Encuesta

DIVERSIDAD GENERACIONAL en el TRABAJO

Informe de resultados



En el TRABAJO todas las GENERACIONES SUMAN

insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

CNSST
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

ÍNDICE

01 Introducción 5

02 Metodología 9

2.1. Diseño del estudio 10
2.2. Población y muestra 12
2.3. Instrumento de recogida de datos 14
2.3.1. Descripción de las variables 16
2.4. Recogida de datos y captación de participantes 21
2.5. Análisis de datos 24

03 Descripción de la muestra 27

04 Análisis bivariante y asociación 33

4.1. Análisis de los resultados por grupo de edad 35
4.2. Análisis de los resultados por sexo y edad 62

05 Principales hallazgos y conclusiones 89

06 Limitaciones 97

07 Referencias bibliográficas 101

08 Anexo I. Cuestionario 106

1. INTRODUCCIÓN



01 INTRODUCCIÓN.

La transformación de la estructura demográfica y la convivencia de distintas generaciones en los centros de trabajo plantean nuevos retos para la seguridad y la salud laboral, en un contexto más amplio de reconfiguración tanto de la organización del empleo como de la gestión de las personas trabajadoras.

Las condiciones de incorporación al mercado laboral, las responsabilidades familiares, las condiciones de trabajo, la exposición a riesgos laborales, el estado de salud o las expectativas de permanencia o abandono del mercado de trabajo, no se mantienen necesariamente constantes a lo largo de la vida laboral de las personas. Al mismo tiempo, las diferencias asociadas a la edad interactúan con otros factores, como el sexo/género, las tareas y funciones o el sector de actividad, entre otros. Esta realidad hace necesario disponer de información específica que permita comprender las experiencias de las distintas generaciones sin recurrir a interpretaciones homogéneas ni a estereotipos sobre las personas jóvenes, las de edades intermedias o la población trabajadora sénior.

Además, la convivencia de diferentes generaciones en un mismo entorno laboral puede conllevar, en algunos casos, choques generacionales importantes, ocasionando conflictividad y desvinculación entre generaciones y de éstas con la empresa, con las consiguientes consecuencias negativas para los resultados empresariales y para el bienestar de las personas.

El presente estudio descriptivo transversal, que se lleva a cabo mediante la técnica de encuesta, se enmarca en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, especialmente en sus objetivos relativos a la gestión de los cambios derivados de la transición demográfica (Objetivo 2) y al refuerzo de la protección de las personas en situaciones de mayor riesgo o vulnerabilidad (Objetivo 4).

Asimismo, se vincula con las actuaciones del segundo Plan de Acción 2025-2027 de dicha Estrategia, dirigidas a integrar la edad en la gestión preventiva, adaptar los puestos

de trabajo y prestar atención específica a los factores de riesgo que afectan a la población trabajadora joven.

La información obtenida está específicamente destinada a nutrir de información la Campaña de Sensibilización sobre Transición Demográfica promovida por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) que se llevará a cabo en el último trimestre de 2026.

Objetivo general.

Conocer y analizar, en una muestra de población ocupada en España y según distintos segmentos etarios, la percepción de las condiciones de trabajo y de salud, la capacidad para continuar desempeñando la actividad laboral, las necesidades de adaptación y las expectativas laborales y de jubilación.

Objetivos específicos.

1. Disponer de indicadores y datos que contribuyan monitorizar y realizar un diagnóstico y seguimiento de las características de cada generación en el ámbito laboral.
2. Generar conocimiento aplicable a las actuaciones de formación, divulgación, sensibilización y asesoramiento dirigidas a facilitar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva y empresarial.
3. Identificar estereotipos, prejuicios o percepciones sesgadas asociados a la edad en el entorno laboral.
4. Detectar las principales barreras u obstáculos percibidos por los trabajadores para su continuidad laboral y adaptación a los cambios tecnológicos u organizativos según su edad.

En definitiva, se pretende caracterizar la realidad laboral desde una perspectiva generacional y aportar evidencia útil para la gestión preventiva y empresarial.

2. METODOLOGÍA



2.1

DISEÑO DEL ESTUDIO



2.1. Diseño del estudio.

Se optó por un estudio cuantitativo descriptivo y transversal basado en encuesta. Este enfoque permitió obtener una fotografía de la realidad laboral y de salud de la población estudiada en un momento temporal concreto.

2.2

POBLACIÓN Y MUESTRA



2.2. Población y muestra.

La población objeto de estudio estuvo constituida por personas ocupadas de 16 o más años en España.

El diseño muestral se fundamentó sobre una estructura principal de captación por edad y sexo, con el objetivo de preservar la comparabilidad generacional y la lectura transversal por sexo. Se estructuró con una composición equilibrada entre 602 hombres y 602 mujeres (1204 cuestionarios válidos en total) y con bases comparables para los seis grandes grupos etarios: de 16 a 24 años, de 25 a 34 años, de 35 a 44 años, de 45 a 54 años, de 55 a 64 años y de 65 o más años. Junto a la estratificación principal, se incorporaron controles auxiliares de composición sectorial y territorial. Estos controles operaron como dimensiones de vigilancia y coherencia poblacional.

2.3 INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE DATOS



2.3. Instrumento de recogida de datos.

Para responder a los objetivos del estudio se aplicó un cuestionario diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) realizado tomando como base la Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) 2021 y 2024 (Ver Anexo I).

2.3.1.

DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES



2.3.1. Descripción de las variables.

El cuestionario se estructuró para analizar las condiciones de trabajo y de salud, la capacidad de trabajo, las necesidades y las expectativas laborales de distintas generaciones de personas trabajadoras. En coherencia con este objetivo, la edad constituye la principal variable independiente del estudio y el eje prioritario de comparación de los resultados. El sexo se incorporó como segunda variable estructural, mientras que el sector de actividad permitió contextualizar las diferencias asociadas al entorno productivo. Junto a ellas se recogieron otras variables de clasificación —como la comunidad autónoma de residencia, la actividad desarrollada, el nivel de estudios, el tipo de contrato o la jornada— y un conjunto amplio de variables de resultado relativas a exposiciones laborales, organización del trabajo, cuidados, salud y expectativas profesionales. El propio cuestionario explicita como finalidad conocer las diferencias existentes entre generaciones de trabajadores y trabajadoras.

La consideración de la edad o el sexo como variables independientes debe entenderse en sentido analítico o de agrupación y no causal. El carácter transversal de la investigación permite comprobar si las respuestas presentan distribuciones o puntuaciones diferentes entre grupos, pero no atribuir a la edad o al sexo un efecto causal sobre las condiciones de trabajo o la salud. En consecuencia, estas variables se emplean para identificar perfiles comparativos y localizar etapas de la trayectoria laboral en las que determinadas condiciones, exposiciones o necesidades adquieren una presencia diferenciada.

Edad.

La edad es la variable independiente principal y vertebra tanto el diseño de la muestra como la estrategia de análisis. En el cuestionario se recogió mediante un campo numérico y se estableció simultáneamente su clasificación en seis intervalos: 16-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 65 o más años. Esta desagregación permite observar con mayor precisión distintas fases de la trayectoria laboral y evita que las diferencias internas queden ocultas dentro de categorías etarias demasiado amplias.

Para determinados análisis, estos seis intervalos se reagruparon en los tres grandes dominios utilizados desde el diseño muestral: 16-34 años, 35-54 años y 55 o más años. La primera clasificación constituye la referencia principal del análisis específico por edad, mientras que la agrupación en tres tramos se utiliza especialmente en la explotación conjunta de sexo y edad, al proporcionar bases mayores para la comparación entre hombres y mujeres.

Por consiguiente, la edad se utiliza como variable independiente de agrupación frente al conjunto de indicadores relativos a empleo, exigencias laborales, organización del trabajo, conciliación, apoyos, salud, discriminación, valoraciones y expectativas. Esta configuración permite examinar si las condiciones estudiadas cambian entre diferentes momentos de la trayectoria profesional, sin asumir que las diferencias encontradas sean consecuencia exclusiva del proceso de envejecimiento.

Sexo, sector y Comunidad Autónoma como variables de clasificación.

El sexo constituye la segunda variable independiente de comparación. El cuestionario contemplaba las categorías hombre, mujer, otra forma de identificación y no respuesta. En la base finalmente analizada, la muestra quedó integrada por 602 hombres y 602 mujeres, lo que permitió disponer de dos submuestras de idéntico tamaño y desarrollar tanto comparaciones globales por sexo como análisis estratificados según edad.

El sector de actividad, como variable independiente y de control de la muestra, se recogió mediante siete grandes agrupaciones: sector primario; industria y energía; construcción; comercio, hostelería y turismo; transporte y logística; servicios de mercado y profesionales; y servicios públicos y de cuidados. De forma complementaria, el cuestionario solicitaba la actividad concreta desarrollada, distinguiendo agricultura, industria, construcción, comercio y hostelería, transporte, servicios financieros, Administración pública, educación, salud y servicios sociales y otras actividades de servicios.

También se recogieron la comunidad autónoma de residencia, como última variable independiente y de control, con las correspondientes comunidades y ciudades autónomas, y el nivel de estudios más alto finalizado, desde ausencia de estudios terminados hasta estudios universitarios de posgrado. Estas variables permiten caracterizar la composición de la muestra y, cuando resulte metodológicamente pertinente, contextualizar los resultados obtenidos.

Situación contractual y jornada de trabajo.

La situación contractual se midió con la pregunta "¿Qué tipo de contrato tiene?", de respuesta única. Sus categorías son: (1) contrato indefinido, (2) contrato temporal, (3) contrato con una empresa de trabajo temporal (ETT), (4) contrato de aprendizaje, formación o prácticas; (5) trabajo autónomo, (6) otro y no contesta.

La jornada de trabajo se registró, igualmente, mediante una pregunta de respuesta única que diferencia entre jornada completa, jornada parcial por decisión propia —por estudios, familia u otros motivos— y jornada parcial cuando la persona preferiría trabajar a jornada completa, además de la no respuesta. Esta formulación permite distinguir no solo la duración de la jornada, sino también el carácter voluntario o involuntario de la parcialidad.

Teletrabajo y responsabilidades de cuidado.

El teletrabajo se estudió a través de una variable categórica de respuesta única con cinco situaciones: teletrabajo algún día al mes, entre uno y dos días a la semana, entre tres y cuatro días a la semana, todos los días —aunque exista presencialidad algún día al año— y ausencia de teletrabajo; además de la categoría de no respuesta.

