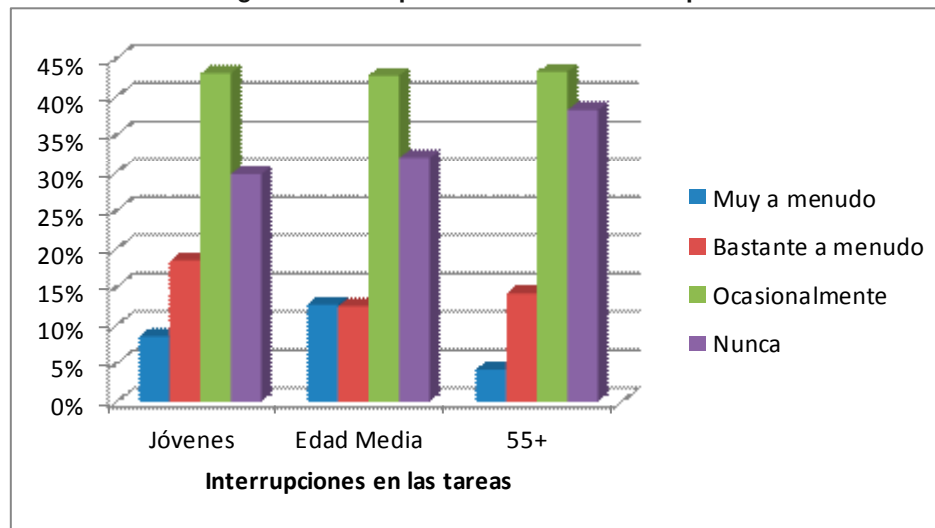
### **Interrupciones de la tarea**

Este punto se centra en analizar la frecuencia con la que se producen interrupciones cuando el trabajador desarrolla su tarea. Las interrupciones implican una alteración del proceso de trabajo previsto por el individuo, de modo que suponen en mayor o menor medida una disminución del control que el trabajador puede ejercer sobre el desempeño de las tareas. Por tanto, pueden constituirse en un estresor.

Los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos de la EWCS (2012) apuntan a que la frecuencia de interrupciones varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 15.67$ ,  $gl = 6$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mayor edad que perciben sufrir muy a menudo interrupciones es menor ( $Z_{rescorr} = -2.3$ ) (4.16%) que el porcentaje entre los trabajadores más jóvenes (Jóvenes = 8.62%; Mediana edad = 12.71%) (ver Figura 6). A medida que se reduce la frecuencia con la que se experimentan interrupciones,

las diferencias por edad son menores, siendo mayor el porcentaje de los trabajadores mayores (38.33%) que percibe *no sufrir nunca* interrupciones que el de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 29.80%; Mediana edad = 31.99%), lo que confirma una situación más favorable para los trabajadores mayores. No obstante, la fuerza de estas relaciones fue generalmente débil ( $V$  de Cramer = .08).

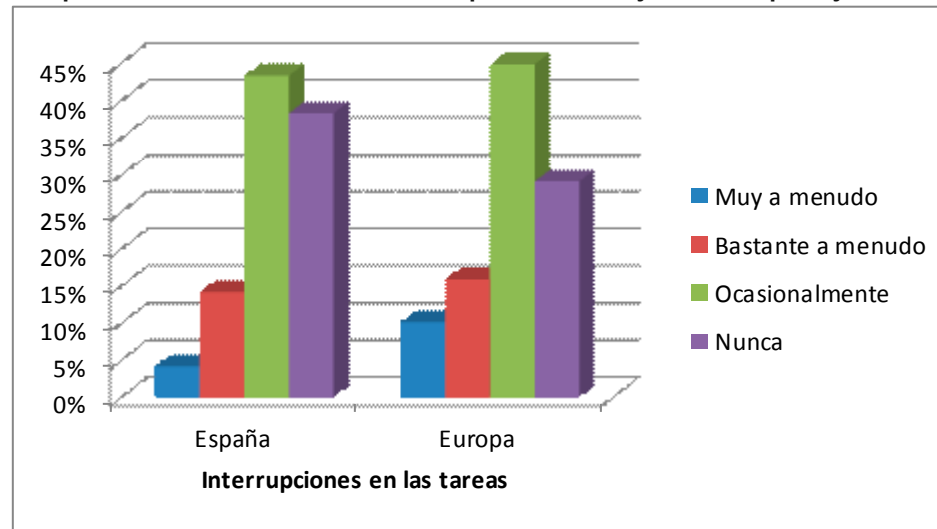
**Figura 6. Interrupciones de la tarea en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Al comparar la frecuencia de las interrupciones en España con el resto de Europa para los trabajadores mayores, existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 7.90$ ,  $gl = 3$ ,  $p < .05$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que reportan sufrir interrupciones muy a menudo es menor ( $Z_{rescorr} = -2.2$ ) entre los trabajadores españoles (4.16%) que entre los del resto de Europa (10.13%). A medida que disminuye la frecuencia de percepción de aparición de interrupciones, las diferencias muestran un mayor porcentaje de trabajadores mayores en España que *nunca* sufre interrupciones (38.33%) comparado con el resto de trabajadores europeos (29.11%), confirmando una mejor situación en España. Sin embargo, la fuerza de estas diferencias fue débil ( $V$  de Cramer = .03).

Figura 7. Comparación de la frecuencia de interrupciones en mayores de España y el resto de Europa



Elaborado a partir de EWCS (2012)

Profundizando en el análisis anterior, la EWCS (2012) analiza el tipo de interrupción en función del tipo de valoración que recibe por parte del trabajador. Se distinguen así interrupciones que tienen una valencia negativa, neutra o positiva.

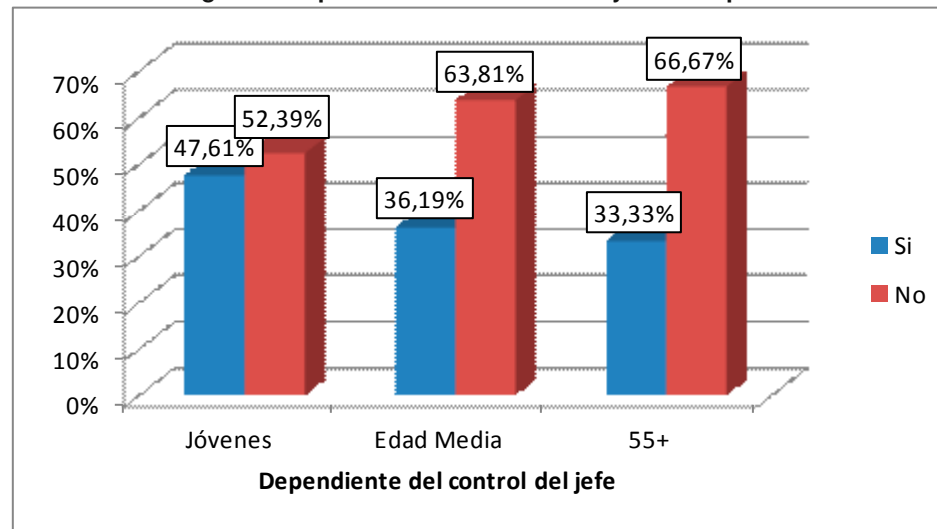
No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en estas características en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 4.48$ ,  $gl = 4$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes por grupo de edad para los que las califican como negativas las interrupciones fue del 37% para los trabajadores jóvenes, el 33.6% entre los de mediana edad y del 32.4% en los de más de 55 años.

### Dependencia del supervisor para la ejecución de la tarea

Este apartado hace referencia al grado en que el ritmo de trabajo es establecido mediante supervisión directa por parte del supervisor, lo que implica un menor grado de control por parte del trabajador, con el consiguiente riesgo de incremento de los niveles de estrés.

Los resultados obtenidos de los datos de la EWCS (2012) apuntan a que el nivel de dependencia percibida varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 14.42$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .001$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mayor edad que perciben esa dependencia es menor ( $Z_{\text{rescorr}} = -1.6$ ) (33.33%) que el porcentaje de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 47.61%; Mediana edad = 36.19%) (ver Figura 8). No obstante, la intensidad de las diferencias fue generalmente moderada (V de Cramer = .12).

**Figura 8. Dependencia del control del jefe en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Cuando comparamos el nivel de dependencia del control del jefe que perciben los mayores en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = .15$ ,  $gl = 1$ ,  $p > .05$ ).

### **Dependencia de personas externas a la empresa**

Otro de los factores de pérdida de control sobre el tiempo de ejecución de las tareas asociadas al puesto de trabajo está ligado a la interacción con clientes, usuarios o pacientes. Aunque no forman parte de la empresa, constituyen una fuente más de control sobre el trabajador.



No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en este tipo de dependencia al analizar los datos de la EWCS (2012) en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 3.13$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes por grupo de edad para los que reportan ser dependientes de personas externas a la empresa fueron del 71.2% para los trabajadores jóvenes, el 65.6% para los de mediana edad y del 67.8% entre los de más de 55 años.

### **Dependencia de la presencia de objetivos de rendimiento/productividad**

La existencia de objetivos de rendimiento o productividad claramente establecidos y explícitos, junto con plazos delimitados para su ejecución, reduce el grado de control que el trabajador puede ejercer sobre el ritmo de trabajo. El grado en que los objetivos fijados y los tiempos asignados para su consecución sean más o menos ajustados afectará al nivel de estrés percibido por el trabajador.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de dependencia de la productividad al analizar los datos de la EWCS (2012) en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 2.66$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de los que afirman tener este tipo de dependencia fueron del 22.9% para los trabajadores jóvenes, el 23.1% de los de mediana edad y el 29.8% entre los de más de 55 años.

### **Dependencia del ritmo de trabajo y de los movimientos respecto de máquinas.**

En determinados sectores, como por ejemplo el industrial, el ritmo de trabajo para la persona queda condicionado por la velocidad de funcionamiento de máquinas o dispositivos tecnológicos que requieren de algún *input* por parte del trabajador. Al igual que con otros factores, el grado en que el ritmo de la máquina se ajusta a las capacidades y recursos de que dispone el trabajador condiciona el nivel de estrés experimentado por el trabajador.

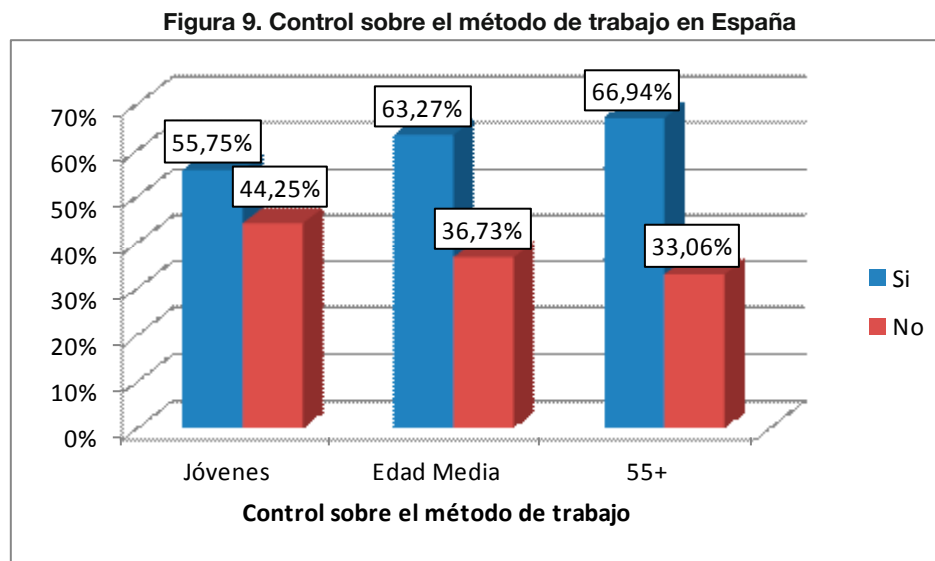
No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en estos niveles de dependencia al analizar los datos de la EWCS (2012) en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 1.11$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El 17.3% los trabajadores jóvenes, el 19.7% de los de mediana edad y el 20.7% de los de más de 55 años reportan tener este tipo de dependencia.

## **Autonomía sobre la organización de las tareas**

### **Autonomía para la elección del método de trabajo**

Dependiendo de las características del puesto, la ejecución de las tareas puede estar estandarizada en mayor o menor medida. Como se comentó anteriormente la discrecionalidad para ajustar el método de ejecución de las tareas a las características del propio trabajador y al contexto en que deben ejecutarse son un factor potencialmente protector ante el estrés.

Los resultados obtenidos del análisis de los datos de la EWCS (2012) apuntan a que este tipo de control varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 7.48$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mayor edad que perciben tener control sobre su forma de trabajar (66.94%) es mayor ( $Z_{rescorr} = 1.5$ ) que el porcentaje de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 55.75%; Mediana edad = 63.27%) (ver Figura 9). No obstante, la relación encontrada fue generalmente débil ( $V$  de Cramer = .08).



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

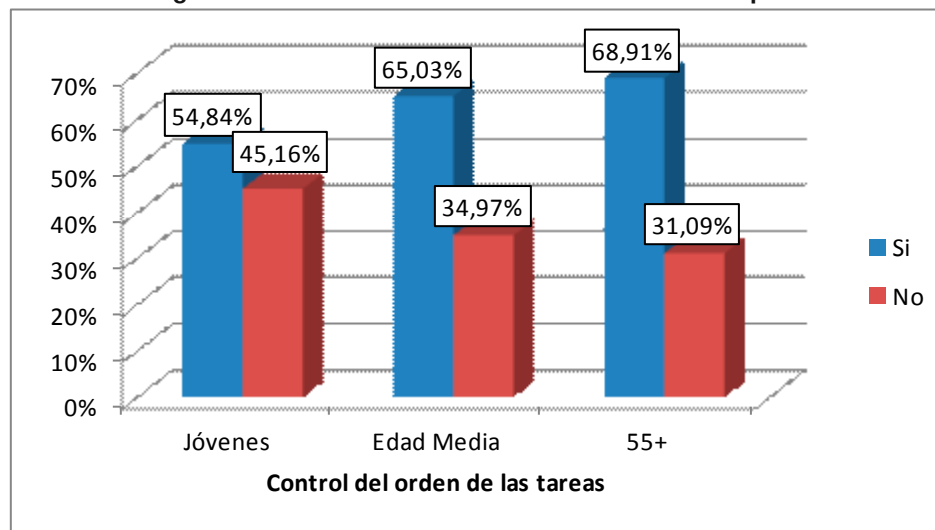
Cuando se compara el nivel de control sobre el método de trabajo que perciben los trabajadores mayores en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos ( $\chi^2 = 1.87$ ,  $gl = 1$ ,  $p > .05$ ).

### Control sobre el orden de las tareas

Otro aspecto importante a analizar sobre la autonomía y control de los participantes es la capacidad del trabajador para elegir el orden de las tareas a realizar en su puesto de trabajo.

Los resultados obtenidos al analizar los datos de la EWCS (2012) sobre el nivel de control sobre el orden de las tareas apuntan a que los porcentajes de trabajadores que informan tener control sobre este aspecto varían significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 12.75$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .01$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mayor edad que perciben tener este tipo de control es mayor (Zrescorr = 1.8) (68.91%) que el porcentaje de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 54.84%; Mediana edad = 65,03%) (ver Figura 10). No obstante, la intensidad de la relación fue moderada (V de Cramer = .11).

Figura 10. Control sobre el orden de las tareas en España



Elaborado a partir de EWCS (2012)

Cuando comparamos el nivel de control del orden de las tareas que perciben los mayores en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = .61$ ,  $gl = 1$ ,  $p > .05$ ).

### **Dependencia del supervisor en la decisión sobre la ejecución de las tareas**

Este apartado hace referencia a si la elección de las tareas que debe ejecutar un trabajador es consecuencia directa de la decisión de su supervisor, frente a las situaciones en las que el trabajador tiene oportunidad de participar en esa decisión.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en este tipo de decisiones al analizar los datos de la EWCS (2012) en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 2.86$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de los que señalan poder tomar esta decisión fue del 84.6% para los trabajadores jóvenes, el 77.3% para los de mediana edad y el 85.2% entre los de más de 55 años.

### **Dependencia de rotaciones para la elección de tareas.**

Este punto analiza si las tareas que realiza un trabajador vienen preestablecidas por un programa de rotaciones bien en puestos o en tareas.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en este aspecto en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .99$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de los que dependían de rotaciones se situaron en el 37.6% de los trabajadores jóvenes, el 42.7% de los de mediana edad y el 44.4% de los de más de 55 años.

## 2.10. Oportunidades de formación

La posibilidad de adquirir nuevas competencias y habilidades en el lugar de trabajo ha sido identificada como un factor de desarrollo personal y profesional que puede incidir positivamente sobre la motivación del trabajador y sobre su calidad de vida laboral. El que se produzcan los efectos positivos del aprendizaje depende de múltiples factores entre los que están que las exigencias de aprendizaje no superen los recursos y capacidades de la persona. Se incluye esta variable, además, porque como se verá más adelante, uno de los fenómenos asociados a la discriminación de los trabajadores mayores es, precisamente, el que se reduzcan las oportunidades de formación. Esta reducción se justifica en el prejuicio de que los trabajadores mayores no aprovecharán las oportunidades de formación como consecuencia de su “pérdida” de capacidad de aprendizaje o por una menor motivación dado que se encuentran en la fase final de su carrera profesional. Este prejuicio estaría, por tanto, afectando de manera indirecta al bienestar de los trabajadores mayores, al reducir un factor de prevención como es el desarrollo personal y profesional a través de la formación. En relación a esto, se analizan las preguntas de la EWCS (2012) que se refieren a la cantidad de formación recibida y a su utilidad para el puesto de trabajo.

Otro aspecto importante de esta cuestión es el grado en que la falta de formación puede intensificar los efectos negativos como la percepción de inseguridad laboral. La falta de formación y de actualización de las competencias y habilidades puede reducir las oportunidades de que un trabajador mayor recupere el empleo en caso de perder el actual. Se analiza a este respecto, los datos de la EWCS (2012) relativos a la percepción del grado en que la formación recibida puede ser de utilidad en un futuro.

Igualmente destacable es el grado de motivación del trabajador para seguir formándose. Como se verá en la revisión bibliográfica, la perspectiva del trabajador sobre el tiempo de trabajo que le queda por delante puede afectar a su motivación, a sus objetivos y a la forma de afrontarlos. En este sentido, cabe pensar que, en algunas ocasiones, el propio trabajador perciba un escaso valor de la formación dada la proximidad del fin de su carrera profesional. En relación con este asunto, se analizan las preguntas de la EWCS (2012) referidas a la formación solicitada por el trabajador mayor y la formación pagada por él mismo. Aunque no se puede inferir que en ambos casos no exista alguna motivación externa al trabajador, se entenderá que solicitar formación e invertir recursos propios en ella pueden considerarse un indicador en positivo de motivación para la formación, si bien el dato debe ser interpretado con la máxima cautela.

## **Formación recibida**

### **Formación útil para el trabajador**

Este apartado analiza la percepción del trabajador sobre si la formación recibida le ayudó para desempeñar más eficazmente las tareas de su rol laboral.

Los datos no reflejan la presencia de diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes grupos de edad ( $\chi^2 = 1.86$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes de participantes indicando que sí les había sido útil fueron del 94% para los trabajadores jóvenes, el 94.3% para los de mediana edad y en el 100% para los de más de 55 años.

### **Formación recibida en los últimos 12 meses en el puesto de trabajo**

En este punto se analiza la cantidad de formación recibida recientemente en el puesto de trabajo.

El análisis de los datos no refleja la presencia de diferencias estadísticamente significativas en función de la edad ( $\chi^2 = 2.68$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de participantes que manifestaban haber recibido formación por grupo de edad fue del 25.5% para los trabajadores jóvenes, el 23.4% entre los de mediana edad y del 18.3% para los de más de 55 años.

### **Formación recibida pagada en los últimos 12 meses**

En este caso se analiza la formación recibida por el trabajador fuera del puesto de trabajo y retribuida.

De nuevo, la edad no parece ser un factor relevante para determinar la cantidad de formación pagada que recibe un trabajador. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad ( $\chi^2 = 1.83$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ), siendo el porcentaje de los que decían haber recibido este tipo de formación del 29.2% entre los trabajadores jóvenes, el 31.2% para los de mediana edad y del 25% entre los de más de 55 años.

## **Formación y expectativas futuras**

Este apartado hace referencia a la percepción del trabajador sobre las perspectivas de mejora derivadas de la formación recibida en el trabajo.

Los resultados indican que la edad no introduce diferencias estadísticamente significativas en las expectativas de

mejora derivadas de la formación recibida ( $\chi^2 = 3.69$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de trabajadores que afirmaba que la formación les ofrecía mejores expectativas de futuro fue del 82.7% para los trabajadores jóvenes, el 81.3% entre los de mediana edad y del 66.7% en el caso de los de más de 55 años.

### **Motivación para la formación**

#### **Formación solicitada por el trabajador**

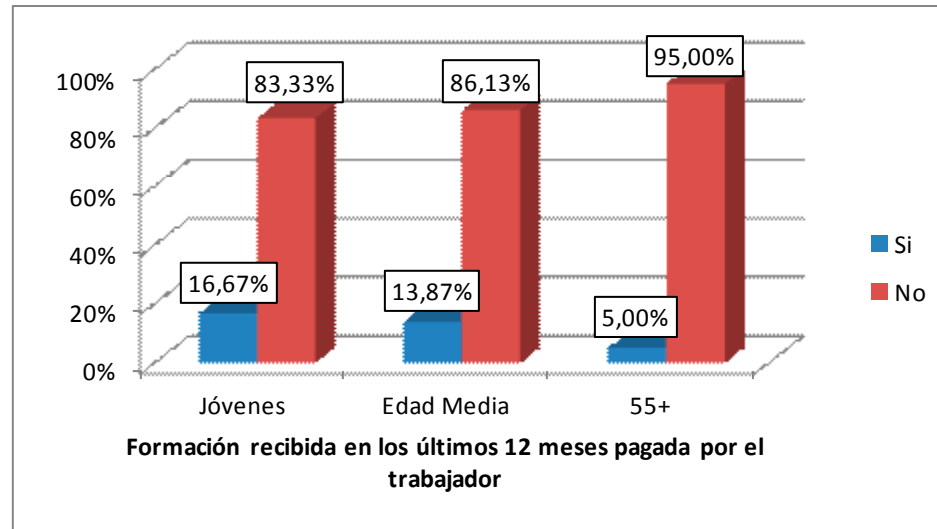
Este punto evalúa el porcentaje de trabajadores que solicitan formación, aunque, como se comentó anteriormente, no puede considerarse un indicador directo de motivación intrínseca para la formación, ya que otros factores podrían impulsar la solicitud de formación, puede tomarse como un indicador indirecto del interés por la formación en función del grupo de edad.

Al analizar los datos parece que la edad introduce solo diferencias marginalmente significativas en función de la edad en el porcentaje de trabajadores que solicitan formación ( $\chi^2 = 5.16$ ,  $gl = 2$ ,  $p = .08$ ). El porcentaje de trabajadores solicitando formación fue del 11.6% para los trabajadores jóvenes, del 10.2% entre los de mediana edad y del 1.7% en el caso de los de más de 55 años.

#### **Formación recibida en los últimos 12 meses pagada por el trabajador**

De nuevo, es importante insistir que los datos analizados en este punto deben ser tomados con cautela, ya que la no inversión de recursos propios en la formación puede indicar menor motivación, pero también la disponibilidad de menos recursos económicos, la necesidad de invertir los recursos en otros ámbitos (p. ej., la familia), etc. Los resultados obtenidos apuntan a que la formación autofinanciada por el propio trabajador varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 10.52$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores mayores que reciben formación autofinanciada es menor ( $Z_{rescorr} = -3$ ) (5%) que el porcentaje de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 16.67%; Mediana edad = 13.83%) (ver Figura 11). No obstante, las diferencias encontradas fueron moderadas ( $V$  de Cramer = .10).

Figura 11. Porcentajes de formación autofinanciada recibida en España



Elaborado a partir de EWCS (2012)

Cuando se compara el porcentaje de trabajadores mayores que financian su formación en España frente al resto de países europeos, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = .17$ ,  $gl = 1$ ,  $p > .05$ ).

### 2.11. Oportunidades de participación

Este apartado se centra en estudiar las posibilidades de participación que tiene el trabajador en la toma de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo, y el grado en que sus opiniones o ideas son tomadas en consideración. Aspectos, ambos, que se han relacionado con una mayor calidad de vida laboral y bienestar. Concretamente, se analiza el nivel de participación en la toma de decisiones sobre la asignación de compañeros de trabajo, el establecimiento de los objetivos, y los asuntos críticos para la organización, así como las oportunidades para aplicar ideas propias en su puesto y para mejorar la unidad en la que trabaja.



## **Participación en la toma de decisiones**

### **Decisiones sobre la asignación de compañeros de trabajo**

Este punto hace referencia a si la organización que emplea al trabajador le consulta a la hora de asignar sus compañeros de trabajo.

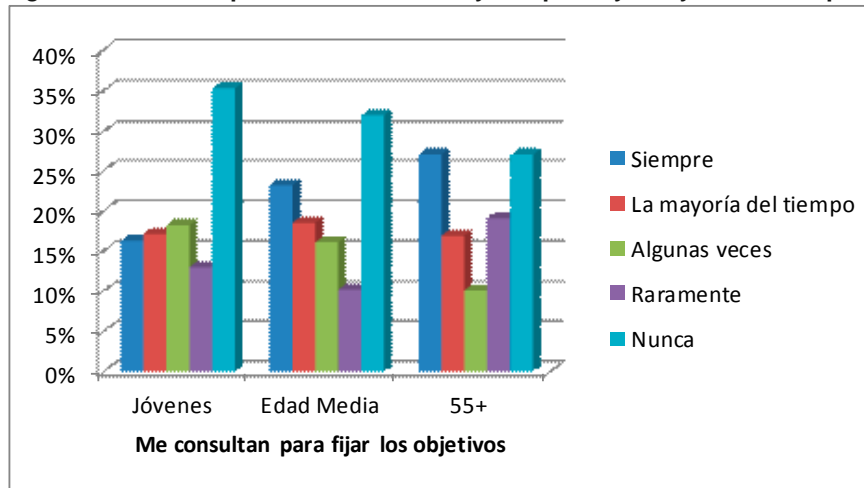
No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 7.25$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de trabajadores que reportan ser consultados siempre fue del 14.9% para los trabajadores jóvenes, del 19.2% para los de mediana edad y del 20% entre los de más de 55 años.

### **Decisiones sobre los objetivos**

Un apartado importante sobre el nivel de participación del que goza el trabajador es la frecuencia con la que se le consulta para fijar los objetivos de su trabajo, proceso que se relaciona con factores motivacionales, de compromiso y de bienestar.

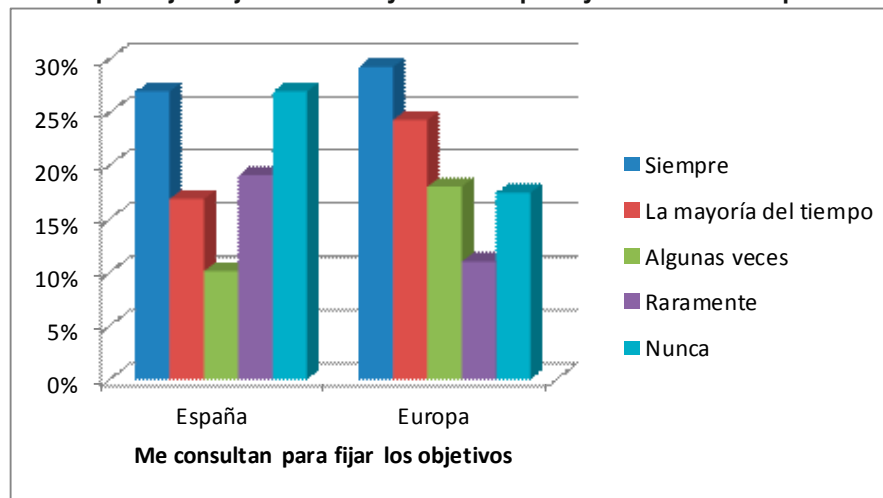
En este caso, sí se dan diferencias estadísticamente significativas en función de la edad ( $\chi^2 = 16.14$ ,  $gl = 8$ ,  $p < .05$ ). En concreto, el porcentaje de trabajadores mayores a los que siempre se consulta para fijar los objetivos de trabajo es mayor ( $Z_{rescorr} = 1.6$ ) (27%) que el porcentaje de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 16.3%; Mediana edad = 23.2%) (ver Figura 12). Cuando vemos los porcentajes de trabajadores que reportan nunca ser consultados para fijar los objetivos de trabajo, es menor el porcentaje de los trabajadores mayores (27%) que reportan no ser consultados que el de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 35.3%; Mediana edad = 32%). De nuevo aparece una situación más favorable para los trabajadores mayores. No obstante, las diferencias encontradas fueron generalmente moderadas ( $V$  de Cramer = .10).

**Figura 12. Nivel en que consultan al trabajador para fijar objetivos en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

**Figura 13. Comparación del nivel en que consultan al trabajador para fijar objetivos en mayores de España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

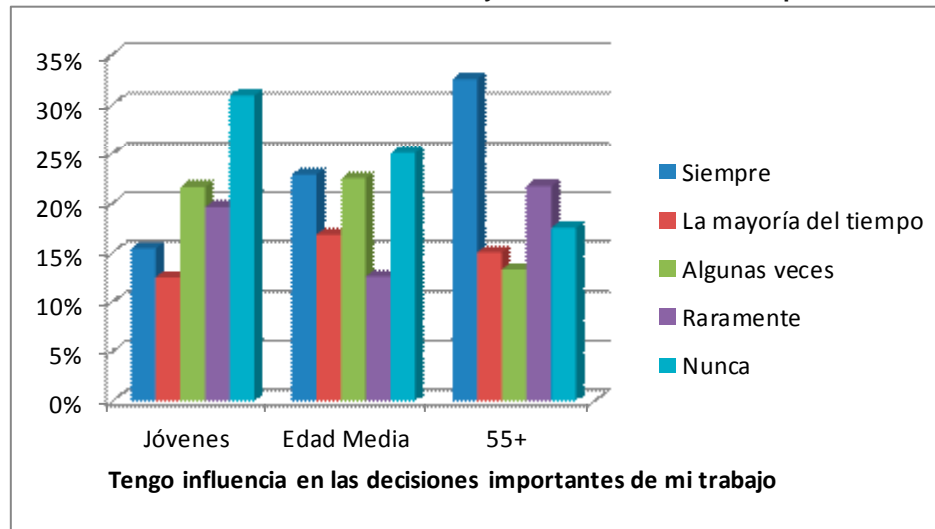
Al comparar la frecuencia con la que se consulta a los trabajadores para fijar objetivos en España y el resto de Europa, vemos que existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 14.89$ ,  $gl = 4$ ,  $p < .01$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que reportan tener este tipo de influencia es menor ( $Z_{rescorr} = -.5$ ) en los trabajadores españoles (27%) que en el resto de Europa (29.2%). En el mismo sentido, los porcentajes de los que dicen no poder nunca influir en los objetivos es mayor para los trabajadores mayores en España (27%) en comparación con el mismo colectivo en el resto de países europeos (17.4%). Sin embargo, la fuerza de estas diferencias fue débil ( $V$  de Cramer = .05).

### **Decisiones sobre asuntos críticos**

Otro aspecto fundamental del nivel de participación del trabajador en su puesto de trabajo es la capacidad que tiene para influir en las decisiones importantes de su trabajo.

De nuevo, los resultados señalan la existencia de diferencias estadísticamente significativas en función de la edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 36.73$ ,  $gl = 8$ ,  $p < .001$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores mayores que perciben tener siempre influencia en las decisiones importantes de su trabajo es mayor ( $Z_{rescorr} = 3.3$ ) (32.5%) que el porcentaje de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 15.4%; Mediana Edad = 22.9%) (ver Figura 14). Cuando vemos los porcentajes de trabajadores que reportan no tener nunca este tipo de influencia, las diferencias por edad muestran que es menor el porcentaje de los trabajadores mayores (17.5%) que reportan no tener nunca influencia en las decisiones importantes que el de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 30.9%; Mediana Edad = 25.1%). En este caso, la situación también es más favorable para los trabajadores mayores. No obstante, las diferencias encontradas fueron moderadas ( $V$  de Cramer = .13).

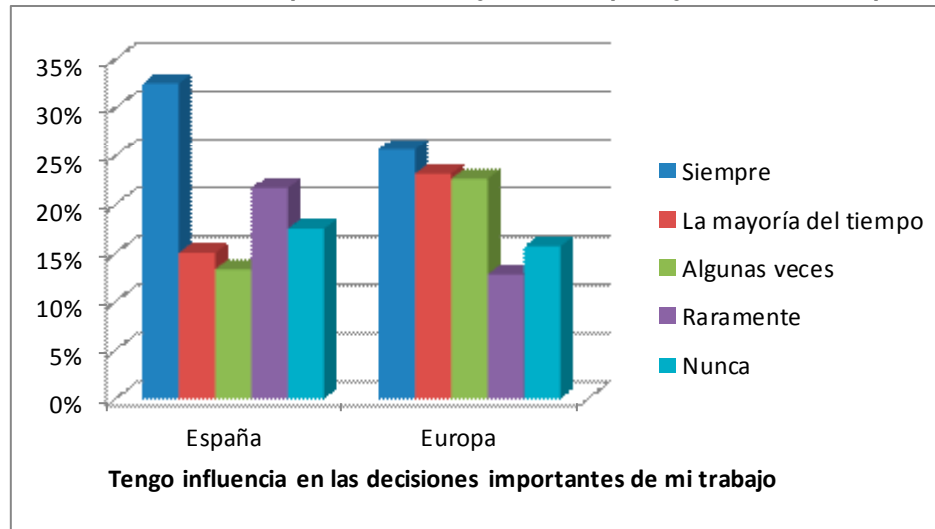
**Figura 14. Frecuencias de la influencia del trabajador en las decisiones importantes en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Al comparar la frecuencia con la que los trabajadores influyen en las decisiones importantes de su trabajo en España y el resto de Europa, vemos que existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 17.49$ ,  $gl = 4$ ,  $p < .01$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que reportan tener siempre este tipo de influencia es mayor ( $Z_{rescorr} = -1.7$ ) en los trabajadores españoles (32.5%) que en el resto de Europa (25.7%). El porcentaje de los que nunca puede influir en las decisiones importantes es ligeramente mayor para los trabajadores españoles (17.5%) que entre los trabajadores europeos (15.7%). Sin embargo, la fuerza de estas diferencias fue débil ( $V$  de Cramer = .05).

**Figura 15. Comparación de las frecuencias de la influencia del trabajador en las decisiones importantes en mayores de España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

### **Aplicación de ideas propias**

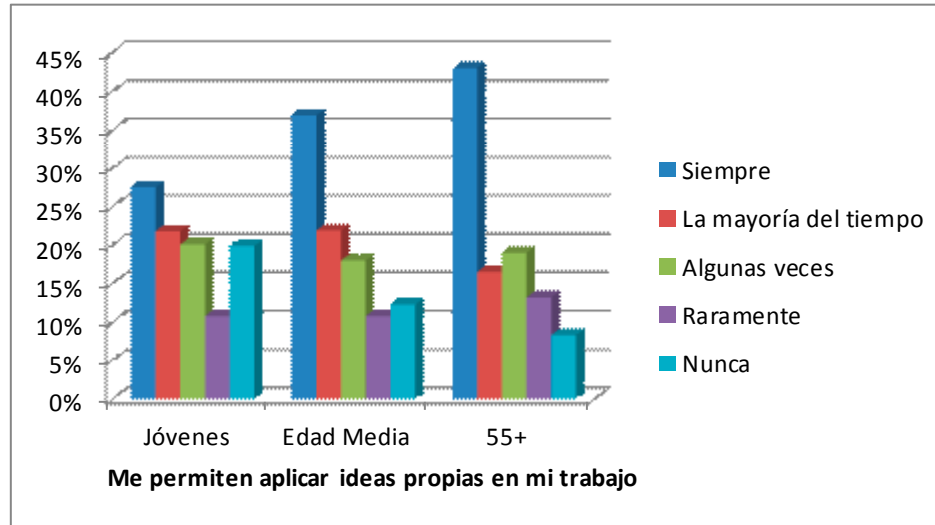
#### **Aplicación de ideas propias en el puesto de trabajo.**

Este apartado se centra en estudiar la medida en que se le permite al trabajador aportar ideas originales en su puesto de trabajo e implementarlas en sus tareas diarias.

Los resultados obtenidos apuntan a que el nivel en que los trabajadores pueden aportar ideas propias en su trabajo varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 24.12$ ,  $gl = 8$ ,  $p < .01$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores mayores a los que siempre se les permite aportar ideas originales es mayor ( $Z_{rescorr} = 2.3$ ) (43%) que el porcentaje de los trabajadores de edades menores (Jóvenes = 27.5%; Mediana edad = 36.9%) (ver Figura 16). Cuando vemos los porcentajes de trabajadores que reportan no poder participar nunca de esta manera en su trabajo, el porcentaje de los trabajadores mayores (8.3%) que reportan no poder aplicar nunca sus ideas en el trabajo es menor que el de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 19.9%; Mediana edad =

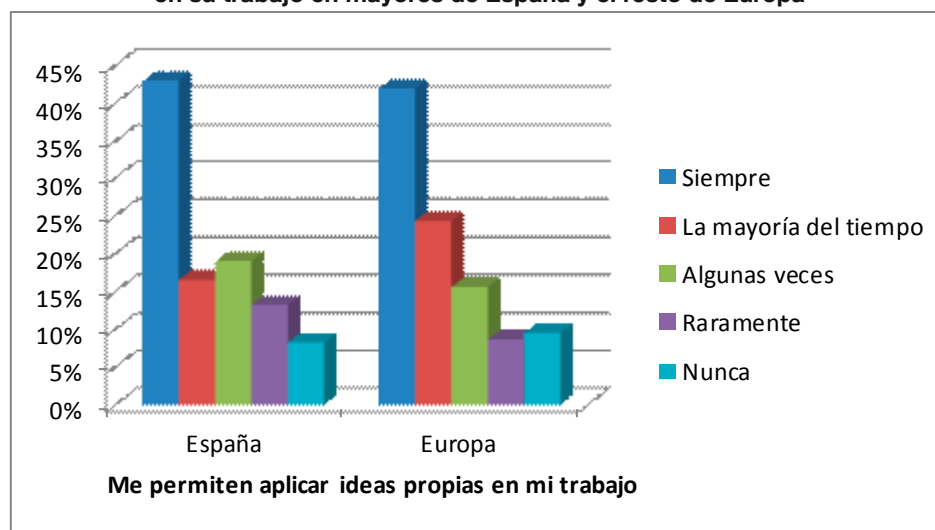
12.3%), manteniendo una situación favorable a los trabajadores mayores. No obstante, las diferencias encontradas fueron generalmente moderadas ( $V$  de Cramer = .11).

**Figura 16. Nivel en que permiten al trabajador aplicar ideas propias en su trabajo en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

**Figura 17. Comparación del nivel en que permiten al trabajador aplicar ideas propias en su trabajo en mayores de España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Cuando comparamos el porcentaje de trabajadores mayores a los que se le permite aplicar sus ideas en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = 6.95$ ,  $gl = 4$ ,  $p > .05$ ).

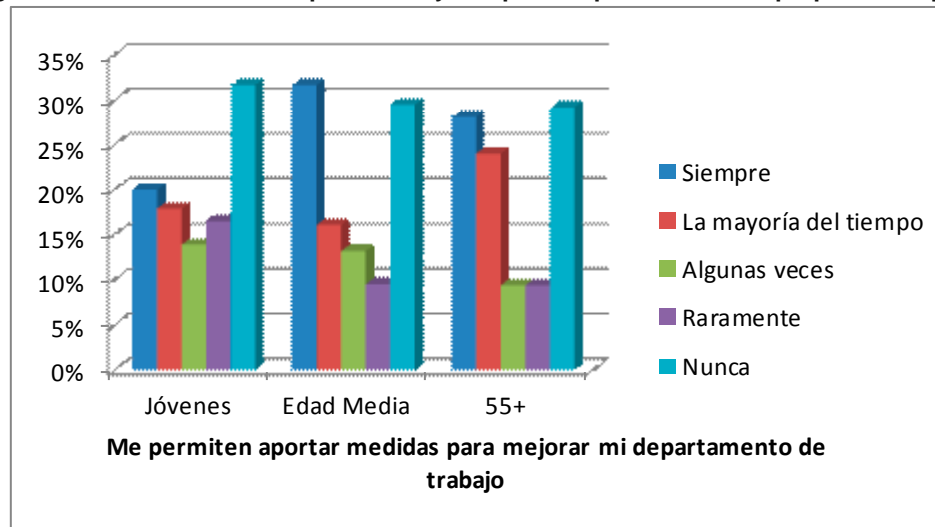
#### **Aplicación de ideas para mejorar el funcionamiento de la unidad o departamento.**

Este punto se centra en analizar el grado en que se permite al trabajador realizar sugerencias para mejorar la unidad o departamento de trabajo y el funcionamiento del mismo.

Los resultados obtenidos a partir de los datos de la EWCS (2012) apuntan a que el nivel en el que los trabajadores introducen medidas para mejorar su departamento varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 23.82$ ,  $gl = 8$ ,  $p < .01$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mediana edad a los que siempre se les permite aportar esas ideas es mayor (Zrescorr = 3.4) (31.7%) que el porcentaje de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 20%; Mayores = 28.1%) (ver Figura 18). Cuando vemos los porcentajes de

trabajadores que reportan nunca poder implementar nuevas medidas, el porcentaje de los trabajadores mayores fue del 29.2%, del 29.5% para los de mediana edad y el de los trabajadores jóvenes del 31.7%. Las diferencias encontradas fueron generalmente moderadas ( $V$  de Cramer = .11).

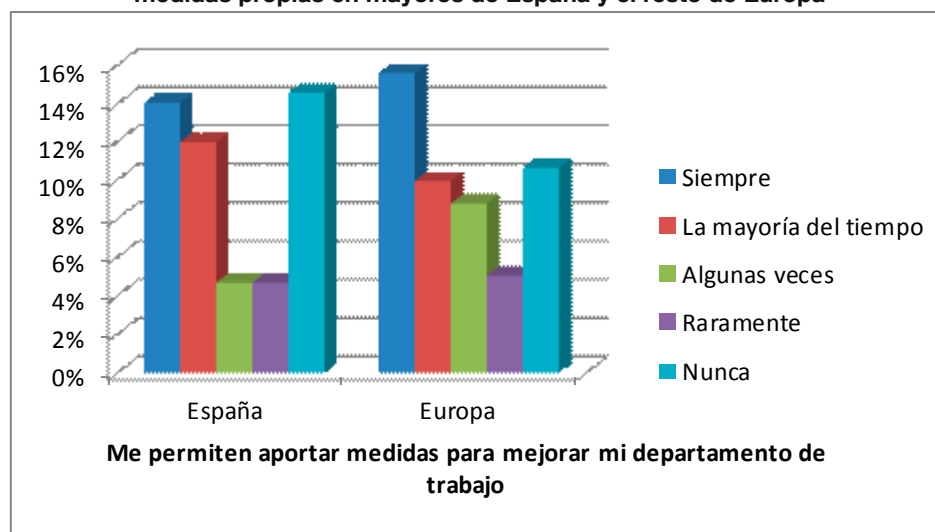
**Figura 18. Frecuencia con la que el trabajador puede aportar medidas propias en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*



**Figura 19. Comparación de las frecuencias en las que los trabajadores pueden aportar medidas propias en mayores de España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Cuando comparamos el porcentaje de trabajadores mayores a los que se le permite aportar medidas para mejorar el departamento de trabajo en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = 7.50$ ,  $gl = 4$ ,  $p > .05$ ).



# 3

## Consecuencias del trabajo para la salud laboral en trabajadores con 55+



### 3. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO PARA LA SALUD LABORAL EN TRABAJADORES CON 55+.

#### 3.1. Ansiedad y Estrés

Este apartado se centra en estudiar si los trabajadores sufren estrés por el trabajo y si perciben que el trabajo deteriora su salud al producirles ansiedad.

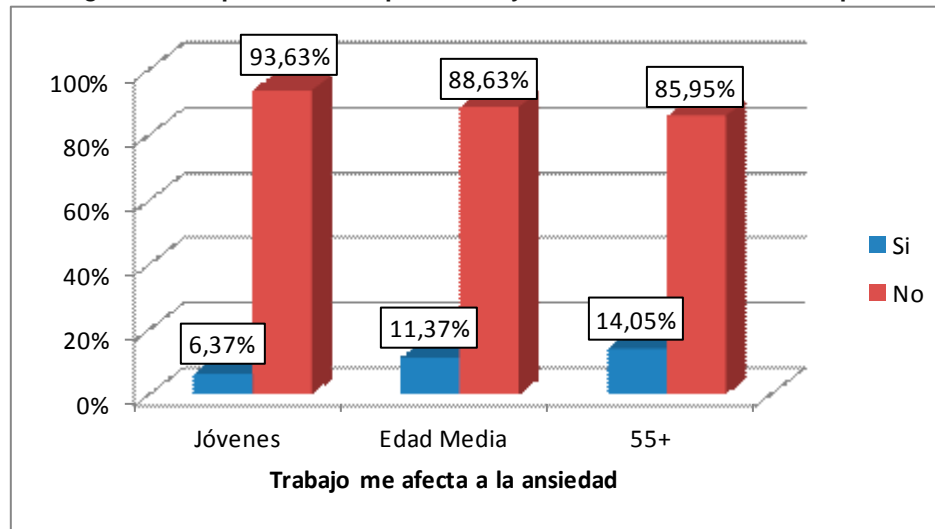
##### **Estrés laboral**

Respecto al estrés, el análisis de los datos de la EWCS (2012) no recoge diferencias en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 14.81$ ,  $gl = 8$ ,  $p > .05$ ). Los porcentajes fueron relativamente próximos, situándose el porcentaje de trabajadores que decían experimentar siempre estrés en el 10.5% para los trabajadores jóvenes, el 12.4% para los de mediana edad y en el 8.3% entre los de más de 55 años.

