



Dominique Kiekens

Universidad de Amberes
(UIA) – Especialidad Derecho
Social

**Paulette
De Coninck**

Universidad de Amberes
(UIA) – Especialidad Derecho
Social

Cada vez se presta más atención al aumento de la disponibilidad y la “empleabilidad” de las personas mayores, ante el envejecimiento y la disminución general de la población. Este artículo analiza la creencia generalizada de que las personas mayores ya no son rápidas y resolutivas y que, por lo tanto, no están capacitadas para aprender. Describe las capacidades que disminuyen en las personas mayores y las que aumentan, así como los factores que desempeñan un papel importante en el proceso de envejecimiento. También incide en las perspectivas con futuro, como la reorientación de carreras profesionales, las políticas de personal y el asesoramiento.

1) Este artículo utiliza indistintamente los conceptos de “personas mayores” y de “trabajadores mayores”. Se ha convertido ya en una tradición hablar de “trabajadores mayores”. Pero al incluir desde la perspectiva formativa también la formación de desempleados, utilizamos a menudo el término de “personas mayores”.

¿Es sostenible incrementar la disponibilidad de las personas mayores?

Introducción

Ahora que la época de la “flexibilidad” está en auge y las capacidades de adaptación y de aprendizaje constituyen elementos fundamentales para que el trabajador no quede desconectado del proceso laboral, cabe hacerse la pregunta de si las personas mayores pueden responder de forma positiva a las crecientes exigencias en materia de adaptabilidad y flexibilidad. Ultimamente se ha comenzado a vincular esta adaptabilidad con el concepto de “empleabilidad”.

La “empleabilidad” de las personas mayores¹

La “empleabilidad” es un concepto que se ha estado utilizando continuamente en la segunda mitad de los años 90, sobre todo en la literatura de gestión de recursos humanos y en los círculos políticos (europeos). Como término, empleabilidad procede del inglés “employee adaptability” o adaptabilidad del trabajador, la capacidad de éste para reaccionar ante cambios en las funciones de su trabajo y en el entorno laboral. Esta noción se ha desarrollado para servir como nuevo concepto de seguridad laboral (empleabilidad de por vida, en lugar de empleado de por vida), frente a la inestabilidad y a la inseguridad laboral. Así pues, “empleabilidad” y flexibilidad forman un dúo inseparable.

En unos casos, la empleabilidad se relaciona con seis formas de disponibilidad, pero en otros se utiliza solamente en el sentido de su dimensión formativa o educativa. Cuando se habla de las seis formas básicas de empleabilidad, se distingue generalmente entre las siguientes: disponibilidad geográfica (la disponibilidad de los empleados en localizaciones físicas distintas de las actuales), disponibilidad cuantitativa (la disponibilidad de los empleados para llevar a cabo su trabajo en tiempos distintos o cambiantes), movilidad funcional (la capacidad de los empleados para ejecutar varias funciones o trabajos dentro de un campo funcional), disponibilidad cualitativa (la capacidad de los empleados para ser operativos en distintos campos funcionales), disposición para la formación (la disposición y motivación de los empleados para formarse) y sentido del cambio (la motivación de los empleados para el cambio y la contribución a la evolución de la propia organización).

La imagen tradicional es que las personas mayores “ya no son tan ágiles”, que su comportamiento carece de la flexibilidad exigida y, sobre todo, que ya no son capaces de aprender. Estar capacitado para seguir aprendiendo es la condición imprescindible – ¿aún hace falta decirlo? – para mantenerse dentro del proceso laboral o para volver a conectarse al mismo. Las cifras indican que la participación laboral en las categorías de edad más avanzadas ha disminuido drásticamente en la última década



En 1994, la tasa de actividad para el total de la población activa en la Unión Europea ascendía al 55 %, mientras que la correspondiente al grupo de edad de 50-64 años era apenas del 50 % (en el grupo de edad de 25-46 años llegaba al 81,7 %) (De arbeidsmarkt in Vlaanderen [El mercado laboral en Flandes], 1996). Según las estadísticas de Eurostat, Bélgica (datos de 1995) ostenta la tasa de participación más baja para los hombres con edades entre 50 y 64 años. A Bélgica le siguen Francia, Luxemburgo y los Países Bajos (Tabla 1). En Bélgica y en los Países Bajos se ha desarrollado en los últimos cinco años un interés muy considerable por la problemática de la disponibilidad de las personas mayores.

Ahora bien, ¿cuáles son las razones que explican esta reducida participación laboral? ¿Concuerda con la realidad esta imagen de las personas mayores anquilosadas o inflexibles? Este artículo trata de aportar una respuesta. Se ha prestado mucha atención a las capacidades y a la disponibilidad para la formación de las personas mayores.

Se han utilizado dos tipos de material. En primer lugar, nos hemos remitido a los resultados de investigaciones procedentes de varias disciplinas, recurriendo a una síntesis de un análisis sobre la capacidad de aprender de las personas mayores². Sin embargo, no solamente se ha considerado la capacidad de aprender. También nos referiremos a estudios que dan indicaciones sobre otros factores relativos a la disponibilidad de las personas mayores. Una segunda fuente que utilizamos consiste en los resultados de un proyecto de investigación que los autores de este artículo han llevado a cabo en el marco del IISA³ a lo largo de 1997, en una serie de empresas del sector metalúrgico de Amberes (De Coninck y Kiekens, 1997). Esta investigación tenía por objetivo averiguar cómo los empleados mayores que se encuentran en diferentes circunstancias laborales desarrollan un determinado grado de "empleabilidad". Finalmente, también se han tenido en cuenta las corrientes políticas que están en auge estos últimos años.

La disponibilidad de las personas mayores se destaca cada vez más claramente como uno de los problemas laborales de

Tabla 1

Tasas de participación de hombres y mujeres de 50-64 años de edad en distintos países de la Unión Europea en 1995

	Hombres	Mujeres	Total
Alemania	67,3	43,8	55,5
Bélgica	51,2	22,3	36,5
Dinamarca	77,3	53,3	65,2
España	65,8	24,7	44,3
Francia	54,1	40,2	47,0
Grecia	69,2	28,8	48,2
Irlanda	72,6	26,3	49,6
Italia	56,5	21,1	38,3
Luxemburgo	54,6	19,5	37,0
Países Bajos	58,4	29,5	44,0
Portugal	70,4	42,9	55,9
Reino Unido	71,5	51,6	61,4

Fuente: Eurostat (1996), pp. 26-271

la próxima década. Son de resaltar los problemas sociales en todo lo referido al tema tratado. Y hablamos en plural, ya que la atención creciente por la disponibilidad de las personas mayores conlleva diferentes aspectos sociales.

