

## T+55; un valor añadido.

De sobra sabemos que el proceso de envejecimiento tiene consecuencias sobre el cuerpo y la mente que repercuten en la vida de las personas, tanto en la personal como en la laboral. Resulta habitual pensar que *todas las capacidades humanas decaen con la edad pasada la treintena*, incluida la inteligencia.

Teniendo en cuenta un punto de vista simplemente ergonómico, el deterioro asociado a los trabajadores/las mayores genera algunos problemas en su relación con el entorno de trabajo. La menor capacidad física es un problema principalmente en los empleos con una elevada carga de trabajo físico; *entorno al 30% de los puestos de trabajo actuales en Europa entrañan malas posturas, manipulación de objetos pesados o tareas repetitivas*<sup>1</sup>.

Aproximadamente el 30 % de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años necesitan ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud si se quiere evitar su jubilación anticipada o incapacidad laboral. Los principales problemas de salud físicos provienen de trastornos musculoesqueléticos.

Pero, ¿qué pasa con las capacidades cognitivas? **Los estudios transversales sobre la inteligencia indican** que esta disminuye con la edad: **aumenta hasta los 20-21 años y desciende posteriormente de forma lenta y regular aunque con diferencias en las habilidades.**

### NO TODO SON DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES/AS DE MAYOR EDAD

Los cambios de la capacidad funcional relacionados con la edad no son uniformes, estando muy influenciados por las diferencias personales en cuanto a estilo de vida, nutrición, condición física, predisposición genética a la enfermedad, nivel educativo, trabajo, etc. *Los trabajadores de edad avanzada no son un grupo homogéneo sino que pueden existir diferencias considerables entre las personas de la misma edad.* Las características comunes en la conducta durante la edad adulta son más difíciles de estudiar por ser menos obvias que en la infancia o en la adolescencia, e incluso en la vejez, debido a la variabilidad de las condiciones sociales y personales que hacen que los cambios físicos y cerebrales sean más específicos de cada individuo y menos generales.

Además, parece que el declive cognitivo también presenta sus peculiaridades, no ocurriendo con todas las habilidades cognitivas por igual. De hecho, **hay indicios de que ciertos aspectos de la inteligencia no se desarrollan completamente hasta una vez pasada la juventud.**

---

<sup>1</sup> *Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Gerontología de la Universidad de Jyväskylä, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia (1970-2008).*

## LAS MIL CARAS DE LA INTELIGENCIA

A pesar de que todos tendemos a asociar el concepto "inteligencia" con un conjunto de habilidades que se ponen en práctica para completar los famosos test de Cociente Intelectual, cada vez se encuentran más capas y matices en esta definición rígida de inteligencia.

Las teorías más recientes desarrolladas en el siglo XX nos revelan concepciones de inteligencia no unitarias, analizan los componentes de procesamiento de la información y hablan de diferentes tipos de habilidades cognitivas, como la inteligencia fluida y la inteligencia cristalizada, la teoría de Gardner de inteligencias múltiples o la famosa inteligencia emocional de Daniel Goleman.

Estas diferentes formas de clasificar los tipos de inteligencia no son gratuitas: son modelos teóricos que intentan explicar procesos profundos que ocurren en nuestro cerebro y por lo tanto, afectan a nuestra forma de pensar, la "psicología experimental del pensamiento". Resultan interesantes dado que encuentran pruebas de que los diferentes tipos de inteligencia evolucionan en el tiempo de forma distinta.

Una de estas diferencias interesantes tense dado con la propuesta de dos clases de habilidades cognitivas: Inteligencia fluida y cristalizada.

