

## IV

### CAPITAL HUMANO MÁS ALLÁ DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Nélida PORTO SERRANTES

Mario ARAÑA SUÁREZ

Mónica ANTELO MARTELO

Ana María CAL CRESPO

Universidad de Santiago de Compostela

---

#### SUMARIO

	Página
I. MÁS ALLÁ DE LA EDAD DE JUBILACIÓN: RETENCIÓN DEL TALENTO Y FIDELIDAD DEL CAPITAL HUMANO .....	416
II. ENVEJECIMIENTO ACTIVO, CAPITAL HUMANO Y CAPITAL SOCIAL .....	417
III. MITOS Y REALIDADES SOBRE EL TRABAJO EN LA VEJEZ .....	424
1. Primer mito. La productividad del trabajador anciano es menor .....	424
2. Segundo mito. El trabajador anciano tiene mayor absentismo y más accidentes .....	425
3. Tercer mito. El trabajador anciano se halla menos satisfecho que los jóvenes .....	426
IV. DESVENTAJAS DE LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA .....	429
V. VENTAJAS DE UNA VIDA LABORAL MÁS AMPLIA .....	430
VI. REFLEXIONES FINALES .....	432
VII. BIBLIOGRAFÍA .....	434

---

La pirámide demográfica española muestra un envejecimiento de su población, por el alargamiento de la esperanza de vida, a la vez que refleja el descenso de la tasa de natalidad, nos presenta un futuro con menos jóvenes a ingresar en el mercado laboral y más ancianos deseosos de disfrutar de las prestaciones a las que tienen derecho. En este trabajo analizamos, las ventajas e inconvenientes que el alargamiento de la vida laboral presenta para las empresas, para la sociedad y para las personas mayores, atendiendo a que en la actual era de la información, el trabajo físico está dejando paso al trabajo ligado al conocimiento como fuente de creación de riqueza; de ahí que entendemos que sea relevante retener al capital humano más allá de la edad de jubilación, siempre que sus condiciones físicas y psíquicas así lo permitan, y el trabajador lo desee, si bien se evidencia que existe una relación asumida entre vejez y jubilación, en un país como España en que la edad media de jubilación se encuentra en 61.5 años. Asimismo incorporamos los resultados del estudio empírico llevado a cabo en la USC sobre las expectativas de la jubilación de trabajadores mayores de 50 años.

## **I. MÁS ALLÁ DE LA EDAD DE JUBILACIÓN: RETENCIÓN DEL TALENTO Y FIDELIDAD DEL CAPITAL HUMANO**

Analizar y sacar provecho de aquellos aspectos, no reflejados en la contabilidad tradicional, que contribuyen a crear valor para la organización ha llevado a la utilización de diferente terminología «activos invisibles, intangibles, capital intelectual, gestión del conocimiento...» como indica ARAÑA (2003). A pesar de la diferente terminología utilizada, continúa Araña, el significado conceptual que se elige, parece reflejar unos elementos comunes para la comprensión: son elementos capaces de generar valor «denominados de carácter “estratégico o crítico” (GARCÍA y MARTÍN, 2001)».

El viejo problema de la motivación del elemento humano y de su retención en la organización adquiere una nueva dimensión en las empresas de la denominada nueva economía, donde el conocimiento va adquiriendo mayor importancia, hasta convertirse en la fuente principal de creación de riqueza. Actualmente los intangibles son, en muchas ocasiones, tan relevantes que llegan a ser el componente principal que explica valoraciones de empresas en el mercado a un precio muy superior a sus valores contables (PORTO, 2001, p. 857), por ello, al analizar los intangibles, se suele poner el acento en el elemento humano, en la retención del talento y la fidelización de los empleados, como un objetivo empresarial. Coincidimos con LIZCANO (2002) en que «el valor de intangibles como la confianza, el talento y la responsabilidad se multiplica en las organizaciones empresariales de la sociedad del conocimiento, que reconocen en las personas a su activo esencial, portador de dicho conocimiento».

Ahora bien, no encontramos que se incluyan en los mismos a las personas en edad de jubilación. La inversión en formación continua de empleados fieles, significa

un coste a corto plazo, pero una rentabilidad a largo plazo<sup>(1)</sup>, que entendemos podría aumentarse, si este plazo se ampliara, más allá de la jubilación<sup>(2)</sup>. De hecho, no se es demasiado viejo para aprender, si la persona mayor adopta un papel proactivo, y se abre a las complejidades de las nuevas experiencias (COUTU, 2002).

Por todo lo anterior, argumentaremos en este trabajo las ventajas que supone para la organización y para la propia persona, el continuar trabajando, incluso si se supera la barrera de la jubilación, porque hasta ahora, las personas mayores han sido excluidas de los estudios científicos, en un momento en que el fenómeno del envejecimiento de la población mundial se ve fortalecido por las diversas consecuencias económicas y sociales ONU (2004, p. 15).

Se incluyen en este trabajo, además los resultados del estudio realizado en un grupo de trabajadores de la Universidad de Santiago de Compostela (USC), para identificar las expectativas de éstos en cuanto a cómo perfilan su jubilación. La investigación fue llevada a cabo en el curso académico 2004/2005, sobre una población de 1223 personas en activo (75 por 100 personal PDI y 25 por 100 PAS), mayores de 50 años (67 por 100 hombres y 33 por 100 mujeres), para averiguar sus opiniones sobre la edad de jubilación y especialmente la repercusión subjetiva sobre los individuos. Se administró un cuestionario de expectativas hacia la jubilación, con variables que medían vinculación y actividad social, satisfacción laboral y vital. Se recogieron 253 respuestas, 65 por 100 de las mismas son de Personal Docente e Investigador (PDI) y un 35 por 100 corresponden a Personal Auxiliar y de Servicios (PAS). Respecto al sexo el 62 por 100 corresponden al sexo masculino y el 38 por 100 al femenino.

## **II. ENVEJECIMIENTO ACTIVO, CAPITAL HUMANO Y CAPITAL SOCIAL**

La población española está experimentando un importante proceso de envejecimiento, en los últimos diez años, que conlleva un aumento en más de 750.000 el número de pensiones por jubilación (gráfico 1)

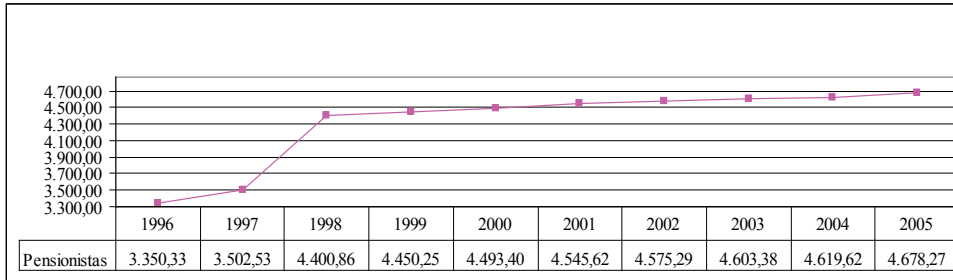
---

(1) Una entidad puede poseer un equipo de personas capacitadas, de manera que pueda identificar posibilidades de mejorar su nivel de competencia mediante la mejora de su formación especializada, lo que producirá beneficios económicos en el futuro. La entidad puede también esperar que su plantilla continúe prestando sus servicios dentro de la entidad. No obstante, y con carácter general, la entidad tendrá un control insuficiente sobre los beneficios futuros esperados que pueda producir un equipo de empleados con mayor especialización, al desconocer si permanecerá o no en su plantilla (NIC-38, párrafo 15).

(2) El estudio de Remuneración 2005 de MERCER realizado en 176 empresas españolas, de todos los sectores y un tamaño a partir de 200 empleados, analizó 206 puestos de trabajo en profundidad. Encuentra que las compañías empiezan a ver a sus empleados como inversión y no como coste.