Distintas dimensiones en el debate sobre la disponibilidad de las personas mayores

¿Por qué queremos incrementar la disponibilidad de las personas mayores? ¿Por qué llega a plantearse esta cuestión? La respuesta a esta pregunta no es unívoca, sino que comprende varias dimensiones.

En primer lugar, la población envejece. La población envejece por término medio porque también disminuye. La disminución de la población implica un menor acceso de jóvenes al mercado laboral. Esto deriva en el hecho de un número mayor de personas mayores a disposición del mercado laboral que de jóvenes. Y, sin embargo, las empresas quieren contratar sobre todo a trabajadores jóvenes. De los jóvenes se espera una actitud más flexible y una mayor disposición para el aprendizaje que de

"La imagen tradicional es que las personas mayores "ya no son tan ágiles", que su comportamiento carece de la flexibilidad exigida y, sobre todo, que ya no serían capaces de aprender (...), condición imprescindible (...) para mantenerse dentro del proceso laboral o para volver a conectarse al mismo."

"La disponibilidad de las personas mayores se reconoce cada vez más claramente como uno de los problemas laborales de la próxima década. (...) En primer lugar, la población envejece. La población envejece por término medio porque también disminuye."

2) Una primera versión de este estudio fue presentada el 25 de mayo de 1998 por Dominique Kiekens con ocasión de un seminario académico en el marco de l proyecto Adapt de "AGE" en la Universidad de Amberes.

3) Instituto Interuniversitario para el Estudio del Trabajo, activo en Flandes.



“(...) los trabajadores mayores (...) encuentran ellos mismos que son sobre todo sus capacidades físicas las que disminuyen, mientras que, en general, aumentan sus habilidades sociales y mentales. (...) No consintiendo que las personas mayores lleven a cabo ningún trabajo de esfuerzo físico, asignándoles por ejemplo funciones que requieran minuciosidad y precisión, (...) las personas mayores pueden seguir en la empresa para llevar a cabo la formación de otros trabajadores. (...) Los mayores también son conscientes de cuál es el tipo de mentalidad que necesita la empresa. Así que aquí también pueden liderar a los jóvenes.”

“Dada la multitud de capacidades que se desarrollan a una edad avanzada, no tendría sentido alguno dejar escapar demasiado pronto a este grupo de población del proceso laboral.”

las personas mayores. No se cree en las capacidades de disponibilidad de las personas mayores. Y, por lo tanto, estos mayores se ven excluidos precozmente del proceso laboral. Considerando el envejecimiento y la disminución de la población, se proyecta a largo plazo una situación insostenible. Y esto se debe a las razones que recogemos a continuación:

Un mayor número de personas mayores se jubilan y una gran cantidad de ellos optan por la jubilación anticipada, lo que incrementa fuertemente los costes generales de la seguridad social. Dependiendo del régimen, estos costes recaen mayoritariamente sobre la población activa. Dado que la población activa disminuye, también se reduce la capacidad financiera disponible para soportar los gastos de la seguridad social. En cualquier caso, esta capacidad financiera se ve reducida debido al envejecimiento de la población, y sufrirá un mayor descenso aún cuando la jubilación anticipada se introduzca a gran escala.

La salida anticipada de los trabajadores del proceso laboral puede también conducir a largo plazo a la exclusión de un determinado grupo de población. Cuanto más se institucionalice el sistema de pensiones anticipadas, menor será la oferta a los mayores para participar activamente en el mundo del trabajo y más crearán ellos mismos que ya no pueden aportar nada al proceso laboral.

Además, debido al envejecimiento de la población y a la jubilación anticipada, la participación de la población activa que puede ejercer una profesión en el mercado laboral también disminuye. Y al mismo tiempo se escapan del mercado laboral las capacidades específicas que poseen las personas mayores. A pesar de la imagen estereotipada que nos hacemos de los trabajadores mayores, este grupo de población posee una multitud de capacidades que resultan beneficiosas para el mercado laboral.

¿Cuáles son las capacidades que aumentan y cuáles son las capacidades que disminuyen con el envejecimiento?

De la investigación sobre la empleabilidad de los trabajadores mayores del sector del

metal, sabemos que los trabajadores mayores encuentran ellos mismos que son sobre todo sus capacidades físicas las que disminuyen, mientras que, en general, aumentan sus habilidades sociales y mentales.

A las capacidades físicas pertenecen la fuerza corporal, la resistencia física, la vista, el oído, la salud y la capacidad de recuperación. La fuerza corporal decrece paulatinamente con la edad, mientras que, por ejemplo, la resistencia física disminuye repentinamente a las edades de 31-35 años y en menor medida entre los 41 y los 50 años. Asimismo, la evolución de la salud experimenta un bajón a las edades de 31-35 años y de 46-50 años, mientras que, en otras franjas de edad, la salud tiende a disminuir de forma menos drástica con el envejecimiento. Así es que no puede hablarse de una verdadera ruptura en la evolución de las capacidades físicas. Puede sencillamente admitirse que en ciertos grupos de edad las capacidades físicas pueden disminuir de forma más rápida que en otros.

A las habilidades sociales y mentales pertenecen la capacidad de resistencia mental, la capacidad de relativizar, el pensar antes de actuar, la creatividad, el sentido de la responsabilidad, la lealtad con respecto a la empresa y el trato con los demás. Con la excepción de la lealtad a la empresa, todas estas capacidades aumentan al envejecer. Las que más se refuerzan son la capacidad de pensar antes de actuar, el sentido de la responsabilidad y el trato con los demás. Al mismo tiempo, se deduce del análisis efectuado que los empleados más mayores consideran haber adquirido a lo largo de su carrera profesional una gran cantidad de experiencias útiles o beneficiosas.

¿Qué profesiones se adaptan mejor a las capacidades laborales de los mayores?

