

ESTUDI SOBRE LA SITUACIO DELS TREBALLADORS/ES MAJORS DE 50 ANYS DINS LES EMPRESES



Una anàlisi sobre les oportunitats d'incorporació i permanència a les empreses,
quan s'ha sobrepassat la frontera de la cinquantena

Carme Font i Altes

cfonta@uoc.edu

30/06/2020

Director: Joan Boada i Grau

Treball final de màster

Curs 2019/20, semestre 2

AGRAÏMENTS

Al meu marit, que en tot moment m'ha donat suport i m'ha animat a continuar quan jo dubtava.

Als meus fills, que amb la seva crítica i el seu suport, m'esperonen a millorar constantment.

Als tots professors, que m'han donat les eines necessàries per arribar fins aquí, i molt especialment al meu director del Treball Final de Màster, per traslladar-me els seus coneixements i ajudar-me a aconseguir aquesta fita.



“Soc una persona d'edat i em sento orgullós de ser-ho”

Kofi Annan

INDEX

Abstract/Resum	6
Justificació	7
Introducció	8
1. Canvis demogràfics i les seves conseqüències	10
1.1. Perspectives de la població mundial.....	11
1.2. La escassetat de recursos.....	12
1.3. Mesures per fer front al repte demogràfic	13
2. Envelliment actiu	14
2.1. Productivitat i rendiment.....	14
2.2. Engagement.....	15
2.3. Motivació	15
2.4. Equilibri Treball/Salut.....	16
3.- Discriminació per edat	18
3.1. Edadisme	18
3.2. Prejubilació.....	19
3.3. Jubilació	21
4.- Costos	23
4.1. Costos econòmics	23
4.2.- Costos psicològics	24
5.- Metodologia i Resultats	26

6.-Conclusions	35
6.1- Propostes d'intervenció i seguiment	37
6.2.- Limitacions.....	39
Referències bibliogràfiques	40
Annexos	45

RESUM

L'objectiu general d'aquest treball és, estudiar l'impacte de l'envelliment de la societat en les empreses, actuals i futures, el tipus d'economia cap a la qual bascularem i els principals reptes als quals ens enfrontarem en el pla intergeneracional. Per altra banda, l'objectiu específic és intentar demostrar que el fet de fer-se gran no és un motiu per desestimar la força del treball de les persones, quan sobrepassen la tanca dels 50 anys, a fi de esperonar a les empreses a reconsiderar la manera de estructurar la seva organització.

Ja que, l'envelliment de la població a les societats avançades, és un fenomen silent i imparable que tindrà un efecte indubtable sobre les variables macroeconòmiques i financeres. Però no només això, l'envelliment tindrà un impacte molt més ampli i transversal que modelarà el tipus de societat en què viurem i plantejarà un seguit de reptes inexcusables en matèria econòmica i social.

La metodologia utilitzada per a la realització d'aquest treball, parteix d'una revisió i anàlisi documental i estadístic exhaustius, contrastant teories, unes que juguen a favor del treball realitzat per les persones grans i d'altres que van en contra. Per la consecució del objectiu específic, s'han emprat tècniques quantitatives centrades en qüestionaris dirigits a informants de diferents tipus, amb diferents ocupacions, i diferent nivell d'estudis, tot i que sempre amb edats compreses entre els 50 i els mes de 62 anys

Paraules clau : Envelliment, treballadors grans, empreses, implicació, discriminació.

ABSTRACT

The general objective of this work is to study the impact of the aging of society on companies, current and future, the type of economy towards which we will move and the main challenges we will face in the plan. intergenerational. On the other hand, the specific goal is to try to show that growing up is not a reason to dismiss people's workforce, when they exceed the age of 50, in order to spur companies to reconsider. how to structure your organization.

Because the aging of the population in advanced societies is a silent and unstoppable phenomenon that will undoubtedly have an effect on macroeconomic and financial variables. But not only that, aging will have a much broader and cross-cutting impact that will shape the type of society we live in and pose a series of inexcusable economic and social challenges.

The methodology used to carry out this work is based on an exhaustive documentary and statistical review and analysis, contrasting theories, some that play in favor of the work done by the elderly and others that go against it. To achieve the specific objective, quantitative techniques have been used focused on questionnaires aimed at informants of different types, with different occupations, and different levels of education, although always with ages between 50 and 62 years.

Keywords: Aging, older workers, companies, involvement, discrimination.

JUSTIFICACIÓ

La majoria d'articles que he trobat en la recerca bibliogràfica, fan referència a estudis monogràfics sobre problemes puntuals del envelliment i de la seva repercussió en la societat, així com dels problemes que això pot comportar en un futur pròxim, però no n'he trobat cap que fes una investigació global de tots els aspectes relacionats amb l'envelliment dels treballadors i amb la forma de posar-hi una solució, tant des de un punt de vista d'adaptació física com psicològica.

Esta clar que en un futur pròxim, els empresaris hauran d'afrontar el dilema de la planificació de les tasques en treballadors sensibles, i hauran de dissenyar eines o modificar condicions de treball per a garantir la salut i capacitat de treball dels seus treballadors grans. No obstant abans de qualsevol intervenció, els responsables han de conèixer les necessitats exactes de aquesta població laboral.

Per tant penso que, amb aquest treball puc ajudar a entendre el perquè i el com d'algunes situacions laborals, i ajudar a impulsar noves solucions que puguin satisfer tant a empresaris com a treballadors.

L'estudi l'he desenvolupat primerament amb un apartat que donés llum a la problemàtica actual referent al envelliment de la societat en general i dels treballadors en particular, incidint sobre els canvis demogràfics: les seves arrels i les seves conseqüències. A continuació he portat a terme un estudi exhaustiu de la literatura i estudis científics existents a dia d'avui referents al envelliment actiu, aportant un punt positiu sobre la seva motivació, compromís i productivitat, contraposant-ho a continuació amb els articles i estudis referents a la part negativa del problema, es a dir, amb la discriminació, l'anomenat edadisme, i les polítiques d'empresa respecte a les jubilacions i regulacions d'ocupació.

En tercer lloc, he volgut reflectir els costos, tant econòmics com psicològics, que poden resultar de portar a terme segons quines polítiques empresarials. Econòmics pel que fa a les arques del Estat, i psicològics pel que fa a les persones, ja que cada persona és diferent i segons les accions aplicades els pot afectar de manera negativa, amb ansietat, depressió, i altres tipus de trastorns.

A continuació he portat a terme una recerca quantitativa, mitjançant enquestes realitzades a persones en actiu que entren dins la cohort de treballadors majors, incloent-hi alguns que ja s'han jubilat, tots ells amb diferents nivells d'estudis, i amb diferents responsabilitats laborals. Amb els resultats obtinguts he pogut contrastar tot allò que he exposat teòricament, i ho he plasmat amb taules i gràfics amb les seves corresponents explicacions, extraient-ne les corresponents conclusions.

INTRODUCCIÓ

Com que l'envelliment de la població a les societats avançades és un fenomen silent i imparabable que tindrà un impacte indubtable sobre les variables macroeconòmiques i financeres, és important estudiar quina serà la petjada que deixarà en les empreses futures, el tipus d'economia cap al qual bascularem i els principals reptes als quals ens enfrontarem en el pla intergeneracional.

Però no només això, l'envelliment tindrà un impacte molt més ampli i transversal que modelarà el tipus de societat en què viurem i plantejarà un seguit de reptes inexcusables en matèria econòmica i social, així com en les persones, per això es bàsic saber quins són els punts forts i febles dels treballadors grans i el seu nivell d'implicació a la feina. Investigar quins ajuts psicològics es poden prestar a les persones grans amb problemes laborals. Indagar quines accions polítiques i socials s'estan desenvolupant per permetre el fet que persones que volen treballar ho puguin fer. Estudiar la discriminació per edat i sexe existent a les empreses, així com saber el grau d'implicació dels empresaris en la motivació d'aquests treballadors

La davallada de la fertilitat i les baixes taxes de natalitat d'una banda i l'augment de les expectatives de vida de l'altra, determinen l'augment de l'edat mitjana de la població (Converso, Sottimano, Guidetti, Loera & Viotti) Per tant, podem dir que l'envelliment de la població és un fenomen que ha vingut per quedar-se i que comporta un reguitzell de canvis profunds en les preferències de la societat, en la forma d'organitzar l'economia i en la manera de redistribuir els recursos entre generacions, penso que els reptes seran arduos, però la bona notícia és que comptem amb unes generacions grans carregades de projectes i de vitalitat que segur que propiciaran que l'envelliment demogràfic es converteixi en una oportunitat per a les nostres economies.

Aquest fenomen global que s'està produint, afecta a països i poblacions senceres : els processos i els canvis s'han de considerar des de una perspectiva nova, (nova perquè per primera vegada a la història , la gent gran s'ha convertit en la part més gran de la població), no com a trajectòries úniques, sinó de forma sistèmica, tenint en compte els canvis individuals i socials, així com les seves intencions.

Actualment, les persones grans comencen a associar-se a un nou paradigma, a un nou model gerontològic, un model en què són reconeguts com a subjectes amb drets com el d'educació sense discriminació i al llarg de tota la vida, el dret de la igualtat d'oportunitats, el dret de reconeixement de la seva imatge, etc.

És un fenomen que cada vegada aconsegueix més visibilitat en la societat, més protagonisme i una representació més positiva. Un envelliment que es vincularia a tres estratègies o processos adaptatius (Triadó, 2018): selecció (o presa de decisions sobre què volem que continuï a la nostra vida); optimització (aprofitar el màxim possible els recursos i els objectius seleccionats) i compensació (desenvolupar estratègies alternatives que substitueixen els recursos que es perden).

Penso que, a la nostra societat, hem superat una primera etapa, basada en la invisibilització i una segona centrada en la idealització de la persona gran dins un col·lectiu homogeni amb característiques associades a aspectes negatius (com ara la pèrdua d'autonomia o de relacions socials). En aquests moments ens trobem en una tercera fase centrada en la visibilització d'un grup social heterogeni, amb perfils molt diferents, amb un pes molt important dins la família, dins la seva comunitat i amb un empoderament personal; una visió com a grup de persones que creu en les seves potencialitats i que canalitza aquesta participació activa dins el seu entorn més proper.

Així, la societat comença a desvincular-se de xacres actitudinals, d'estereotips i de creences que acompanyaven aquestes persones (Limón, 2018). Anteriorment, amb els canvis sociodemogràfics produïts a les darreres dècades —canvis en les estructures familiars, la incorporació de la dona al mercat laboral, l'increment del nombre de persones grans, etc.—, l'anàlisi del sector més gran de la societat sempre es condicionava per la necessitat de cobrir les seves necessitats, patologies, demandes o cures de llarga durada. Tots conceptes negatius, vinculats a despeses i a recursos i, per tant, tots carregats d'un conjunt de connotacions negatives que afavorien l'estigma social negatiu del col·lectiu. No obstant això, obviar les necessitats del col·lectiu seria ignorar certes realitats presents

És necessari insistir en aquesta realitat, en una visió de les persones grans que ha començat a consolidar un canvi basat en les seves potencialitats i capacitats i no en les seves debilitats. Envellir —fer anys— és valorat com un triomf de la Humanitat i de la persona com a individu, i un envelliment actiu i satisfactori, com un repte rellevant per a tots a la societat. Un envelliment, que, en paraules de Fernández-Ballesteros (2011) s'entén com un envelliment saludable, integrat pels components de : 1) salut i autonomia física, 2) capacitat cognitiva, 3) afecte positiu (benestar) i 4) participació i implicació social.

Aquest darrer punt, també defensa al concepte emergent d'envelliment productiu, basat en les contribucions socials significatives que la persona gran pot realitzar a la seva comunitat. A partir d'aquest concepte, s'incrementa la visibilitat de les aportacions de les persones grans i milloren les polítiques i les intervencions dirigides al col·lectiu dels més grans (Triadó, 2018)

Per portar a terme aquest estudi, la metodologia emprada ha estat per un banda una revisió i anàlisi documental i estadístic exhaustius, combinats amb tècniques quantitatives centrades en informants de dos tipus, en primer lloc a representants de petites i mitjanes empreses, és a dir, amb una quantitat de treballadors de entre deu i cinquanta treballadors, i en segon lloc treballadors/es de diferents àmbits i edats, entre els quals hi han professionals del àmbit de la medicina, de l'ensenyança, de la psicologia, administratius/ves, historiadors, farmacèutics, comercials, operaris, botiguers i jubilats.

1.-CANVIS DEMOGRAFICS I LES SEVES CONSEQÜÈNCIES

Després de la segona guerra mundial les tasses de natalitat varen créixer substancialment a l'oest del continent Europeu. Com a resultat d'aquestes altes tasses de natalitat, va sorgir la major cohort que ha existit mai en la història, la que es va anomenar la generació del "baby boom". Això va portar als governs a preocupar-se per la possibilitat de que en algun moment, hi hagués un excés de capacitat en el mercat de treball.

Diversos governs varen respondre fomentant la jubilació a través de programes socials i avantatges fiscals pels plans de pensions privats. Alguns països van promoure legislació per afavorir la jubilació. Aquesta preocupació per la sobre capacitat va durar 30 anys.

Actualment, degut a la major longevitat i a les baixes tasses de natalitat que s'han mantingut en las últimes dècades, s'està produint el fenomen contrari, un envelliment de la població mundial sense precedents en la història de la humanitat.

Les societats envelleixen a totes les parts del mon. Els grups de persones de 65 i més anys, comencen a ser un segment important en tots els països, per tant aquest creixement del sector de mes edat de la població, planteja dubtes sobre la capacitat dels estats per acomplir amb les seves obligacions financeres, es a dir, sobre la seva capacitat per generar recursos que garanteixin les pensions i cures necessàries per les persones grans, especialment en una situació de crisi com l'actual: Essent menys els contribuents ¿com poden proporcionar recursos per un nombre creixent de persones jubilades? Ja qui defensa retardar l'edat de jubilació, i per això al nostre país s'ha optat per aquesta solució, però no s'han fet la pregunta de si els treballadors majors de 65 anys estan preparats per treballar dos anys més, ni si s'han de variar les condicions de treball, així com l'anàlisi dels riscos laborals i psicològics.