**GRÁFICO 1**

**EVOLUCIÓN DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN EN EL PERÍODO 1999-2005**



Nota: A partir del mes de diciembre de 1997, inclusive, las pensiones de Incapacidad Permanente de beneficiarios mayores de 65 años, excluidas las de SOVI, figuran incluidas en jubilación.  
Elaborado a partir de los datos del MTAS (2006).

El cambio demográfico, debido al descenso de la fecundidad y de la mortalidad, está provocando cambios en la pirámide poblacional significativos, como evidencia la ilustración 2, en donde comparamos los datos del año 1970, del 2003, que contabilizaba 7.276.620 personas mayores de 65 años y su proyección para el año 2025, que estima que las personas mayores de 65 años serán en España 16.394.839.

Al preguntar a las personas mayores de 50 años en la USC sobre los cuidados de su salud, un 78 por 100 afirman que al menos visitan al médico una vez al año, y sólo un 12 por 100 no cuida su salud, las personas se cuidan.

**GRÁFICO 2**

**PIRÁMIDE POBLACIONAL EN ESPAÑA**

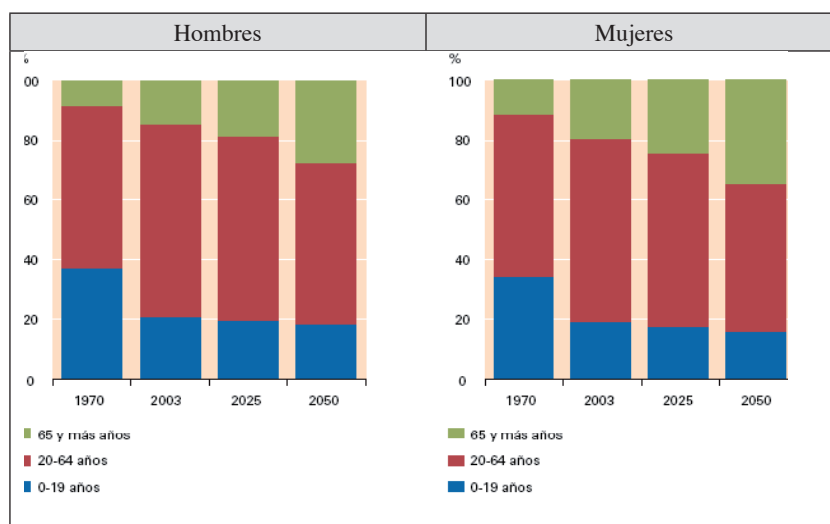


Fuente: INE (2006, p. 10).

En lo que a la fecundidad se refiere, tal como se aprecia en la Ilustración 3, la proporción de menores de 20 años ha disminuido pasando de valores superiores al 30 por 100 en 1970, al 20 por 100 en el año 2003. En el caso de la mortalidad, el peso relativo de personas mayores de 65 años ha crecido desde un valor próximo al 10 por 100 en 1970, hasta un 17,22 por 100 en el año 2003, y continuará creciendo según las proyecciones para años futuros, superando el 30 por 100 para el año 2050.

GRÁFICO 3

## DISTRIBUCIÓN PROCENTUAL POR SEXO, Y GRUPOS DE EDAD EN EL PERÍODO 1972-2050



Fuente: INE (2006, p. 11).

Ante esta situación se le preguntó a los trabajadores de la USC sobre sus proyectos y un 83 por 100 afirmó que esperan vivir muchos años, desde que se jubilen sosteniendo que les queda un largo camino por recorrer aún.

A su vez, los datos indican que la población mayor ocupa cada vez más un lugar importante en el contexto poblacional, entendemos por ello, preciso recordar que el capital humano y el capital social como señalan NEIRA y PORTELA (2003) son complementarios e imprescindibles para lograr el desarrollo económico sostenido y sostenible, entiendo por capital social las normas, valores, relaciones sociales, que condicionan el buen aprovechamiento del capital humano presente en la sociedad.

Ahora bien, para mantener y potenciar el capital social, en la medida que es uno de los pilares importantes para el crecimiento de la economía, es preciso fomentar la participación en grupos, la creación de redes sociales, tanto dentro de la empresa como en otros ámbitos de la vida social, entre otros (NEIRA y PORTELA, 2003). Entonces cobra todo su sentido hablar del envejecimiento activo.

La meta que persigue el envejecimiento activo es aprovechar el capital humano acumulado por los trabajadores veteranos, en un momento en que es particularmente necesario (KOTOWSKA, 2004: 41).

En este sentido se pronuncia la Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento (2002) al indicar que la habilitación de las personas de edad y la promoción de su plena participación son elementos imprescindibles para un envejecimiento activo; las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación.

Este énfasis en las oportunidades laborales de los mayores no plantea, en ningún caso, un retroceso en los derechos de los trabajadores; la propuesta que junto al derecho a la jubilación se sitúe también el derecho inverso, el derecho al trabajo, y, en la medida de lo posible evitar en ambos el carácter obligatorio ofreciendo mayor capacidad de decisión a los trabajadores.

Tanto para la OCDE como para la Unión Europea, envejecimiento activo significa que los trabajadores permanezcan en el mercado de trabajo durante más tiempo (GUILLEMARD, 2003:11).

Actualmente pocas personas permanecen en el mercado de trabajo por encima de la edad ordinaria de jubilación. Según la Encuesta de Población Activa, en el tercer trimestre de 2005 había unas 143.500 personas de 65 o más años clasificadas como activos, menos de cinco de cada cien habitantes en ese grupo de edades. Estableciéndose una relación entre vejez y jubilación en nuestro país<sup>(3)</sup>, como evidencian los datos de la ilustración siguiente:

#### GRÁFICO 4

##### OPINIÓN SOBRE DIFERENTES MEDIDAS PARA EVITAR QUE EL SISTEMA DE PENSIONES TENGA PROBLEMAS DE FINANCIACIÓN

	Muy positiva	Positiva	Ni positiva ni negativa	Negativa	Muy negativa	NS/NC
Retrasar la edad de jubilación ....	2,2	18,4	7,3	43,1	16,1	13,0
Fomentar la natalidad .....	16,4	53,7	8,0	8,5	1,4	12,1
Aumentar el número de años trabajados necesarios para cobrar pensión .....	2,0	16,3	7,6	46,1	16,1	11,9
Fomentar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ..	24,5	56,5	6,0	2,9	0,2	9,9
Subir las cuotas de la Seguridad Social .....	3,1	23,5	11,0	37,9	9,4	15,1
Regularizar el trabajo de los inmigrantes para que coticen a la Seguridad Social .....	26,7	47,5	6,6	5,5	1,6	12,1

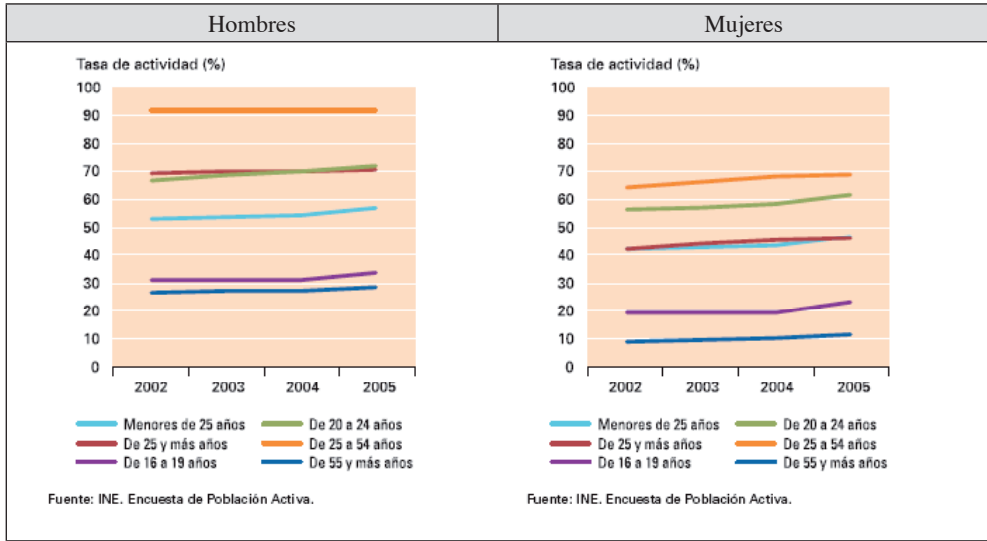
Fuente: Centro de Estudios Sociológicos (2005).