##### **Daños a la salud por ansiedad**

En este punto la ECWS (2012) evalúa la percepción del trabajador sobre el deterioro de su salud debido a la ansiedad que generan sus condiciones de trabajo. Los resultados obtenidos apuntan a que el nivel en que el trabajo afecta a la salud del trabajador por la ansiedad varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 9.31$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .05$ ). En concreto, el porcentaje de trabajadores mayores (14.05%) que mencionan que el trabajo afecta a su salud por la ansiedad es mayor ( $Z_{rescorr} = 1.7$ ) que el porcentaje de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 6.37%; Mediana Edad = 11.37%) (ver Figura 20). No obstante, la intensidad de las diferencias encontradas fue moderada ( $V$  de Cramer = .13).

Figura 20. Proporción en la que el trabajo afecta a la ansiedad en España



Elaborado a partir de EWCS (2012)

Cuando comparamos el porcentaje de trabajadores mayores que mencionan que el trabajo les afecta a su salud por la ansiedad en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = .43$ ,  $gl = 1$ ,  $p > .05$ ).

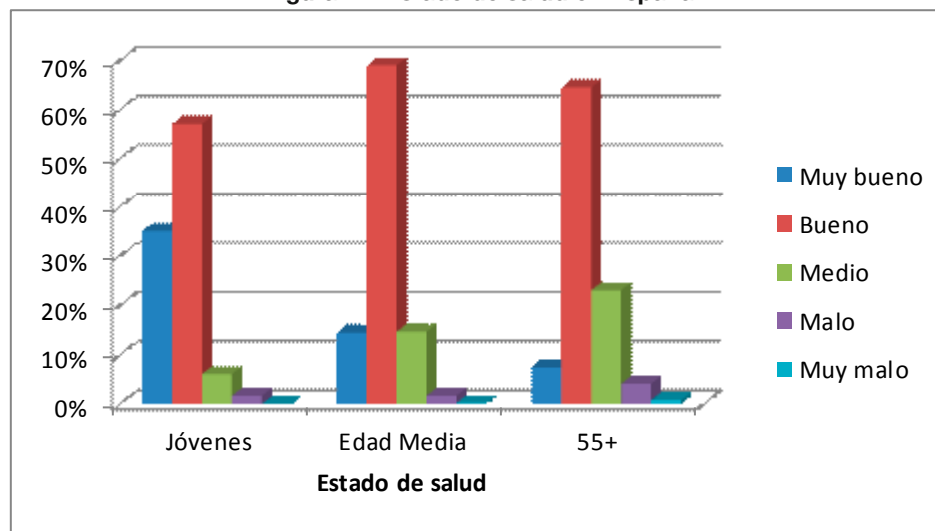
### 3.2. Indicadores de salud

Este apartado, se centra en estudiar distintos indicadores de salud que se pueden ver perjudicados por las condiciones laborales a las que se ven sometidos los trabajadores. Concretamente, se analiza el estado de salud general de los trabajadores, el efecto del trabajo en la ansiedad, en la salud general, en la fatiga percibida, en las lesiones, en problemas de sueño y la percepción del nivel en que el trabajo pone en peligro la salud y seguridad del trabajador.

### Estado de salud general

El primer indicador del efecto sobre la salud extraído del EWCS (2012) fue la valoración que el trabajador hace de su estado general de salud. Los resultados obtenidos apuntan a que el estado de salud varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 94.12$ ,  $gl = 8$ ,  $p < .001$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores mayores que reportan tener un estado de salud muy bueno es menor ( $Z_{rescorr} = -4.1$ ) (7.4%) que el porcentaje de los trabajadores de edades menores (Jóvenes = 35.1%; Mediana edad = 14.5%) (ver Figura 21). Cuando se analizan los porcentajes de trabajadores que reportan tener un estado de salud muy malo, las diferencias por edad muestran que el porcentaje de los trabajadores mayores (0.8%) que reportan una muy mala salud es mayor que el de los trabajadores de mediana edad (0.2%) y que el de los más jóvenes (0%). La intensidad de las diferencias encontradas fue entre alta y moderada ( $V$  de Cramer = .21).

Figura 21. Estado de salud en España

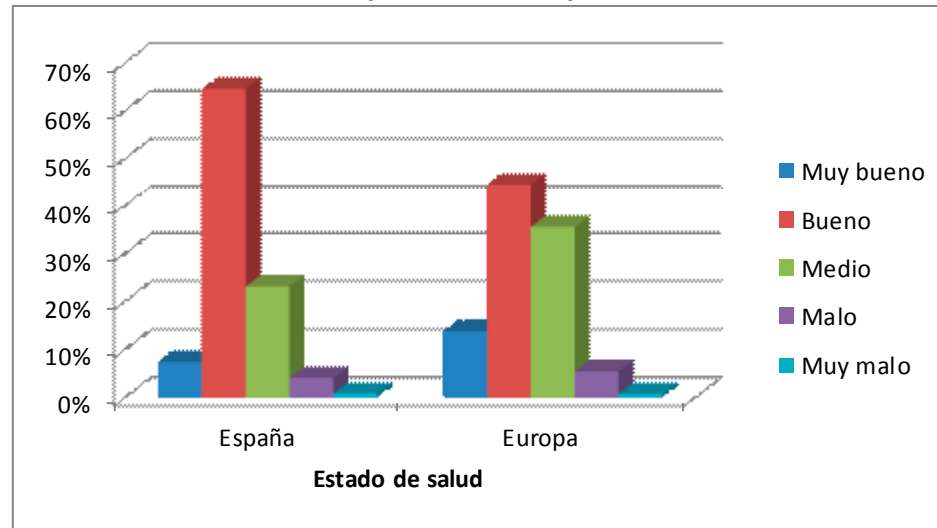


Elaborado a partir de EWCS (2012)

Al comparar la percepción del estado de salud general de los trabajadores en España y el resto de Europa, se observa que existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 19.71$ ,  $gl = 4$ ,  $p < .01$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que reportan tener un estado de salud muy bueno es menor ( $Z_{rescorr} = -2$ ) en los trabajadores españoles (7.4%) que en el resto de Europa (13.8%). Los porcentajes de trabajadores con muy mala salud fueron

del 0.8% para los españoles y del 0.7% para los del resto de países en Europa. Sin embargo, la fuerza de estas diferencias fue débil ( $V$  de Cramer = .05).

**Figura 22. Comparación de los niveles de estado de salud de los trabajadores mayores en España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

### **Trabajo afecta a mi salud general**

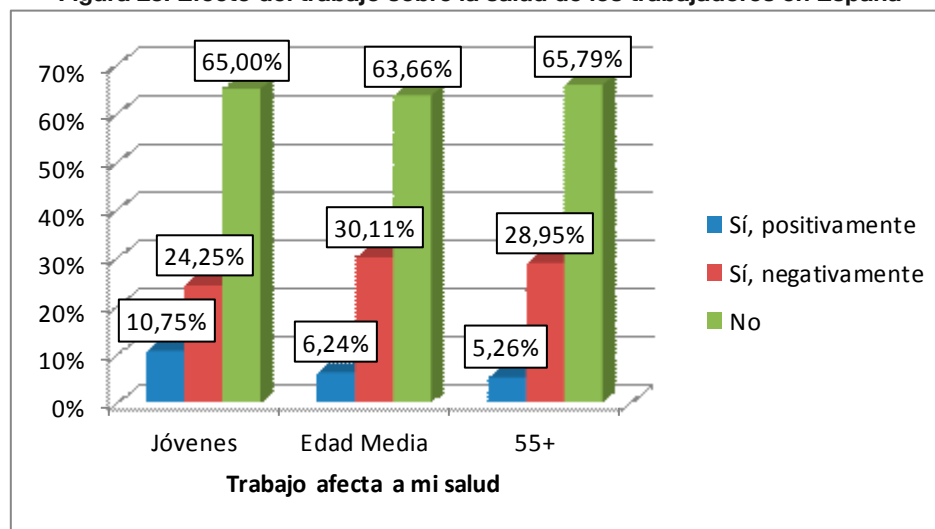
El segundo aspecto a valorar sobre la salud del trabajador fue el grado en que éste percibía que el trabajo le afectaba negativamente a su salud.

Los resultados obtenidos apuntan a que la percepción de los trabajadores sobre cómo el trabajo afecta a su salud general varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 9.54$ ,  $gl = 4$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mediana edad a los que el trabajo afecta negativamente a su salud es mayor ( $Z_{rescorr} = 1.7$ ) (30.11%) que el porcentaje de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 24.25%; Mayores = 28.95%) (ver Figura 23). Cuando vemos los porcentajes de trabajadores que perciben que el trabajo no les afecta a la salud, los resultados indican que las proporciones son muy similares, con un porcentaje ligeramente



superior para los trabajadores mayores (65.79%), comparado con la de los trabajadores de menor edad (Jóvenes = 65%; Mediana edad = 63.66%). En ese mismo grupo de edad, el porcentaje de los que percibe que el trabajo afecta negativamente es mayor. Por último, destacar que es en el grupo de trabajadores de más de 55 donde se ubica el menor porcentaje (5.26%) de los que percibe que el trabajo les afecta positivamente a la salud, correspondiendo el mayor a los más jóvenes (10.75%). Las diferencias encontradas fueron generalmente pequeñas (V de Cramer = .07).

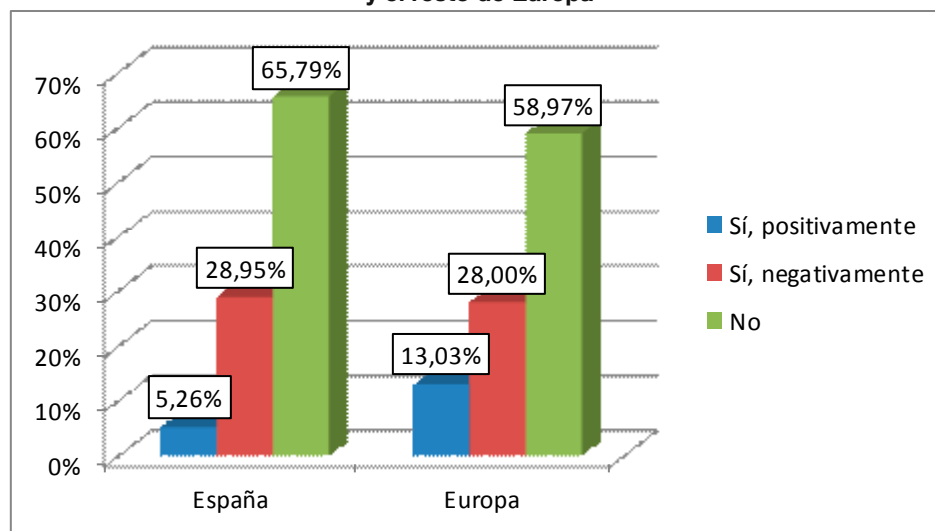
**Figura 23. Efecto del trabajo sobre la salud de los trabajadores en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Al comparar la percepción de cómo el trabajo afecta la salud de los trabajadores en España y el resto de Europa, vemos que existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 6.16$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .01$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que reportan que el trabajo afecta de forma negativa a su salud es ligeramente mayor (Zrescorr = .2) en los trabajadores españoles (28.95%) que en el resto de Europa (28%). El porcentaje de trabajadores mayores que menciona que el trabajo no les afecta a su salud es superior para los trabajadores españoles (65.79%) que para los trabajadores europeos (58.97%). Por último el porcentaje de trabajadores que dicen que su trabajo afecta positivamente a su salud es mayor en el resto de países de Europa (10.75%) que en España (5,26%). Sin embargo, la fuerza de estas diferencias fue débil (V de Cramer = .03).

**Figura 24. Comparación de los efectos del trabajo sobre la salud de trabajadores mayores en España y el resto de Europa**

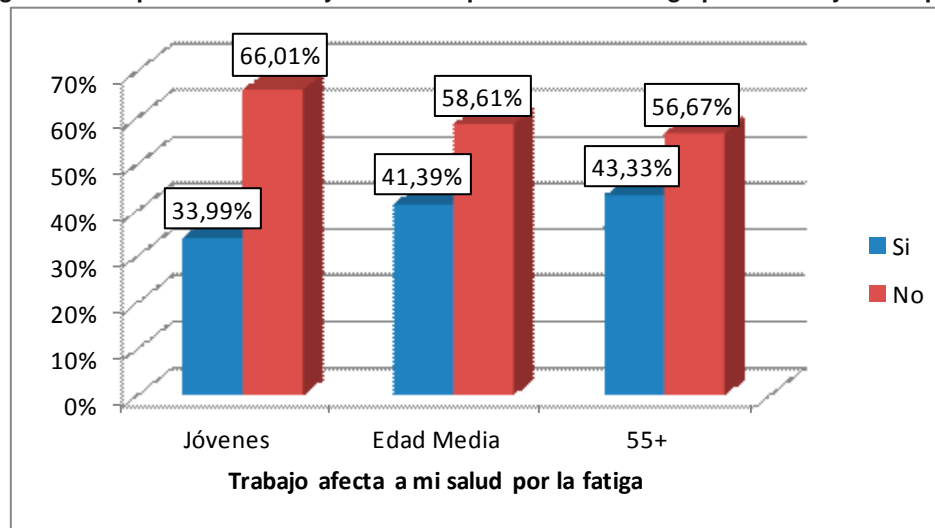


*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

### **Fatiga**

Este punto se centra en analizar la proporción de trabajadores que mencionan tener problemas de salud debidos a la fatiga que les provoca su puesto de trabajo. Los resultados obtenidos apuntan a que la percepción de los trabajadores de si el trabajo afecta a su salud por la fatiga varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 6.37$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores mayores a los que les afecta el trabajo en este apartado es mayor ( $Z_{rescorr} = 1.1$ ) (43.33%) que el porcentaje de los trabajadores de edades menores (Jóvenes = 33.99%; Mediana edad = 41.39%) (ver Figura 25). No obstante, las diferencias encontradas fueron generalmente pequeñas ( $V$  de Cramer = .08).

Figura 25. Proporción de trabajadores con problemas de fatiga por el trabajo en España



Elaborado a partir de EWCS (2012)

Cuando comparamos el porcentaje de trabajadores que menciona que el trabajo le afecta a la salud por la fatiga en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = .08$ ,  $gl = 1$ ,  $p > .05$ ).

### Riesgo para la seguridad derivados del trabajo

Este indicador de salud se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre si su trabajo afecta negativamente a su seguridad.

No se encontraron diferencias en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 2.32$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de los que afirmaban que su trabajo ponía en peligro su salud y seguridad fue del 28.5% entre los trabajadores jóvenes, el 32.8% para los de mediana edad y del 33.9% en el caso de los de más de 55 años.

### Lesiones provocadas por/en el trabajo

Este punto se refiere al grado en el que el trabajador percibe que su actividad laboral afecta a su salud produciéndole lesiones. Los análisis indican que no se dan diferencias estadísticamente significativas en función de los gru-

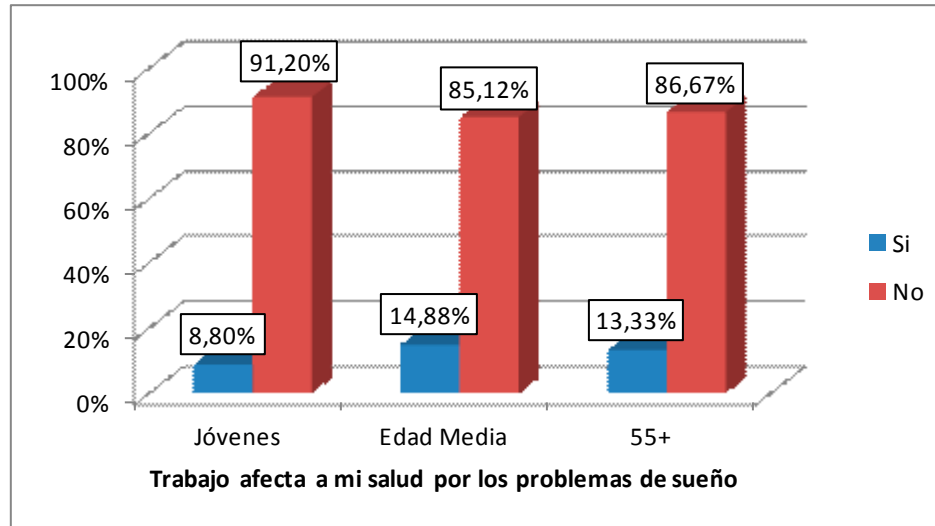
pos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .045$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ). El 6.4% de los trabajadores jóvenes, el 6.7% de los de mediana edad y el 6.6% de los de más de 55 años afirman sufrir lesiones derivadas de su trabajo.

### Problemas de sueño ligados al trabajo

Este punto se centra en estudiar la proporción de trabajadores que mencionan tener problemas de sueño debidos al desempeño de sus tareas laborales.

Los resultados obtenidos al analizar los datos de la EWCS (2012) apuntan a que la percepción de los trabajadores de que el trabajo les afecta a la salud por problemas de sueño varía significativamente en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 7.75$ ,  $gl = 2$ ,  $p < .05$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores de mediana edad que mencionan este efecto es mayor ( $Z_{rescorr} = 2.4$ ) (14.9%) que el porcentaje de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 8.8%; Mayores = 13.3%) (ver Figura 26). No obstante, las diferencias encontradas fueron generalmente pequeñas ( $V$  de Cramer = .09).

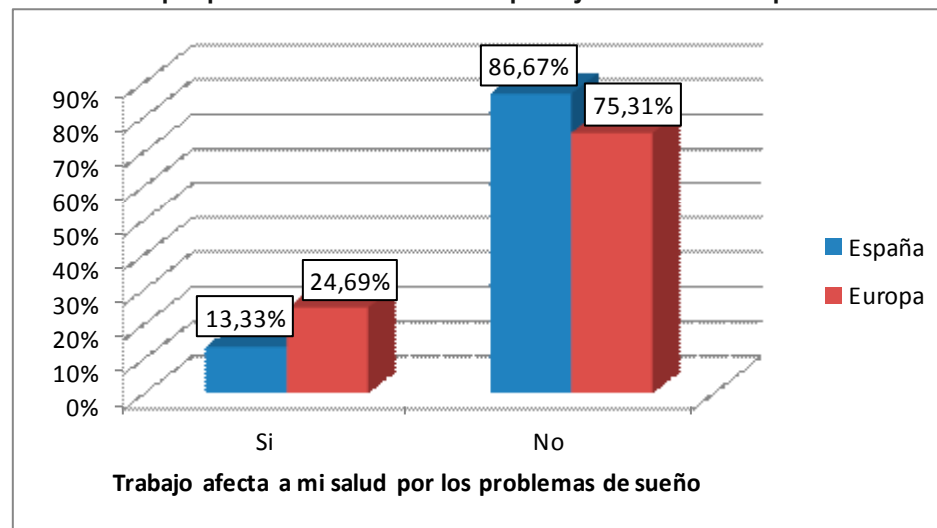
**Figura 26. Proporción de trabajadores afectados por problemas de sueño debidos al trabajo en España**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

Al comparar el porcentaje de trabajadores mayores que mencionan tener problemas de sueño debido al trabajo en España y el resto de Europa, vemos que existen diferencias significativas entre ambos grupos ( $\chi^2 = 8.23$ ,  $gl = 1$ ,  $p < .01$ ). El porcentaje de trabajadores mayores que reportan que el trabajo afecta a su salud por problemas de sueño es menor ( $Z_{rescorr} = -2.9$ ) en los trabajadores españoles (13.33%) que en el resto de Europa (24.69%). Sin embargo, la fuerza de estas diferencias fue débil ( $V$  de Cramer = .03).

**Figura 27. Comparación de las proporciones de trabajadores mayores afectados por problemas de sueño en España y el resto de Europa**



*Elaborado a partir de EWCS (2012)*

### 3.3. Bajas laborales

Este punto se centra en estudiar distintos aspectos relacionados con la enfermedad y las bajas laborales. En primer lugar, se analizan los porcentajes de trabajadores que acuden al trabajo debiendo estar de baja por enfermedad. A continuación, se analizan los datos relativos al número de días en que no se asiste al puesto de trabajo por problemas de salud y por un accidente de trabajo.

#### **Asistencia al trabajo enfermo**

Este apartado analiza la proporción de trabajadores que han tenido que trabajar estando enfermos.

Los resultados indican que no se encontraron diferencias significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = 5.47$ ,  $gl = 4$ ,  $p > .05$ ). El porcentaje de trabajadores que dicen haber asistido al trabajo, a pesar de estar enfermos, fue del 33.3% en el caso de los trabajadores jóvenes, del 36.3% para los de mediana edad y del 38.8% entre los de más de 55 años.

#### **Número de días de asistencia al trabajo enfermo en los últimos 12 meses**

Este punto cuantifica el número de días que el trabajador ha cumplido con sus tareas laborales estando enfermo durante un periodo reciente.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $F = 2.24$ ,  $gl = 2,327$ ,  $p > .05$ ). La media de días de asistencia al trabajo enfermo fue de 5.65 días ( $Dt = 7.1$ ) para los trabajadores jóvenes, para los de mediana edad 9.29 días ( $Dt = 25.82$ ) y de 12.10 días ( $Dt = 15.50$ ) para los de más de 55 años.

#### **Falta de asistencia al trabajo por problemas de salud en los últimos 12 meses**

Este punto cuantifica el número de días en los que el trabajador no acudió a su puesto por padecer problemas de salud.

No se encontraron diferencias en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $\chi^2 = .93$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ), siendo la media de días de 3.03 ( $Dt = 13.91$ ) para los trabajadores jóvenes, de 3.50 días ( $Dt = 12.01$ ) para los de mediana edad y de 8.41 días ( $Dt = 34.69$ ) en los de más de 55 años.

### **Número de días de no asistencia al trabajo por accidente de trabajo**

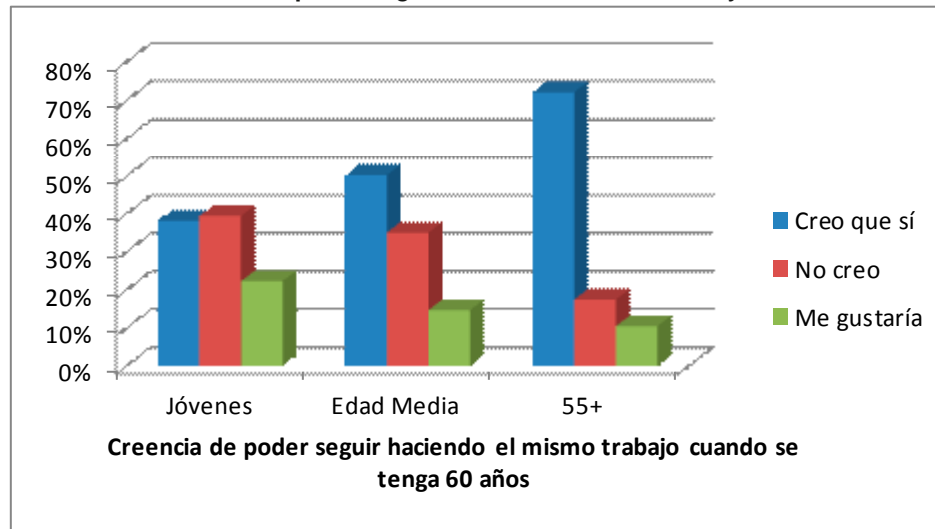
Este punto se centra en analizar el número de días que el trabajador no acude a su puesto de trabajo debido directamente a accidentes ocurridos en su puesto de trabajo. Los resultados no señalan diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos de edad de los trabajadores ( $F = 1.06$ ,  $gl = 2,306$ ,  $p > .05$ ). La media de días de ausencia por problemas de salud debidos a accidentes de trabajo fue de 1.71 ( $Dt = 11.27$ ) para los trabajadores jóvenes, 2.77 ( $Dt = 12.62$ ) para los de mediana edad y 6.16 ( $Dt = 32.31$ ) en los de más de 55 años.

### **3.4. Perspectiva de trabajo a 60+**

Esta última pregunta, tomada de la EWCS (2012) aporta información sobre el grado en que el trabajador percibe que su capacidad para realizar el trabajo actual se mantendrá en un futuro, en concreto, en el momento en que cumpla los 60 años.

Los resultados obtenidos apuntan a que la percepción de poder seguir haciendo el trabajo actual cuando se cumplan los 60 años o más varía en función de los grupos de edad ( $\chi^2 = 38.21$ ,  $gl = 4$ ,  $p < .001$ ). En concreto, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores mayores que perciben poder seguir haciendo su trabajo a los 60 años es mayor ( $Z_{rescorr} = 4.9$ ) (72.09%) que el porcentaje de los trabajadores de otras edades (Jóvenes = 38.21%; Mediana Edad = 50.22%) (ver Figura 28).

Figura 28. Nivel de creencia de poder seguir haciendo el mismo trabajo con 60 años en España



Elaborado a partir de EWCS (2012)

Cuando comparamos la percepción de los trabajadores acerca de poder seguir en su puesto de trabajo cuando tengan 60 años en España frente al resto de Europa, los resultados indican que no existen diferencias significativas entre ambos ( $\chi^2 = .43$ ,  $gl = 2$ ,  $p > .05$ ).



### 3.5. Conclusiones.

Los análisis sobre los resultados de la EWCS (2012) señalan la presencia de diferencias en un número reducido de factores de riesgo psicosocial en el trabajo en función de los grupos de edad. La magnitud de estas diferencias es pequeña o moderada y, con frecuencia, favorable a los trabajadores de mayor edad.

En este grupo de condiciones favorables hacia los trabajadores mayores estarían:

- Menor exposición a demandas de trabajo a alta velocidad
- Menor número de tareas imprevistas
- Menor percepción de inseguridad
- Menor número de interrupciones
- Menor dependencia del supervisor
- Mayor control sobre los métodos de trabajo
- Mayor control sobre el orden de las tareas
- Mayor capacidad de decidir sobre los objetivos
- Mayor capacidad de decisión sobre asuntos críticos
- Mayores oportunidades de aplicación de ideas propias
- Mayor oportunidad de aportar ideas para mejorar la unidad de trabajo

En cuanto a las consecuencias sobre la salud, los resultados son un tanto heterogéneos, si bien no sitúan al grupo de trabajadores mayores en una situación claramente peor que la de otros grupos de edad. De nuevo, la magnitud de las diferencias es moderada o pequeña.

En el grupo de los resultados de salud en los que los trabajadores mayores obtienen peores resultados están:

- Los daños a la salud derivados de la ansiedad
- La fatiga
- El estado de salud general

Entre los ámbitos en los que otros grupos de edad, generalmente los trabajadores de mediana edad, obtienen peores resultados de salud están:

- Los problemas del sueño
- La afectación de la salud por el trabajo

Por último, destacar que son los trabajadores de mayor edad los que perciben más probable seguir desarrollando la misma actividad laboral cuando alcancen los 60 o más años.

Si bien estos datos pueden ofrecer un cuadro, en general, positivo para los trabajadores mayores, deben interpretarse con cautela, a la vista de las limitaciones derivadas de la población y muestra en la que se toman los datos. En un trabajo reciente de Jones, Latreille, Sloane y Stavena (2013) sobre los resultados de la EWCS (2007), los autores alertan de los riesgos derivados de dos sesgos presentes en este tipo de estudios. El primero, que los autores denominan de “endogeneidad”, se refiere a la prudencia en el establecimiento de relaciones causales entre las condiciones de trabajo y la salud, ya que, siendo plausible que peores condiciones de trabajo deriven en un peor estado de salud, también resulta aceptable suponer que un empeoramiento del estado de salud limite el acceso a puestos de trabajo con mejores condiciones. De este modo, no estaría claro cuál de los dos factores –condiciones de trabajo vs. salud- es causa y cuál efecto.

El segundo sesgo a destacar tiene que ver con la selección que se produce en la población de trabajadores mayores, precisamente, ligada a su salud. Este sesgo ha sido definido como el “efecto del trabajador sano” para señalar que los trabajadores mayores susceptibles de ser incluidos en la muestra son aquellos a los que su estado de salud, probablemente en parte por las condiciones de trabajo que disfrutaban, les ha permitido seguir trabajando. Podemos encontrarnos pues que los trabajadores mayores que disfrutaban de mejores condiciones de trabajo y mejor estado de salud tienen más probabilidades de seguir activos y, por tanto, de ser encuestados. Por el contrario, los que tienen (tenían) peores condiciones de trabajo y/o peor estado de salud abandonan antes el mercado de trabajo, quedando así infrarrepresentados en la muestra. Los resultados de Jones et al. (2013) indican que este es el caso. De hecho, cuando aplicaron un factor de ponderación en la muestra, relacionado con las probabilidades de que un participante mayor siguiera trabajando dadas sus condiciones de trabajo actuales, esto es, si era muy improbable, la ponderación de sus puntuaciones era mayor, los resultados indicaban de forma más clara que los trabajadores mayores se percibían más vulnerables que los más jóvenes ante las amenazas que el trabajo suponía para su salud.

Por último, es importante señalar que los cambios en el sistema de relaciones laborales durante los últimos años y la fuerte recesión económica han empeorado las condiciones de los trabajadores que comienzan a formar parte de los trabajadores mayores, lo que supone una ruptura de la transición suave y predecible hacia el retiro, habiendo sido una parte de ellos dirigida hacia el “precariado” (White y Smeaton, 2016). Esto apuntaría que el eventual disfrute de mejores condiciones de trabajo al final de la vida laboral, como consecuencia del desarrollo de una larga carrera profesional, puede ser un fenómeno en recesión.



## BLOQUE II

# Revisión sistemática de la literatura científica sobre riesgos psicosociales y salud laboral en trabajadores 55+



# 4

## Objetivos de la búsqueda





## 4. OBJETIVOS DE LA BÚSQUEDA.

De acuerdo con el objetivo central del informe, en este apartado se presentan de manera estructurada los resultados de la investigación sobre la vinculación entre el trabajo en personas mayores de 55 años y la seguridad y salud laborales. La búsqueda incluye información sobre la exposición de este colectivo a los riesgos psicosociales y las consecuencias que esto pueden tener sobre su salud.



# 5

## Metodología para la búsqueda bibliográfica



## 5. METODOLOGÍA PARA LA BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA.

En este apartado se describen con detalle los distintos aspectos de la búsqueda bibliográfica acerca de las consecuencias de la actividad laboral sobre la salud de los trabajadores mayores derivadas de su exposición a factores de riesgo psicosocial.

Se describirán los criterios temáticos, relacionando los términos empleados en la búsqueda, las bases de datos en las que se llevó a cabo dicha búsqueda, los límites temporales y los criterios de inclusión/exclusión de los estudios encontrados.

### 5.1. Términos de búsqueda.

Como parte de la búsqueda se combinaron los siguientes descriptores.

#### 5.1.1. Descriptores poblacionales

- Ageing work<sup>\*1</sup>
- Employ<sup>\*</sup>
- Greying work<sup>\*</sup>
- Older work<sup>\*</sup>
- 55+
- Over 55

#### 5.1.2. Descriptores generales de salud ocupacional

- Occupational health
- Occupational safety
- Occupational hygiene
- Ergonomics
- Work risk factors
- Workplace health

---

<sup>1</sup> La utilización de asteriscos en los motores de búsqueda y base de datos implica la selección de todas las palabras que comparten la misma raíz. Por ejemplo, el termino Ageing work<sup>\*</sup> implica la búsqueda de términos como Ageing worker o Ageing workforce

### **5.1.3. Riesgos psicosociales**

- Mental load
- Attentional demands
- Emotional demands
- Bullying
- Violence at work
- Sexual harassment
- Ageism
- Discrimination
- Psychosocial risk work
- Psychosocial risk factors
- Job insecurity
- Workload
- Work intensification
- Work-life balance
- Work-family conflict
- Family-work conflict
- Recovery

### **5.1.4. Descriptores generales de resultados para la salud**

- Reduction/increase in ill health
- Reduction/increase in sickness absence
- Extended working life
- Improvement/decline in motivation
- Improvement/decline in ability

#### **5.1.5. Descriptores de consecuencias sobre el bienestar psicológico.**

- Occupational Stress
- Burnout
- Depression
- Emotion
- Resilien\*
- Improvement/decline in mental wellbeing

#### **5.1.6. Intervenciones para la mejora de la salud**

- Health promotion
- Occupational safety initiative
- Risk control
- Risk reduction
- Age management
- Workplace interventions

### **5.2. Motores de búsqueda y bases de datos consultadas**

- Pubmed
- Medline
- PsycInfo
- ProQuest Psychology Journal
- PsyArticles
- Social Service Abstract
- Sociological Abstract
- Scopus
- Social Science Citation Index
- CINAHL
- CochranePlus
- Proquest
- EBSCO
- Google Scholar

### 5.3. Estructura de la sintaxis para la búsqueda

Para la localización de los artículos potencialmente relevantes para la revisión, se combinaron los términos de búsqueda descritos en los apartados precedentes de acuerdo con las siguientes reglas de combinación de operadores booleanos.

Era necesario que en el título o resumen del artículo apareciera al menos uno de los descriptores poblaciones (Ageing work, Employ, Greying work, Older work, 55+, Over 55) en combinación con cualquiera de los restantes descriptores. La búsqueda se hizo de acuerdo con los bloques de descriptores relacionados más arriba. A continuación se presenta a modo de ejemplo la sintaxis para los descriptores de las consecuencias para el bienestar psicológico en trabajadores mayores.

((“Ageing work”) OR (“Employ”) OR (“greying work”) OR (“Older work”) OR (“55+”) OR (“Over 55”)) **AND** ((“Occupational Stress”) OR (“Burnout”) OR (“Depression”) OR (“Emotion”) OR (“Resilien”) OR (“Improvement in mental wellbeing”) OR (“Decline in mental wellbeing”)).

### 5.4. Límites temporales

Con el fin de revisar la evidencia más reciente no contemplada en informes anteriores de características similares (Crawford, Graveling, Cowie, Dixon y MacCalman, 2009), la búsqueda se acotó al periodo comprendido entre 2005 y junio de 2016.

### 5.5. Criterios de selección e inclusión

Para que un estudio fuera seleccionado, los participantes en el estudio debían ser definidos simplemente como trabajadores mayores, sin referencia a una edad particular dado que no existe un criterio unánime en los estudios sobre la edad en que se ingresa en esa categoría. En todo caso, si en el estudio se incluían trabajadores mayores de 55 años el estudio fue valorado.



Además de incluir en la muestra trabajadores mayores, era necesario que la edad fuera incorporada como variable en los análisis.

Adicionalmente, se incluyeron aquellos estudios en los que los participantes no formaban parte de la población activa o estaban fuera del rango de edad, pero evaluaban a trabajadores mayores (p. ej., estudios sobre edadismo en estudiantes universitarios).

## **5.6. Criterios de exclusión**

Los criterios para la no incorporación de un estudio al informe fueron los siguientes:

- Los participantes en el estudio no eran definidos como mayores
- Los participantes no son descritos como población activa ni en búsqueda de empleo
- Texto escritos en un idioma diferente al español, el inglés o el francés
- Artículos no accesibles



# 6

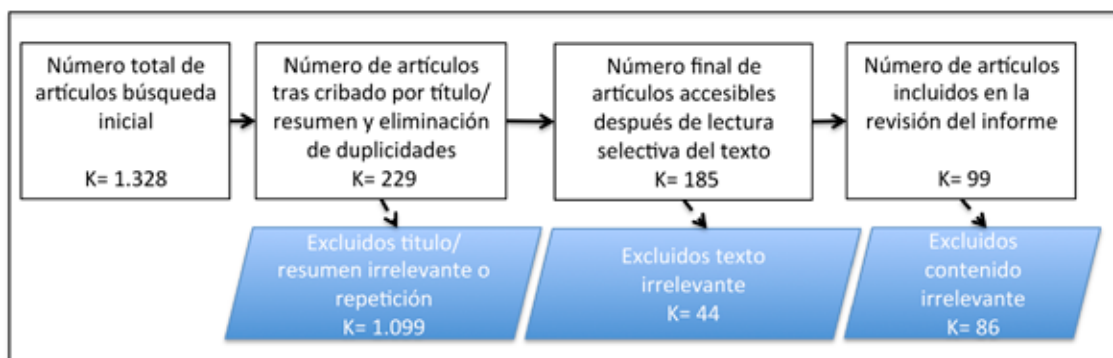
## Resultados de la búsqueda bibliográfica



## 6. RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA

Se describe en esta sección los artículos encontrados en la búsqueda inicial, así como los sucesivos procesos de selección hasta alcanzar el conjunto final de estudios seleccionados para la elaboración de este informe. En la figura 29, se representa el proceso de selección.

Figura 29. Resultado búsqueda y selección de artículos.



Tras realizar la búsqueda con la combinación de descriptores indicada más arriba de acuerdo con los límites temporales establecidos en las bases de datos seleccionadas, se encontraron un total de 1.328 artículos.

Sobre este conjunto de artículos, se realizó una primera selección basada en el título y los contenidos recogidos en el resumen, así como se eliminaron las duplicidades. Tras aplicar los criterios de exclusión e inclusión se eliminaron un total de 1.099, quedando así 229 estudios para la segunda selección.

La segunda selección se basó en una lectura vertical de los textos para garantizar que el estudio se centraba en aspectos relacionados con el bienestar psicológico de los trabajadores mayores y resultaban, por tanto, pertinentes para el informe. Tras la realización de este segundo cribado se seleccionaron un total de 185, descartándose 44. En el anexo, se relacionan los artículos descartados en esta fase junto con el motivo de la exclusión.

Una vez obtenido el conjunto definitivo de artículos se procedió a su lectura y a la extracción de la información pertinente para la elaboración del estudio, eliminando aquellos que tras su lectura completa fueron reclasificados como no relevantes. Finalmente, se incluyeron en el informe un total de 99 trabajos.

# BLOQUE III

## Análisis de los resultados de la revisión bibliográfica





# 7

## Riesgos psicosociales y 55+



## 7. RIESGOS PSICOSOCIALES Y 55+

En este primer apartado dentro del bloque de presentación de los resultados encontrados en la revisión de la bibliografía científica, se presentan aquellos estudios que se centran en el análisis de la incidencia de los factores psicosociales en trabajadores mayores. Los temas recogidos en los estudios analizados se han agrupado en cinco categorías. En primer lugar, se analizan los efectos de las demandas cognitivas sobre el bienestar laboral de los trabajadores mayores, especialmente, si la presencia de un eventual deterioro cognitivo asociado a la edad provoca un mayor riesgo para el bienestar de este grupo de trabajadores. En segundo lugar, se analizan los estudios sobre uno de los riesgos emergentes que más atención ha recibido en los últimos años, las demandas emocionales en el trabajo, con especial atención a la capacidad de los trabajadores mayores para gestionar dichas demandas de forma eficaz. En tercer lugar, se analiza la inseguridad laboral como factor de riesgo en los trabajadores mayores, teniendo en cuenta que su percepción de que una eventual pérdida del empleo se convierta en una situación de desempleo de larga duración puede ser mayor a la que tienen otros colectivos de menor edad. A continuación, se aborda el edadismo o presencia de discriminación por edad en el trabajo, sin duda el tema que más atención ha recibido y que contribuye a explicar una parte importante de los efectos adversos que puede tener la edad sobre la salud laboral. Por último, se analiza la relación que existe entre la vida laboral y la personal entre los trabajadores mayores y los efectos que el conflicto en esta relación pueda tener sobre su salud o sobre sus oportunidades de desarrollo profesional, especialmente entre las trabajadoras.

### 7.1. Demandas cognitivas.

Uno de los riesgos psicosociales destacados en el ámbito laboral son las denominadas “demandas cognitivas”. Se definen por el grado de esfuerzo intelectual que un trabajador tiene que hacer para la resolución de las tareas que constituyen su rol laboral. Este esfuerzo puede medirse a través de procesos cognitivos, como son el procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, la búsqueda de soluciones o las actividades de memorización y recuperación de información, entre otros. Los indicadores más usados en el ámbito del trabajo para medir la existencia de estas demandas suelen ser las necesidades de aprendizaje, el uso de la memoria, la diferencia en la realización de tareas monótonas o complejas, las interrupciones en la ejecución de las mismas, la multitarea, el trabajo bajo presión temporal, o la necesidad de atenerse a estándares de rendimiento muy precisos.

En relación a estos riesgos, cabe plantearse si el declive, más o menos pronunciado, que se pueda experimentar con la edad en algunas de estas capacidades cognitivas supone una dificultad adicional para mantener el rendimiento laboral. La pérdida de parte de estas capacidades requeriría un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores de más edad, alterando el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles, a favor de las primeras. Este sobreesfuerzo como consecuencia de la pérdida de aptitudes mentales podría incrementar el daño a la salud de los trabajadores directamente, aumentando, por ejemplo los niveles de estrés laboral, o, indirectamente, al incrementar la exposición a riesgos laborales, por ejemplo, acrecentando el riesgo de que se produzcan accidentes o lesiones debidos a mayores niveles de fatiga o a fallos atencionales durante la ejecución de tareas peligrosas. A pesar de su relevancia, el número de estudios sobre los efectos de las demandas cognitivas sobre la salud de los trabajadores es insuficiente, especialmente si se compara con los estudios sobre sus efectos en el rendimiento laboral (Ng y Feldman, 2008).

Dentro de la búsqueda bibliográfica realizada, se encontraron nueve estudios que tratan sobre el deterioro de las capacidades cognitivas y sus posible efectos sobre la salud en función de la edad del trabajador (Fragar y Depczynski, 2011; Friis, Ekholm, Hundrup, Obel y Grønbæk, 2007; Koh y Koh, 2006; Ng y Law, 2014; Rijs, Van Den Kommer, Comijs y Deeg, 2015; Schapkin, Freude, Gajewski, Wild-Wall y Falkenstein, 2012), así como de los factores motivacionales y actitudinales implicados en esa relación (Baltes, Wynne, Sirabian, Krenn y de Lange, 2014; Kooij, Bal y Kanfer, 2014; Kooij, de Lange, Jansen, Kanfer y Dijkers, 2011; White y Smeaton, 2016). Todos los estudios, menos el de Koh y Koh (2006), el de Fragar y Depczynski (2011) y el de Ng y Law (2014), adoptan una metodología cuantitativa, basada en la aplicación de estrategias de análisis multivariante, bien con datos de cuestionarios recogidos para el propio estudio o bien a partir de datos procedentes de fuentes secundarias, como pueden ser estadísticas sobre salud en el trabajo.

En línea con lo comentado anteriormente sobre los efectos de la pérdida de capacidades cognitivas con la edad, Koh y Koh (2006), en su revisión sobre la salud ocupacional entre los trabajadores de mayor edad, argumentan que un trabajador que sufre deterioro cognitivo leve en un puesto de trabajo que requiera un alto nivel de funcionamiento cognitivo puede estar tomando decisiones inadecuadas que perjudicarían a la empresa. Los autores advierten que estas pérdidas pueden poner en riesgo la salud del trabajador ya que su detección en las fases tempranas resulta complicada, de modo que el trabajador puede no ser consciente de los efectos que dichas pérdidas tienen sobre su desempeño, entre los que pueden estar conductas de riesgo que pudieran afectar a su salud.

Por su parte, Fragar y Depczynski (2011) se centran en estudiar las dificultades y los desafíos a los que tienen que hacer frente los trabajadores mayores en el sector sanitario, algunos de los cuales se relacionan con las capacidades cognitivas. Los datos del estudio se obtuvieron a partir de una muestra formada por 80 trabajadores mayores del sector sanitario (5% de hombres y 95% de mujeres) que participaron de forma voluntaria en talleres con grupos focales en los que se discutían los problemas que sufrían en su trabajo. Todos los participantes eran mayores de 50 años. El análisis de los grupos focales muestra que estos trabajadores experimentan cada vez más dificultades para el desempeño de su trabajo, especialmente cuando implica tareas tales como leer etiquetas, administrar medicamentos, atender y manejar a los pacientes, escuchar a los colegas y atender. Además de las dificultades asociadas a los déficits sensoriales -pérdida de agudeza visual y de capacidad auditiva- y a la pérdida de capacidad física propia de la edad -aumento de la fatiga-, estos trabajadores manifiestan dificultades para adaptarse a nuevas tareas fruto de cambios repetidos en el sistema administrativo y el funcionamiento de su área de trabajo. Si bien estas dificultades podrían relacionarse con procesos de aprendizaje, no tienen por qué tener su origen en deficiencias cognitivas, pudiendo estar causadas por otros factores, por ejemplo, de tipo motivacional. En línea con este último tipo de factores, los participantes manifestaron que, a pesar de la alta carga de trabajo, no percibían un reconocimiento por parte de la organización. Esta falta de retroalimentación podría constituir un factor de desmotivación.

En cuanto al estudio de Schapkin et al. (2012), estos autores realizan un experimento para analizar si los efectos de las demandas cognitivas sobre el rendimiento en una tarea y sobre la salud del trabajador se intensifican con la edad. Para ello, comparan el rendimiento de un grupo de 33 trabajadores jóvenes (media= 29.1; Dt= 3.45 años) con otro de 32 trabajadores mayores (media= 54; Dt= 3.1 años) cuando realizaban tareas con altas y bajas demandas en memoria de trabajo<sup>2</sup>. Los resultados reflejan que los trabajadores mayores tienen un menor rendimiento, medido como precisión en las respuestas, que los jóvenes. Cuando se analizan las diferencias entre los dos grupos en tareas con alta y baja demanda, se observa un efecto de interacción entre la edad y el nivel de demanda. Esto es, el rendimiento en el grupo de los trabajadores mayores solo es significativamente menor que el de los trabajadores más jóvenes, cuando realizan tareas con una alta demanda de memoria de trabajo. Cuando la demanda de la tarea es baja, no existen diferencias en el rendimiento de ambos grupos -trabajadores mayores y trabajadores jóvenes. Si bien los resultados sugieren que la diferencia en rendimiento está ligada al deterioro de determinadas funciones cognitivas (p. ej., la memoria de trabajo), parece que esta solo se manifiesta en situaciones altamente demandantes, lo que indica un deterioro leve de las funciones y podría reducir considerablemente las situaciones en que el deterioro cognitivo de los trabajadores mayores resulta relevante.

---

2 *Memoria de trabajo*: Gestiona la información relacionada con la ejecución de una tarea, decidiendo qué elementos de la cual son recuperados de la memoria a largo plazo, almacenados y actualizados constantemente hasta que se completa la acción que la persona está realizando. Por ejemplo, una tarea que conlleve muchos pasos sucesivos que recordar conllevará una mayor carga en la memoria de trabajo.