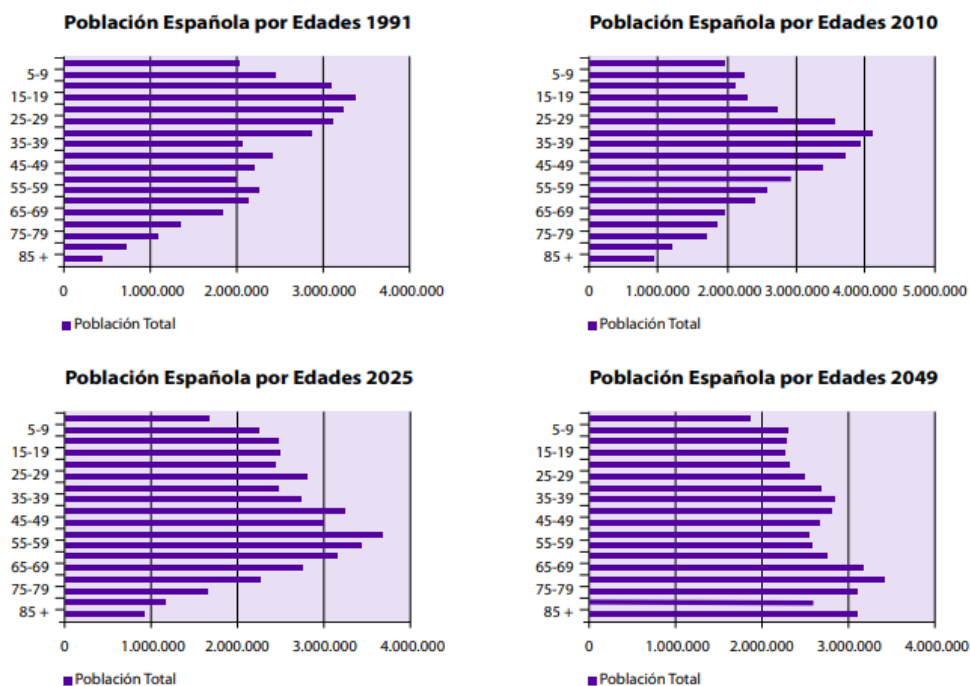
A Espanya el fenomen del baby boom no va ser tant pronunciat com en altres països i es va desenvolupar amb una mitja de 10 anys de retard respecte a la resta d'Europa Occidental i EEUU. El nostre període de major natalitat es va desenvolupar entre 1957 i 1977. Aquestes generacions representen actualment un terç de tota la població de Espanya (Del Barrio y Abellán, 2007)

Entre les seves conseqüències està l'efecte notable de d'aquestes cohorts en la estructura per edats del conjunt de la població. Al 1975, la generació del baby boom formava la base de la piràmide de població i les seves conseqüències van tenir efecte en el sistema educatiu.

Al 1996, aquestes cohorts van arribar a la edat adulta-jove (entre 19 i 39 anys) aquesta vegada fent estralls en la entrada en el mercat laboral. A l'any 2020 aquest grup ha entrat a la edat adulta-madura, encara dins el mercat laboral però a les portes de la jubilació. A l'any 2040 la majoria d'aquestes persones hauran traspasat la barrera de la jubilació i donat el seu gran volum, el perfil de la piràmide de població tindrà forma invertida, amb més integrants en el cim que en la base.

En la figura 1, es mostra la evolució de la població espanyola, on es pot observar com al 2020 destaca el fet de que la generació del baby-boom inicia la seva arribada a la jubilació. En aquest moment, les pressions sobre els sistemes de protecció social (pensions, sistema sanitari) han començat a ser més grans, i en l'any 2050 la resta d'aquesta generació estarà en la edat de major despesa social. En aquest moment, la piràmide haurà deixat de tindre aquesta forma piramidal per a convertir-se en un pilar o, inclús, en una piràmide invertida

Figura 1.- Projeccions de la població a Espanya a llarg plaç



Font : Institut Nacional d'Estadística

1.1.- Perspectives de la població mundial

Segons informe de les Nacions Unides, la població a Europa esta disminuint. Es preveu que la població dels països, disminueixi per l'any 2050, amb probables reduccions de fins un 10% en 26 països. També s'espera que es produeixi un descens de la població de més del 15% per l'any 2050 en alguns països com Bòsnia, Bulgària, Hongria, Japó, Letònia, Lituània, República de Moldova, Rumania, Serbia i Ucraïna

La taxa de fecunditat de tots els països europeus està actualment molt per sota de la necessària per garantir el reemplaç de la població a llarg plaç, i en la majoria dels casos, aquest fenomen ja porta ocorrent varies dècades.

La OECID (Organització pel Desenvolupament i Cooperació Econòmica), estima que en els seus 24 països membres (entre els que inclou Espanya), la proporció de treballadors/es amb edats entre 45 i 64 anys respecte a la població total de treballadors/es (de 14 a 64 anys) passarà del 32% de 1980 al 41,3% esperat per al 2025; es a dir, per aquesta data una mica menys de la meitat dels treballadors tindrà més de 45 anys.

Les conseqüències importants que pot portar aquesta situació i que justifiquen la consideració del envelliment i la seva relació amb el treball com a objectiu d'aquest estudi, són en primer lloc la gran proporció de mà d'obra constituïda per treballadors de edats avançades (més de 50 anys) i el decrement de la taxa pensionista-cotitzant (a Espanya s'estima que, si es mantenen les tendències apuntades, hi haurà menys de dos cotitzants per pensionista ja aquest any) el que implica la impossibilitat de que la força productiva mantingui als pensionistes en els termes actuals.

Segons Arrieta, T. (2015), la gestió dels recursos humans en les empreses, estarà molt determinada per la gestió dels seus, cada vegada més nombrosos, treballadors de més edat. La necessitat d'adaptar-se a aquesta nova situació no implica només a les empreses, doncs les persones i les societats en les que viuen també es veuran afectades.

Des de el punt de vista de la societat serà necessari canviar la percepció (o els prejudicis) sobre les persones de més edat, el seu paper dins la societat i la seva capacitat de treballar i aportar a les empreses.

Serà necessari també modificar el concepte de jubilació com a premi o compensació a una vida de treball. Durant les últimes dècades la imatge idíl·lica del jubilat viatger i actiu, ha contribuït a generar una imatge que, en la major part dels casos, difereix molt de la realitat. S'ha de tornar al concepte de pensió com a "estalvi" o dret generat per cobrir les nostres necessitats de consum en els últims anys de la nostra vida. Aquells en que la salut i d'altres factors ens fan difícil continuar en actiu.

1.2.- La escassetat de recursos

Hermann, (2012) afirma que l'amenaça que pot suposar l'envelliment de la població a efectes macroeconòmics en termes de recursos disponibles, està sobrevalorada i, inclús en el cas de que els països patissin una escassetat de recursos humans, això no conduiria automàticament a una reducció en la producció de la economia. L'autor afirma que la productivitat del treball és molt més important per la producció que la mesura de la força del treball. Aquest autor manté que per calcular els ràtios de dependència que tant preocupen en la actualitat, el rellevant no és qui està en edat de treballar i qui no ho està.

Per prendre decisions de caràcter econòmic el més important és calcular un ràtio de dependència econòmica (com a el quocient entre els que tenen treball i el total de la població).

Si s'analitza la oferta de treball a nivell global no es pot parlar de la existència d'una escassetat de recursos humans, perquè de fet, la economia disposa de grans quantitats de treballadors/es aturats. El que si s'està produint en alguns països és una escassetat de professionals altament qualificats.

Les polítiques que són adequades per lluitar contra una escassetat de recursos molt especialitzats no tenen res a veure amb les polítiques necessàries per corregir una escassetat de recursos generalitzada.

En aquesta línia, l'autor afirma que no té sentit allargar la vida laboral de tots els treballadors/es perquè en molts casos no hi ha escassetat de persones per fer aquests treballs i que seria molt més positiu guanyar en flexibilitat i legislar excepcions a les regles generals. Entre d'altres coses s'hauria de permetre a les empreses contractar a persones jubilades o a estrangers quant en el seu propi país no hi hagi recursos suficients en quantitat i qualitat per cobrir les seves demandes.

Per altra banda, segons Heckmans i Jacobs (2010) existeix una relació positiva entre formació i participació en el mercat de treball tant entre homes como entre dones. A major nivell d'educació major participació en el mercat laboral.

En la teoria del capital humà, la formació d'una persona es una mesura del seu capital. El cost d'oportunitat de no treballar, augmenta amb la quantitat de capital humà que posseeix una persona perquè nivells d'educació més alts, signifiquen també millors salaris.

Així mateix, Bowen y Finnegan (1966) posen de manifest que el nivell d'educació que cada persona escull tenir, pot estar relacionat amb la intel·ligència, la salut i l'ambició de cada individu i aquestes mateixes característiques estan relacionades amb la participació en el mercat de treball

En aquest mateixa línia, Aiman-Smith, et al (2006), admeten la existència d'una futura escassetat de recursos quant els baby boomers es jubilin. Aquests autors acusen a les empreses que pateixen i patiran aquesta escassetat, d'haver contribuït a la seva generació, ja que durant anys, han descuidat la creació dels ponts adequats, per que persones de diferents generacions interactuassin i pogués donar-se un adequat intercanvi de coneixements i creació de capacitats. Això ha generat una escassetat de treballadors/es, el suficientment formats, ben entrenats i experimentats per substituir als que es jubilen.

De Long (2004) afirma que per fer-se una idea més exacta del impacte de les jubilacions dels baby boomers és necessari centrar-se en la pèrdua de coneixement i en la pèrdua de treballadors/es. Identifica quatre tipus de coneixements que interactuen entre ells: l'humà, el social, el cultural i l'estructurat

1.3.- Mesures per fer front al repte demogràfic

A dia d'avui, ja hi han mesures que es poden desenvolupar per suavitzar els efectes del envelliment, tot i que, aquestes polítiques s'han d'encaminar a un augment de la participació en el mercat de treball, qüestió aquesta que té una ampla capacitat de millora (Buyens et.al 2007)

Els governs de molt països estan desenvolupant polítiques dirigides a enrederir l'edat d'accedir a una pensió. Son mesures que ajuden a controlar la despesa dels Estats en quant a pensions i a promoure millors incentius perquè els treballadors grans es mantinguin professionalment actius durant més temps (Barret i Mosca, 2013).

Les polítiques que s'apliquin a cada Estat, seran les que determinin, juntament amb el comportament dels individus i de les empreses, fins a quin punt l'envelliment de la població por arribar a crear problemes de caràcter macroeconòmic

La major part dels autors consultats, sostenen que l'envelliment de la població no arribarà a ocasionar un problema econòmic generalitzat, però, el que si és cert, és que aquest fenomen, en un futur pròxim, exigirà canvis en el mercat de treball, polítiques de jubilació i pensions, i la organització i el finançament dels sistemes de salut.

ENVELLIMENT ACTIU

2.1.-Productivitat i rendiment

Hi han nombrosos treballs de neuropsicologia i neurociència que documenten una acceleració de la pèrdua d'habilitats cognitives tant en competència numèrica com de comprensió lectora o de resolució de problemes a partir dels 50 anys d'edat.

A partir d'aquesta edat es produeixen canvis neuronals que tendeixen a reduir la capacitat cognitiva, tot i que el deteriorament es diferent segons el tipus d'habilitat cognitiva. En particular, el deteriorament és produït abans per la «intel·ligència fluida», que està més relacionada amb la capacitat innata individual o certes inversions cognitives realitzades a edat primerenca, es a dir, la capacitat d'atenció, la velocitat de processament, el raonament, la capacitat memorística o l'habilitat espacial.

No obstant, el deteriorament és més lent per la «intel·ligència cristallitzada», que es relaciona amb el coneixement adquirit a partir del procés d'aprenentatge i que està influenciada en part per la primera. Evidentment, la velocitat de deteriorament d'aquest tipus de coneixement dependrà de molts factors, tant biològics com d'experiències personals i situacions ambientals externes.

Aquesta heterogeneïtat de competències i experiències fa que sigui possible mantindre, fins a cert punt, unes capacitats cognitives òptimes per a un percentatge elevat de la població adulta. Així, alguns treballs mostren que en al menys en un terç dels més grans de 50 anys les habilitats no se deterioren fins a edats molt més avançades (Desjardins y Warnke (2012).

Entre els factors que faciliten el manteniment de les habilitats cognitives destaquen, segons aquests autors, la absència d'una malaltia, el manteniment d'una vida activa i la realització continua de treball físic i cognitiu.

De tota manera, existeix un desequilibri entre els recursos individuals i les exigències dels llocs de treball, és a dir, que el treball en el context organitzatiu no estan alineats amb els canvis relacionats en els recursos personals amb l'augment de la edat.

Segons Converso et al. (2017) la força del treball va canviant al llarg de la vida i cal abordar-ho de manera diferent segons les característiques del lloc de treball, les exigències d'aquest i el context organitzatiu.

Warr (1994) diu que hi ha quatre tipus de treballs principals que sorgeixen de la interacció entre edat, experiència i demanda de llocs de treball. El primer inclou llocs de treballs en que les competències requerides no disminueixen amb la edat, i la experiència és un valor afegit, en segon lloc, quan les habilitats requerides no disminueixen amb la edat, però l'experiència no aporta un valor afegit, el tercer tipus es refereix a treballadors les habilitats dels quals disminueix amb la edat, però queda compensat amb la experiència, i finalment, el casos en que la disminució de les competències necessàries i l'experiència no es poden compensar.

2.2.- Engagement

El primer autor que va definir el Work engagement va ser Khan al 1990. El va descriure com el grau "d'enganxat" que esta el treballador amb la feina que realitza. Un altra definició, fa referència al nivell en que els empleats es troben involucrats, compromesos, entusiasmats i apassionats amb el seu treball (Macey i Scheider 2008)

Per poder parlar d'engagement, independentment de la edat del treballador, s'han de tenir en compte tres components. En primer lloc el component físic, es a dir, el nivell d'energia física i predisposició per invertir esforços. En segon lloc el component emocional, expressat en alts nivells d'entusiasme, orgull i inspiració en allò que es fa. Per últim el component cognitió, que inclou la concentració i la sensació de que el temps passa ràpid (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá i Bakker, 2002)

Fajardo et al (2013) afirmen que la creença d'autoeficàcia, és un dels recursos amb que compta la persona per predir el seu estat del benestar laboral dins la empresa, i en conseqüència un millor compromís amb aquesta . Bandura, l'autor més influent en l'estudi de l'autoeficàcia va definir aquest concepte com "*els judicis de cada individu sobre les seves capacitats, en base als quals organitzarà i executarà els seus actes, per assolir el rendiment desitjat*". De fet aquest concepte no fa referència als recursos amb que compta la persona, sinó a la opinió que tingui sobre si mateixa, la seva percepció subjectiva sobre si son suficients i útils per fer front als problemes i aconseguir els seus objectius.

Per tant, l'engagement, és el conjunt de dos formes de compromís diferents: el compromís emocional i el compromís normatiu (Meyer y Herscovitch, 2001).