Dada la multitud de capacidades que se desarrollan en una edad avanzada, no tendría sentido alguno dejar escapar demasiado pronto a este grupo de población del proceso laboral. ¿De qué manera pueden mantenerse en el mercado laboral hasta una edad avanzada?. En primer lugar, ofreciéndoles a lo largo de toda su carrera profesional suficientes posibi-



lidades para el desarrollo. En segundo lugar, asignando a las personas mayores las funciones en las que puedan utilizar sobre todo sus capacidades incrementadas. No dejando que las personas mayores lleven a cabo ningún trabajo de esfuerzo físico.. Asignándoles, por ejemplo, funciones que requieran minuciosidad y precisión. Y esto a la vista de la evolución positiva de la motricidad fina que se experimenta al hacerse mayor. Dado el aumento de las habilidades sobre todo sociales y la gran cantidad de experiencias adquiridas con la edad, las personas mayores pueden seguir en la empresa para llevar a cabo la formación de otros trabajadores. Los mayores ya han edificado una red de contactos. Pueden transmitir a los jóvenes esas redes de personas de contacto. Los mayores también son conscientes de cuál es el tipo de mentalidad que necesita la empresa. Así que aquí también pueden liderar a los jóvenes. Las funciones específicas que los mayores pueden llevar a cabo constituyen actualmente el objeto del proyecto AGE de ADAPT. Conjuntamente con ADULTA (Finlandia) y el Loughborough College (Inglaterra), queremos proyectar una serie de modelos operativos de cara a la disponibilidad de las personas mayores. Efectuamos esta labor mediante la elaboración de un folleto sobre formación y personas mayores, a partir del estudio sobre el modelo francés ROME, que permite definir alternativas profesionales, desarrollando metodologías de tutoría o asesoramiento, es decir, la formación de los mayores para ser tutores o asesores de otras personas mayores. Dadas las múltiples capacidades que se desarrollan con la edad, las personas mayores pueden permanecer dentro del proceso laboral.

Las personas mayores y su capacidad y disposición para aprender

La capacidad y la disposición para aprender se han convertido en requisitos cruciales a fin de permanecer activo en el mercado laboral. “La formación es a menudo identificada como una excelente forma de aumentar la participación laboral de los mayores. Y con razón. Los mayores siguen cursos de formación in-

terna en menor medida que los jóvenes, a pesar de que éstos son beneficiosos para su disponibilidad ” (Groot, Maasen van den Brink, 1997).

En este artículo centramos nuestra atención en la capacidad para la formación y la disposición para la formación de las personas mayores. ¿Qué sabemos de las habilidades y de las disposiciones para aprender de las personas mayores?

¿Qué es lo que entendemos por hacerse mayor y qué es lo que entendemos por el concepto de personas mayores? En el pasado, estas definiciones ya han sido formuladas de distintas formas.

El proceso de envejecimiento bajo distintas perspectivas

Científicos procedentes de diferentes disciplinas subrayan las distintas facetas propias del fenómeno de envejecimiento.

Los biólogos se centran en los aspectos biológicos que determinan la duración de la vida de las personas. Los psicólogos se centran en los cambios relacionados con el envejecimiento que se observan en el comportamiento de los individuos (tales como los efectos del envejecimiento en el aprendizaje, la memoria, la inteligencia, las habilidades, las motivaciones y las emociones). En el transcurso de los años, biólogos y psicólogos han ido proponiendo diferentes curvas para el proceso de envejecimiento. En general, se pensaba en el proceso de envejecimiento en términos de crecimiento (hasta una determinada edad), de alcance de una cima o techo (a una determinada edad) y de descenso (desde una determinada edad) de todas las capacidades simultáneamente. Esta curva se asemeja a una cuesta, así que se conoce también como la ‘metáfora de la cuesta’. Ahora los científicos presentan el envejecimiento más bien como un ‘movimiento rectangular’ en el que las capacidades primero aumentan hasta una determinada edad y luego, o bien permanecen intactas, o aumentan o disminuyen y finalmente descienden todas a la vez, hacia la muerte. Este proceso difiere mucho de un individuo a otro. Por una parte, determinadas capacidades pueden permanecer intactas en las personas mayores gracias a la utilización de

“Ahora los científicos presentan el envejecimiento más bien como un ‘movimiento rectangular’ en el que las capacidades primero aumentan hasta una determinada edad y luego, o bien permanecen intactas, o aumentan o disminuyen y finalmente descienden todas a la vez, hacia la muerte.”



“(...) con el envejecimiento, determinadas capacidades disminuyen y otras aumentan. A la categoría de las capacidades que disminuyen pertenecen sobre todo las habilidades físicas, como el oído, la vista y la memoria. A las capacidades que aumentan corresponden sobre todo las habilidades sociales o mentales, tales como la capacidad de pensar antes de actuar, el sentido de la responsabilidad, la lealtad y el trato con los demás.”

“(...) factores tanto físicos como psicológicos y sociales desempeñan un papel importante en el proceso de envejecimiento. Asimismo, sabemos que las personas se hacen mayores a diferentes edades y que, al mismo tiempo, reciben el trato de personas mayores a una determinada edad. (...) No existe pues ninguna frontera fija a partir de la cual pueda hablarse de personas mayores”

técnicas de compensación. Los mayores pueden, por ejemplo, dedicar más tiempo para llevar a cabo determinadas acciones o pueden realizar menos actividades pero, al mismo tiempo, las actividades que siguen realizando las pueden llevar a cabo de forma más minuciosa y más concienzuda. Por otra parte, del estudio sobre directores de recursos humanos se deduce que los propios directores ven determinadas características de los trabajadores mayores aumentar y otras disminuir. Asimismo, la investigación del IISA sobre la empleabilidad de los trabajadores mayores del sector del metal permite concluir que, con el envejecimiento, determinadas capacidades disminuyen y otras aumentan. A la categoría de las capacidades que disminuyen pertenecen sobre todo las habilidades físicas, como el oído, la vista y la memoria. A las capacidades que aumentan corresponden sobre todo las habilidades sociales o mentales, tales como la capacidad de pensar antes de actuar, el sentido de la responsabilidad, la lealtad y el trato con los demás.

Los sociólogos subrayan que el envejecimiento está definido socialmente. A nivel social, se atribuyen a distintas etapas de la vida determinados esquemas de conducta. Cambios de papel en el seno de instituciones como la familia, la seguridad social o el sistema laboral influyen fuertemente en la manera en la que la vejez se define. Los sociólogos estudian cómo las personas que desempeñan un papel pasan a asumir otro distinto. Estudian de qué forma cambia el comportamiento o la conducta de las personas que experimentan esta transición de papel. En otras palabras, los sociólogos examinan, por una parte, qué factores sociales ejercen una influencia sobre los comportamientos humanos y, por otra parte, se preguntan qué consecuencias sociales traen aparejados estos comportamientos humanos.