Además de las consecuencias para el rendimiento, los autores midieron la relación entre la realización de tareas con alta y baja carga de memoria de trabajo y la salud laboral. En concreto, analizaron la relación con variables sobre el funcionamiento cardiovascular. Los resultados indican que en los trabajadores jóvenes los cambios en el nivel de demanda cognitiva se relacionan con una mayor variabilidad en la tasa cardiaca, lo que señalaría una mayor flexibilidad cognitiva. Los trabajadores jóvenes incrementan la “alerta” de su sistema cardiovascular como preparación ante incrementos en las demandas cognitivas. Por el contrario, los trabajadores mayores mostraban menor variabilidad de la tasa cardiaca asociada a la expectativa de cambios en las demandas cognitivas. Este patrón indica que los trabajadores mayores poseen una menor flexibilidad cognitiva, esto es, una capacidad inferior para ajustar el esfuerzo mental a las demandas de la tarea. Este patrón de activación en los trabajadores mayores ante incrementos en las demandas cognitivas se ha relacionado con un mayor consumo de recursos, lo que puede dañar su capacidad de adaptación, y con una amenaza a su salud cardiovascular.

Además de la capacidad para adaptar el esfuerzo a las demandas de la tarea, los autores analizan el efecto de la tarea sobre la presión sistólica y las diferencias en el periodo de recuperación de los niveles en la misma previos a la tarea. Los resultados reflejan que los trabajadores mayores tienen un periodo de la recuperación de la presión sistólica más largo que los trabajadores más jóvenes. Esta lentitud en la recuperación puede deberse a mayores niveles de ansiedad y a la utilización de estrategias de evitación en el afrontamiento de las demandas de la tarea. Todo lo anterior supone un mayor riesgo cardiovascular para los trabajadores mayores.

En línea con el trabajo de Schapkin et al. (2012), Rijs et al. (2015) estudiaron los problemas de memoria en trabajadores mayores. Para ello, contaron con dos cohortes separadas por diez años (1992 y 2002), con un total de 1.097 participantes de entre 55 y 85 años. La presencia de problemas de memoria fue estimada por los propios participantes que informaron de la presencia de “problemas crónicos” de memoria –aquellos que se padecían de manera prolongada antes del estudio, y problemas puntuales –aquellos que los trabajadores habían detectado de manera ocasional en el periodo entre las dos medidas del estudio. Los resultados indican que, cuando la mayor parte de las tareas son cognitivas, los trabajadores de más edad informan de un mayor número de problemas de memoria, en comparación con los trabajos donde la carga cognitiva es baja en los que no se dan diferencias por edad. Esto podría llevar a una subestimación de los problemas de memoria en trabajadores mayores con actividades poco demandantes cognitivamente, donde dichos problemas pueden pasar desapercibidos. Al analizar qué variables se relacionan con estos problemas de memoria, encontraron que cuanto mayor era la presencia de estos problemas –ya fueran crónicos o incidentales- menor era el número de horas de trabajo semanales. Este dato apuntaría de

forma indirecta hacia una relación entre la pérdida de capacidades mentales y la posibilidad de seguir manteniendo el mismo nivel de actividad laboral. No obstante, el diseño del estudio no permite determinar una conexión directa entre déficits de memoria, bienestar laboral y reducción de carga horaria.

Rijs et al. (2015) señalan en sus conclusiones que cuando las empresas detectan una reducción en el rendimiento de los trabajadores ponen en marcha actuaciones para reubicar a los mismos. Esta reubicación puede incluir el paso a puestos con menores demandas cognitivas, en los que los efectos de los problemas de memoria sobre el rendimiento son menos acusados, de modo que se mantenga la productividad. Estos procesos podrían explicar, según los autores, por qué no se ha encontrado una relación significativa entre problemas de memoria y la pérdida del empleo, al ser esta evitada mediante la reubicación.

Otro de los temas abordados en el estudio entre las demandas cognitivas y la edad tiene que ver con las estrategias que permiten a los trabajadores compensar los efectos negativos de la pérdida de capacidades cognitivas. En concreto, Ng y Law (2014) analizan, mediante 32 entrevistas a trabajadores del ámbito de la salud y del sector industrial, la utilización de las estrategias de Selección, Optimización y Compensación, recogidas en el modelo SOC de envejecimiento, desarrollado por Baltes y Baltes (1990). De acuerdo con este modelo, las personas pueden adaptarse con éxito a la pérdida de recursos utilizando las tres estrategias del modelo. En primer lugar, las personas pueden seleccionar los objetivos y priorizarlos según sus necesidades. Esto implica la puesta en marcha de un proceso en el que el trabajador descarta los objetivos más periféricos para concentrarse en la realización de un número menor de objetivos que considera primordiales. De este modo, la reducción de la cantidad de objetivos permite que sean atendidos con los recursos disponibles. Esta selección se llevaría, por tanto, a cabo analizando los recursos de los que dispone el trabajador. En caso de no disponer de recursos suficientes para abordar un objetivo, el trabajador se centra en otro o desarrolla uno nuevo que sea alcanzable. Los resultados del estudio indican que los trabajadores mayores que son conscientes de la pérdida de parte de sus capacidades y anticipan que se puede producir un deterioro en su salud realizan una selección de objetivos.

En algunos casos los participantes también señalaban una modificación de los estándares de rendimiento de modo que se ajustasen mejor a sus recursos y capacidades. Esta selección y reajuste de los objetivos, derivados de la percepción de menores capacidades y peor salud, se orientaba, cuando la percepción de pérdida de salud era leve, a una secuenciación de la consecución, más que a una eliminación, de los objetivos, de modo que no se persiguen de forma simultánea. Cuando la percepción del deterioro es mayor, la selección implica reformular los objetivos de modo que sean más realistas y acordes con las capacidades presentes y las que se espera tener en un futuro.

En segundo lugar, los trabajadores pueden optimizar la utilización de los recursos disponibles mediante el cambio de su distribución y la mejora de la eficiencia en su uso. Este proceso se refiere, tanto al manejo de recursos, de tal forma que el trabajador llega a un mayor nivel de funcionalidad centrando sus recursos en un único objetivo, tal y como se describe más arriba, como al refinamiento de las habilidades de las que se dispone y/o la adquisición de otras nuevas que permitan alcanzar el objetivo o los objetivos prioritarios. La optimización de los recursos es consistente con la estrategia de maximizar ganancias y minimizar pérdidas a partir de la experiencia. Por ejemplo, es posible que, tras haber participado en el desarrollo de numerosos proyectos, el trabajador experimentado sepa que las fases iniciales de alta incertidumbre son habituales y que el éxito del proyecto se determina en fases posteriores. A partir de esta experiencia, el trabajador conservará sus recursos en las primeras fases, focalizando su utilización en los periodos críticos. Una ampliación reciente del modelo SOC introduce una variante de la estrategia de optimización basándose en la Perspectiva del Tiempo Futuro (FTP, *Future Time Perspective*, Zacher y Frese, 2009). De acuerdo con esta perspectiva, las estrategias de afrontamiento de las demandas en el trabajo que utiliza un individuo pueden variar en la medida en que los individuos se acercan a las últimas fases de su carrera profesional. En este sentido, los trabajadores mayores que perciben cierto declive en algunas de sus capacidades –por ejemplo, la vitalidad o energía- pueden recurrir a una forma de optimización diferente basada en la utilización de aquellos recursos que la edad y la experiencia les facilitan. Así, el trabajador puede centrarse en la experiencia que ha acumulado durante los años y algunas otras variables asociadas como la calma, la paciencia y la planificación, entre otras. De este modo, mantiene su nivel de productividad. La utilización de estas habilidades, desarrolladas con la edad, ha mostrado una relación positiva con el bienestar psicológico, de modo que, además de sus efectos sobre el rendimiento, también podrían contribuir a mantener los niveles de salud mental del trabajador. Más adelante se volverá sobre esta cuestión al abordar el trabajo de Baltes et al. (2014).

Por último, los trabajadores pueden compensar las capacidades, cuya pérdida se anticipa, con la adquisición y uso de recursos alternativos para alcanzar los objetivos. Esto se puede lograr, por ejemplo, mediante el apoyo social que el trabajador mayor pueda encontrar en su lugar de trabajo, de modo que la ayuda de sus compañeros le permita superar, por ejemplo, dificultades de aprendizaje con el uso de nuevas tecnologías.

La utilización de estas tres estrategias, descritas en las entrevistas, permitiría mantener los niveles de éxito en la consecución de los objetivos que han sido seleccionados, a pesar de que se pueda dar una reducción en las capacidades cognitivas que se utilizaban previamente. En la medida en que estas estrategias permiten afrontar las demandas del trabajo, es razonable esperar que tengan una relación positiva con el bienestar del trabajador.



De nuevo, Ng y Law (2014) mantienen que las consecuencias de las demandas cognitivas en relación con la edad deben entenderse dentro de un conglomerado complejo de demandas en el que los trabajadores se desenvuelven. Esto implica que la pérdida en algunas capacidades puede ser compensada por el desarrollo de otras o mediante la adquisición de nuevas estrategias de afrontamiento, permitiendo así mantener un rendimiento aceptable en el puesto de trabajo y salvaguardar el bienestar. Esas estrategias no se limitan solo al recurso a otras capacidades cognitivas, sino que pueden implicar la utilización o desarrollo de habilidades, por ejemplo las sociales, de modo que la interacción con otros permita movilizar recursos que compensen la pérdida en capacidades cognitivas. El modelo SOC, aplicado a los trabajadores mayores, muestra los componentes de la capacidad de adaptación de estos trabajadores a la situación generada por el posible deterioro de capacidades cognitivas a causa de la edad.

Recientemente, algunos estudios han planteado la necesidad de integrar factores motivacionales ligados a la edad para explicar los efectos que las demandas cognitivas y el deterioro de las capacidades para atenderlas pueden tener sobre el rendimiento y sobre la salud, si bien el foco principal se sitúa en el primer aspecto. En esta línea, destaca el trabajo de Baltes et al. (2014) que señala que los factores que pueden impulsar la elección de una u otra de las estrategias descritas en el modelo SOC tienen que ver con las perspectivas del individuo sobre el tiempo futuro (*Future Time Perspective, FTP*). Esta perspectiva se refiere a las creencias que tiene la persona sobre cuánto tiempo de existencia le resta y las oportunidades que este tiempo le ofrece. Los individuos varían en su percepción sobre esta cuestión, pudiendo distinguirse entre aquellos que ponen el foco en las oportunidades que ofrece el futuro, que son valoradas positivamente, y, aquellos otros, que se centran en las limitaciones, prestando atención a las pérdidas y restricciones. La primera de las opciones se ha relacionado con una mayor percepción de salud, menos ansiedad y menos conflicto trabajo-familia. El patrón contrario aparece en el caso de que el foco se ponga en las restricciones. Una de las formas de explicar porque una perspectiva positiva sobre el futuro afecta favorablemente a la salud es analizar cómo afecta a las estrategias SOC que selecciona un individuo. Los estudios realizados muestran que la orientación positiva hacia el futuro se relaciona con un mayor interés por alcanzar objetivos (orientación a la promoción) y un menor interés por la simple prevención de pérdidas, ligadas a una actitud defensiva (orientación defensiva). La principal ventaja de una orientación a la promoción es que está relacionada con el uso de las estrategias SOC descritas en el estudio anterior. Como se comentó, estas estrategias facilitan la compensación de las consecuencias negativas derivadas del deterioro cognitivo asociado a la edad. Los estudios realizados señalan que con la edad los individuos tienden a adoptar una perspectiva temporal que pone el foco más en las restricciones que en las oportunidades, lo que podría explicar algunos de los efectos negativos de la edad sobre el rendimiento y el bienestar. Dichos efectos, no se producirían como una consecuencia directa o inevitable

de la edad, sino que dependerían de la adopción de expectativas negativas sobre el futuro que, a su vez, dificultan la adopción de estrategias saludables que permitan cumplir con las demandas laborales y compensen el deterioro que se pueda haber producido en las capacidades cognitivas.

Para confirmar sus hipótesis, Baltes et al. (2014) analizaron los resultados de una muestra de 104 trabajadores mayores de 65 años que completaron una encuesta en tres momentos diferentes. Los resultados confirman que la adopción de una perspectiva positiva hacia el futuro promueve una orientación a la promoción en la consecución de los objetivos en el trabajo. Asimismo, la orientación a la promoción se relaciona con el uso de estrategias SOC que mejoran el rendimiento y el bienestar. Se confirma, por tanto, que los efectos del deterioro cognitivo sobre el bienestar del trabajador y su rendimiento, no dependen exclusivamente de la intensidad del mismo, sino que también están condicionados por factores motivacionales ligados a las expectativas del trabajador mayor sobre su futuro.

Un elemento más a considerar sobre los aspectos motivacionales tiene que ver con el sentido de los cambios que se producen. Existe en el caso de la motivación, al igual que con las capacidades cognitivas, un modelo de deterioro que asume que la motivación declina con la edad. En un estudio reciente Stamov-Robnagel y Hertel (2010) proponen de forma alternativa un cambio en la motivación de los trabajadores resultado, no del declive en la misma, sino de una variación cambio en los motivos que impulsan el comportamiento a medida que aumenta la edad del trabajador. Según este modelo, la motivación, declinaría en algunos ámbitos, y se mantendría estable e incluso se intensificaría otros, como por ejemplo los motivos sociales, relacionados con la movilización de apoyo y el refuerzo de la propia identidad.

Kooij et al. (2014) encuentran en un estudio longitudinal, con medidas en cuatro momentos temporales y basado en los resultados de un estudio más amplio sobre gestión de recursos humanos y motivación, cambios en la motivación asociados a la edad. Un total de 354 trabajadores holandeses completaron las cuatro medidas. Los resultados confirman la presencia de cambios vinculados a un descenso con la edad en la motivación para promocionar y desarrollarse en el trabajo y para continuar en el trabajo. Si bien este estudio apoyaría un modelo de deterioro esto puede ser debido a que el tipo de motivaciones analizado está restringido a aquellas más sensibles a la edad. En el metaanálisis de Kooij, et al. (2011), se recoge la evidencia sobre una mayor variedad de motivos. Los resultados reflejan el declive con la edad en los motivadores para el trabajo ligados al crecimiento personal, el salario o la promoción, pero, por el contrario, detectan una relación positiva de la edad con los motivos sociales (formación de relaciones de calidad, confirmación de la identidad, etc.), la motivación para realizar tareas que requieran autonomía y capacidad de autodirección.

En línea con los trabajos anteriores, White y Smeaton (2016) mantienen que la ruptura de las expectativas que los trabajadores mayores tienen sobre sus condiciones de trabajo al final de su vida laboral puede explicar algunos de los efectos sobre el rendimiento, no en términos de menor capacidad cognitiva, sino como consecuencia de una menor motivación y compromiso. Este incumplimiento de las expectativas estaría ligado a la creciente presión competitiva, la aplicación de las nuevas tecnologías, así como a la intensificación y precarización del trabajo resultantes. Tras analizar datos de cuatro cohortes de diferentes encuestas británicas sobre empleo en los años 1992 (*Employment in Britain*) 2001 y 2006 (*Skills Survey*), 2012 (*Skills and Employment Survey*), con entre 3.458 y 4.237 casos de trabajadores entre los 20 y 60 años, los resultados muestran un mayor declive en el compromiso con la organización y la satisfacción laboral entre los trabajadores mayores, lo que puede relacionarse con menores niveles de bienestar en el trabajo.

Además de las consecuencias sobre el rendimiento y sobre la salud, también se ha analizado el efecto de la presencia de demandas cognitivas sobre las intenciones de retiro en trabajadores mayores. Friis et al. (2007) -contando con una muestra de 5.538 enfermeros daneses de entre 51 y 59 años de edad- analizaron la relación entre salud, estilo de vida, factores relacionados con el puesto de trabajo y sociodemográficos con la salida del mercado de trabajo a través de un programa específico (PEW<sup>3</sup>) que hace posible su jubilación a los 60 años. Los factores relacionados con el puesto de trabajo considerados para el estudio fueron la presión temporal, el nivel de influencia sobre la organización de su trabajo, la tensión en el trabajo, la carga de trabajo, el tipo de horario y el área de trabajo.

Friis et al. (2007) encontraron que, dentro de los factores relacionados con el puesto de trabajo, la baja capacidad de influencia sobre el puesto de trabajo y la alta carga de trabajo, lo que se relaciona con las demandas cognitivas, tienen un papel significativo para explicar el retiro temprano. Los autores relacionan estos factores del puesto de trabajo con una disminución en la salud de los trabajadores, lo que motivaría el retiro temprano. Las demandas físicas del trabajo solo producen un incremento marginal en la opción por el retiro temprano. Parece, pues, que los resultados apuntan a que las demandas cognitivas deben ser tomadas en consideración en este ámbito.

Resumiendo, los resultados de algunos estudios reflejan la presencia una pérdida parcial de capacidades cognitivas, especialmente las relacionadas con distintos tipos de memoria. Asimismo, constatan que bajo determinadas condiciones esta pérdida puede vincularse a disminuciones en el rendimiento laboral, amenazas sobre la salud del trabajador (p. ej., riesgo cardiovascular) y dificultades para permanecer en el trabajo (p. ej., motivación para el retiro temprano).

---

3 *Post-Employment Wage*, Salario Después del Empleo.

Sin embargo, los estudios coinciden en que estos efectos solo se muestran en tareas y trabajos con una alta demanda cognitiva, no siendo observable, por tanto, en puestos de trabajo menos exigentes. Igualmente importante es señalar que los trabajadores pueden poner en marcha estrategias que les permitan compensar estos déficits, bien recurriendo a otras capacidades menos afectadas por la edad o bien movilizando recursos de su entorno, de modo que las consecuencias sobre el rendimiento y su salud no se manifiesten.

En este sentido, sería recomendable la evaluación detenida de la carga mental de los puestos de trabajo para determinar el nivel de riesgo de los trabajadores mayores que los desempeñan. Complementariamente sería importante el diseño de medidas de protección que permitan compensar dichas pérdidas, sin que el mantenimiento del rendimiento laboral amenace a la salud del trabajador. Estas medidas podrían tener implicaciones de cara al mantenimiento de la actividad laboral entre los trabajadores mayores, reduciendo la motivación para el retiro temprano.

Por último, es importante destacar la importancia de los factores motivacionales y de las expectativas vitales, ya que la adopción de estrategias que permitan compensar los déficits cognitivos depende del significado que el trabajador da al tiempo de trabajo restante y del efecto que esta interpretación tiene sobre su nivel de motivación.

## **7.2. Demandas emocionales.**

Las demandas emocionales forman parte de los denominados riesgos emergentes en el trabajo. La creciente importancia del sector servicios y la relevancia que tiene la gestión de las emociones durante la interacción con los clientes desde el punto de vista del rendimiento laboral (p. ej., probabilidad de que un cliente compre) ha hecho que un número importante de puestos de trabajo incluya entre sus demandas la regulación de las emociones propias y de otras personas (p. ej., clientes, usuarios, etc.) (Martínez-Iñigo, 2001; Pugh, 2001). Además de afectar al rendimiento, numerosos estudios demuestran que la necesidad de atender a las demandas emocionales del rol laboral tiene consecuencias sobre el bienestar de los trabajadores (Hülshager y Schewe, 2011; Zapf, 2002). Como sucede con otros riesgos, los estudios que se han centrado en el impacto específico o diferencial de las demandas emocionales sobre el bienestar de los trabajadores mayores son muy escasos. En la revisión realizada, se encontraron dos estudios directamente relacionados con la temática.

El primero de estos estudios, realizado por Dahling y Perez (2010), analiza si los trabajadores de mayor edad cumplen con las demandas emocionales en el trabajo, utilizando estrategias que son más beneficiosas para la salud.

La investigación sobre la regulación emocional necesaria para atender las demandas emocionales en el trabajo o “trabajo emocional” ha descrito tres tipos de estrategias. La primera, denominada actuación superficial, consiste en la expresión de la emoción que requiere el puesto de trabajo, aunque por dentro se experimente una emoción contraria. Un ejemplo claro sería el de una tripulante de cabina de pasajeros que a pesar del comportamiento descortés del cliente y el malestar que esto le genera, expresa una emoción positiva para cumplir con las demandas de empatía hacia el pasajero. Esta estrategia, que genera una disonancia emocional entre lo sentido y lo expresado, ha mostrado una relación negativa con el bienestar laboral, provocando un incremento del agotamiento emocional y potencialmente del *burnout*. En la segunda de las estrategias, la actuación profunda, el trabajador intenta modificar su experiencia emocional de modo que la disonancia con la expresión emocional desaparezca. Un ejemplo sería que esa misma tripulante intentase dejar de sentir malestar recordándose a sí misma que el pasajero no tiene nada en contra de ella y que se comporta descortésmente porque tiene miedo a volar. De este modo, consigue alinear su experiencia y expresión emocional. Este tipo de actuación ha mostrado en diferentes estudios que no afecta de forma negativa al bienestar, con lo cual prevendría efectos negativos asociados a la atención de las demandas emocionales (Martínez-Iñigo, Alcover, Holman y Totterdell, 2007; Martínez-Iñigo y Totterdell, 2016). Por último, es posible que las emociones que el trabajador experimenta de forma espontánea o natural coincidan con las que demanda su puesto de trabajo. Por ejemplo, puede suceder que al atender a un pasajero viajando con su bebé, la tripulante experimente de forma natural empatía. Este tipo de situaciones se relaciona positivamente con el bienestar laboral.

La hipótesis central de Dahling y Perez (2010) es que los trabajadores mayores tenderán a utilizar más frecuentemente que los de menor edad la actuación profunda, que les protege del agotamiento emocional, y menos la actuación superficial, que constituye un factor de riesgo para su bienestar. La justificación a este modelo parte de la Teoría de la Selectividad Socio-emocional. Según esta teoría, el aumento de la conciencia sobre el carácter finito de la existencia que se produce con la edad motiva a las personas a maximizar las experiencias placenteras o positivas durante el tiempo de vida restante (Charles y Carstensen, 2007). De acuerdo con esta lógica, los trabajadores mayores preferirían la utilización de la actuación profunda, capaz de generar una emoción positiva. Su motivación para hacer actuación superficial es menor ya que esta va acompañada de una emoción negativa, al mantenerse la disonancia emocional. Adicionalmente, los autores defienden que los adultos desarrollan mayores habilidades de regulación emocional con la edad (Gross et al. 1997), lo que incluye una tendencia a ignorar o filtrar la información negativa (Mather y Carstensen, 2005) lo que supone una mayor capacidad para actuar de manera profunda o espontánea en cuanto a la regulación de las emociones en el trabajo.

Dahling y Perez (2010) utilizaron una muestra de 191 participantes con edades comprendidas entre los 18 y los 69 años de edad ( $Dt = 14.6$ ). Los resultados solo confirmaron la presencia de una relación negativa entre la edad y la actuación superficial, que es menos usada a medida que aumenta la edad. Por tanto, parece que al menos en lo que se refiere a la utilización de estrategias de regulación perjudiciales para el bienestar, los trabajadores mayores estarían en mejores condiciones de afrontar las demandas emocionales que los trabajadores de menor edad, reduciendo la amenaza que estas demandas pueden suponer para su bienestar.

Yeung y Fung (2012) estudiaron si la regulación de las emociones mediante su supresión tiene un impacto diferente en el bienestar dependiendo de la edad del trabajador. La supresión de emociones, esto es, la no expresión de las mismas, aunque internamente se siguen experimentando, es una estrategia que se relaciona de manera consistente con efectos negativos sobre la salud psicológica (p. ej., agotamiento emocional) y física (p. ej., mayor riesgos de sufrir un accidente cardiovascular) (Gross y Levenson, 1993), así como sobre el funcionamiento social de la persona (Butler et al. 2003). Aunque la investigación precedente demuestra que con la edad los individuos reducen el uso de la supresión emocional, optando por otras estrategias más centradas en la solución del problema que genera la emoción (Gross et al., 1997), no se ha analizado si una vez que la estrategia es usada, el impacto sobre el bienestar emocional varía en función de la edad. Como se mencionó anteriormente, de acuerdo con la teoría de la selectividad socio-emocional, las personas de mayor edad conceden progresivamente más importancia a los aspectos emocionales en las relaciones como forma de mantener un estado emocional positivo. En este sentido, según los autores, las personas mayores podrían estar utilizando la supresión de las emociones como mecanismo para reducir el conflicto en las relaciones interpersonales. El uso de la supresión en los mayores con esta finalidad explicaría el menor impacto negativo de la misma sobre su bienestar, medido como la frecuencia con que se experimentan emociones negativas. Además, los autores asumen que debido a que con la edad se produce una reducción en el número de personas que se consideran nucleares para el propio bienestar, es posible que la utilización de supresión en las interacciones con clientes y sus consecuencias reciban poca atención por parte de los trabajadores mayores, que focalizan su atención en las consecuencias de aquellas relaciones que consideran importantes para su bienestar, entre las que no estarían las relaciones con los clientes. Por el contrario, los trabajadores jóvenes tienen mayor número de relaciones, sin que concentren su atención en un pequeño grupo de las mismas. Esto puede hacer que concedan más importancia a los resultados de la supresión emocional en las interacciones con los clientes.

Para confirmar su hipótesis realizaron un estudio de diario con 87 trabajadores de una compañía de seguros que informaron durante cinco días, a través de un ordenador de mano, sobre la frecuencia con la que habían usado la

supresión emocional en su trabajo y la frecuencia con que habían experimentado emociones positivas o negativas. Cada día se les pidió que informaran sobre estos aspectos en cinco momentos seleccionados de forma aleatoria. En este estudio, se definió como trabajadores mayores a aquellos que tenían más de 40 años. Así, los participantes tenían entre 18 y 61 años. El 52.9 % de los participantes tenía menos de 40 años y el 47.1% eran mayores de esa edad. En cuanto al sexo, 52 eran mujeres y 35 eran hombres. Este estudio midió seis emociones positivas –felicidad, alegría, entusiasmo, excitación, calma y tranquilidad- y tres emociones negativas –enfado, tristeza y ansiedad- que los trabajadores podrían sentir ante una situación laboral determinada. Los resultados confirman que la supresión emocional se relaciona con un menor bienestar, medido como la experimentación de emociones negativas, si bien esa relación es menor en el caso de los trabajadores mayores. Los resultados confirman en el contexto laboral las hipótesis de la teoría de la selectividad socio-emocional, según la cual los adultos mayores son más eficaces en el uso de las estrategias de regulación emocional y reduciendo las experiencias emocionales negativas. Esta mayor eficacia reduce el impacto negativo de las demandas emocionales en el trabajo.

Los datos de los escasos estudios sobre la relación entre las demandas emocionales y el bienestar laboral en trabajadores mayores apuntan a que estos tienen mayor capacidad para atender dichas demandas y están más protegidos ante las eventuales consecuencias negativas hacia su salud. Esto obedecería a la utilización de estrategias de regulación emocional más saludables y a una mayor capacidad para gestionar los efectos negativos de estrategias, como la supresión, que suponen un riesgo para la salud.

### 7.3. Inseguridad laboral

El siguiente apartado se centra en el estudio de los riesgos para la salud de los trabajadores mayores que pueden derivar de las percepciones de inseguridad laboral y sus posibilidades de mantener el empleo o las condiciones del mismo. Tan solo tres de los estudios revisados incluyen el factor edad en el estudio de las consecuencias de la inseguridad laboral.

En el primero de ellos, Sweet (2007) analiza el discurso en una muestra de parejas de trabajadores mayores sobre como creen que afrontaría su unidad familiar la potencial pérdida del empleo. El material para los análisis se obtuvo a partir de las entrevistas realizadas como parte del estudio sobre el manejo del cambio en las parejas (*The Couples Managing Change Study*), llevado a cabo en 2002. Tras analizar el discurso de las parejas participantes, el

autor concluye que una de las principales preocupaciones sobre la pérdida del trabajo en este grupo de edad viene dada por su percepción de menores oportunidades de recuperarlo. Esta mayor dificultad para volver a encontrar un empleo se asocia a la carencia de habilidades estratégicas, como pueden ser las tecnológicas, y a mayores limitaciones en su movilidad geográfica por cuestiones fundamentalmente familiares. Otro elemento interesante es la percepción de que este grupo de trabajadores tiene menos recursos –psicológicos, sociales y financieros- para afrontar una situación prolongada de desempleo, lo que aumentaría el estrés experimentado ante la posibilidad de perder el empleo.

Por su parte, Hank y Erlinghagen (2011) se centraron en estudiar las percepciones de los trabajadores en once países europeos respecto a las posibilidades de conservar el empleo actual. De las más de 27.000 personas encuestadas en la encuesta SHARE (*The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) de 2004, se seleccionaron los datos de 5.355 trabajadores mayores de entre 50 y 67 años de edad (49% de mujeres y 51% de hombres). Los resultados obtenidos indican que existe mucha variación entre países en cuanto a las percepciones de seguridad laboral. En la mitad de los países, el porcentaje de los trabajadores mayores de 50 años que califican como “pobre” su seguridad laboral alcanzó al menos el 23 por ciento. En España, el valor encontrado fue de 19.1 por ciento, el segundo valor más bajo después de Suecia. Este dato puede explicarse por algunas de las características del mercado de trabajo español, donde existe una polarización entre trabajadores con estabilidad laboral y trabajadores con altos niveles de precariedad en el empleo, concentrándose el empleo estable en mayor medida entre los trabajadores mayores y el precario entre los más jóvenes. Cabe destacar el momento de recogida de los datos, 2004, antes de la crisis. El impacto de la crisis y las variables asociadas a la percepción de inseguridad permiten aventurar que la relativamente baja percepción de inseguridad laboral en España ha debido evolucionar en estos años, situando a nuestro país en un lugar de menos privilegio respecto a esa variable. De forma sistemática, en Europa, entre los trabajadores mayores, los hombres informaron percibir mayor inseguridad que las mujeres. Las dos variables más asociadas a la percepción de inseguridad fueron una baja confianza social<sup>4</sup> y una peor tasa de empleo. Los autores encontraron, además, que los trabajadores mayores de 61 años, aquellos trabajadores con mejor nivel educativo y con mayor tiempo trabajando en su puesto actual presentaron una tendencia menor a percibir inseguridad laboral.

Los autores indican que estas cifras pueden ser en realidad mayores ya que los sujetos entrevistados estaban empleados y éstos tienden a tener unas percepciones más optimistas. Igualmente puede darse un efecto del superviviente, esto es que los trabajadores que tienen alta inseguridad son expulsados más frecuentemente del mercado

---

4 Confianza social: Percepción de que las personas del entorno social son fiables, justas y prestan ayuda desinteresadamente.



de trabajo, por lo que no formarían parte de la muestra estudiada, lo que provoca una sobrerepresentación de los que gozan de mayor estabilidad en el empleo.

Por último, Stynten, Forrier, Sels y de Witte (2015) analizan el impacto de la inseguridad laboral sobre la satisfacción de las necesidades y sobre el rendimiento laboral en distintos grupos de edad. Para ello, dividieron una muestra de 3.243 belgas en tres grupos de edad: jóvenes (18-30 años), edad media (31-49 años) y mayores (más de 50 años). Para los autores, la inseguridad supone una reducción del control del trabajador sobre su entorno, la pérdida de oportunidades de crecimiento personal y la aparición de emociones negativas. Todos estos factores suponen bien una disminución de los recursos de los que dispone el trabajador o bien una demanda que es necesario atender, como en el caso de las emociones negativas, y, por tanto, que consume recursos. En la medida en que la inseguridad reduce los recursos disponibles, constituye una fuente de estrés laboral. Los autores consideran que la intensidad con que los trabajadores perciben la inseguridad como un factor que drena sus recursos está sujeta a diferencias individuales. Una de ellas sería la edad. En concreto los autores plantean que los trabajadores de mayor edad evaluarán más negativamente las consecuencias del desempleo lo que generará emociones negativas más intensas. Los resultados confirman que la percepción de la inseguridad laboral como una amenaza es mayor entre los trabajadores mayores. Las emociones negativas derivadas de esta percepción de amenaza y la necesidad de regularlas constituyen un factor de malestar y un mayor riesgo de agotamiento emocional en los trabajadores mayores.

Los resultados de los estudios reflejan que si bien dentro de la población de trabajadores mayores, la percepción de inseguridad laboral puede no ser mayor que en otros grupos de edad, sus expectativas sobre las consecuencias de una eventual pérdida del empleo y sobre su recuperación son menos optimistas. El hecho de percibir una amenaza mayor, aunque menos probable, es compatible con unos mayores niveles de estrés derivados de la percepción de inseguridad laboral entre los trabajadores mayores en comparación con otros grupos de edad.

#### 7.4. Discriminación por edad o “edadismo”

A lo largo de los apartados anteriores, y como se verá en los siguientes, los resultados sugieren que más que ser la edad del trabajador en sí misma la que incrementa los riesgos para la salud, son otras variables vinculadas a las percepciones, más o menos compartidas, sobre las características de estos trabajadores las que podrían explicar los efectos negativos del trabajo sobre la salud en este colectivo.

Dentro de este ámbito se sitúa la presencia de prejuicios sobre el colectivo de trabajadores mayores. Dichos prejuicios implican la atribución de características negativas, al menos en el ámbito laboral, a los trabajadores por el hecho de ser categorizados como *mayores*. La categorización en este caso es fundamental, ya que no hay una identificación homogénea de lo que se entiende por un trabajador mayor. El realizar ese etiquetamiento de un trabajador como *trabajador mayor* es el punto de partida necesario para que se dé un trato diferencial por la edad. Esto puede incluir creencias socialmente compartidas sobre una menor capacidad cognitiva, una menor motivación o una menor capacidad de aprendizaje, entre otras. Este tipo de juicios tienen como base común la ausencia de evidencia sistemática que los sustente o presente como correctos.

Para denominar a los prejuicios vinculados a la edad se ha acuñado en la literatura anglosajona el término *ageism*, traducido como *edadismo*.

Edadismo es un término formulado por Robert Butler en 1968 para describir “la estereotipación y discriminación sistemática contra las personas mayores debido a que son mayores, al igual que se produce en el racismo o sexismo debido al color de la piel o al género” (Butler, 1989, p. 139). El propio Butler (1980) diferencia entre edadismo maligno que se relaciona con creencias como, por ejemplo, que los trabajadores mayores son “inútiles” o improductivos, y el edadismo benigno, vinculado a dificultades de relación con personas de este colectivo como consecuencia del miedo y la ansiedad que generan. Perdue y Gutman (1990) consideran el concepto de edadismo como la asociación de rasgos negativos a las personas de mayor edad. Braithwaite et al. (1993), por su parte, definen este constructo como la expresión de prejuicios y estereotipos asociados con los mayores. Se ha dividido el edadismo en cuatro tipos, de acuerdo con el *International Longevity Center* (ILC, 2006):

- *Edadismo personal.* Ideas, actitudes, creencias y prácticas de individuos que sesgan su relación con personas mayores, o grupos de personas mayores, debido a su edad (por ejemplo, exclusión, ignorancia, estereotipos, etc.)
- *Edadismo institucional.* Objetivos, reglas y prácticas que son discriminadoras respecto a las personas mayores
- *Edadismo intencional.* Edadismo consciente de su fundamento en la discriminación por edad. Supone un aprovechamiento de la vulnerabilidad de las personas mayores
- *Edadismo no intencional.* Edadismo desarrollado sin la intención consciente de quien lo lleva a cabo. Por ejemplo, ausencia de procedimientos de ayuda, no eliminación de barreras arquitectónicas que dificultan las actividades o participación de las personas mayores, utilización de lenguaje discriminatorio en los medios, etc.

En una revisión del concepto de edadismo, que trata de armonizar un campo todavía necesitado de desarrollo teórico, Iversen, Larsen y Solem (2009) proponen la siguiente definición de edadismo:

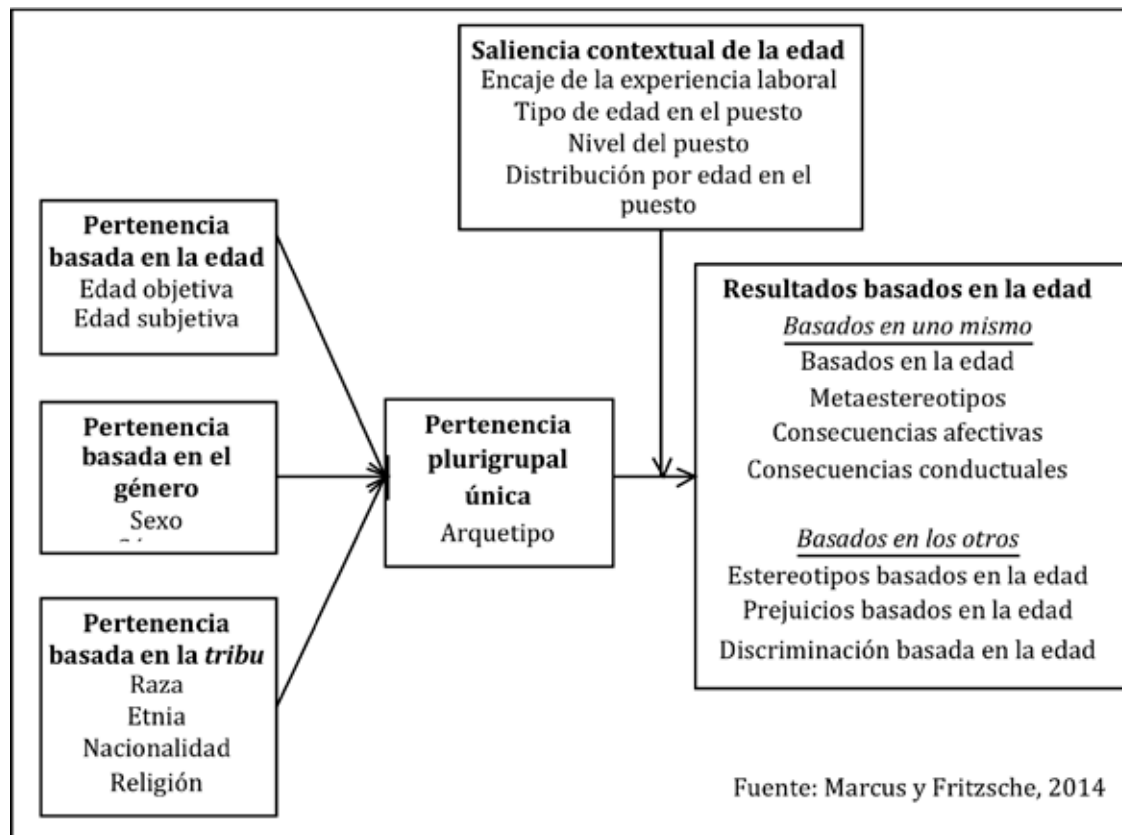
- El edadismo se define como la presencia de estereotipos positivos o negativos, prejuicios o discriminaciones (que pueden ser positivas) hacia personas mayores, que se basan en su edad cronológica o en la percepción de que son *viejos* o *mayores*. El edadismo puede ser implícito o explícito y puede expresarse en el nivel micro, meso o macro (p. 15)

Es una definición amplia, pero que recoge dimensiones clave del concepto:

- Los tres componentes clásicos de las actitudes:
  - *cognitivo*, presencia de estereotipos, categorización de las personas respecto a la edad
  - *afectivo*, aspectos positivos o negativos (edadismo positivo o negativo)
  - *conductual*, disposición a actuar de un determinado modo, discriminación
- Elementos conscientes y no conscientes (edadismo explícito o implícito)
- Niveles de edadismo (niveles micro, meso o macro)

Marcus y Fritzsche (2014) completan el concepto de edadismo al insertarlo en un entramado de múltiples categorías sociales en las que se enmarcan las personas. Su argumento es que las personas no son solo *jóvenes* o *mayores*, sino *hombres jóvenes*, *mujeres mayores*, *hombres blancos mayores*, etc. Por ello, proponen una estructura conceptual que integre esa variabilidad de pertenencia a categorías (ver Figura 30).

Figura 30. Estructura de la *Saliencia Interseccional del Edadismo*.



La identificación categorial respecto a la que sería valorada una persona estaría formada por categorías procedentes de tres ámbitos (edad, género y *tribu*), de modo que en conjunto formarían un *arquetipo*. Por ejemplo: hombre, joven, blanco, norteamericano, protestante, o mujer, mayor, francesa, etc. La identificación de este arquetipo tendría como consecuencia las conductas conocidas como edadismo, prejuicios, discriminación, etc., pero la asunción del arquetipo también tendría consecuencias afectivas, conductuales, etc. Todo ello modulado por el papel que juega la edad en el contexto laboral al que se hace referencia.

En la revisión de la literatura que hacen sobre la discriminación por edad, Wood, Wilkinson y Hartcourt (2008) señalan dos grandes fuentes de explicación de la discriminación por edad en el ámbito laboral. Por un lado, las perspectivas neoliberales sitúan las causas de la discriminación fundamentalmente en un análisis coste-beneficio, ya sea de otros trabajadores, más jóvenes, que compiten por los mismos recursos, o de los propios empleadores. En el caso de los primeros, discriminarían a los mayores debido a que estos tienen sueldos más altos que ellos por lo que su salida del mercado podría solucionar algunos de sus problemas (de acceso o promoción en el trabajo). Los empleadores les discriminarían debido a una percepción generalizada de un menor rendimiento de los trabajadores mayores. Aunque, como señalan los autores, esta percepción está habitualmente infundada. Por otro, la perspectiva neoliberal situaría la causa de la discriminación en los propios trabajadores mayores que habrían tomado decisiones incorrectas respecto a su estilo de vida, que les dejaría como trabajadores poco atractivos para el mercado de trabajo (no actualizando sus competencias, optando por una reducción de su actividad laboral acogiendo a retiros parciales, etc.).

Otras perspectivas situarían el origen de la discriminación en la propia dinámica de las relaciones laborales. El crecimiento de la economía se basó en un círculo virtuoso de crecimiento de salarios, estabilidad de empleos y aumento de consumo hasta la crisis de los años setenta y los cambios posteriores a ella. A partir de entonces aparece la idea del crecimiento económico recortando gastos, aumentando la flexibilidad de trabajadores y organizaciones, invirtiendo en tecnología, etc. En esta dinámica algunos grupos de trabajadores son más perjudicados que otros. Los trabajadores mayores tienen más dificultades para adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y, además, están próximos a la salida del mercado laboral –desde luego, más que los jóvenes–, por lo que es más probable que sean los excluidos.

Un factor entreverado con la dinámica anterior es la sobrevaloración de la juventud en todos los ámbitos de las sociedades. La convergencia de valores asociados a la juventud como belleza, innovación, moda, progreso, etc.

sitúan a los grupos que quedan fuera de esa constelación de valores como menos atractivos o, simplemente, discriminados. Desde una perspectiva más psicologista, Nelson (2005) señala que existen dos puntos de vista para estudiar el origen del edadismo en nuestra sociedad. El primero de ellos, se centra en una perspectiva funcional, en la que los jóvenes desarrollan mecanismos de defensa al sentirse amenazados por la edad, lo que les llevaría a formar una representación negativa de los trabajadores mayores. El segundo, en cambio, se centra en el hecho de que las personas mayores son asociadas con la muerte. Según este punto de vista, los jóvenes desarrollarían actitudes de rechazo hacia las personas mayores y hacia la realidad del envejecimiento. En esta misma línea, Braithwaite (2004) indica que las mayores amenazas para las personas mayores se derivan del mantenimiento de prejuicios motivados por nuestro propio miedo a envejecer.

Los instrumentos utilizados para medir las actitudes hacia los trabajadores mayores con frecuencia son escalas generales de edadismo (FAQ, Palmore, 1998) o cuestionarios o escalas desarrolladas ad hoc a partir de investigaciones previas en sus respectivos campos de investigación. Sin embargo, cabe destacar la existencia de escalas específicas para el edadismo en el ámbito laboral. En los años noventa, Hassell y Perrewé (1995) modifican y adaptan una escala de los años cincuenta (*Attitudes Toward the Employment of Older People*, Kirchner, Lindbom y Paterson, 1952, Apud, Hassell y Perrewé, 1995) para dar lugar al cuestionario de Creencias sobre Trabajadores Mayores (*Beliefs About Older Workers Questionnaire*), formado por 27 ítems con cinco opciones de respuesta (De Fuertemente de acuerdo a Fuertemente en desacuerdo). Más recientemente, Furunes y Mykletun (2010) construyen y validan la Escala Nórdica de Discriminación por Edad (*Nordic Age Discrimination Scale*, NADS), compuesta por seis ítems procedentes de una escala mayor (*Nordic questionnaire for monitoring the age diverse workforce*, QPSNordic-ADW, Lindström et al. 2008, apud Furunes y Mykletun, 2010), cada uno de ellos referido a uno de los siguientes aspectos: promoción, formación, desarrollo, valoración del desarrollo, incremento del salario y proceso de cambio. Los resultados psicométricos son satisfactorios y los autores proponen su uso como una escala independiente de la escala matriz de la que procede. Por su parte, Gringart, Helmes y Speelman (2005, 2013) desarrollan instrumentos para medir las actitudes hacia los trabajadores mayores y, especialmente, las consecuencias de estas actitudes respecto a la contratación de las personas mayores. En el trabajo de 2005, estos autores elaboran un cuestionario partiendo de los resultados obtenidos en la literatura previa y, en Gringart, Helmes y Speelman (2013), lo transforman en la Escala de Actitudes hacia Trabajadores Mayores (*Attitudes towards Older Workers Scale*, AOWS). Tiene cuatro secciones, la primera está compuesta por 33 ítems con un rango de respuesta de siete puntos; los ítems recogen aquellas características que se han identificado en la literatura como centrales en la discriminación de trabajadores mayores. En la sección B se pregunta, en la primera cuestión, en qué medida la edad es importante

en decisiones de contratación, en la segunda, se les pregunta qué probabilidad hay de que contraten a personas mayores. La sección C, es una pregunta abierta que invita al respondiente a indicar otras características en las que el desempeño de los trabajadores mayores es diferente del de los jóvenes. La sección D incluye cuestiones sobre datos demográficos del respondiente. Los resultados sobre las propiedades psicométricas de la prueba son prometedoras y los autores esperan convertirlo en un instrumento valioso en el campo del edadismo en el trabajo.

En todas estas escalas, el resultado es una puntuación global que indica el nivel de positividad o negatividad de las creencias o actitudes hacia los trabajadores mayores.

Los trabajos recogidos en esta revisión no entran en matizaciones sobre diferentes acepciones del término, adoptan una definición genérica de edadismo negativo para sustentar estudios sobre discriminación hacia trabajadores mayores a causa de su edad. Pero no por ello hay que olvidar este desarrollo conceptual del término edadismo que permite matizar y contextualizar algunos de los resultados obtenidos.