El compromís emocional recull la identificació del treballador amb la seva empresa, la seva identificació amb els seus objectius i valors i la creació d'un vïncle emocional amb la organització i els seus sus objectius. El compromís normatiu te més que a veure amb el sentiment de deure moral cap a la organització i els seus objectius. (Allen Meyer,1990). Ambdós tipus de compromís han estat associats amb intencions de jubilació o canvi d'ocupació baixes (Adams et al, 2002) i s'ha trobar una associació positiva con comportaments desitjables tals com el millor acompliment i el tracte en el treball (Meyer y Allen, 1991)

2.3- Motivació

Les dades sobre els efectes de la edat pel que respecta a la motivació laboral, aixi com les variables relacionades amb la motivació son escasses, i tanmateix contradictòries.

Segons Kooij et al.(2011), hi ha autors que afirmen que el treball va perden importància, paral·lelament al objectiu de vida per als adults més grans de 55 anys, a canvi de guanyar terreny pel que fa a la família o la salut, doncs la realitat que imposen els nous cicles vitals biològics, intel·lectuals i personals no sintonitzen necessàriament be amb els cicles laborals.

Que el model laboral actual desgasta amb el temps a bona part de la massa laboral. S'ha de diferenciar la circumstancia de que una persona als 65 anys és jove física i intel·lectualment però, en canvi, pot ser vella i obsoleta a nivell laboral. Segons diuen, la vellesa laboral pot ser més prematura que la vellesa física.

Hi ha dos elements que expliquen la vellesa laboral: per una part el desgast físic i intel·lectual que generen l'acumulació de diferents treballs (o un mateix treball molt exigent com el de docent o d'infermeria) i, per altra banda, la dificultat de que a certa edat un treballador sigui permeable al reciclatge en uns àmbits laborals i tecnològics con transformacions constants i ràpides.

En canvi, hi ha autors com Londres (1993) que han trobat una forta relació entre l'edat i la motivació professional, una motivació que inclou : la capacitat d'adaptar-se a les circumstàncies canviants, la claredat dels objectius professionals de les persones i el grau en que les persones es defineixen a si mateixes pel seu treball i per la organització.

A mesura que els treballadors van arribant a la edat madura, la integració en el seu lloc de treball és més forta, ja que cada vegada i dediquen més temps i es senten compromesos econòmicament amb les responsabilitats familiars. No obstant, la motivació canvia notablement entre tasques, diferències que apareixen com a resultat de la selecció, l'optimització i processos de compensació, i donaran lloc a un perfil de motivació mes alta en algunes tasques i motivació estable o menor en altres tasques (Stamov-Roßnagel, 2009). El reforç en algunes tasques podria compensar el descens en altres, una compensació que pot ajudar a aconseguir resultats positius a mesura que els treballadors envelleixen.

Pel que fa a la carrera professional , els treballadors més grans es responsabilitzen de la seva acumulació d'actius i mantenen una desig important, referent a relacions estretes i socialment significatives (Warr ,1994) . Segons aquest autor no hi ha diferències d'edat en quan a la iniciativa personal , entesa com un enfocament actiu dels objectius de treball i a la persistència en superació de barreres, però per altra banda mostren poc interès pels programes de formació relacionats amb el treball, simplement perquè la resta de companys, supervisors, etc., no esperen que ho facin

Un canvi d'orientació en els objectius, podria ser considerat com un mecanisme d'adaptació per gestionar el canvi d'oportunitats i limitacions a la edat adulta. Dins del context laboral, la regulació de la motivació específica de la tasca pot servir com estratègia per equilibrar beneficis i pèrdues. En lloc d'intentar evitar pèrdues en totes les tasques del seu lloc de treball, que seria sinònim de disminució en la motivació general, els treballadors poden compensar les pèrdues en algunes tasques obtenint guanys en altres tasques mes motivadores. Relatiu a aquesta idea, un estudi va demostrar que els treballadors de més edat s'orientaven mes fortament cap a objectius d'optimització, que els treballadors més joves respecte als valors generacionals en el treball (ajudar als altres, transmetre coneixements, etc.) (Grube i Hertel, 2010 citats per Kooij, D.,et al.,(2011)

2.4.-Equilibri Treball / Salut

Un nombre major de treballadors grans implica, per exemple, un nombre creixent de persones que treballen amb problemes de salut mes o menys importants, problemes que es produeixen amb més freqüència a partir del 55 anys d'edat (Knoche et al. 2012; Maricchio et al,2013)

En aquest sentit, durant els propers anys, les organitzacions tindran una taxa de prevalença de malalties cròniques properes al 20-30% de tota la plantilla (Gragano et al., 2017), amb un fort impacte en la capacitat de treball. Per tant, l'envelliment requereix que es revisi la salut i les malalties dels treballador per aconseguir un bon d'equilibri, per promoure unes polítiques de gestió de l'edat, disseny de llocs de treball, amb una perspectiva ergonòmica, redisseny dels llocs de treball tenint en compte el factor psicològic (Truxillo i Zaniboni 2017) destinats a donar suport a la salut mental i física dels treballadors.

Per assumir una visió multidimensional de la força de treball basada en la autoevaluació d'experiències subjectives de recursos personals, context de treball i treball, Converso et al. (2017) proposen la metàfora d'una casa amb quatre pisos. En el primer hi ha la salut i la capacitat funcional, amb recursos físics, mentals i socials, en el segon, trobem la experiència, les habilitats i els coneixements adquirits, anys de treball formació i educació. Quan arribem al tercer, trobem les raons per les quals les persones treballen. Les condicions de treball estan dins del quart pis. Si el contingut dels tres primers pisos estan en desequilibri amb les condicions laborals, la força del treball es deteriora.

D'aquí la importància de la interacció entre els recursos personals i les demandes de recursos laborals, es a dir, aquells factors que podrien afectar a la salut psicològica dels treballadors. Per una banda les demandes laborals i en segon lloc els recursos laborals.

La literatura mostra que la relació entre edat i capacitat de treball, és més crítica quan els treballadors es dediquen a feines amb elevades exigències físiques (McGonagle et al, 2015), normalment per aquestes professions, es proporciona una jubilació anticipada o es fa una transició a tasques laborals menys exigents físicament dins la mateixa organització.

En el cas de llocs de treball on la demanda laboral es bàsicament cognitiva, la força del treball va disminuint lentament i es poden desenvolupar un gran nombre d'intervencions dedicades a la sostenibilitat en el context organitzatiu. Quan el lloc de treball exigeix un força emocional, la experiència laboral pot ser útil per contrastar l'estrès relacionat amb el client

3.- DISCRIMINACIÓ PER EDAT

La categoria “treballadors grans” és el resultat d'un procés de construcció que caracteritza a aquests en base al criteri natural edat. La categoria es construeix a partir d'estereotips que vinculen la edat i el treball, i determinen el lloc on es releguen als treballadors de mes edat, en moments de falta d'ocupació o de canvis de polítiques de gestió en la mà d'obra.

En la base de la categoria “treballadors grans” es troba la reestructuració productiva del capitalisme, i els canvis de gestió de la mà d'obra. L'aplicació de la lògica econòmica en la gestió empresarial davant les noves condicions de producció, condueix a la flexibilització de la gestió dels treballadors i a la conseqüent precarització de la seva situació.

L'aplicació del criteri “edat” per classificar una part dels treballadors, és una manera de determinar el valor dels individus en el mercat, en funció del temps que els falta per la jubilació, una qüestió que ha fluctuat en els últims temps per l'increment de les prejubilacions, i en funció d'una avaluació de la productivitat dels treballadors dins la empresa. (Susó, 1997)

3.1.- Edadisme

Segons tots els estudis sobre estigmatització social (Crocker i Major, 1989 dins de Desmette i Gaillard, 2008) les decisions sobre la retirada dels treballadors més antics es consideren la resposta a l'estigmatització relacionada amb l'edat i es utilitza com a base pel perjudici i la discriminació. Aquest procés i discriminació sistemàtica contra les persones, pel fet de ser grans és el que es denomina edadisme.

L'edadisme, és un terme inventat per Robert Butler al 1969, el qual el va definir com un “procés d'estereotips i discriminació sistemàtics contra les persones perquè son vells”. L'edadisme es considera com part del sistema social on es desenvolupa un concepte negatiu del envelliment, ja des de la infància. Es té el convenciment de que la vida després de la jubilació es un temps de decrepitud, fragilitat, mala salut, dependència, pèrdua de vigor sexual, aïllament social, passivitat, falta d'atractiu i improductivitat (Medina, R.,2018)

Simone de Beauvoir, en el seu llibre *La vejez* (1970), posa de manifest la realitat d'una societat que ja en els anys 70, com a conseqüència dels anomenats *baby boomers* de la postguerra mundial, és testimoni com un important sector de la població s'esta fent gran. De Beauvoir, des de el seu posicionament marxista, revela com la societat capitalista percep, representa de manera estigmatitzada i margina a les persones grans, ja que tant homes com dones treballadors, un cop han passat a formar part des de la ciutadania activa a engruixir les files de la ciutadania passiva, son una càrrega per les arques del Estat.

També Arrieta, T. (2016) afirma que l'acumulació d'aspectes negatius en l'entorn de treball del individu pot fer que aquest es plantegi que la empresa i els seus companys no mostren estima per la seva aportació i la seva valia com persona i això pot transformar-se en un desig d'abandonar, si d'altres factors ho permeten, aquest entorn que li proporciona insatisfacció i emocions negatives.

Nishii, Langevin, y Bruyere (2011) exploren tres possibles factors contextuals que afecten a les experiències d'edadisme: el clima d'inclusió de les unitats de treball, la inclusió dins el grup del gerent de la unitat i la inclusió en la cohort de la unitat, mesurada per la diferència respecte als demés en termes d'edat.

Els autors pronostiquen que aquests factors exerceixen influència en els processos cognitius individuals i fan més o menys probable que els treballadors discriminin als seus col·legues per la edat. A més estudien la relació entre les experiències d'edadisme i la satisfacció en el treball i entre aquesta última i l'abandonament de la ocupació.

Es un concepte que presenta un clar desavantatge pels treballadors grans a l'hora d'afrontar-se a una gestió empresarial que els fa servir com a barem en la selecció i posterior manteniment del lloc de treball.

Respecte a la imatge estereotipada dels treballadors grans, diversos estudis i investigacions¹ al respecte, assenyalen que no s'observen actituds estereotipades purament negatives entre els empresaris, sinó que l'envelliment es percep com un fenomen complex que produeix efectes induïts, positius i negatius sobre el funcionament de les empreses.

Segons Suso (1997), fonamentalment els estereotips al voltant de les conseqüències del envelliment del personal dins la empresa son : la resistència al canvi, la dificultat d'adaptació i acceptació de noves tecnologies, el deteriorament de la productivitat amb el pas del temps, la mala imatge davant els clients per una ma envellida, el bloqueig al ascens i integració dels joves, la dificultat pel reciclatge, el deteriorament de la salut física i algunes capacitats, l'increment de la probabilitat d'accidents laborals, els descens de la motivació, un grau inferior d'acceptació de les condicions de treball, i sobretot uns majors costos salarials en relació al personal més jove.

No obstant, no s'ha establert una relació sistemàtica entre l'envelliment i la disminució en la productivitat (Shepard, 1995), nombrosos estudis han demostrat que els treballadors grans es perceben com a competents, encara que menys motivats que els seus col·legues més joves, del que es dedueix que el fet de ser un "treballador gran" significa ser un membre d'un grup estigmatitzat al lloc de treball, amb una identitat social negativa relacionada amb aquest grup, que pot conduir a alguns treballadors més grans a fer front a una amenaça per la seva identitat social, qüestió que pot perjudicar la força del treball per evitar la estigmatització.

3.2.- Prejubilació

Tal i com Guillemard (1992) va assenyalar en el seu moment, s'esta produint una desinstitucionalització de la periodització i temporalització de les tres etapes del cicle de la vida, és a dir, període d'escolarització, període de treball i període de vellesa, sense que aquesta es tradueixi en majors opcions per les persones, de poder escollir el moment de la sortida definitiva del mercat de treball, ja que aquesta sortida, en la majoria dels casos, és més imposada que escollida.

1 Per exemple: Goldberg, 1989; Laville i Volkoff, 1992; Drury, 1993; Guillemard, 1994; Taylor i Walker, 1994

Durant els anys de la bombolla immobiliària, una gran quantitat d'empreses, per a disminuir el seu nombre de treballadors, van utilitzar les categories de «prejubilació» i la de «desvinculació primerenca», una pràctica que després de la passada crisi, es va intentar corregir, però les empreses segueixen activant els acomiadaments de treballadors majors de 50 anys i acceleren les jubilacions a pesar del castigat sistema de pensions.

El terme de «prejubilat/da» és un concepte en construcció, amb un significat un tant confós i ambigu, sense una figura nítida que el sustenti de forma clara, social i jurídicament.

Normalment s'utilitza com equivalent al eufemisme «jubilació anticipada» per denominar la prejubilació, tot i que aquest darrer terme es refereix més a una decisió de la pròpia persona interessada, a una possible incapacitat física i/o a la pertinença a un col·lectiu específic.

Però, pot ser que l'intent de conceptualització més exhaustiu i sistemàtic de la prejubilació sigui el que trobem a López Cumbre (1998) citat en Rego & Alcover (2005), la qual diu textualment :

Prejubilación és : “La situación, de hecho y de derecho, en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. Una situación puente que une el cese definitivo en la actividad laboral de un trabajador con el acceso a la jubilación” (López Cumbre, 1998 p. 86).

Per altra banda, si acomparem la prejubilació, amb els paràmetres de la jubilació, veiem que apareixen importants desavantatges ja que la jubilació ofereix beneficis socials, econòmics, de salut, d'oci, de formació i de reconeixement social que ja son coneguts, i que estan vetats per les persones prejubilades, i si a més tenim en compte que la jubilació als 65 anys és un moment difícil en la vida de les persones, que requereix mobilitzar energies psicològiques, socials i familiars, quan es produeix el cessament de l'activitat laboral abans d'aquesta edat, és encara més complexe. Les persones en aquesta situació no saben molt be quin es el lloc que els correspon dins la societat, doncs no se'ls reconeix un rol específic, originant-los una crisi en la seva identitat. (Observatorio de las personas mayores (2008)

Es per això que la regularització i el cessament de la ocupació, pot representar una ruptura molt dràstica i profunda en la vida de les persones treballadores, i que, per tant, és important tenir en compte les conseqüències psicosocials que poden derivar-se d'aquest fet ja que poden ser-ne moltes i en alguns casos poden tenir repercussions fonamentalment negatives en l'autoestima i autopercepció de la persona afectada, al temps que promou l'aparició negativa del fantasma «vellesa prematura», així como les seves conseqüències, especialment la incertesa respecte al futur.