(3) Los mayores españoles se muestran convencidos (90,4 por 100 está de acuerdo, mucho o bastante) con que la jubilación es un descanso merecido (IMSERO, 2005, p. 342).

Incluso indica WELLER (2002) que muchas personas se retiran de su trabajo, antes incluso de la edad normal de jubilación. Concretamente la tasa de actividad<sup>(4)</sup> en España para los mayores de 55 años, según el INE (2006) es la más baja, tanto en hombres como en mujeres, como observamos en el gráfico 5.

GRÁFICO 5

TASA DE ACTIVIDAD DE VARONES Y MUJERES POR GRUPO DE EDAD, PERÍODO 2002-2005



Fuente: INE (2006, p. 32).

En el período 2002-2005, la tasa de actividad masculina se sitúa en todos los grupos de edad por encima de las femeninas, correspondiendo la tasa de actividad menor para el grupo de las personas mayores de 55 años. Atendiendo al género, las mujeres mayores de 55 años, rondan una tasa de actividad de sólo el 10 por 100 (gráfico 5).

La jubilación anticipada, entendemos, podría explicar en parte, estas tasas reducidas de actividad para las personas mayores, puesto que la edad media de jubilación estimada en España en el año 2002 es de 61,5 años, siendo la media de la Europa de los quince de 60,8 años (IMSERO, 2005, p. 344) como podemos apreciar en la ilustración siguiente.

(4) Es el cociente entre los activos y la población de la misma edad. Entendiendo por activos, a la «población económicamente activa», que según el Manual de Definiciones de la Encuesta de Población Activa, es «el conjunto de personas de 16 años o más, que en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción».

GRÁFICO 6

EDAD MEDIA DE LA JUBILACIÓN EN LA EUROPA DE LOS 15, AÑO 2002

	Ambos sexos		Varones	Mujeres
	2001	2002	2002	2002
<b>Unión Europea</b>	<b>60.4</b>	<b>60.8<sup>(e)</sup></b>	<b>61.0<sup>(e)</sup></b>	<b>60.5<sup>(e)</sup></b>
Alemania	60.6	60.7	61.1	60.3
Austria	59.2	59.3	59.4	59.3
Bélgica	56.8	58.5	58.6	58.4
Dinamarca	61.6	60.9	61.9	59.8
<b>España</b>	<b>60.4</b>	<b>61.5</b>	<b>61.5</b>	<b>61.5</b>
Finlandia	61.4	60.5	60.6	60.4
Francia	58.1	58.8	58.9	58.7
Grecia	59.4	:	:	:
Irlanda	62.8	62.4	62.0	62.8
Italia	59.8	59.9	60.2	59.7
Luxemburgo	56.8	59.3	:	:
Países Bajos	60.9	62.2	62.9	61.6
Portugal	61.8	62.9	62.8	63.0
Reino Unido	62.0	62.3	62.7	61.9
Suecia	61.7	63.2	63.4	63.1

(i) No hay dato.

(e) Estimaciones de EUROSTAT.

(\*) El indicador representa la edad media a la que una persona que ha desarrollado una carrera laboral abandona definitivamente el mercado de trabajo. El cálculo está basado en un modelo de probabilidades que tiene en cuenta los cambios en las tasas de actividad año a año para cada edad específica y se ha elaborado a partir de las estadísticas de población activa que elabora y publica regularmente EUROSTAT.

Fuente: IMSERSO, 2005, p. 416.

Frente a esta realidad, las expectativas de los españoles, según los datos aportados por Fidelity Internacional (2006, p. 12) indican que su edad prevista de jubilación es de 63 años, percibiendo el 77 por 100 de su pensión.

Al conocer diferentes fuentes que apuntaban en esta dirección, se les planteó a los trabajadores encuestados en la USC, si consideraban la jubilación como señal de vejez, el 28 por 100 está de acuerdo y un 52 por 100 considera que la jubilación no es sinónimo de vejez.

A la luz de estos datos, se comprende que el Banco Central Europeo (2006, p. 7) recalque que al envejecimiento de la población comprometen las perspectivas a largo plazo de las finanzas públicas de la mayoría de los países de la zona del euro. A su vez, la OCDE (2006a), recoge las medidas que adoptarán diferentes países para promover el envejecimiento activo:

- Finlandia e Italia se esfuerzan por reducir los incentivos para la jubilación anticipada.
- Alemania prevee reducir, el tiempo necesario para percibir los subsidios de desempleo, para los trabajadores de más edad, y aumentar la edad del retiro de 65 a 67 años.



- Bélgica aumentará la edad mínima para acceder a la jubilación anticipada.
- Francia aumentará los incentivos al trabajo para mayores de 57 años.
- Noruega ha introducido reformas importantes en el sistema de pensiones, y está analizando incentivos para el trabajo de los mayores.
- Para España la OCDE aconseja tomar medidas para paliar las fuertes presiones en las finanzas públicas esperadas a partir de 2015-2020.

Se comprenden estas medidas al analizar los datos suministrados por la OCDE (2006) sobre las personas empleadas en la franja comprendida entre los 55 y los 64 años (gráfico 7). Observamos que para el año 2004 los países que presentan un menor número de ocupados son República Eslovaca (26,8 por 100), Polonia (28 por 100) y Austria (28,8 por 100), frente a otros con índices de ocupación de las personas de mayor edad muy altos como son Islandia con el 82 por 100, el 69 por 100 de Suecia o el 68 por 100 de Noruega. Por su parte España, ha ido incrementando este porcentaje desde el 36,9 por 100 del año 1990 hasta el 41,3 por 100 del 2004.