Una vez establecida la definición de edadismo, a continuación se describen los principales resultados de los 20 estudios sobre el tema encontrados en la revisión. Para una mejor organización de la información y facilitar la mayor comprensión de los resultados, los estudios se han organizado en diversos subapartados. En el primero, se analizan los estudios sobre los estereotipos hacia esta población de trabajadores y su incidencia. Los siguientes se centran en las consecuencias del edadismo sobre las posibilidades de ser contratado y en su relación con la discriminación real. El cuarto recoge los estudios sobre la discriminación percibida por los propios trabajadores mayores en el lugar de trabajo. Y el último, los estudios sobre la discriminación en la incorporación a puestos de trabajo.

### **Incidencia del edadismo en el ámbito del trabajo**

En un esfuerzo por establecer un mapa general de los efectos de la percepción de los trabajadores en la valoración de los resultados laborales, Bal, Reiss, Rudolph y Baltés (2011) realizan un metaanálisis de los estudios de campo y de laboratorio en este ámbito de estudio. Adoptan una perspectiva multidimensional que les permita afrontar el problema de la existencia de trabajos, aparentemente contradictorios, que concluyen tanto que a los trabajadores mayores se los ve de modo más negativo que a los jóvenes, como que no hay diferencia en la percepción de ambos grupos de edad. Agrupan en cinco las variables utilizadas para medir los resultados laborales (ascenso, selección, evaluaciones generales, habilidades interpersonales y confiabilidad) y, con este planteamiento, excluyen un análisis de un resultado único sobre la percepción positiva o negativa, considerada en términos generales, de los traba-

jadores mayores. Los resultados del análisis del tamaño del efecto de las categorías consideradas indican unos efectos negativos de nivel medio entre la mayoría de los resultados considerados (ascenso, selección, evaluaciones generales y habilidades interpersonales) y la edad, la excepción son los referidos a la confiabilidad, que muestran unos efectos positivos, también de nivel medio.

Este metaanálisis destaca la importancia del análisis multidimensional del edadismo, considerado de forma amplia, en el ámbito laboral. No hay una evaluación uniformemente positiva o negativa de las personas debido a su categorización como trabajadores mayores, y esta valoración compleja debería ser completada con nuevas variables a considerar como el género, el sector laboral o el estatus del empleo que, probablemente, ejerzan un efecto moderador en las valoraciones de los resultados laborales de los trabajadores mayores.

En un estudio no incluido en el metaanálisis citado, Roscigno, Mong, Byron y Tester (2007), tratan de elaborar una conceptualización teórica de la discriminación por edad en el empleo. Los autores parten de la constatación en la literatura científica de estereotipos debidos a la edad en el ámbito laboral y la tendencia a la disminución de la ocupación en los trabajadores más mayores, especialmente en momentos de dificultades económicas globales. Tienen tres objetivos centrales. En primer lugar, mostrar cómo se produce una interacción entre la discriminación por edad en el ámbito laboral y el estatus: ver si la vulnerabilidad de los trabajadores mayores respecto a la discriminación laboral va a depender en cierta medida, y no necesariamente de una forma lineal, del estatus laboral que tienen. En segundo lugar, analizar cómo los estereotipos edadistas explícitos pueden invocar la discriminación y cómo pueden ayudar a que quienes pueden decidir sobre aspectos potencialmente discriminatorios justifiquen sus propias conductas discriminatorias; es decir, que, los estereotipos, son una parte de la realidad social compartida y aceptada como real y, por ello, pueden favorecer la discriminación en la que se basa el estereotipo, y su desarrollo lingüístico se conforma como un recurso argumentativo que puede justificar conductas de hecho discriminatorias, ya sea ante otros o ante sí mismos. Finalmente, se plantean profundizar en el modo en que ideologías que supuestamente son neutrales respecto a la edad, y cuyos argumentos centrales son los costes corporativos y el bienestar, pueden estimular también tratos discriminatorios u ocultarlos con un discurso con esa apariencia de neutralidad.

Para su estudio recogen todos los casos de discriminación en el trabajo debido a la edad que han sido documentados por la Comisión de Derechos Civiles del estado de Ohio, desde 1988 hasta 2003, y que han sido verificados como discriminatorios por una tercera parte neutral, en total 2.181 casos. Los resultados indican que se es más vulnerable a la discriminación por edad en dos momentos: alrededor de los 50 años y en los momentos previos a



la jubilación. En el segundo de los periodos es fácil de comprender la vulnerabilidad que se asocia a la debilidad objetiva encontrada en numerosos trabajos por las personas que tienen un breve horizonte laboral. El primero de los periodos revela la aparición de este fenómeno en personas que pueden estar llegando a la cima de su carrera laboral, momento en el que su edad puede suponer un obstáculo, cuando parece que debería ser una consecuencia lógica: haber llegado a la edad que les ha permitido desarrollar su carrera. Otro resultado del estudio es que las personas que más sufren la discriminación son los trabajadores de nivel medio, los trabajadores cualificados y semicualificados, presentando un nivel menor de discriminación los de nivel muy bajo o muy alto. Además de este análisis cuantitativo, realizan un análisis cualitativo con 120 casos elegidos al azar, suponiendo cada caso informes completos entre 20 y 120 páginas cada uno.

Del análisis cualitativo, se desprende que los estereotipos por edad se utilizan en las interacciones cotidianas en el trabajo y son la base de múltiples discriminaciones, como el uso de preconcepciones sobre capacidad mental y física, la flexibilidad o rigidez del trabajador, el potencial de formación, las preferencias de los clientes por empleados jóvenes, etc. Asimismo, los criterios supuestamente neutrales o ciegos respecto a la edad, se basan en *el interés de la empresa*, o en *el bienestar de los propios trabajadores*, para justificar como no discriminatorias por edad decisiones que suponen discriminaciones por edad de hecho. Criterios como apartar de un puesto de trabajo a un enfermero mayor porque podría tener que tratar con enfermos violentos y derivarle a otro puesto de trabajo para evitarle daños, puesto con menores posibilidades de desarrollo; o despedir a un trabajador mayor del metal en su primer día de trabajo porque tenía que manejar piezas de acero muy grandes; o sustituir a un vendedor veterano por dos más jóvenes, por “mera eficacia económica”, etc. son algunos ejemplos

El esfuerzo teorizador de los autores se orienta hacia la identificación del edadismo como un tipo de *cierre social*, un término *weberiano* que muestra los esfuerzos de determinados grupos por establecer fronteras a otros grupos para limitar su acceso a determinados recursos. En este caso, grupos de una edad relativamente joven en el ámbito laboral cerrarían –o dificultarían, dado que el éxito no tiene por qué ser absoluto- el acceso a los grupos de mayor edad.

Un trabajo que nos da una perspectiva diferente es el de Riach (2007). En este caso se trata de identificar un edadismo sutil o incluso “oculto”. En concreto, analiza el contenido de documentos relacionados con las políticas de empleo hacia los mayores en busca de evidencias sobre la presencia de edadismo. En total, recopiló 8 textos sobre promoción del empleo en mayores de un gran supermercado internacional. Los resultados del análisis muestran

cómo la construcción del trabajador mayor puede contribuir a la marginalización y a las inequidades hacia esos trabajadores mediante tres procesos discursivos: contextualizando el problema, esencializando las características de los trabajadores mayores y hablando por los trabajadores mayores. La contextualización se produce, en el caso analizado, por una identificación de la empresa con la sociedad, mediante un uso ambiguo del “nosotros”, y una caracterización de los trabajadores mayores como un problema social al vincularlos a una posición “fuera de mercado”. La esencialización de los trabajadores mayores es una consecuencia de su categorización como tales, lo que los identifica como trabajadores “diferentes”, a los que hay que aplicar procedimientos diferentes (por ejemplo, de reclutamiento) y que tienen un impacto singular en la empresa. En los textos, además, se trata de hablar por los trabajadores mayores pero desde una postura de superioridad o incluso paternalista (“Reconocemos que muchos de nuestros compañeros mayores no quieren trabajar todo el año...”; “Comprendemos vuestros compromisos y estilos de vida...”), que jerarquiza la relación apoyándose en el supuesto discurso de los trabajadores mayores. La autora trata de destacar que las medidas positivas hacia los trabajadores mayores pueden suponer, de hecho, una cosificación del trabajador mayor como un trabajador marginalizado.

El metaanálisis de Bal et al. (2011) nos enmarca adecuadamente la extensión del edadismo: su presencia es indudable en el ámbito laboral, pero dista mucho de tener unas características simples y uniformes. Su propuesta de un análisis multidimensional parece incuestionable. Considerarlo como un tipo de cierre social (Rosignio et al., 2007) no parece descabellado, además de interpretaciones de tipo psicologista, como las señaladas más arriba, las consecuencias ventajosas para los grupos de trabajadores no incluidos dentro de la imprecisa etiqueta de *trabajador mayor* son incuestionables, especialmente en momentos de escasez en el mercado laboral. En este sentido, podría ser interesante un análisis de la evolución del edadismo en las distintas sociedades en paralelo con la evolución del mercado de trabajo para confirmar si las raíces del edadismo están en dimensiones psicológicas, sociales o en alguna combinación de ambas. Finalmente, la advertencia de Riach (2007) no puede pasar desapercibida: el edadismo no solo es reconocible en el discurso netamente edadista, sino que puede subyacer a propuestas aparentemente positivas para los trabajadores mayores. El análisis profundo de estas propuestas puede revelar subtextos que pueden sorprender a los propios autores del texto.

### **Las consecuencias del edadismo**

Algunos trabajos estudian la extensión del edadismo, planteando simulaciones en las que personas que no tienen capacidad efectiva para realizar discriminaciones por edad en el trabajo, fundamentalmente estudiantes, deben realizar una valoración de supuestos candidatos para un puesto. Las diferencias en la valoración de los candidatos debidas a la edad pueden considerarse como un reflejo del edadismo social.

En cuanto a la evidencia empírica sobre la incidencia del edadismo en el caso de los trabajadores, Rupp, Vodanovich y Credé (2006) estudiaron, en una muestra de 353 estudiantes universitarios estadounidenses compuesta por un 70.5% de mujeres y un 29.5% de varones, las consecuencias que la interacción entre la edad de un trabajador y el grado de edadismo de un empleador tiene sobre las atribuciones causales de los errores en el trabajo y sobre las eventuales medidas a tomar respecto a esos errores. A los participantes se les dio un informe sobre cada caso a evaluar (cinco en total), que contenía una descripción del puesto (capitán de barco), información sobre el supuesto empleado y una viñeta mostrando errores recientes del empleado. Debían responder, como si fuesen sus empleadores, a escalas de atribución, rellenar un formulario respecto a recomendaciones sobre el desempeño del empleado, así como varias escalas de edadismo. Utilizaron nombres andróginos (por ejemplo, “Pat”) para los ejemplos a valorar, de modo que se controlase el posible efecto del género.

Los resultados muestran que la valoración que reciben los trabajadores mayores fue más pobre que la de los más jóvenes. Además, los trabajadores jóvenes recibían en mayor medida que los trabajadores mayores recomendaciones para participar en Programas de Ayuda al Empleado (*Employee Assistance Programs*, EAP) para resolver los problemas detectados. Los autores interpretan que los participantes percibían que la comisión de errores era una característica estable de los trabajadores mayores, mientras que los errores en los trabajadores jóvenes se atribuían a causas puntuales y no permanentes. Por ello, estos pueden aprovechar adecuadamente este tipo de ayuda y no así los más mayores.

La hipótesis de la interacción entre edad del empleador y el nivel de edadismo, se confirma mostrando un incremento de las recomendaciones de despido o peticiones de dimisión, cuando se produce esa interacción (trabajador mayor, empleador –el *evaluador* en el estudio- con alto nivel de edadismo).

A la vista de estos resultados, los autores concluyen que el edadismo hacia los trabajadores podría deberse a la utilización de patrones de atribución negativos hacia este colectivo. Se percibe que siempre cometerán errores,

que son responsables de esos errores y que sus despidos están justificados, responsabilizándoles de los mismos. Lahey (2008) estudia las condiciones de contratación para mujeres mayores. Envió dos CV de mujeres, que coincidían en todas sus características excepto en la de la edad, a 3.996 empresas de dos ciudades norteamericanas que ofrecían empleos de nivel básico. La decisión de que los CV fuesen solo de mujeres fue para hacer creíble la demanda de empleos de nivel básico a cualquier edad, lo que en el caso de las mujeres mayores se explicaba por haber dedicado tiempo al cuidado de la familia. En el caso de los hombres esa demanda de niveles básicos es vista en el contexto norteamericano con desconfianza a partir de determinada edad: o tiene una cualificación muy baja que ha sido incapaz de mejorar, o ha pasado periodos en prisión, etc. atribuciones que en sí mismas disminuyen su atractivo para cualquier puesto, además de la edad considerada de forma aislada. Los resultados muestran que las solicitantes jóvenes (35, 45 años) necesitan enviar 16 o 19 solicitudes, según la ciudad, para conseguir una entrevista, mientras que las mayores (50, 55 y 62) tienen que enviar 23 o 27 solicitudes. Según el cálculo de la autora, las solicitantes jóvenes tienen una probabilidad mayor de que les ofrezcan realizar una entrevista (42%-46%, de nuevo según la ciudad). Encontró diferencias por tipo de puesto de trabajo, para puestos de gestión hubo preferencia por las trabajadoras mayores en una de las ciudades; también encontró diferencias a favor de las mujeres mayores en trabajos manuales y con presencia mayoritaria de hombres, pero el autor lo atribuye a problemas de muestreo: en primer lugar, teniendo en cuenta la tasa de respuestas positivas (8% y 6%, en cada una de las ciudades estudiadas) y la estratificación por sector y tipo de ocupación, la muestra es demasiado pequeña para extraer conclusiones claras y, en segundo lugar, la mayoría de las empresas que ofrecían esos trabajos eran industrias en declive que probablemente buscasen mano de obra sin experiencia y con unas cortas expectativas laborales.

Krings, Sczesny y Kluge (2011) llevan a cabo varios estudios para analizar el papel de los estereotipos en la discriminación en el empleo de los candidatos de mayor edad. En primer lugar, realizan un estudio con 109 estudiantes universitarios de marketing, de los que 43 eran mujeres, para analizar el contenido de los estereotipos sobre los trabajadores mayores, focalizándose en el afecto y la competencia. Tal como se esperaba, los trabajadores mayores (identificados como mayores de 50 años) fueron percibidos como más afectuosos, pero menos competentes que los jóvenes. En el segundo estudio, 101 estudiantes universitarios de un curso de Gestión de Recursos Humanos, de los que 55 eran mujeres, tenían que valorar varios CV de candidatos para un puesto y decidir su valor para un supuesto proceso de selección. Además, se analizaron las inferencias que utilizaron basándose en estereotipos. Los solicitantes podían ser jóvenes (29 años) o mayores (50 años), el puesto podía estar orientado hacia las personas o hacia la tarea (de tipo administrativo) y la presentación de CV tenía dos formas: primero el CV de la persona joven y después el de la mayor o viceversa. Los resultados indicaron que sí había una mayor intención de contratar

a los candidatos más jóvenes, pero que no había diferencias dependiendo de si el trabajo estaba orientado a la tarea o a las personas. Esto indica que la valoración genérica de los trabajadores mayores como más afectuosos no tiene un impacto significativo respecto de la decisión de contratar a alguien para un puesto relacionado con el trato a las personas. La valoración del trabajador competente se impone sobre el trabajador afectuoso, aunque el puesto requiera esta segunda cualidad. En el tercer estudio, 88 profesionales de los recursos humanos, de entre 21 y 65 años y de los que 46 eran mujeres, realizaron una prueba similar a la del segundo de los estudios. Los resultados son parecidos a los obtenidos por los estudiantes a lo que hay que añadir un efecto moderado de la edad del evaluador, que tiende a seleccionar con más probabilidad a personas cercanas a su propia edad, mitigando la preferencia general por los candidatos más jóvenes. Los autores apuntan que la parte negativa del estereotipo de los trabajadores mayores, baja competencia, parece más sólida que la parte positiva, mayor afecto; y, además, de sus análisis se desprende que cuando un trabajador mayor no se muestra ajustado a la parte negativa del estereotipo, es decir, que se muestra altamente competente, se tiende a minusvalorar la parte positiva del estereotipo, se le ve como menos afectuoso.

Richardson et al. (2013) analizaron el edadismo en los procesos de selección a partir de las evaluaciones que realizaron 154 participantes sobre los CV de candidatos con distintas edades. La muestra estuvo compuesta por estudiantes (18 hombres y 84 mujeres) con una media de edad de 22 años y por 52 trabajadores (27 hombres y 25 mujeres) con una media edad de 40 años. A todos ellos se les presentaron varios CV que mostraban diferencias en cuanto a la edad del solicitante. Cada sujeto debía evaluar un CV y declarar cuál era la probabilidad de que ellos mismos emplearan al candidato. Los autores hipotetizaron que las decisiones de contratación estarían relacionadas con la edad de los solicitantes, y que esta relación estaría mediada por ciertas características de los trabajadores (capacidad para recibir formación, sociabilidad, confiabilidad y competencia intelectual). Los resultados avalan la relación de la decisión de contratación con la edad (a mayor edad, menor decisión positiva de contratación), pero no las mediaciones previstas. Un análisis de la edad tomado como una variable continua, y no como una serie de valores discretos, aportó algo más de información a la relación entre edad y decisión de contratación. La decisión de contratación aumenta con la edad hasta un momento situado algo por encima de los 40 años para descender a partir de entonces. Este dato lo relacionan con lo que denominan “edad de la mayor contribución”, que sería la edad en la que se supone que la eficacia del trabajador será máxima, y que varía con el tipo de ocupación.

Fritzsche y Marcus (2013) estudian el sesgo por edad en la valoración de los trabajadores que cambian de carrera. Se pidió a 251 estudiantes de Grado que evaluaran los CV de unos supuestos solicitantes de empleo para gerente

de un restaurante, en los que unos eran jóvenes y otros mayores (26 o 52 años), unos tenían experiencia en un sector similar (es decir, una transición dentro de la misma carrera profesional) mientras que otros procedían de otro sector, y, finalmente, unos no informaban de experiencia laboral, mientras que otros informaban de una experiencia de seis años. Los resultados indican que los jóvenes solicitantes reciben mejores valoraciones que los mayores, salvo que haya información sobre experiencia previa, y que los solicitantes dentro de una carrera profesional reciben una mejor valoración que los que cambian de una carrera a otra. Las peores valoraciones las recibieron los solicitantes mayores que realizaban una transición entre distintas carreras profesionales, salvo cuando los evaluadores puntuaban bajo en edadismo, en este caso puntuaron mucho peor a los jóvenes que solicitaban un puesto que supone un cambio de carrera que a los mayores en las mismas circunstancias. Este resultado, anómalo respecto a otras investigaciones, lo interpretan suponiendo que puede haberse producido, por parte de las personas con bajo edadismo, una compensación del estereotipo por edad al intentar negar la influencia de este estereotipo en sus decisiones.

Ruggs, Hebl, Walker y Fa-Kaji (2014), plantean un modelo de investigación para analizar el efecto de la interacción entre el género y la edad en la evaluación de solicitudes de trabajo. Para ello recopilaban datos de 320 participantes estadounidenses de entre 18 y 72 años (66% eran mujeres y 34% hombres), con una media de edad de 35 años. A cada participante se le enseñaba una serie de seis fotografías (imágenes de personas estandarizadas mediante manipulación digital) correspondientes a tres hombres y tres mujeres que representaban 20, 40 y 60 años. A los participantes se les indicaba que asumiesen el papel de un reclutador de recursos humanos de empleos de nivel básico y que evaluaran a las personas de las fotografías. Solo sabían que el puesto era para una nueva campaña de contratación de una gran empresa. Los resultados muestran que la interacción entre el género (masculino) y la edad (mayores, 60 años, en este caso) explica la peor valoración recibida por los sujetos para empleos de nivel básico, lo cual se corresponde con lo esperado de las expectativas socialmente compartidas sobre qué empleos corresponden a un género y a una edad.

Otra perspectiva diferente, casi opuesta a la de los dos últimos estudios recogidos, es la de Jenkins y Poulston (2014). Estos autores, en lugar de analizar el edadismo social en personas sin responsabilidad real sobre trabajadores mayores (estudiantes universitarios), lo analizan en profesionales que tienen responsabilidad sobre esos trabajadores. Obteniendo unos resultados que, en algunos casos, son tan inesperados que los propios autores advierten de la necesidad de interpretarlos con cautela. En concreto, Jenkins y Poulston (2014) analizan el edadismo entre responsables del sector hotelero. Enviaron un cuestionario por vía postal a 144 directores generales y directores

de recursos humanos de hoteles del norte de Inglaterra con un tamaño mínimo de 20 habitaciones, de los cuales treinta y seis contestaron al cuestionario de forma completa. Los resultados indican que los responsables de los hoteles consideran a los trabajadores mayores adecuados para casi todas las tareas que debían realizar. No obstante, algunos estereotipos perduran, ya que determinados responsables definen a los trabajadores mayores como “no adecuados” para trabajos que requieren la manipulación de una carga física importante, ni tienen una visión favorable de estos sobre su adaptación ante cambios tecnológicos. No obstante, los autores defienden que la veracidad del discurso de los encargados sobre la igualdad de oportunidades en función de la edad puede ser cuestionado, al considerar la posibilidad de una discriminación sutil, ya que las actitudes positivas manifestadas hacia los trabajadores mayores no se correspondían con los datos obtenidos sobre el empleo en instalaciones hoteleras que indican una contratación preferente de trabajadores jóvenes. Lo exiguo de la muestra y la clara distorsión por la edad (el 41% de los respondientes tenían entre 25 y 34 años) invitan a la cautela en la consideración de estos datos.

### **La verificación del contenido de los estereotipos sobre los trabajadores mayores**

Junto a los estudios que muestran cómo el edadismo se encuentra arraigado en la sociedad, conviene contraponer estudios que han tratado de valorar la veracidad de las distintas dimensiones del estereotipo sobre los trabajadores mayores, ya que, para la mayoría de ellas, no existe evidencia empírica que las sustente.

Rabl (2010) trata de investigar el componente del estereotipo que se refiere a la desmotivación como característica común a todos los trabajadores mayores. Para ello examina cómo la edad, la discriminación percibida por edad y el apoyo organizacional percibido se relacionan entre sí, y cómo estas variables afectan a la motivación en sentido positivo, como esperanza de tener éxito, o negativo, como evitación por miedo al fracaso. Para ello, reclutaron una muestra de 631 empleados mayores con una edad entre 50 y 64 años y 624 jóvenes, entre 30 y 40 años. Los resultados muestran que los mayores están más afectados por la discriminación por edad que los jóvenes, y que la percepción de discriminación por edad lleva a una menor percepción de apoyo organizacional y a un mayor miedo al fracaso. La edad, por otro lado, no se relaciona con los motivos de logro: se encontró una relación muy pequeña, aunque significativa, entre edad y esperanza de éxito, pero ninguna entre edad y miedo al fracaso, por lo que los autores afirman que no está justificado el estereotipo de los empleados mayores como desmotivados. Sí se encontró una relación positiva entre el apoyo organizacional y la esperanza de éxito, mostrando cómo los factores organizacionales parecen más determinantes en los tipos de motivos de los trabajadores que las variables individuales como la edad.

Kunze, Boehm y Bruch (2013) estudian la dimensión del estereotipo en la que se caracteriza a los trabajadores mayores como más resistentes al cambio. Realizan un estudio cuantitativo mediante cuestionarios a una muestra de 2.981 empleados. Los resultados son contrarios a los esperados, ya que no encuentran relación entre la edad y la resistencia al cambio. Por otro lado, la antigüedad en la organización actúa como moderador en esa relación: las personas con mucha antigüedad prácticamente no muestran relación entre la edad y la resistencia al cambio, mientras que entre quienes tienen poca antigüedad aparece enfatizada la relación negativa entre edad y resistencia al cambio, es decir, que a mayor edad muestran una menor resistencia al cambio.. También encontraron una relación indirecta entre el estatus laboral y la relación entre edad y resistencia al cambio, los trabajadores de menor estatus atenúan la relación negativa entre la edad y la resistencia al cambio. Los autores se apoyan en el modelo SOC (Selección, Optimización, Compensación), descrito en apartados anteriores, para explicar los resultados. Las estrategias tipo SOC, eficaces en situaciones de escasez o restricción de recursos, suelen ser utilizadas con mayor frecuencia por los trabajadores mayores. La intensificación del uso de este tipo de estrategias reduciría la resistencia al cambio al reorientar de modo más eficaz los objetivos propios hacia a los cambios más relevantes en los objetivos de la organización y al permitir gestionar los recursos propios orientándolos a esos nuevos objetivos. Parece que, de nuevo, no existe una base sólida para sostener este aspecto del edadismo, la presunta mayor resistencia al cambio de los trabajadores mayores,.

Sería deseable contar con más estudios que analizaran la realidad de los distintos componentes de los estereotipos, aunque el mero conocimiento de la inadecuación de las creencias no conlleva su desaparición, sería un soporte para debilitarlos. Estos estudios nos muestran cómo los trabajadores mayores ni están especialmente desmotivados por el hecho de ser mayores, ni son un obstáculo al cambio, y que cuando aparecen esos fenómenos –desmotivación, resistencia al cambio- la causa hay que buscarla en factores diferentes al mero paso del tiempo por la vida de los trabajadores.

### **La percepción del edadismo negativo por parte de los trabajadores mayores**

Una perspectiva a la que hay que prestar inevitablemente atención en el edadismo es la de los propios trabajadores mayores. Los trabajos recogidos en este subapartado abordan esta percepción desde diversos ángulos: identificando en abstracto la percepción del edadismo o combinando la percepción de la discriminación con su experiencia real de discriminación.



Chou y Choi (2011) focalizan su esfuerzo en analizar las discriminaciones identificadas como tales por los trabajadores mayores y las variables que se relacionan con esas discriminaciones. Encuentran, con una muestra de 420 informantes mayores de 50 años de Estados Unidos, que el 81% de los participantes habían sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo, al menos una vez, en el último año, siendo la incidencia de esta percepción mayor entre los trabajadores de 50-64 años que entre los mayores de 65. Además, testaron dos hipótesis procedentes de dos enfoques teóricos distintos. Desde la *Teoría de las Barreras Sociales*, hipotetizaron que las personas que encuentran más barreras sociales percibirán más discriminación. De este modo, las personas pertenecientes a minorías étnicas, con bajo nivel de educación, mujeres, etc. serían las que percibirían más discriminación. Por otro lado, la *Teoría de la Ambigüedad Atribucional* indica que los miembros de los grupos con menor estatus no estarán seguros de cuál es la causa de las valoraciones negativas en el trabajo, si la discriminación u otra, ya que están acostumbrados a recibir reacciones negativas. Por ello, es más probable que las personas con mayor estatus en el grupo sean las que atribuyan a causas externas, como la discriminación, las valoraciones negativas recibidas. En este estudio se identificaron como indicadores de bajo estatus entre los trabajadores mayores: tener una edad más avanzada entre los trabajadores mayores, ser mujer, ser miembro de una minoría racial o étnica, tener baja educación y recibir bajos salarios. Los resultados validaron parcialmente las hipótesis derivadas de ambas teorías: por un lado, la pertenencia a minorías étnicas y tener bajo nivel de educación se relacionó positivamente con la percepción de más discriminación entre los trabajadores mayores, y, por otro, el ser varón y joven, dentro del rango 50-64 años, también se relacionó positivamente con esa percepción. Los autores concluyen que ambas teorías son insuficientes para explicar la percepción de la discriminación por edad en el trabajo. En sus resultados, señalan la importancia del apoyo del supervisor y del nivel de salario recibido. En el primer caso, el apoyo se relacionaría con una menor percepción de discriminación y, además, con que este apoyo se muestra más determinante que el apoyo percibido de los compañeros. En el segundo caso, la relación que aparece es de U invertida, mostrando una mayor percepción de la discriminación en salarios medios. La razón de este fenómeno no está clara, pero proponen una explicación tentativa basada en la polarización de los puestos de trabajo que desplaza a los trabajadores hacia niveles altos o bajos de salarios y reduce los niveles medios en general. Los trabajadores con niveles salariales medios tendrían “lo peor de los dos mundos”: por un lado experimentarían más barreras que los que tienen niveles salariales altos, y, por otro, tenderían a atribuir los fallos en el propio desempeño a la discriminación, siendo más sensibles a ella que los que tienen salarios bajos. Es decir, que estarían afectados por las predicciones de las dos teorías citadas que indicarían más percepción de discriminación respecto al nivel superior por las predicciones de la *Teoría de las Barreras Sociales*, y más percepción de discriminación respecto al nivel inferior por las predicciones de la *Teoría de la Ambigüedad Atribucional*.

Por otra parte, varios estudios se centran en la percepción de los trabajadores mayores sobre la existencia de discriminación por edad en el trabajo. No se les pide que hayan experimentado la discriminación en primera persona, sino que expresen su percepción del edadismo en el trabajo. Entre los trabajos encontrados hay dos resultados muy diferentes: un estudio hecho en Hong Kong muestra que los trabajadores mayores perciben esa discriminación edadista, mientras que estudios llevados a cabo en Holanda, Suiza o Australia no dan un resultado tan nítido, e incluso en los dos últimos casos la percepción parece ser contraria. Independientemente de la consideración de otros factores, parece relevante la consideración del contexto socioeconómico y cultural de los trabajadores mayores para explicar la discrepancia en los resultados.

Cheung, Kam y Ngan (2011) estudian la discriminación por edad de trabajadores mayores en Hong Kong. El estudio se realiza con una muestra de 787 trabajadores mayores de 45 años (media de 51,7 años, siendo el 54,6% mujeres) y 283 empleadores, responsables de personal, de la gestión de los recursos humanos o de la contratación de personas para la organización. Los empleadores tenían una edad media de 41 años y el 62,55 % eran mujeres. Se utilizó una escala que mide la percepción de discriminación por edad, creencias estereotipadas sobre trabajadores mayores y objetivos organizacionales (búsqueda de beneficio frente a responsabilidad social). Los resultados muestran que tanto los empleados mayores como los empleadores perciben que hay discriminación por edad hacia los trabajadores mayores, siendo mayor la discriminación percibida por los empleados. Los empleadores también mostraron un nivel más alto de estereotipos negativos respecto a los trabajadores mayores. Los autores señalan la importancia de la coincidencia en la percepción de discriminación tanto por los trabajadores mayores como por parte de los empleadores, aunque estos con un nivel menor, ya que avala la idea de que la discriminación es real y no una percepción distorsionada de los trabajadores. Y ambos, empleadores y trabajadores mayores, identificaron a las organizaciones como más orientadas hacia el logro de beneficios que a la responsabilidad social, en el caso de los empleadores lo indicaron con un énfasis algo mayor que los trabajadores mayores. Este dato tiene su importancia, porque los resultados indican una fuerte relación entre la percepción de una organización como orientada hacia la responsabilidad social y la percepción de discriminación laboral hacia los trabajadores mayores. Cuando se percibe que la organización está orientada hacia la responsabilidad social los empleadores perciben que a los trabajadores mayores se les discrimina menos, y los trabajadores mayores experimentan menos discriminación también. Los resultados muestran que aunque empleadores y trabajadores no tienen grandes diferencias en el contenido de su percepción sobre discriminación, sí hay diferencias significativas en la sensibilidad que presentan, siendo los trabajadores mayores más sensibles. Esto refuerza la necesidad de incrementar el conocimiento que tienen los empleadores sobre la discriminación por edad.

Por su parte, Bal et al. (2015) analizaron la relación de los estereotipos negativos sobre los trabajadores mayores y los metaestereotipos<sup>5</sup> negativos (las creencias de los trabajadores mayores sobre los estereotipos negativos que tienen los compañeros de trabajo) con las intenciones de jubilarse, y la fuerza de esta relación con la autocategorización como “trabajador mayor”. La diferencia que supone la introducción de los metaestereotipos es que se tiene en cuenta el que los trabajadores mayores consideren la perspectiva que atribuyen a sus compañeros respecto a sí mismos. Esta perspectiva, cuando se percibe con contenido negativo, puede estar interfiriendo en una interacción constructiva con las personas o grupos a los que se atribuye ese estereotipo. Los autores contaron con una muestra de 168 taxistas holandeses. Los resultados indican que los metaestereotipos negativos, pero no los estereotipos negativos, se relacionan con menores oportunidades y, por lo tanto, con una mayor intención de jubilarse. Asimismo, la autocategorización como *trabajador mayor* modera la relación entre metaestereotipos y estereotipos con la perspectiva de tiempo futuro en el trabajo. Pero, contrariamente a lo esperado, las relaciones fueron más fuertes entre los trabajadores con una baja autocategorización como trabajadores mayores que entre los que tenían una alta autocategorización como tal tipo de trabajador. Es decir, que la autocategorización como trabajador mayor produce un efecto de profecía autocumplida en el trabajador ante estereotipos y metaestereotipos negativos, por lo que su efecto es débil: este tipo de trabajador ya anticipa un acortamiento del horizonte laboral por ser mayor, por lo que los estereotipos y metaestereotipos negativos son redundantes con su propia comprensión de su situación laboral. Pero en las personas con baja autocategorización como trabajadores mayores produce un efecto de desajuste con el entorno que enfatiza los efectos de los estereotipos y metaestereotipos negativos cuando estos tienen un nivel alto. En este caso, el trabajador no espera ningún menoscabo de su rol laboral por su edad, ya que no se identifica como “mayor”. El no poder ignorar los estereotipos y metaestereotipos, ya que son de nivel alto, le produce un impacto no previsto.

Este estudio introduce una variable poco estudiada como son los metaestereotipos y que parece que conviene tener en cuenta. Las actitudes y comportamientos de compañeros y empleadores tienen importancia en la influencia del edadismo, pero la suposición de edadismo en los compañeros del contexto laboral por parte de los propios trabajadores mayores es un elemento esencial. La anticipación de la valoración de otros sobre uno mismo va a modular el tipo de interacción que se va a establecer con ellos y la propia valoración de uno mismo y de su desempeño.

---

<sup>5</sup> *Metaestereotipo* es un término introducido por Vorauer, Main y O’Connell (1998) para referirse a las creencias de una persona a propósito del estereotipo que miembros de un exogrupo sostienen respecto al endogrupo de la persona focal (p. 917)

Por otra parte, Kluge y Krings, (2008) investigan las actitudes hacia los empleados mayores, la percepción de discriminación por edad y las prácticas de Recursos Humanos en una muestra de 248 empleados de dos organizaciones (un hospital y una compañía de seguros, ambos de la parte oriental de Suiza), abarcando todo el rango de edad laboral (13% menos de 25 años, 32% entre 26 y 35, 28% entre 36 y 45, 19% entre 46 y 55 y 8% entre 56 y 65), y en la que el 67% eran mujeres. Utilizan el cuestionario de Creencias sobre Trabajadores Mayores (*Beliefs About Older Workers Questionnaire*, Hassell y Perrewé, 1995). Los resultados indican un valor de 88.87 ligeramente por encima del valor medio de la escala (81 puntos, para una escala con 27 ítems con una puntuación media de 3), lo que en esta escala indica unas creencias ligeramente positivas sobre los trabajadores mayores. Del análisis de los resultados, se desprende un efecto significativo de la edad del respondiente, mostrando una valoración más positiva de los trabajadores mayores al aumentar la edad de la persona que responde. Por ello, analizaron los resultados para mayores y menores de 50 años, lo que confirmó el efecto previo: los mayores de 50 años obtuvieron una puntuación media de 93.55 en la escala y los menores de 50 años una puntuación de 88.27. Incluso la puntuación de los menores de 50 años se situó claramente por encima de la media de la escala, mostrando que los trabajadores de menor edad también tienen actitudes positivas hacia los trabajadores mayores.

En el mismo sentido que este último trabajo, Billet, Dymock, Johnson y Martin (2011) analizan, mediante entrevistas, en qué medida 60 trabajadores australianos de más de 45 años, procedentes de un estudio mayor sobre competencia de trabajadores mayores, perciben la discriminación por edad. En las entrevistas, se exploró la presencia de edadismo en relación con distintos procesos en la gestión de personas (selección, formación y oportunidades de promoción) y con la estabilidad laboral. Los resultados obtenidos indican que una gran mayoría de los trabajadores entrevistados (76%) dicen desconocer que los trabajadores mayores sean menos valorados que los trabajadores más jóvenes, y solo un 10% informa de discriminaciones en el momento de la entrevista. Incluso, algunos señalan que si hay discriminación hacia los trabajadores mayores, esta es positiva. Aun así, en el análisis de las entrevistas, los autores detectan tres contenidos que estarían revelando una discriminación implícita: una cierta percepción de vulnerabilidad por parte de los trabajadores mayores, el posible uso de los trabajadores mayores en puestos redundantes, los cuales se eliminan en procesos de reducción de personal, y el deseo de los empleadores de deshacerse de los trabajadores mayores al verlos inflexibles. Respecto a las oportunidades de formación, encontraron diferentes tipos de respuestas, dependiendo de factores como el estatus del empleado o el tamaño de la organización. Estos factores se pueden agrupar en a) aquellos lugares de trabajo donde todo el personal tiene las mismas oportunidades, en los que no se encontraron diferencias por la edad; b) aquellos en los que los mayores ejercen un papel de mentores, con una valoración de la formación en sí misma tanto por ser agentes de la propia

formación como por mantener la propia formación al tener que transmitirla; c) aquellos que vinculan el aprendizaje a las actitudes en general de los propios trabajadores mayores, por ejemplo respecto a la tecnología, desplazando la responsabilidad de las oportunidades de formación al propio trabajador, y, finalmente, d) los que vinculan las oportunidades de aprendizaje a las actitudes de los empleadores, incluyendo todo lo referente a creencias, estereotipos, etc.. Las respuestas a las cuestiones sobre oportunidades de promoción mostraron actitudes complacientes con lo que podría interpretarse como barreras de promoción, ya que en algunos casos se informó de que no se deseaba promocionar más al estar conforme con el nivel alcanzado y, en otras, que podría haber cierta preferencia por la promoción de jóvenes porque el horizonte en la empresa de estos es a más largo plazo. Finalmente, la seguridad percibida en el empleo se relaciona claramente con el estatus del propio trabajador –los trabajadores fijos muestran una evidente mayor seguridad que los temporales, aunque también se percibe una cierta vulnerabilidad por parte de los trabajadores mayores cuando se comparan con trabajadores jóvenes (por ejemplo, el tener salarios más altos hace que se consideren candidatos más probables al despido).

Los resultados obtenidos por Billet et al. (2011) muestran que, en general, los trabajadores mayores no se perciben como peor valorados que sus compañeros más jóvenes, no se perciben como discriminados en las oportunidades de desarrollo y formación, y el menor acceso a esas oportunidades se lo atribuyen a sí mismos (no necesitan más formación, no les merece la pena el esfuerzo de más formación, es mejor que la formación se dirija a los jóvenes porque la necesitan más y van a tener más tiempo para llevarla a la práctica, etc.). Tampoco asumen estereotipos negativos, sino que muestran sólidas valoraciones de sí mismos, aunque reconozcan que “ya van yendo para abajo”, y tienen una percepción ambigua sobre el apoyo de los empleadores respecto a la seguridad en el empleo. Los autores achacan la claridad de estos resultados a la metodología utilizada, cualitativa en su caso, pero también, señalan que es posible que en algunos estudios se trate de probar que hay edadismo más que analizar su extensión desprejuiciadamente.

Los estudios que analizan la percepción de discriminación edadista en el ámbito laboral por parte de los propios trabajadores mayores muestran que no es una percepción generalizada. La combinación de discriminación experimentada, metaestereotipo y discriminación percibida forman un conjunto a tener en cuenta a la hora de considerar el punto de vista de los trabajadores mayores respecto al edadismo en el ámbito laboral.

En esta misma perspectiva de los estudios sobre edadismo, una serie de trabajos no solo trata de acceder a la perspectiva de los trabajadores mayores, sino que busca en su propio discurso el efecto que el edadismo tiene sobre ellos. Son trabajos que utilizan una metodología cualitativa para profundizar en el análisis de ese impacto.

Berger (2006) analiza los cambios que se producen en la identidad de trabajadores entre 45 y 65 años durante el proceso de búsqueda de empleo. Para ello realiza 30 entrevistas semiestructuradas a personas en búsqueda activa de empleo del rango de edad objetivo. Para complementar los criterios de análisis de las entrevistas, el autor actuó como observador participante en tres programas para trabajadores mayores. Los temas centrales de estos programas fueron las habilidades para entrevistas, la evaluación de personalidad, la formación en informática y la redacción de CV, así como sesiones sobre los mitos y realidades de ser un trabajador mayor. Los resultados muestran un proceso que puede calificarse de “degradación de la identidad”, en el sentido de que los sujetos se identifican con la etiqueta “mayor” o “viejo”, lo cual supone un cierto menoscabo de su autonomía y de su poder. El sentirse “viejo” converge con la atribución a esa circunstancia de las dificultades para encontrar empleo. Esto produce inseguridad, y diferentes niveles de depresión, que se incrementa cuando detectan que están siendo categorizados como trabajadores mayores por parte del entrevistador durante un proceso de selección. En estas circunstancias se produce una negociación implícita de la propia identidad en el proceso de búsqueda de empleo, un ajuste de elementos de la identidad orientado a evitar la percepción de una desvalorización de sí mismos. Los programas de empleo para trabajadores mayores facilitan desarrollar estrategias de negociación exitosas basadas, por ejemplo, en el apoyo social de su entorno (familia y amigos) y frenan el proceso de degradación ayudándoles a mantener un propósito y una estructuración del día a día, evitando la desorganización de la actividad cotidiana. En otros casos, las estrategias de negociación de la identidad se orientan a un cambio de referentes básicos de la identidad: por ejemplo, de parado a semiretirado. E incluso, en algunos casos, dan el paso de continuar el cambio hasta identificarse como retirado, para evitar de este modo la etiqueta peyorativa de parado. Una tercera estrategia es el mantenimiento de la autocategorización profesional, previa al desempleo, utilizando diversos referentes como “en mi entorno me conocen como el...”, “puedo ayudar con muchas tareas, ya que sigo siendo...”, etc. Finalmente, otros tratan de utilizar una perspectiva mental positiva, introduciendo esta característica (ser positivo, no dejarse vencer...) como un elemento central en la propia identidad en la situación de desempleo. El autor enfatiza el impacto que el reconocerse como desempleado tiene para la identidad de las personas mayores y la necesidad de contar con apoyo social para orientar ese proceso de “degradación identitaria”, de aceptación de aspectos de la propia identidad que tienen un menor reconocimiento social positivo, de modo que no se produzca una espiral negativa.

En un segundo análisis sobre los resultados de las entrevistas, Berger (2009) analiza las técnicas empleadas por los trabajadores mayores en su búsqueda de empleo para contrarrestar los estereotipos que tienen los empleadores respecto a este colectivo. El autor clasifica estas técnicas en dos grandes tipos. Por un lado, las que denomina “de oposición”, que buscan compensar o enfrentarse a los estereotipos de los empleadores, como demostrar que se mantienen las capacidades intactas (que no se han perdido o que se han mantenido mediante su desempeño o formación) o cambiando las expectativas respecto al trabajo (respecto a los objetivos buscados, al tipo de trabajo o a la ubicación geográfica del mismo). Por otro, las que califica de “ocultación”, que tratan de sustraer información al empleador para no ser objeto del estereotipo. En este conjunto de técnicas se incluye la modificación del CV (disimulando la edad, no destacando los años de experiencia, ordenándolos “funcionalmente” en lugar de cronológicamente, eliminando información que no mejora sustancialmente sus cualidades, pero enfatiza un largo período de vida laboral, etc.), la mejora de la apariencia (luciendo un aspecto más juvenil –preparándose físicamente, yendo a la peluquería, afeitándose la barba, tiñéndose el pelo, etc.) o el uso de un lenguaje propio de la edad “adecuada” para el puesto (utilizando un lenguaje juvenil o palabras de moda, preparándose respuestas para preguntas sobre la edad).

Isopahkala-Bouret (2015) se orientó al análisis de las personas de más de 50 años que volvían a la universidad para conseguir un título. En Finlandia, el país donde realiza la investigación, la media de edad de los estudiantes universitarios suele ser mayores que en gran parte del resto del mundo. Su primer título superior lo logran hacia los 29 años, los mayores de 50 años pueden incorporarse como cualquier otro alumno o, si no tienen una titulación universitaria previa, pueden ingresar realizando un examen. El nivel de titulación en Finlandia es alto, y la titulación de Máster está muy extendida entre la población, pero algunas diferencias generacionales, especialmente en el caso de las mujeres (como el acceso masivo de las generaciones más jóvenes a la educación superior), explica que estos trabajadores busquen una titulación tardía. Su muestra está formada por 14 entrevistas de historias de vida realizadas a alumnos de dos programas de máster (uno en ciencias económicas y otro en ciencias sociales), con edades entre los 54 y los 62 años (12 mujeres y 2 hombres) que habían obtenido su titulación en los últimos cinco años. Los resultados muestran que esas personas no solo estaban interesadas en la materia del Máster, sino especialmente en el prestigio y estatus asociado al logro de altos niveles educativos. El motivo generalizado era el mejorar su cualificación laboral al haber quedado desfasada la titulación que les permitió incorporarse al mercado de trabajo. En muchos casos no había tanto una necesidad de promoción (habían alcanzado niveles altos con sucesivas promociones) como equipararse en titulación a personas más jóvenes que estaban en niveles inferiores a ellos, lo cual parece ser una estrategia para reducir la tensión en una situación anómala (falta de correspondencia

entre nivel profesional y nivel formativo). Finalmente, los participantes mostraron una valoración dual de su logro, enfatizando su carácter de hito personal, pero no destacándolo en sus interacciones cotidianas, ni siquiera laborales, como si fuese un logro ya descontado, como si destacarlo en el momento vital en que se ha conseguido estuviese fuera de lugar, como si fuese algo que deberían haber tenido ya. La autora interpreta este interés de las personas mayores en Finlandia por obtener titulaciones superiores como un elemento central a su consideración de trabajadores mayores y al riesgo de acortar su vida profesional o de ser desvalorizados por no tener ese tipo de titulación.

La identificación de los trabajadores mayores como tales conlleva algún tipo de trato diferencial como consecuencia de esa identificación. Desde que en los años sesenta Robert Butler pusiese nombre a este tipo de actitud hacia las personas mayores, se han sucedido numerosos intentos por perfilar y comprender el fenómeno. Los estudios recogidos en este apartado dan una muestra de la heterogeneidad de los planteamientos y de la necesidad de continuar con ellos. El primer punto ambiguo es la misma barrera para considerar a un trabajador como “mayor”. La mayoría de los estudios pone esa barrera en torno a los 50-55 años, pero algunos los desplazan a los 60 y otros lo adelantan a los 45.