De estas diferentes perspectivas aprendemos que una multitud de factores (físicos, psicológicos y sociales) ejercen algún tipo de influencia sobre el proceso de envejecimiento. En el estudio de las personas mayores es cada vez mayor la necesidad de integrar entre sí estos distintos enfoques, o por lo menos de acercarlos o cotejarlos.

¿Quiénes son las personas mayores?

Por una parte, el grupo de las personas mayores no es otra cosa que un grupo de individuos. Todas las personas se hacen mayores de una forma muy individual. Los psicólogos que estudian el curso de la vida subrayan que la vida de un individuo puede reflejar en diversos momentos tanto la estabilidad (mantenimiento de las capacidades) como el cambio (crecimiento o pérdida de las capacidades). Las personas difieren unas de otras debido a su material genético y a la confrontación de este material frente a distintos entornos (familia, escuela, situación laboral).

Por otra parte, se vinculan determinadas características biológicas (por ejemplo, la etnia) con significados sociales específicos (papeles) y se confrontan distintas personas con circunstancias similares. El grupo de las personas mayores puede ser subdividido desde esta perspectiva en subgrupos (en función del sexo, la etnia, el nivel de ingresos). Henkens concluye en su estudio (Henkens) que 'los mayores forman un grupo diverso de acuerdo con las experiencias adquiridas y con las distintas posibilidades a las que se han visto confrontados. Las experiencias laborales de las personas mayores están estratificadas según la profesión, la etnia, la formación recibida, el sexo... Muy a menudo, determinados factores aparecerán (conjuntamente) en determinados sectores económicos. Los socialdemógrafos dividen la población en cohortes. Las cohortes consisten en grupos de edad homogéneos que están confrontados con acontecimientos históricos comunes, con una forma común de socialización y con normas colectivas.

En otras palabras, factores tanto físicos como psicológicos y sociales desempeñan un papel importante en el proceso de envejecimiento. Asimismo, sabemos que las personas se hacen mayores a diferentes edades y que, al mismo tiempo, reciben la consideración de personas mayores a edades diversas. Así que alguien puede, por ejemplo, hacerse viejo física y psíquicamente a la edad de 70 años y, sin embargo, estar jubilado desde diez años atrás. No existe pues ninguna edad fija a partir de la cual podamos hablar de personas mayores. Al igual que es difícil dar por sentada la edad del trabajador mayor.



¿Pueden las personas mayores aprender?

Por muy diverso que hayamos definido el proceso de envejecimiento y por muy difícil que resulte fijar un umbral de edad preciso entre joven y viejo, queda sin embargo la pregunta de si las personas mayores aún pueden 'aprender'. Se nos ofrecen respuestas desde la neurología (envejecimiento del cerebro), la psicología cognitiva y la psicología social.

Neurología

Según Birren y Shaie el envejecimiento tiene los siguientes efectos en el cerebro: Un primer efecto es que, al envejecer, el número de neuronas disminuye (Birren y Shaie, 1995). Pero aquí conviene remarcar que la mayor pérdida de neuronas tiene lugar durante el periodo de la infancia y que la mayor parte de las neuronas se conservan durante el transcurso completo de la vida. Al mismo tiempo, las personas mayores conservan un nivel de plasticidad seguro durante todo el ciclo de la vida. La plasticidad es el mecanismo del cerebro por el que se hace posible el crecimiento cognitivo y emocional. Dicho mecanismo puede ser comparado con la creación de puentes entre las neuronas. Cuando entendemos algo repentinamente, es que hemos establecido en nuestro cerebro un vínculo entre dos neuronas. 'El funcionamiento cognitivo (aprender) depende sobre todo de las conexiones entre las neuronas y, en menor medida, del número de neuronas' (Kolinsky, 1996).

Según algunos autores, se produce con la vejez un retraso en el procesamiento de la información. Al envejecer, la información se procesa de forma menos rápida. Es decir, la respuesta al aprendizaje, o sea la competencia y el saber, se generan con menos rapidez. Además de los factores relacionados con el procesamiento en sí, se pueden identificar otros factores como causantes de este retraso. Los siguientes factores también pueden ser responsables de un retraso en el procesamiento de la información en las personas mayores:

Factores del entorno, como la iluminación y la acústica. Con la edad, la pupila se hace más pequeña (Winn, 1994), enfocar se vuelve más difícil (Elworth, 1986)

así como la búsqueda de un flujo auditivo (Mc Dowd, 1988). En otras palabras, una iluminación suficiente y una acústica clara aceleran el procesamiento de la información en las personas mayores.

El carácter ya no obligatorio del objeto del estudio.

El carácter del objeto de estudio también puede causar un retraso en el procesamiento de la información. Por una parte, la libre elección de la materia a procesar fomenta el rendimiento de la memoria y, por otra parte, se procesa información irrelevante en detrimento de información relevante (Bloom, 1976; Guskey, 1997; Block, 1971). En relación con el almacenamiento de nueva información, debemos hacer una aclaración. Por una parte, la información nuevamente almacenada reduce el recuerdo de la información almacenada con anterioridad. Según Peterson, este proceso puede ser limitado cuando la diferencia entre las sucesivas tareas de aprendizaje se ha presentado con suficiente claridad (Peterson, 1983). Por otra parte, la información adquirida con anterioridad puede dificultar la asimilación de nueva información. Así por ejemplo, el conocimiento previo con relación al uso de una máquina de escribir puede dificultar el proceso de aprendizaje referente al uso de un ordenador (Halasz, 1982). Así en el caso del procesamiento de textos, pulsar en la tecla "enter" al final de la línea es un procedimiento típico en el caso de la máquina de escribir que, cuando se usa un ordenador, es más bien erróneo. Por consiguiente, la nueva información a asimilar también puede estar en contradicción con las ideas propias o con el conocimiento ya adquirido. Esto constituye la mayoría de las veces una comprobación embarazosa para las personas mayores. Según Bolton, el formador puede reforzar, en el inicio de una situación de aprendizaje, las capacidades adquiridas de los estudiantes mayores (Bolton, 1978). Por lo tanto, resulta muy importante expresar claramente la relevancia de la nueva información. Finalmente, la nueva información puede alinearse a continuación de la información ya existente. En nuestro ejemplo de la máquina de escribir y el ordenador, esto quiere decir que en primer lugar se valora el saber escribir a máquina (y la máquina en sí). A continuación se explica la necesidad del tratamiento de texto mediante orde-