**GRÁFICO 7**  
**PERSONAS EMPLEADAS DE 55-64 AÑOS, SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓN ACTIVA,**  
**EN EL PERÍODO 1990-2004**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Australia	41.8	39.3	38.9	37.6	39.9	41.4	42.3	41.9	43.8	44.3	46.9	46.3	48.2	50.1	51.8
Austria	..	..	..	..	28.4	30.4	29.2	28.6	29.0	29.6	28.1	28.2	29.1	30.1	28.8
Belgium	21.4	21.6	22.4	21.9	22.4	23.3	21.8	22.0	22.5	24.7	25.0	25.2	25.8	28.1	30.1
Canada	46.1	44.4	43.7	43.0	43.5	43.0	43.3	44.2	45.0	46.6	48.1	48.2	50.1	52.9	54.0
Czech Republic	..	..	..	31.3	32.3	34.8	37.3	38.3	37.1	37.5	36.3	37.1	40.8	42.3	42.6
Denmark	53.6	51.7	52.3	51.3	50.2	49.3	47.5	51.4	50.4	54.2	54.6	56.5	57.3	60.7	61.8
Finland	42.8	40.6	37.3	34.8	39.5	34.4	35.6	35.7	36.2	39.2	42.3	45.9	47.8	49.9	51.0
France	35.6	34.8	33.9	33.9	33.4	33.5	33.5	33.6	33.0	34.2	34.3	36.5	39.3	40.3	40.6
Germany	36.8	35.9	35.9	35.9	35.9	37.4	38.0	38.3	38.4	37.8	37.6	37.9	38.6	39.0	39.2
Greece	40.8	39.0	38.4	38.8	39.5	40.5	40.7	40.7	39.1	38.4	39.0	38.0	38.9	41.0	39.4
Hungary	..	..	22.9	19.1	17.0	17.1	17.4	17.3	16.6	19.4	21.9	23.5	25.6	29.0	31.1
Iceland	..	85.4	83.0	83.2	84.7	85.1	83.8	83.7	86.7	85.9	84.2	85.6	87.2	83.3	82.0
Ireland	38.6	38.9	38.3	38.9	39.5	39.4	40.3	40.2	41.6	43.8	45.2	46.6	48.0	49.3	49.5
Italy	32.6	32.1	31.4	30.4	29.4	28.4	28.7	28.0	27.9	27.6	27.7	28.0	28.9	30.3	30.5
Japan	62.9	64.4	64.6	64.5	63.7	63.7	63.6	64.2	63.8	63.4	62.8	62.0	61.6	62.1	63.0
Korea	61.9	61.2	62.2	61.5	62.9	63.6	63.2	63.8	58.7	58.2	57.8	58.3	59.5	57.8	58.5
Luxembourg	28.2	23.2	24.7	26.1	23.2	24.0	22.6	23.7	25.0	26.3	27.2	24.8	27.9	30.0	30.8
Mexico	..	54.1	53.9	53.8	52.4	50.4	52.1	54.8	53.6	55.0	52.8	52.1	53.1	53.8	55.0
Netherlands	29.7	28.0	28.7	28.2	29.0	29.4	30.5	31.7	33.4	35.1	37.9	38.8	41.8	43.5	..
New Zealand	41.8	41.6	41.6	44.5	47.3	50.4	53.9	54.5	55.7	56.9	57.2	60.7	63.4	64.3	67.2
Norway	61.5	61.2	60.9	60.7	61.6	63.1	64.6	66.0	67.2	67.3	67.1	67.4	68.4	68.6	68.0
Poland	..	..	35.4	35.1	34.4	33.8	33.0	33.6	32.3	32.5	28.4	29.0	27.9	28.6	28.0
Portugal	47.0	49.3	47.2	44.9	45.9	44.6	46.2	47.1	49.7	50.4	50.8	50.0	50.9	51.1	50.3
Slovak Republic	..	..	..	..	21.3	21.7	22.8	21.4	22.8	22.3	21.3	22.3	22.9	24.6	26.8
Spain	36.0	36.4	36.1	34.5	32.7	32.4	33.2	34.1	35.1	35.1	37.0	39.2	39.7	40.8	41.3
Sweden	69.5	69.4	66.9	63.4	61.9	62.0	63.4	62.7	63.1	64.0	65.1	67.0	68.4	69.0	69.5
Switzerland	..	63.1	63.7	63.3	61.6	62.0	63.5	63.8	64.5	64.7	63.3	67.1	64.6	65.7	65.1
Turkey	42.7	43.4	42.4	37.7	40.8	41.7	41.6	40.5	41.1	39.3	36.4	35.9	35.3	32.7	33.1
United Kingdom	49.2	49.0	47.8	46.6	47.4	47.5	47.8	48.5	48.3	49.4	50.4	52.1	53.1	55.4	56.2
United States	54.0	53.2	53.4	53.8	54.4	55.1	55.9	57.2	57.7	57.7	57.8	58.6	59.5	59.9	59.9
EU15	38.5	37.8	37.3	36.5	36.1	36.4	36.8	37.1	37.3	37.7	38.3	39.3	40.6	42.0	42.3
OECD total	48.0	47.8	46.9	46.3	46.1	46.4	46.9	47.6	47.7	48.0	47.9	48.4	49.4	50.3	50.9
Brazil	..	..	53.6	52.6	..	53.3	50.7	51.1	51.0	52.2	..	51.2	52.7	52.1	..

Fuente: OCDE (2006b, p. 109).

### **III. MITOS Y REALIDADES SOBRE EL TRABAJO EN LA VEJEZ**

Está muy extendida la creencia de que sobrepasando una cierta edad, la mayoría de las personas ya no son aptas para trabajar eficazmente. Desde el punto de vista empresarial se arguye que resultaría poco rentable contratar y aún mantener en sus puestos a personas mayores.

La Psicogerontología nos describe los cambios que con la edad se producen en las distintas funciones psicológicas que en términos más diferenciales dan lugar a establecer comparaciones en el conjunto de las aptitudes: sensoriales, perceptivas psicomotoras e intelectuales (incluyendo de memoria y aprendizaje). También más recientemente se han emprendido estudios comparativos centrándose en los componentes o unidades de proceso utilizadas en la ejecución de tareas y la resolución de problemas. Para cada aptitud se puede trazar una curva evolutiva distinta ya que en términos generales se desarrollan, alcanzan su punto álgido y empiezan a decrecer en distintos momentos a ritmo diverso unas de otras.

Las causas del descenso son varias (RHODES, 1983) y no se pueden achacar sin más a la edad sino a las circunstancias que en ella concurren; la edad no va nunca sola. Razones de enfermedad (especialmente de tipo cardiovascular circulatorio), lagunas y deficiencias en la instrucción recibida durante el período educativo y razones ambientales de falta de uso y escasez de motivación explican en gran parte las diferencias de aptitud relacionadas con la edad.

Habría que destacar dos conclusiones en las que existe unanimidad total:

- las pérdidas no se producen por igual ni en el mismo momento ni en la misma rapidez en todas las aptitudes;
- a medida que las edades aumentan, se acentúa la variabilidad intragrupal, de manera que muchos sujetos en edades avanzadas superan con creces la media alcanzada por los sujetos de menor edad.

Aunque la evidencia visual, es que las personas mayores parecen más lentos y poseen menos energías que los jóvenes; entendemos necesario desmentir estas creencias con tres mitos y tres realidades:

#### **1. PRIMER MITO: LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR ANCIANO ES MENOR**

Hecho: existe disminución de la fuerza y resistencia musculares pero la mayoría de los trabajos actuales tienen exigencias que pueden satisfacer la mayoría de las personas sanas hasta los sesenta o más años. El tiempo de reacción del anciano en el trabajo es mayor pero su experiencia compensa sobradamente esta limitación. Los trabajadores ancianos elaboran a través de su vida laboral estrategias para enfrentarse a los problemas, las cuales compensan sus limitaciones físicas o cognitivas. De hecho, el factor humano es el único elemento en la organización, que puede ganar valor con el transcurso del tiempo (desarrolla más aptitudes, adquiere más conocimientos, etcétera) (ULRICH, 1998).

La prueba de que los trabajadores de edad pueden ser competentes y efectivos se halla en los tiempos de guerra cuando los jóvenes parten hacia el frente y las industrias bélicas recurren a los jubilados, sin que los niveles de productividad descendan. Efectivamente, examinando los datos que se poseen sobre rendimiento de los trabajadores maduros, el tópico sobre su capacidad laboral no se mantiene (DOERING, RHODES y SCHUSTER, 1983; WALDMAN y AVOLIO, 1986). Del conjunto de estudios comparativos y en especial de aquellos que han podido utilizar criterios objetivos de rendimiento, se desprende que o bien no existen diferencias o éstas son pequeñas y varían aleatoriamente según la índole de los trabajos; si exceptuamos aquellos trabajos que exigen una gran rapidez o tomar decisiones complejas a contra reloj (de gran esfuerzo físico y continuado), muchas personas mayores pueden actuar a un nivel semejante al de los jóvenes.