Cuando se pone el foco en los propios trabajadores mayores, un punto fundamental es si se consideran a sí mismos “mayores”. Otros elementos a analizar por su imprecisión y que admiten planteamientos diversos, tienen que ver con si el edadismo es una variable única que permite dar un valor a esta actitud, o es un concepto multidimensional que requiere una valoración de cada una de las dimensiones que lo integran y de la interacción entre ellas. Un elemento adicional para el análisis son las posibles fuentes, procedentes de múltiples fuentes, que influyen o son influidos por el edadismo.

El planteamiento de Marcus y Fritzsche (2014) que nos habla de “arquetipos” como confluencia de varias categorías (género, variables socioculturales, o *tribu*, como dicen los autores), junto con la edad, para conformar la macrocategoría significativa parece prometedor (en lugar de buscar al “trabajador mayor” animan a buscar al “hombre blanco mayor”, o a la “mujer joven con alto nivel de formación”, etc. para encontrar esa macrocategoría o arquetipo) ya que la presencia de prejuicios en función de la edad puede atenuarse o intensificarse en función de la confluencia en una misma persona de otras categorías socialmente definidas como el género, la etnia, entre otras.



Los estudios revisados nos muestran que cuando se plantea si hay valoración diferencial por la edad en el ámbito laboral los resultados son positivos: hay esa percepción diferencial. Pero tan compleja, que sin analizar sus componentes puede resultar confusa. Por eso Bal et al. (2011) animan a analizar los distintos componentes del edadismo, algunos de los cuales son positivos (confiabilidad) para los trabajadores mayores y otros negativos (valoración desfavorable en la selección, la promoción, etc.). Incluso Riach (2007) apunta a un análisis profundo de los textos intencionalmente no edadistas, porque pueden tener un subtexto discriminador, un significado no explícito pero que se revela cuando se hace un análisis detallado.

Sea como sea, múltiples estudios demuestran que el edadismo tiene consecuencias en el ámbito laboral. Cuando se pide a diversos colectivos que valoren CVs, la edad es un criterio determinante: los de más edad son relegados, rechazados, ignorados, etc. Los estudios tratan de abordar el tema desde todos los puntos de vista: valoración de CV para simulación de selección (Rupp et al, 2006), esfuerzo necesario para conseguir una entrevista (Lahey, 2008), valoración de cambios de carrera (Fritzsche y Marcus, 2013), valoración de potenciales candidatos solo por la información deducida de fotografías (Ruggs et al. 2014)... los resultados siempre son desfavorables para los trabajadores mayores simulados. Tan solo en un estudio (Jenkins y Poulston, 2014) con responsables reales de contratación los resultados son favorables, pero los propios autores advierten sobre las cautelas necesarias para la interpretación de estos resultados—no discriminación de los trabajadores mayores— tan contrarios a la realidad del sector al que pertenecen los participantes —sector hotelero en el norte de Inglaterra.

No parecen tener éxito los estudios que tratan de verificar contenidos concretos de los estereotipos sobre los trabajadores mayores: no aparecen como menos motivados que los jóvenes (Rabl, 2010), ni parecen tener problemas para adaptarse a los cambios (Kunze et al., 2013).

Cuando se pregunta a los propios trabajadores mayores, estos no parece que informen que se sientan discriminados en los trabajos en el mundo occidental (Kluge y Krings, 2008; Billet et al. 2011), aunque sí en otros contextos (Hong Kong; Cheung et al. 2011), lo cual abre un interrogante sobre los factores culturales en el edadismo. Si parece, no obstante que los trabajadores incorporan a su identidad la condición de trabajador mayor ya sea por autoidentificación o por atribución del entorno, lo cual produce una reacción por parte de la persona. Esta reacción puede ser defensiva, oponiéndose a atribuciones injustas u ocultando aquello que considera que le puede identificar como miembro de la categoría de trabajador mayor (Berger, 2009). Es posible también que intente renegociar su identidad para mantener un carácter positivo de la misma (Berger, 2006) a través de distintas estrategias entre la

que están el aumento de su empleabilidad cuando ya no lo necesita para eliminar flecos de negatividad que pueden asociarse a su edad (Isopahkala-Bouret, 2015).

El edadismo está presente en el ámbito laboral, pero sus consecuencias ni están bien determinadas, ni son uniformes. Como nos advierten Iversen et al. (2009), las consecuencias para los trabajadores mayores pueden ser negativas o positivas, explícitas o implícitas, y manifestarse en el nivel micro, meso o macro. Por lo que el conocimiento amplio del edadismo de todos aquellos que tienen responsabilidades sobre trabajadores mayores (selección, formación, promociones, etc.) se revela imprescindible (Cheung et al. 2011).

### **7.5. Conciliación de la vida laboral y personal.**

El conflicto entre el trabajo y la familia aparece cuando las demandas o consecuencias de las actividades procedentes de una de las dos esferas (por ejemplo, la necesidad de quedarse tarde en el trabajo o el agotamiento por falta de sueño debido al cuidado de los hijos) interfieren con la atención de las demandas en la otra (por ejemplo, la dificultad para atender a eventos familiares o la imposibilidad de mantener la concentración). Este conflicto se ha dividido en dos tipos diferentes, dependiendo de dónde se identifique la causa del conflicto y dónde se produce la interferencia. En el primer caso, se habla del conflicto trabajo-familia, siendo las demandas o consecuencias del trabajo -existencia turnos de trabajo rotativos, por ejemplo- las que interfieren negativamente en el ámbito familiar -por ejemplo, en el cuidado de hijos pequeños o la realización de las tareas del hogar. En el sentido contrario, encontramos el conflicto familia-trabajo, donde las necesidades personales, como el cuidado de familiares dependientes, afectan a la esfera laboral, aumentando, por ejemplo, el absentismo. Es evidente la relevancia de dimensión del género en este ámbito, tanto respecto a las condiciones de trabajo, como a la distribución de las demandas en el contexto familiar y personal, por lo que está presente en varios de los estudios analizados.

Dentro de la búsqueda bibliográfica realizada, se han encontrado cinco trabajos que estudian la problemática de la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de más edad (Davis, 2011; Gordon, Whelan-Berry y Hamilton, 2007; Loretto y Vickerstaff, 2015; Matthews, Bulger y Barnes-Farrell, 2010; Rabl y Kühlmann, 2009). Cuatro de ellos adoptan una metodología cuantitativa transversal. Asimismo, utilizan estrategias de análisis multivariante aplicadas bien sobre cuestionarios recogidos para el propio estudio (Gordon et al., 2007; Matthews et al. 2010; Rabl y Kühlmann, 2009) o bien sobre datos recogidos de fuentes secundarias (Davis, 2011). El trabajo de Loretto y Vickerstaff

(2015) utiliza una metodología diferente, de carácter cualitativo, en el que los trabajadores narran su experiencia a los investigadores.

Gordon et al. (2007) analizan el conflicto trabajo-familia, el conflicto familia- trabajo, la facilitación trabajo-familia y la facilitación familia-trabajo en un grupo de trabajadoras. La facilitación (*enhancement*) entre los dos ámbitos se ha definido como aquellas situaciones en que las actividades y/o las habilidades desarrolladas en una esfera tienen efectos positivos sobre la otra. El estudio se plantea tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, pretende determinar la prevalencia de las distintas formas de conflicto o facilitación entre ambas esferas en el caso de las trabajadoras mayores. En segundo lugar, evalúa cómo afecta a las relaciones trabajo-familia la presencia de una cultura organizacional sensible a estas relaciones, definida como una cultura que incluye creencias y valores compartidos por los miembros de la organización que valoran y apoyan la integración entre la vida laboral y familiar de los trabajadores. Por último, el estudio se plantea cómo afecta el conflicto y la facilitación entre lo laboral y lo familiar sobre algunos resultados relacionados con el bienestar de las trabajadoras, como son la satisfacción con la carrera profesional y las intenciones de abandono. La muestra para el estudio estuvo compuesta por 489 mujeres mayores de 50 años trabajando en dos organizaciones sanitarias y una de servicios financieros de EE.UU.

Los resultados confirman que las trabajadoras de más de 50 años experimentaban mayor nivel de conflicto trabajo-familia que de conflicto familia-trabajo, y que el conflicto familia-trabajo era mayor que la facilitación familia-trabajo. Al comparar las dos formas de facilitación, la familia ejercía más facilitación sobre el trabajo que a la inversa.

En cuanto a las consecuencias de la presencia de una cultura organizacional favorable a la integración trabajo-familia, los resultados confirman que esta se relaciona con menores niveles de conflicto en ambos sentidos. Igualmente, este tipo de cultura promueve la facilitación trabajo-familia, pero, en contra de lo esperado, no la facilitación familia-trabajo. La cultura favorable a la integración trabajo-familia mostró una relación positiva con la satisfacción laboral, relacionada con mejor bienestar psicológico, y negativa con las intenciones de abandono, vinculada con peores niveles de bienestar. Por último, los resultados reflejan que una parte de los efectos positivos de la cultura familia-trabajo sobre la satisfacción laboral se debe a su impacto sobre la reducción del conflicto y el aumento de la facilitación trabajo-familia.

Por su parte, Rabl y Kühlmann (2009) también estudian el conflicto trabajo-familia en sus dos sentidos. En concreto, analizaron si existían diferencias en ambos tipos de conflicto dependiendo de la edad de los trabajadores. Para

responder a esta cuestión, analizaron los datos sobre conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en una muestra de 1.255 participantes (624 entre 30-40 años y 631 mayores de 50 años). Los resultados confirman las hipótesis originales defendidas por los autores, según las cuales el nivel de la interferencia en ambos casos sería menor para el grupo de los empleados mayores que para el de los jóvenes. Es importante destacar que además de la edad, otras variables relacionadas con ésta permiten explicar el nivel de conflicto. Entre ellas están la disminución del número de niños en el hogar y, en el caso del trabajo a turnos –fuente habitual de conflicto trabajo-familia-, la posibilidad de elección de mejores turnos por la aplicación del criterio de antigüedad. La menor presencia de niños reduce de manera significativa algunas de las demandas familiares que más comúnmente interfieren con el trabajo y, por otro lado, disponer de mejores turnos disminuye los problemas para atender las demandas familiares.

En otro de los estudios incluidos, Davis (2011) orientó su trabajo al análisis, en un grupo de trabajadores mayores, de la relación entre las creencias sobre la división por géneros de las responsabilidades sobre el trabajo y la familia y la percepción de conflicto o facilitación entre las actividades en cada uno de los ámbitos. El autor, distingue entre personas con una concepción tradicional de la relación entre el género, el trabajo y la familia, según la cual el ámbito laboral correspondería principalmente a los hombres y el privado mayormente a las mujeres, y aquellas que no tienen una concepción tradicional y, por lo tanto, conciben el trabajo y la familia como esferas relacionadas en las que están presentes ambos géneros. Su estudio contó con los datos de 2.253 trabajadores de más de 65 años y casados obtenidos de los datos de 2005 del *Wisconsin Longitudinal Study Graduate Data* (WLS, 2003–2005; citado en Davis, 2011). Los resultados muestran que la ideología de género tradicional se asocia con el conflicto trabajo-familia, pero no con la facilitación. Para las personas con una concepción tradicional, las interferencias de un ámbito sobre el otro son percibidas como un evento inesperado, lo que lleva a que la percepción de conflicto sea mayor. Las personas con una concepción no tradicional, entienden que este tipo de interferencia son comunes y esperables, por lo que son percibidas como menos conflictivas. Esto se refleja en que los trabajadores mayores que consideran que las responsabilidades laborales y familiares deben ser compartidas por ambos cónyuges, concepción no tradicional del género, son menos propensos a informar de conflicto entre ambos ámbitos de sus vidas. Respecto a la variación en esta relación entre hombres y mujeres, los datos del estudio no mostraron diferencias significativas en la relación entre la ideología de género tradicional y la facilitación y el conflicto trabajo-familia, cuando se comparaban ambos grupos. Por otro lado, tampoco encontraron apoyo a la hipótesis de que las personas con una concepción menos tradicional perciben una mayor facilitación en la relación entre la familia y el trabajo. Los autores suponen que es debido a que esas personas no perciben las responsabilidades en las esferas familiar y laboral como estrictamente separadas y menos aún, como responsabilidades diferenciales por género. Al

considerar ambas esferas dentro de un continuo de actividad, como un único ámbito, les es difícil percibir que una pueda facilitar el desempeño en la otra, según los autores.

Matthews et al. (2010) analizan cómo las variaciones en la percepción de apoyo social laboral debidas a la edad afectan al conflicto trabajo-familia. El apoyo social laboral se define como una forma de apoyo social que ayuda a la persona a afrontar las demandas de su trabajo. Este apoyo social puede surgir en el ámbito laboral, fundamentalmente a partir de las relaciones con los colegas y el supervisor inmediato, y en el contexto familiar, a través de los lazos con familiares o amigos. La percepción de apoyo social laboral disminuye los niveles de estrés experimentados por el trabajador (Carlson y Perrewé, 1999), de modo que las variaciones en su percepción, asociadas a la edad, podrían explicar las diferencias en los niveles de estrés de los trabajadores mayores en comparación con los de otras edades. Puesto que la presencia de estresores laborales está relacionada con el nivel de conflicto entre el trabajo y la familia, la presencia de apoyo social laboral para afrontar dichos estresores podría, indirectamente, reducir los niveles de conflicto entre los dos ámbitos.

El apoyo social laboral es especialmente relevante para el afrontamiento del estrés procedente del conflicto de rol –presencia de demandas incompatibles en un mismo rol laboral- y de la ambigüedad de rol –falta de especificidad en la definición del contenido del rol laboral. De acuerdo con la teoría de la Selectividad Socio-Emocional –descrita en otros apartados del informe-, las personas con mayor edad reducen su red de contactos sociales, centrando en un número reducido sus esfuerzos por generar relaciones de calidad, a diferencia de las personas más jóvenes, con una red más amplia. Para los autores, la selectividad en las relaciones, propia de los trabajadores de mayor edad, hace plausible pensar que las relaciones con sus colegas y supervisor inmediato formen parte de ese círculo de vínculos de mayor calidad. Por tanto, en ausencia de una red más amplia, el apoyo social procedente de estas relaciones tendrá un impacto mayor sobre el nivel de estrés de los trabajadores mayores, en comparación con los más jóvenes, que pueden obtener apoyo de otras relaciones. Indirectamente, el apoyo de los colegas y del supervisor, también tendrán un mayor impacto sobre el conflicto trabajo-familia.

Los datos se obtuvieron a partir de una muestra de 622 trabajadores (61% mujeres) agrupados en tres categorías de edad (18-28 años, n = 239; 29-45 años, n= 153; 46 o más años, n = 230). Los resultados confirman que el efecto protector del apoyo social procedente de los colegas y el supervisor inmediato frente al conflicto de rol fue más intenso entre los trabajadores mayores de 46 años comparado con los grupos de menor edad. De este modo, los trabajadores mayores que perciben apoyo social laboral estarían menos expuestos a uno de los factores –conflicto

de rol- generadores de conflicto trabajo-familia. No se encontraron diferencias por edad para el estrés ligado a la ambigüedad de rol. Estos resultados apuntan que la generación de un clima de apoyo dentro de los equipos de trabajo es especialmente relevante para la reducción del conflicto trabajo-familia en el caso de los trabajadores mayores.

En el último de los trabajos analizados, Loretto y Vickerstaff (2015) estudiaron cómo la conciliación de la vida laboral y familiar afecta a las relaciones entre la receptividad de los mayores al trabajo flexible, como un modo de alargar la vida laboral y retrasar la jubilación, dando especial atención a las diferencias de género. A su vez, los autores estudiaron qué relaciones existen entre esta flexibilidad laboral con los roles de género. En el estudio se entiende esta flexibilidad laboral como la oportunidad del trabajador para pasar de una jornada a tiempo completo a una a tiempo parcial o viceversa. Para este estudio se contó con 96 personas de Reino Unido mayores de 50 años, de las cuales, 42 estaban trabajando en el momento de la entrevista (19 hombres y 23 mujeres) y 54 (28 hombres y 26 mujeres) se encontraban en situación de desempleo o jubilados parcial o totalmente. El método de evaluación para este estudio se basa en entrevistas semiestructuradas analizadas de forma cualitativa. Al igual que otros estudios basados en metodologías cuantitativas, el estudio confirma que la mayoría de los hombres trabajadores tienen jornada completa durante la mayor parte de su carrera profesional, incluyendo sus últimas etapas. Por el contrario, entre las mujeres es más común el trabajo a tiempo parcial. Durante las entrevistas, las mujeres manifestaron que el trabajo parcial era más una consecuencia de sus circunstancias personales, especialmente las ligadas al cuidado de dependientes, que el fruto de una elección individual sobre su carrera profesional.

Respecto a las condiciones bajo las que se aceptaría pasar a un empleo a tiempo completo, las participantes trabajando a tiempo parcial manifestaban que la posibilidad de mejorar sustancialmente sus condiciones de trabajo y/o progresar profesionalmente motivaría la aceptación de dicho cambio. En el caso de los hombres, donde el trabajo habitualmente a tiempo completo permite un mayor desarrollo de carrera, se señalaba una mayor disposición a seguir el camino inverso, esto es, pasar a un trabajo a tiempo parcial en las fases finales de la carrera. Esta disposición estaría motivada por el deseo de dedicar más tiempo al ámbito familiar que, al contrario de las mujeres, es postergado en edades más tempranas como consecuencia de las demandas en el ámbito profesional.

Parece, pues, que hombres y mujeres tienen expectativas contrarias sobre la dedicación horaria al trabajo al final de su vida laboral. Estas diferencias resultarían de las diferencias de género en cuanto a las demandas en el ámbito familiar. Como se comentó, los hombres entrevistados estaban más dispuestos a reducir su dedicación en el

trabajo con el fin de compensar la menor dedicación previa al ámbito familiar. Por el contrario, las mujeres estaban dispuesta a aumentar su dedicación al trabajo, si esto les permite obtener el desarrollo profesional que, probablemente, no pudieron alcanzar anteriormente como consecuencia de su mayor dedicación al ámbito familiar.

También encontraron que la edad puede intensificar algunas de las desigualdades de género en cuanto a la flexibilidad en los horarios del trabajo. En la muestra del estudio, la flexibilidad horaria que poseen los hombres está caracterizada por unos niveles altos de decisión, autonomía y control. Entre los hombres, estas características se dan con mayor frecuencia entre los trabajadores autónomos. En cuanto a las mujeres, la flexibilidad puede verse reducida en aquellas más desfavorecidas económica y académicamente.

Lo primero que hay que destacar de la información recabada sobre el tema de la conciliación entre trabajo y familia en los trabajadores/as mayores es el reducido número de artículos encontrados. Los autores consultados señalan el escaso número de estudios científicos existente sobre el conflicto trabajo-familia, situación que empeora cuando se trata de analizar la conciliación entre el trabajo y la familia en la población de los trabajadores de mayor edad.

En cuanto a los resultados de los estudios, apuntan a la existencia de una mayor facilidad de conciliación entre los trabajadores mayores frente a los más jóvenes. Entre los factores que explicarían esta relación hay algunos de carácter laboral, como serían la obtención de mejores condiciones de trabajo y mayor estatus, lo que podría facilitar los horarios o la elección de periodos vacacionales, y otros de carácter biográfico, como las menores demandas derivadas de la crianza de los hijos.

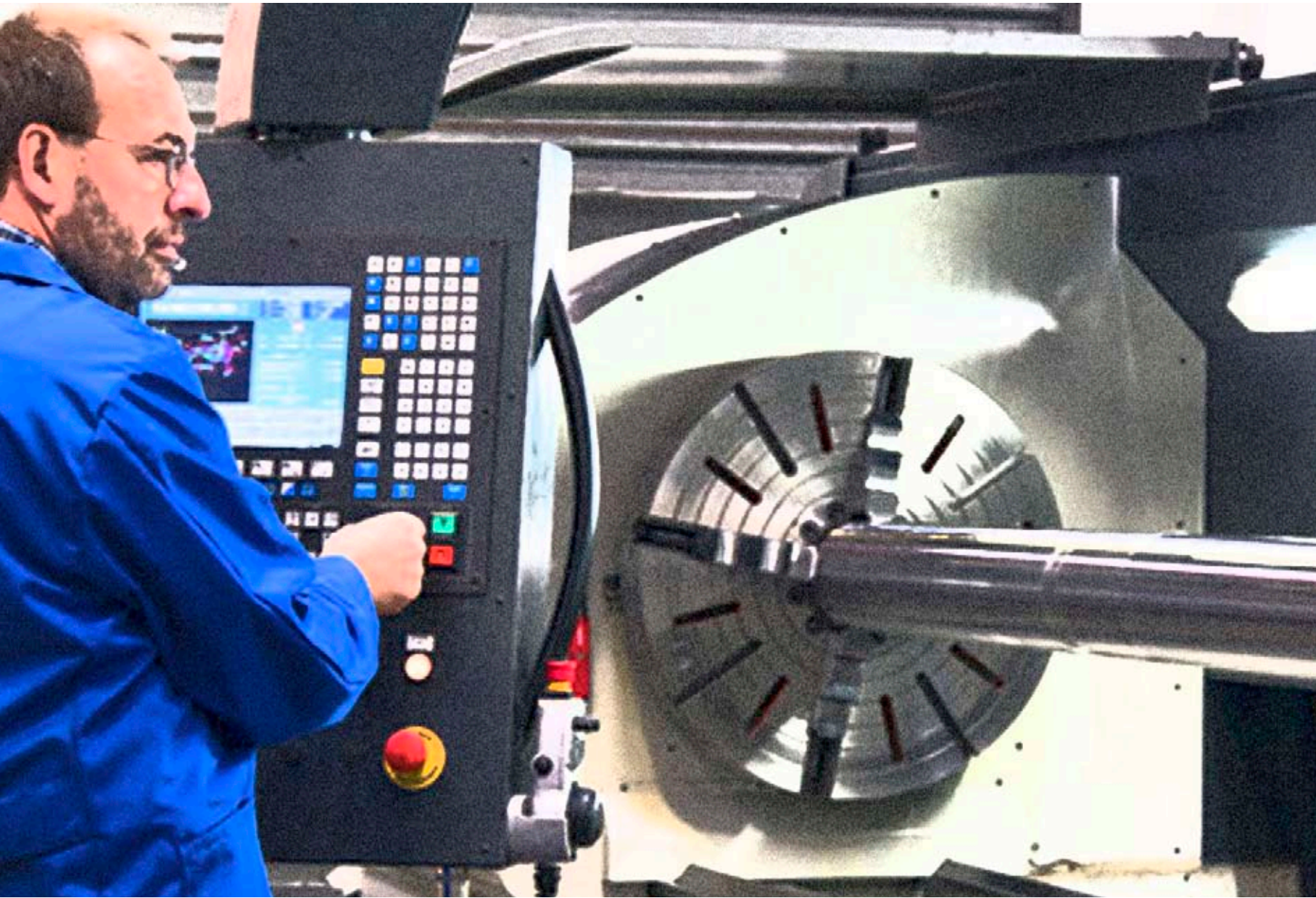
No obstante es importante destacar la mayor dependencia de los trabajadores mayores respecto a la presencia de apoyo social laboral como recurso para manejar la relación trabajo-familia y la presencia de importantes diferencias de género a la hora de explicar el nivel de conflicto entre los dos ámbitos. Esto último, especialmente en lo relativo a la distribución asimétrica de las obligaciones en el ámbito familiar y del cuidado. Asimismo, los factores organizacionales, como una cultura sensible a la conciliación de la vida laboral y personal, también deben ser tomados en consideración ya que afectan a la intensidad del conflicto entre los dos ámbitos.





# 8

## Salud y bienestar en 55 +



## 8. SALUD Y BIENESTAR LABORAL EN 55+

En este segundo bloque de presentación de los resultados encontrados en la revisión bibliográfica, se incluyen los relativos a los daños que la exposición a los riesgos psicosociales presentados en la sección anterior puede causar sobre el bienestar psicológico y la salud de los trabajadores mayores. En primer lugar, se presentan los resultados sobre el estrés laboral, una de las consecuencias de la exposición a riesgos laborales más estudiada. Se describen a continuación los estudios que se han interesado por la incidencia de la depresión en trabajadores mayores. En tercer lugar se analiza la resiliencia, se incluye este constructo en este apartado porque, si bien constituye un recurso para el afrontamiento de situaciones adversas e inesperadas, la posesión de esta característica tiene como consecuencia no solo una menor sintomatología (p. ej., ansiedad, estrés, depresión, etc.) tras eventos traumáticos, sino también un fortalecimiento y un crecimiento personal del trabajador. Para terminar la sección, se incluye los resultados de un conjunto de estudios que han analizado diferentes indicadores de salud, incluyendo entre ellos algunos psicológicos, la fatiga laboral, la incidencia de bajas laborales y el absentismo.

### 8.1. Estrés laboral y burnout.

El estrés es sin duda una de las consecuencias de la exposición a los riesgos laborales más estudiada en el campo de la psicología de la salud ocupacional y otras disciplinas afines. Menos son los estudios que han analizado la existencia de diferencias en sus desencadenantes en función de la edad. En este sentido, aparecen diferentes encuadres del problema, algunos destacan que los trabajadores de mayor edad sufren menos estrés como consecuencia del disfrute de mejores condiciones de trabajo (Wright y Hamilton, 1978) o como consecuencia de la disposición de recursos de afrontamiento del estrés adquiridos con la experiencia (Baltes y Baltes, 1990), mientras que otros consideran que la experiencia de discriminación de estos trabajadores al ser percibidos como menos creativos, resilientes o capaces para el trabajo en equipo incrementaría su nivel de estrés (Rauschenbach et al. 2012; Lyon y Pollard, 1997), finalmente se plantea una tercera opción, según la cual la presencia de un cierto deterioro cognitivo como consecuencia de la edad puede mermar los recursos de los que dispone el trabajador, incrementando su nivel de estrés (ver apartado demandas cognitivas). Obviamente, los distintos enfoques no resultan incompatibles, pudiendo estar determinado el nivel de estrés laboral de un trabajador mayor o un colectivo de trabajadores mayores por la configuración específica que adoptan en su caso los tres factores. Así pues, entre los trabajadores mayores en empleos altamente cualificados y valorados, los factores de deterioro serán más importantes por la

alta demanda cognitiva en estos puestos y, sin embargo, la incidencia de edadismo será menor por cuestiones de estatus dentro de la organización. Por el contrario, en un puesto con menor cualificación en el sector del comercio, la destreza del trabajador mayor para el manejo de los clientes, ganada con la experiencia, puede determinar de forma positiva su nivel de estrés, mientras que la presencia de edadismo incide negativamente, siendo de poca importancia el deterioro cognitivo. A continuación, se comentan los estudios encontrados sobre esta temática.

Shultz, Wang, Crimmins y Fisher (2010) analizan esta cuestión a partir de los datos recogidos en la segunda encuesta europea sobre condiciones de trabajo (Reif y Marlier, 1998) sobre un total de 15.986 trabajadores adultos (57% varones) pertenecientes a 15 países en Europa Occidental, incluyendo para cada uno de ellos en torno a 1.000 participantes. La edad de los mismos se situaba en un rango entre 15 y 83 años, con aproximadamente 7.400 participantes de 40 o más años. Entre las principales ocupaciones estaban trabajadores manuales cualificados y afines (17%), empleados en comercios (15%), trabajadores en el sector servicios y comerciales (13%) y técnicos (12%), trabajando el 70% de la muestra en el sector privado. Los autores utilizan como marco teórico para explicar las diferencias en estrés en función de la edad, el modelo de demandas-control de Karasek (1979; 1989). De acuerdo con este modelo, el nivel de estrés laboral de un individuo es el resultado del equilibrio existente entre las demandas del puesto –carga mental, demandas temporales, solución de problemas, etc.- y el control que el trabajador puede ejercer sobre las mismas –grado en que dispone de habilidades y oportunidades para influir sobre el ambiente de trabajo y sobre los resultados. Si las demandas exceden el control, se produce estrés. Modelos posteriores del estrés han ampliado el concepto de control refiriéndose a una pluralidad de recursos –cognitivos, emocionales, interpersonales- que ayudan a la persona a afrontar las demandas laborales, protegiendo su bienestar psicológico y previniendo la aparición del estrés. Los autores consideran que la edad implica una serie de variaciones en los recursos, incluido el control, de que dispone un individuo para afrontar las demandas. Estas variaciones explicarían la incidencia diferencial de las demandas laborales sobre los niveles de estrés en los distintos grupos de edad.

En concreto, Shultz et al. (2010) consideran que el declive que se experimenta con la edad en algunas capacidades cognitivas hace razonable pensar que los trabajadores mayores puedan disponer de menos recursos para afrontar las demandas cognitivas derivadas de la carga mental, ya que estas implican manejar un volumen importante de información o su rápido procesamiento. Por tanto, el nivel de estrés percibido por los trabajadores mayores será mayor ante este tipo de demandas. Dentro de las posibles demandas en el trabajo, los autores analizan las dos que aparecen evaluadas en la segunda encuesta europea de condiciones de trabajo, esto es las demandas de tiempo –medidas como la presencia de fechas límite, y las demandas de solución de problemas. Los resultados confirman

la existencia de algunas diferencias de edad relacionadas a estos riesgos bajo determinadas circunstancias. En el caso de la presencia de fechas límites para la entrega de resultados, en ambos grupos, jóvenes y mayores, la relación con el nivel de estrés fue positiva. Sin embargo, en el caso de los trabajadores mayores el impacto de las fechas límites sobre su nivel de estrés fue menor si disponían de tiempo suficiente para cumplir con las mismas. Por el contrario, en el caso de los jóvenes, el efecto de la disponibilidad de tiempo no fue significativo, lo que podría explicarse como una consecuencia de que los jóvenes disponen de otros recursos para compensar la falta de tiempo. El mismo patrón se reproduce al considerar la autonomía, reduciéndose el efecto negativo de las limitaciones de tiempo, cuando los trabajadores mayores disponen de autonomía para organizar la ejecución de la tarea, lo que no sucede con los trabajadores más jóvenes. La autonomía para adaptar la ejecución de la tarea a las características y preferencias personales permitiría que los trabajadores mayores optaran por formas de ejecución en las que puede compensar las capacidades disminuidas con otras no sujetas a deterioro por la edad o bien adquiridas con la experiencia. Por último, la flexibilidad en el uso del tiempo –medida como posibilidad decidir cuándo hacer un descanso, tomar un día libre o cuando iniciar y acabar la jornada de trabajo- reduce el impacto de las demandas sobre el nivel de estrés de los trabajadores mayores, sin que se observe ese efecto en los más jóvenes. Los análisis para las demandas de solución de problemas no arrojaron información relevante en el caso de los trabajadores mayores. En general, los resultados de este estudio apuntan a una mayor necesidad de control en los trabajadores mayores, lo que actuaría como factor protector ante el estrés, al compensar la posible pérdida de recursos cognitivos.

Rauschenbach y Hertel (2011) analizan si existen diferencias en el nivel de estrés experimentado en función de la edad del trabajador. Los datos del estudio se obtuvieron a partir de una muestra de 274 trabajadores (149 mujeres y 125 hombres) cuyas edades estaban comprendidas entre los 18 y los 65 años. Los participantes con edades entre los 51 y 65 años fueron clasificados como trabajadores mayores.

Los resultados obtenidos reflejan una relación no lineal entre la edad y la tensión sufrida en el entorno de trabajo. Esta relación es en forma de U invertida y se encuentra tanto cuando se mide el nivel medio de tensión en el trabajo, como cuando se evalúa a partir de episodios concretos de tensión. Los autores encontraron que ambos tipos de medidas de estrés están solo moderadamente correlacionadas, lo que indicaría que miden diferentes aspectos de la tensión. De acuerdo con los resultados del estudio, los autores concluyen que los trabajadores mayores, junto con los más jóvenes, son los que experimentan los menores niveles de tensión en el trabajo. Por el contrario, los trabajadores de mediana edad están expuestos a una mayor tensión. Los autores sugieren que los resultados obtenidos por los trabajadores mayores se explican porque estos cuentan con mayores recursos, tanto por sus mejores

condiciones laborales, como por sus capacidades personales – por ejemplo, una mejor regulación emocional- para hacer frente a los factores de estrés. Además, los trabajadores mayores, a diferencia de los de mediana edad, no cuentan con tantos estresores fuera del ambiente de trabajo, como podrían ser tener hijos pequeños o familiares mayores a su cuidado. Todo esto hace que el trabajador, a medida que se aproxima al final de su carrera profesional, esté menos expuesto a los efectos del estrés y sufra menor tensión.

Por su parte, Hertel, Rauschenbach, Thielgen y Krumm (2015) analizan si las diferencias en el nivel de estrés experimentado en el trabajo en función de la edad son explicadas a su vez por las diferencias en el tipo de estrategia que emplean los trabajadores jóvenes y mayores para afrontarlo. Los estudios anteriores muestran que, en general, los trabajadores mayores reportan menores niveles de estrés laboral (Ng y Feldman, 2008). Sin embargo, no existe una interpretación unánime de este dato. Así pues, se puede considerar que los trabajadores mayores disfrutaban de mejores condiciones de trabajo (factores externos), lo que implica menores demandas. La reducción en las demandas laborales en este grupo de trabajadores explicaría por qué su nivel de estrés es menor que el de los trabajadores de menor edad. Algunos de los estudios revisados muestran que los trabajadores de mayor edad perciben menos demandas laborales, menos ambigüedad del rol laboral, menos conflicto de rol y menos sobrecarga de trabajo (Ng y Feldman, 2008). Por otro lado, es posible considerar que las diferencias en estrés no obedecen a una mayor o menor carga de trabajo, sino a las estrategias que emplean los trabajadores para afrontar la tensión que generan las demandas del puesto de trabajo (factores internos). En línea con esta hipótesis, algunos estudios han encontrado que los trabajadores mayores poseen mayores habilidades emocionales y mayores competencias para el auto-manejo (Charles, 2010). Al poseer más recursos de afrontamiento, ante una misma carga de trabajo, los trabajadores mayores experimentarían menos estrés.

Para establecer cuál de estas dos explicaciones es más apropiada, Hertel et al. (2015) analizan si los efectos de la edad sobre el estrés son mediados por las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores. Para descartar la primera explicación, controlaron estadísticamente los niveles de demandas, eliminando su efecto sobre el estrés, de modo que las diferencias entre trabajadores mayores y jóvenes no fueran achacables a unas mejores condiciones de trabajo de los primeros. En el estudio evaluaron dos categorías de estrategias para enfrentar situaciones en las que las demandas emocionales provocan estrés. Una de ellas denominada *estrategias de afrontamiento activo* es considerada adaptativa y promotora del bienestar. La segunda, denominada *estrategia de afrontamiento pasivo* es caracterizada por ser disfuncional y potenciar el estrés.

La principal diferencia entre ambas estrategias es que las activas intentan atajar el origen del malestar, mientras que las segundas, las pasivas, se limitan a evitar el problema y no enfrentarlo. Así pues, un trabajador aplicando una estrategia pasiva se puede limitar a procrastinar y demorar la redacción de un informe, ocupándose en otras tareas que le generan menos tensión. Estas últimas estrategias pueden ser efectivas a corto plazo desde el punto de vista de la experiencia subjetiva del trabajador, pero, al no atender a las causas, perpetúan y, en ocasiones, empeoran la experiencia de estrés debido a la aparición de nuevos estresores que se suman a los no atendidos en el pasado.

En cuanto a las estrategias activas, se establecen dos subcategorías. Una centrada en el origen del estrés (*estrategias centradas en el problema*), esto es el desequilibrio entre las demandas y los recursos para afrontarlas. Por ejemplo, un trabajador puede, ante la imposibilidad de manejar una gran cantidad de datos contables, formarse en el uso de una aplicación informática que automatice parte de los procesos. De este modo, las demandas de la tarea serán menores para él al disponer de un recurso, la aplicación, que las ejecuta. Después de implementada la estrategia, esa misma tarea dejará de ser estresante. El segundo subtipo de estrategia activa se refiere a la actuación no sobre el estresor, sino sobre la experiencia de estrés (*estrategias centradas en la emoción*). Por ejemplo, un trabajador puede sentirse estresado por una conferencia que debe impartir dentro de tres días, lo que le lleva a pensar que será un fracaso. El trabajador puede reinterpretar la situación, pensando que no es tan grave o que sus supervisores entenderán que con tan poco tiempo el resultado es aceptable. Esta reinterpretación reducirá la percepción de amenaza, de modo que la capacidad estresora de la conferencia desaparecerá o se reducirá.

Para confirmar las hipótesis del estudio, los autores contaron con una muestra de 676 trabajadores (302 hombres) que fueron encuestados mediante un cuestionario electrónico en línea en dos ocasiones, con un intervalo de ocho meses entre ambas encuestas. La edad de los participante oscilaba entre los 17 y los 73 años con una media de edad de 43.47 años ( $Dt = 10.29$ ).

Los resultados del estudio confirman que los trabajadores de mayor edad experimentaban menor estrés laboral que los de menor edad. Igualmente confirmaron que las estrategias activas reducían el nivel de estrés, mientras que los resultados de las estrategias pasivas no fueron consistentes. También confirmaron que los trabajadores mayores utilizaban más las estrategias activas centradas en el problema y en la emoción, si bien la segunda diferencia fue pequeña y no significativa estadísticamente. No encontraron diferencias en el uso de estrategias pasivas en general, aunque parece que bajo condiciones de bajo control sobre el trabajo, los trabajadores mayores sí utilizaban con menor frecuencia este tipo de estrategias que eran más comunes entre los trabajadores de menor edad.

Respecto a cuál de las dos hipótesis (mejores condiciones vs. mejor afrontamiento) explica las diferencias en el estrés entre trabajadores mayores y de menor edad, los resultados confirman que el tipo de estrategia de afrontamiento explica la diferencia en el nivel de estrés favorable a los trabajadores mayores, incluso una vez eliminados los potenciales efectos de las mejores condiciones de trabajo. Parece pues que los trabajadores mayores, ante un mismo nivel de estrés, tienen mayor capacidad de afrontamiento que los trabajadores jóvenes.

Los resultados también reflejarían, a partir del análisis de los datos de ambas encuestas, la presencia de un círculo virtuoso para los trabajadores mayores en el que el incremento en la utilización de estrategias activas debido a la edad reduciría el nivel de estrés, lo que a su vez redundaría en un mayor uso de estrategias activas en futuras ocasiones, reduciendo de nuevo el nivel de estrés.

Aunque no centrado exclusivamente en trabajadores y fuera del rango del periodo de análisis para este informe, es importante destacar el estudio de Aldwin, Sutton, Chiara y Spiro (1996) en el que encontraron que la forma en que las personas valoran un mismo estresor varía en función de la edad. Así pues, encontraron que las personas entre 45-54 años tendían a evaluar más negativamente, que los individuos entre 55 y 91 años, cinco tipos de situaciones potencialmente estresantes (presencia de una amenaza, daño o pérdida, restos/oportunidades, molestia o preocupación). Esto apuntaría a una mayor tolerancia de las personas mayores ante situaciones potencialmente estresantes.

Antes de finalizar la revisión sobre el estrés, es importante comentar a modo de cierre el estudio de revisión de la literatura y metaanálisis de los resultados de investigación realizado por Rauschenbach, Krumm, Thielgen y Hertel (2013). Los autores encontraron que no existe una relación directa entre la edad y el nivel de irritación, una de las consecuencias inmediatas del estrés. La irritación aparece cuando no se producen avances significativos hacia la consecución de un objetivo, y puede manifestarse tanto cognitiva como emocionalmente, esto mismo generalmente bajo la forma de rumiación de la experiencia negativa. Otra conclusión interesante del estudio es la ausencia de variaciones en la relación edad-estrés en función del grado de control que se posee sobre la ejecución del trabajo. Sí se encontraron diferencias significativas entre el nivel de irritación de los trabajadores mayores y jóvenes cuando el trabajo tenía una alta demanda física. Los trabajadores mayores experimentaban mayor estrés en este tipo de puestos, probablemente porque, a diferencia de lo que sucede con otro tipo de demandas, disponen de menos recursos para compensar la pérdida de capacidad física. Finalmente, aunque un tanto inconsistente, los autores encuentran evidencia de que las relaciones entre la edad y algunas de las dimensiones de la irritación son más com-



plejas de lo que parece, no ajustándose a una mera relación lineal. Por ejemplo, parece que la irritación cognitiva mantiene una relación curvilínea con la edad, siendo los trabajadores mayores y más jóvenes los que la experimentan en mayor nivel que los trabajadores de mayor edad. Este dato abunda en la complejidad de la relación y en la necesidad de más investigación y más sofisticación en los estudios.

Al igual que el estrés, el síndrome de quemarse por el trabajo o “burnout” es de los daños al bienestar psicológico de los trabajadores que ha recibido más atención. (Bakker, Demerouti, y Sanz-Vergel, 2014). En su definición se incluyen tres dimensiones fundamentales, existiendo un cierto acuerdo sobre su interconexión y secuenciación en el tiempo. La primera de las dimensiones, el agotamiento emocional, constituye también la primera manifestación del síndrome y se caracteriza por un sentimiento de falta de energía para atender las demandas, especialmente las emocionales, ligadas principalmente, aunque no exclusivamente, al trato con personas. El trabajador percibe que no le quedan fuerzas para afrontar su trabajo. El agotamiento emocional tiene su origen en una situación sostenida en la que las demandas del trabajo exceden los recursos de los que dispone el trabajador. La siguiente dimensión, la despersonalización o cinismo, implica una reacción del trabajador ante la amenaza de un agotamiento total de los recursos mentales, de modo que el trato con otras personas (clientes, usuarios, pacientes, etc.) en el trabajo se vuelve impersonal y distante. Esta distancia pretende reducir las demandas emocionales y los recursos dedicados a su atención. Por último, la tercera dimensión, la falta de logro, es consecuencia de las dos anteriores. El trabajador percibe que no es capaz de realizar correctamente su trabajo y desarrolla una expectativa igualmente negativa sobre su rendimiento futuro (Maslach y Leiter, 2008).

A pesar de que, como se mencionó, la investigación sobre el burnout es muy amplia, atendiendo a numerosos colectivos y profesiones, y de que se han analizado diferentes tipos de antecedentes (características de personalidad, carga de trabajo, presión temporal, apoyo social, etc. Para una revisión ver Bakker, Demerouti, y Sanz-Vergel, 2014), el número de estudios analizando su relación con la edad del trabajador es muy escaso. Dentro de la búsqueda bibliográfica realizada, tan solo tres trabajos estudian el efecto del burnout en los trabajadores de más edad (Henkens y Leenders, 2008; 2010; Cheng y Chen, 2014; Viotti et al. (2016). Los cuatro estudios adoptan una metodología cuantitativa y transversal aplicada a datos procedentes bien de cuestionarios recogidos para el propio estudio o bien de fuentes secundarias.

Dos de estos trabajos fueron realizados por Henkens y Leenders (2008, 2010) a partir de los datos de una misma toma de datos. El objetivo inicial de estos estudios fue la identificación de factores, tanto personales como orga-

nizacionales, que dan origen y mantienen el burnout en trabajadores mayores. Además, los estudios analizan el impacto que el nivel de burnout tiene sobre la intención de jubilarse dentro de este grupo de edad. Ambos trabajos se basan en los datos obtenidos a partir de la encuesta realizada por el *Nederlands Interdisciplinari Demografisch Instituut* (NIDI) de la Haya (Henkens y Van Solinge, 2003). El número de casos seleccionados fue de 2.892 empleados mayores de 50 años, de los que un 76 por ciento eran hombres.

Respecto a los factores que generaban mayor burnout estaban la ausencia de desafíos o retos en el trabajo, las tensiones ligadas a las relaciones interpersonales –como la falta de apoyo- y la falta de autoeficacia percibida por el trabajador. Todas estas dimensiones incrementaban los niveles en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

Viotti et al. (2016) analizan el papel mediador de las capacidades laborales en la relación entre la edad y el nivel de agotamiento emocional. Las capacidades laborales se refieren a los recursos intelectuales y físicos de que dispone un trabajador para atender las demandas en su trabajo. Para ello utilizan una muestra de 202 maestras de educación infantil en Italia con edades comprendidas entre los 50 y los 62 años ( $Dt = 3.24$ ). A pesar de las limitaciones en la posibilidad de inferir si los resultados son específicos de este grupo de edad, dado que no se tomaron datos para trabajadores de menor edad, los autores concluyen que el impacto de las demandas del puesto y de los recursos de que dispone el trabajador para afrontarlas depende del nivel de capacidades laborales de que dispone el trabajador.

En un estudio reciente Beitler, Machowski, Johnson y Zapf (2016) analizan el riesgo de desarrollo del síndrome de burnout derivado de la exposición a estresores derivados de la interacción con clientes. El estudio realizado en una muestra de 444 trabajadores alemanes en el sector servicios, mostró que los trabajadores mayores experimentaban menos estrés como consecuencia del trato con los clientes. Este menor estrés mediaba la relación entre la edad del trabajador y su nivel de burnout. Parece, pues, que los trabajadores de mayor edad experimentan menos estrés con los clientes, lo que a su vez reduce el nivel de burnout. En cuanto a los motivos que explicarían el menor nivel de estrés en los trabajadores mayores, de nuevo aparece el uso de estrategias de gestión del conflicto diferentes a las empleadas por los trabajadores más jóvenes. Parece que los trabajadores mayores evitarían el conflicto con el cliente en mayor medida y que, cuando no pueden evitarlo, lo afrontan de una forma activa y constructiva. Los datos del estudio contradicen por tanto el modelo de déficits asociados a la edad, mostrando por el contrario, a los trabajadores mayores como poseedores de mayores fortaleza a la hora de afrontar el estrés derivado de la interacción con los clientes

Por último, en el estudio de Cheng y Chen (2014), los autores analizan la relación entre la percepción de injusticia laboral y el burnout en función de la edad. Para el estudio contaron con una amplia muestra compuesta por 17.042 trabajadores (9.636 hombres y 7.636 mujeres entre los 25 y 65 años de edad). De entre los participantes, 1.265 tenían edades entre 55-65 años, siendo 837 hombres y 428 mujeres.