Las responsabilidades de cuidado se analizaron con una pregunta de respuesta múltiple en la que pueden señalarse simultáneamente el cuidado habitual de hijos, hijas o menores a cargo; personas mayores y personas en situación de dependencia o con discapacidad. Se incluían, asimismo, las opciones "ninguna de las anteriores" y "no contesta". Al permitir varias respuestas, cada modalidad de cuidado se analizó como un indicador diferenciado y los porcentajes de las distintas opciones no son aditivos.

La adaptación del tiempo de trabajo a esas responsabilidades fue evaluada por medio de la pregunta "¿Cómo se adapta su horario de trabajo a sus responsabilidades familiares?", con las categorías nada bien, no muy bien, bien y muy bien. Se incorporó expresamente la opción "no aplicable: no tengo responsabilidades familiares", que permitió distinguir a las personas a las que esta valoración no resulta pertinente.

Exigencias físicas, cognitivas y emocionales.

Las exigencias del trabajo fueron medidas con el empleo de tres variables independientes entre sí, todas ellas formuladas con una escala ordinal de frecuencia de cinco categorías: nunca, raramente, a veces, a menudo y siempre, además de la no respuesta.

Por un lado, las exigencias físicas se definieron mediante ejemplos como mantener posturas fatigantes, levantar o mover cargas o personas y realizar movimientos repetitivos de manos o brazos. Por otro lado, las exigencias cognitivas, intelectuales o mentales incluían como referencia la atención elevada, la memorización, el manejo de información compleja, la toma de decisiones difíciles, la posibilidad de consecuencias graves derivadas de errores y la necesidad de reciclaje permanente. Por último, las exigencias emocionales se plantearon en relación con el trato con clientes, pacientes, alumnado o personas usuarias que pueden presentar comportamientos exigentes, conflictivos o difíciles.

Prolongación del tiempo de trabajo.

La prolongación de la jornada se observó preguntando si, durante los últimos doce meses, la persona ha tenido que trabajar más allá de su horario habitual o utilizar su tiempo libre para terminar tareas o cumplir con su trabajo. Se trataba de una variable ordinal de respuesta única con cinco niveles de frecuencia: nunca, con menos frecuencia, varias veces al mes, varias veces a la semana y todos los días, además de la no respuesta.

Presión temporal, autonomía y apoyo en el trabajo.

La presión temporal fue estudiada a partir de la frecuencia con la que el trabajo obliga a trabajar con prisa, a gran velocidad, con plazos muy ajustados o bajo presión temporal elevada. La escala comprendía las categorías nunca, raramente, a veces, a menudo y siempre.

La autonomía se registró a través de la frecuencia con la que la persona puede decidir el orden de las tareas, los métodos de trabajo o la forma de realizar su actividad, empleando la misma escala de cinco niveles.

El apoyo social en el trabajo se expresó por medio de dos variables diferenciadas. La primera recogía la frecuencia con la que compañeros, compañeras o personas de la misma categoría ayudan y apoyan cuando se necesita; la segunda midió el apoyo recibido de la jefatura. Ambas empleaban una escala desde nunca hasta siempre e incorporaron, respectivamente, las categorías "no aplicable: no tengo compañeros" y "no aplicable: no tengo jefes".

Satisfacción derivada del trabajo realizado.

La satisfacción se evaluó con una única variable que preguntaba con qué frecuencia el trabajo proporciona satisfacción y el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho. La respuesta se registró mediante la escala nunca, raramente, a veces, a menudo y siempre, junto con su correspondiente categoría de "no contesta".

Discriminación, conductas hostiles, acoso y violencia en el entorno laboral.

La discriminación estaba referida a experiencias sufridas durante los últimos doce meses y se recopiló a través de una pregunta de respuesta múltiple. En este sentido, se distinguieron los siguientes motivos: edad —por ser mayor o joven—, sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, embarazo, paternidad o maternidad; discapacidad y origen étnico, raza o nacionalidad. En consonancia con las preguntas anteriores, se incluyeron las alternativas "no he sido discriminado/a", "otro" y "no contesta".

De otra parte, las conductas hostiles, el acoso y la violencia se registraron también respecto a los últimos doce meses y con el empleo de una pregunta de respuesta múltiple. Los indicadores fueron insultos, ofensas verbales o amenazas; atención sexual no deseada, acoso laboral, psicológico o moral —*mobbing*—; violencia física y ciberacoso sexual. Adicionalmente, el cuestionario permitió indicar "ninguna situación", "otra situación" o "no contestar"

Repercusión del trabajo sobre la salud, bajas laborales y consumo de medicamentos.

La repercusión percibida del trabajo sobre la salud se evaluó de forma separada para la salud física y la salud mental. Para cada dimensión se preguntó si el trabajo la perjudica, no afecta positiva ni negativamente o la mejora, además de la posibilidad de no contestar. Se trataba, por ende, de dos indicadores diferenciados construidos sobre la misma escala categórica.

Las bajas laborales tomaron como referencia los últimos doce meses y se evaluaron empleando una pregunta de respuesta múltiple. Se diferenció entre haber estado de baja por enfermedad común o accidente no relacionado con el trabajo y haber estado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad derivada del trabajo. También se contemplan "ninguna de las anteriores" y "no contesta".

El consumo de medicamentos estaba referido a consumo habitual o frecuente, al igual que en los casos anteriores, durante los últimos doce meses y admitía varias respuestas. Se distinguió entre medicamentos para ansiedad o nerviosismo, depresión, dormir mejor, dolor moderado, intenso o crónico —como analgésicos o antiinflamatorios— y otros problemas médicos. El cuestionario incluyó, también, la opción correspondiente para quienes no toman medicamentos de forma habitual o frecuente y la no respuesta.

Síntomas experimentados durante los últimos treinta días.

Este bloque estaba formado por siete variables, todas referidas a la frecuencia con la que se han experimentado determinadas situaciones durante los últimos treinta días: dificultades para concentrarse u olvidos, fatiga visual o problemas oculares, ansiedad, tensión o nerviosismo; dolor de espalda, cadera, brazos o piernas; depresión o tristeza habitual; fatiga, cansancio o pérdida de energía y problemas de sueño.

Cada indicador se evaluó mediante una escala ordinal de cuatro categorías: (1) nunca o casi nunca, (2) a veces, de vez en cuando, (3) a menudo, con frecuencia y (4) siempre o casi siempre.

Valoración del empleo actual.

La valoración del empleo actual se conformó por una batería de cinco ítems, medidos mediante una escala de acuerdo de 1 a 5, donde 1 significaba "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo".

Los ítems evaluaban: la adecuación del salario, las posibilidades de ascenso o promoción, la inseguridad laboral, formulada como la posibilidad de perder el trabajo durante los próximos seis meses; el reconocimiento recibido y el deseo de cambiar de trabajo lo antes posible. Cada afirmación constituía un indicador independiente.

Actitudes generacionales.

Las actitudes generacionales fue medida con el uso de una batería de seis afirmaciones, valoradas de 1 —totalmente en desacuerdo— a 5 —totalmente de acuerdo—.

Los indicadores recopilaban el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones: que las personas jóvenes no se esfuerzan en el trabajo tanto como deberían, que las personas mayores no se adaptan a las nuevas tecnologías y a las exigencias actuales, la preferencia por trabajar con personas de la propia generación o de edad parecida, que las personas trabajadoras con hijos en edad escolar descuidan sus obligaciones laborales, que quienes están próximos a la jubilación trabajan sin ganas ni interés y que algunas condiciones de trabajo deberían adaptarse o modificarse según la edad de las personas trabajadoras.

Capacidad percibida para continuar trabajando y edad deseada de jubilación.

Este bloque contenía dos variables diferenciadas. La primera valoraba la capacidad percibida para continuar trabajando, preguntando hasta qué edad considera la persona que podrá desempeñar su trabajo actual u otro parecido en buenas condiciones de salud y/o rendimiento. La segunda preguntaba por la edad deseada de jubilación, preguntando a qué edad le gustaría jubilarse si pudiera elegir.

Ambas variables comparten cinco categorías de respuesta: menos de 60 años, 60 años, 65 años, 68 años y 70 o más años. Al mantenerse separadas, permitieron diferenciar entre la expectativa sobre la capacidad de permanencia laboral y la preferencia personal respecto al momento de la jubilación.

Necesidad de cambios en el trabajo.

La necesidad de introducir modificaciones en el trabajo se estudió a partir de una batería de seis indicadores, cada uno valorado en una escala de 1 —nada necesario— a 5 —muy necesario—.

Las modificaciones consideradas fueron: trabajar a menor velocidad, con menos prisas y plazos menos estrictos; trabajar menos horas para disponer de más tiempo libre y descanso, aumentar el salario o nivel de ingresos, reducir la dependencia de la tecnología y los dispositivos digitales, dejar de realizar algunas tareas que impliquen un gran esfuerzo físico y dejar de realizar algunas tareas que supongan un gran esfuerzo mental.

Cada necesidad de cambio constituía una variable independiente dentro del bloque y se analizó mediante su distribución en la escala de respuesta y, cuando corresponde, mediante su puntuación media.

2.4

RECOGIDA DE DATOS Y CAPTACIÓN DE PARTICIPANTES



2.4. Recogida de datos y captación de participantes.

La recogida se ejecutó mediante metodología CATI, garantizando la aplicación homogénea del cuestionario y el registro trazable de la información obtenida. La metodología CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing) es una técnica basada en la realización de entrevistas telefónicas asistidas por ordenador. Durante la entrevista, el encuestador sigue un cuestionario estructurado que aparece en una aplicación informática, la cual guía el orden de las preguntas, registra las respuestas y puede aplicar automáticamente saltos, filtros y controles de coherencia. En síntesis, CATI combina la entrevista telefónica tradicional con herramientas informáticas para sistematizar y controlar la administración del cuestionario y la recopilación de datos.

El sistema de seguimiento se articuló mediante varios elementos: cuadro de mando operativo, control acumulado de entrevistas válidas, revisión de las posibles incidencias que se pudieran producir, seguimiento de cuotas por edad y sexo, así como monitorización de la composición sectorial y territorial. La metodología prevista contemplaba, además, mecanismos de reposición intraestrato para sustituir cuestionarios incompletos, no válidos o anulados sin alterar la arquitectura muestral.

Tabla 1. Resumen de la recogida de datos.

Elemento	Aplicación en el trabajo de campo
Universo operativo	Personas ocupadas de 16 o más años en España.
Unidad de análisis	Persona individual, no se admiten respuestas delegadas.
Técnica de recogida	Encuestación CATI con aplicación estructurada del cuestionario.
Muestra prevista	1.204 cuestionarios válidos.
Controles principales	Control por sexo y grupos de edad: 16-34, 35-54 y 55 o más años.
Controles auxiliares	Composición sectorial y distribución territorial de la muestra.
Calidad y trazabilidad	Registro de incidencias, validación primaria, control de coherencia y reposición intraestrato cuando procediera.