Els sentiments que es desenvolupen en torn a la prejubilació s'expressen en múltiples termes de signe contrari tals com: alliberament, sorpresa, inquietud, rebuig, temor, impotència, desconcert, inutilitat. La prejubilació es converteix, així , en un territori que genera una oscil·lació de sentiments i sensacions ambivalents entre l'alliberament i la pèrdua del rol laboral; entre la situació anterior d'activitat como treballador/a i la posterior, més passiva, de jubilat/da. Sentiments contraposats que poden ser experimentats por una mateixa persona segons la situació particular i la fase del procés en la que es trobi.(Observatori de les persones majors, 2008)

Per altra banda, hem de tenir en compte que aquest cessament de la ocupació, no només afecta al treballador/a que es prejubila, sinó que també afecta al seu entorn familiar més pròxim i a tot el seu cercle social i per tant suposa un procés, marcat per diferents etapes d'afrontament, condicionat pel nivell de preparació i/o coneixement del moment en que es produirà (Martinez,Florez,Ancizu,Valdes & Adeva (2003)

Hi pot haver un moment de negociació, de lluita amb un mateix/a i de necessitat d'adoptar una postura davant la situació que se'ls planteja: escollir entre deixar que t'envaeixi el desànim, la depressió, la desvalorització o fer-li front i llançar-se a viure la nova situació, positivitzant-la, recuperant el temps dedicat a la feina en una nova manera de viure de car as un mateix/a i el seu entorn. Aquest canvi cap al futur, aquest canvi d'actitud s'haurà de sustentar bàsicament en els recursos, en les habilitats personals i les expectatives de que disposi cada individu en particular.

Figura nº 2.- Tasses de participació en el mercat laboral i edat mitjana de sortida

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	ESPAÑA	EU 27	3 BEST
Tasa de empleo de las mujeres de 55-64 años	32,3	37,8	61,4
Tasa de empleo de las mujeres de 65-69 años	4,3	7,4	20,6
Tasa de empleo de los hombres de 55-64 años	56,7	54,8	70,4
Tasa de empleo de las mujeres de 65-69 años	7,0	13,2	28,3
Edad media de salida del mercado para las mujeres	62,7	60,8	64,0
Edad media de salida del mercado para los hombres	62,5	62,0	64,7

Fuente: DEMOGRAPHY REPORT 2010: Older more numerous and diverse Europeans

La jubilació, a diferencia de la prejubilació, és una etapa coneguda, previsible i ubicada en un període de temps determinat, actualment. Això contribueix a que les persones treballadores assumeixin aquesta etapa d'una manera més natural. No obstant, la prejubilació se sol impregnar d'un caràcter més arbitrari i imprevisible, augmentant així les seves dificultats per a una adequada assimilació.

3.3.-Jubilació

Nilsson et al (2011), es van plantejar avaluar els factors que influeixen en que els treballadors de mes edat vulguin o percebin que poden treballar fins als 65 o més enllà. Parteixen de la base de que la decisió de retirar-se es complexa i multidisciplinar, hi han factors que afavoreixen la permanència mentre que d'altres ajuden a una sortida primerenca. Les àrees que estudien son : salut física i mental, incentius econòmics, ambient físic del treball, ambient mental del treball, ritme de treball i hores de treball, actitud gerencial i organitzativa cap als treballadors de més edat, nivell de competència i possibilitat de desenvolupar habilitats, motivació i satisfacció en el treball i elecció família/treball aixi com actitud cap als pensionistes de la societat.

Perquè la jubilació no implica només resoldre la qüestió econòmica de la supervivència, però important que sigui. Implica seguir donant sentit a la vida, a la identitat a les relacions, sobretot quan en aquest precís moment, moltes persones han de reinventar la seva vida. La vida ja no és treball, la identitat ja no és només la que projecta el treball que una persona. Aquesta diversitat d'opcions, identitats, vides, és un dels elements claus. (Naqui & Manzanares, 2016)

És fonamental partir de la necessitat de mantindre al màxim la autonomia de cadascú, i la capacitat de decidir per si mateix. És aquest l'autèntic camí de l'autèntica qualitat de vida de les persones, una base de salut imprescindible, un entorn que limite els menys possible la autonomia, i tot això des de el principi de que cada persona decideixi sobre si mateixa i sobre les polítiques que l'ha afecten.

La manera en que les persones s'enfronten a la etapa de la jubilació, ha anat canviant amb els transcurs dels anys. Abans les persones es jubilaven per descansar i reposar, en canvi ara busquen un punt de diversió i entreteniment amb activitats d'oci (Escarbajal i Martínez 2012). El cert és que, el concepte de jubilació ha canviat al llarg dels anys en quant a definicions, doncs unes s'aboquen més a la idea del descans i d'altres s'enfoquen més sobre les activitats que les persones poden desenvolupar un cop arribada la edat oficial de jubilació.

Bueno & Buz (2006) troben que la jubilació pot viure's amb diferents actituds: de rebuig, d'acceptació, d'alliberació, d'oportunitat o d'ambivalència. El viure la jubilació d'una manera o d'altre depèn del moment pel que les persones estiguin passant, en quant a salut, ingressos econòmics, categoria laboral, etc (Madrid & Garces, 2000)

No obstant, cada vegada hi ha més treballadors que opten per seguir dins el mercat laboral, més enllà de la seva jubilació. De vegades, respon a una prolongació voluntària de la seva vida laboral, però en la majoria dels casos és el resultat de les baixes pensions que tenen. De fet, la autonomia crítica, la llibertat de decidir sobre la pròpia vida, serà un tema central en els pròxims anys, i això engloba des de la atenció en salut fins la capacitat d'intervindre sense complexos ni restriccions en les decisions col·lectives.

Per altra banda, hi han alternatives a la jubilació per aquelles persones que tenen ganes de seguir treballant i volen continuar desenvolupant rols importants per la seva interior. És en aquest context en el que s'ha de parlar d'ocupació pont com opció de desvinculació progressiva de la vida laboral i que permet no fer un canvi tan abrupte en els estils de vida (Topa, Depolo, Moriano i Morales, 2009)

En enfrontem doncs, no només a una crisi econòmica, sinó també a profunds canvis en els processos productius, en els espais socials i familiars. Augmenta la individualització i la diversificació d'interessos i perspectives. Les actuacions han de saber respondre a aquests nous reptes, incorporant als processos de decisió als actors, col·lectius i persones involucrades en aquests. Necessitem projectes per millorar la nostra capacitat d'adaptació a una nova època.

La concepció de la participació associada al funcionament de la vida quotidiana adverteix sobre el pes dels factors personals i del entorn en la capacitat de sentir-se integrat, i de quines maneres aquesta interacció influeix o condiona la realització d'actes quotidians. És a dir, possibilita pensar en les condicions, favorables o desfavorables, per la participació de les persones grans, independentment de si tenen o no limitacions en la seva autonomia funcional.

4.- COSTOS

4.1.- Costos econòmics

L'increment de edat mitjana i creixement de la cohort "vellesa", impliquen problemes per a la sostenibilitat del sistema de benestar i de pensions. Les jubilacions més tardanes, a causa de les conseqüents reformes adoptades i els canvis demogràfics indueixen a un envelliment gradual de les plantilles, segons l'Eurostat UE28, entre els anys 2008-2016, la taxa d'ocupació de la cohort dels 55 -64 anys va augmentar el 9,8%, per tant, és fàcil deduir que l'augment de la esperança de vida, juntament amb la disminució de les taxes de natalitat tenen i tindran conseqüències directes sobre el sistema de seguretat social, doncs l'envelliment de la població incrementa el nombre de persones grans elevant la quantitat de persones pertanyents a la població no activa.

El funcionament del sistema precisa d'un equilibri entre el número de persones que cotitzen a la seguretat social per una part, i d'aquells que perceben prestacions d'aquesta, per una altra.

Aquesta situació d'equilibri existeix en l'actualitat, però no només està en perill, si no que, amb tota seguretat, es trencarà.

D'acord amb la Comissió Europea, a Espanya hi havia l'any 2004 un perceptor net per cada tres cotitzants, o el que és el mateix, el 75% de la població sufragava els costos socials. La previsió de futur és que l'any 2050 un 67% de la població sigui perceptora neta, pel que cada individu treballant haurà de mantenir a dos persones. De la mateixa manera, segons un article publicat a la revista del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio sobre el futur de les pensions a Espanya, tots els estudis realitzats anuncien una pujada notable de la despesa en pensions de cara al 2050.

Encara que les xifres exactes varien segons els estudis i paràmetres utilitzats, es preveu que l'augment del producte interior brut espanyol, sigui entre un 2,4% i un 3,4%, només en les pensions contributives de jubilació. Si es consideren totes les pensions contributives, aquestes xifres es disparen i els experts indiquen un increment de la despesa com percentatge del PIB de entre 4,3% a 9,1%. És preocupant, per tant, la integració laboral dels treballadors grans, la qual ha descendit des de principis de segle.

Segons dades extretes del INE la mitjana de participació dels treballadors grans s'ha vist reduïda en un 20% degut a polítiques que promouen i premien un avançament en la edat mitjana de jubilació. Mentre que la edat de jubilació anticipada en 1960 era uns 67,9 anys, en 1990 se situava en el 61,7. El canvi demogràfic, no obstant, s'ha qüestionat la sostenibilitat d'aquestes pràctiques ja que la jubilació prematura de les persones amb capacitat de treball suposa un luxe en un mercat de treball escàs d'oferta.

Les poques entrades en el mercat per l'absència de població jove, s'haurien de compensar amb sortides més tardanes de la gent veterana. L'allargament de la vida laboral constitueix, una píndola difícil d'empassar degut al seu elevat cost polític. El descens de la taxa de natalitat i l'envelliment de la població causen transformacions socio-econòmiques a nivell micro, macro, local i regional.

Una enquesta del 2006 de la Universitat de Boston College Center for Retirement Research, va demostrar que aproximadament el 40 per cent dels ocupadors, consideraven als treballadors majors com més costosos que els més joves, però l'estudi AARP va arribar a la conclusió que la contractació de treballadors de més de 50 anys o més, només augmenta els costos laborals anuals d'una empresa en un 1% o menys, i que la seva conservació pot augmentar els costos laborals de l'1% al 2 per cent. Així mateix, l'informe assenyalava que el 90 per cent dels grans empresaris, es basa en part en la funció del rendiment, en lloc de la tinença. A més, pel que fa als costos de jubilació, només el 22 per cent de les grans empreses ofereixen un pla de pensions de benefici definit, baixant notablement del 68 per cent el 2004.

"Això demostra que els costos incrementals de contractació i retenció de treballadors més grans són mínims i que la majoria dels empresaris trobaran que el valor dels treballadors majors supera amb escreix aquests costos incrementals", segons va dir AARP en un comunicat.

L'estudi també va examinar la idea de si els treballadors més grans estan o no interessats, o si són capaços d'aprendre coses noves, com la tecnologia. L'informe consta que gairebé el 80 per cent dels treballadors majors d'edat va manifestar estar interessat en formar-se relacionat amb ordinadors i tecnologia de la informació o de la comunicació. "La majoria d'aquests treballadors estan interessats en oportunitats de formació per estar al dia dels avenços tecnològics i no senten que tinguin problemes per mantenir-se al dia amb la nova tecnologia necessària per a la seva feina", afirma el comunicat. "Altres avantatges dels treballadors de 50 anys o més, inclouen la seva experiència, professionalitat, ètica laboral, menor facturació i coneixement. Tot i que les necessitats financeres actuals i futures són una de les principals raons per les quals els empleats mantenen la plantilla en els últims 50 anys, hi tenen un paper també la realització psicològica i social. "

4.2.- Costos psicològics

Des de la perspectiva de la biografia personal, ens situem davant un col·lectiu de persones amb un variable però encara important, potencial de vida per davant. Fins fa unes dècades l'edat era un indicador fiable per definir la posició en el cicle de la vida laboral de les persones, no obstant, en l'actualitat ens trobem davant d'un fenomen de descronologització del cicle de vida activa, el que suposa un canvi en els marges no només d'entrada en el mercat laboral, sinó de sortida.

Els treballadors grans es caracteritzen per una sèrie d'atributs socials que els confereix una rellevància especial a la seva problemàtica situació laboral. Majoritàriament estaríem parlant d'homes, tot i que actualment també entren dins d'aquest rol moltes dones, que han estat mantenint econòmicament a la família, molts d'ells amb fills al seu càrrec, i que per tant el seu rol dins la família vinculat al lloc de treball, els confereix un estatus reconegut socialment.

La desestabilització d'aquestes condicions de vida, degut a la precarització de les seves condicions de treball, poden suposar per aquest col·lectiu una crisi total, ja que el fet de treballar implica realitzar una activitat dins d'un determinat context, amb diferents significats per la persona, a la vegada que constitueix un fenomen social on pot estructurar la seva identitat,

per tant, la pèrdua d'aquest treball implica l'abandó d'aquest rol laboral i la necessitat de construir-ne un de nou.

Brathwait i Gibson (1987) ja en el seu moment apuntaven que un terç de les persones jubilades, experimenten dificultats d'adaptació al seu nou rol. Factors tals com poca salut, ingressos baixos, i una actitud negativa davant la prejubilació, preveuen un mal ajustament posterior.

En la nostra societat, es considera que en el moment en que l'individu deixa de treballar mitjançant la jubilació, o pre-jubilació, ja s'inicia la etapa de la vellesa, idea al voltant de la qual s'han anat generant diferents concepcions. En el segle passat, predominava la idea de que la vellesa estava lligada a la malaltia, la lletjor i la mort, però en la actualitat la idea és més la d'un model vinculat al desenvolupament.

Per exemple segons Bossé et al.(1991) , la jubilació vista com una etapa de transició, és el fet menys estressant dels 31 fets vitals, proposats pels treballadors durant els 12 mesos previs a la jubilació . Aquests autors, diuen que en el treball que varen portar a terme, només un terç dels participants van assenyalar la jubilació com a estressant, essent els millors predictors del estres, la salut i els problemes econòmics, es a dir, que la jubilació pot ser un fet estressant per aquells que els comporti implicacions negatives, com poden ser aquelles persones que se'ls força a retirar-se involuntàriament, per raons de salut, de la empresa o aquells que experimenten que la salut o els ingressos econòmics disminueixen després de la jubilació.

Si el treballador/a no construeix la jubilació com un desenllaç positiu, que ha de tenir lloc en el seu moment, la probabilitat de que aquesta persona pateixi una simptomatologia depressiva, és més gran.

També, l'estres psicològic provocat per canvis vitals, com pot ser la jubilació, pot desencadenar diferents respostes psicofisiològiques, es a dir, respostes fisiològiques agreujades o perpetuades pels factors psicosocials. Emocions negatives que poden comportar alteracions respiratòries, cardiovasculars o immunològiques

El risc d'aquesta simptomatologia augmenta, quan el fet és vist com una conseqüència de les pròpies fallades de la persona a la feina, com afectant a cada part de la vida de la persona i es vist com un tret permanent de la vida. És llavors quant la jubilació es percep com infelicitat i estrès (Woods, 1990)

En aquesta línia, Lawton, (1991) indica que un dels factors que incideix de forma positiva o negativa en la adaptació a la nova situació, és el benestar psicològic. Un concepte que el conformen dos grans components: un emocional, afectiu, vinculat als sentiments de plaer i desplaer que experimenta la persona, i un altre de cognitiu, relatiu als valors que aquesta persona realitza sobre el que ha viscut.