“Lo que es característico (...) es que con la edad los adultos evolucionan hacia otro tipo de inteligencia. Al envejecer, el procesamiento de la información ‘bottom-up’ (abajo-arriba) es sustituido por un procesamiento de la información ‘top-down’ (arriba-abajo). (...) El proceso de tratamiento ‘bottom-up’ requiere una gran cantidad de energía. Y es que este procesamiento de información se basa en una intensa recopilación de datos, con poca retroalimentación hacia experiencias adquiridas. (...) El proceso de tratamiento ‘top-down’, al contrario, está basado en la información ya almacenada.”

“(...) las personas mayores manejan otra forma de inteligencia que las personas jóvenes. Este tipo de inteligencia se valora menos, según Thijssen, en épocas de cambios rápidos. Por consiguiente, la concentración de experiencias (derivada de la inteligencia cristalizada o del proceso de tratamiento de la información top-down) actuaría como un obstáculo para la disposición a aprender entre personas mayores. (...) Aparte de la capacidad de aprender está también la disposición para aprender. Naturalmente existe una relación entre ambas. Si uno tiene el sentimiento de que está capacitado para aprender, entonces también estará más fácilmente dispuesto para seguir formándose. La disposición para aprender se fomenta mediante condiciones de aprendizaje favorables.”

nador. Y para terminar se mencionan tanto las diferencias como las similitudes entre ambos medios.

Desde el punto de vista neurológico, las personas mayores pueden aprender. Bien es verdad que el proceso de aprendizaje en ese grupo de población transcurrirá más lentamente. Cuando tengamos realmente en cuenta los factores ambientales y las características determinadas del objeto de aprendizaje, entonces este retraso en el procesamiento de información supondrá un lapso mucho menor.

La psicología cognitiva

Birren y Shaie comparan los efectos del envejecimiento del cerebro con un proceso de maduración o con un mayor desarrollo en la edad adulta (Birren y Shaie, op. cit.). Lo que es característico de este proceso es que con la edad los adultos evolucionan hacia otro tipo de inteligencia. Al envejecer, el procesamiento de la información ‘bottom-up’ (abajo-arriba) es sustituido por un proceso de la información ‘top-down’ (arriba-abajo). Cattell, Horn y Salthouse hablan en este contexto de una transición hacia la inteligencia cristalizada en relación a la inteligencia fluida (Cattell, 1987; Horn, 1989; Salthouse, 1984).

El proceso de tratamiento ‘bottom-up’ requiere una gran cantidad de energía. Y es que este procesamiento de información se basa en una intensa recopilación de datos con poca retroalimentación hacia experiencias adquiridas. Cuando los individuos en la vida diaria o en una situación de aprendizaje se enfrentan a un problema totalmente nuevo, no pueden recurrir a las experiencias adquiridas para solucionar ese problema. Se gasta pues mucha energía en la búsqueda de una estrategia para solucionar el problema. El proceso de tratamiento ‘top-down’, al contrario, está basado en la información ya almacenada. Esto significa que con este procesamiento de la información los problemas pueden solucionarse mediante el recurso a la información apropiada.

La diferencia entre la inteligencia fluida y la inteligencia cristalizada es similar a la que existe entre un proceso de tratamiento ‘bottom-up’ y un proceso ‘top-down’. La inteligencia fluida consiste, por ejemplo, en el razonamiento abstracto, la res-

puesta rápida y el rápido procesamiento de la información; mientras que la inteligencia cristalizada está basada en la comprensión y en las experiencias adquiridas a lo largo de la vida.

Thijssen establece un puente entre la inteligencia específica de los trabajadores mayores y la situación laboral contemporánea. Sugiere esto desde el concepto de concentración de la experiencia. La concentración de experiencia ha sido presentada como una cantidad creciente y una diversidad en descenso de las experiencias adquiridas con los años. Este proceso conlleva tanto consecuencias negativas como positivas. Sin embargo, según Thijssen, la concentración de experiencia surte sobre todo efectos negativos en épocas de cambios rápidos y drásticos. ‘La tendencia a adquirir nuevas cualificaciones mediante la participación académica o por otros medios, con el fin de incrementar el bagaje de experiencias dadas, para aumentar así las oportunidades de inserción, será a menudo relativamente limitada.’ Más adelante en este artículo, veremos efectivamente que la disposición a aprender no es un proceso que pueda darse por sentado entre las personas mayores.

De todo esto podemos concluir que las personas mayores manejan otra forma de inteligencia que las personas jóvenes. Este tipo de inteligencia se valora menos, según Thijssen, en épocas de cambios rápidos. Por consiguiente, la concentración de experiencias (derivada de la inteligencia cristalizada o del proceso de tratamiento de la información top-down) actuaría como un obstáculo para la disposición a aprender de las personas mayores.

Psicología social

Hemos proporcionado hasta ahora varios argumentos que indican que las personas mayores poseen capacidades de aprender. Sin embargo, los mayores utilizarán plenamente estas capacidades cuando estén convencidos de sus propias posibilidades. En la literatura científica, este principio se ha designado como principio de ‘self-efficacy’ (Bandura, 1995). La ‘self-efficacy’ (o confianza en las posibilidades de uno) se ha visto influida por cuatro fuentes distintas: experiencias primarias, experiencias secundarias, convic-



ciones verbales y aspectos psicológicos del momento.

Las experiencias primarias son experiencias previas en determinadas cuestiones. Así pues, los individuos que tengan experiencias primarias (en formación) así como éxitos anteriores (buenos resultados, aumentos salariales, trayectoria profesional) demuestran tener una mayor confianza en sus propias capacidades (de aprendizaje). Las experiencias positivas conducen a una mayor confianza en las propias capacidades de aprendizaje, mientras que las experiencias negativas tienden a socavar gradualmente esta confianza. Bloom habla en relación a esto del concepto propio académico (Bloom, op.cit.). Las experiencias secundarias, en cambio, se refieren a la observación de expectativas de *efficacy* en otras personas mayores. Dicho de otra forma, la confianza en las propias capacidades por parte de unas personas mayores tiene una influencia positiva en la eficacia de otras personas mayores. Las convicciones verbales se refieren a otros elementos o personas pertenecientes al entorno, como la familia, los directores, los instructores y los medios de comunicación. Es, por ejemplo, importante que en el marco del aprendizaje de las personas mayores, tanto los directores como los instructores tengan fe en las capacidades de aprendizaje de los mayores.