Los informes de seguimiento evidencian un ritmo de producción sostenido, con superación del 50% de la muestra prevista en la segunda semana y entrada en la fase final de campo al cierre de la tercera semana.

Tabla 2. Progreso de la recogida de datos.

Hito	Período de referencia	Casos acumulados	Porcentaje
Semana 1	15 a 21 de junio de 2026	321	26,8
Semana 2	22 a 29 de junio de 2026	696	58,0
Semana 3	29 de junio a 5 de julio de 2026	995	82,9
Cierre final	14 de julio de 2026	1.204	100,3

La captación de participantes se articuló como un proceso controlado de obtención de entrevistas válidas, subordinado a la estructura muestral definida para el estudio. El objetivo no consistió únicamente en alcanzar un determinado volumen de respuestas, sino en preservar la composición prevista por edad y sexo, que constituyeron los principales criterios de seguimiento de la muestra.

La estructura operativa se organizó sobre el cruce de los tres grandes grupos de edad -16-34 años, 35-54 años y 55 o más años- con el sexo, configurando seis celdas principales de referencia para el desarrollo y control del trabajo de campo. La oferta técnica situó expresamente esta matriz edad-sexo en el núcleo del dispositivo de captación y estableció que únicamente debían computar los casos que superasen los requisitos de elegibilidad, cumplimentación y coherencia previstos.

El protocolo de captación establecía, con carácter previo al inicio del cuestionario completo, la verificación de la pertenencia de la persona al universo objeto de estudio y de su correcta adscripción al grupo de edad y sexo correspondiente. Asimismo, contemplaba un procedimiento reglado de contacto y recontacto, junto con un tratamiento diferen-

ciado de las principales incidencias de campo. Los aplazamientos debían mantenerse dentro del circuito de seguimiento, las no localizaciones quedaban sujetas a nuevos intentos, las interrupciones podían recuperarse mientras existiera posibilidad de completar válidamente la entrevista y las negativas definitivas dejaban de computar en la muestra. Este sistema permitía mantener una gestión homogénea y trazable de los distintos estados de cada caso.

El dispositivo metodológico incorporó igualmente medidas dirigidas a reducir posibles desequilibrios derivados de diferencias de accesibilidad entre perfiles. Dado que la disponibilidad para atender llamadas varía según el perfil (por ejemplo, entre quienes trabajan en horario de oficina y quienes tienen turnos rotativos o mayor flexibilidad), se distribuyeron los contactos y recontactos en distintos días, horarios y momentos del periodo de campo. Con ello se evitó concentrar las entrevistas en una única franja horaria, reduciendo el riesgo de infrarrepresentar a los perfiles más difíciles de localizar. Asimismo, el plan de trabajo incluyó el seguimiento de la no respuesta, la autoselección y el posible sesgo horario, con el propósito de identificar y corregir desviaciones que pudieran afectar al equilibrio previsto. Estas medidas pretendían limitar posibles diferencias de accesibilidad operativa entre segmentos etarios y perfiles ocupacionales durante la recogida.

El seguimiento de la captación se planteó sobre el número de entrevistas válidas obtenido en cada una de las seis celdas edad-sexo. Este sistema permitía detectar de manera temprana celdas con un ritmo de incorporación inferior al previsto, incidencias de invalidez o posibles desequilibrios y, cuando resultara necesario, reforzar la captación en los grupos deficitarios. El cierre de las celdas no debía determinarse por el número bruto de contactos o cuestionarios iniciados, sino por el saldo neto de entrevistas válidas, una vez comprobados los requisitos de elegibilidad, completitud y coherencia.

Cuando una entrevista no llegara a consolidarse como válida, el protocolo preveía la aplicación del criterio de reposición intraestrato. De acuerdo con esta regla, la pérdida debía compensarse mediante una nueva entrevista perteneciente a la misma celda estructural de edad y sexo, evitando que los déficits de determinados grupos fueran absorbidos mediante una mayor captación en otros perfiles más accesibles. Este mecanismo tenía como finalidad preservar la lógica comparativa del diseño y mantener el equilibrio de la estructura muestral durante el proceso de recogida.

Además del control principal por edad y sexo, se vigiló que la distribución de la muestra por sector de actividad y territorio no se alejara de lo esperado. Estas dos variables no se fijaron como cuotas cerradas y cruzadas con edad y sexo, sino que se usaron como criterios de control más flexibles, ajustando el reparto de entrevistas cuando fue necesario. La dimensión sectorial se organizó en siete macrosectores y se monitorizó con el objetivo de detectar posibles concentraciones o déficits de determinados perfiles. Del mismo modo, la distribución territorial se utilizó como pauta de coherencia de la muestra, permitiendo orientar, cuando procediera, refuerzos de captación hacia territorios insuficientemente representados sin alterar la arquitectura principal por edad y sexo.

2.5 ANÁLISIS DE DATOS



2.5. Análisis de datos.

El análisis se realizó sobre la base definitiva, integrada por 1.204 cuestionarios válidos. Antes de iniciar la explotación estadística, se revisaron la integridad de los registros, la coherencia de los recorridos del cuestionario, la codificación de las respuestas y el tratamiento de los valores ausentes.

Las categorías “No sabe”, “No contesta” y “No procede” se mantuvieron diferenciadas, evitando su incorporación a los porcentajes válidos cuando no constituían respuestas sustantivas. Asimismo, las recodificaciones y variables derivadas se construyeron conservando las variables originales, con objeto de asegurar la trazabilidad entre los datos recogidos y los utilizados en el análisis.

La edad se recodificó en seis intervalos —16-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 65 o más años—, que permiten examinar con mayor detalle las distintas etapas de la trayectoria laboral y pueden agregarse en los tres grandes grupos previstos en el diseño: 16-34, 35-54 y 55 o más años.

Los resultados se organizaron por bloques temáticos relativos a las condiciones de empleo, la organización del trabajo, las exigencias laborales, la conciliación y los cuidados, los apoyos, la satisfacción, la discriminación y las conductas hostiles, la salud, las expectativas de jubilación y las necesidades de cambio. Cada bloque se acompañó de tablas, representaciones gráficas y comentarios interpretativos orientados a facilitar la lectura de los resultados.

En las preguntas de respuesta múltiple, cada alternativa se trató como un indicador independiente de carácter dicotómico, según hubiera sido seleccionada o no por la persona encuestada. Se presentaron tanto el número de respuestas como el porcentaje de casos correspondiente a cada opción. En consecuencia, las categorías no se interpretaron como mutuamente excluyentes y su suma puede superar el 100%, ya que una misma persona puede señalar varias situaciones. Este criterio se aplicó, entre otras, a las responsabilidades de cuidado, las experiencias de discriminación, las conductas hostiles, las bajas laborales y el consumo de medicamentos.

Con carácter complementario a la descripción de la muestra, se aplicó una prueba de chi-cuadrado de homogeneidad para examinar si la distribución de los seis grupos de edad —16-24 años, 25-34 años, 35-44 años, 45-54 años, 55-64 años y 65 o más años— era equivalente entre las categorías de determinadas variables sociodemográficas y laborales: sexo, situación contractual, jornada de trabajo y sector de actividad. La hipótesis nula estableció que la composición etaria era homogénea entre los grupos comparados, mientras que la hipótesis alternativa planteó la existencia de diferencias en dicha distribución. Se adoptó un nivel de significación de $p=0,05$ y, cuando el contraste resultó significativo, se consideró conjuntamente la V de Cramer para valorar la magnitud de la asociación. La inclusión de esta prueba resultó de gran utilidad dado que la edad constituía el principal eje de agrupación del estudio y permitió conocer, antes de interpretar los resultados sustantivos, si determinados perfiles laborales presentan una composición etaria diferenciada.

Posteriormente se llevó a cabo un análisis bivariante, mediante tablas de contingencia y comparación de puntuaciones, para determinar cómo se distribuían las variables estudiadas en función de edad. En las variables que incluían categorías como “No aplicable”, “No tengo compañeros” o “No tengo jefes”, estas respuestas se conservaron en la tabla general para respetar la estructura original de la pregunta. Cuando resultase necesario para interpretar el fenómeno sustantivo —por ejemplo, la conciliación o el apoyo recibido—, se calcularon también porcentajes específicos sobre la población a la que la pregunta era aplicable.

La existencia de asociación entre variables categóricas se contrastó mediante la prueba de chi-cuadrado de independencia. Se adoptó un nivel de significación de p-valor=0,05: los valores de p inferiores a este umbral se consideraron estadísticamente significativos, mientras que los inferiores a 0,001 se expresaron como $p<0,001$. La significación estadística se interpretó siempre junto con la distribución porcentual observada y no como evidencia suficiente, por sí sola, de una diferencia sustantivamente relevante.

Para valorar la magnitud de las asociaciones entre variables categóricas se utilizó la V de Cramer, cuyo valor oscila entre 0 —ausencia de asociación— y 1 —asociación máxima—. En los ítems expresados mediante escalas de frecuencia, acuerdo o necesidad se incorporó el coeficiente Eta, considerando la puntuación del ítem como variable dependiente y el sexo o la edad como variable de agrupación. Dado que Eta también adopta valores comprendidos entre 0 y 1, al igual que V de Cramer.

Para evaluar el tamaño del efecto en los resultados de ambos coeficientes, se siguieron los siguientes intervalos:

- 0 a 0,10: Asociación nula o muy débil.
- 0,11 a 0,30: Asociación baja.
- 0,31 a 0,50: Asociación moderada.
- >0,50: Asociación fuerte.

Estos puntos de corte se utilizaron como referencias interpretativas y no como límites absolutos. La valoración final tuvo en cuenta conjuntamente el coeficiente obtenido, las diferencias porcentuales o de medias, la distribución de las respuestas, el tamaño de las submuestras y la relevancia preventiva del fenómeno analizado. De este modo, un resultado estadísticamente significativo con una V de Cramer o una Eta inferior a 0,10 se consideró de escasa relevancia práctica, mientras que las asociaciones situadas a partir de 0,20 recibieron una atención interpretativa mayor, aun sin implicar una relación causal. En definitiva, la lectura conjunta de los estadísticos de contraste y de los coeficientes de asociación permitió diferenciar entre resultados estadísticamente significativos y diferencias con suficiente entidad práctica.

La interpretación se centró en la intensidad y magnitud de las diferencias, evitando atribuir carácter causal a las asociaciones detectadas. El análisis bivariante facilitó la identificación de grupos y ámbitos con perfiles diferenciados. Por ello, los resultados se plantearon como un diagnóstico comparativo de las principales pautas de desigualdad y exposición, susceptible de ampliarse mediante análisis multivariantes posteriores.