Los resultados obtenidos a partir de los análisis de regresión reflejan una relación positiva entre la injusticia organizacional y el burnout. Esta relación es más fuerte entre los empleados jóvenes que entre los mayores. La interpretación de este resultado no es clara. Es posible que los trabajadores mayores, más familiarizados con el contexto laboral y las situaciones de injusticia, hayan desarrollado estrategias de afrontamiento más eficaces que las de los jóvenes en la reducción del impacto de la percepción de injusticia sobre el bienestar. También es posible, según los autores, que se dé un efecto de selección, de modo que los trabajadores mayores con peores condiciones de trabajo y expuestos a mayores injusticias tengan mayor probabilidad de haber abandonado el mercado de trabajo. Esto implicaría que la muestra estaría básicamente compuesta por trabajadores mayores que perciben niveles aceptables de justicia organizacional. Las escasas diferencias encontradas en los niveles de justicia organizacional que percibían los participantes de mayor edad podrían explicar que el efecto de esta variable sobre el burnout fuera menor. Es posible también, según los autores, que las peores condiciones de trabajo en los primeros estadios de la carrera profesional hagan que los trabajadores jóvenes sean más conscientes y se preocupan más por la justicia organizacional.

La primera conclusión que se deriva de la revisión bibliográfica es que el número de estudios sobre la incidencia del estrés y el burnout en trabajadores mayores es todavía escaso, especialmente si se tiene en cuenta la gran cantidad de estudios sobre el tema en muestras con edades heterogéneas.

En cuanto al estrés, los resultados apuntan que la edad *per se* no explicaría en numerosas ocasiones las diferencias encontradas, sino un conjunto de procesos psicológicos vinculados a la misma, como puede ser el desarrollo de recursos de afrontamiento más eficaces y capaces de compensar el declive con la edad en algunas capacidades cognitivas. Algunos estudios también reflejan que las diferencias por edad pueden estar ligadas a algunas características del puesto o de la organización del trabajo, como, por ejemplo, el grado de control. En este sentido, implementar medidas que faciliten recursos a los trabajadores mayores para compensar la pérdida de control ligada al deterioro de capacidades cognitivas derivada de la edad actuará a modo de factor protector ante la exposición a riesgos psicosociales. En este sentido, el aumento de la flexibilidad en la gestión del tiempo, la disponibilidad de

tiempo suficiente para cumplir con fechas límites, y la autonomía son factores decisivos, en todos los trabajadores, pero especialmente en los mayores.

De los resultados obtenidos por los diferentes estudios no se deriva que los trabajadores mayores se encuentren en mayor riesgo de sufrir burnout. Por el contrario, son otros grupos de edad los que parecen encontrarse en peor situación. Este hecho podría estar ligado a un conjunto de factores asociados a la edad, como son la exposición a peores condiciones de trabajo y a relaciones laborales más injustas, característicos, en las muestras estudiadas, de los grupos más jóvenes (Cheng y Chen, 2014). Es posible también que, en el caso de los trabajadores de mediana edad, el mayor riesgo de burnout se explique en función del exceso de tensión al que se ven sometidos debido a mayores demandas procedentes de la vida personal (Henkens y Leenders, 2008, 2010; Rauschenbach y Hertel, 2011).

Es importante destacar, por tanto, que las explicaciones que ofrecen los autores a las diferencias por edad encontradas están más ligadas a la covariación de la edad con factores contextuales que al envejecimiento en sí, y a la evolución de las capacidades para afrontar el estrés, que en algunos casos parecen mejorar con la edad.

Todas estas conclusiones deben ser tomadas con precaución, ante la imposibilidad de establecer la presencia o no de un sesgo de selección en las muestras. La principal consecuencia de este sesgo sería la sobrestimación de la capacidad de los trabajadores mayores para manejar el estrés y sus niveles de burnout, ya que los más vulnerables habrían abandonado el mercado de trabajo (p. ej., retiro temprano) y no estarían recogidos en las muestras analizadas.

Otra de las limitaciones importantes radica en que la mayoría de las muestras no incluyen otros grupos de edad, motivo por el que no se pueden establecer comparaciones sobre si los niveles de burnout son mayores o menores en este colectivo.

Además de las limitaciones derivadas de la composición de las muestras, es importante destacar otras deficiencias. La primera de ellas es que la medida de las distintas variables se basa en la percepción que tienen los propios participantes (auto-informe). Este hecho puede aumentar el error en la estimación de las relaciones entre el burnout y el resto de factores analizados. Por último, la utilización de diseños transversales impide saber si los niveles actuales de burnout obedecen a una trayectoria ascendente ligada a la edad. Para esto sería necesario realizar

estudios longitudinales en los que medir en el tiempo los cambios en los niveles de burnout y estrés, y sus posibles causas.

## 8.2. Depresión.

Entre las posibles consecuencias de la exposición a los riesgos psicosociales en el trabajo se encuentra la depresión. Los cuadros depresivos, con independencia de su origen, se presentan como un conjunto de síntomas mayoritariamente afectivos –como un predominio de la tristeza– aunque, en mayor o menor grado, también están presentes otros tipos de síntomas: motivacionales y conductuales –abandono de las actividades laborales, cognitivos –disminución de la atención y de la concentración–, físicos –como pueden ser el cansancio diurno o los dolores de cabeza– e interpersonales que pueden suponer un deterioro de las relaciones con otras personas. Se trata, por tanto, de una afectación global, tanto psíquica como física, en la que tiene especial relevancia el impacto en la esfera afectiva (Marcus, Yasamy, van Ommeren, Chisholm y Saxena, 2012; NICE, 2010).

Se trata sin duda de uno de los problemas de salud mental más importantes y generalizados. Según la Federación Mundial para la Salud Mental –WMFH, por sus siglas en inglés–, la depresión afecta a unos 350 millones de personas en el mundo y advierte de que una de cada veinte personas llegará a desarrollar un cuadro depresivo en su vida. Esta cifra puede llegar a aumentar si se da la presencia de otros trastornos o enfermedades adicionales o situaciones de estrés (WMFH, 2012).

Como bien describe M<sup>a</sup> Mercedes Vinuesa Sebastián, Directora General de Salud Pública, Calidad e Innovación, en la presentación de la Guía de Práctica Clínica sobre el Manejo de la Depresión en el Adulto (GPC, 2014, p. 11):

La depresión en el adulto supone un importante problema de salud debido a su prevalencia, a su repercusión sobre la calidad de vida del paciente y sobre la estructura familiar y social y a su papel como uno de los principales factores de riesgo de suicidio. Por todo ello, la depresión se considera de gran importancia no solo para el sistema sanitario, sino también para la sociedad.

En cuanto a la relevancia de los factores laborales como riesgo de sufrir depresión, McDaid (2008) señala que la combinación de altos niveles de tensión en el trabajo y de inseguridad laboral puede multiplicar por catorce el ries-

go de sufrir depresión, en comparación con aquellos trabajadores que ejercen un control activo sobre sus tareas y que disfrutan de seguridad en el empleo.

Estos datos reflejan la pertinencia y relevancia de considerar los riesgos psicosociales en el trabajo a la hora de analizar y abordar la depresión. En la búsqueda bibliográfica realizada se encontraron un total de cinco estudios centrados en el análisis de la depresión en muestras de trabajadores mayores (Brand, Levy y Gallo, 2008; Falba, Gallo y Sindelar, 2009; Gallo, Bradley, Teng y Kasl, 2006; Sugawara et al., 2011; Sugawara et al., 2012;).

Los estudios encontrados presentan características comunes, aportando cierta homogeneidad a los resultados que se extraen de los mismos. La mayoría analiza el riesgo de llegar a padecer depresión o la presencia de síntomas depresivos en la población de trabajadores mayores asociados a los cambios en las condiciones de trabajo (Brand, Levy y Gallo, 2008; Falba, Gallo y Sindelar, 2009; Gallo, Bradley, Teng y Kasl, 2006). Además, utilizan un mismo instrumento para la evaluación de la depresión, lo que facilita la comparación de los resultados. Todos los estudios utilizan la escala del Centro para el Estudio Epidemiológico de la Depresión (*Center for Epidemiological Studies Depression Scale*, CESD; Radloff, 1977).

El estudio de Sugawara et al. (2012) se diferencia de los anteriores al centrarse en las distintas habilidades de afrontamiento de la depresión y de la ideación suicida que puede aparecer asociada, en lugar de centrarse en la mera evaluación de los niveles de depresión.

Otro elemento destacable de los estudios es que los resultados derivan de muestras de gran tamaño, que oscilan entre 617 y 6.764 trabajadores mayores, extraídas tanto de las bases de datos secundarios en las estadísticas nacionales de Estados Unidos (Brand et al., 2008; Falba et al., 2009; Gallo et al., 2006), como de estudios realizados con muestras japonesas (Sugawara y et al., 2012).

Una limitación importante de los estudios es el carácter transversal de los datos, que fueron recogidos en una sola ocasión, lo cual limita las posibilidades de establecer relaciones causales, a pesar de que en la mayoría de ellos se asume que son las condiciones de trabajo las que originan la depresión y no el nivel de salud mental el que pueda condicionar el tipo de trabajo al que se tiene acceso.

Los estudios de Gallo et al. (2006), Brand et al. (2008) y Falba et al. (2009) son los que presentan mayores similitudes al utilizar todos ellos la misma fuente secundaria de datos, tomados de las distintas aplicaciones del *Health and Retirement Study* (HRS)<sup>6</sup> realizadas en Estados Unidos desde el año 1990 hasta la actualidad. Dicha encuesta evalúa los cambios en la fuerza de trabajo y la salud de los individuos en el momento de la transición entre el fin de su vida laboral y el comienzo del retiro. Por este motivo, los tres estudios se presentan de forma consecutiva.

Gallo et al. (2006) analizaron el efecto que las pérdidas sucesivas del empleo tienen sobre el bienestar de los trabajadores mayores. Para ello, utilizaron los datos del HRS, analizando la prevalencia de sintomatología depresiva en individuos de entre 51 y 61 años que, dentro de un periodo de dos años, habían sufrido, al menos, un episodio de desempleo entre 1990 y 2000. La muestra contó con 617 participantes que habían perdido el empleo en una o más ocasiones. De entre todos ellos, tan solo 13 alcanzaban un tercer episodio de desempleo y 1 una cuarta vez. Complementariamente, evaluaron síntomas depresivos relevantes clínicamente, considerando que el nivel clínico se alcanzaba si la puntuación de un trabajador en un determinado síntoma se encontraba claramente por encima de la media (una desviación típica) en la muestra. La hipótesis de partida fue que el ritmo en el incremento de los síntomas depresivos tras cada pérdida de empleo disminuiría paulatinamente a medida que se repetía la experiencia. Esto es, el aumento de la sintomatología cuando se pierde el empleo por segunda vez sería menor que cuando se perdió por primera vez, y el de la tercera pérdida de empleo, menor que el de la segunda y así sucesivamente.

Si bien los resultados confirman que con las sucesivas pérdidas del puesto de trabajo el incremento de síntomas depresivos generales disminuye, y que los síntomas clínicos de la depresión solo aumentan entre la primera y la segunda pérdida, es necesario interpretarlos con cautela dadas las limitaciones de la muestra, especialmente debido al escaso número de participantes que llegaban a una tercera pérdida de empleo (Gallo et al., 2006).

En cuanto a la explicación de la disminución en el impacto negativo del desempleo, apoyándose en anteriores investigaciones, los autores apuntan a factores individuales, como podría ser la habituación ante la situación de pérdida del empleo, y contextuales, como la normalización del desempleo en aquellos casos en que la pérdida del trabajo por parte de los participantes tenga lugar en un contexto generalizado de incremento del desempleo.

En todo caso, los estudios reflejan la necesidad de atender el riesgo de depresión ante situaciones de desempleo, especialmente en un colectivo donde una vez perdido el empleo existe un alto riesgo de que este se transforme en

<sup>6</sup> Ver <http://hrsonline.isr.umich.edu/>

desempleo de larga duración. Es importante recordar que el estudio no señala la desaparición de los síntomas, sino un incremento menor de los mismos, lo cual parece razonable si se va acumulando un deterioro progresivo del bienestar.

El segundo de los estudios, realizado por Brand et al. (2008), estudia la relación entre la causa inmediata de la pérdida del empleo y los síntomas depresivos experimentados por los trabajadores mayores. En concreto, analizan las diferencias entre aquellos trabajadores que perdían el empleo como consecuencia del cierre de la empresa, y aquellos que lo perdían por algún otro motivo. En el estudio se utilizaron los datos correspondientes a trabajadores que en el HRS realizado en 1992 tenían edades comprendidas entre los de 51 años y 61 años. Dentro de este grupo de trabajadores, se seleccionaron aquellos que entre el año 1992 y el 2000 habían perdido el empleo por alguno de los motivos expuestos anteriormente. Esto arrojó una cifra final de participantes de 4.471.

Los resultados reflejan que la causa de la pérdida del empleo se relaciona con el nivel de sintomatología depresiva, si bien este patrón varía entre hombres y mujeres. En el caso de las mujeres el despido motivado por el cierre de la empresa generaba un mayor nivel de sintomatología depresiva que aquel relacionado con otras causas. En el caso de los varones, el patrón se invierte, tolerando mejor, desde el punto de vista de su bienestar anímico, el despido como consecuencia del cierre de la empresa.

Según los autores del estudio, las diferencias de género podrían explicarse a partir de las diferencias en los roles de género y en el papel diferencial del trabajo en la definición de la propia identidad y auto-concepto. En el caso de los hombres, el trabajo ocupa una posición de mayor centralidad en la determinación de la propia identidad y valía. De este modo, la pérdida del trabajo en ausencia de una causa externa objetiva a la que atribuirlo, como es el cierre de la empresa, supone una mayor amenaza en el caso de los hombres.

Además de la influencia del género, Gallo et al. (2008) analizan el potencial papel amortiguador de los recursos financieros y de las posibilidades de reempleo sobre el nivel de depresión tras la pérdida del trabajo. Este efecto amortiguador fue más intenso en el caso de los varones despedidos que en el caso de las mujeres, en ambos casos sin que hubiera cierre de la empresa. Este resultado apoyaría la idea de que la centralidad del trabajo en la definición de la propia identidad explica la aparición de sintomatología depresiva. Dado que la centralidad es mayor en el caso de los hombres y, por tanto, también lo es la amenaza que el desempleo supone para su identidad, estos se benefician en mayor medida de la presencia de factores que reducen dicha amenaza, como son el contar con recursos económicos y con la expectativa, o posibilidad cierta, de recuperar el trabajo.



Los resultados de este estudio son relevantes desde el punto de vista de la identificación de situaciones de mayor riesgo para la salud de los trabajadores en función del género y de la motivación de la pérdida del empleo, permitiendo afinar las poblaciones diana sobre las que dirigir las intervenciones y medidas para la promoción de la salud.

El tercer estudio, desarrollado por Falba et al. (2009), analiza la relación entre el incumplimiento de las expectativas sobre el retiro laboral y la presencia de síntomas depresivos. Este incumplimiento puede tener lugar en un doble sentido. El primero se produce cuando un empleado que desearía continuar tiene que retirarse, y, el segundo, cuando un trabajador que desea retirarse se ve obligado a posponer su jubilación. Al igual que Brand et al. (2008), los autores toman sus datos del HRS, extrayendo los correspondientes a aquellos participantes que permanecían en el estudio y habían cumplido al menos 62 años en el momento de finalizar la toma de datos, analizando de este modo si sus expectativas sobre el retiro, evaluadas en las encuestas precedentes, se habían visto cumplidas o no al alcanzar la edad mínima de jubilación en Estados Unidos. Esto arrojó un total de 4.241 trabajadores.

Los resultados reflejan que ambos tipos de incumplimiento sobre la edad de retiro se relacionan con la aparición de síntomas depresivos, si bien los síntomas eran más intensos entre aquellos trabajadores a tiempo completo que no esperaban seguir trabajando a la edad de 62 años. Algo similar sucede entre los trabajadores que están a tiempo parcial y cuya expectativa era continuar en el mercado de trabajo a tiempo completo superados los 62 años.

Los datos de este estudio apuntan, en línea con otros en el campo del retiro temprano, la importancia de las expectativas sobre el momento de la jubilación a la hora de determinar su impacto en la salud y el bienestar psicológico.

En cuanto a los dos estudios restantes, el primero se limitó a determinar las propiedades psicométricas de la *Center for Epidemiological Studies Depression Scale* (CES-D) entre los trabajadores de mediana edad en Japón (Sugawara et al., 2011). Posteriormente, un equipo formado prácticamente por los mismos autores (Sugawara et al., 2012) examinaron las conductas de afrontamiento que los trabajadores japoneses de mediana y mayor edad utilizan para manejar el estrés laboral. El estudio relacionó estas conductas con la depresión, utilizando la escala previamente validada (CES-D), y la ideación suicida, analizando las diferencias debidas al género. Los participantes fueron 6.764 trabajadores (4.119 hombres y 2.643 mujeres) entre 40 y 60 años reclutados de 764 empresas elegidas al azar en Japón.

Los resultados indican que las estrategias de evitación son las más relacionadas con la depresión. Estas estrategias se caracterizan por el alejamiento de la persona respecto de la fuente de su estrés. Dentro de estas estrategias, “No hacer nada” es la que presenta una relación mayor con los síntomas depresivos. Las estrategias de afrontamiento caracterizadas por las acciones que una persona lleva a cabo para cambiar las circunstancias que le provocan estrés, también llamadas estrategias centradas en el problema, actúan como protección ante los síntomas de depresión, manteniendo una relación negativa con los mismos. Dentro de esta categoría, la estrategia que presenta una relación más fuerte con la reducción de la depresión es “Realizar esfuerzos para resolver activamente el problema”. Las estrategias de afrontamiento mediante distracción emocional, caracterizadas por el esfuerzo por parte de un individuo para alterar la experiencia de la emoción negativa que deriva de la exposición a la fuente de estrés, son las que mantienen una asociación mayor con la ideación suicida.

En cuanto a las diferencias por género, señalar que dentro de las estrategias de distracción emocional, la estrategia basada en la distracción mediante juegos de azar se relaciona con más sintomatología depresiva en los hombres que en las mujeres, mientras que el consumo de alcohol se asocia de manera más intensa con la depresión en el caso de las mujeres.

No obstante, dado el carácter transversal del estudio, se plantean dudas sobre la dirección causa-efecto. Siendo también posible afirmar que es la depresión la que motiva las estrategias, por ejemplo no hacer nada, y no a la inversa como presupone el estudio.

Los resultados de este estudio pueden ser de utilidad a la hora de diseñar intervenciones orientadas a disminuir los efectos de la pérdida del empleo en trabajadores mayores, las cuales se orientarían al desarrollo de estrategias de afrontamiento activo del problema en detrimento de las evitativas y las basadas en la distracción emocional.

De los resultados analizados se pueden sacar varias conclusiones. Una es la importancia de los factores contextuales. Así Gallo et al. (2006) señalan la importancia de la situación socioeconómica general para interpretar las consecuencias individuales. La presencia de sistemas de protección ante el desempleo y de otros que contribuyan a la recuperación del trabajo pueden resultar claves para atenuar la aparición de síntomas depresivos.

Igualmente, los resultados reflejan la necesidad de incorporar una perspectiva de género al estimar las consecuencias de la pérdida del empleo. Brand et al. (2008) destacan la construcción de expectativas de género para

fundamentar el impacto diferencial del tipo de pérdida de trabajo. Igualmente, aparecen diferencias importantes de género en lo relativo a la forma en que se afronta el desempleo y las consecuencias de cada una de las estrategias (Sugawara et al., 2012). En línea con lo anterior, también se puede destacar la importancia de los factores individuales, como la capacidad de adaptación que señalan Gallo et al. (2006) ante la reiteración de las pérdidas de empleo, y el papel fundamental que tienen las expectativas sobre el retiro (Falba et al., 2009).

Todo ello conforma un campo complejo, insuficientemente estudiado, y, sobre todo, carente de investigaciones que clarifiquen posibles relaciones causales que permitan orientar de modo certero las intervenciones para prevenir la depresión en los trabajadores mayores.

### 8.3. Resiliencia

La consecuencia más evidente de la resiliencia es la ausencia de efectos negativos sobre el bienestar psicológico tras la exposición a una situación traumática o adversa inesperada. Esta capacidad de sobreponerse a la adversidad, incluye además un crecimiento personal que puede mejorar la capacidad para afrontar futuras crisis. La inestabilidad laboral, la creciente competitividad y los continuos procesos de reorganización a que se encuentran expuestas un número creciente de organizaciones han incrementado el interés por analizar esta característica en el ámbito laboral.

En la revisión realizada, se encontraron 2 trabajos que analizan la resiliencia en trabajadores mayores.

En el primer trabajo, Rauschenbach, Göritz y Hertel (2012) examinaron la existencia de estereotipos relacionados con la edad sobre los trabajadores que aludieran a su nivel de resiliencia. Los autores querían establecer, por un lado, qué grupo de edad tenía puntuaciones más altas en resiliencia, los trabajadores jóvenes o los trabajadores mayores. Por otro, pretendían medir la existencia o no de favoritismo endogrupal en la evaluación de los niveles de resiliencia, es decir, si los trabajadores mayores daban puntuaciones más altas en resiliencia a los trabajadores mayores que a los jóvenes y si los jóvenes, a su vez, daban sus puntuaciones más altas de resiliencia a los trabajadores de su mismo grupo de edad, en detrimento de los trabajadores mayores. Para ello los autores contaron con una muestra de 4.181 participantes de edades comprendidas entre los 15 y los 87 años (Media=41.6 años, Dt: 13.8). La distribución del género en la muestra estaba equilibrada. Aunque los autores no incluyen la distribución por edad,

consideran como participantes jóvenes a aquellos menores de 46 años, y participantes mayores a aquellos por encima de esta edad. Los sujetos participaron en un estudio experimental realizado on-line. Tras rellenar un cuestionario, los participantes tuvieron que puntuar en resiliencia una serie de fotografías de rostros correspondientes a personas de diferentes edades. Las fotografías estaban acompañadas de un perfil profesional que las describía como trabajadores. A cada participante se le facilitó un listado de adjetivos para que caracterizara a las personas presentadas en las imágenes. Los términos podían clasificarse como promotores de resiliencia –por ejemplo, flexible, adaptable, emocionalmente estable- o contrarios a la resiliencia –por ejemplo, rígido, inestable, inflexible.

Los análisis revelaron que los rostros de trabajadores más jóvenes fueron puntuados más alto en resiliencia emocional que los rostros que correspondían a trabajadores mayores, con independencia de si los evaluadores eran trabajadores jóvenes o mayores. Estos resultados confirman la existencia de un estereotipo sobre los niveles de resiliencia, en función de la edad, ya que la escasa evidencia disponible refleja que los trabajadores mayores serían mejores que los jóvenes en algunos procesos como la regulación emocional que se relacionan con una mayor resiliencia (Gross et al., 1997). Este estereotipo es compartido por los trabajadores mayores, que no solo no puntúan más alto en resiliencia a su propio grupo, como cabría esperar de darse sesgo endogrupal, sino que estiman mayor la resiliencia en el grupo de trabajadores jóvenes. Los resultados muestran que este sesgo se atenúa a medida que la edad de los trabajadores evaluados se aproxima a la de los jueces, en el caso de los trabajadores mayores.

Mauno, Ruokolaine, y Kinnunen (2013) comparan los niveles de resiliencia de diferentes grupos de edad ante distintas fuentes de estrés: conflicto trabajo-familia, carga de trabajo, inseguridad laboral. Para ello toman una muestra de personal en el sector servicios (N = 1.037), otra de personal de enfermería (N = 1.719) y una tercera de docentes (N = 945). En total, un 37.9% de la muestra tenía entre 18 y 34 años, un 23.5% entre los 35 y los 44 años, un 25.9% tenía edades comprendidas entre 45 y 54 años y solo un 12.7% entre los 55 y los 68 años. Los resultados muestran que el impacto de la carga de trabajo y el conflicto trabajo-familia sobre la satisfacción laboral fue menor para los trabajadores de mayor edad en la muestra de académicos. En el caso de la inseguridad laboral, cuando se analizaron los resultados de la muestra de enfermeras y de trabajadores del sector servicios, el patrón se invierte, siendo más resilientes los trabajadores de menor edad, mostrando una menor reducción en su satisfacción y mayor vigor en el trabajo como consecuencia de la inseguridad, en este caso en las muestras de enfermeras y del sector servicios.

Los resultados disponibles reflejan la existencia de estereotipos sobre la resiliencia, así como un patrón de relación entre la edad y la resiliencia complejo. Parece que la mayor o menor resiliencia de los trabajadores mayores puede tener que ver con el origen de la adversidad. Así pues, aquellas fuentes de adversidad para las que los trabajadores mayores disponen de menos recursos de afrontamiento, como la inseguridad laboral y la percepción de que es posible perder el empleo, erosionan más su resiliencia, cuando se compara con los trabajadores jóvenes. Por el contrario, ante fuentes de estrés como la carga de trabajo o el conflicto trabajo familia, su resiliencia parece ser menor, si bien ese dato debe tomarse con cautela dada la medición indirecta de la resiliencia. La resiliencia se infirió a partir de un menor impacto de estos factores sobre la satisfacción laboral. Esto puede deberse a una mayor resiliencia o, simplemente, a que esos factores inciden menos sobre el colectivo de trabajadores mayores, tal y como sugieren algunos estudios.

#### **8.4. Indicadores de salud, fatiga laboral, bajas laborales y absentismo**

Para este apartado se encontraron 14 artículos de interés. Estos artículos fueron seleccionados bien por referirse a una dimensión psicológica de la salud o porque entre los factores que explicaban el nivel de salud del trabajador, fuera esta psicológica o somática, estaba alguno de origen psicosocial. La mayoría de los estudios encontrados en el apartado de salud utilizan una metodología cuantitativa, a menudo con datos obtenidos de encuestas nacionales sobre el tema o que incluían alguna variable sobre salud laboral. Junto con estos estudios aparecen varios trabajos de recopilación y revisión de los conocimientos disponibles sobre el tema.

Con el objetivo de estructurar la información y facilitar su comprensión, los trabajos se agrupan en cuatro categorías: el bienestar psicológico, la fatiga laboral, los factores asociados a las bajas laborales y el absentismo

##### **Bienestar y salud psicológicos.**

Dentro de este primer subapartado, se encontraron ocho trabajos. En el primer estudio, Letvak (2005) se centró en la salud laboral en una muestra de enfermeros mayores de 50 años. Para ello, recopiló datos de 308 participantes estadounidenses, de los cuales 295 eran mujeres y 13 varones, con una media de edad de 57.2 años ( $Dt = 4.8$ ). De entre los factores estudiados, la autora encontró que un mayor número de años en el empleo y una menor carga de trabajo predecían una mejor salud mental en estos trabajadores mayores, medida como la mejora en el bienestar psicológico y la reducción del estrés.

Koh y Koh (2006) plantean la necesidad de aplicar una perspectiva médica geriátrica al trabajo en las organizaciones para tratar de forma efectiva las enfermedades que influyen en la salud de los trabajadores mayores y su rendimiento en el trabajo. Los autores indican que muchos síndromes debidos a la edad son relevantes para la salud ocupacional y que, por lo tanto, su estudio en este contexto es fundamental. En su artículo, los investigadores revisan la literatura sobre distintas enfermedades ligadas a la edad que pueden afectar a la capacidad de trabajo. De entre todas las enfermedades y amenazas para la salud que encontraron, su trabajo se centra en la demencia, el deterioro cognitivo leve, y en las caídas y lesiones en el lugar de trabajo. Los estudios revisados por Koh y Koh (2006) indican que, a pesar de ser conocido que estas enfermedades tienen un efecto negativo sobre el rendimiento y la salud ocupacional de los trabajadores de más edad (pérdida de funciones ejecutivas, memoria y funcionalidad en el trabajo entre otros), no hay suficientes instrumentos para realizar los *screenings* o las evaluaciones de riesgos necesarias. Es previsible que la presencia de trabajadores mayores en los centros de trabajo sea un fenómeno creciente, por lo que, por un lado, recalcan la necesidad de que los médicos del trabajo aprovechen los principios y la experiencia de la medicina geriátrica para tratar mejor a los trabajadores mayores y, por otro, ponen de manifiesto la necesidad de una mayor investigación específica en este ámbito.

Hesselink, de Leede y Goudswaard (2010) analizaron si los efectos de la implantación de turnos rotatorios adaptados a las necesidades del trabajador sobre la salud variaban en función de la edad de los trabajadores. Los cambios en los turnos se hicieron de acuerdo con la opinión mayoritaria de los trabajadores, a los que se les presentaron varias opciones de distribución de los turnos para que ellos seleccionaran de forma consensuada el que prefiriesen. De este modo, se aumentó el ajuste de los turnos a las necesidades de los trabajadores. El turno elegido fue el compuesto por dos turnos de mañana, dos turnos de tarde, un día libre, dos turnos de noche y tres días libres. Para evaluar los efectos de la implantación de este turno rotatorio contaron con una muestra de 4.680 trabajadores que dividieron en dos grupos de una media de edad de entre 44 y 46.8 años respectivamente, en su mayoría varones. Para una parte de la muestra se aplicó el turno seleccionado, que se ajustaba a sus necesidades, mientras que al grupo de control, compuesto por 1.643 trabajadores, no se les hizo modificación alguna en el turno, por lo que este se ajustaba en menor medida a sus necesidades. Con el fin de estimar las posibles mejoras derivadas de los cambios en los horarios, los autores evaluaron la percepción de los trabajadores sobre su salud laboral antes y después de los cambios en los turnos. Los resultados muestran una serie de mejoras en el grupo con el nuevo turno adoptado por consenso con respecto al turno impuesto. En concreto, los resultados indican una mejora en la percepción de la salud laboral -medida como un estancamiento de la fatiga percibida mientras que en el grupo control aumentaba- y una disminución del estrés sufrido y de los síntomas musculoesqueléticos entre los trabajadores que disfrutaban

del turno consensuado. En el caso de los trabajadores mayores de 50 años, los investigadores encontraron que este tipo de turnos reducía más que en los trabajadores jóvenes el número de síntomas musculoesqueléticos y el nivel en que el personal culpaba al trabajo del empeoramiento de su salud.

Maimaris, Hogan y Lock (2011) realizaron una revisión de los estudios publicados entre 1987 y 2009 sobre el impacto del retraso en la edad de jubilación en la salud mental. Los autores utilizaron tres indicadores de salud mental: la salud mental en general, el nivel de depresión y el nivel ansiedad. La revisión contó con un total de 10 trabajos. Los estudios incluidos podían ser transversales o longitudinales y debían utilizar como herramienta de medición una medida validada de salud mental. Los resultados de la revisión no detectaron la presencia de efectos negativos en la salud mental por seguir trabajando tras la edad de jubilación en ninguno de los estudios. Al contrario, cuatro de esos estudios reflejan efectos positivos sobre la salud mental, con niveles menores de depresión derivados de la prolongación de la vida laboral.

Volkoff, Buisset y Mardon (2010) se centraron en los efectos de la presión temporal sobre diferentes indicadores de salud en trabajadores mayores. Para ello, los autores recopilaban datos de una encuesta realizada a nivel nacional en Francia con 11.213 trabajadores mayores de 50 años. El porcentaje de hombres varió entre un 25% y un 45%, según los grupos de edad establecidos por los investigadores. Los trabajadores entre 50 y 59 años fueron clasificados en intervalos de dos años, añadiendo un grupo adicional que comprendía aquellos mayores de 60 años. Los resultados muestran que la presión temporal influye negativamente en la salud de los trabajadores mayores de 50 años. Así pues, los participantes señalaban dificultades para afrontar la presión temporal, indicando a su vez que esto incrementaba los problemas de salud tanto físicos -dolor, síntomas digestivos, difícil recuperación- como psicológicos -fatiga, sueño, descenso de motivación.

Çalayan y Etiler (2015) realizaron un trabajo de análisis de distintos aspectos de la salud, medida como salud autopercebida, presencia de enfermedades crónicas y de enfermedades físicas transitorias en trabajadores turcos, incluyendo en su análisis la variable edad. Para ello utilizaron datos de una encuesta a nivel nacional en Turquía, con un total de 4.431 respuestas de trabajadores de entre 25 y 65 años. De entre ellos, 1.506 conformaban un grupo categorizado como “mayores”, cuyos integrantes tenían una edad superior a los 45 años (1.118 hombres y 388 mujeres). De forma general, encontraron que la percepción por parte de los trabajadores mayores de su estatus de salud (compuesto por su percepción de la salud en general, las enfermedades crónicas –diagnosticadas y con una duración de más de seis meses- y enfermedades físicas –sufridas en las últimas cuatro semanas-) era peor

que la de los jóvenes. Además, aquellos trabajadores que sufrían enfermedades atribuidas al trabajo tenían un peor estatus de salud autopercebido. Por último, los trabajadores mayores visitaron con más frecuencia tanto a médicos de atención primaria como a especialistas en los últimos doce meses. Los autores concluyen aconsejando una mejor atención a los trabajadores mayores y darles la oportunidad de involucrarse en la mejora de su vida laboral. Además, recomiendan mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de hábitos de salud ocupacional adecuados al puesto y de un sistema de salud más vigilante –multiplicar las revisiones periódicas a los mayores de 45 años- con personal sanitario específicamente entrenado para atender a las necesidades de los trabajadores mayores en la empresa.

Ng y Feldman (2013) llevaron a cabo un metaanálisis sobre la salud de los trabajadores mayores recopilando un total de 205 estudios relacionados con el tema. En su estudio los autores indican que los trabajadores mayores poseen peores indicadores objetivos de salud física (presión arterial, colesterol e índice de masa corporal) que los trabajadores jóvenes. Estos indicadores pueden tener factores psicológicos subyacentes, como el estrés, que influyan en la aparición de estos síntomas. A diferencia de los indicadores objetivos, cuando se pide a los trabajadores mayores que informen sobre la percepción que tienen sobre su salud, no reportan un mayor nivel de problemas de salud que los jóvenes. Además, los trabajadores mayores no presentaron una peor salud mental, incluso descienden los niveles de ansiedad, depresión, irritabilidad, enfado y mal estado anímico. Tampoco presentaron mayores de problemas psicosomáticos. Por último, los resultados apuntan a que los trabajadores mayores realizan comportamientos saludables de forma similar a los más jóvenes, excepto en el caso de fumar donde se produce un incremento en la población mayor. Los datos de este estudio son consistentes con los publicados por los mismos autores en un metaanálisis sobre edad y rendimiento (Ng y Feldman, 2008) en el que encontraban menor incidencia de abuso de drogas en el trabajo.

Bugajska y Sagan (2014) se centraron en estudiar los riesgos musculoesqueléticos, su eventual origen en factores psicológicos y sus consecuencias sobre la capacidad en el trabajo. Los indicadores usados para medir la capacidad de trabajo fueron la habilidad para manejar las demandas del trabajo, la comparación que hace el trabajador de su nivel de habilidad actual con respecto al máximo en su carrera profesional, la estimación del trabajador del impacto de enfermedades en su trabajo, la predicción de su habilidad en el trabajo en los dos años siguientes y la cantidad de recursos mentales que posee para afrontar su tarea. Para ello contaron con datos de 1.449 trabajadores de los cuales el 36% eran mayores de 45 años. Los autores constataron que la presencia de síntomas musculoesqueléticos afecta a la capacidad de los trabajadores en puestos de trabajo con grandes demandas físicas



(habilidades de coordinación de movimientos, levantamiento y traslado de pesos, grandes tensiones musculares o tareas repetitivas que requieran mucho esfuerzo, entre otros) y psicológicas (demandas psicológicas de la tarea, rango de decisión), así como en aquellos con apoyo social insuficiente e inseguridad laboral. La inclusión de demandas tanto físicas como psicológicas en este estudio se enmarca en el modelo propuesto por Karasek (1979), sobre la relación entre características psicosociales del trabajo y el estrés, y en investigaciones previas que muestran cómo los factores psicosociales son predictores de las quejas musculoesqueléticas y lesiones por esfuerzos repetitivos (Bugajska, et al. 2014). Los autores presentan un modelo formado por las condiciones físicas y psicosociales del puesto de trabajo como predictoras de quejas musculoesqueléticas y lesiones por esfuerzos repetitivos. Estos predictores, además, se pueden entender como factores de riesgo que reducen la capacidad laboral de los trabajadores. Por todo ello, recomiendan la mejora de las condiciones laborales tanto físicas como psicosociales para mantener el nivel de actividad laboral de los trabajadores y su salud.

Una vez vistos los resultados anteriores se pueden extraer algunas conclusiones. Generalmente, se tiende a ver los trabajadores mayores como trabajadores con peores indicadores de salud, calidad de vida, con menor salud mental y con un mayor gasto sanitario asociado. En los estudios revisados, algunos reportan diferencias en ese sentido, pero los datos no son consistentes, apareciendo en otros trabajos niveles similares de salud entre los distintos grupos de edad. Incluso en el ámbito estricto de la salud mental, se encuentran mejores niveles en los trabajadores mayores, cuando la experiencia laboral prolongada se acompaña de una buena satisfacción laboral, control sobre la propia actividad y la posibilidad de elegir, en su caso, mejores turnos de trabajo. Un punto de consenso reside en las recomendaciones realizadas por la mayoría de autores que pretenden fomentar medidas adaptadas a las necesidades estos trabajadores (ergonomía, flexibilidad horaria, programas de formación tecnológica etc.) y la implantación de un sistema de vigilancia de la salud que multiplique la atención a los trabajadores, llegando a plantear la conveniencia de considerar una perspectiva específica para la salud de los trabajadores mayores, apuntando hacia una *geriatría laboral*.

### **Fatiga Laboral**

En este apartado, se tratan los distintos factores que afectan a la aparición de la fatiga laboral. Se seleccionaron 3 estudios que abordan la fatiga laboral, medida como la necesidad de recuperación tras el trabajo (van Veldhoven y Broersen, 2003) de los trabajadores mayores en comparación con los más jóvenes. La necesidad de recuperación se define como el periodo de tiempo que un individuo necesita para volver al nivel normal de funcionamiento tras la terminación de un acontecimiento estresante (Jansen, Kant y Van der Brandt, 2002). Existen diversos factores

(laborales, individuales, tiempo disponible para la recuperación, etc.) que afectan a la necesidad de recuperación. A su vez, un aumento en la necesidad de recuperación percibida puede traducirse por una mayor percepción de fatiga laboral.

En el primer estudio, Kiss, De Meester y Braeckman (2008), se centraron en comprobar si los trabajadores mayores presentaban una necesidad subjetiva de recuperación en el trabajo mayor que los más jóvenes. Esta necesidad subjetiva se utiliza para detectar las primeras manifestaciones de fatiga laboral, pudiéndose utilizar como predictor de la aparición de enfermedades en el trabajo ligadas a este fenómeno. Para ello contaron con una muestra de 1.100 empleados del sector público belga, de los que 712 eran menores de 45 años y 383 mayores de esa edad, siendo mujeres el 61,7% de la muestra. Los resultados del estudio apuntan a que la necesidad de recuperación laboral está vinculada a la edad mostrando un crecimiento continuo entre los 25 y los 54 años, pero presentando resultados anómalos en los extremos: los más jóvenes (<25 años) tienen más necesidad de recuperación que el siguiente tramo de edad, y los trabajadores de más de 55 años tienen una media menor que los tramos de edad inmediatamente anteriores. Estas diferencias en las necesidades de recuperación no pueden explicarse a partir de la presencia de síntomas musculoesqueléticos, ni de unas mayores demandas asociadas al puesto ni por una menor calidad en la vida social, ya que estos factores fueron predictores significativos también para los trabajadores de menor edad, si bien en un estudio anterior, los autores habían encontrado como factores influyentes en la necesidad de recuperación de los trabajadores mayores la presencia de síntomas musculoesqueléticos y el trabajo monótono (Kiss y De Meester, 2005). La relevancia de estos datos, señalan los autores, es que la salud de los trabajadores tenderá a empeorar, si no se toman medidas para reducir la necesidad subjetiva de recuperación en el trabajo.

Los autores hipotetizan que un aumento en la tensión percibida (medida como presión en el trabajo y presencia de tareas monótonas) podría influir en un aumento en la necesidad de recuperación del trabajador con la edad. Sin embargo, los autores no apreciaron diferencias estadísticamente significativas en estos indicadores entre los grupos de edad. Esta falta de diferencias en la tensión percibida se corresponde con la presencia de niveles similares entre los grupos de edad en las demandas laborales del puesto y del nivel de control que tenían los trabajadores. Los autores detectaron, en cambio, la presencia de una disminución en el apoyo social percibido por los trabajadores mayores, lo que apuntaría, al contrario de lo encontrado, mayores necesidades de recuperación, dado que las relaciones interpersonales en el trabajo son una fuente de recursos que contribuyen a la recuperación.

En esta misma línea, Gommans, Jansen, Stynten, De Grip y Kant (2015) realizaron un estudio con 1.877 trabajadores finlandeses sobre las necesidades de recuperación y la presencia de turnos de trabajo. Dividieron a los trabajadores en tres grupos de edad: 35-39, 40-44 y 45-50 y en tres niveles de exposición al trabajo a turnos, según hayan estado menos de 11 años, entre 11 y 20 años o más de 20 años en este tipo de trabajo. Los resultados encontrados muestran una progresión esperable de la necesidad de recuperación hasta el nivel de mayor edad. Dentro de los trabajadores con una larga permanencia en el trabajo a turnos, los jóvenes presentan menores necesidades de recuperación que los mayores, correspondiendo las mayores necesidades a los trabajadores en la franja media de edad.

Dentro de los trabajadores de más edad, las mayores necesidades de recuperación aparecen cuando el tiempo de exposición al trabajo a turnos es medio. En cambio, los trabajadores mayores que tenían una mayor exposición al trabajo a turnos presentan los valores más bajos de necesidad de recuperación. Estos resultados contraintuitivos solo pueden ser explicados, a juicio de los autores, por un *efecto del trabajador sano*, es decir por una selección dentro de las propias empresas que van apartando a los trabajadores que presentan problemas de salud (que no tienen por qué ser inhabilitantes, pero sí que influyen en su capacidad de rendimiento laboral, como una mayor necesidad de recuperación), dejando solo a aquellos que mantienen un patrón de rendimiento constante y tienen menores necesidades de recuperación.

Mohren, Jansen y Kant (2010) también realizaron un estudio analizando los efectos de la edad en la necesidad de recuperación laboral. De entre los factores importantes de esta medida, están el nivel de fatiga laboral percibido y la capacidad para desconectar una vez cumplidos los horarios de trabajo. Los autores obtuvieron datos longitudinales con dos medidas, una en 1998 y otra en 2000, a un total de 8.070 trabajadores diurnos en los Países Bajos. Los resultados encontrados apuntan a que las mayores necesidades de recuperación se dan entre los 46 y los 55 años mientras que en edades inferiores o superiores los niveles son menores. Por lo tanto, no parece darse una relación lineal, sino que se da un pico entre los 46 y los 55 años. De entre los factores que influyen en este tipo de relación, los autores argumentan que el descenso en la necesidad de recuperación para trabajadores mayores puede deberse a: la puesta en marcha de procesos de reducción del número de horas trabajadas; a una carga de trabajo menor; al hecho de que aquellos trabajadores con mayores niveles de necesidad de recuperación puedan haber abandonado su puesto de trabajo –efecto del trabajador sano–; a un mejor ajuste en el conflicto trabajo-familia y a un mayor desarrollo de estrategias de compensación fruto de su experiencia.

Una vez revisados los trabajos sobre fatiga laboral parece que los trabajadores de más edad presentan resultados contrarios a lo esperable, esto es que con la edad aumentarían las necesidades de recuperación. Al contrario, la progresión de la necesidad de recuperación, esperable por el descenso de las capacidades físicas de los trabajadores, se quiebra al llegar un cierto nivel de edad, siendo menor en los trabajadores mayores. Hay diversos factores que pueden explicar este tipo de relación como tener unas menores demandas familiares lo que rebaja el estrés de una mala conciliación familia-trabajo, la ocupación de niveles laborales que les permitan una cierta acomodación de las exigencias laborales a sus capacidades y el desarrollo de mejores estrategias de compensación a las demandas laborales, entre otros. Tampoco se puede descartar el citado *efecto del trabajador sano*, señalado por algunos de los autores, y que puede estar mostrando un tipo de discriminación encubierta hacia los trabajadores mayores.

### **Bajas Laborales**

Otro apartado estudiado dentro del concepto de la salud se centra en los efectos de numerosos factores, tanto físicos (enfermedades agravadas por el trabajo, síntomas musculoesqueléticos o enfermedades crónicas entre otros) como psicológicos (psicosomáticos, salud emocional, etc.) sobre las bajas laborales de los trabajadores mayores. En este apartado, se han encontrado tres artículos.

Tenhiälä et al. (2013) analizaron la relación entre la justicia procedimental e interpersonal percibida y las bajas laborales tanto de periodos cortos (de 1 a 3 días) como de periodos de ausencia prolongados (más de 3 días y con justificante médico). La justicia procedimental es una de las dimensiones de la justicia organizacional que se refiere al grado en que los procedimientos de toma de decisión se perciben como objetivos, aplicados por igual para todos los miembros de la organización, recogiendo los intereses de todos los colectivos, y sujetos a modificación si se muestran ineficaces. La dimensión interpersonal se refería al trato con el supervisor, incluyendo el grado en que este avisa a las personas afectadas por sus decisiones antes de tomarlas y se comunica de manera respetuosa con ellas. En concreto, analizan si la edad modera la relación entre estas dos dimensiones de la justicia organizacional y las bajas laborales. Los autores recopilaron datos de 37.324 trabajadores públicos finlandeses de los cuales el 76% eran mujeres. Una vez analizados los resultados, los investigadores encuentran que los trabajadores mayores son más sensibles a las variaciones en los niveles de justicia procedimental. Así pues, cuando los niveles de justicia procedimental son bajos, no existen diferencias entre los trabajadores jóvenes y los mayores en cuanto al número de bajas. Sin embargo, en condiciones de alta justicia procedimental, los trabajadores mayores reducen significativamente el número de bajas laborales, mientras que los trabajadores más jóvenes las mantienen constantes. Los autores explican estas diferencias en función de la necesidad de mayor control sobre las demandas laborales

propia de los trabajadores mayores. Esta mayor necesidad de control tendría que ver con la pérdida de recursos cognitivos y físicos asociada a la edad. En la medida en que, según los autores, la existencia de procedimientos justos supone un mecanismo de control sobre el entorno laboral, evitando arbitrariedades, los trabajadores mayores se beneficiarían en mayor medida que los trabajadores jóvenes que, al disponer de más recursos, toleran mejor un menor nivel de control sobre las demandas del trabajo. Por tanto, los trabajadores mayores se beneficiarían más de niveles altos de justicia procedimental, al menos en lo que se refiere a las bajas laborales. En cuanto a la justicia interpersonal no se encontraron diferencias significativas en función de la edad.

