

T+55; un valor engadido

Dabondo sabemos que o proceso de avellentamento ten consecuencias sobre o corpo e a mente que repercuten na vida das persoas, tanto na persoal como na laboral. Resulta habitual pensar que ***todas as capacidades humanas decaen coa idade pasada a trintena***, incluída a intelixencia.

Tendo en conta un punto de vista simplemente ergonómico, o deterioro asociado aos traballadores/as maiores xera algúns problemas na súa relación co entorno de traballo. A menor capacidade física é un problema principalmente nos empregos cunha elevada carga de traballo físico; *a redor do 30% dos postos de traballo actuais en Europa entrañan malas posturas, manipulación de obxectos pesados ou tarefas repetitivas*¹.

Aproximadamente o 30 % dos homes e mulleres do grupo de idade de 50 a 64 anos precisan de axustes urxentes no traballo debido aos seus problemas de saúde se se quere evitar a súa xubilación anticipada ou incapacidade laboral. *Os principais problemas de saúde físicos proveñen de trastornos musculoesqueléticos.*

Pero, qué pasa coas capacidades cognitivas? **Os estudos transversais sobre a intelixencia indican** que esta diminúe coa idade: **augmenta ata os 20-21 anos e descende posteriormente de forma lenta e regular aínda que con diferenzas nas habilidades.**

NON TODO SON DESVANTAXES PARA OS TRABALLADORES/AS DE MAIOR IDADE

Os cambios da capacidade funcional relacionados coa idade non son uniformes, estando moi influenciados polas diferenzas persoais en canto a estilo de vida, nutrición, condición física, predisposición xenética á enfermidade, nivel educativo, traballo, etc. ***Os traballadores de idade avanzada non son un grupo homoxéneo senón que poden existir diferenzas considerables entre as persoas da mesma idade.*** As características comúns na conduta durante a idade adulta son máis difíciles de estudar por seren menos obvias que na infancia ou na adolescencia, e incluso na vellez, debido á variabilidade das condicións sociais e persoais que fan que os cambios físicos e cerebrais sexan máis específicos de cada individuo e menos xerais.

Porén, semella que o declive cognitivo tamén presenta as súas peculiaridades, non ocorrendo con todas as habilidades cognitivas por igual. De feito, ***hai indicios de que certos aspectos da intelixencia non se desenvolven completamente ata unha vez pasada a xuventude.***

¹ *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)*

AS MIL CARAS DA INTELIXENCIA

A pesar de que todos tendemos a asociar o concepto "intelixencia" con un **conxunto de habilidades que se poñen en práctica para completar os famosos test de Cociente Intelectual**, cada vez se atopan máis capas e matices nesta definición rixida de intelixencia.

As teorías máis recentes desenvolvidas no século XX nos revelan concepcións de intelixencia non unitarias, analizan os compoñentes de procesamento da información e falan de diferentes tipos de habilidades cognitivas, como a intelixencia fluída e a intelixencia cristalizada, a teoría de Gardner de intelixencias múltiples ou a famosa intelixencia emocional de Daniel Goleman.

Estas diferentes formas de clasificar os tipos de intelixencia non son gratuítas: **son modelos teóricos que intentan explicar procesos profundos que ocorren no noso cerebro e polo tanto, afectan á nosa forma de pensar, a "psicología experimental do pensamento"**. Resultan interesantes dado que atopan probas de que os diferentes tipos de intelixencia evolucionan no tempo de forma distinta.

Unha destas diferenzas interesantes tense dado coa proposta de dúas clases de habilidades cognitivas: Intelixencia fluída e cristalizada.

Neste sentido, un artigo publicado na *Journal of Applied Psychology*² apunta que, **mentres que a intelixencia fluída (é dicir, a que vai asociada á resolución con éxito de problemas novos) empeza a decaer na terceira década de vida, a intelixencia cristalizada, relacionada coa xestión do xa aprendido, segue mellorando coa idade ata que se chega, nalgúns casos, aos 70 anos ou máis.**

Aínda que este non é o único estudo que describe estas tendencias na evolución destes dous tipos de intelixencia, é un dos poucos que se centra nun contexto profesional. *Investigacións nesta liña poderían ser útiles á hora de establecer qué tipo de tarefas son máis doadas de resolver nunha ou outra franxa de idade con resultados beneficiosos tanto para cada persoa como para o grupo de traballo no que se atopa.*

Despois de analizar os datos recollidos, os investigadores viron que os resultados indicaban que **as persoas de maior idade amosaban puntuacións en intelixencia fluída significativamente máis baixas que as persoas de menos de trinta anos, especialmente pasados os cincuenta. Non obstante, nas tarefas de habilidade verbal asociadas á intelixencia cristalizada a tendencia invertíase. A media de puntuacións que correspondía ao grupo de maior idade era máis alta.**

A pesares de que ambos tipos de intelixencia decaen coa idade, fano de forma distinta e nun momento de madurez distinto, e ten sentido que así sexa. **A intelixencia fluída é útil para**

² *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).

adaptarse a contornas relativamente novas e está máis relacionada coa memoria a curto prazo namentres que a cristalizada ten unha función máis conservadora ligada á solución de problemas a partires do xa coñecido, máis relacionada coa memoria a longo prazo.

Estudos con imaxes de resonancia magnética funcional constatan que existe un incremento neuronal en adultos ocasionado por un aumento da bilateralidade do cerebro para a resolución de determinadas tarefas cognitivas. Aparecen polo tanto, mecanismos **de compensación**. O cerebro reorganízase e adaptacióne ás perdas producidas polo avellentamento. Estudos recentes resaltan a **adaptabilidade do cerebro** humano e a súa **plasticidade**, que se estende á idade adulta e á vellez³.

Os traballadores/as de idade avanzada tamén poden aprender cousas novas, pois a aprendizaxe non depende da idade aínda que si cambie o proceso no que ten lugar dita aprendizaxe. Os métodos de formación de cara aos traballadores/as de maior idade tamén deben adaptarse a ese novo proceso.

Porén, os traballadores/as de maior idade presentan mellor rendemento en tarefas que lles son familiares, son máis lentas, pero con igual rendemento pois en xeral o compensan con dedicación. Tamén presentan máis tendencia á cautela⁴.

O gran trunfo do avellentamento é que compensa a perda de rapidez nalgúns aspectos co crecemento mental. O pensamento estratéxico, a agudeza de enxeño, a consideración, a sabedoría, a capacidade de deliberar e racionalizar, o control da vida, a percepción global e as capacidades lingüísticas aparecen por primeira vez ou melloran coa idade. A creatividade e o pensamento diverxente (solucións alternativas) acadan o seu maior nivel entre os 35 e os 45 anos. A experiencia laboral e os coñecementos técnicos tamén se acumulan coa idade.⁵

A clave para unha correcta xestión da idade está en buscar os puntos fortes das diferentes xeracións e crear equipos de traballo equilibrados para que se aproveiten ao máximo as capacidades individuais das persoas e se produza así un enriquecemento real entre xeracións

³ Desenvolvemento cognitivo na idade adulta e o avellentamento. Capítulo 15.

⁴ Desenvolvemento cognitivo na idade adulta e a vellez. Lcción 21

⁵Promoción 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)