En última instancia, se llevó a cabo un análisis conjunto de edad y sexo, para el cual la variable edad se recodificó en tres grandes grupos: 16-34 años, 35-54 años y 55 o más años. Esta agrupación posibilitó efectuar de forma sistemática el cruce simultáneo de ambas variables para el conjunto de los ítems del cuestionario, manteniendo la edad como eje principal de comparación e incorporando el sexo como dimensión adicional de estratificación.

La utilización de tres grupos, en lugar de los seis intervalos empleados en el análisis específico por edad, proporcionó bases de análisis más amplias en cada combinación edad-sexo y propició la comparación de los resultados entre hombres y mujeres en distintas etapas de la trayectoria laboral. De este modo, para cada variable se examinó tanto la distribución correspondiente al conjunto de la muestra como su comportamiento diferenciado por sexo dentro de cada uno de los tres grupos etarios.

3.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA



03 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.

La muestra (N=1.204) presenta una composición equilibrada por sexo.

Tabla 3. Distribución de la muestra por sexo.

	Recuento	Porcentaje
Hombre	602	50
Mujer	602	50
Total	1204	100

La estructura etaria se encuentra ampliamente equilibrada, de acuerdo con el objetivo de asegurar capacidad comparativa entre diferentes etapas de la vida laboral. Aunque el último intervalo posee el menor peso relativo, dispone de una base suficiente para aportar información específica sobre la prolongación de la actividad laboral en edades avanzadas. Esta distribución de la muestra favorece la posterior comparación intergeneracional y evita que los resultados globales queden determinados por una presencia desproporcionada de las edades centrales.

Tabla 4. Distribución de la muestra por grupo de edad.

	Recuento	Porcentaje
16–24 años	192	15,9
25–34 años	208	17,3
35–44 años	202	16,8
45–54 años	202	16,8
55–64 años	240	19,9
65 o más años	160	13,3
Total	1204	100

La composición sectorial refleja un claro predominio de las actividades de servicios lo que resulta coherente con una estructura ocupacional en la que los servicios concentran una parte sustancial del empleo.

La industria y la energía representan el 13%, la construcción, el 7%, y el sector primario, el 4%. Las bases más reducidas, especialmente en el sector primario, aconsejan mantener prudencia en los cruces que impliquen varias variables simultáneamente.

Tabla 5. Distribución de la muestra por sector.

	Recuento	Porcentaje
Sector primario	48	4
Industria y energía	156	13
Construcción	84	7
Comercio, hostelería y turismo	254	21,1
Transporte y logística	72	6
Servicios de mercado y profesionales	314	26,1
Servicios públicos y de cuidados	276	22,9
Total	1.204	100

La investigación incorpora participantes de todas las comunidades y ciudades autónomas, proporcionando una cobertura territorial completa del ámbito nacional.

Tabla 6. Distribución de la muestra por Comunidad Autónoma.

	Recuento	Porcentaje
Andalucía	195	16,2
Aragón	34	2,8
Asturias	23	1,9
Illes Balears	32	2,7
Canarias	56	4,7
Cantabria	14	1,2
Castilla y León	56	4,7
Castilla-La Mancha	51	4,2
Cataluña	209	17,4
Comunitat Valenciana	132	11
Extremadura	23	1,9
Galicia	64	5,3
Comunidad de Madrid	195	16,2
Región de Murcia	38	3,2
Navarra	17	1,4
País Vasco	54	4,5
La Rioja	8	0,7
Ceuta	2	0,2
Melilla	1	0,1
Total	1204	100

Homogeneidad de la distribución de los grupos de edad.

Con el fin de comprobar si la composición por edad de la muestra presenta distribuciones diferentes según determinadas características sociodemográficas y laborales, se aplicó la prueba de chi-cuadrado de homogeneidad al cruce entre los seis grupos de edad —16-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 65 o más años— y el sexo, la situación contractual, la jornada de trabajo y el sector de actividad. Para los contrastes estadísticamente significativos se consideró conjuntamente la V de Cramer, con objeto de valorar la magnitud de

las diferencias observadas y evitar que la significación estadística se interpretase, por sí sola, como indicativa de una diferencia sustantivamente relevante.

Dado que la edad constituye la principal variable de agrupación del estudio, resulta pertinente examinar si su distribución se mantiene homogénea o si presenta diferencias en función del sexo, la situación contractual, la jornada y el sector de actividad. De este modo, antes de abordar los análisis sustantivos, se dispone de una referencia sobre la composición etaria de los distintos grupos y sobre los posibles desequilibrios que deben tenerse en cuenta en la interpretación posterior de los resultados.

Distribución de los grupos de edad por sexo.

La distribución por edad resulta prácticamente idéntica entre hombres y mujeres.

El contraste confirma la homogeneidad de la estructura etaria por sexo (χ^2=0,040; p=1,000). No existe evidencia de una distribución diferente de los grupos de edad entre hombres y mujeres y la magnitud de la asociación es prácticamente nula. Este resultado es coherente con el diseño muestral, en el que edad y sexo constituyeron las principales dimensiones de equilibrio de la muestra.

Distribución de los grupos de edad por situación contractual.

Por el contrario, la situación contractual presenta una distribución significativamente diferente entre los grupos de edad (χ^2=143,775; p<0,001; V de Cramer=0,173). La magnitud de la asociación es baja.

Las diferencias responden principalmente a la distinta presencia de las modalidades contractuales a lo largo de la trayectoria laboral. El contrato indefinido representa el 57,3% entre las personas de 16 a 24 años y aumenta hasta el 82,9% entre los 55 y 64, mientras que la temporalidad ordinaria desciende del 21,4% al 4,2% entre esos mismos grupos. Los contratos mediante ETT y las fórmulas de aprendizaje, formación o prácticas presentan una mayor concentración en las edades jóvenes.

En sentido contrario, el trabajo autónomo adquiere un peso creciente en las edades más avanzadas y alcanza el 18,8% entre quienes tienen 65 o más años. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis de homogeneidad: la composición contractual no se distribuye de la misma forma en los distintos grupos de edad, aunque la intensidad de la relación sea reducida.

Distribución de los grupos de edad por jornada de trabajo.

La modalidad de jornada también presenta diferencias estadísticamente significativas según la edad (χ^2=29,108; p=0,001; V de Cramer=0,110), si bien la magnitud de la asociación es reducida.

La jornada completa aumenta desde el 74% entre las personas de 16 a 24 años hasta el 90,8% en el grupo de 55 a 64 años, manteniéndose en el 88,1% entre quienes tienen 65 o más. En paralelo, la jornada parcial involuntaria disminuye desde el 13,5% en el grupo más joven hasta el 4,2% entre los 55 y 64 años y el 3,8% a partir de los 65. La parcialidad por decisión propia también alcanza su mayor proporción entre las personas de 16 a 24 años, con un 12,5%. El contraste indica, por tanto, que la distribución de las modalidades de jornada no es homogénea entre los grupos de edad, aunque las diferencias presentan una magnitud limitada.

Distribución de los grupos de edad por sector de actividad.

La composición etaria varía asimismo entre los sectores de actividad (χ^2=64,480; p<0,001; V de Cramer=0,103). El resultado permite rechazar la hipótesis de homogeneidad, aunque la magnitud de la asociación es muy reducida y se sitúa próxima al límite entre una asociación muy débil y baja.

La distribución muestra algunos perfiles diferenciados. En el sector primario, el grupo de 55 a 64 años concentra el 29,2% de las personas encuestadas del sector, mientras

que quienes tienen 65 o más representan únicamente el 6,2%. En construcción, la mayor proporción corresponde a los 45-54 años (26,2%), seguida por el grupo de 16-24 años (20,2%), y las personas de 65 o más suponen el 6,0%. Comercio, hostelería y turismo presenta una composición relativamente más joven, con un 23,2% de personas de 25 a 34 años y un 20,5% de 35 a 44. En transporte y logística, el grupo más numeroso es el de 35 a 44 años, con un 26,4%.

En cambio, los servicios de mercado y profesionales presentan una presencia comparativamente mayor de edades avanzadas: el 22,6% tiene entre 55 y 64 años y el 18,2% 65 o más. Una pauta semejante se observa en los servicios públicos y de cuidados, donde el grupo de 55 a 64 años representa el 25,7%. La industria y energía muestra la distribución más regular entre los seis intervalos, con porcentajes comprendidos entre el 14,7% y el 18,6%.

Estas diferencias explican la significación del contraste, pero la V de Cramer obtenida (0,103) aconseja no sobredimensionarlas: sector y edad no son independientes en términos estadísticos, es decir, la distribución del sector entre los grupos de edad no es homogénea; aunque la intensidad de su relación es notablemente pequeña.

4.

ANÁLISIS BIVARIANTE



04 ANÁLISIS BIVARIANTE Y ASOCIACIÓN.

El análisis bivariante profundiza en las relaciones existentes entre las variables laborales y la edad. A partir de la comparación de porcentajes y puntuaciones medias, se examina cómo varían las condiciones de empleo, las exigencias del puesto, la organización del trabajo, la conciliación, los apoyos disponibles, la salud y las expectativas profesionales según el grupo de edad. Esta lectura inferencial se sostiene sobre la prueba de chi-cuadrado y con los coeficientes V de Cramer o Eta, que permiten comprobar si las diferencias observadas son estadísticamente significativas y valorar su intensidad. Con ello, se revela la posible existencia de asociaciones entre variables.

4.1

ANÁLISIS POR GRUPOS DE EDAD



4.1. Análisis de los resultados por grupo de edad.

El análisis bivariante por grupos de edad examina cómo varían las condiciones de empleo, las exigencias del puesto, la organización del trabajo, las responsabilidades de cuidado, la salud y las expectativas de jubilación a lo largo de las distintas etapas de la vida laboral. La muestra se distribuye en seis intervalos: 192 personas de 16 a 24 años (15,9%), 208 de 25 a 34 (17,3%), 202 de 35 a 44 (16,8%), 202 de 45 a 54 (16,8%), 240 de 55 a 64 (19,9%) y 160 de 65 o más años (13,3%). Dicha composición proporciona bases relativamente equilibradas para comparar las respuestas entre generaciones.

Situación contractual y jornada de trabajo.

La vinculación contractual cambia de forma apreciable a lo largo del ciclo laboral. El contrato indefinido representa el 57,3% entre las personas de 16 a 24 años y aumenta progresivamente hasta alcanzar el 82,9% en el tramo de 55 a 64. Entre quienes tienen 65 años o más desciende al 72,5%, aunque continúa siendo la modalidad dominante.