Guest, Boggess, Viljoen, Duke y Culvern (2014) analizan la relación entre la edad y el número de bajas e indemnizaciones solicitadas entre los trabajadores en el sector del metal. La muestra estuvo formada por 709 trabajadores de todas las edades –menores de 30 años, de 30-39, de 40-49, de 50-59 y un último grupo de mayores de 60 años-, fundamentalmente hombres (94,22%). Todos ellos habían trabajado en el sector del metal en algún momento durante el período del estudio (1997-2005) y acumulaban entre ellos 2.281 accidentes laborales con daños, habiéndose solicitado indemnización en 446 de ellos. Los resultados obtenidos muestran que el mayor nivel de accidentes lo presentan los menores de 30 años, si bien no se encuentra una relación entre el número de lesiones y la edad. Tampoco se observó relación alguna entre la edad, el número de bajas y las solicitudes de indemnizaciones. Estos resultados no apoyarían la idea de que la pérdida de capacidades físicas y/o mentales relacionadas con la edad aumente la accidentabilidad y los costos asociados a la misma, incluso en sectores con alta exposición a numerosos factores de riesgo como el sector del metal.

Es importante destacar aquí el metaanálisis realizado por Ng y Feldman (2008) en el que incluían estudios analizando la relación entre edad y conductas de seguridad. Los resultados de su estudio muestran una relación positiva entre la edad y las conductas de seguridad en el trabajo, lo que señalaría que los trabajadores mayores siguen de forma más constante las indicaciones para su seguridad laboral, en comparación con los trabajadores de menor edad. Respecto a los efectos del cumplimiento con las normas de seguridad, la relación entre la edad del trabajador y la frecuencia de accidentes, medidos objetivamente o de forma auto-informada por el trabajador, es negativa, siendo menor, por tanto, la frecuencia entre los trabajadores mayores. Este dato es compatible con una mayor adherencia a las normas de seguridad, aunque también podría explicarse por una reducción en la exposición a los riesgos laborales como consecuencia de las mejoras en las condiciones de trabajo que pueden producirse con la edad, ya comentadas en apartados anteriores.

A la luz de los resultados encontrados se pueden ver ciertas regularidades. La idea de que los trabajadores mayores presentan un mayor nivel de accidentalidad y piden un mayor número de bajas debido a la edad no encuentra apoyo empírico. Otros factores diferentes parecen influir en este tema. Entre estos cabe destacar que los datos apuntan a que la percepción de justicia procedimental actúa como un factor de protección ante las bajas laborales en el caso de los trabajadores mayores.

### **Absentismo**

Se incluye el absentismo en este apartado en la medida en que puede ser, en ocasiones, un indicador de una baja calidad de vida laboral, la presencia de demandas del entorno familiar, excesiva presión en el trabajo o de falta de motivación.

En relación con el absentismo se recogen aquí los resultados del metaanálisis realizado por Ng y Feldman (2008), mencionado anteriormente y en el que también se incluían los estudios sobre la relación entre edad y absentismo. El estudio de estos autores concluye que cuando se mide el absentismo de forma general, es decir, sin diferenciar las causas, mediante indicadores objetivos, el absentismo disminuye con la edad, por lo que sería mayor entre los trabajadores con menor edad. Sin embargo, esta relación con la edad desaparece cuando, en lugar de medidas objetivas del absentismo, son los propios trabajadores los que informan sobre su nivel de absentismo.

Cuando se analiza la relación entre la edad y el absentismo distinguiendo los motivos que lo causa, aparece una relación de nuevo negativa entre absentismo no motivado por enfermedad y la edad del trabajador. De nuevo también la relación se debilita si se analiza el absentismo ligado a problemas de salud, tanto para medidas objetivas como informadas por el propio trabajador.

# 9

## Intervenciones para la mejora de la salud en trabajadores mayores





## 9. INTERVENCIONES PARA LA MEJORA DE LA SALUD EN TRABAJADORES MAYORES.

En este último apartado se incluyen aquellos trabajos en los que se describen intervenciones específicamente orientadas a la mejora del bienestar psicológico de los trabajadores mayores y/o evitar procesos de discriminación hacia ellos.

Como ya se ha destacado en otras secciones del informe, la atención que ha recibido el desarrollo de programas de intervención para mejorar la salud de los trabajadores mayores y los estudios evaluando su eficacia es escasa. Como señalan Hughes et. al. (2011) existe un número importante de estudios que analiza la eficacia de los programas de promoción de la salud en el trabajo, sin embargo las variaciones en sus resultados asociadas a la edad de los receptores no han sido analizadas. La mayoría de los informes no aportan datos específicos sobre la eficacia en trabajadores mayores o simplemente no aportan información alguna sobre la edad. En la revisión realizada por estos autores identificaron un único estudio en el que se comparaba la eficacia de un mismo programa aplicada a dos grupos de personas mayores, uno formado por trabajadores y otro por personas retiradas. A continuación, se describen los estudios sobre el tema encontrados en la revisión bibliográfica para elaborar este informe.

Gingart, Helmes y Speelman (2008) realizan un estudio para comprobar la eficacia de tres intervenciones orientadas al fomento de actitudes más favorables hacia los trabajadores mayores durante los procesos de selección. La literatura especializada recoge la presencia de sesgos hacia los trabajadores mayores, basados en algunos estereotipos sobre sus capacidades cognitivas, su motivación o su aceptación del cambio, que reducen las posibilidades de que tengan éxito en dichos procesos y resulten finalmente contratados.

La primera de las intervenciones utilizó la disonancia cognitiva como mecanismo motivador del cambio en las actitudes hacia los candidatos mayores y en las conductas de contratación. La disonancia cognitiva se corresponde con un estado de tensión interna que se produce cuando un individuo percibe que existe conflicto o contradicción entre sus creencias o actitudes y alguna información o entre su comportamiento y sus creencias o actitudes. Por ejemplo, un empleador que crea en la igualdad de oportunidades experimentará disonancia cognitiva cuando se le presenten unas cifras sobre candidatos preseleccionados en función de la edad en las que quede claro que las personas de más de 55+ tienen menos de la mitad de posibilidades de ser contratadas que las de menor edad, o cuando alguien le haga notar que sus anuncios para el reclutamiento limitan la edad de los candidatos a 45 años o menos. Cuando una persona experimenta disonancia cognitiva la tensión que esta genera actuará como motivador

de cambios en las creencias o en las conductas, orientados a reducir dicha disonancia. Así pues, el empleador puede abandonar su creencia en la igualdad de oportunidades, puede buscar una justificación – “los trabajadores mayores tienen peor currículum”- que resuelva la disonancia, o cambiar su conducta –eliminar la limitación de edad en los anuncios.

A partir de este planteamiento, la primera intervención implicaba una serie de tareas que hacían explícitas las creencias de los empleadores hacia los trabajadores mayores, de modo que si su comportamiento posterior discriminaba a los trabajadores mayores, se produjese un nivel de disonancia cognitiva que motivase el cambio en su actitud, convirtiéndola en más favorable. En concreto todos los participantes recibieron una carta en la que se señalaba la importancia de que los trabajadores mayores tuvieran la oportunidad de incorporarse al mercado laboral y se indicaba que los datos de estudios anteriores sobre el comportamiento de los empleadores en los procesos de contratación permitían afirmar que existía discriminación hacia los trabajadores mayores. Se argumentaba, además, que este comportamiento de los empleadores atentaba contra uno de los fundamentos morales más importantes para la sociedad. A continuación, se pedía a los participantes que firmaran un documento en el que manifestaban su oposición a la discriminación por edad en los procesos de contratación y se calificaba este tipo de comportamientos discriminatorios como inmorales. Con el fin de incrementar la disonancia en caso de comportamiento discriminatorio por parte de los participantes, estos fueron informados de que la lista con su nombre se haría pública, afirmando que todas las personas incluidas creían en la no discriminación y se sentían comprometidos con la igualdad de oportunidades para los trabajadores mayores en los procesos de contratación. El procedimiento de esta intervención actúa sobre seis factores inductores de disonancia:

- Voluntariedad en la conducta. Los participantes decidían libremente si enviar la carta firmada para ser incluidos en la lista de personas comprometidas contra la discriminación.
- Conocimiento de las conductas inapropiadas. Se describieron en la presentación del estudio.
- Amenazas al autoconcepto. Se señalaba que las personas que discriminaban a los trabajadores mayores actuaban de forma inmoral.
- Publicidad. Se informaba a los empleadores de que su adhesión a la no discriminación se haría pública.
- Compromiso con las conductas de antidiscriminación. Se hacía explícito que al firmar su inclusión a la lista se comprometían con la declaración antidiscriminación y con la puesta en marcha de procesos de selección basados en la igualdad de oportunidades por edad.

- Recomendar a otros la conducta no discriminatoria. Se informó de que su adhesión a la lista sería mostrada a otras personas para implicarlas en el objetivo de reducir la discriminación.

La segunda de las intervenciones se basó en la confrontación de los estereotipos sobre los trabajadores mayores mediante la presentación de evidencias contrarias a los mismos. Para ello, los participantes recibieron un folleto en el que se incluían los doce estereotipos más comunes y extremos detectados en investigaciones previas. Algunos ejemplos de prejuicios fueron, “Los trabajadores mayores se adaptan peor” o “Los trabajadores mayores no están interesados en los cambios en el lugar de trabajo”. Para cada uno de estos estereotipos se presentaba contra evidencia basada en datos empíricos. En relación a los dos ejemplos anteriores, se contraponían los siguientes datos “Los trabajadores mayores se adaptan bien en ambientes de trabajo y circunstancias nuevas” y “Los trabajadores mayores están interesados en su carrera y en alcanzar nuevos retos”. Los participantes debían marcar una casilla reconociendo que habían leído los contenidos del folleto, antes de reenviarlo.

La tercera intervención se compuso de una combinación de las dos anteriores.

Para estimar la eficacia de las intervenciones seleccionaron aleatoriamente un total de 1.200 compañías australianas, recibiendo respuesta de 267 de ellas. Los participantes fueron todos empleados encargados de los procesos de contratación en las empresas a las que pertenecían. Los participantes incluidos en el estudio tenían una edad media de entre 45 y 50 años, siendo 203 hombres (76.2%) y 64 mujeres (23.8%). El diseño del estudio se componía de dos fases: una primera en la que se implementaban las intervenciones descritas anteriormente, y una segunda de seguimiento en la que se evaluaban los efectos de las distintas intervenciones.

Los participantes fueron asignados de forma aleatoria a cuatro grupos:

- Intervención basada en la disonancia cognitiva.
- Intervención basada en la confrontación de estereotipos.
- Intervención combinada (Disonancia + confrontación)
- No intervención o grupo de control. Este grupo solo completó la evaluación.

Después de llevar a cabo las intervenciones descritas anteriormente, los empleadores contestaron a un cuestionario de seguimiento que medía los siguientes factores:

- Edad preferida en los candidatos para su contratación.
- Estereotipos hacia los trabajadores mayores.
- Probabilidad de que un candidato sea contratado si es un trabajador mayor.
- Atribución de características positivas a los trabajadores mayores.

Los resultados mostraron que ambas intervenciones fueron efectivas reduciendo las preferencias para la contratación basadas en la edad, no se observó que la combinación de la disonancia y la confrontación produjese beneficios adicionales.

En lo relativo a los estereotipos sobre los trabajadores mayores, si bien las dos intervenciones (disonancia y confrontación) fueron efectivas en su reducción, cuando se comparan con el grupo de control, la combinación de ambas fue más efectiva.

Por último, las intervenciones fueron efectivas en aumentar las características positivas atribuidas a los trabajadores mayores. Los empleadores que recibieron la intervención basada en la disonancia o en la confrontación atribuían tres veces más características positivas que el grupo que no recibió intervención alguna. Los que recibieron ambas indicaban ocho veces más características positivas.

Por su parte Hugues et al. (2011) comparan la eficacia de dos programas orientados a aumentar los comportamientos saludables de los trabajadores mayores. El primero de los programas, denominado COACH, se basa en la utilización de un educador experto en las técnicas de modificación del comportamiento (en adelante *coach*) y en la realización de entrevistas motivacionales. Como parte de la intervención los participantes mantenían una entrevista con el *coach* durante la cual se identificaban cuáles eran las principales conductas de riesgo para la salud de cada participante. Tras ello, el participante discutía con su *coach* qué conductas eran las que el trabajador estaba dispuesto a modificar. Una vez detectadas las conductas a modificar, se verificaba la disponibilidad de programas de promoción de la salud tanto dentro como fuera de la organización que atendieran a esas conductas. Como parte de la entrevista, los participantes fijaban unos objetivos y establecían conjuntamente con el *coach* un plan de acción para lograrlos. Durante el desarrollo de la intervención, dependiendo de la evolución, los objetivos podían ser modificados. Trascurrida una semana de la realización de esta entrevista inicial, el *coach* se ponía de nuevo en contacto con los trabajadores para monitorizar si

habían iniciado las acciones recogidas en el plan de acción para la consecución de los objetivos. En el caso de que no se hubiera avanzado según el plan previsto, se concertaba una segunda entrevista en la que se revisaba el plan de acción, las dificultades encontradas y, si era necesario, se consensuaban nuevos objetivos. Tras esta segunda entrevista personal, el *coach* realizó un seguimiento a cada participante a través del correo electrónico o el teléfono cada dos semanas, durante un periodo de seis meses. En cada una de estas sesiones, se revisaba el plan de acción y, en función de los resultados, se acordaban reformulaciones de los objetivos y nuevas medidas para avanzar en su consecución. Transcurridos los primeros seis meses de la intervención, la periodicidad de las consultas pasó a ser mensual y se mantuvo durante otros dos meses, completando los doce meses que duró el programa. Durante estos seis meses finales, cualquier participante que lo estimara oportuno podía contactar con el *coach*. En total, se llevaron a cabo 688 contactos entre el *coach* y los trabajadores, 491 de ellos (77%) iniciados por el *coach*. De media, el *coach* dedicó 9.25 horas por participante a lo largo de los 12 meses de intervención.

El segundo de los programas, denominado RealAge, se basó también en la detección de conductas problemáticas para la salud del participante, el establecimiento de objetivos y planes para su consecución, así como el acceso a recursos para implementar los planes. La diferencia fundamental entre ambos programas radica en que en el programa RealAge los participantes auto-dirigen el proceso mediante una herramienta web, en lugar de hacerlo bajo la supervisión de un *coach*. En cuanto al procedimiento y contenidos del programa, los participantes recibieron un correo electrónico con las instrucciones de acceso a la herramienta web. Una vez dentro de la aplicación, los participantes rellenaron un cuestionario on-line en el que se evaluaba su historial médico familiar, la dieta y pautas de nutrición, el nivel de actividad física, la ingesta de alcohol y el consumo de tabaco, la satisfacción con sus relaciones familiares y el uso de servicios sanitarios preventivos. A partir de la información facilitada por los participantes en el cuestionario, la aplicación generó para cada participante un perfil que indicaba los riesgos de salud a los que estaban expuestos, señalando así áreas en las que debían mejorar. Con esta información los participantes señalaban qué conductas deseaban modificar estableciendo sus objetivos. Una vez elegidos los objetivos, los participantes deberían generar planes de acción para lograr su consecución. Durante toda la intervención, los participantes tenían acceso a la herramienta web, pudiendo revisar los planes de acción y las conductas que debían llevar a cabo. La aplicación también facilitaba a los participantes el acceso a enlaces con información específica sobre cómo mejorar las conductas seleccionadas como objetivo de cambio. Con el fin de controlar el nivel de práctica de los participantes, la aplicación permitía monitorizar el tipo de contenidos a que accedían y el número de veces que lo hacían. Durante los doce meses que duró el programa se realizaron dos entrevistas de seguimiento, una a los seis meses y otra a la finalización del programa.

Con el fin de estimar la eficacia de las dos intervenciones, se contó con un grupo de control que participó en un programa de iniciación en educación para la salud que consistió en la entrega en persona de materiales para la promoción de la salud, incluyendo un listado de servicios y programas de promoción de la salud disponibles.

Los 423 participantes en el estudio (346 mujeres y 77 hombres) tenían edades comprendidas entre los 40 y los 68 años con una media de edad de 51 años. Los participantes fueron seleccionados vía email o por contacto directo y asignados de forma aleatoria a una de las dos intervenciones o al grupo de control. De entre los participantes seleccionados, 137 completaron el programa COACH, 114 el programa RealAge y 116 formaron el grupo control. Todos los participantes fueron evaluados en: conductas de alimentación, actividad física, estrés, tabaquismo, índice de masa corporal, perímetro abdominal y peso. Por último, los participantes dentro de cada grupo fueron clasificados en dos grupos según el estadio en que se encontraban respecto a sus intenciones de mejorar su salud: precontemplativo y contemplativo o preparado vs. en acción o en mantenimiento.

Respecto a las mejoras en la dieta, los resultados muestran que los que mejoraron más fueron los participantes en el programa COACH que todavía no habían pasado a la fase de acción. Esta mejora incluía una reducción en el consumo de grasas y un incremento en la ingesta de frutas y verduras. El programa RealAge no fue efectivo.

En cuanto a la actividad física, el grupo del programa COACH presentó un aumento significativo en el tiempo de realización de actividades físicas moderadas en comparación con el grupo control. En cambio, no se detectaron diferencias para el tiempo de realización de actividades físicas duras. Tampoco se detectaron diferencias significativas en estas variables físicas para los participantes del grupo de RealAge tras la intervención.

Respecto a la reducción del estrés y el tabaquismo, ninguno de los dos programas fue efectivo. Tampoco hubo efectos significativos en las medidas de masa corporal, peso o perímetro abdominal.

En cuanto a las variables relacionadas con la obesidad, tan solo los participantes en el programa RealAge mostraron una reducción significativa del perímetro abdominal. En cambio, no se detectaron diferencias en ningún programa para el peso o el índice de masa corporal.

En una serie de estudios llevados a cabo por Strijk, Proper, van der Beek y van Mechelen (2009, 2011, 2012), los autores diseñaron, implantaron y evaluaron los efectos de un programa de intervención para mejorar distintas

variables relacionadas con la salud física (actividad física, capacidad aeróbica, ingesta de frutas), la salud mental y las necesidades de recuperación en trabajadores mayores de 45 años, denominado Vital@Work. Para ello, los investigadores contaron con una muestra de 730 trabajadores mayores de 45 años de dos hospitales en los Países Bajos. Los participantes fueron asignados aleatoriamente a un grupo de intervención de 367 trabajadores (edad  $M = 52.5$ ;  $Dt = 4.8$ ) de los cuales un 25.3% fueron hombres o a un grupo de control de 363 trabajadores (edad  $M = 52.3$ ;  $Dt = 4.9$ ) de los cuales el 23.7% fueron hombres. El programa propuesto por los investigadores estaba compuesto por diferentes actividades a lo largo de seis meses de intervención, con una medida previa al programa y otra de seguimiento tras su implementación. En primer lugar, ambos grupos recibieron folletos informativos para la promoción de un estilo de vida saludable (consejos sobre dieta, actividad física y relajación). Tras ello, el grupo de intervención asistió semanalmente a sesiones de 45 minutos organizadas dentro de un programa para el incremento de la vitalidad. El programa de cada semana incluía una sesión de yoga, una de ejercicio físico, ambas supervisadas por un experto, y una de ejercicios aeróbicos no supervisados. En todas las sesiones se proporcionaba fruta a los participantes. Las sesiones de yoga estuvieron compuestas por ejercicios para mejorar la postura y flexibilidad de los trabajadores, mientras que las sesiones de ejercicios físicos se componían de calentamientos, ejercicios de resistencia y de recuperación. Las sesiones impartidas en el programa contaron con un máximo de 16 participantes a la vez. La intensidad de las sesiones de ejercicio se fijó entre el 65% y 90% de la capacidad cardiovascular asociada a la edad de los participantes y se estimulaba de forma progresiva la mayor parte de los grupos musculares de los trabajadores. Para los ejercicios sin supervisión, los investigadores alentaron a los trabajadores a llevar a cabo ejercicios similares a los realizados en las sesiones tuteladas. En los primeros treinta minutos de las sesiones tuteladas, los trabajadores recibieron información sobre buenas prácticas para fijarse objetivos de salud, fomentar la confianza en poder alcanzarlos y mejorar sus habilidades de resolución de problemas. Además, los participantes recibieron retroalimentación sobre los avances en la consecución de sus objetivos personales de salud y tenían la posibilidad de comentar las barreras que encontraban para alcanzar esos objetivos.

Los resultados encontrados tras el seguimiento indican que los participantes en la formación incrementaron la ingesta de fruta y tuvieron menos necesidades de recuperación. En cambio, no se observaron resultados positivos para los niveles de actividad física, capacidad aeróbica y salud mental. Los autores indican que la falta de resultados positivos en algunos ámbitos puede deberse al hecho de que los participantes en el programa gozaban de un buen nivel de salud previo, lo que ofrecía poco margen a la mejora. En un artículo posterior, Van Dongen et al. (2013) revisaron los costes de la implantación del programa anteriormente descrito en comparación con el sistema de cuidados habitual. Los análisis de los autores indican que el programa no resultaba más efectivo que el cuidado habitual ni suponía un ahorro.

Midtsundstad y Nielsen (2014) analizan la efectividad de las intervenciones implementadas por las organizaciones para reducir las bajas laborales por enfermedad. Para ello, compararon los datos sobre bajas laborales por enfermedad en trabajadores que pertenecían a organizaciones en las que se había implementado alguna medida para reducir las bajas por enfermedad con los de organizaciones sin este tipo de medidas. Seleccionaron un total de 712 empresas noruegas de al menos 10 trabajadores y en las que al menos un empleado tuviera 60 o más en el año 2005. Se obtuvo información para todos los participantes sobre la existencia o no de medidas en la empresa que facilitarían el trabajo entre aquellos empleados que tuvieran problemas de salud o una capacidad de trabajo reducida. La relación entre presencia o no de intervenciones y el número de bajas por enfermedad se realizó con dos cohortes, una de 14.261 en 2001 (5.885 de empresas con medidas y 8.376 sin medidas) y otra de 18.960 en 2007 (7.957 con medidas y 11.003 sin medidas). Los resultados para la muestra global reflejan que la presencia de medidas de prevención no redujo significativamente el número de bajas. Sin embargo cuando se analizan los datos por sector, las distintas medidas sí fueron efectivas en sectores donde el trabajo era más mental que manual. En concreto, aparecieron efectos significativos en la administración pública, y no lo fueron en sectores como la manufactura, la construcción y el transporte. Esto podría apuntar a una mayor efectividad de las medidas en el caso de los riesgos psicosociales característicos de los trabajos con mayor carga mental.

Koolhaas, Groothoff, de Boer, van der Klink y Brouwer (2015) desarrollaron un programa de intervención para mejorar la capacidad de los trabajadores mayores para afrontar problemas de salud ligados a la edad y aumentar sus oportunidades de mantenerse empleados. El programa denominado “Permanecer sano en el trabajo” (*Staying Healthy at Work*), se basó en dos componentes de las intervenciones cognitivo-conductuales: la orientación a los problemas y la solución de problemas. Este tipo de intervención ayuda a los participantes a que encuentren potenciales soluciones a sus problemas para mantenerse empleables, aumenten las posibilidades de que elijan la solución más efectiva de entre las opciones disponibles, y aprendan que siempre pueden manejar el impacto de la situación que afrontan, bien cambiando dicha situación ellos mismos, bien movilizándolo el apoyo de otros o bien aceptando la situación una vez que ha concluido o comprobado que no se puede cambiar. El programa se centraba en los supervisores de trabajadores mayores, formándolos en las técnicas mencionadas anteriormente para que ellos facilitarían el apoyo necesario a los trabajadores mayores con problemas de salud que dificultaban el continuar trabajando, de modo que ellos mismos encontrarán soluciones efectivas para su situación. El objetivo final del programa era incrementar la conciencia del trabajador sobre su responsabilidad y sus conductas en relación con la creación de un ambiente de trabajo saludable y motivador, animándolo a que se implicará, con el apoyo de su supervisor en un proceso de solución de problemas que lo ayudara a superar sus dificultades para



seguir trabajando. Para los trabajadores, la intervención constaba de tres fases: una primera fase en la que los trabajadores identificaron los problemas y necesidades laborales, juzgando sobre el grado en el que esos problemas podían solucionarse; una segunda fase en la que se inicia un diálogo entre los trabajadores y los directivos sobre las formulaciones anteriores y posibles soluciones (*brainstorming*); una tercera fase en la que, de forma consensuada, se elaboran planes de acción para implementar las soluciones acordadas y se realiza un seguimiento hasta un año tras su aplicación.

Los participantes debían registrar en un diario los temas que deseaban plantear en la fase de diálogo y registrar el plan de acción completo. El supervisor era responsable de reconocer y reforzar aquellos cambios en que el rendimiento del trabajador era bueno y aportar retroalimentación y consejo para superar las dificultades en alcanzar el rendimiento deseado, así como facilitar los recursos y la formación necesaria para que los trabajadores pudieran cumplir sus cometidos con éxito. Para ello, los supervisores recibieron entrenamiento en técnicas de solución de problemas durante dos horas. Transcurridas dos semanas recibieron un seminario de cinco horas en un módulo práctico en el que aplicar mediante técnicas de role-playing las técnicas de solución de problemas.

El programa se desarrolló en el departamento de pediatría y la unidad de cuidados intensivos de un hospital y en diferentes servicios de una universidad, ambos en Holanda. La selección de participantes se llevó a cabo en dos fases. En una primera fase, se contactó a los supervisores de los servicios que tenían a su cargo un mayor número de trabajadores mayores de 45 años con respecto a otros departamentos, no estuvieran participando en otros programas de intervención en ese momento y sobre los que no estaba prevista una reorganización. Tras ello, se les comunicó las bases del programa y se les preguntó si querían participar. Los primeros participantes en aceptar la participación fueron incluidos en el grupo de intervención hasta alcanzar la mitad del total ( $n = 131$ ) de los participantes que se esperaba reclutar. El resto de los que aceptaron participar fueron asignados al grupo de control que, por tanto, no recibió intervención alguna. En una segunda fase, los directivos informaron a sus trabajadores de las características del estudio y preguntaron a sus trabajadores si querían participar. Los trabajadores con bajas laborales o con perspectivas de retirarse en ese mismo año fueron excluidos del programa. Los trabajadores que aceptaron participar fueron asignados al mismo grupo al que pertenecía su supervisor. Esto dejó un grupo de intervención de 82 trabajadores y a un grupo control de 66 al inicio del programa. La media de edad fue de 52.3 años ( $Dt = 4.9$ ).

Los resultados de la intervención evaluados para determinar su eficacia fueron:

- Resultados primarios que incluían la *capacidad de trabajo* (comparación de la capacidad presente con la pasada, estimación de la capacidad mental y física para realizar el trabajo actual, número de enfermedades diagnosticadas, estimación del daño que las enfermedades producen en su capacidad, absentismo por enfermedad, pronóstico personal sobre la capacidad laboral a dos años vista, y recursos psicosociales), la vitalidad, y la productividad.
- Resultados secundarios. Fatiga, auto-eficacia y *engagement*.

Los resultados del seguimiento del programa indicaron que no hubo diferencias significativas para los resultados primarios. En cambio, los autores encontraron efectos positivos en variables secundarias como una mejora en las actitudes positivas frente al trabajo, en la persistencia para resolver situaciones adversas, en las habilidades de identificación de problemas y en la discreción en su trabajo. Los investigadores argumentan que la falta de resultados positivos puede deberse a la breve duración del entrenamiento recibido por los directivos y trabajadores. Además, los autores apuntan a que gran parte del entrenamiento se utilizó para fomentar las habilidades de comunicación básicas de las que carecían los directivos, restando tiempo de entrenamiento al desarrollo de habilidades de solución de problemas. Por último, el nivel de participación por parte de los trabajadores decayó siendo más bajo de lo esperado, pudiendo influir en los efectos de las soluciones planteadas.

La revisión de los estudios sobre programas de intervención refleja un éxito parcial de los mismos, siendo necesaria más investigación sobre el tema que permita el desarrollo de técnicas eficaces y aplicables a un amplio número de trabajadores. En este sentido, resulta destacable la escasa eficacia de las intervenciones basadas en nuevas tecnologías, si bien esto puede explicarse por la simpleza de las mismas, limitándose básicamente a la facilitación del acceso a la información a través de páginas web. Futuros estudios deberán someter a prueba aplicaciones más complejas capaces, no solo de facilitar información, sino de mantener la motivación hacia el cambio.

Junto con los trabajos dedicados a evaluar de forma sistemática programas específicos para la mejora de la salud y la promoción de entornos más favorables hacia los trabajadores mayores, se encontraron en la revisión un conjunto de trabajos que identificaban un conjunto de factores sobre los que, a juicio de los autores, sería conveniente actuar con el fin de mejorar los aspectos señalados anteriormente. La recomendación sobre estos factores se basa, en unas ocasiones, en alguna relación empírica con variables de bienestar, como por ejemplo la satisfacción laboral, y, en otras, en reflexiones de los autores a partir de su experiencia e investigación previa sobre el tema. A continuación, se ofrece un listado de los mismos, indicando los trabajos de los que se extractaron:

- Apoyo organizacional como forma de mejorar la satisfacción laboral (Armstrong-Stassen y Ursel, 2009; Duxbury y Halinski, 2014; Warburton, Moore, Clune y Hodgkin, 2014).
- Apoyo social en el trabajo (Macdonald y Levy, 2016).
- Retos en el trabajo y oportunidades de desarrollo (Armstrong-Stassen y Ursel, 2009; Cheung y Wu, 2013; Warburton, et al., 2014)
- Percepción de seguridad laboral (Cheung y Wu, 2013; Claes y Van de Ven, 2008).
- Relaciones positivas en la empresa (Cheung y Wu, 2013).
- No discriminación en los procesos de promoción (Messe, 2012).
- Reducción del edadismo en el trabajo (Ilmarinen, 2006; Macdonald y Levy, 2016)
- Sensibilización de los directivos sobre las necesidades de los trabajadores mayores y sobre sus capacidades. (Ilmarinen, 2006; Leoppke et al., 2013; Oakman y Howie, 2013; Žnidaršič y Dimovski, 2009).
- Flexibilidad horaria para fomentar la conciliación trabajo-familia y reducir la carga de horas de trabajo (Bertrand, Lemaire, Barbier y Hansez, 2010; Duxbury y Halinski, 2014; Fitzgerald, 2007; Foxall, Erickson, Grigsby y Billings, 2009; Fraser, McKenna, Turpin, Allen y Liddle, 2009; van Greuningen, Heiligers y van der Velden, 2012; Hildt-Ciupińska y Bugajska, 2013; Ilmarinen, 2006; Leoppke et al., 2013; Oakman y Howie, 2013; Skowronski y Peisah, 2012; Tremblay y Génin, 2009; Warburton, Moore, Clune y Hodgkin, 2014)
- Desarrollar programa de promoción de la salud laboral. (Ilmarinen, 2006)
- Mejoras ergonómicas en el diseño del puesto de trabajo (Bertrand, Lemaire, Barbier y Hansez, 2010; Ilmarinen, 2006; Leoppke et al., 2013; Robroek, Schuring, Croezen, Stattin y Burdorf, 2013; Žnidaršič y Dimovski, 2009)
- La implantación de programas y políticas que prioricen las necesidades de los trabajadores mayores (Fuertes, Egdell y McQuaid, 2013; Hennekam y Herrbach, 2015; Leoppke et al., 2013)

- Fomentar la colaboración entre trabajadores más jóvenes y veteranos. (Bertrand, Lemaire, Barbier y Hansez, 2010)
- Atención específica para las necesidades de salud de los trabajadores mayores (Hennekam y Herrbach, 2015; Hildt-Ciupińska y Bugajska, 2013; Žnidaršič y Dimovski, 2009)
- Mejorar la percepción que los trabajadores mayores tienen de las consecuencias de la edad sobre la actividad laboral (Kooij, de Lange, Jansen y Dijkers, 2008; Macdonald y Levy, 2016)
- Mejorar la gestión de la diversidad en las organizaciones (Žnidaršič y Dimovski, 2009)
- Fomentar la colaboración intergeneracional (Leoppke et al., 2013).
- Justicia organizacional (Claes y Van de Ven, 2008).
- Control sobre la toma de decisiones y sobre el trabajo en general (Foxall, Erickson, Grigsby y Billings, 2009; Hellemans y Closon, 2013; Robroek, Schuring, Croezen, Stattin y Burdorf, 2013)

## CONCLUSIONES

Extraer conclusiones sobre un campo de estudio es siempre una cuestión difícil, especialmente si se trata de uno donde la investigación es dispersa, insuficiente y en el que los resultados no son siempre consistentes. En este apartado, se recoge una reflexión final sobre el contenido de los trabajos revisados con la intención de que sirva como orientación y punto de partida para futuros estudios.

Lo primero que habría que destacar es que, en contra de lo que podría dictar el “sentido común” o, tal vez, el prejuicio, **los resultados no siempre sitúan a los trabajadores mayores en una peor situación** en lo que al afrontamiento de los riesgos laborales se refiere. Al contrario, en algunos de ellos parecen estar en mejor situación. La atención a las demandas emocionales es el caso más claro, donde los trabajadores mayores se muestran más competentes que los de menor edad. La conciliación de la vida laboral y familiar y el manejo del estrés pueden incluirse también en esta categoría.

En segundo lugar, es importante destacar que la **relación entre edad, exposición a riesgos psicosociales y la salud no es necesariamente directa**, sino que intervienen múltiples variables. El papel del apoyo social en el trabajo frente al estrés, el reconocimiento del esfuerzo en el caso de las demandas cognitivas o las oportunidades de reemplazo ante la inseguridad laboral son solo algunos ejemplos de factores que matizan y explican la intensidad variable de la relación entre la edad y el bienestar psicológico en el trabajo. Será por tanto necesaria más investigación que permita desarrollar modelos más complejos que mejoren la predicción sobre cuándo y bajo qué condiciones la edad puede ser un factor vinculado a un mayor riesgo y a un peor bienestar en el trabajo.

Otro punto a destacar es la **capacidad para compensar los efectos de la edad** que amenazan a la salud y a la capacidad de los trabajadores mayores para seguir activos. El caso más claro en este sentido tiene que ver con el deterioro de determinadas capacidades cognitivas (p. ej., la memoria de trabajo, la atención sostenida, etc.). Diferentes teorías, y los datos de varios estudios, muestran que, paralelamente al deterioro, los trabajadores mayores ponen en marcha un conjunto de estrategias que permiten afrontar las demandas laborales, sin menoscabo del bienestar y el rendimiento laboral.

En cuarto lugar, la investigación sobre edadismo pone de manifiesto que a falta de una evidencia empírica concluyente, la valoración de **la relación entre la edad y el bienestar laboral está fundamentada en gran medida en**

**estereotipos y prejuicios.** Se asume que los trabajadores mayores pierden capacidades, están menos motivados, se resisten más al cambio, afrontan peor el estrés y pierden más jornadas de trabajo. Todas estas suposiciones no son claramente soportadas por la evidencia empírica. En todo caso, cuando la relación aparece es difícil de estimar en qué medida resulta posible generalizarla a todos los trabajadores mayores. Pero sobre lo que no hay duda es que la permanencia de esos estereotipos y prejuicios tiene un efecto desfavorable sobre los trabajadores mayores.

Un quinto elemento a destacar es la **falta de evidencia sólida sobre la eficacia de las intervenciones** para mejorar las condiciones de trabajo en las personas de mayor edad y para reducir el grado de prejuicio hacia ellas.

En sexto lugar, es importante destacar que la mayor parte de **los estudios han extrapolado los modelos sobre las capacidades físicas a las capacidades psicológicas**, asumiendo que las variaciones en el rendimiento y la salud psicológica se explican en términos de pérdidas de capacidad. Aun siendo posible que exista un cierto deterioro, este modelo ignora la presencia de otras variables que, sin necesidad de que se produzca una pérdida de capacidad, pueden afectar al bienestar de la persona. Nos referimos a aquellos aspectos relacionados con los cambios en el significado del trabajo ligados a la edad y, por tanto, al tiempo de trabajo y de vida que queda por delante. Estas cuestiones vinculadas a cuestiones existenciales y filosóficas pueden afectar de manera negativa a la motivación del trabajador y a su bienestar, incluso si “objetivamente” se dispone de capacidad suficiente para seguir trabajando. Esos aspectos deben ser incorporados a la promoción de la salud entre los trabajadores mayores, atendiendo a sus necesidades específicas.

El último punto se refiere a las importantes limitaciones que se detectan en la investigación. Comenzando por las de carácter más conceptual es importante destacar la **inconsistencia en la definición del trabajador mayor**. Si bien para el informe se tomó como referencia tener 55 o más años para ser considerado un trabajador mayor, algunos de los estudios que decían centrarse en esta población incluían como participantes mayores aquellos con más de 50, 45 e, incluso, 40 años. Una diferencia de hasta 15 años es sin duda un factor de confusión relevante ya que se trata de un periodo lo suficientemente amplio como para esperar cambios significativos en las variables estudiadas (capacidades, salud, etc.).

Este elemento de inconsistencia es especialmente relevante si se toma en consideración que algunas de las hipótesis sobre el deterioro con la edad se trasvasan desde los estudios sobre personas mayores en términos de su ciclo vital. En este tipo de estudios se suele tomar como rango de edad aquellas personas que tienen 65 o más años, mientras que el mundo laboral el punto de corte puede estar como máximo en los 55 años. Esto puede provocar que una parte de **los estudios estén intentando detectar en el ámbito laboral consecuencias para la salud con una anticipación de 10 o más años.**

El punto anterior deriva en consecuencias importantes, la primera sacar conclusiones erróneas al afirmar que el trabajo no afecta significativamente a la salud de los trabajadores mayores. Por otro lado, el hecho de que se esté previendo la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años con un horizonte final, por ahora, de 69 años, sugiere que es necesario **replantear la definición de trabajador mayor, considerando la edad de 55+ como un periodo en el que tomar medidas para promover un envejecimiento activo** que evite problemas en un futuro, más que como el periodo en el que buscar la manifestación explícita de estos problemas. Entienden los autores, que en la medida en que aumente la población de trabajadores por encima de 65 años, lo que permitirá a los investigadores disponer de muestras para sus estudios, este desplazamiento se producirá de forma natural.

En cuanto a las cuestiones metodológicas, el número y alcance de las limitaciones es importante, tal y como se ha ido señalando en distintos puntos del estudio. De todos ellos cabe destacar e insistir en los siguientes.

Muestras compuestas solo por trabajadores mayores. Esta limitación impide determinar si los resultados encontrados son exclusivos de los trabajadores mayores o si, por el contrario, el estudio solo constata que también se dan en trabajadores mayores, además de en trabajadores de otras edades.

Excesiva dependencia del autoinforme. La mayoría de los estudios se basan en la información aportada por los propios trabajadores, estos datos, aun siendo valiosos, están sujetos a numerosos sesgos (deseabilidad social, aquiescencia, etc.) que pueden llevar a conclusiones erróneas sobre la relación edad y salud (p. ej., error de la varianza común del método). Sería recomendable la utilización de otras formas de medida menos sensibles a este tipo de sesgos y que complementaran a las de autoinforme.

Predominio de datos de encuestas. Una parte importante de los datos autoinformados proceden de encuestas generales en las que el número de preguntas es muy alto y obliga a que un mismo aspecto, con frecuencia, se evalúe con una única pregunta. Con estas condiciones no es posible estimar las propiedades del instrumento de medida, lo que incluiría el error de medida.

Los estudios tienen un carácter transversal. Aunque este es un mal generalizado en la investigación, cuando se trata de fenómenos dinámicos como la relación entre el paso del tiempo y la salud, resulta especialmente limitante. A partir de una única medida, como es el caso de la mayor parte de estudios, es muy arriesgado realizar afirmaciones causales. Valga aquí el ejemplo del sesgo de “endogeneidad” descrito en el trabajo de Jones et al. (2013) citado al comienzo del informe. Las teorías de sentido común que manejamos, nos llevan a pensar que si una persona tiene malas condiciones de trabajo y una pobre salud, lo primero habrá causado lo segundo. Sin embargo, es perfectamente posible que la pérdida de salud haya derivado en el acceso a empleos con peores condiciones de trabajo. Basta pensar en la relación entre las condiciones físicas de un futbolista y la calidad del equipo en el que juega para entender que la causalidad puede ir en el sentido contrario. Los futbolistas pierden capacidad física y deportiva y eso les lleva a equipos de peor nivel, no a la inversa.

Tomando en consideración los resultados del presente informe sería recomendable la realización de estudios que **ajusten de manera más precisa sus modelos e hipótesis al rango de edad de la población diana**. El periodo de 55+ años puede resultar crítico para la manifestación o no de consecuencias negativas en un futuro, lo que condicionará la calidad de vida del trabajador y las posibilidades de mantenerse en el mercado de trabajo.

Igualmente, es necesario que los estudios **combinen diferentes instrumentos de medidas integrados en estudios longitudinales**. La utilización de tareas estandarizadas, para objetivar las capacidades, y la implementación de estudios longitudinales que sigan la evolución, tanto de las condiciones de trabajo como de la salud, mejorarían sustancialmente la calidad de la evidencia científica.

El **desarrollo de estrategias de intervención, basadas en los conocimientos** disponibles y sometidas a los estándares científicos para fundamentar en la evidencia su validez, es también prioritario para atender un problema importante y creciente, que supone uno de los principales retos a los que se enfrentan nuestras sociedades.



## BIBLIOGRAFÍA INFORME

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risk related to occupational safety and health. EASHW: Belgium. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/7807118>

\*Aldwin, C.M., Sutton, K.J., Chiara, G. and Spiro, A. III (1996). Age differences in stress, coping, and appraisal: findings from the Normative Aging Study. *The Journals of Gerontology:Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 51B, 179-188.

\*Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N.D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220. DOI:10.1348/096317908X288838

Bakker, A. B., Demerouti, y Sanz-Vergel, I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.

\*Bal, A. C., Reiss, A. B., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *Journals Of Gerontology Series B: Psychological Sciences & Social Sciences*, 66B(6), 687-698. doi:10.1093/geronb/gbr056

\*Bal, P. M., de Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35-45. doi:10.1016/j.jvb.2015.09.002

Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. En P. B. Baltes, M. M. Baltes, P. B. Baltes, M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1-34). New York, NY, US: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511665684.003

\*Baltes, B. B., Wynne, K., Sirabian, M., Krenn, D., & de Lange, A. (2014). Future time perspective, regulatory focus, and selection, optimization and compensation: Testing a longitudinal model. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1120-1133.

\*Beitler, L. A., Machowski, S., Johnson, S., & Zapf, D. (2016). Conflict management and age service professions. *International Journal of Conflict Management*, 27, 302-330.

\*Berger, E. D. (2006). 'Aging' identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20(4), 303–316. doi:10.1016/j.jaging.2005.11.002

Berger, E. D. (2009). Managing age discrimination: An examination of the techniques used when seeking employment. *Gerontologist*, 49(3), 317–322. doi:10.1093/geront/gnp031

\*Bertrand, F., Lemaire, C., Barbier, M., & Hansez, I. (2010). Le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés dans trois entreprises belges. *Relations Industrielles*, 65(3), 400-423. doi:10.7202/044889ar

\*Billett, S., Dymock, D., Johnson, G., & Martin, G. (2011). Last resort employees: older workers' perceptions of workplace discrimination. *Human Resource Development International*, 14(4), 375–389. doi:10.1080/13678868.2011.601571

\*Brand, J., Levy, B., & Gallo, W. (2008). Effects of layoffs and plant closings on subsequent depression among older workers. *Research On Aging*, 30(6), 701-721

Braithwaite, V. (2004). Reducing ageism. En T. Nelson (Ed.) *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 311-337). Cambridge: MIT Press.

Braithwaite, V., Lynd-Stevenson, R. & Pigram, D. (1993). An Empirical Study of Ageism: From Polemics to Scientific Utility. *Australian Psychologist*, 28(1), 9-15

\*Bugajska, J., & Sagan, A. (2014). Chronic musculoskeletal disorders as risk factors for reduced work ability in younger and ageing workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics: JOSE*, 20(4), 607–615. doi:10.1080/10803548.2014.11077069

Butler, R. N. (1989). Dispelling ageism: The cross-cutting intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 503, 138–147.

Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J. (2003). The social consequences of expressive suppression. *Emotion*, 3, 48–67. doi:10.1037/1528-3542.3.1.48

\*Çağlayan, Ç., & Etiler, N. (2015). Health of older workers in Turkey: A further analysis of a national sample. *Turkish Journal Of Geriatrics/Türk Geriatri Dergisi*, 18(4), 285–292.

Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor–strain relationship: An examination of work–family conflict. *Journal of Management*, 25, 513–540.

Charles, S. T. (2010). Strength and vulnerability integration (SAVI): A model of emotional well-being across adulthood. *Psychological Bulletin*, 136, 1068–1091.

Charles, S. T., & Carstensen, L. L. (2007). Emotion regulation and aging. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 307–330). New York, NY: Guilford Press

\*Cheng, Y., & Chen, C. J. (2014). Modifying effects of gender, age and enterprise size on the associations between workplace justice and health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(1), 29–39.

\*Cheung, C., Kam, P. K., & Ngan, R. M. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54(1), 118–136. doi:10.1177/0020872810372368

\*Cheung, F., & Wu, A. M. S. (2013). Older workers' successful aging and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 645–660. doi:10.1108/JPM-09-2011-0062

Chou, R. J., & Choi, N. G. (2011). Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing and Society*, 31(6), 1051–1070. doi:10.1017/S0144686X10001297

\*Claes, R., & Van de Ven, B. (2008). Determinants of older and younger workers' job satisfaction and organisational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden. *Ageing and Society*, 28(8), 1093-1112. doi:10.1017/S0144686X08007423

\*Dahling, J. J. y Pérez, L. (2010). Older worker, different actor? Linking age and emotional labor strategies. *Personality and Individual Differences*, 48, 574-578.

\*Davis, S. N. (2011). Support, demands, and gender ideology: Exploring work–family facilitation and work–family conflict among older workers. *Marriage & Family Review*, 47(6), 363–382. doi:10.1080/01494929.2011.594216

\*Duxbury, L., & Halinski, M. (2014). Dealing with the “Grumpy Boomers”: re-engaging the disengaged and retaining talent. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 660–676. doi:10.1108/JOCM-05-2014–0106

Eurostat (2015). *Population structure and ageing*. Recuperado desde <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php>

EWCS. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *European Working Conditions Survey, 2005*. [data collection]. UK Data Service. SN: 5639, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-5639-1>.