Te una gran importància l'estudi del benestar psicològic dels treballadors/es grans, ja que es pot considerar un indicador sanitari, des de una mirada evolucionada que integra diferents aspectes de la salut i la malaltia. De fet, la mesura global del benestar és estable al llarg del temps, i pot ser, per tant, un indicador interessant, ja que no presenta modificacions importants associades a la edat.

De tota manera, hem de tenir en compte, que no tots els treballadors/es grans tenen alts nivells de benestar psicològic , ja que això dependrà de múltiples variables, i es important remarcar que la activitat i la participació social condiciona aquest benestar psicològic.

5.-METODOLOGIA I RESULTATS

Hipòtesis :

H1 : Els treballadors mes grans de 50 anys, mantenen motivació i engagement en el seu lloc de treball,

H2 : L'actual cohort de treballadors majors de 50 anys han trencat amb els estereotips establerts en la societat.

H3: Els participants amb estudis universitaris tindran unes puntuacions mitjanes mes grans que las dels participants amb estudis inferiors.

Mètode

S'ha demanat la col·laboració voluntària i anònima dels participants. Un cop que aquests han accedit, se'ls ha enviat el qüestionari via e-mail, que un cop omplerts l'han retornar pel mateix mitjà

El qüestionari, s'ha dissenyat segons els tòpics d'interès per aquesta investigació, aplicat a una mostra estadísticament representativa, amb la idea de que les dades quantitatives provinents d'aquesta enquesta, permetin caracteritzar a una població mitjançant diferents variables, enteses aquestes com conceptes operacionalitzats.

Els suposats d'aquesta anàlisi es basen en la representativitat estadística i en la possibilitat de generalitzar a partir d'aquesta mostra sobre les característiques d'una població donada.

Amb la finalitat de processar i analitzar els relats dels subjectes enquestats, s'ha establert una metodologia d'anàlisi quantitativa. S'ha assegurat la protecció de dades de les persones enquestades, administrant prèviament un consentiment informat que garanteix l'anonimat dels subjectes i assegura que l'únic fi és la pròpia investigació.

Participants

Per al estudi han participat 44 persones d'ambos sexes, de diferents edats i diferents ocupacions (Docents, professionals, administratius, directius, operaris, botiguers,etc.) Els participants s'han dividir en tres grups d'edat, un primer dels 50 al 55 anys; un segon dels 56 als 61 ; un tercer de més de 62 anys. Tots ells residents a Barcelona i Rodalies.

Aquesta classificació permet veure les diferents opinions dins d'un grup molt heterogeni, així com caracteritzar el fenomen amb visions retrospectives i prospectives. A pesar de que no es

una mostra representativa, si que es orientativa de la situació actual que tant treballadors com organitzacions viuen i de la visió del futur que tenen sobre la seva situació dins empresa,. La població Diana son els treballadors majors de 50 anys de Catalunya.

Taula num 1 . Característiques dels participants

Sexe:		Edats		Estudis		Empresa	
Homes	25	50-55	12	Universitaris	22	Pública	10
Dones	19	56-61	21	Grau Mig	17	Privada	30
		62 i +	11	Bàsics	5	Autònom	4

Instruments

- * Dades sociodemogràfiques: edat, sexe, àmbit laboral, nivell d'estudis,
- * Qüestionari per avaluar qualitats laborals, on s'han detallat vuit ítems referents a diferents qualitats i que els participants han hagut de valorar del 0 al 6, on 0 = NS/NC, i l'1 gens d'acord fins al 6 totalment d'acord.
- * Escala de Work Engagement de Utrecht (Utrecht work Engagement Scale UWES) en la adaptació espanyola de Salanova et al.(2000) Aquesta escala esta composta per 17 ítems repartits en tres dimensions : Vigor, Dedicació i Absorció. Pel vigor es disposa de 6 ítems, per la dedicació 5 i per la absorció 6. Aquests ítems es responen per mitjà de set opcions de resposta en una escala de Likert de 0 a 6. S'han obtingut el següents coeficients alpha de Cronbach per les dimensions :Vigor $\alpha = 0,852$; Absorció $\alpha = 0,862$; Dedicació $\alpha = 0,912$
- * Escala de autoeficàcia General de Baessler i Schwazer (1996) L'únic canvi introduït en el qüestionari original que consta de 10 ítems amb escales tipus Likert de 4 punts, ha estat el format de resposta a escala de set opcions de 0 a 6. Amb aquesta escala s'ha avaluat el sentiment estable de competència personal per manegar de manera eficaç una gran varietat de situacions estressants. S'ha obtingut un coeficient alpha de Cronbach per la dimensió autoeficàcia : $\alpha=0,899$
- * Qüestionari per avaluar estereotips cap a la vellesa,(CENVE). Esta compost per quinze afirmacions de contingut negatiu i pejoratiu sobre la vellesa, les quals es refereixen a les següents àrees : salut, caràcter-personalitat i motivacional -social. Tretze d'aquests ítems s'han agafat del qüestionari d'estereotips cap a la vellesa elaborat per Montorio i Izal (1991) i uns altres dos s'han traduït del instrument de Palmore (FAQMH). Coeficient alpha de Cronbach: $\alpha=0,883$

Els ítems presos del FAQMH han estat els següents :

* *La majoria de les persones mes grans de 65 anys tenen alguna malaltia mental el suficientment greu com per deteriorar les seves capacitats normals*"

* *El deteriorament cognitiu es una part inevitable de la vellesa*

La forma de resposta d'aquest últim, és mitjançant una escala de Likert amb quatre possibilitats : 1) molt en desacord, 2) bastant en desacord, 3) bastant d'acord, 4) Molt d'acord.

Anàlisi de dades :

Les anàlisis realitzades han estat en primer lloc del tipus descriptiu de les diferents variables, tals com mitjanes, desviacions típiques i consistències internes (Alpha de Cronbach)

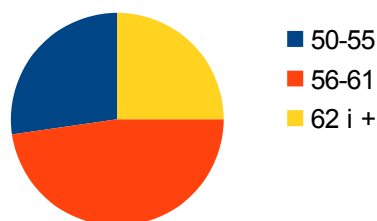
Posteriorment s'han portat a terme unes anàlisis del coeficient de correlació de Pearson.

Resultats

Els percentatges en quant a la distribució per franges d'edat : de entre 50-55 (N=12, 27,27%); de entre 56-61 (N=21 , 47,73%) i de 62 i més (N=11 , 25%)

Gràfica 1.-

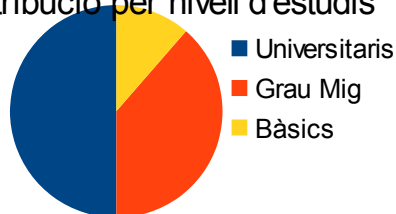
Distribucio per franges d'edat



El percentatge en quant a la distribució per nivell d'estudis es: Universitaris (N=22, 50%) Grau Mig (N=17, 38,63%) i Bàsics (N=5, 11,36%)

Gràfica 2.-

Distribució per nivell d'estudis



Els percentatges en quant a la distribució per sexes : Homes (N=25 , 56,82%) Dones (N=19, 43,19%)

Gràfica 3.-

Distribució per sexes



S'ha fet una comparativa de les valoracions realitzades en 8 qualitats laborals, entre les diferents franges d'edat:

Taula 2.-

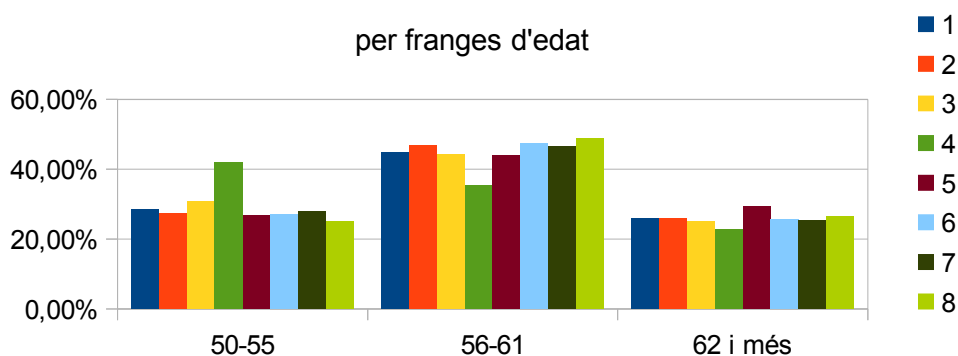
Valoració de les qualitats laborals detallades, segons la franja d'edat

	1	2	3	4	5	6	7	8
50-55	28,42%	27,23%	30,68%	41,80%	26,83%	27,08%	28,00%	25,00%
56-61	44,67%	46,87%	44,32%	35,45%	43,90%	47,40%	46,66%	48,68%
62 i més	26,00%	25,89%	25,00%	22,75%	29,27%	25,52%	25,34%	26,32%

1 Experiència	5 Creativitat
2 Confiança	6 Productivitat
3 Estar al dia en les noves tecnologies	7 Habilitat per treballar be
4 Apertura a noves idees	8 Habilitat per establir relació amb persones de diferents nivells culturals

Valoració de qualitats laborals

per franges d'edat



Com es pot comprovar tots els valors resultant en la franja d'edat de entre 56-61 son mes alts que en el grup anterior i inclús en el grup posterior. Resultat que s'analitzarà mes endavant

Els estadístics descriptius de la dimensió de l'engagement , amb les variables : Vigor, Dedicació i Absorció + Autoeficàcia, es recullen en la següent taula

Taula 3.-

Per analitzar la relació entre les diferents dimension del engagement i la motivació, (Vigor, Dedicació, Absorció i Autoeficàcia) s'ha realitzat una anàlisi de correlació de Pearson.

En la taula num 4 es poden observar els resultats, que tal i com cabia esperar les diferents dimensions correlacionen positivament ($r < 1$) en tots els casos

Taula 4.- Coeficient de correlació de Pearson

			VIGOR	DEDICACIÓ	ABSORCIÓ	AUTOEFICACIA
VIGOR	Posterior	Mode		,383	,267	,307
		Mean		,361	,251	,288
		Variance		,017	,019	,018
	95% Credible Interval	Lower Bound		,102	-,022	,032
		Upper Bound		,596	,504	,556
	N		44	44	44	44
DEDICACIÓ	Posterior	Mode	,383		,733	,611
		Mean	,361		,709	,585
		Variance	,017		,006	,010
	95% Credible Interval	Lower Bound	,102		,564	,384
		Upper Bound	,596		,848	,763
	N		44	44	44	44
ABSORCIÓ	Posterior	Mode	,267	,733		,592
		Mean	,251	,709		,565
		Variance	,019	,006		,010
	95% Credible Interval	Lower Bound	-,022	,564		,370
		Upper Bound	,504	,848		,756
	N		44	44	44	44
AUTOEFICACIA	Posterior	Mode	,307	,611	,592	
		Mean	,288	,585	,565	
		Variance	,018	,010	,010	
	95% Credible Interval	Lower Bound	,032	,384	,370	
		Upper Bound	,556	,763	,756	
	N		44	44	44	44

a. The analyses assume reference priors ($c = 0$).

Els estadístics resultants d'agrupar les mitjanes obtingudes en les valoracions de les dimensions relatives al engagement i la motivació, per grups d'edat, son els següents, on VAR00001 correspon al grup de persones que estan entre els 50 i 55 anys, VAR00003 als de 56 a 61 anys i VAR00002 al grup de 62 i mes anys

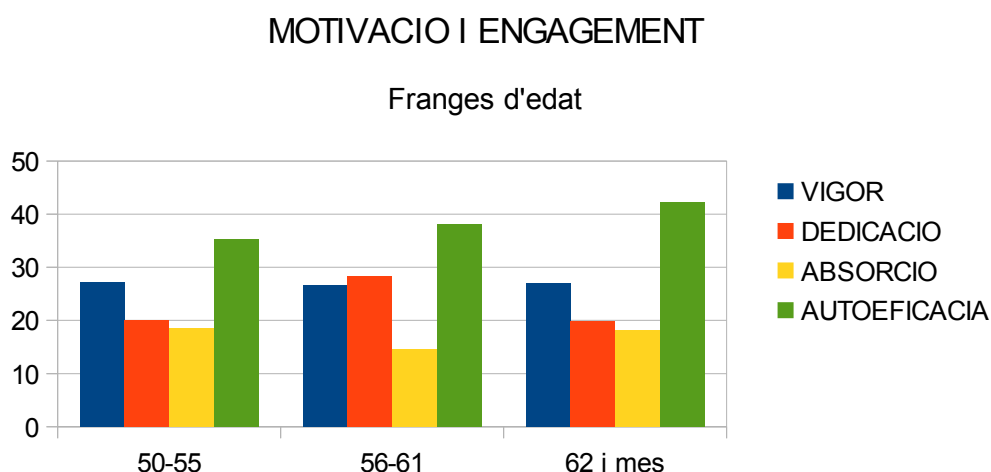
Taula 5.-

		Statistics		
		VAR00001	VAR00003	VAR00002
N	Valid	5	5	5
	Missing	0	0	0
Mean		40,4480	43,1040	42,8680
Median		27,2500	28,4200	27,0000
Mode		18,58 ^a	14,68 ^a	18,09 ^a
Range		82,54	93,08	89,08
Minimum		18,58	14,68	18,09
Maximum		101,12	107,76	107,17

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

A continuació s'ha fet una comparativa d'aquestes mitjanes la qual s'exposa a la gràfica següent

Gràfica 5.-



Agrupant els resultats de les quatre variables Vigor, Dedicació, Absorció i Autoeficàcia, segons el nivell d'estudis, en les tres dimensions Universitaris, Grau Mig i Bàsics, els resultats que obtenim són els següents

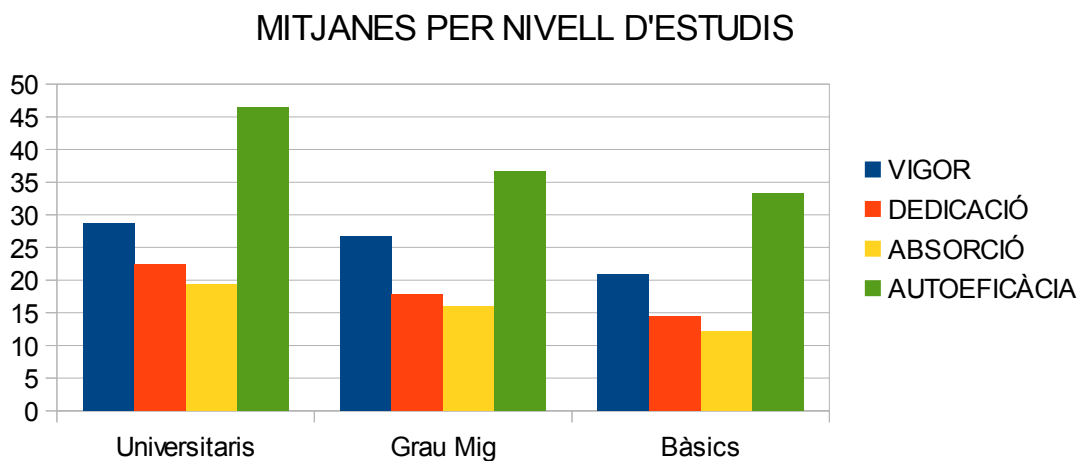
Taula 6.-

		Statistics		
		UNIVERSITARI	G.MIG	BASICS
N	Valid	4	4	4
	Missing	0	0	0
Mean		29,2275	24,2650	20,2075
Median		25,5450	22,2050	17,6650
Std. Deviation		12,08168	9,48159	9,48269
Range		27,00	20,65	21,16
Minimum		19,41	16,00	12,17
Maximum		46,41	36,65	33,33

On podem comprovar, les mitjanes, les desviacions típiques, l'abast, els mínims i els màxims.