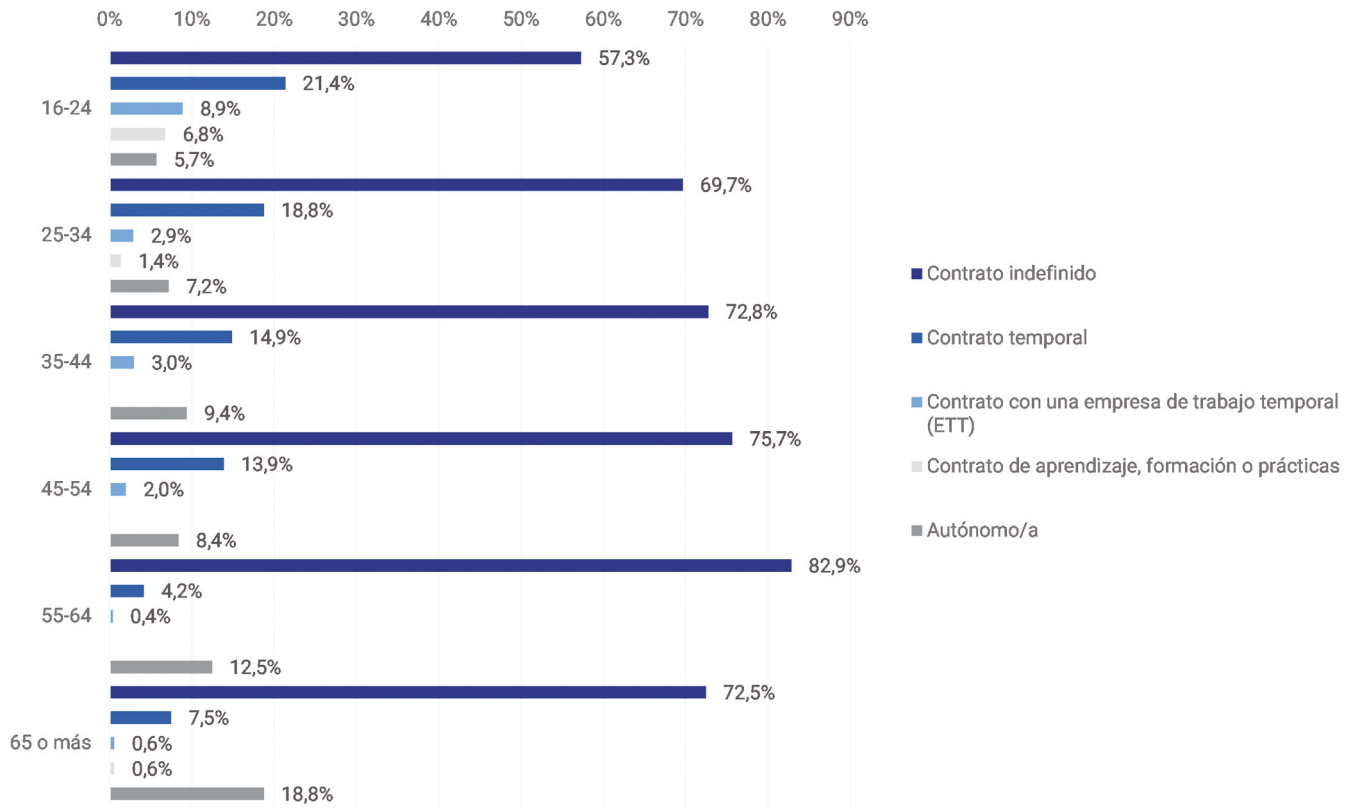
La contratación temporal sigue la pauta inversa, es decir, pasa del 21,4% en el grupo más joven al 18,8% entre los 25 y 34 años, el 14,9% entre los 35 y 44 y el 13,9% entre los 45 y 54. Su incidencia se reduce al 4,2% entre los 55 y 64 años y, finalmente, se sitúa en el 7,5% a partir de los 65. Los contratos mediante ETT también se concentran en las primeras etapas laborales, pues alcanzan el 8,9% entre los 16 y 24 años, frente a porcentajes inferiores o iguales al 3% en los restantes tramos. La contratación formativa reúne al 6,8% del grupo más joven y al 1,4% de quienes tienen entre 25 y 34 años, con una presencia prácticamente residual después de esa edad; resultados que son consecuentes con la finalización de los estudios superiores y medios que suelen resultar en contratos de prácticas. El trabajo autónomo adquiere mayor peso en los segmentos avanzados. Supone el 5,7% entre los 16 y 24 años, el 7,2% entre los 25 y 34, el 12,5% entre los 55 y 64 y el 18,8% entre quienes han cumplido 65 años.

De otra parte, las diferencias son estadísticamente significativas (χ^2=143,775; p<0,001). La edad mantiene, pues, una asociación de intensidad limitada (V de Cramer=0,173) pero sustantivamente visible con la modalidad contractual: la temporalidad y los contratos de inserción se concentran en la juventud, mientras que la estabilidad asalariada y el trabajo por cuenta propia ganan presencia en fases posteriores.

Tabla 7. ¿Qué tipo de contrato tiene?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Contrato indefinido	57,3%	69,7%	72,8%	75,7%	82,9%	72,5%
Contrato temporal	21,4%	18,8%	14,9%	13,9%	4,2%	7,5%
Contrato con una empresa de trabajo temporal (ETT)	8,9%	2,9%	3%	2%	0,4%	0,6%
Contrato de aprendizaje, formación o prácticas	6,8%	1,4%				0,6%
Autónomo/a	5,7%	7,2%	9,4%	8,4%	12,5%	18,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 1. ¿Qué tipo de contrato tiene?



En lo que respecta a la jornada, la jornada completa aumenta desde el 74% entre las personas de 16 a 24 años hasta el 81,7% en el intervalo de 25 a 34 y se mantiene alrededor del 82% en los dos grupos siguientes. Su mayor implantación se registra entre los 55 y 64 años, con un 90,8%, al mismo tiempo que permanece elevada a partir de los 65, con un 88,1%.

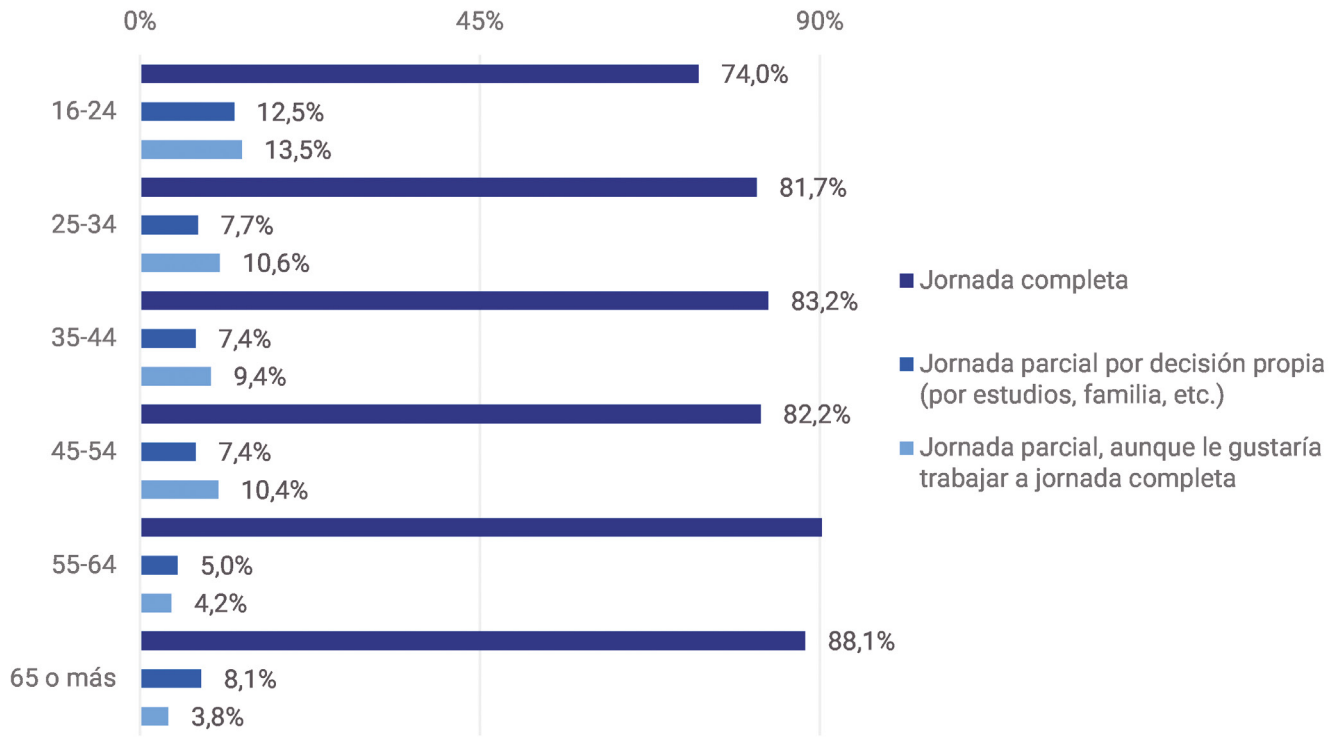
En consecuencia, la parcialidad involuntaria disminuye conforme avanza la edad. Representa el 13,5% en el grupo más joven, el 10,6% entre los 25 y 34 años y alrededor del 10% en los dos tramos centrales; posteriormente cae al 4,2% entre los 55 y 64 y al 3,8% en el segmento de 65 o más. La jornada parcial elegida también resulta más habitual al inicio de la trayectoria laboral —12,5% entre los 16 y 24 años—, aunque repunta hasta el 8,1% en el grupo de mayor edad.

El contraste de chi cuadrado acredita una relación entre edad y duración de la jornada (χ^2=29,108; p=0,001). La asociación es débil (V de Cramer=0,110), aunque permite reconocer una mayor exposición de las cohortes jóvenes a la parcialidad, incluida aquella que no coincide con sus preferencias laborales.

Tabla 8. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Jornada completa	74%	81,7%	83,2%	82,2%	90,8%	88,1%
Jornada parcial por decisión propia (por estudios, familia, etc.)	12,5%	7,7%	7,4%	7,4%	5%	8,1%
Jornada parcial, aunque le gustaría trabajar a jornada completa	13,5%	10,6%	9,4%	10,4%	4,2%	3,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 2. ¿Cómo es su jornada de trabajo?



Teletrabajo y responsabilidades de cuidado.