EWCS. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012). *European Working Conditions Survey, 2010*. [data collection]. UK Data Service. SN: 6971, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-6971-1>.

\*Falba, T. A., Sindelar, J. L., & Gallo, W. T. (2009). Work expectations, realizations, and depression in older workers. *Journal Of Mental Health Policy And Economics*, 12(4), 175-186.

\*Fitzgerald, D. C. (2007). Aging, experienced nurses: Their value and needs. *Contemporary Nurse*, 24(2), 237–243. doi:10.5555/conu.2007.24.2.237

- \*Foxall, M., Erickson, J.M., Grigsby, K., & Billings, J. (2009). Faculty retirement: stemming the tide. *Journal Of Nursing Education, 48*(3), 172-175. doi:10.3928/01484834-20090301-07
- \*Fragar, L. J., & Depczynski, J. C. (2011). Beyond 50. Challenges at work for older nurses and allied health workers in rural Australia: a thematic analysis of focus group discussions. *BMC Health Services Research, 11*:42. doi:10.1186/1472-6963-11-42
- \*Fraser, L., McKenna, K., Turpin, M., Allen, S., & Liddle, J. (2009). Older workers: An exploration of the benefits, barriers and adaptations for older people in the workforce. *Work, 33*(3), 261–272. doi:10.3233/WOR-2009-0874
- \*Friis, K., Ekholm, O., Hundrup, Y. A., Obel, E. B., & Grønbaek, M. (2007). Influence of health, lifestyle, working conditions, and sociodemography on early retirement among nurses: the Danish Nurse Cohort Study. *Scandinavian Journal of Public Health, 35*(1), 23–30. doi:10.1080/14034940600777278
- \*Fritzsche, B., & Marcus, J. (2013). The senior discount: Biases against older career changers. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(2), 350–362. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.01004.x
- \*Fuertes, V., Egdell, V., & McQuaid, R. (2013). Extending working lives: Age management in SMEs. *Employee Relations, 35*(3), 272–293. doi:10.1108/01425451311320477
- \*Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology, 51*(1), 23–30. doi:10.1111/j.1467-9450.2009.00738.x
- Gallo, W.T., Bradley, E.H., Teng, H.M. y Kasl, S.V. (2006). The effect of recurrent involuntary job loss on the depressive symptoms of older US workers. *International archives of Occupational and Environmental Health, 80*(2):109-16.
- \*Gommans, F., Jansen, N., Stynen, D., de Grip, A., & Kant, I. (2015). The ageing shift worker: A prospective cohort study on need for recovery, disability, and retirement intentions. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 41*(4), 356–367. doi:10.5271/sjweh.3497

\*Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 350–364. doi:10.1037/1076-8998.12.4.350

GPC, Grupo de trabajo de la Guía de Práctica Clínica sobre el Manejo de la Depresión en el Adulto (2014). Guía de Práctica Clínica sobre el Manejo de la Depresión en el Adulto. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Galicia (avalia-t); 2014. Guías de Práctica Clínica en el SNS: Avalia-t 2013/06.

Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. (2005). Exploring attitudes toward older workers among Australian employers: an empirical study. *Journal Of Aging & Social Policy, 17*(3), 85-103.

\*Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. (2008). Harnessing cognitive dissonance to promote positive attitudes toward older workers in Australia. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(3), 751–778. doi:10.1111/j.1559-1816.2007.00325.x

Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. (2013). Development of a Measure of Stereotypical Attitudes towards Older Workers. *Australian Psychologist, 48*(2), 110–118. doi:10.1111/j.1742-9544.2011.00024.x

Gross, J. J., y Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: Physiology, self-report and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 970-986.

Gross, J. J., Carstensen, L. C., Pasupathi, M., Tsai, J., Gotestam-Skorpen, K., & Hsu, A. Y. C. (1997). Emotion and aging: Experience, expression, and control. *Psychology and Aging, 12*, 590–599. doi:10.1037/0882-7974.12.4.590

\*Guest, M., Boggess, M. M., Viljoen, D. A., Duke, J. M., & Culvern, C. N. (2014). Age-related injury and compensation claim rates in heavy industry. *Occupational Medicine, 64*(2), 95–103. doi:10.1093/occmed/kqt166

\*Hank, K., & Erlinghagen, M. (2011). Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Workforce. *Social Indicators Research, 103*(3), 427–442. doi:10.1007/s11205-010-9710-8

Hassell, B.L. & Perrewe, P.L. (1995). Beliefs About Older Workers: Do Stereotypes Still Exist. *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 457-468.

\*Hellemans, C., & Closon, C. (2013). Intention to remain at work until legal retirement age: A comparative analysis among different age subgroups of employees. *Europe's Journal of Psychology*, 9(3), 623-639. doi:10.5964/ejop.v9i3.614

\*Henkens, K., & Leenders, M. (2008). Burnout e intenciones de jubilación anticipada entre empleados mayores. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 24(3), 325-346.

\*Henkens, K., & Leenders, M. (2010). Burnout and older workers' intentions to retire. *International Journal of Manpower*, 31(3), 306-321. doi:10.1108/01437721011050594

\*Hennekam, S., & Herrbach, O. (2015). Article information : The influence of age-awareness versus general HRM practices on the retirement decision of older workers. *Personnel Review*, 44(1), 3-21. doi:10.1108/PR-01-2014-0031

\*Hertel, G., Rauschenbach, C., Thielgen, M. M., & Krumm, S. (2015). Are older workers more active copers? Longitudinal effects of age-contingent coping on strain at work. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 514-537. doi:10.1002/job.1995

\*Hesselink, J. K., de Leede, J., & Goudswaard, A. (2010). Effects of the new fast forward rotating five-shift roster at a Dutch steel company. *Ergonomics*, 53(6), 727-38. doi:10.1080/00140139.2010.489651

\*Hildt-Ciupińska, K., & Bugajska, J. (2013). Evaluation of Activities and Needs of Older Workers in the Context of Maintaining their Employment. *Medycyna Pracy*, 64(3), 297-306.

\*Hughes, S. L., Seymour, R. B., Campbell, R. T., Shaw, J. W., Fabiyi, C., & Sokas, R. (2011). Comparison of two health-promotion programs for older workers. *American Journal of Public Health*, 101(5), 883-890. doi:10.2105/AJPH.2010.300082

Hülshager, U. R. y Schewe, A. F. (2011). On the cost and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 361-389.

ILC, International Longevity Center. (2006). *Ageism in America*. New York: Open Society Institute.

\*Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce - Challenges for occupational health. *Occupational Medicine, 56*(6), 362-364. doi:10.1093/occmed/kql046

\*Isopahkala-Bouret, U. (2015). Educational Credentialing of an Aging Workforce: Uneasy Conclusions. *Adult Education Quarterly, 65*(2), 83-99. doi:10.1177/0741713614564048

Iversen, T.N., Larsen, L. & Solem, P.E. (2009). A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology, 61*(3), 4-22. doi 10.1027/1901-2276.61.3.4

Jansen, N.W.H., Kant, I. & van den Brandt, P.A. *Int. J. Behav. Med.* (2002) 9: 322. doi:10.1207/S15327558I-JBM0904\_03

\*Jenkins, A., & Poulston, J. (2014). Managers' perceptions of older workers in British hotels. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 33*(1), 54-72. doi:10.1108/EDI-10-2012-0096

Jones, M. K., Latreille, P. L., Sloane, P. J., & Staneva, A. V. (2013). Work-related health risks in Europe: Are older workers more vulnerable? *Social Science and Medicine, 88*, 18-29. doi:10.1016/j.socscimed.2013.03.027

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job re-designing. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-306.

Karasek, R. A., Theorell, T. (1989). Control in the workplace and its health-related aspects. En S. L. Sauter, J. J. Hu-  
rrell, & C. L. Cooper (eds.). *Job control and worker health* (pp. 129-159). Wiley: Chichester, UK.

Kirchner, W., Lindbom, T. and Paterson, D. (1952). Attitudes toward the employment of older people, *Journal of Applied Psychology, 36*, 154-56.



Kiss, P., & De Meester, M. (2005). Need for recovery in ageing workers. *International Congress Series, 1280*, 202–207. doi:10.1016/j.ics.2005.02.056

\*Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 81*(3), 311–320. doi:10.1007/s00420-007-0215-y

\*Kluge, A., & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology, 67*(1), 61–64. doi:10.1024/1421-0185.67.1.61

\*Koh, G. C.-H., & Koh, D. (2006). Occupational health for an ageing workforce: do we need a geriatric perspective? *Journal of Occupational Medicine and Toxicology (London, England), 1*, 8. doi:10.1186/1745-6673-1-8

\*Kooij, D. T. A., Bal, P. M., & Kanfer, R. (2014). Future time perspective and promotion focus as determinant of intra-individual change in work motivation. *Psychology and Aging, 29*, 319–328.

\*Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. G., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age, A Conceptual Review. *Journal of Managerial Psychology, 23*(4), 364–394. doi:10.1108/02683940810869015

\*Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. G., Kanfer, R. Dijkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 197–225

\*Koolhaas, W., Groothoff, J.W., de Boer, M.R, van der Klink, J.J.L. y Brouwer S. (2015). Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. *BMC Public Health, 15*, 76.

\*Krings, F., Sczesny, S., & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management, 22*(2), 187–201. doi:10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x

\*Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Age, Resistance to Change, and Job Performance. *Journal of Managerial Psychology, 28*(7/8), 741–760. doi:10.1108/JMP-06-2013-0194

\*Lahey, J. N. (2008). Age, Women, and Hiring: An Experimental Study. *Journal of Human Resources*, 43(1), 30–56. doi:10.1353/jhr.2008.0026

\*Letvak, S. (2005). Health and safety of older nurses. *Nursing Outlook*, 53(2), 66–72. doi:10.1016/j.outlook.2004.09.005

\*Loeppke, R. R., Schill, A. L., Chosewood, L. C., Grosch, J. W., Allweiss, P., Burton, W. N., & ... Larson, P. W. (2013). Advancing Workplace Health Protection and Promotion for an Aging Workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 55(5), 500–506. doi:10.1097/JOM.0b013e31829613a4

Lyon, P. and Pollard, D. (1997), “Perceptions of the older employee: is anything really changing? *Personnel Review*, 26, 245-257.

\*Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, Employment And Society*, 29(2), 233-249. doi:10.1177/0950017014545267

Maimaris, W., Hogan, H., & Lock, K. (2010). The Impact of Working Beyond Traditional Retirement Ages on Mental Health : Implications for Public Health and Welfare Policy Faculty of Public Health and Policy, *Public Health*, 32(2), 532-548.

\*Marcus, J., & Fritzsche, B. A. (2014). One size doesn't fit all: Toward a theory on the intersectional salience of ageism at work. *Organizational Psychology Review*, 5(2), 168–188. doi:10.5465/AMBPP.2014.153

Martínez-Iñigo, D. (2001). Evolución del Concepto de Trabajo Emocional: Dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 1-29

Martínez-Iñigo, D., Totterdell, P., Alcover, C. M. & Holman, D. (2007). Emotional labour and emotional exhaustion: Interpersonal and intrapersonal mechanism. *Work & Stress*, 1, 30-47.

Martínez-Iñigo, D. & Totterdell, P. (2016). The mediating role of distributive justice perceptions in the relationship between emotion regulation and emotional exhaustion in healthcare workers. *Work & Stress*, 1, 26-45.

\*Matthews, R. A., Bulger, C. A., y Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 78-90.

Maslach, C., y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of burnout and work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.

Mather, M., & Carstensen, L. L. (2005). Aging and motivated cognition: The positivity effect in attention and memory. *Trends in Cognitive Neuroscience*, 9, 496-502.

\*Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). REVIEW Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411-422. doi:10.1080/13607863.2012.747077

McDaid (Ed). (2008). *Mental Health in Workplace Settings*. Consensus paper. Luxembourg: European Communities.

\*Macdonald, J.L. & Levy, S.R. (2016). Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment, and Engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190. doi: 10.1111/josi.12161

Marcus, M., Yasamy, M.T. van Ommeren, M. Chisholm, D. & Saxena, S. (2012). Depression: A Global Public Health Concern. En WFMH, *Depression: A global crisis* (pp. 6-8). . Occoquan, VA: Autor. Recuperado desde [http://who.int/mental\\_health](http://who.int/mental_health)

\*Messe, P.-J. (2012). Do discriminatory attitudes to older workers at work affect their retirement intentions ? *International Journal of Manpower*, 33(4), 405-423. doi:10.1108/01437721211243769

\*Midtsundstad, T. I., & Nielsen, R. A. (2014). Do work-place initiated measures reduce sickness absence? Preventive measures and sickness absence among older workers in Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*, 42(October 2013), 207–214. doi:10.1177/1403494813510791

\*Mohren, D. C. L., Jansen, N. W. H., & Kant, I. J. (2010). Need for recovery from work in relation to age: A prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(5), 553–561. doi:10.1007/s00420-009-0491-9

\*Nelson, T.D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207-221.

\*Ng, E. S. W., & Law, A. (2014). Keeping up! Older workers' adaptation in the workplace after age 55. *Canadian Journal on Aging*, 33(1), 1–14. doi:10.1017/S0714980813000639

\*Ng, T.W. H., & Feldman, D.C (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423. doi: 10.1037/0021-9010.93.2.392.

\*Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Employee age and health. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 336-345.

NICE, National Institute for Health and Care Excellence (2010). *Depression. The NICE Guideline on the treatment and management of depression in adults*. (National Clinical Practice Guideline, 90). Leicester & London: The British Psychological Society & The Royal College of Psychiatrists. Recuperado desde <https://www.nice.org.uk/guidance/cg90/evidence/full-guidance-243833293>

\*Oakman, J., & Howie, L. (2013). How can organisations influence their older employees' decision of when to retire? *Work*, 45(3), 389–397. doi:10.3233/WOR-2012-1403

Palmore, E. (1998). *Facts on Aging Quiz*, (2nd Ed). New York: Springer.

Pugh, S. D. (2001). Service with a smile: Emotional contagion in the service encounter. *Academy of Management Journal*, 44, 1018-1027.

- \*Rabl, T. (2010). Age, discrimination, and achievement motives: A study of German employees. *Personnel Review*, 39(4), 448–467. doi:10.1108/00483481011045416
- \*Rabl, T., & Kühlmann, T. M. (2009). Work-Life Balance and Demographic Change: Relationships with Age and Age Discrimination. *Zeitschrift Für Personalpsychologie*, 8(2), 88–99. doi:10.1026/1617-6391.8.2.88
- \*Rauschenbach, C., Goritz, A.S. and Hertel, G. (2012a). Age stereotypes about emotional resilience at work. *Educational Gerontology*, 38, 511-519.
- \*Rauschenbach, C., & Hertel, G. (2011). Age differences in strain and emotional reactivity to stressors in professional careers. *Stress and Health*, 27(2). doi:10.1002/smi.1335
- \*Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M., y Hertel, G. (2013). Age and work-related stress: a review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 781-804.
- Reif, K., & Marlier, E. (1998). Eurobarometer 44.2: Working conditions in the European Union. INRA (Europe) Bruselas.
- \*Riach, K. (2007). Othering older worker identity in recruitment. *Human Relations*, 60(October 2006), 1701–1726. doi:10.1177/0018726707084305
- \*Richardson, B., Webb, J., Webber, L., & Smith, K. (2013). Age Discrimination in the Evaluation of Job Applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 35–44. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00979.x
- \*Rijs, K. J., Van Den Kommer, T. N., Comijs, H. C., & Deeg, D. J. H. (2015). Prevalence and incidence of memory complaints in employed compared to non-employed aged 55-64 years and the role of employment characteristics. *PLoS ONE*, 10(3), 1–16. doi:10.1371/journal.pone.0119192
- \*Robroek, S. J. W., Schuring, M., Croezen, S., Stattin, M., & Burdorf, A. (2013). Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: A four year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 39(2), 125–133. doi:10.5271/sjweh.3319

\*Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age Discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces*, 86(1), 313–334. doi:10.2307/4495038

\*Ruggs, E. N., Hebl, M. R., Walker, S. S., & Fa-Kaji, N. (2014). Selection biases that emerge when age meets gender. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 1028–1043. doi:10.1108/JMP-07-2012-0204

\*Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Credé, M. (2006). Age bias in the workplace: The impact of ageism and causal attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1337–1364. doi:10.1111/j.0021-9029.2006.00062.x

\*Schapkin, S. A., Freude, G., Gajewski, P. D., Wild-Wall, N., & Falkenstein, M. (2012). Effects of working memory load on performance and cardiovascular activity in younger and older workers. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 359–371. doi:10.1007/s12529-011-9181-6

\*Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M. & Fisher, G. G. (2010). Age differences in the Demand-Control Model of work stress. An examination of the data from 15 European Countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29, 21–47. Doi:10.1177/0733464809334286.

\*Skowronski, G. A., & Peisah, C. (2012). The greying intensivist: ageing and medical practice - everyone's problem. *The Medical Journal of Australia*, 196(8), 505–507. doi:10.5694/mja11.11579

Smyer, M. A., & Pitt-Catsouphes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, 31(1), 23-30.

Stamov-RoBnagel, C., & Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: against the myths of general decline. *Management decisions*, 48, 894-906.

\*Strijk, J.E., Proper, K.I., van der Beek, A.J. y van Mechelen, W. (2009). The Vital@Work Study. The systematic development of a lifestyle intervention to improve older workers' vitality and the design of a randomised controlled trial evaluating this intervention. *BMC Public Health*, 9, 408.

\*Strijk, J.E., Proper, K.I., van der Beek, A.J. y van Mechelen, W. (2011). A process evaluation of a worksite vitality intervention among ageing hospital workers. *International Journal of Behavioural Nutrition and Physical Activity*, 8, 58.

\*Strijk, J.E., Proper, K.I., van der Beek, A.J. y van Mechelen, W. (2012). A worksite vitality intervention to improve older workers' lifestyle and vitality-related outcomes: results of a randomised controlled trial. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 66, 1071-1078.

\*Stynen, D., Forrier, A., Sels, L. & de Witte (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 36(3), 383– 405.

Sugawara, N., Yasui-Furukori, N., Sasaki, G., Umeda, T., Takahashi, I., Danjo, K., Matsuzaka, M., Kaneko, S. and Nakaji, S. (2011), Assessment of the Center for Epidemiological Studies Depression Scale factor structure among middle-aged workers in Japan. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 65: 109–111. doi: 10.1111/j.1440-1819.2010.02172.x

Sugawara, N., Yasui-Furukori, N., Sasaki, G., Tanaka, O., Umeda, T., Takahashi, I., & ... Nakaji, S. (2012). Coping behaviors in relation to depressive symptoms and suicidal ideation among middle-aged workers in Japan. *Journal Of Affective Disorders*, 142(1-3), 264-268. doi:10.1016/j.jad.2012.05.011

\*Sweet, S. (2007). The Older Worker, Job Insecurity, and the New Economy. *Generations*, 31(1), 45–49.

\*Tenhiälä, A., Linna, A., Von Bonsdorff, M., Pentti, J., Vahtera, J., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2013). Organizational justice, sickness absence and employee age. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 805–825. doi:10.1108/JMP-07-2013-0246

\*Tremblay, D. G., & Genin, É. (2009). Aging, economic insecurity, and employment: Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? *Studies in Social Justice*, 3(2), 173–190.

\*van Greuningen, M., Heiligers, P. J. M., & van der Velden, L. F. J. (2012). Motives for early retirement of self-employed GPs in the Netherlands: a comparison of two time periods. *BMC Health Services Research*, 12, 467. doi:10.1186/1472-6963-12-467

van Veldhoven, M., & Broersen, S. (2003) Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. *Occupational and Environmental Medicine*, 60. doi:10.1136/oem.60.suppl\_1.i3

\*Viotti, S., Guidetti, G., Loera, B., Martini, M., Sottimano, I. & Converso, D. (2016). Stress, work ability, and an aging workforce: a study among women aged 50 and over. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000031>

\*Volkoff, S., Buisset, C., & Mardon, C. (2010). Does intense time pressure at work make older employees more vulnerable? A statistical analysis based on a French survey "SVP50." *Applied Ergonomics*, 41(6), 754–762. doi:10.1016/j.apergo.2009.12.014

Vorauer, J.D., Main, K.J. & O'Connell, G.B. (1998). How Do Individuals Expect to Be Viewed by Members of Lower Status Groups? Content and Implications of Meta-Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 917- 937.

Waddell, G., y Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and wellbeing?* Norwich: The Stationery Office.

\*Warburton, J., Moore, M. L., Clune, S. J., & Hodgkin, S. P. (2014). Extrinsic and intrinsic factors impacting on the retention of older rural healthcare workers in the north Victorian public sector: A qualitative study. *Rural and Remote Health*, 14(3), 1–16.

\*White, M., & Smeaton, D. (2016). Older British employees' declining attitudes over 20 years across classes. *Human Relations*, 69, 1619-1641.

WFMH, World Federation for Mental Health (2012). *Depression: A global crisis*. Occoquan, VA: Autor. Recuperado desde [http://who.int/mental\\_health](http://who.int/mental_health)

\*Wood, G., Wilkinson, A. & Harcourt, M. (2008), "Age discrimination and working life: perspectives and contestations – a review of the contemporary literature". *International Journal of Management Reviews*, 10(4), 425-442.

Wright, J.D. and Hamilton, R.F. (1978). Work satisfaction and age: some evidence for the job change hypothesis. *Social Forces*, 56, 1140-1158.



\*Yeung, D. Y., & Fung, H. H. (2012). Impacts of suppression on emotional responses and performance outcomes: an experience-sampling study in younger and older workers. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 67(6), 666-676. doi:10.1093/geronb/gbr159

Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology And Aging*, 24(2), 487-493. doi:10.1037/a0015425

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being. A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12, 237-268

Žnidaršič, J., & Dimovski, V. (2009). Retaining older workers: Fields of action - Constituting a comprehensive age management model. *Journal of Applied Business Research*, 25(4), 85-98.



## ANEXO

### Artículos descartados tras lectura selectiva

Artículo	Motivo de exclusión
Angouri, J. (2012). "The older I get the less I trust people": Constructing age identities in the workplace. <i>Pragmatics</i> , 22(2), 255–277. doi:10.1075/prag.22.2.04ang	No se especifica la edad de la muestra.
Australian Nursing & Midwifery Journal (2015). Older workers feeling the brunt of age discrimination. <i>Australian Nursing &amp; Midwifery Journal</i> , 22(11), 6-6.	De carácter divulgativo
Bennett, A. I., Hanley, J., Buckle, P., & Bridger, R. S. (2011). Work demands during fire-fighting training: Does age matter? <i>Ergonomics</i> , 54(6), 555–564. doi:10.1080/00140139.2011.582540	La muestra no es representativa de los trabajadores mayores.
Boocock, M. G., Mawston, G. A., & Taylor, S. (2015). Age-related differences do affect postural kinematics and joint kinetics during repetitive lifting. <i>Clinical Biomechanics</i> , 30(2), 136–143. doi:10.1016/j.clinbiomech.2014.12.010-	No trata factores psicosociales.
Briggs, H. (2012). Why it pays to be old—and how to get old before your years: Companies capitalize on a lifetime of knowledge and experience. <i>Human Resource Management International Digest</i> , 20(1), 35–38. doi:10.1108/09670731211195954	De carácter divulgativo.
Carmichael, F., Hulme, C., & Porcellato, L. (2013). Older age and ill-health: links to work and worklessness. <i>International Journal of Workplace Health Management</i> , 6(1), 54-65.	No trata factores psicosociales.
Chau, N., Bhattacharjee, A., & Kunar, B. M. (2009). Relationship between job, lifestyle, age and occupational injuries. <i>Occupational Medicine</i> , 59(2), 114–119. doi:10.1093/oc-cmed/kqp002	No trata factores psicosociales.

Chiron, E., Roquelaure, Y., Ha, C., Touranchet, A., Chotard, A., Leroux, F., ... Ledenvic, B. (2008). Les TMS et le maintien en emploi des salariés de 50 ans et plus: un défi pour la santé au travail et la santé publique. <i>Santé publique</i> , 20, 19-28	No trata factores psico-sociales.
Choi, S. D. (2015). Aging Workers and Trade-Related Injuries in the US Construction Industry. <i>Safety and Health at Work</i> , 6(2), 151–155. doi:10.1016/j.shaw.2015.02.002	No trata factores psico-sociales.
Chou, K. L., & Chow, N. W. S. (2005). To retire or not to retire: Is there an option for older workers in Hong Kong? <i>Social Policy and Administration</i> , 39(3), 233–246. doi:10.1111/j.1467-9515.2005.00437.x	No trata factores psico-sociales.
Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 23(11), 2268–2294. doi:10.1080/09585192.2011.610967	No trata factores psico-sociales.
Crawford, J. O., Graveling, R. A., Cowie, H. A., & Dixon, K. (2010). The health safety and health promotion needs of older workers. <i>Occupational Medicine</i> , 60(3), 184–192. doi:10.1093/occmed/kqq028	No trata factores psico-sociales.
D'Addio, A. C., Keese, M., & Whitehouse, E. (2010). Population ageing and labour markets. <i>Oxford Review of Economic Policy</i> , 26(4), 613–635. doi:10.1093/oxrep/grq035	Memoria económica.
Development and Learning in Organizations. (2012). Italy's ageing workforce: Improving HRM practices can prevent skills shortages (Review). <i>Development and Learning in Organizations</i> , 26(3), 22–24. doi:10.1108/14777281211225785	De carácter divulgativo.
Dewhurst, E. (2015). Are Older Workers Past Their Sell-by Date? A View from UK Age Discrimination Law. <i>The Modern Law Review</i> , 78(2), 189–215.	No trata factores psico-sociales.

Dixon, J. (2012). Communicating (St)ageism: Exploring Stereotypes of Age and Sexuality in the Workplace. <i>Research on Aging</i> , 34(6), 654–669. doi:10.1177/016402751245003	No se extraen resultados sobre los trabajadores mayores
Dreyfack, R. (2005). Age discrimination: Is your plant vulnerable? <i>Plant Engineering</i> , 59(5), 23.	Artículo de opinión
Eglit, H. C. (2007). L'âge dans le monde du travail aux États-Unis. <i>Retraite et société</i> , 51(2), 43-75.	Ensayo
Gonzalez, I., & Morer, P. (2016). Ergonomics for the inclusion of older workers in the knowledge workforce and a guidance tool for designers. <i>Applied Ergonomics</i> , 53, 131–142. doi:10.1016/j.apergo.2015.09.002	No trata de factores psicosociales
Granacher, U., Wick, C., Rueck, N., Esposito, C., Roth, R. y Zahner, L.(2011). Promoting Balance and Strenght in the Middle-Age Workforce. <i>International Journal of Sports Medicine</i> , 32, 35-44	No trata de factores psicosociales
Khaskhoussi, T. & Langot, F. (2014). Réformer le système de retraite pour accroître l'emploi et la productivité des seniors, <i>Revue d'économie Politique</i> , 124(5).	No trata de factores psicosociales
Kirkham, H. S., Clark, B. L., Bolas, C. a., Lewis, G. H., Jackson, A. S., Fisher, D., & Duncan, I. (2015). Which Modifiable Health Risks Are Associated with Changes in Productivity Costs? <i>Population Health Management</i> , 18(1), 30–38. doi:10.1089/pop.2014.0033.	No trata de factores psicosociales
Kossen, C., & Pedersen, C. (2008). Older workers in Australia: The myths, the realities and the battle over workforce “flexibility.” <i>Journal of Management and Organization</i> , 14(1), 73–84.	No trata de factores psicosociales

<p>Kunze, A., &amp; Troske, K. R. (2012). Life-cycle patterns in male/female differences in job search. <i>Labour Economics</i>, 19(2), 176–185. doi:10.1016/j.labeco.2011.09.009</p>	<p>No se extraen resultados sobre los trabajadores mayores</p>
<p>Landau, K., Rademacher, H., Meschke, H., Winter, G., Schaub, K., Grasmueck, M., Moelbert, I., Sommer, M. &amp; Schulze, J. (2008). Musculoskeletal disorders in assembly jobs in the automotive industry with special reference to age management aspects. <i>International Journal of Industrial Ergonomics</i>, 38(7-8), 561–576. doi:10.1016/j.ergon.2008.01.006</p>	<p>No trata factores psicosociales</p>
<p>Lahey, J. N. (2010). International Comparison of Age Discrimination Laws. <i>Research on Aging</i>, 32(6), 679–697. doi:10.1177/0164027510379348</p>	<p>Perspectiva jurídica.</p>
<p>Li, J., Duncan, A., &amp; Miranti, R. (2015). Underemployment among Mature Age Workers in Australia. <i>Economic Record</i>, 91(295), 438–462. doi:10.1111/1475-4932.12219</p>	<p>No trata factores psicosociales</p>
<p>Litwin, H., Achdut, L., &amp; Youssim, I. (2009). Who supports delayed retirement? A study of older workers in Israel. <i>Journal of European Social Policy</i>, 19(3), 245–257. doi:10.1177/0958928709104739</p>	<p>No trata factores psicosociales</p>
<p>Manger, C. (2014). Endogenous age discrimination. <i>Journal of Population Economics</i>, 27(4), 1087–1106. doi:10.1007/s00148-013-0467-7</p>	<p>Perspectiva económica</p>
<p>Marquie, J. C., Duarte, L. R., Bessières, P., Dalm, C., Gentil, C., &amp; Ruidavets, J. B. (2010). Higher mental stimulation at work is associated with improved cognitive functioning in both young and older workers. <i>Ergonomics</i>, 53(11), 1287–1301. doi:10.1080/00140139.2010.519125</p>	<p>No trata factores psicosociales</p>
<p>Méndez, G. A., Gatica, V. F., Guzmán, E. E., &amp; Soto, A. E. (2013). Evaluation of the neuromuscular compartments in the peroneus longus muscle through electrical stimulation and accelerometry. <i>Brazilian Journal of Physical Therapy</i>, 17(5), 427–434. doi:10.1590/S1413-35552012005000110</p>	<p>No trata factores psicosociales</p>

Mercan, M. A. (2014). A research note on the relationship between long working hours and weight gain for older workers in the United States. <i>Research on Aging</i> , 36(5), 557–67. doi:10.1177/0164027513510324	No trata factores psico-sociales
Mercat-bruns, M. (2007). La discrimination fondée sur l'âge et diversification des normes juridiques Prévention des Normes Juridiques. <i>Retraite et société</i> 2007/2 (n° 51), p. 147-173.	Perspectiva jurídica
Munnell, A. H., & Rutledge, M. S. (2013). The effects of the great recession on the retirement security of older workers. <i>Annals Of The American Academy Of Political And Social Science</i> , 650(1), 124-142.	Artículo de revisión. No es un estudio empírico.
Neumark, D., & Button, P. (2014). Did Age Discrimination Protections Help Older Workers Weather the Great Recession?. <i>Journal of Policy Analysis &amp; Management</i> , 33(3), 566-601. doi:10.1002/pam.21762	Perspectiva jurídica.
Nunes, A., & Kramer, A. F. (2009). Experience-based mitigation of age-related performance declines: evidence from air traffic control. <i>Journal of Experimental Psychology. Applied</i> , 15(1), 12–24. doi:10.1037/a0014947	No se refiere al ámbito laboral.
Oktaviannoor, H., Helmi, Z. N., & Setyaningrum, R. (2015). The Correlation between Age and Period of Working With the Musculoskeletal Disorders Complaints on Palm Farmers in Pt.X, <i>Asian Journal of Epidemiology</i> , 8, (3): 78-83. DOI: 10.3923/aje.2015.78.83	No trata factores psico-sociales.
Rahman, A., Palaneeswaran, E., Kulkarni, A., & Zou, P. (2015, March). Musculoskeletal health and safety of aged workers in manual handling works. In <i>Industrial Engineering and Operations Management (IEOM), 2015 International Conference on</i> (pp. 1-4). IEEE.	No trata factores psico-sociales.
Rudman, D. L., & Molke, D. (2009). Forever productive: The discursive shaping of later life workers in contemporary Canadian newspapers. <i>Work</i> , 32(4), 377–389. doi:10.3233/WOR-2009-0850	Muestra no relevante.

Schofield, D. J., Callander, E. J., Shrestha, R. N., Percival, R., Kelly, S. J., & Passey, M. E. (2013). Premature retirement due to ill health and income poverty: a cross-sectional study of older workers. <i>BMJ Open</i> , 3(5), e002683-. doi:10.1136/bmjopen-2013-002683	No trata factores psicosociales.
Schofield, D. J., & Fletcher, S. L. (2007). The physiotherapy workforce is ageing, becoming more masculinised, and is working longer hours: a demographic study. <i>The Australian Journal of Physiotherapy</i> , 53(2), 121–6. doi:10.1016/S0004-9514(07)70045-4	No trata factores psicosociales.
Watson, D. E., Reid, R., Roos, N., & Heppner, P. (2005). Growing old together: the influence of population and workforce aging on supply and use of family physicians. <i>Canadian Journal on Aging</i> , 24 Suppl 1, 37–45. doi:10.1353/cja.2005.0058	No trata factores psicosociales.
Zacher, H., & Bock, A. (2014). Mature age job seekers: the role of proactivity. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 29(8), 1082–1097. doi:10.1108/JMP-05-2012-0158	No trata factores psicosociales.

#### Resultados Búsqueda Bibliográfica



## CONCLUSIONES TRAS LOS GRUPOS DE TRABAJO

Tras la exposición de los principales resultados del Informe “Análisis de las consecuencias de la actividad laboral para la salud en las y los trabajadores mayores (55+)”, presentada en la jornada celebrada el 5 de octubre de 2016 en el Salón de Actos de la sede Confederal de UGT, se formaron diez Grupos de Trabajo que analizaron la información recibida.

El objetivo de estos Grupos de Trabajo era valorar la recepción de los trabajadores españoles de más de 55 años del resultado de una revisión sistemática de la literatura científica sobre el tema realizada en todo el mundo, principalmente en los países anglosajones. La experiencia personal, en contraste con las rigurosas investigaciones, enriquece el trabajo en su conjunto y aporta la perspectiva de los trabajadores españoles.

Para operacionalizar el funcionamiento de los Grupos de Trabajo, se dividió el conjunto de los temas en dos partes, de modo que la mitad de los grupos trabajasen con una de las partes y la otra mitad con la otra. Cinco de los grupos abordaron los siguientes temas:

Principales riesgos psicosociales que afecta a los trabajadores de más de 55 años

- Demandas cognitivas
- Demandas emocionales
- Inseguridad laboral
- Discriminación por edad o edadismo
- Conciliación de la vida laboral y personal

Los otros cinco grupos trataron los siguientes:

Consecuencias en la salud de los riesgos psicosociales en los trabajadores de más de 55 años

- Estrés laboral y burnout
- Depresión
- Resiliencia
- Indicadores de salud, fatiga laboral, bajas laborales y absentismo

Y en todos los grupos se abordó la cuestión de si en las organizaciones en la que desarrollaban su actividad laboral había algún tipo de iniciativa para prevenir o minimizar posibles aspectos negativos para los trabajadores mayores.

Después de una puesta en común entre los moderadores sobre lo tratado en los grupos, se llegó a las siguientes conclusiones.

Los trabajadores mayores no reconocen tener pérdidas que dificulten su capacidad de respuesta ante las demandas cognitivas. Sin embargo, señalan que la experiencia en las tareas realizadas les permite mantener el rendimiento en ese tipo de tareas. La contradicción entre una y otra afirmación puede responder a una cierta resistencia al reconocimiento de esas posibles pérdidas que se apoya en las estrategias compensatorias las cuales evitan consecuencias en el rendimiento. Un punto de convergencia muy claro entre los distintos grupos fue señalar problemas derivados del manejo de las nuevas tecnologías. En este sentido hubo una queja generalizada debida a la falta de formación específica que les permitiría mantener su rendimiento en el manejo de estas herramientas. Este déficit produce, con frecuencia, indefensión frente a trabajadores más jóvenes que aparentemente no necesitan esa formación específica que genera estrés.

La experiencia, de nuevo, junto con las mejores condiciones laborales, es el criterio utilizado para corroborar algunos de los datos recogidos en el informe: que los trabajadores mayores gestionan mejor las demandas emocionales que los más jóvenes. Ahora bien, esta experiencia tiene dos caras. Por un lado, la exposición repetida a situaciones emocionalmente exigentes enseña a desarrollar las estrategias más efectivas, lo cual reduce las posibles consecuencias negativas para el trabajador. Incluso la posibilidad de servir de ayuda a los compañeros más jóvenes, transmitiéndoles su experiencia, resulta gratificante. Pero, por otro lado, la experiencia repetida de ese tipo de situaciones produce un efecto de acumulación que acaba castigando fuertemente al trabajador mayor. De nuevo hay una demanda de formación específica para la gestión de estas demandas. En algunos casos se reconoce que se da esta formación, pero incluso en la mayoría de estos casos se mantiene la queja porque no tiene la aplicabilidad a las situaciones reales a las que se tienen que enfrentar, y que ellos desearían.

En el caso de las demandas emocionales se ve uno de los efectos señalados por los investigadores en los estudios revisados, como es el del “trabajador sano”: la experiencia repetida enseña las mejores estrategias, pero con un coste por acumulación. Cuando los trabajadores no son capaces de asumir este coste emocional abandonan o cambian de puesto, los que permanecen son los que han sido capaces de integrar ese costoso aprendizaje.

Aunque en los participantes de los grupos había una sobre representación de trabajadores públicos que amortiguaba la sensación de inseguridad laboral, se recogió la idea de que la inseguridad actualmente está generalizada entre todos los grupos de edad, pero que, como recoge el Informe, las consecuencias para los trabajadores mayores revisten mayor gravedad. El temor a una posible salida del mercado que, en la situación actual, con una alta probabilidad puede ser definitiva, no incrementa la percepción de inseguridad pero sí hace verla como más amenazante. También incrementa ese temor el verse, a veces, señalados como trabajadores molestos o excesivamente costosos por ser veteranos en el puesto: el disfrutar de mejores condiciones por los años acumulados unido al estereotipo de menor rendimiento les hace percibirse, cuando el tipo de trabajo lo permite, como objetivos prioritarios en caso de una posible salida de trabajadores de la organización. Incluso, en algunas ocasiones, perciben que esta oposición entre trabajadores mayores y jóvenes es alentada, en alguna medida, por la propia organización.

La percepción de discriminación por la edad o existencia, de edadismo, de nuevo genera un discurso contradictorio: afirman no percibir ese edadismo, al igual que de forma mayoritaria en las investigaciones analizadas, pero refieren situaciones en las que aparece esa valoración diferencial. La diferencialidad no siempre es negativa, en algunos ámbitos laborales, como la atención a personas mayores, señalan que son más queridos por su experiencia y ser un recurso para los jóvenes para aprender a afrontar situaciones complicadas. Sin embargo, en otros casos, muestran consecuencias negativas, como la percepción de una cierta envidia por sus condiciones laborales o el verse identificados como molestos o costosos, como se recogía más arriba. Esta contradicción quizá sea fruto de una transición señalada por algunos de los participantes: hace tiempo, los trabajadores mayores eran vistos de forma positiva por su experiencia, mientras que actualmente se les va viendo de forma negativa, probablemente por la escasez de puestos de trabajo. Es como si se hubiese pasado de un edadismo positivo a un edadismo negativo.

Respecto a la conciliación entre la vida laboral y familiar, su valoración coincide básicamente con los resultados del Informe. Los trabajadores mayores se encuentran en una mejor situación para abordar esa conciliación porque tienen menos cargas familiares, mejores condiciones laborales y mayor estabilidad económica. También hacen énfasis en la diferencia por género, que se desequilibra claramente en contra de las mujeres, aún más, debido a la atención a familiares dependientes.

En lo referente al estrés laboral o burnout se concluyó que los mayores niveles de estrés laboral no se alcanzan por una mayor exigencia o carga de trabajo. Son, los problemas de inseguridad surgidos por miedo al despido, a una reducción salarial y/o a problemas económicos los factores que mayor estrés laboral producen.

Siguiendo este mismo argumento, también refieren que sufren más estrés laboral que antes debido a cargas familiares (cuidado de padres/madres o incluso de nietos). Además, afirman que suelen ser cambiados a unos turnos más favorables. Pero, si no se dan situaciones estresantes como las mencionadas afirman que hay menor estrés laboral.

Otra conclusión que tuvo gran nivel de acuerdo fue el estrés laboral que les producían las nuevas tecnologías ya que las empresas no han proporcionado formación necesaria para su manejo. En comparación con compañeros y compañeras más jóvenes se sienten inútiles y esto les produce estrés en el trabajo. De la misma manera ocurre en puestos donde hay cambios normativos como el campo educativo o legislativo. También, en el entorno privado experimentan más estrés que en el público por la inseguridad e inestabilidad del puesto. En general, hubo un acuerdo en que los cambios son factores estresantes para los trabajadores mayores.

Otro de los temas que se trabajó en los grupos fue la depresión en el trabajo. Hubo un gran acuerdo en que la edad no es relevante en este caso y que no han experimentado diferencias entre ahora o cuando eran más jóvenes. Sin embargo, sí refieren haber experimentado en alguna ocasión discriminación que asocian a la edad. Por otro lado, hubo un acuerdo en afirmar que los/las trabajadores/as mayores inmigrantes sí que experimentan más tristeza debido a la distancia con sus familias y a los sentimientos de soledad que se acentúan más ahora que cuando eran más jóvenes. También, se afirmó que cuando había casos de depresión eran debidos a la inseguridad y no por la edad. En general, se concebía la depresión como un trastorno cuya apariencia dependía de características de la personalidad y no como un elemento causado por la edad.

La resiliencia se define como la capacidad de sobrellevar una situación, anteponiéndose a ella de manera activa. En otras palabras, afrontar situaciones adversas y no solo no deprimirse, sino afrontarlas con mayor energía y salir fortalecidos de las mismas, experimentando un crecimiento personal. Los trabajadores mayores, refirieron, en su mayoría, no experimentar más resiliencia. Pero, por otro lado, sí que argumentaban que debido a su experiencia vital y laboral habían “aprendido a aguantar” y a “quitarse del problema”. Es decir, no se da mayor resiliencia, pero sí que se aprecian más herramientas de evitación de situaciones adversas, más capacidad de relativización y una menor involucración en los problemas que puedan surgir del entorno laboral.

Quizás debido a estas habilidades adquiridas durante su experiencia laboral los trabajadores mayores refieren haber experimentado menos bajas laborales. Incluso, refieren que es común que tengan que cubrir puestos de traba-

ADORES más jóvenes. Por ello, refieren menos absentismo y más responsabilidad laboral. Aunque, obviamente hubo un acuerdo en que dependía de la salud individual de cada trabajador. Por otro lado refieren que son los jóvenes los que tienen mayor carga de trabajo debido principalmente al teletrabajo o trabajo a distancia a través del móvil. Además, no referían en general sentirse más fatigados.

Otro tema de salud que se comentó a pesar de no estar en los temas preestablecidos fue la peor cantidad y calidad del sueño como consecuencia de una mayor edad. Además, refirieron que en general su salud es laboral es mejor. Entre otros factores explicativos, achacan este hecho a que trabajan más y mejor en grupo y su implicación con la empresa es mayor. En su opinión, los jóvenes trabajan en esa empresa porque es la única oportunidad que han encontrado. En definitiva, los trabajadores mayores se ven a ellos mismos con una mayor pertenencia al sindicato y a la empresa mientras que conciben a los jóvenes como más individualistas.

Por último, fueron diversas las propuestas que surgieron en los grupos de trabajo para mejorar la salud laboral de los trabajadores mayores. Entre ellas, la que mayor peso tuvo fue la necesidad de una mayor formación como actualización de conocimientos para este segmento de trabajadores. En concreto, se requería según los intervinientes una mayor formación en nuevas tecnologías. También, proponen realizar dinámicas de trabajo transgeneracionales donde trabajadores mayores puedan aprender de los más jóvenes y viceversa. De esta manera, según los miembros de los grupos de trabajo, se consigue reducir los estereotipos hacia grupos de edad diferentes.

Además, se defiende la necesidad de aumentar los tiempos de descanso tanto en periodos vacaciones como diariamente para los trabajadores mayores. La falta de la adecuación del puesto de trabajo es una de las demandas mayoritarias entre los trabajadores mayores. Los trabajadores requieren que sea el puesto de trabajo el que se adapte a sus necesidades y no al contrario. Disminuir la presión laboral, y cumplir la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ajustar y gestionar mejor los tiempos de trabajo, aumentar la motivación y el desarrollo profesional fueron medidas propuestas por los trabajadores a tener en cuenta por las empresas. También, se propuso la necesidad de un protocolo específico para intervenir ante problemas de salud laboral en el caso de trabajadores mayores.

En definitiva, a pesar de que los trabajadores mayores no perciben un empeoramiento de su salud en el trabajo sí reclaman mecanismos por parte de las empresas para prevenir situaciones estresantes que pueden repercutir negativamente en su salud.

Las experiencias sobre iniciativas de las organizaciones para prevenir o minimizar posibles aspectos negativos consecuencias indeseadas para los trabajadores mayores fueron muy diversas. En algunos centros, sin olvidar la fuerte presencia del trabajo público en la muestra, se señalan iniciativas como la reducción de determinados tipos de tareas, la salida voluntaria de las rotaciones de turnos o la reubicación de trabajadores por edad. En otros centros, se señala el papel que puede jugar en este sentido el contrato de relevo. Sus demandas, en este sentido, se orientan a solicitar adaptaciones en el puesto de trabajo que puedan compensar sus potenciales dificultades, la existencia de personal de apoyo y el que se tenga en cuenta de forma específica la edad en la evaluación de riesgos.

En términos generales, se puede decir que las aportaciones de los participantes en los grupos fueron concordantes con los resultados de los estudios analizados. Los trabajadores mayores se muestran a sí mismos como trabajadores válidos y que tienen tanto que aportar a sus organizaciones laborales como cualquier otro. Los posibles efectos de la edad se compensan con su experiencia y saber hacer. Las posibles adaptaciones que necesitan por la edad son similares a otras que se solicitan por otras circunstancias de edades más bajas. Así mismo, se señala la necesidad de sectorizar los resultados ya que hay múltiples particularidades que se hacen visibles cuando se discrimina entre distintos tipos de trabajos, pero que quedan diluidas en la visión de conjunto.



Con la Financiación de: AI-0001/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

**ÚNETE**  
POR TUS DERECHOS