Por último, la instantánea psicológica remite a determinadas opiniones y emociones sobre el momento de aprendizaje en sí, que no deben constituir un obstáculo de cara a la confianza en las propias capacidades.

La visión de los directores de recursos humanos sobre el papel de autorrealización en las personas mayores

La opinión que tiene la dirección sobre la capacidad de aprender de las personas mayores tiene una influencia sobre la imagen que se forman estos mayores en cuanto a su propia capacidad. A menudo no se les ofrecen más oportunidades de aprendizaje. La incapacidad de aprender recibe entonces un carácter de autorrealización. Hay fuertes indicios que indican que estos prejuicios existen a gran escala entre directivos y directores de personal o de recursos humanos (Bouman, 1996; Simoens, Denys y Omey, 1995).

Disposición para aprender

Aparte de la capacidad de aprender está también la disposición para aprender. Naturalmente, existe una relación entre ambas. Si uno tiene el sentimiento de que está capacitado para aprender, entonces también estará más fácilmente dispuesto para seguir formándose. La disposición para aprender se fomenta mediante condiciones de aprendizaje favorables.

Rendimiento futuro

De la investigación sobre la "Empleabilidad de los trabajadores mayores del sector metalúrgico en Amberes" (De Koninck & Kiekens, op.cit) se derivan las perspectivas de futuro según las cuales las personas tienen un importante papel que desempeñar en cuanto a su compromiso respecto a la formación. El rendimiento de la formación en términos de mayores ingresos, utilidad y aplicación en el ejercicio de la profesión, seguridad laboral y perspectivas de carrera profesional aparecen como importantes estímulos a la hora de emprender un proceso de formación.

A los encuestados que no participaban en planes de formación se les propusieron una serie de argumentos que justificaran no participar en dicha formación. Se les pedía que dieran una cotación de importancia (de 1 a 5) (Tabla 2) a estos argumentos. Los argumentos que recibieron la mayor aprobación fueron: "los esfuerzos de formación están insuficientemente vinculados con las oportunidades de carrera profesional" y "los esfuerzos de formación son esfuerzos mal empleados". Estas son las respuestas medias por parte de todos los encuestados (tanto jóvenes como mayores). Sin embargo, la importancia concedida a este argumento es mayor cuanto más mayores son los encuestados. Este argumento es más intenso en la categoría de edad de 41-45 años. A medida que se hacen mayores las personas, disminuyen sus perspectivas de carrera profesional. La disposición para seguir un proceso de formación se hace más fuerte si aún se tienen perspectivas de carrera.

Otro resultado importante del estudio mencionado más arriba es el hecho de que la disposición a la formación está fuertemente vinculada con la disposición a la flexibilidad en otros campos. La disposi-

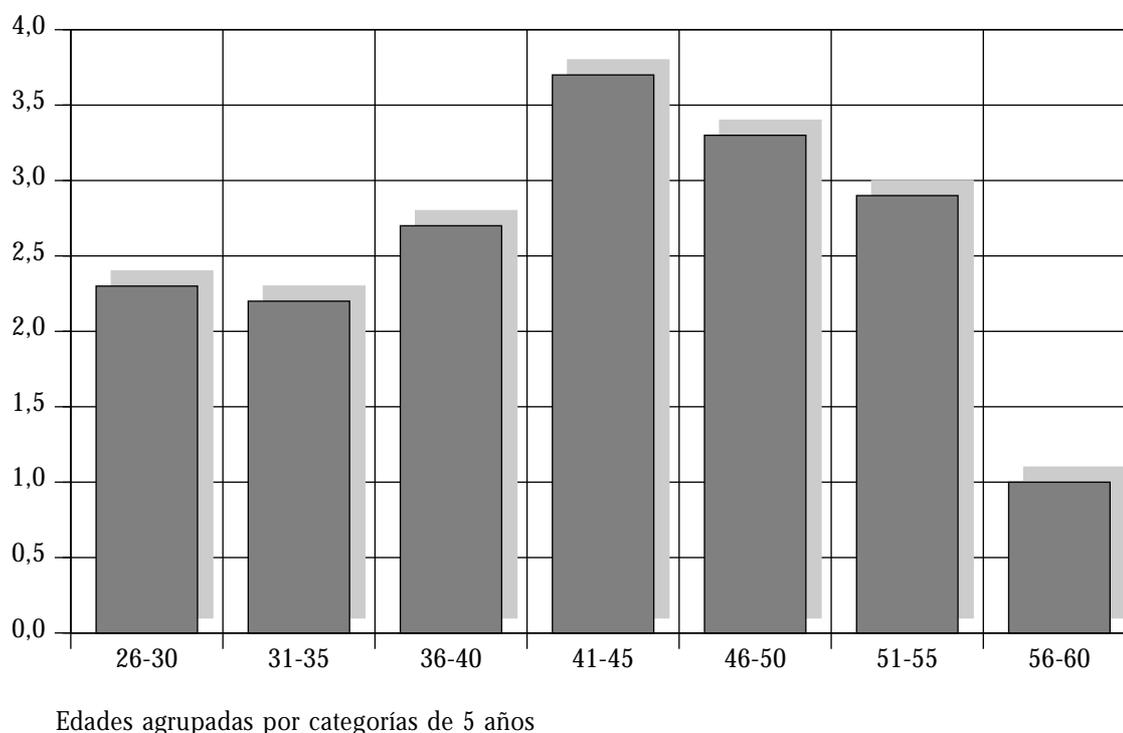
"(...) se extraen perspectivas de futuro según las cuales las personas tienen un importante papel que desempeñar en cuanto a su compromiso respecto a la formación. El rendimiento de la formación en términos de mayores ingresos, utilidad y aplicación en el ejercicio de la profesión, seguridad laboral y perspectivas de carrera profesional aparecen como importantes estímulos a la hora de emprender un proceso de formación."