## **2. SEGUNDO MITO: EL TRABAJADOR ANCIANO TIENE MAYOR ABSENTISMO Y MÁS ACCIDENTES**

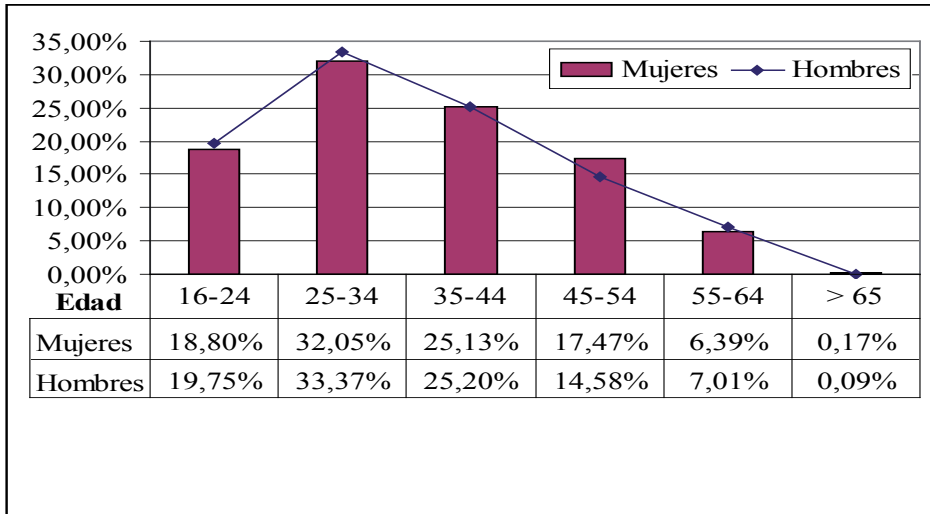
Hecho: los trabajadores de edad sanos poseen menores índices de absentismo y accidentabilidad que los jóvenes. Se han proporcionado diferentes explicaciones a esta aparente contradicción: mayor motivación para mantenerse en el puesto de trabajo, por las dificultades que experimentaría si lo perdiera, mayor experiencia para evitar peligros que conoce y valores de estabilidad que los trabajadores actuales no comparten.

Frente a los mitos de la ineptitud laboral del trabajador anciano basta recordar el trabajo de los agricultores independientes, de los profesionales, de los artesanos de cualquier época pasada en las que no existía el concepto de trabajador jubilado, sino el de trabajador realizando su labor de acuerdo con sus posibilidades, como existe aún hoy en el medio rural, donde niños y ancianos se ocupan de las tareas agrícolas junto a los adultos.

A su vez, hay que tener en cuenta el papel compensatorio de la experiencia junto al rendimiento, la consideración de una serie de indicadores del comportamiento laboral que inciden en la productividad (índices de absentismo, puntualidad, rotación externa, accidentabilidad), corroboran que los trabajadores maduros sino mejores, por lo menos no se pueden considerar peores que los jóvenes (DOERING, RHODES y SCHUSTER, 1983; WALDMAN y AVOLIO, 1986).

Los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) sobre accidentes en la jornada de trabajo (gráfico 8), incluidos en la ilustración siguiente, indican que el grupo más afectado es el del intervalo de 25 a 34 años, y el porcentaje calculado sobre el total de accidentes va decreciendo a medida que la edad avanza, siendo los mayores, los que menos siniestralidad presentan.

**GRÁFICO 8**  
**ACCIDENTES DEL TRABAJO, SEGÚN EDAD Y SEXO, EN ESPAÑA EN EL AÑO 2004**



Elaborado a partir de los datos de la Web del MTAS

En Australia, por ejemplo, el rango de edad con el índice más alto de lesión o enfermedad laboral se sitúa en 35-44 años con un índice de 58 por 1.000 (70 por 1.000 para los varones y 41 por 1.000 para las mujeres—). En todo caso, coincide con los datos de nuestro país que el rango de edad con una tasa más baja es la que corresponde a las personas mayores de 65 años (con un índice de 21 por 1.000 (23 por 1.000 para los varones, y 14 por 1.000 para las mujeres) (Commonwealth of Australia, 2003, p. 7).

### 3. TERCER MITO: EL TRABAJADOR ANCIANO SE HALLA MENOS SATISFECHO QUE LOS JÓVENES

Hecho: los trabajadores de edad se hallan más satisfechos, los que tienen un puesto de trabajo lo valoran y están contentos de poder trabajar.

Entre los resultados obtenidos en nuestra investigación en la USC se evidencia, que entre los trabajadores de la USC la satisfacción tanto laboral como vital es mayor en el intervalo de más edad (64-70 años).

En cuanto al grado de satisfacción ante la vida, siete de cada diez ancianos están satisfechos y cinco de cada diez ancianas (IMSERSO, 2005, p. 532), como se refleja en la siguiente ilustración.

GRÁFICO 9

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS ANCIANOS CON SU VIDA

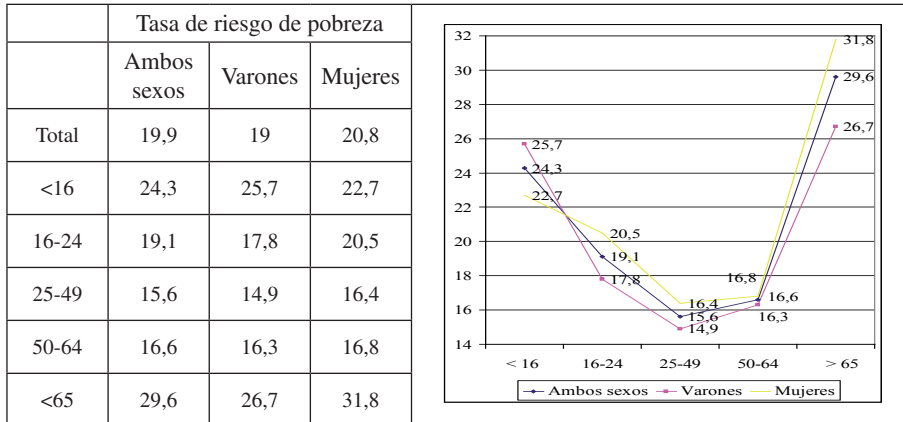
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Muy satisfecho/a	21,0	13,7	16,9
Bastante satisfecho/a	52,5	48,3	50,1
Regular	16,8	24,1	21,0
Poco satisfecho/a	6,8	10,6	9,0
Nada satisfecho/a	2,4	2,9	2,7
Nc	0,4	0,5	0,4
N	819	1.079	1.898

Fuente: IMSERSO (2005, p. 635)

Debería reconocerse que los ancianos cuyas pensiones no alcanzan para satisfacer sus necesidades, precisan trabajar, siempre que encuentren ocupación efectiva. En Europa en el año 2001, ser mayor de 65 años añade cuatro puntos a la tasa de pobreza (desde el 15 al 19 por 100), ser mujer añade otros dos (hasta el 21 por 100) y vivir solo añade diez (hasta el 29 por 100) (IMSERSO, 2005, p. 338). Las diferencias de género son aún más pronunciadas en la población española<sup>(5)</sup>, como se ilustra a continuación.

GRÁFICO 10

RIESGO DE POBREZA EN HOMBRES Y MUJERES ESPAÑOLES



Elaborado a partir de los datos de INE/2005

(5) El umbral de pobreza se fija en el 60 por 100 de la media de los ingresos por unidad de consumo de las personas, expresado como ingreso equivalente de la persona, se establece en 6.278,7 euros anuales.

El riesgo de pobreza en España para mujeres mayores de 65 años es del 32 por 100. Para los hombres mayores de 65 años es cinco puntos menor, según los datos del INE, obtenidos en la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2004. Paradójicamente, la proporción de personas que manifiestan su deseo expreso de conseguir un empleo, que lo están buscando activamente o que, aunque no lo busquen, desearían trabajar; es apenas una de cada cien mujeres y un 1,3 por 100 de hombres, (IMSER-SO, 2005, p. 342), entendemos que podría estar relacionado con el grado de satisfacción de su situación económica, los mayores emiten, como casi siempre que se les pide un juicio subjetivo, una valoración bastante positiva, a pesar de la situación que se constata a través de los indicadores, así seis de cada diez varones y cinco de cada diez mujeres se muestran, en el año 2004, muy o bastante satisfechos con su situación económica (IMSER-SO, 2005, p. 340).

Por su parte, los trabajadores de la USC, opinan en el 59 por 100 de los casos, que se encontrarán en peor situación económica después de jubilarse y un 34 por 100 opina que será igual que antes. Al realizar una pregunta de control, se obtienen datos algo diferentes, mientras un 53 por 100 afirma desconocer cuál será su pensión después de jubilarse y un 30 por 100 afirma saber cuál es el importe de su jubilación y que su futuro no le preocupa.