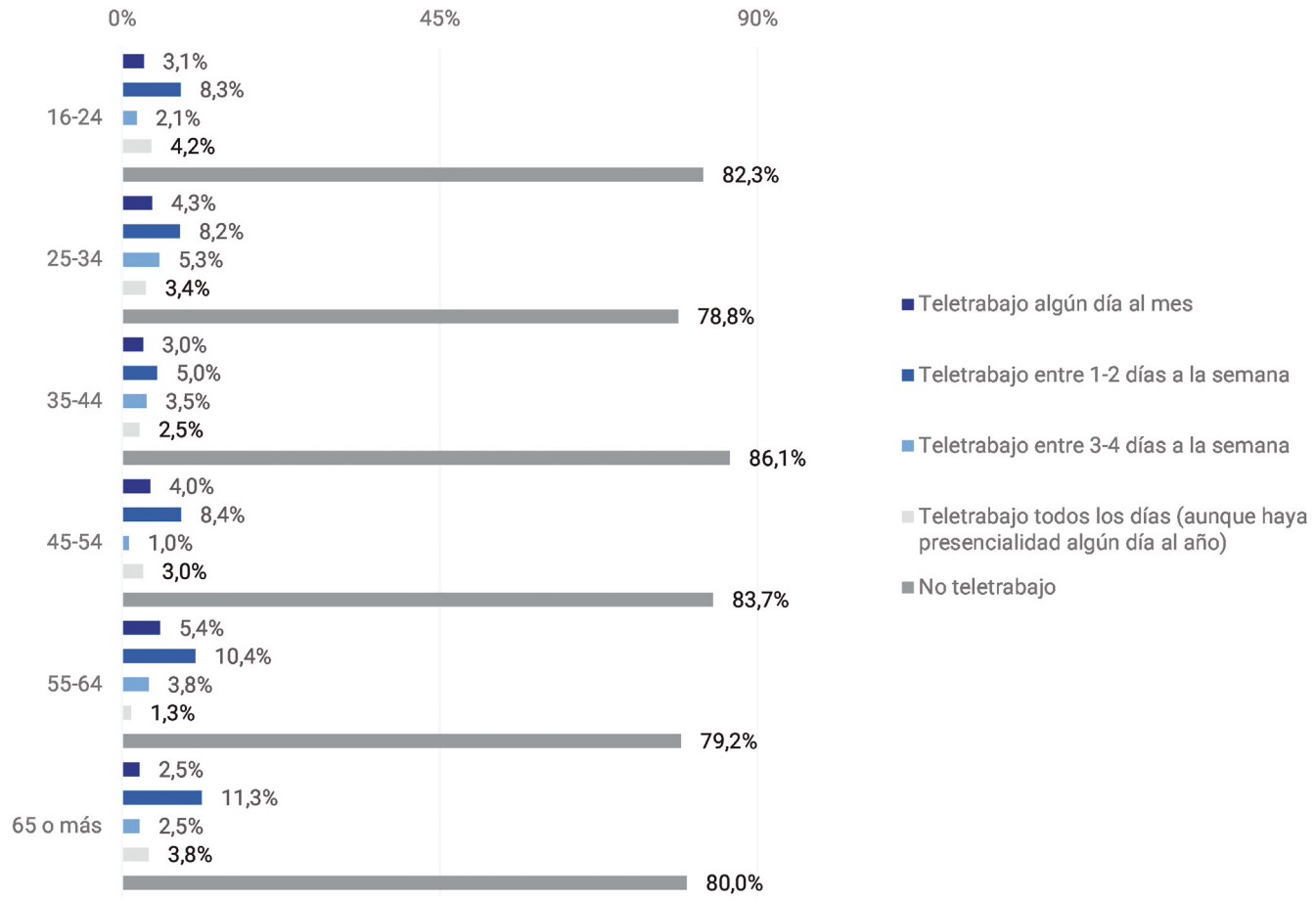
En el estudio de la modalidad de trabajo, se identifica que el trabajo presencial predomina ampliamente en todas las edades. La proporción que no teletrabaja oscila entre el 78,8% de las personas de 25 a 34 años y el 86,1% de las de 35 a 44. De forma adicional, cabe destacar que ninguna modalidad remota muestra una secuencia etaria nítida.

El teletrabajo de uno o dos días por semana varía desde el 5% entre los 35 y 44 años hasta el 11,3% en el grupo de 65 o más. El uso diario se sitúa entre el 1,3% y el 4,2%, sin una progresión lineal. Por contra, la prueba no resulta significativa (χ^2=21,003; p=0,397), motivo por el que las diferencias observadas son compatibles con fluctuaciones muestrales y no permiten vincular la frecuencia del teletrabajo con la edad.

Tabla 9. En relación con el teletrabajo indique su situación.

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Teletrabajo algún día al mes	3,1%	4,3%	3%	4%	5,4%	2,5%
Teletrabajo entre 1-2 días a la semana	8,3%	8,2%	5%	8,4%	10,4%	11,3%
Teletrabajo entre 3-4 días a la semana	2,1%	5,3%	3,5%	1%	3,8%	2,5%
Teletrabajo todos los días (aunque haya presencialidad algún día al año)	4,2%	3,4%	2,5%	3%	1,3%	3,8%
No teletrabajo	82,3%	78,8%	86,1%	83,7%	79,2%	80%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 3. En relación con el teletrabajo indique su situación.



Con relación al estudio de los cuidados a familiares, la atención a hijos, hijas o menores presenta una relación especialmente marcada con la etapa vital. Afecta al 17,2% de las personas de 16 a 24 años y al 26% de las de 25 a 34, pero alcanza su máximo entre los 35 y 44 años, con un 52%. Posteriormente desciende al 37,6% entre los 45 y 54, al 17,9% entre los 55 y 64 y al 20,6% entre quienes tienen 65 años o más. El resultado es, asimismo, significativo (χ^2=93,536; p<0,001), constituyendo la asociación de mayor magnitud (V de Cramer=0,279) del conjunto de tablas analizadas.

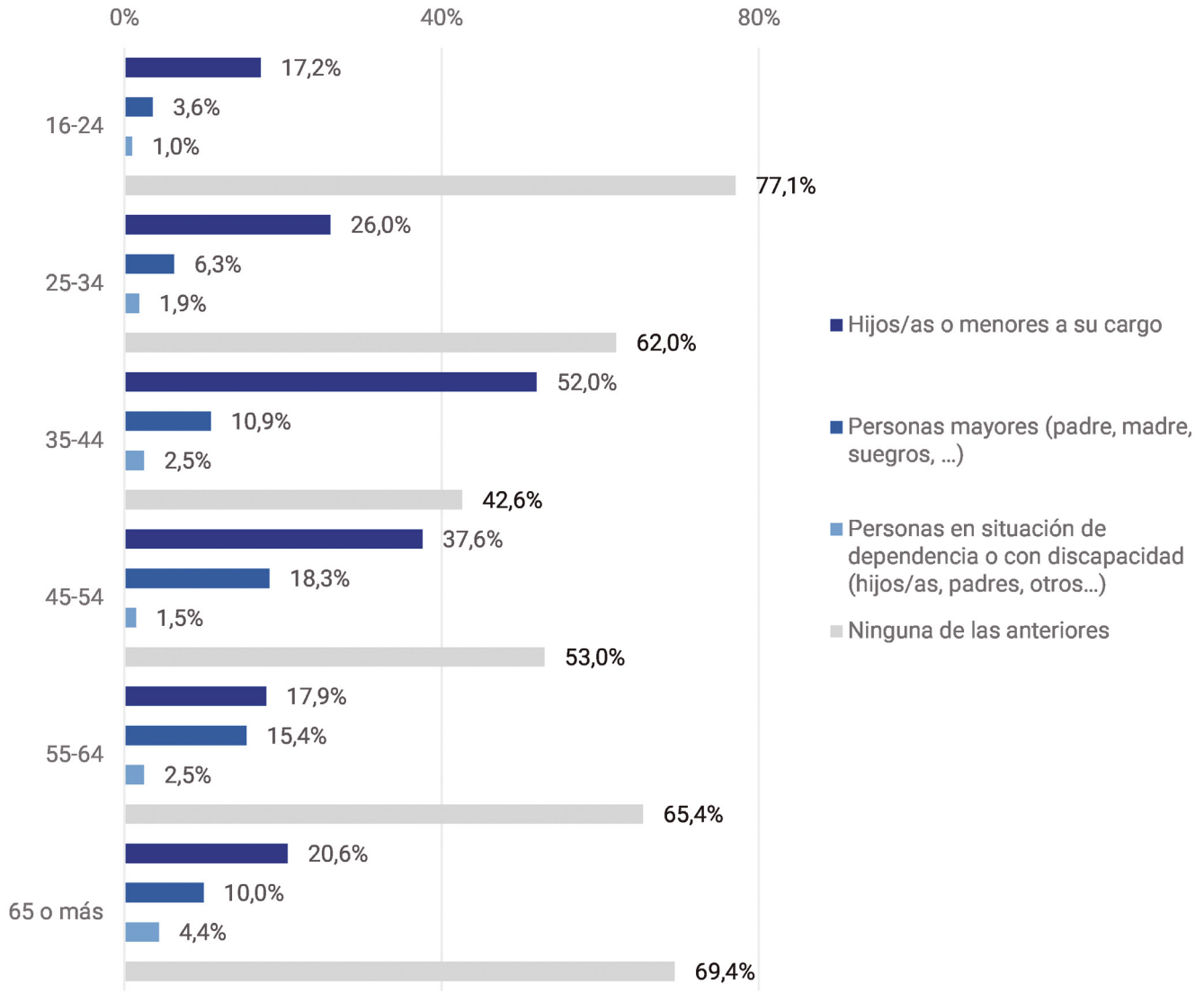
El cuidado de personas mayores, por otra parte, se desplaza hacia fases algo posteriores. Pasa del 3,6% entre los 16 y 24 años al 10,9% entre los 35 y 44, alcanza el 18,3% en el tramo de 45 a 54 y permanece en el 15,4% entre los 55 y 64. Estos datos reflejan una relación que, también, es significativa (χ^2=31,485; p<0,001), a pesar de que la magnitud del efecto no es tan destacada como en el caso anterior (V=0,162).

La atención a personas con dependencia o discapacidad se mueve entre el 1% y el 4,4%, sin la existencia de diferencias estadísticamente significativas (p=0,377). En coherencia con las pautas anteriores, la ausencia de cualquiera de las responsabilidades mencionadas es más frecuente entre los 16 y 24 años —77,1%— y entre quienes tienen 65 o más —69,4%—, mientras que desciende al 42,6% entre los 35 y 44. La edad refleja aquí las distintas fases del ciclo familiar: el cuidado de menores se concentra en la madurez temprana y el de ascendientes adquiere mayor peso durante las edades intermedias y avanzadas.