"A medida que se hacen mayores, las personas disminuyen sus perspectivas de carrera profesional. La disposición para seguir un proceso formativo se incrementa si aún se tienen perspectivas de carrera."



Tabla 2

Las actividades formativas no están lo suficientemente vinculadas a las perspectivas de carrera profesional



ción para adaptarse en el campo de la empleabilidad depende estrechamente de la disposición al sacrificio en el otro terreno. En los otros campos (nos referimos a la formación) se han hecho evaluaciones del cambio o compensación. Así pues la disposición para el sacrificio en el terreno de la flexibilidad temporal puede ser muy grande, en condiciones de fuerte presión laboral, si en compensación se ha ofrecido mucho por ello: por ejemplo, la flexibilidad funcional (en el sentido de un trabajo interesante desde el punto de vista de su contenido). La disposición para la formación debe pues ser contemplada en el marco de todo el contexto empresarial en el que se mueven los trabajadores.

Del estudio sobre la "Empleabilidad de los trabajadores mayores del sector metalúrgico de Amberes" se deduce que esta disponibilidad de los trabajadores mayores difiere de un entorno empresarial a otro. Factores tales como el esfuerzo físico y mental en la situación laboral, la seguridad laboral que uno tiene, las perspectivas de carrera que uno considera aún

tener, son elementos determinantes en la flexibilidad que los mayores demuestran..

Acabamos de hablar de la influencia de la situación laboral en la disposición para aprender. Pero las circunstancias laborales también constituyen un motivo importante para no jubilarse anticipadamente (Van Gageldonk, 1978; Van Santvoort, 1982; deZwart et al., 1996; Rasche, 1994).

Claves para mantener a las personas mayores en el mercado laboral durante más tiempo

La perspectiva con la que se ha enfocado en las últimas décadas la disponibilidad de las personas mayores se ha ampliado gracias a la investigación en diferentes disciplinas. Los economistas señalan que la cuantía de las pensiones desempeña un papel muy importante (Heyma, 1996). Gerontólogos sociales y ergónomos insisten en la importancia del esfuerzo físico



y mental del trabajo. Los psicólogos cognitivos dirigen la atención hacia la evolución desigual de las capacidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Los sociólogos del trabajo y de las organizaciones apuntan que “la ausencia de variedad en la trayectoria profesional, así como la falta de una atención permanente y deliberada por el desarrollo orientado de las personas dentro de su profesión, son los factores centrales por los que estas personas se atascan en su trabajo (van den Berg, Frietman, Hetebrij, Joosse, Krot & Ykema-Weinen, 1996)”.

Política de personal integradora de la edad

En los últimos años, se ha hablado de la necesidad de una “Política de personal integradora de la edad” (Dresens, 1991)⁴. Esta política de personal tiene en cuenta los componentes tanto de deterioro como de crecimiento a lo largo de la vida. Presta atención tanto a la afluencia como al tránsito y a la salida (corriente de entrada, paso, corriente de salida) en una empresa. Se pone énfasis en la necesidad de una política de formación específica para las personas mayores. En el marco de una política de personal integradora de la edad, la formación se considera tan sólo como uno de los elementos entre una serie de otras líneas directrices. La política de personal integradora de la edad será también preventiva por naturaleza. En esta actuación preventiva, se pueden distinguir varias estrategias: la adaptación de las funciones a las personas, la reducción de los factores de estrés, y un enfoque sistemático de desarrollo de las competencias y de administración de la trayectoria profesional. Nuestro texto ha resaltado la necesidad de aprovechar mejor las capacidades de las personas y de crear unas condiciones de aprendizaje favorables.

La adaptación de las funciones a las personas

Las funciones se pueden adaptar según la evolución de las habilidades físicas y mentales de las personas. En los Países Bajos se está debatiendo la cuestión de la interconexión entre la política de bienestar en el lugar de trabajo y la política de prevención con respecto a los trabajadores mayores.

Asimismo también puede desempeñar un importante papel una “política de asigna-

ción” integradora de la edad (por la que se trasladan a las personas hacia otras funciones distintas). Junto a eso, la adaptación de las reglamentaciones horarias y vacacionales aplicadas a los trabajadores que se están haciendo mayores constituye una medida aún más concreta de esta política integradora de la edad. La jubilación a tiempo parcial es una de estas otras posibilidades.

Programas de planificación de carreras profesionales

J. van den Berg et. al. prefieren hablar en este contexto de “Política de personal integradora de la carrera profesional”. La elaboración de planes sistemáticos con respecto a las necesidades de cualificación futuras, y de planes sobre el potencial de cualificaciones (diferenciado según categorías de edad) existente en la empresa, se consideran aquí elementos fundamentales (van den Berg, op.cit.). La organización de debates sobre las funciones a desempeñar, que pueden ser dirigidos tanto por el empleado como por el empresario, también forman parte de este plan. Pues las personas están más dispuestas a invertir en ellas mismas cuando tienen un mayor control sobre su futuro. Las posibilidades de orientación en el campo de la trayectoria profesional tienen una gran importancia.

Prejuicios de los directivos

Una atención permanente e intencional al desarrollo orientado de las personas dentro de la relación laboral presupone la carencia de prejuicios con respecto a los trabajadores mayores. Hemos comprobado que las ideas y las expectativas de los responsables de personal o recursos humanos constituyen elementos decisivos en la actitud de los trabajadores mayores. A menudo se debe a estos prejuicios y estereotipos el que las personas mayores no participen en la formación. Y como consecuencia lógica de esto, su conocimiento resulta desfasado y su retiro se hace inevitable. Así que se considera la lucha contra estos prejuicios en los directivos de personal como otro elemento de una política de personal integradora de la edad.

Tutorías o asesoramientos

El aprovechamiento de las capacidades de las personas mayores mediante la implantación de tutorías. Las tutorías se basan en las posibilidades de la antigua

“La elaboración de planes sistemáticos con respecto a las necesidades de cualificación futuras, y de planes sobre el potencial de cualificaciones (diferenciado según categorías de edad) existente en la empresa, se consideran aquí elementos fundamentales (...). Pues las personas están más dispuestas a invertir en ellas mismas cuando tienen un mayor control sobre su futuro.”