Constatan CAL, MAYÁN y GUTIÉRREZ (2006) que «los trabajadores universitarios, parecen no estar muy preocupados por conocer su pensión, quizás debido a la tranquilidad que subyace por el carácter público de la institución en la que se desarrollan profesionalmente. Sí son conscientes de que su poder económico se verá mermado».

Pese a que en la mayoría de los países en desarrollo la edad deja de ser un aspecto importante, entendiendo que una persona es anciana cuando presenta pérdida de su capacidad física, y no puede desempeñar las funciones familiares o laborales que le corresponde (KRUG *et alii*, 2003, p. 135), ello nos lleva a afirmar, que se hace necesario corregir los estereotipos perjudiciales acerca de los trabajadores de edad, en los países desarrollados.

Para ROMERO y WASIEKY (2005) es en el «lenguaje, un ámbito crucial en el que se libra la batalla por restituir la vejez al campo del dominio de nuestra existencia como personas. Afanados como estamos en atrapar palabras y conceptos que reproducen representaciones negativas de la vejez, comenzamos a hablar en “positivo”, en términos que cargan la balanza hacia el otro extremo: A la imagen de “pasividad”, oponemos la imagen de “actividad”; a la imagen de “inutilidad” oponemos la de “productividad”, y así pareciera que se van disolviendo como asunto del pasado, las bases sobre las cuales se asentó la exclusión y despojamiento de derechos intrínsecos que asisten a las personas adultas mayores».

Ahora bien, en opinión de FOKES (2003) las necesidades financieras de una persona mayor son más reducidas que a los 40 años, cuando hay niños que educar y una vida que construir. Lo deseable es que a los 60, y antes de la jubilación total, permitieran un trabajo a tiempo parcial, de dos o tres días a la semana. Añade que una cosa es la elección personal y otra es la imposición, sobre todo cuando existen dificultades crecientes para encontrar trabajo a medida que aumenta la edad.

#### IV. DESVENTAJAS DE LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA

Al preguntar a los encuestados de la USC, si desean trabajar sin necesidad de jubilarse por razón de la edad, el 40 por 100 no desean jubilarse y que mientras puedan les gustaría seguir trabajando sin necesidad de jubilarse por razón de su edad, frente al 43 por 100 que no desea seguir trabajando más allá de la edad de jubilación.

Esto nos lleva a analizar que el retiro obligatorio en una fecha determinada, puede tener, por lo menos para algunas personas mayores, efectos negativos, como son los problemas de ajuste personal, de integración y de pérdida del sentido de la identidad, también es preciso considerar que otros pueden no tener esa opción, si presentan deterioros en su salud que le imposibiliten seguir trabajando años adicionales, especialmente verdad para los obreros de bajos ingresos (WELLER, 2002).

A su vez, es necesario considerar que aumentar obligatoriamente la edad del retiro normal significa que los trabajadores tendrían que trabajar más años antes de disfrutar de las ventajas completas de su retiro o de lo contrario, retirarse antes de llegar a la edad, significaría percibir unas percepciones anuales substancialmente reducidas.

Entendemos que los inconvenientes de una edad obligatoria que ponga final a la etapa laboral, presenta, entre otros los siguientes inconvenientes:

- (1) Abandono de las actividades que se hacían en el trabajo o a causa de él con las que se estaba familiarizando y quizás también, aun sin reconocerlo abiertamente, encariñado.
- (2) Pérdida de un rol funcional en la sociedad con todas sus consecuencias: prestigio, poder, influencia, autoestima, recordemos que la autoestima de un sujeto es en buena parte reflejo de la imagen que la sociedad le devuelve.
- (3) Aparición de un tiempo vacío que hay que poder, querer saber como rellenarlo.
- (4) Limitación de las oportunidades de comunicación interpersonal, que puede derivar, en un plazo no largo, en aislamiento, soledad.

El retiro se asocia con una serie de ideas sentimientos algunas veces contrapuestos aun contradictorios. FORTALEZA (1990, p. 107) indica que en entrevistas con preguntas abiertas realizadas a un conjunto de personas recién jubiladas, se recogieron las siguientes caracterizaciones que se presentan por orden decreciente de aparición habiéndose mantenido en lo posible las expresiones originales.

- Sentimiento de libertad, de ser capaz de pasarlo bien.
- Disposición de tiempo para dedicarse a los entretenimientos preferidos.
- Idea de haberse hecho viejo.
- Tiempo de descansar, relajarse, tener una vida cómoda.

- El fin de la vida de trabajo.
- Mala salud.
- Tiempo para disfrutar de la vida.
- Algo que hay que aceptar, a lo que hay que adaptarse.
- Pérdida de poder adquisitivo.
- No tener nada que hacer, disponer de un tiempo vacío.
- Aburrimiento, tedio.
- Algo desagradable incluso aborrecible.
- Soledad.
- Necesidad de buscar otros medios para ganarse la vida.

Algunas de estas acepciones, indica FORTALEZA (1990, p. 108) se pueden catalogar como positivas, pero consideradas en su conjunto parece que las respuestas pesimistas tienen más peso. Ciertamente, para muchas personas el retiro puede suponer una reducción en su calidad de vida, más privaciones que las que sufría en su etapa de trabajador activo. Este negativismo sigue privando entre amplios sectores de nuestra población laboral; en efecto en un estudio entre prejubilados patrocinado por el IMSERSO, llevado a cabo por FORTALEZA, encuentra que dos de cada tres encuestados subscriben frases como:

- «la jubilación es molesta desagradable»,
- «es el punto final de una etapa en la que se han agotado todas las posibilidades»,
- «es el punto a partir del cual ya no se tiene posibilidades de éxito ni de desarrollo personal»,
- «es el momento de ruptura con un mundo interesante de transacción hacia una vida aburrida».

Curiosamente, la mayoría de esta misma muestra rechaza que la jubilación «conlleve un sentimiento de inutilidad».

Es preciso considerar, además, que pueden aumentar los síntomas de depresión, hay que tener en cuenta que los jubilados evalúan peor la salud al estar más pendientes de ella, sufren más dificultades funcionales, tienen menos dinero y sobre todo son más viejos que los que siguen trabajando.

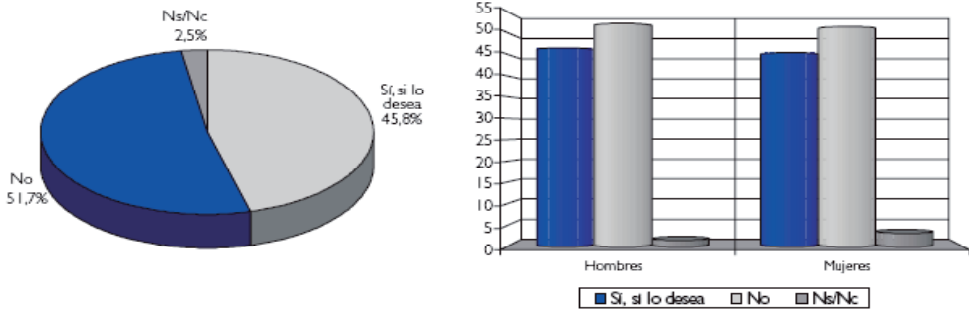
## V. VENTAJAS DE UNA VIDA LABORAL MÁS AMPLIA

El estado de salud también hace sentir su influencia sobre el deseo de trabajar, en la encuesta realizada en el 2004 (gráfico 11) la mitad de las personas encuestadas que evalúan positivamente su estado físico consideran que una persona mayor debería poder trabajar si así lo desea, casi diez puntos por encima de quienes perciben que su salud está más deteriorada (41,7 por 100) (IMSERSO, 2005, p. 342).