A la següent gràfica es poden veure els resultats obtinguts segons el nivell d'estudis

Gràfica 6.-



Finalment s'han agrupat els resultats de les quatre variables Vigor, Dedicació, Absorció i Autoeficàcia, segons el sexe, i els resultats que obtenim són els següents

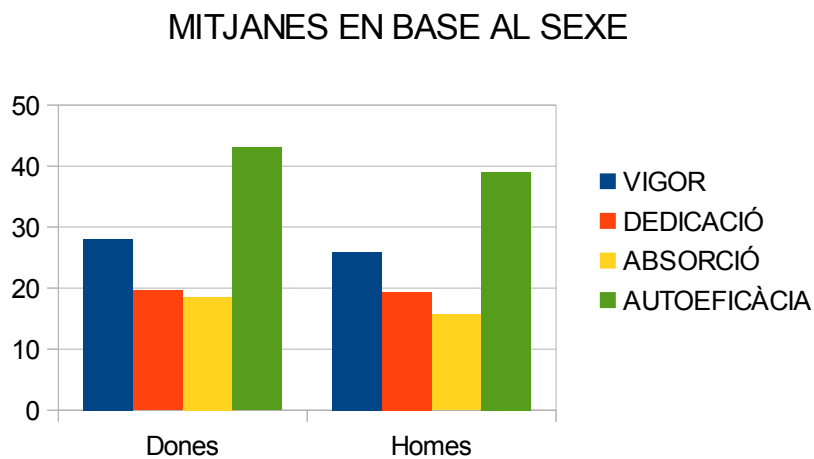
Taula 7.-

		DONES	HOMES
N	Valid	4	4
	Missing	0	0
Mode		18,58 ^a	15,68 ^a
Range		24,47	23,40
Minimum		18,58	15,68
Maximum		43,05	39,08

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Gràfica de les mitjanes dels resultats obtinguts en les variables de Vigor, Absorció, Dedicació i Autoeficàcia, depenent del sexe

Gràfica 7.-

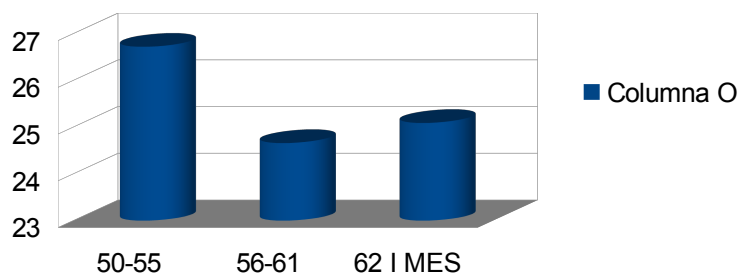


Pel que fa a la valoració sobre els estereotips establerts sobre la vellesa, els resultats obtinguts son els següents :

Gràfica 8

ESTEREOTIPS SOBRE LA VELLESA

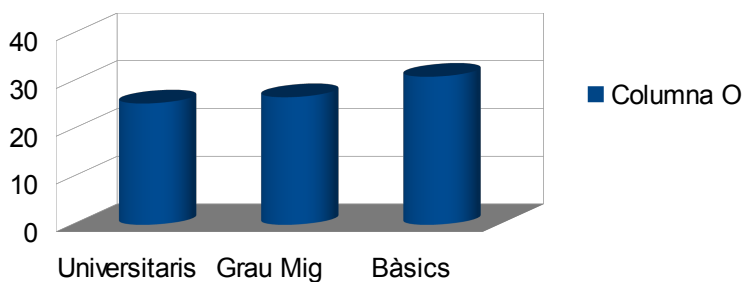
Mitjanes segons el grup d'edat



Gràfica 9

ESTEREOTIPS SOBRE LA VELLESA

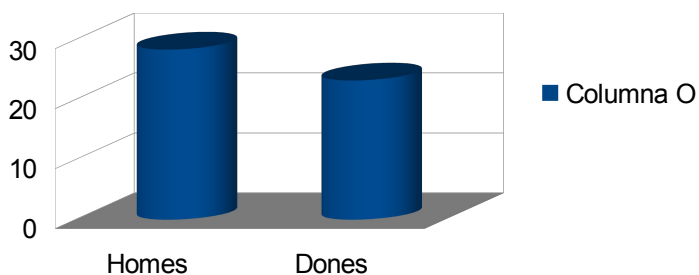
Mitjanes segons el nivell d'estudis



Gràfica 10.-

ESTEREOTIPS SOBRE LA VELLESA

Mitjanes segons el sexe



CONCLUSIONS

En la recerca prèvia d'articles referits al envelliment, s'ha pogut comprovar que existeixen diferents visions sobre el fenomen del envelliment global de la població, perseverant uns autors en la idea de que, les persones quan es fan grans, perden tota facultat per seguir en la seva activitat i que per tant se'ls ha de relegar a un segon pla, i d'altres que al contrari, han demostrat amb els seus estudis que no es pot generalitzar i que hi ha diferents tipologies de persones, variant la seva situació i els seus interessos, en base a múltiples factors, que incideixen en la presa de decisió en quant a seguir actius o no.

Seguint la línia d'aquest últims autors, en el present estudi, s'ha intentat demostrar que el fet de fer-se gran no és un motiu per desestimar la força del treball de les persones, quan sobrepassen la tanca dels 50 anys

La enquesta realitzada per aquest fi, ha donat uns resultats, que un cop analitzats es pot veure, en primer lloc, que respecte a la valoració de les qualitats laborals que les persones han de tenir en els seus llocs de treball, el grup corresponent a la franja de entre 56 i 61 anys, hi ha més exigència en tots els nivells, en comparació als de la franja compres entre 50 i 55 anys, a excepció del ítem "apertura a noves idees", que aquest últim grup supera en molt als altres dos. També els resultats son superiors, als del grup de 62 anys i més, el qual presenta nivells més baixos en tots els ítems.

Això ens porta a deduir de que és, en aquest grup d'edat intermedi, quan els treballadors/es prenen consciència de la importància de tenir un bagatge, una experiència, un compromís, donant més valor al afiançament de la feina que es realitza que a la apertura a noves idees. El descens que s'observa en el grup de les persones de més edat, pot venir del que en aquest estudi s'ha reflectit en quant als problemes de edadisme, i estereotips relacionats amb els treballadors de més edat, qüestió que també s'ha reflectit en els resultats obtinguts en la valoració sobre els estereotips establerts.

A l'hora de determinar si existeix un compromís organitzacional entre els treballadors/es més grans de 50 anys amb el seu context laboral, podem comprovar que la relació entre les diferents dimension del engagement i la motivació, (Vigor, Dedicació, Absorció i Autoeficàcia) és positiva. La comparativa entre els diferents grups de edat, plasmada en la gràfica num. 5, deixa veure que en tots tres grups, es mantenen dins uns paràmetres positius, amb poques diferències valoratives. El que si sobresurt, és el concepte de autoeficàcia que creix amb la edat, producte d'anys d'experiència.

En la comparativa feta en base al nivell d'estudis, queda clar, tal i com és pronosticava en la H3, que el grup de participants amb estudis universitaris fa unes valoracions superiors als altres dos grups (grau mig i bàsics) sobre tot en la autoeficàcia.

Aquest resultat, es degut a que els treballadors amb més coneixements tenen més seguretat en ells mateixos i en la seva productivitat, qüestió aquesta que ens remet a la importància del aprenentatge continuat dels treballadors, sigui en l'àrea que sigui,

Pel que fa a la contrastació dels resultats obtinguts, en base al sexe, por observar-se que no existeixen diferències remarcables, el que demostra que a nivell laboral totes les persones son iguals. Tan sols, es pot observar una petita diferència en quant a la autoeficàcia, la qual és superior en el grup de dones, resultat d'haver hagut de treballar més durament per a completar les activitats amb èxit i amb més perseverança quan s'han trobat amb dificultats, en comparació amb la cohort d'homes.

Per últim, i referent al tema dels estereotips establerts a la societat, pels resultats obtinguts es pot comprovar que tot i no haver desaparegut del tot, hi ha una clara tendència a la baixa.

Les diferències mes remarcables les trobem, en quant a la comparativa per grups d'edat, en que els de menys edat, es a dir els de 50 a 55 mantenen més creences estereotipades en quan a la vellesa, ja que psicològicament encara no si veuen reflectits, però a mesura que la edat és més avançada, aquest estereotips decauen, basant-se en les seves pròpies facultats, augmentant lleugerament en el grup de 62 i més anys, a causa de situacions personals que incideixen negativament en les seves creences.

Si la comparativa la establim entre els diferents nivells d'estudis, pot veure's com els participants amb un nivell més alt de coneixements tenen menys creences negatives de cara a les persones de més edat, qüestió que ens remet al que ja s'ha dit en aquest estudi en quant a la importància de la formació continuada dels treballadors. Els estudis i els coneixements son molt importants pel desenvolupament psicològic de les persones, i en aquest cas dels treballadors/es, per la seva actitud davant la vida, el problemes, i les situacions de qualsevol tipus.

Finalment, en la comparativa entre sexes, les diferències no son remarcables, tot i que hi ha un lleuger descens de creences negatives en el grup de dones.

Per tant es pot afirmar que, els resultats obtinguts, ens demostren que, la hipòtesi sobre que els treballadors mes grans de 50 anys, mantenen motivació i engagement en el seu lloc de treball, és certa, amb diferències poc remarcables entre els diferents grups d'edat.

Pel que fa a la segona hipòtesi, sobre que l'actual cohort de treballadors majors de 50 anys han trencat amb els estereotips establerts en la societat, no ha resultat ser del tot concloent, ja que encara s'observa el manteniment d'alguns estereotips, sobre tot en el grup de menys edat (50-55)

Referent a la H3, sobre que els participants amb estudis universitaris tindran unes puntuacions mitjanes mes grans que las dels participants amb estudis inferiors, tal com s'ha mencionat anteriorment, ha quedat demostrat que és així, doncs les puntuacions referents a motivació, engagement i autoeficàcia han estat superiors dins d'aquest grup, a l'hora que, en el referent als estereotips negatius sobre la vellesa, els resultats han estat inferiors a la resta de grups.

Independentment dels resultats obtinguts, a nivell personal, aquest estudi ha estat especialment gratificant, ja que he pogut enriquir els meus coneixements, he participat intel·lectualment en la diversitat de punts de vista existents sobre un mateix concepte, podent comprovar que, encara que s'iniciï un estudi amb unes idees molt clares, els producte final no sempre pot coincidir amb les hipòtesis inicials.

PROPOSTES D'INTERVENCIÓ I SEGUIMENT

Les propostes d'intervenció haurien d'anar directament dirigides a canviar la visió empresarial, en quant a conceptes tals com la modificació de la imatge estereotipada dels treballadors grans, es a dir, sobre la idea de que entre els treballadors grans hi ha resistència al canvi, que hi ha dificultat d'adaptació i acceptació de les noves tecnologies, que hi ha deteriorament de la productivitat amb el pas del temps, que donen mala imatge de cara als clients per una ma envellida, que provoquen bloqueig per l'ascens i integració dels joves, que tenen dificultat pel reciclatge, que pateixen deteriorament de la salut física i d'algunes capacitats. També en la creença de que augmenta la possibilitat d'accidents amb la edat, el descens de la motivació, que tenen menys grau d'acceptació de les condicions de treball i sobre tot que provoquen més costos salarials en relació als mes joves.

Des de els departaments de Recursos Humans de cada empresa, s'han de canviar els criteris de gestió de la mà d'obra i de la representació al voltant de l'envelliment de les plantilles, donant més importància a la experiència, a la presència d'una memòria d'empresa, a la fidelitat, la seguretat, la lleialtat que comporta l'antiguitat i la transmissió de coneixements, i del saber fer. S'ha d'abandonar, per tant, la tendència a l'aplicació del criteri d'edat en la gestió de la mà d'obra

Apart, també hauran de tenir en compte els avantatges de la contractació de treballadors grans, avantatges tals com, la experiència, ja que els treballadors de mes edat poden acumular una experiència notable, i compten amb habilitats que només es poden adquirir amb el temps. La fidelitat i adaptabilitat, derivades de les responsabilitats familiars i del desig d'estabilitat, a diferència dels treballadors més joves que tendeixen més a canviar de feina. En quant a la adaptabilitat, esta més que demostrat que son generacions que han viscut la transformació digital i tecnològica i han sabut posar-se al dia en cada novetat i en cada avenç, sense cap problema.

També és important, tenir en compte els contactes que aquests treballadors han anat obtenint en la seva trajectòria professional, qüestió que pot anar a favor de la empresa contractant, i apart dels avantatges mencionats, les empreses també hauran de tenir en compte el beneficis fiscals i les bonificacions que poden rebre en la contractació de treballadors sèniors

Les persones més grans de 50 anys, acostumen a tenir més *soft skills* que els perfils més joves, doncs la edat i la experiència laboral ajuden a saber gestionar millor les emocions. D'aquesta manera, un empleat més gran pot contribuir a crear un bon ambient de treball.

Curiosament, hi pot haver empreses que facin una valoració positiva dels seus treballadors/es sèniors i que destaquin aquests coneixements, experiència, compromís i fidelitat a la empresa, així com el seu paper com a mentors d'altres empleats. I, per això, les empreses estan preocupades per la gestió d'aquests treballadors sèniors, però aquesta preocupació no es veu plasmada fins el moment de la posada en marxa d'accions concretes per a aquest col·lectiu.