⁴ Por iniciativa sectorial de los servicios de la industria del metal de Amberes (VIBAM) de la provincia de Amberes, se ha elaborado a lo largo de 1998 un plan para impulsar a los agentes sociales a estimular el concepto de “empresa integradora de la edad”.



relación medieval “maestro-aprendiz”, en la que el trabajador mayor desempeña un papel clave en la formación de un joven. Se transmiten así de forma más o menos institucionalizada valiosos conocimientos y experiencias. En el marco del proyecto ADAPT de “AGE”, los asociados británicos y finlandeses están elaborando un modelo de tutoría como práctica de formación.

Conclusión

La participación más baja de las personas mayores en el sistema laboral es un problema social con diversas facetas. Una de ellas es la cuestión de la presión financiera por las salidas cada vez más tem-

pranas del mercado laboral. Y además de ésta, surge asimismo el problema de la justicia social. También para los grupos de población mayores el trabajo es un elemento fundamental para la identidad humana. También ellos tienen derecho a disfrutar el trabajo y los contactos sociales que conlleva el hecho de trabajar. Por otro lado es cierto que una disponibilidad laboral más prolongada no debe convertirse en una obligación general. Sería injusto dejar que las personas trabajasen durante más tiempo en contra de sus posibilidades. En otras palabras, digamos que solamente de forma humana podrá mantenerse a las personas durante más tiempo en el mercado laboral, una afirmación que reposa sobre consideraciones de escala superior.

Referencias bibliográficas

Age discrimination in Europe, 1994, European Industrial Relations Review, 247, agosto, 1994, pp. 13-16.

Bandura A. (1995): Self-efficacy in changing societies, New York, Cambridge University Press, 334.

Bart de Zwart et al. (1996): Fysiek belastend werk ouderen vereist beleid op maat, Meersporenbenadering, Arbeidsomstandigheden, 9, págs. 416-419.

Birren E., Shaie K. W. (1995): Handbook of the psychology of aging, Londres, Academic Press Limited, p. 416.

Block, J. H. (1971): Mastery learning: theory and practice, U.S.A., Holt, Rinehart y Winston, 1971, p.152.

Bloom, B. S. (1976): Human characteristics and school learning, U.S.A, Kinsport press, 1976, p. 284.

Bolton E. B. (1978): “Cognitive and non-cognitive factors that affect learning in older adults and their implications for instruction”, Educational Gerontology, 3, 331-334.

Bouman, T. H. (1996): Denkbeelden over oudere werknemers, Opvattingen van managers over het functioneren van oudere werknemers en effecten van stereotypering op personeelsbeoordeling en

beslissingen”, Mens & Onderneming, 1996, 3, págs. 221-236.

Cattel (1987): Intelligence: Its Structure, growth and action, Amsterdam, North Holland, p. 124.

De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1996, Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek met medewerking van Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid Vorming, p. 166.

De Coninck P., Kiekens D. (1997): “De Employability van de oudere Werknemers uit de Antwerpse Metaalverwerkende Nijverheid”, Un estudio llevado a cabo por encargo de la Red de Investigación Interuniversitaria de Flandes para el Mercado Laboral Flamenco (VIONA), la Iniciativa de Formación de los Servicios de la Industria del Metal de Amberes (VIBAM) y el Fondo para el Empleo y la Formación en la Industria del Metal - Provincia de Amberes (FTMA), diciembre.

Dresens K. (1991): “*Hebben zij mij niet meer nodig? Facetten van een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid*”, Lelystad, Koninklijk Vermande B.V., 1991. Véase además el folleto de Koning Boudewijnstichting: “*Leeftijdgericht ondernemen. Leeftijd en ervaring als bronnen van kennis en kunde*”, donde se recoge una lista de control de toma de conciencia sobre “Leeftijdgericht personeelsbeleid” (“Política de personal integradora de la edad”) destinada a los directores de recursos humanos.



- Elworth C. L.** (1986): "Age, degraded viewing environments, and the speed of accommodation", *Aviation, Space and Environmental Medicine*, 57, págs. 54-58.
- Groot W., Maasen van den Brink H.** (1997): *Schooling en inzetbaarheid van oudere werknemers*, ESB, 167, p. 568.
- Guskey T. R.** (1997): *Implementing Mastery Learning*, Kentucky, Wadsworth Publishing Company, 1997, p. 308.
- Halasz F.** (1982): "Analogy considered harmful", *Proceedings of Human Factors of Computing Systems*, 11, 383-386.
- Henkens K.** Older workers in transition, p. 12-13.
- Heyma A.** (1996): Retirement and choice constraint: A dynamic programming approach, Research memorandum 96.03 Faculty of Law – Department of Economics, Rijksuniversiteit Leiden.
- Horn J. L.** (1989): *Intelligence: Measurement, theory and public policy*, Urbana, University of Illinois, p. 316.
- Kolinsky R.** (1996): "De cognitieve beperkingen van levenslang leren", *Beroepsopleiding*, 8, 89-95.
- Mc Dowd J. M.** (1988): "Effects on aging and task difficulty on divided attention performance", *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 14, 267-280.
- Peterson D. A.** (1983): *Facilitating Education for Older Learners*, San Francisco, Jossey-bass, 342.
- Rasche W.** (1994): Psychisch belastende functies; een probleem van ouderen Arbeidsomstandigheden, 70, n°. 12, p. 643.
- Salthouse T. A.** (1984): "Effects of age and skill in typing", *Journal of Experimental Psychology General*, 1984, 113, 245-271, Salthouse.
- Simoens P., Denys J., Omey E.** (1995): "De houding van personeelsmanagers ten aanzien van oudere werknemers in Vlaanderen", *Bevolking en Gezin*, 1995, pp. 89-106.
- van den Berg J., Frietman J. (ITS), Hetebrij M. (INTERLIMITES), Joosse D., Krot B., Ykema-Weinen P. (AW-V) P.** (1996): *Loopbaangericht Personeelsbeleid, Een handreiking voor bedrijven*, OVP/SIV Haarlem.
- Van Gageldonk** (1978): *Rapport onderzoek vroege uittreding*, Leiden: Rijksuniversiteit Leiden, Subfaculteit Psychologie, vakgroep Methoden en technieken/DSWO.
- Van Santvoort M. M.** (1982): *Nederlands onderzoek naar de oudere werknemer en de pensionering: Een overzicht*, *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie*, 13, págs. 186-192.
- Winn B.** (1994): "Factors affecting light-adapted pupil size in normal human subjects", *Investigative Ophthalmology & Visual Science*, 35, pp. 1132-1137.