GRÁFICO 11

OPINIÓN DE LOS MAYORES SI SOBRE TRABAJAR MÁS ALLÁ DE LOS 65 AÑOS



Fuente: IMSERSO, 2005, p. 408

El gráfico, recoge la posición de los mayores sobre el alargamiento de la vida laboral, mayoritariamente, tanto hombres como mujeres, señalan que no debería seguir trabajando una persona, más allá de su edad de jubilación (gráfico 11).

BSCB (2005, p. 8) indica en su estudio que los residentes en EEUU son los más reticentes a que se impongan restricciones al trabajo por razón de la edad. Más del 90 por 100 de los encuestados se mostraban a favor de seguir trabajando, mientras que en India lo hacía alrededor del 60 por 100 (p. 9).

Hay que señalar que el mantenimiento en el mercado laboral, de aquellas personas de edad que prefieran seguir trabajando más allá de la edad de jubilación, si gozan de buen estado de salud física y mental, supone, al menos, una triple ventaja para el sistema de la Seguridad Social<sup>(6)</sup>:

- Continuidad en la recepción de recursos financieros al sistema a través de las cotizaciones sociales,
- Ahorro completo o parcial de la pensión y
- Reducción del peligro de exclusión o de dependencia en una etapa posterior de la vida con los gastos sanitarios que conlleva.

Por su parte WELLER (2002) expone tres razones, por las que debería ampliarse la etapa laboral:

- Los trabajadores, al trabajar durante un período superior de tiempo antes de jubilarse, también pagarán más impuestos durante más tiempo.

(6) Al aumentar la relación de personas activas/mayores de 65 años (tasa de dependencia) se minoran las consecuencias financieras del envejecimiento.

- Al recibir sus jubilaciones más tarde en su tiempo vital, se acorta el período durante el cual percibirán las prestaciones, esto es, recibirán menos del estado.
- Y finalmente, si la edad de retiro se deja para más tarde, menos personas la alcanzarán, reduciéndose el número de beneficiarios que recibirán prestaciones por parte del Estado.

Para los trabajadores mayores, retrasar su edad de jubilación podría significar algunas ventajas. PÉREZ (2005, pp. 7, 8) indica que la más evidente es que las rentas del trabajo suelen ser superiores a las que proporcionan los sistemas de pensiones, pero además, podrían derivarse efectos positivos de otro carácter, permanecer en el trabajo y no jubilarse, supone mantener las formas de vida habituales, sin las rupturas que implica el retiro laboral, en términos de actividad, uso del tiempo y redes de sociabilidad. Incluso es preciso considerar la conveniencia de permanecer en el trabajo, en consonancia con el enfoque del envejecimiento activo, al menos en su faceta de optimización de las oportunidades de los mayores en términos de participación social (NAEGELE *et alii* 2003, p. 14).

Otro estudio realizado también entre trabajadores de la USC vislumbra que los futuros jubilados que configuran la muestra presentan problemas para asumir su rol no quizás en lo que se refiere a su capacidad para desarrollar actividades o relacionarse una vez finalizado el periplo laboral sino que de alguna manera perpetúan inconscientemente estereotipos que deberían erradicar (CAL, *et alii* 2005).

Sostienen ARAÑA, MAYAN y PORTO (2005) que la inversión en formación continua de sus empleados, realizada por las organizaciones, significa un coste a corto plazo, pero una rentabilidad a largo plazo, y podría ser mayor, si este plazo de vida laboral se ampliara, más allá de la jubilación, a su vez serviría tanto para mantener activo y más saludable al anciano, como para poner freno a la gerontofobia o viejismo, siempre que la persona de edad quiera y sea capaz de desempeñar trabajos satisfactorios y productivos, y seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación.

## VI. REFLEXIONES FINALES

El impacto demográfico, provocado por una esperanza de vida mayor a la vez que el número de nacimientos disminuyen, conlleva una estructura social cada vez más envejecida, con menos jóvenes accediendo al mercado laboral, haciendo preciso reflexionar sobre la ampliación de la etapa laboral de las personas mayores, para lograr la sostenibilidad financiera del sistema. De hecho, entre los trabajadores encuestados en la USC, un 83 por 100 afirmó que esperan vivir muchos años, desde que se jubilen.

En la actual sociedad del conocimiento los gastos en formación continua que realiza una empresa en sus trabajadores, significa un coste a corto plazo, del que

espera obtener una rentabilidad a largo plazo<sup>(7)</sup>, sostenemos que esta rentabilidad podría ser mayor, si el plazo de permanencia en el puesto de trabajo se ampliara, más allá de la jubilación, si el trabajador implicado, así lo desea, logrando no sólo mantener el capital humano de la organización sino que incluso se conseguirá de esta manera incrementar el capital social de una nación. Destacando que en este sentido, un 52 por 100 de los trabajadores mayores de 50 años en la USC opinan que la jubilación no es sinónimo de vejez.

El alargamiento de la vida laboral, contribuye a un envejecimiento activo al mantener la actividad cotidiana por más tiempo, consiguiendo una vida más saludable para el anciano, siempre que la persona lo desee, su salud se lo permita y sea capaz de desempeñar trabajos satisfactorios y productivos, así como seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. Actualmente la longevidad es posible ya que las personas mayores cuidan su salud. En la USC hemos constatado que el 78 por 100 cuidan su salud, frente a un 12 por 100 que pareciera no cuidan su salud.

Para las arcas del tesoro, alargar la vida laboral significa obtener mayores ingresos en concepto de impuestos y seguridad social, a la vez que reduce las prestaciones a realizar, no sólo por la disminución del período en que cada anciano que sigue trabajando percibirá su jubilación, sino incluso por la mejora en su calidad de vida que repercute en menores gastos para el sistema sanitario, a la vez que puede mejorar la calidad del anciano, al poder mantener por más tiempo su nivel de ingresos. Respecto a esta cuestión en la USC opinan en el 59 por 100 de los casos, que se encontrarán en peor situación económica después de jubilarse.

Ahora bien, serán necesarias medidas que fomenten un cambio de actitud en la población, ya que el 59 por 100 de los españoles ven como negativo o muy negativo retrasar la edad de jubilación y el 62 por 100 ven, asimismo negativo o muy negativo, el aumento del número de años necesarios para acceder al disfrute de la jubilación. Frente a estos datos, el 40 por 100 de los trabajadores encuestado en la USC, no desean jubilarse, es decir, les gustaría seguir trabajando sin necesidad de jubilarse por razón de su edad la edad, frente al 43 por 100 que no desea seguir trabajando, más allá de la edad de jubilación, a un 17 por 100 de los encuestados, le resulta indiferente.

Consideramos necesario, y esta es nuestra línea de investigación en el futuro, la realización de otros estudios empíricos que pongan de manifiesto las ventajas que supone para la sociedad, para una organización y para la propia persona en particular, que el capital humano continúe trabajando más allá de la edad de jubilación, si así lo desea la persona.