En resum, es pot afirmar que les empreses tenen pocs empleats sèniors, saben que els son necessaris i tenen una alta valoració de la seva experiència i disposició, però fan poc per retenir-los en unes condicions beneficioses per a totes dues parts.

És per això que les empreses que vulguin liderar els avenços en aquest terreny, han de posar en marxa actuacions concretes, es a dir, aplicar bones pràctiques de gestió del envelliment centrant-se en aspectes com:

- *Desenvolupament professional
- *Seguretat i salut laboral
- *Sensibilitat i reconeixement de la aportació de valor dels professionals sèniors
- *Organització i entorn de treball
- *Beneficis per edat.
- *Mòduls flexibles d'accés a la jubilació, preparació per a la jubilació i reemplaçament generacional i successió

La importància dels treballadors sèniors seguirà creixent en els pròxims anys i serà necessari combatre dins l'entorn empresarial alguns estereotips i diferents percepcions que no es corresponen sempre amb la realitat, per a convertir la preocupació pel talent sènior en resultats tangibles.

Per tant, amb tot, les empreses hauran d'adoptar una estratègia de prevenció de les conseqüències negatives del envelliment dels seus treballadors i fer les gestions necessàries per adaptar-los a les noves condicions de producció. Fer reciclatge i invertir en formació.

LIMITACIONS

Existeixen diverses limitacions referents a la present recerca. Una d'elles correspon al grup de participants que han col·laborat a la seva consecució, doncs, donades les actuals circumstàncies sociosanitàries, han hagut de ser exclusivament persones del entorn més proper i per tant amb poca varietat ideològica.

També ha resultat ser una limitació, el haver-se obtingut les respostes via e-mail, ja que és un sistema que no permet observar personalment a la persona enquestada i per tant no s'ha pogut valorar el grau d'interès i implicació aplicats a les respostes en el seu moment.

Respecte al número de participant, és vàlid estadísticament però per obtenir una millor validesa externa ajudaria tenir-ne número més elevat.

REFERÈNCIES

Adams, G.; Prescher, J.; Beehr, R. y Lepisto, L. (2002): Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging and Human Development*, 54,125-137.DOI:10.2190/JRUQ-XQ2N-UP0A-M432
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12054271>

Aiman-Smith, L.; Bergey, P.; Cantwell, A.R.; Doran, M. (2006): The coming knowledge and capability shortage. *Research Technology Management*, 49,4: 15-23.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08956308.2006.11657383>

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18 <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Arrieta, T., (2016) Factores determinantes de las decisiones de jubilación y valoraciones sobre la gestión de la edad en las empresas del sector energetico español Madrid, UCM
<https://eprints.ucm.es/40573/1/T38170.pdf>

Barret, A; Mosca, I. (2013): Increasing the state pension age, the recession and expected retirement ages. *The economic and social review*, vol. 44, No. 4: 447-472
<https://www.esr.ie/article/view/90>

Bloom, D.E., Chatterji, S.; Kowal, P; Lloyd-Sherlock, P.; McKee, M.; RecheL.B; Rosenberg, L.; Smith, J. (2014): Macroeconomic Implications Of Population Ageing And Selected Policy Responses. *The Lancet*. 6 November 2014.
https://www.academia.edu/13395974/Macroeconomic_implications_of_population_ageing_and_selected_policy_responses

Bowen, W.B. y Finegan, W.A. (1966): Educational Attainment and Labor Force Participation. *The American Economic Review* 56(1/2):567-582.
<https://press.princeton.edu/books/hardcover/9780691648590/the-economics-of-labor-force-participation>

Bossé, R., Aldwin, C.M., Levenson, M.R. y Workman-Daniels, K. (1991). How stressful is retirement?. Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 46(1),9-14 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1986044/>

Braithwaite, V.A. y Gibson, D.M. (1987). Adjustment to retirement: What we know and what we need to know. *Aging and Society* <https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/adjustment-to-retirement-what-we-know-and-what-we-need-to-know/4EA4E083FB756A727F0C2F2DD7282AE7>

Bueno,B & Buz, J. (2006) Jubilación y tiempo libre en la vejez. *Madrid, Informes Portal Mayores*, 65 <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/bueno-jubilacion-01.pdf>

Buyens, D.,; Van Dijk, H; Dewilde, T, Vlaminckx, A., De Vos, A. (2007): The aging workforce: perceptions of career ending. Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2007/29. https://www.researchgate.net/publication/23646777_The_aging_workforce_Perceptions_of_career_ending

Converso,D; Sottimano, I.; Guidetti, G.; Loera B.; Cortinit, M. & Viotti, S. (2017). Aging and work ability: The moderating role of job and personal resources. *Frontiers in Psychology*, 8, 2262. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02262>

Crego, A & Alcover C.M. (2004) La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial : estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol 20, nº 3 pp 291-336 <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/fc49306d97602c8ed1be1dfbf0835ead>

De Beauvoire, S. (1970) *La Vejez*. Edhasa. Barcelona. 1983}

De Long, D. (2014): Is the aging workforce really creating your skills shortages?. Harvard Business Review. January 14. <https://hbr.org/2014/01/is-the-aging-workforce-really-creating-your-skill-shortages>

Del Barrio, E.; Abellán, A. (2009): Indicadores Demográficos en R. Díaz Martín Ed. Informe 2008. Las personas mayores en España. *Datos estadísticos estatales por Comunidades Autónomas*. Madrid: Ministerio de sanidad y Política Social. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Col. Documentos, Serie Documentos Estadísticos, nº 22.019, 2009: 31-66. https://www.mscbs.gob.es/novedades/docs/informe2008_I.pdf

Desjardins, R., y A. J. Warnke (2012). Ageing and skills: a review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time, EconStor Preprints, n.º 57089, ZBW - Leibniz Information Centre for Economics. https://www.researchgate.net/publication/254439616_Ageing_and_Skills_A_Review_and_Analysis_of_Skill_Gain_and_Skill_Loss_Over_the_Lifespan_and_Over_Time

Desmette,D. & Gaillard, M. (2008) "When a "worker" becomes an "older worker", *Career Development International*, Vol. 13 No 2, pp 168-185 <https://doi.org/10.1108/13620430810860567>

Escarbajal, A & Martinez, S.(2012) Jubilación, educación y calidad de vida *Revista interuniversitaria de pedagogia social*, 20, 245-272 http://dx.doi.org/10.7179/psri_2012.20.8

Fernández-Ballesteros R. *Mitos y realidades sobre la vejez y la salud*. Fundación Caja de Madrid: SG Editores 1992.

Fajardo, M.; et al. (2013) Relación entre engagement y las creencias de autoeficacia en los trabajadores. *Reidocrea*, 2: 79-92 (2013). <http://hdl.handle.net/10481/27618>

Goldberg, A. (1989) Viellissement de la population salariee et travail, Dublin *Fondation europeene pour l'ameloration dels conditions de vie et de travail* https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_fr

Gomez,S. Y Marti, C. (2003) Las prejubilaciones y su impacto en la persona , en la empresa y en el sistema de pensiones *IESE Business School. Universidad de Navarra* <https://ideas.repec.org/p/ebg/iesewp/d-0522.html>

Gragnano A., Miglioretti M., Frings-Dresen M. H. W., de Boer A. G. E. M. (2017). Adjustment between work demands and health needs: development of the work–health balance questionnaire. *Rehabil. Psychol.* 62 374–386. 10.1037/rep0000121 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28318280/>

Guillemard, A.M. (1992) Edad, empleo y jubilación : nuevos datos internacionales , *Papers*, 40, pp. 35-56 <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n40/02102862n40p35.pdf>

Herrmann, M. (2012) Population Ageing and Economic Development: Anxieties And Policy Responses. *Population Ageing*, 5: 23-46. https://www.researchgate.net/publication/276046209_The_Economic_Challenges_of_Population_Aging_in_Emerging_Markets

Instituto Nacional de Estadística, *Informe Laboral Europa25*, http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espue25/espue25_merclab.pdf

Knoche K., Sochert R., Houston K. (2012). Promuovere un Ambiente di Lavoro Salutare per Lavoratori con Patologie Croniche: Una Guida Alle Buone Pratiche. Brussels: European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) [https://books.google.es/books?id=khSMDwAAQBAJ&pg=PA116&lpg=PA116&dq=Knoche+K.,+Sochert+R.,+Houston+K.,+\(2012\)](https://books.google.es/books?id=khSMDwAAQBAJ&pg=PA116&lpg=PA116&dq=Knoche+K.,+Sochert+R.,+Houston+K.,+(2012))

Kooij, D., Jansen, P., De Lange, A., Kanfer, R., (2011) Age and work related motives: - Results of a metaanalysis. *Journal of Organizational Behavior* 32(2):197 – 225 https://www.researchgate.net/publication/227662873_Age_and_workrelated_motives_Results_of_a_meta-analysis

Macey, W. & Schneider, B. (2008) The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology : Perspectives on Science and Practice*, 1, 3-30 http://www.benschneiderphd.com/Macey-Schneider_IOP_March_08.pdf

McGonagle, AK., Barnes-Farrell, JL.; Di Milia L., Fischer GM.; Hobbs BB.; Iskra. Golec I, et al. (2014). Demands, resources and work ability: a cross-national examination of health care workers. *Eur.J. Work Organ Psychol.* 23 830-846. 10.1080/1359432X.2013.819158

Madrid, AJ. & Garces, EJ. (2000) La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicologicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional, al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16, 87-99 <file:///C:/Users/Carne%20Font/Downloads/29981-Article%20Text-139011-1-10-20080717.PDF>

Maricchio R.; Ferraresi, A.; Bonamici, F.; Bertelli, A.; Passarini, L.; Bagnasco, A.; et al (2013). Invecchiamento dei professionisti sanitari e fenomeno delle inidoneità al lavoro: studio osservazionale. *L'infermiere* 50, 9-16 <https://doczz.it/doc/92185/menti-attive--volume-1>

Martinez, PC; Florez, JA; Ancizu, I.; Valdes, CA & Adeva, J. (2003) Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación *Psicothema*, 15 (1) pp 49-53 <http://www.psychothema.com/pdf/1021.pdf>

Martínez M.I, Scriado, S., Sanabria F., Carcagno G. (2008) *Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 años.*: Vivencia del proceso y adaptación del cambio.

Medina, R. (2018) Vejez, envejecimiento y edadismo, dins de: Rodríguez,MP & Aguado,T.(2018) Representaciones artísticas y sociales del envejecimiento. Madrid, Dykinson SI <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691684>

Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2001): Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource management Review*, 11, 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1997): Commitment in the workplace: Theory, research and application. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>

Naqui, M.; Manzanares, N.(2016) Trayectoria hacia la jubilación: condicionantes y consecuencias. *Quaderns de psicologia*, 18 (1), 7-20 <http://dx.doi.org/105565/rev/psicologia.1296>

Nilsson, K.; Hydbom, AR; Rylander, L. (2011): Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, Nov. 37 (6) 473-480. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21725583>

Nishii, L.H.; Langevin, A.; Bruyere, S. (2011): Ageism and the retention of high performers: The positive impact of three forms of inclusion. Cornell University. The ILR School https://blog.shrm.org/sites/default/files/reports/Ageism%20and%20the%20retention%20of%20high%20performers_%20SHRM%20Foundation%20Research.pdf

Observatorio de las personas mayores (2008) Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 : Vivencia del proceso y adaptación al cambio. *Perfiles y tendencias* , n°33 <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/boletinsobreenejec33.pdf>

Oddone,MJ (1994) Los trabajadores de mayor edad : empleo y desprendimiento laboral. *Documento de Trabajo n° 38* <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es>

Reyes, I y Castillo, JA. El envejecimiento humano activo y saludable, un reto para el anciano, la familia, la sociedad. *Rev Cubana Invest Bioméd* [online]. 2011, vol.30, n.3, pp.454-459. ISSN 0864-0300. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002011000300006

Schaufeli W. i Salanova M. (2011) Commentary work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 39-46 http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2011_Schaufeli-Salanova.pdf

Shepard, R.J. (1995), "A personal perspective on ageing and productivity, with particular reference to physically demanding work", *Ergonomics*, Vol. 38, pp. 617-36 <https://fdokumen.com/document/pengaruh-identitas-sosial-sebagai-pegawai-senior-pengaruhperpustakaanunsacid.html>

Suso, A. (1997) El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes. *Cuadernos de Relaciones Laborales* , 11. Madrid, UCM [file:///C:/Users/Carme%20Font/Downloads/33691-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33707-1-10-20110610%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/Carme%20Font/Downloads/33691-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33707-1-10-20110610%20(1).PDF)

Triadó, C. (2018). Envejecimiento activo, generatividad y aprendizaje. *Aula Abierta*, 47(1),63-66.<file:///C:/Users/Carme%20Font/Downloads/DialnetEnvejecimientoActivoGeneratividadYAprendizaje-6292838.pdf>

Topa, G.; Depolo,M.;Morian,J.A & Morales,J.F.(2009) Empleo, puente y bienestar personal de los jubilados. Un modelo de ecuaciones estructurales con una muestra europea probabilística *Psicothema*, 21(2), 280-287 https://www.researchgate.net/publication/28290298_Empleo_puente_y_bienestar_personal_de_los_jubilados_un_modelo_de_ecuaciones_estructurales_con_una_muestra_europea_probabilistica

Truxillo D. M., Zaniboni S. (2017). "Work design and aging," in *Encyclopedia of Geropsychology* ed. Pachana N. A. (New York, NY: Springer Publishers;) 2491–2498 https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-981-287-082-7_19

Warr P. (1994). "Age and employment," in *Handbook of Industrial and Organization Psychology* eds Triandis H. C., Dunnette M. D., Hough L. (Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press;) <https://psycnet.apa.org/record/1994-97086-010>

Wilkie, D. (2015) Older Workers Are Most Engaged, Boost Revenues. Extra costs of employing those 50 and older are 'minimal,' AARP study finds <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioralcompetencies/global-and-cultural-effectiveness/pages/aarp-older-workers>

Woods, R.T. (1990). Preventing and overcoming. Psycho-logical problems in retirement. *J.R.S.H.*,3 <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/146642409011000303>

ANNEXOS

ANNEX 1.- Qüestionari recerca

ANNEX 2.- Quadre estadístics qualitats laboral

ANNEX 3.- Quadre estadístics vigor, dedicació i absorció

ANNEX 4.- Quadre estadístics autoeficàcia

ANNEX 5.- Quadre estadístics estereotips cap a la vellesa

ANNEX 1.-

Aquest qüestionari esta destinat única i exclusivament a una investigació universitària. La teva col·laboració és totalment voluntària. Queda garantit l'anonimat de la teva participació.

NOTA: Si estas jubilat/da o prejubilat/da, les afirmacions les pots aplicar a quan estaves en actiu.