Tabla 10. ¿Debe cuidar o atender de forma habitual a alguna de las siguientes personas? (Indique todas las opciones que considere).[1]

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Hijos/as o menores a su cargo	17,2%	26%	52%	37,6%	17,9%	20,6%
Personas mayores (padre, madre, suegros, …)	3,6%	6,3%	10,9%	18,3%	15,4%	10%
Personas en situación de dependencia o con discapacidad (hijos/as, padres, otros…)	1%	1,9%	2,5%	1,5%	2,5%	4,4%
Ninguna de las anteriores	77,1%	62%	42,6%	53%	65,4%	69,4%

Gráfico 4. ¿Debe cuidar o atender de forma habitual a alguna de las siguientes personas? (Indique todas las opciones que considere).



Exigencias físicas, cognitivas y emocionales.

El estudio de las exigencias laborales sobre los y las trabajadoras revela que la frecuencia de las altas exigencias físicas no sigue una disminución estrictamente lineal, aunque se reduce con claridad en los dos grupos de mayor edad. Las respuestas “a menudo” o

1 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

"siempre" suman el 49% entre los 16 y 24 años, el 49,3% entre los 25 y 34, el 44% entre los 35 y 44 y el 51,9% entre los 45 y 54. Tras ello, descienden al 35% entre los 55 y 64 y al 26,6% a partir de los 65.

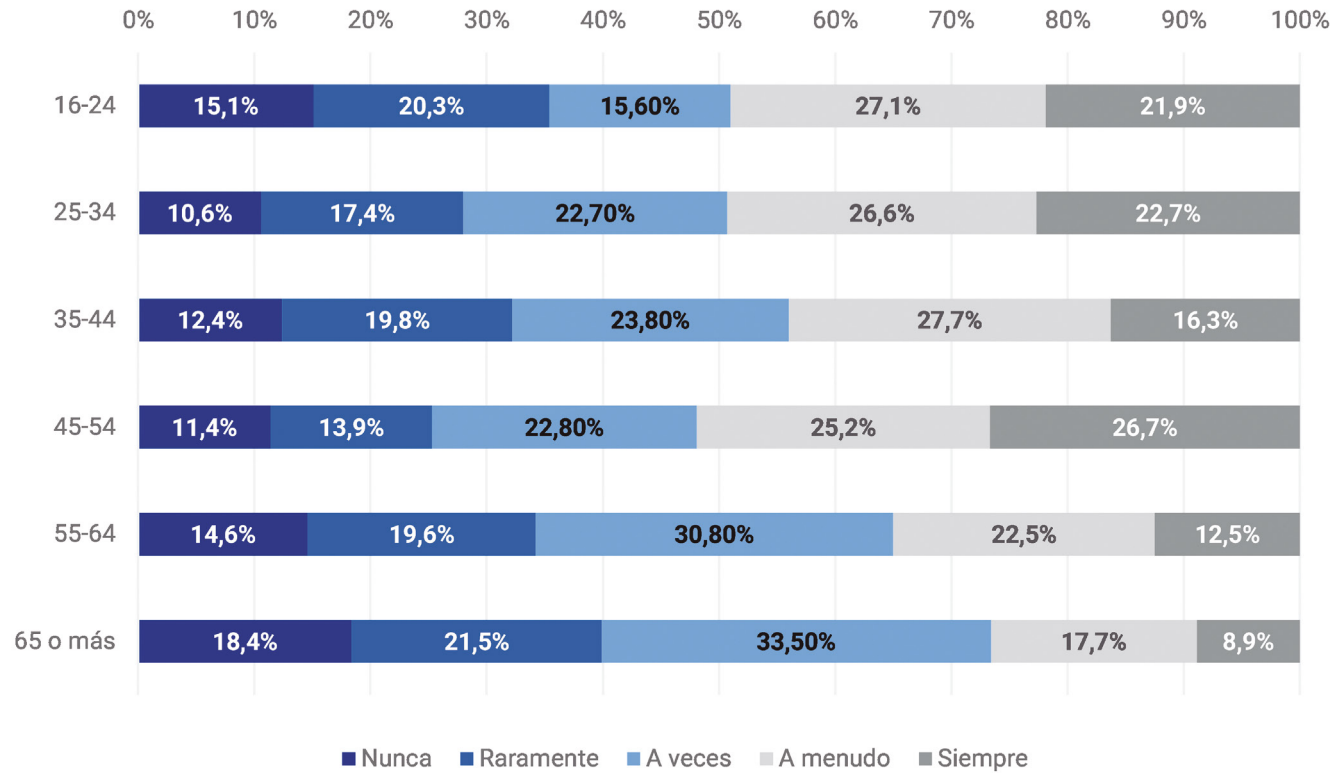
La categoría "siempre" alcanza su máximo entre los 45 y 54 años, con un 26,7%, seguida de los grupos de 25 a 34 —22,7%— y de 16 a 24 —21,9%—. En línea con ello, entre quienes tienen 65 años o más se reduce al 8,9%, al tiempo que aumenta la respuesta "a veces" hasta el 33,5%.

Estas diferencias interetarias resultan significativas, existiendo una asociación estadística entre las exigencias físicas y la edad (χ^2=54,004; p<0,001), aunque V de Cramer indica que la fuerza de la asociación es baja (0,106). A este respecto, el descenso de la exposición frecuente en edades avanzadas puede responder a cambios ocupacionales, adaptación de funciones o procesos de selección mediante los cuales permanecen trabajando quienes soportan mejor determinadas demandas.

Tabla 11. ¿Su trabajo tiene altas exigencias físicas? (por ejemplo, posturas mantenidas o fatigantes, levantar o mover cargas o personas, realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, etc.).

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	15,1%	10,6%	12,4%	11,4%	14,6%	18,4%
Raramente	20,3%	17,4%	19,8%	13,9%	19,6%	21,5%
A veces	15,6%	22,7%	23,8%	22,8%	30,8%	33,5%
A menudo	27,1%	26,6%	27,7%	25,2%	22,5%	17,7%
Siempre	21,9%	22,7%	16,3%	26,7%	12,5%	8,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 5. ¿Su trabajo tiene altas exigencias físicas? (por ejemplo, posturas mantenidas o fatigantes, levantar o mover cargas o personas, realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, etc.).



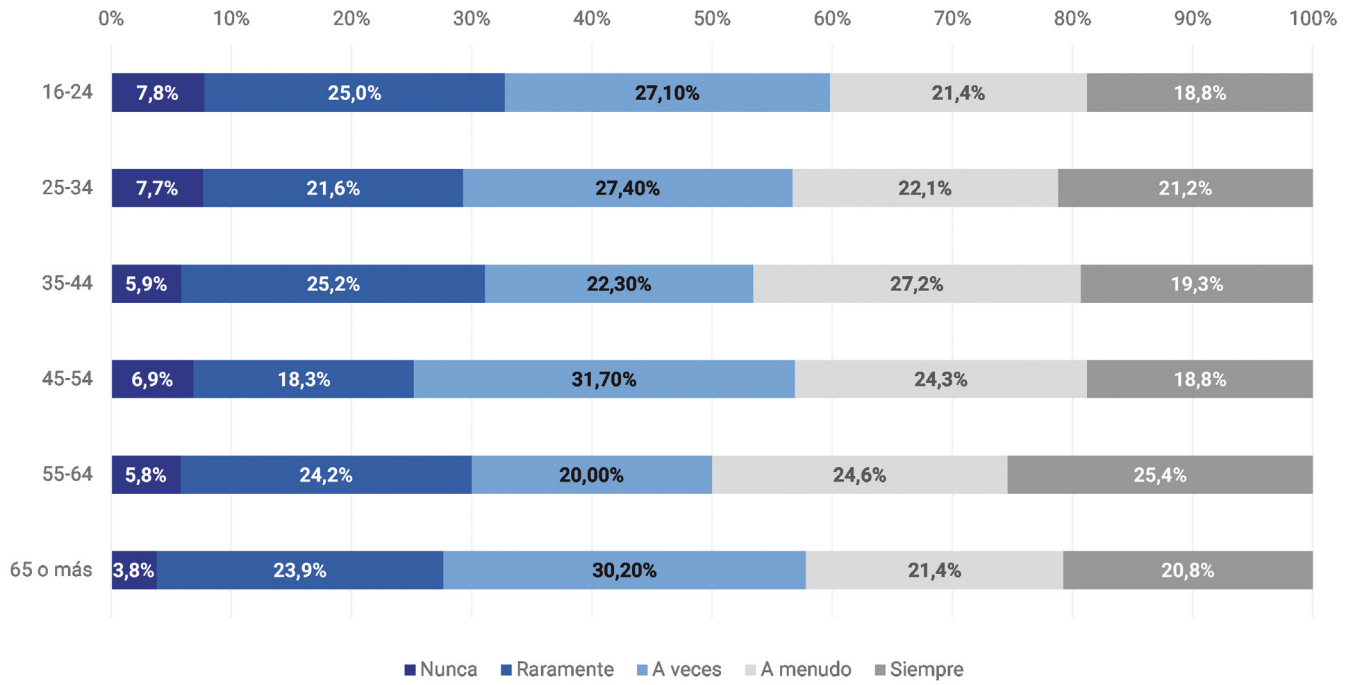
En segundo lugar, las demandas cognitivas mantienen niveles relativamente próximos en todos los grupos. La exposición frecuente —"a menudo" o "siempre"— varía entre el 40,2% de las personas de 16 a 24 años y el 50% de las de 55 a 64. En los demás tramos se sitúa entre el 42,2% y el 46,5%.

La categoría "siempre" alcanza el 25,4% entre los 55 y 64 años, frente a valores comprendidos entre el 18,8% y el 21,2% en los restantes segmentos. Sin embargo, estas variaciones parciales no producen una diferencia global estadísticamente significativa (χ^2=20,031; p=0,456). La intensidad de las exigencias mentales parece, por consiguiente, transversal a las distintas edades laborales.

Tabla 12. ¿Su trabajo tiene altas exigencias cognitivas, intelectuales o mentales? (por ejemplo, alta atención, memorización, manejar información compleja, tomar decisiones difíciles, asumir consecuencias graves de errores, necesidad de reciclaje permanente, etc.).

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	7,8%	7,7%	5,9%	6,9%	5,8%	3,8%
Raramente	25%	21,6%	25,2%	18,3%	24,2%	23,9%
A veces	27,1%	27,4%	22,3%	31,7%	20%	30,2%
A menudo	21,4%	22,1%	27,2%	24,3%	24,6%	21,4%
Siempre	18,8%	21,2%	19,3%	18,8%	25,4%	20,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 6. ¿Su trabajo tiene altas exigencias cognitivas, intelectuales o mentales? (por ejemplo, alta atención, memorización, manejar información compleja, tomar decisiones difíciles, asumir consecuencias graves de errores, necesidad de reciclaje permanente, etc.