---

(7) El estudio de Remuneración 2005 de Mercer, realizado en 176 empresas de todos los sectores y un tamaño a partir de 200 empleados, analizó 206 puestos de trabajo en profundidad. Entre sus conclusiones indica que las compañías empiezan a ver al empleado como inversión y no como coste.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- ARAÑA SUÁREZ, M.; MAYÁN SANTOS, J.M., y PORTO SERANTES, N. (2005): «Superior a 60: ¿Una responsabilidad social no asumida con el vejeísmo?», *I Congreso Internacional de Gerontología*, Costa Rica, octubre.
- ARAÑA SUÁREZ, M. (2003): «Intangibles: determinantes psicológicos en contabilidad», en Gómez, Porto y Araña (2003), pp. 1-14.
- BANCO CENTRAL EUROPEO (2006): Editorial, en *Boletín Mensual del BCE*, marzo, pp. 5-7.
- CAL CRESPO, A.M.; MAYÁN SANTOS, J.M., y GUTIÉRREZ MOAR, M.C: (2006): «Expectativas hacia la jubilación del personal de la USC», *Gerokomos*, núm. 17 (2) (en imprenta).
- CAL CRESPO, A.M. y *et alii* (2005): Discriminación laboral por edad: La jubilación. *VII Congreso Nacional de Organizaciones de Mayores*, Madrid, 23-25 de octubre. Disponible para su consulta en la dirección de internet [http://www.ceoma.org/vii\\_congreso\\_nacional/pdfs/p\\_discri\\_laboral/Comunicacion21\\_discri\\_laboral.pdf](http://www.ceoma.org/vii_congreso_nacional/pdfs/p_discri_laboral/Comunicacion21_discri_laboral.pdf).
- CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS (2005): Barómetro de febrero, Estudio núm. 2.594, CIS.
- COMMONWEALTH OF AUSTRALIA (2003): Productive and Safe Workplaces for an Ageing Workforce, Commonwealth of Australia.
- COUTU, D.L. (2002): *¿Demasiado viejo para aprender?*, en Waterman y *et alii* pp. 151-175.
- DOERING, M.; RHODES, S., y SCHUSTER, M. (1983): *The aging worker*, London, Sage Publication.
- EKERDT, D.; BOSSEE, R., y LO CASTRO, J. (1983): Claims that retirement improves health, en *Journal on Gerontology*, vol. 38.
- EKERDT, D.J.; KOSLOSKI, K. & S. DE VINEY (2000): «The normative anticipation of retirement by older workers», *Research on Aging*, vol. 22, núm. 1, January 3-22.
- ENGLER, T. (2005): «Apoyar el emprendimiento en la vejez es muy rentable, Envejecimiento y desarrollo en America Latina», en *Boletín núm. 2*, junio, p. 12.
- FIDELITY INTERNACIONAL (2006): Pan-European Research on Retirement, Report, January, *Fidelity International*.
- FOKES, T. (2003): Grey Market, *Accountany*, November, vol. 132, núm. 1323, p. 22.
- FORTEZA, J.A. (1990): «La preparación para el retiro», en *Anales de Psicología*, vol. 6, núm. 2, pp. 101-114.
- GARCÍA MUIÑA, F. y MARTÍN DE CASTRO, G. (2001): «Hacia una visión integradora del capital intelectual de los organizaciones. Concepto y Componentes», en *XI Congreso AECA*, Madrid.
- GERGEN K., y GERGEN M. (2005): *¿Quién dijo cascarrabias?*, Ed. por RLG, 13 de junio de 2005.

- GÓMEZ, D.; PORTO, N., y ARAÑA, M. (2003): *Intangibles e interdisciplinariedad*, ARTE Comunicación Visual, S.L. Ternerific. España, accessible en <http://psicondec.rediris.es>
- GUILLEMARD, A.M. (2003): *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, París, Armand Colin.
- KOTOWSKA, I.E. (2004): «Trabajadores mayores en el mercado laboral y programas de jubilación», en *European Population Paper Series*, núm. 9, Consejo de Europa, Estrasburgo.
- HAYTHORNTHWAITE, A. (2003): Over the hill at 50?, *Accountancy, Spet*, vol. 1321, pp. 56-58.
- HSBC (2005): *The future of retirement in a world of rising life expectancies*, HSBC, 10 mayo.
- IMSERSO (2005): *Las personas mayores en España. Informe 2004*, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, IMSERSO, MTAS:
- INE (2005): *Encuesta de condiciones de vida (ECV) Año 2004*, INE, España.  
— (2006): *Mujeres y hombres en España, 2006*, INE.
- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (2005): *Norma internacional de contabilidad (NIC) núm. 38 Activos intangibles*, IASB, London.
- KRUG, E.G.; DAHLBERG, L.L.; MERCY, J.A.; ZWI, A.B. y LOZANO, R. (2003): *Informe mundial sobre la violencia y la salud. Publicación Científica y Técnica núm. 588*, Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C. EE.UU.
- LIZCANO, J. (2002): «Responsabilidad Social, Transparencia Empresarial y Sociedad del Conocimiento», *Boletín AECA*, núm. 61, septiembre-diciembre.
- LORENZO CARRASCOSA, L. (2004): *Consecuencias del envejecimiento de la población: el futuro de las pensiones*, INE, España.
- MADRID GARCÍA, J.A., y GARCÉS DE LOS FAYOS RUIZ, E.J. (2000): «La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral», en *Anales de Psicología*, vol. 16, núm. 1, pp. 87-99.
- MERCER (2000): «Las compañías empiezan a ver al empleado como inversión y no como coste», en *Revista Capital humano*, núm. 193, noviembre.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006): Boletín mensual, febrero.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): *The meaning of working*, London, Academic.
- MUÑOZ ALUSTIZA, C. (2002): «Tópicos en la relación de ayuda al anciano», conferencia en el curso *La atención humana al anciano institucionalizado*, [http://www.humanizar.es/for-macion/img\\_documentos/doc\\_anciano\\_institucionalizado.doc](http://www.humanizar.es/for-macion/img_documentos/doc_anciano_institucionalizado.doc)
- NATIONAL CENTER ON ELDER ABUSE (2005): *15 Questions & Answers About Elder Abuse*, National Center On Elder Abuse, Washington, DC. EE.UU.

- NACIONES UNIDAS (2002): *Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento*, A/CONF, 197/9, Madrid, 8 a 12 de abril de 2002.
- (2004): *Examen y evaluación de los progresos realizados en la onsecución de los fines y objetivos del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*, Informe de 2004, Naciones Unidas, Nueva York.
- NAEGELE, G.; BARKHOLDT, C.; DE VROOM, B.; GOUL ANDERSEN, J. AND KRÄMER, K. (2003): *A new organisation of time over working life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- NEIRA, I y PORTELA, M. (2003): *Capital Humano y Capital Social en España y la OCDE en* Gómez, Porto y Araña (2003), pp. 427-440.
- OCDE (2006a): *Economic Policy Reforms: Going For Growth*, OCDE.
- OCDE (2006b): *Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics*, OCDE.
- ORTIGUEIRA BOUZADA, M. (1977): *Contabilidad de recursos humanos. Una introducción*, Universidad de Sevilla, España.
- PÉREZ ORTIZ, L. (2005): «Las consecuencias del envejecimiento de la población. El futuro del mercado de trabajo», en *Boletín sobre envejecimiento*, núm. 20, diciembre, IMSERSO, MTAS, pp. 1-24.
- PORTO SERANTES, N. (2003a): «Algunos aspectos a considerar en la Contabilidad de intangibles», en *Estudios Académicos de contabilidad en homenaje a D. José Rivero Romero*, (VV.AA.) Ed., Departamento de Economía Financiera de la Universidad de Murcia, España.
- (2003b): «La contabilidad y la responsabilidad social: el desarrollo de las personas», en *IV Jornada de la Asociación para el control y la Dirección*, Asociación para el control y la Dirección (ACODI), junio, Vigo, España.
- RHODES, S. (1983): Age-Related differences in Word attitudes and Behavior, en *Psychological Bulletin*, vol. 93, núm. 2.
- ROMERO, X., y WASIEK, C. (2005): Hacia un concepto de vejez digna que integra a todos, Ed. núm. 67 de RLG, agosto de 2005.
- SANCHO, M.T.; ABELLÁN, A. y PÉREZ ORTIZ, L. (2003): *Las Personas Mayores en España*, Informe 2002, Madrid, IMSERSO.
- (2005): *Las personas mayores en España*, Informe 2004, Madrid, IMSERSO.
- ULRICH, D. (1998): «Capital intelectual = capacidades x compromiso», en *Harvard Deusto Business Review*, septiembre-octubre, pp. 28-40.
- WATERMAN y *et alii* (2002): *Cómo encontrar y retener a los mejores empleados*, en *Harvard Business Review*, Bilbao, España, Ediciones Deusto.
- WELLER, C.E. (2000): «Raising the retirement age. The wrong direction for Social Security», en *Briefing Paper*, September, Economic Policy Institute, Washington DC.