Gràcies per la teva cooperació.

QÜESTIONARI

Dades personals					
Edat :	Sexe: H / D	En Actiu :			Jubilat/da:
		E. Privada	E. Pública	Autònom	
Estudis :	Universitaris	Grau Mig	Bàsics		

QUALITATS LABORALS		0	1	2	3	4	5	6
	Valora del 0 al 6 les qualitats que creus han de tenir les persones dins l'àmbit laboral, tinguin la edat que tinguin							
1	Experiència							
2	Confiança							
3	Estar al dia en les noves tecnologies							
4	Apertura a noves idees							
5	Creativitat							
6	Productivitat							
7	Habilitat per treballar be							
8	Habilitat per establir relació amb persones de diferents nivells culturals							

En els següents apartats les frases son tancades,i s'han de valorar segons en quina mida hi estas d'acord, del 0 al 6 , tenint en compte que el 0 es ns/nc, l'1 és "en total desacord" i el 6 "completament d'acord", amb la corresponent gradació intermèdia

VIGOR		0	1	2	3	4	5	6
1	A la meva feina em sento ple/na d'energia							
2	Soc fort/a i vigorós/a al meu treball							
3	Quant m'aixeco al matí, tinc ganes d'anar a treballar							
4	Puc continuar treballant durant llargs períodes de temps							
5	Soc molt persistent en la meva feina							
6	Inclús quant les coses no van be, segueixo treballant							

DEDICACIÓ		0	1	2	3	4	5	6
1	La meva feina esta plena de significat i propòsit							
2	Estic entusiasmat/da amb el meu treball							
3	El meu treball m'inspira							
4	Estic orgullós/a de la feina que faig							
5	El meu treball es reptador							

ABSORCIÓ		0	1	2	3	4	5	6
1	El temps vola quant estic treballant							
2	A la feina oblidó tot el que passa al meu voltant							
3	Soc feliç quant estic absorit en la meva feina							
4	Em deixo portar pel meu treball							
5	M'és difícil desconnectar de la feina							

AUTOEFICÀCIA GENERAL		0	1	2	3	4	5	6
1	Puc trobar la manera d'obtindre el que vull tot i que algú s'oposi							
2	Puc resoldre problemes difícils si m'hi esforço el suficient							
3	M'és fàcil persistir en el que m'he proposat per aconseguir les meves metes							
4	Tinc confiança en que podria manegar eficaçment successos inesperats							
5	Gràcies a les meves qualitats i recursos puc superar situacions imprevistes							
6	Quan em trobo amb dificultats puc romandre tranquil/a perquè compto amb les habilitats necessàries per manegar situacions difícils							
7	Vingui el que vingui, pel general puc manegar-ho							
8	Puc resoldre la majoria dels problemes si mi esforço el necessari							
9	Si em trobo en una situació difícil, generalment se m'acut el que he de fer							
10	Quan tinc davant un problema, generalment se m'ocorren varies alternatives de solució							

En aquest últim apartat el sistema és el mateix, però les valoracions van de l 1 al 4, essent 1 “total desacord” i 4 “completament d'acord”, no hi ha el valor 0

ESTEREOTIPS CAP A LA VELLESA		1	2	3	4
1	La major part de les persones quan arriben als 65 anys d'edat aproximadament, comencen a tenir un considerable deteriorament de la memòria				
2	Les persones grans tenen menys interès pel sexe				
3	Les persones gran s'irriten amb facilitat i son rondinaires				
4	La majoria de les persones més grans de 65 anys tenen alguna malaltia mental, el suficientment greu com per deteriorar les seves capacitats normals				
5	Les persones grans tenen menys amics que les més joves				
6	A mesura que les persones es fan grans es tornen més rígides i inflexibles				
7	La major part dels adults mantenen un nivell acceptable fins als 65 anys aproximadament, que es quan es produeix un fort deteriorament de la salut				
8	A mesura que les persones es fan grans, perden interès per les coses				
9	Les persones grans son, en moltes ocasions, com nens				
10	La major part de les persones de 65 anys tenen una serie d'incapacitats que les fan dependre dels demés				
11	A mesura que ens fem grans perdem la capacitat de resoldre els problemes als que ens afrontem				
12	Els defectes de la gent s'aguditzen amb la edat				
13	El deteriorament cognitiu es una part inevitable de la vellesa				
14	Casi cap persona d'edat realitza el treball tant be com la faria una persona més jove				

ANNEX 2.-

HOMES		QUALITATS LABORALS								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
		50-55								
Universitari	p		5	6	6	4	4	5	6	3
Basic	p		3	4	3	2	2	5	6	2
Grau Mig	pu		6	6	5	5	4	4	6	6
Grau Mig	p		4	6	6	4	3	4	5	5
Grau Mig	p		5	5	3	3	3	4	5	4
		56-61								
Grau Mig	pu		3	6	2	2	2	3	5	5
Universitari	pu		6	6	4	3	3	4	6	4
Universitari	p		6	5	6	5	3	6	6	4
Universitari	p		4	5	6	4	3	5	6	3
Basic	p		4	6	2	2	2	4	5	3
Universitari	au		3	6	2	2	2	5	5	5
Grau Mig	p		3	5	3	2	2	2	6	3
Universitari	pu		5	6	5	5	3	4	4	4
Universitari	p		6	5	3	2	2	4	6	3
Universitari	p		4	5	6	4	4	5	4	2
Grau Mig	pu		4	5	3	3	2	4	3	3
Grau Mig	pu		5	6	4	4	3	4	5	5
Grau Mig	p		4	5	4	4	3	5	6	4
Bàsic	p		4	5	4	4	3	5	6	4
		62 i +								
Universitari	ju		5	6	3	3	4	4	5	2
basic	ju		3	4	2	2	2	4	4	5
Universitari	p		6	6	6	5	4	5	5	3
Universitari	pu		4	5	4	5	5	4	5	6
Grau Mig	p		4	4	3	3	2	4	5	2
Grau Mig	p		4	4	2	2	2	5	6	2
		50-55								
Grau Mig	p		4	4	6	5	2	5	5	2
Universitari	p		6	6	6	4	2	4	5	2
Grau Mig	p		4	5	4	2	2	3	4	2
Universitari	pu		3	4	3	2	3	4	5	2
Universitari	p		5	5	4	4	3	4	5	4
Universitari	pu		6	5	4	4	2	4	5	3
Universitari	p		5	5	4	4	3	6	6	3
		56-61								
basic	pu		3	4	2	2	3	5	5	3
Universitari	p		5	6	5	4	3	5	6	4
Universitari	p		4	5	4	5	3	5	6	5
Grau Mig	p		4	4	4	4	3	6	6	3
Grau Mig	p		6	6	5	4	2	5	4	3
Grau Mig	p		6	6	6	4	4	6	6	4
Grau Mig	p		3	3	2	2	2	4	5	4
		62 i +								
Grau Mig	p		6	6	3	4	2	5	6	5
Universitari	p		5	5	6	4	3	5	5	4
Universitari	au		5	6	5	6	2	4	5	3
Universitari	au		5	6	4	3	5	4	6	4
Universitari	au		6	6	6	6	5	5	5	4

ANNEX 3.-

		VIGOR						DEDICACIO					ABSORCIO						
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
HOMES																			
50-55																			
Universitari	p	4	5	4	6	5	6	6	4	4	5	6	5	4	4	4	3		
Basic	p	5	5	3	3	3	5	2	3	2	4	3	5	3	2	2	2		
Grau Mig	pu	4	5	5	6	5	6	5	5	4	5	6	5	5	5	5	3		
Grau Mig	p	5	6	5	4	5	6	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2		
Grau Mig	p	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2		
56-61																			
Grau Mig	pu	4	5	3	3	3	5	4	3	2	4	2	5	3	2	2	2		
Universitari	pu	4	5	4	6	6	6	6	5	3	4	5	6	5	5	3	2		
Universitari	p	5	4	4	3	4	3	6	6	4	5	5	6	4	3	3	3		
Universitari	p	5	6	5	4	6	5	5	5	4	5	4	5	4	3	2	2		
Basic	p	4	3	2	3	3	5	4	3	3	4	2	5	3	2	2	1		
Universitari	au	5	5	3	4	6	6	5	4	3	5	5	6	6	3	3	2		
Grau Mig	pu	2	2	2	3	3	5	3	4	2	4	2	4	3	2	2	2		
Universitari	pu	5	5	6	6	6	6	5	5	4	5	3	4	3	3	2	2		
Universitari	p	4	3	5	5	5	6	5	6	4	5	5	4	3	3	4	4		
Universitari	p	5	5	5	6	6	5	5	5	4	6	4	6	6	5	4	3		
Grau Mig	pu	4	5	3	2	3	5	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2		
Grau Mig	pu	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	6	4	2	3	3	2		
Grau Mig	p	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	1		
Bàsic	p	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	1		
62 i +																			
Universitari	ju	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	1		
basic	ju	4	5	6	6	5	5	5	5	4	6	4	6	5	5	3	2		
Universitari	p	4	5	3	5	5	6	4	5	4	4	4	5	6	3	3	3		
Universitari	pu	6	5	4	6	5	5	6	4	4	5	5	4	2	2	2	1		
Grau Mig	p	4	5	3	4	5	4	2	3	2	4	2	5	4	3	1	1		
Grau Mig	p	3	4	3	5	4	4	3	2	2	3	1	4	3	2	2	1		
DONES																			
50-55																			
Grau Mig	p	4	5	3	4	5	4	4	3	2	4	3	6	4	4	2	2		
Universitari	p	3	4	3	5	5	5	3	4	2	4	3	5	3	2	2	1		
Grau Mig	p	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	5	4	2	2	1		
Universitari	pu	3	4	3	5	4	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	2		
Universitari	p	4	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	6	5	4	5	5		
Universitari	pu	5	5	4	6	5	6	6	5	4	6	6	5	5	4	6	5		
Universitari	p	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	5		
56-61																			
basic	pu	4	5	3	5	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1		
Universitari	p	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	6	4	3	4	2		
Universitari	p	6	6	4	5	5	6	6	4	4	5	5	6	5	3	5	4		
Grau Mig	p	4	5	4	6	5	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	2		
Grau Mig	p	6	5	4	6	5	6	5	4	2	5	3	3	2	3	4	2		
Grau Mig	p	6	5	5	6	5	6	6	5	3	4	3	4	4	2	5	3		
Grau Mig	p	5	6	4	6	5	6	2	3	2	4	2	1	2	1	4	2		
62 i +																			
Grau Mig	p	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	3	6	4	4	5	5		
Universitari	p	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2		
Universitari	au	5	5	3	3	5	6	5	4	4	5	5	6	5	5	4	3		
Universitari	au	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4		
Universitari	au	5	4	4	5	6	5	4	5	4	6	5	5	4	5	5	3		

ANNEX 4.-

		AUTOEFICACIA									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HOMES											
50-55											
Universitari	p	6	5	5	5	4	3	5	6	4	5
Basic	p	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3
Grau Mig	pu	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3
Grau Mig	p	3	5	2	3	4	3	4	4	4	2
Grau Mig	p	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3
56-61											
Grau Mig	pu	2	4	3	4	4	4	4	5	4	2
Universitari	pu	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6
Universitari	p	4	4	5	6	6	6	5	5	5	4
Universitari	p	3	5	5	6	4	4	5	5	5	6
Basic	p	6	5	6	4	5	3	4	5	4	4
Universitari	au	4	5	6	3	4	3	3	5	4	3
Grau Mig	p	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2
Universitari	pu	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5
Universitari	p	5	4	3	4	4	5	3	4	5	6
Universitari	p	4	5	4	5	5	5	6	6	4	4
Grau Mig	pu	2	3	3	4	5	5	4	5	3	3
Grau Mig	pu	3	5	2	3	4	4	3	4	4	3
Grau Mig	p	5	3	4	3	3	4	2	3	3	2
Bàsic	p	5	3	4	3	3	4	2	3	3	2
62 i +											
Universitari	ju	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2
basic	ju	4	5	6	3	4	4	4	5	5	2
Universitari	p	4	6	6	4	5	6	6	5	4	4
Universitari	pu	6	5	5	6	5	5	4	5	6	6
Grau Mig	p	2	4	3	3	4	4	5	5	4	2
Grau Mig	p	3	3	2	3	4	3	4	5	3	2
DONES											
50-55											
Grau Mig	p	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2
Universitari	p	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3
Grau Mig	p	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2
Universitari	pu	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3
Universitari	p	4	5	4	5	5	6	6	5	6	5
Universitari	pu	6	5	5	6	6	6	5	6	5	4
Universitari	p	4	5	5	6	6	5	4	5	5	4
56-61											
basic	pu	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2
Universitari	p	4	4	4	5	6	6	5	5	4	3
Universitari	p	5	6	5	6	5	4	5	6	4	4
Grau Mig	p	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2
Grau Mig	p	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3
Grau Mig	p	5	5	4	5	6	6	5	6	4	3
Grau Mig	p	3	3	5	5	5	5	6	6	4	3
62 i +											
Grau Mig	p	4	5	5	6	6	6	5	3	3	2
Universitari	p	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3
Universitari	au	4	5	5	6	6	5	5	4	5	5
Universitari	au	5	6	4	6	6	4	5	4	4	5
Universitari	au	4	5	6	6	5	5	5	4	4	4

ANNEX 5.-

		ESTEREOTIPS CAP A LA VELLESA														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
HOMES																
Universitari	p	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	3	3	1	1
Basic	p	3	2	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2
Grau Mig	pu	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
Grau Mig	p	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
Grau Mig	p	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Grau Mig	pu	1	2	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	4	2	1
Universitari	pu	3	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	4	4	3	1
Universitari	p	3	1	3	1	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	1
Universitari	p	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1
Basic	p	4	1	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	3	2
Universitari	au	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1
Grau Mig	p	4	3	2	2	1	2	1	1	1	2	3	4	3	4	1
Universitari	pu	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1
Universitari	p	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Universitari	p	4	3	3	1	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2
Grau Mig	pu	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1
Grau Mig	pu	3	3	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1
Grau Mig	p	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
Bàsic	p	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1
Universitari	ju	4	3	4	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2
basic	ju	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Universitari	p	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1
Universitari	pu	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Grau Mig	p	3	3	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2
Grau Mig	p	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2
DONES																
Grau Mig	p	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
Universitari	p	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Grau Mig	p	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1
Universitari	pu	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1
Universitari	p	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
Universitari	pu	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1
Universitari	p	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1
basic	pu	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
Universitari	p	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
Universitari	p	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
Grau Mig	p	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1
Grau Mig	p	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1
Grau Mig	p	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
Grau Mig	p	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
Grau Mig	p	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
Universitari	p	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
Universitari	au	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
Universitari	au	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
Universitari	au	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1