En este sentido, un artículo publicado en la *Journal of Applied Psychology*<sup>2</sup> apunta que, **mientras que la inteligencia fluida (es decir, la que va asociada a la resolución con éxito de problemas nuevos) empieza a decaer en la tercera década de vida, la inteligencia cristalizada, relacionada con la gestión del ya aprendido, sigue mejorando con la edad hasta que se llega, en algunos casos, a los 70 años o más.**

Aunque este no es el único estudio que describe estas tendencias en la evolución de estos dos tipos de inteligencia, es uno de los pocos que se centra en un contexto profesional. *Investigaciones en esta línea podrían ser útiles a la hora de establecer qué tipo de tareas son más sencillas de resolver en una u otra franja de edad con resultados beneficiosos tanto para cada persona como para el grupo de trabajo en el que se encuentra.*

Después de analizar los datos recogidos, los investigadores vieron que los resultados indicaban que **las personas de mayor edad mostraban puntuaciones en inteligencia fluida significativamente más bajas que las personas de menos de treinta años, especialmente pasados los cincuenta. No obstante, en las tareas de habilidad verbal asociadas a la inteligencia cristalizada la tendencia se invertía. El promedio de puntuaciones que correspondía al grupo de mayor edad era más alta.**

---

<sup>2</sup> *Cognitive Predictors and Age-Based Adverse Impact Among Business Executives. Rachael M. Klein*

*University of Minnesota and Korn Ferry, Minneapolis, Minnesota Stephan Dilchert Baruch College, CUNY Deniz S. Ones University of Minnesota Kelly D. Dages General Dynamics Information Technology, Chicago, Illinois.(2015).*

A pesar de que ambos tipos de inteligencia decaen con la edad, lo hacen de forma distinta y en un momento de madurez distinto, y tiene sentido que así sea. **La inteligencia fluida es útil para adaptarse a entornos relativamente nuevos y está más relacionada con la memoria a corto plazo mientras que la cristalizada tiene una función más conservadora ligada a la solución de problemas a partir de lo ya conocido, más relacionada con la memoria a largo plazo.**

Estudios con imágenes de resonancia magnética funcional constatan que existe un incremento neuronal en adultos ocasionado por un aumento de la bilateralidad del cerebro para la resolución de determinadas tareas cognitivas. Aparecen por lo tanto, mecanismos de **compensación**. El cerebro se reorganiza y se adapta a las pérdidas producidas por el envejecimiento. Estudios recientes resaltan la **adaptabilidad del cerebro** humano y su **plasticidad**, que se extiende a la edad adulta y a la vejez<sup>3</sup>.

Los trabajadores/as de edad avanzada también pueden aprender cosas nuevas, pues el aprendizaje no depende de la edad aunque sí cambie el proceso en el que tiene lugar dicho aprendizaje. Los métodos de formación de cara a los trabajadores/as de mayor edad también deben adaptarse a ese nuevo proceso.

Además, los trabajadores/as de mayor edad presentan mejor rendimiento en tareas que les son familiares, son más lentas, pero con igual rendimiento pues en general lo compensan con dedicación. También presentan más tendencia a la cautela<sup>4</sup>.

**El gran triunfo del envejecimiento es que compensa la pérdida de rapidez en algunos aspectos con el crecimiento mental.** El pensamiento estratégico, la agudeza de ingenio, la consideración, la sabiduría, la capacidad de deliberar y racionalizar, el control de la vida, la percepción global y las capacidades lingüísticas aparecen por primera vez o mejoran con la edad. La creatividad y el pensamiento divergente (soluciones alternativas) consigue su mayor nivel entre los 35 y los 45 años. La experiencia laboral y los conocimientos técnicos también se acumulan con la edad<sup>5</sup>.

La clave para una correcta gestión de la edad está en buscar los puntos fuertes de las diferentes generaciones y crear equipos de trabajo equilibrados para que se aprovechen al máximo las capacidades individuales de las personas y se produzca así un enriquecimiento real entre generaciones.

---

<sup>3</sup> *Desarrollo cognitivo en la edad adulta y el envejecimiento. Capítulo 15.*

<sup>4</sup> *Desarrollo cognitivo en la edad adulta y la vejez. Lección 21*

<sup>5</sup> *Promoción do envellecemento activo no traballo. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Xerontoloxía da Universidade de Jyväskylä, Instituto de Saúde no Traballo de Finlandia (1970-2008)*