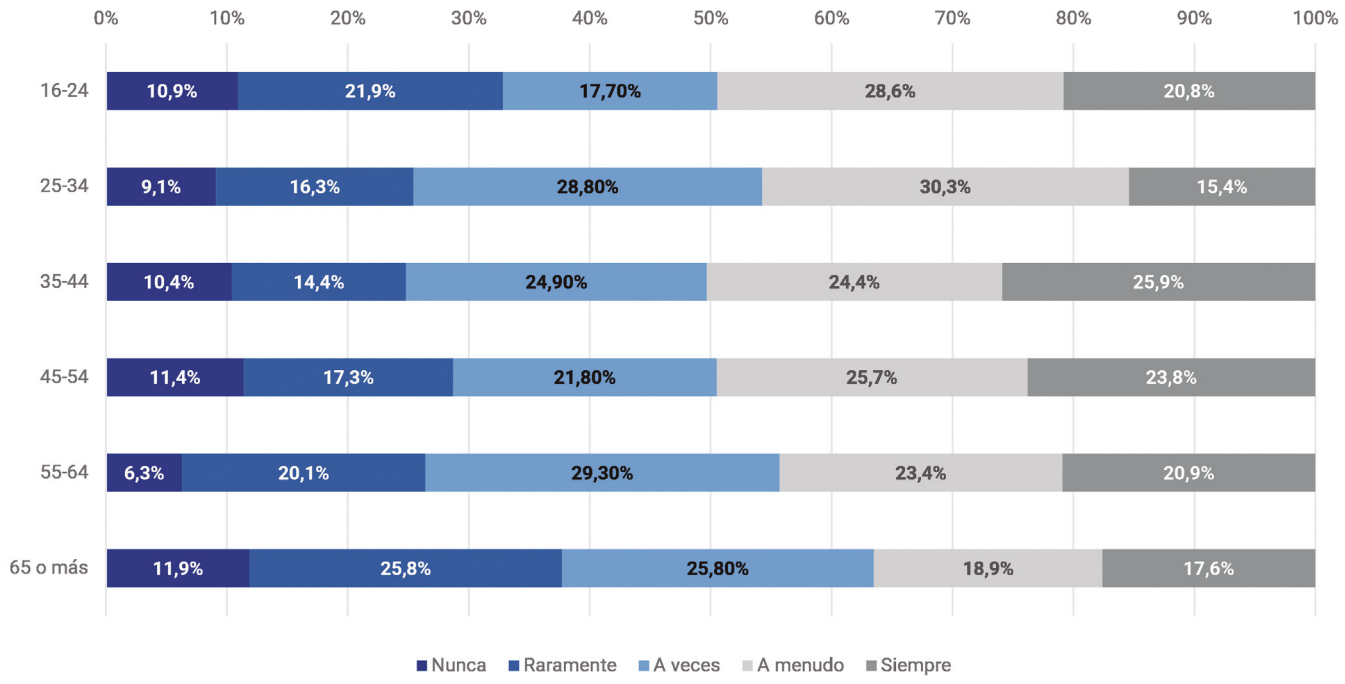
En último lugar, las demandas emocionales frecuentes —el sumatorio de "a menudo" y "siempre"— reúnen al 49,4% de las personas de 16 a 24 años, al 45,7% de las de 25 a 34, al 50,3% de las de 35 a 44 y al 49,5% de las de 45 a 54. La proporción baja al 44,3% entre los 55 y 64 y al 36,5% en el grupo de mayor edad. A partir de los 65 años aumenta simultáneamente la presencia de "nunca" o "raramente", que suma el 37,7%, frente a porcentajes cercanos al 25% en varios tramos centrales.

Estas diferencias resultan estadísticamente significativas, reflejando una relación de asociación entre la edad y el esfuerzo emocional en el trabajo, percibiendo una menor exposición conforme aumenta la edad (χ^2=33,706; p=0,028), aunque dicha relación es muy tenue (V de Cramer=0,084).

Tabla 13. ¿Su trabajo tiene altas exigencias emocionales? (por ejemplo, tratar con clientes, pacientes, alumnos, usuarios, etc., que pueden ser exigentes, maleducados, estar enfadados, etc.).

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	10,9%	9,1%	10,4%	11,4%	6,3%	11,9%
Raramente	21,9%	16,3%	14,4%	17,3%	20,1%	25,8%
A veces	17,7%	28,8%	24,9%	21,8%	29,3%	25,8%
A menudo	28,6%	30,3%	24,4%	25,7%	23,4%	18,9%
Siempre	20,8%	15,4%	25,9%	23,8%	20,9%	17,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 7. ¿Su trabajo tiene altas exigencias emocionales? (por ejemplo, tratar con clientes, pacientes, alumnos, usuarios, etc., que pueden ser exigentes, maleducados, estar enfadados, etc.).



Prolongación del tiempo de trabajo.

Todos los grupos de edad declaran trabajar fuera del horario laboral con diversa intensidad. La proporción que declara hacerlo varias veces al mes, varias veces a la semana o todos los días alcanza el 87,1% entre las personas de 16 a 24 años, el 81,1% en el tramo de 25 a 34, el 91,1% entre los 35 y 44, el 87,1% entre los 45 y 54, el 88,1% en el grupo de 55 a 64 y el 87% a partir de los 65 años.

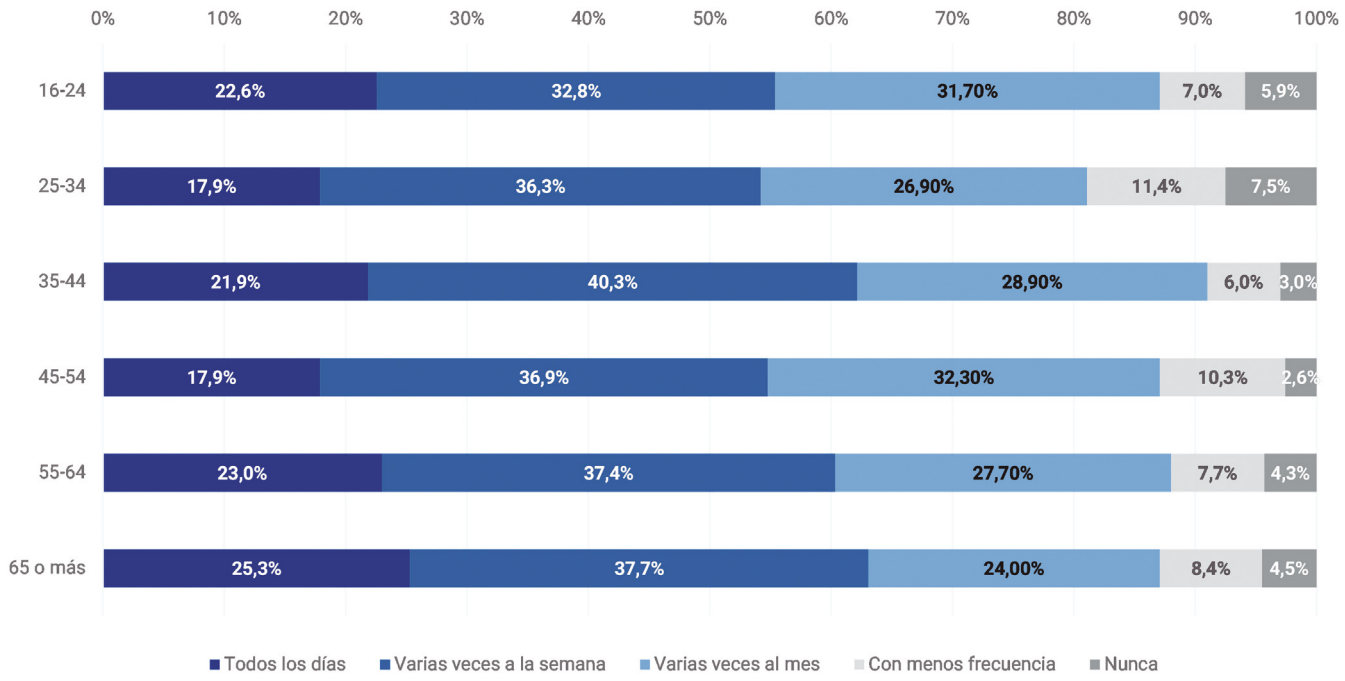
La frecuencia diaria presenta su valor más alto entre las personas de 65 o más años, con un 25,3%, seguidas por el grupo de 55 a 64, con un 23%, y por el de 16 a 24, con un 22,6%. Por su parte, trabajar fuera de horario varias veces a la semana resulta especialmente frecuente entre quienes tienen de 35 a 44 años, donde alcanza el 40,3%. La ausencia total de esta práctica es minoritaria en todos los segmentos y oscila entre el 2,6% de las personas de 45 a 54 años y el 7,5% de las de 25 a 34 años.

Pese a estas variaciones descriptivas, la prueba de chi-cuadrado no identifica diferencias estadísticamente significativas (χ^2=20,496; p=0,427). No se dispone, por tanto, de evidencia suficiente para afirmar que la frecuencia con la que se trabaja más allá del horario habitual dependa de la edad. El rasgo predominante es común a todas las generaciones: la extensión del trabajo al tiempo personal tiene una presencia elevada y recurrente.

Tabla 14. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido que trabajar más allá de su horario habitual o en su tiempo libre para terminar las tareas o cumplir con su trabajo?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Todos los días	22,6%	17,9%	21,9%	17,9%	23%	25,3%
Varias veces a la semana	32,8%	36,3%	40,3%	36,9%	37,4%	37,7%
Varias veces al mes	31,7%	26,9%	28,9%	32,3%	27,7%	24%
Con menos frecuencia	7%	11,4%	6%	10,3%	7,7%	8,4%
Nunca	5,9%	7,5%	3%	2,6%	4,3%	4,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 8. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido que trabajar más allá de su horario habitual o en su tiempo libre para terminar las tareas o cumplir con su trabajo?



De otro lado, la adaptación del horario de trabajo a las responsabilidades familiares evidencia que la distribución está condicionada por una elevada proporción de personas que declara no tener responsabilidades familiares. Esta respuesta alcanza el 41,8% entre los 16 y 24 años, desciende al 31,6% entre los 25 y 34 y al 16,6% entre los 35 y 44, para elevarse de nuevo al 27,5% entre los 55 y 64 y al 26,3% a partir de los 65.

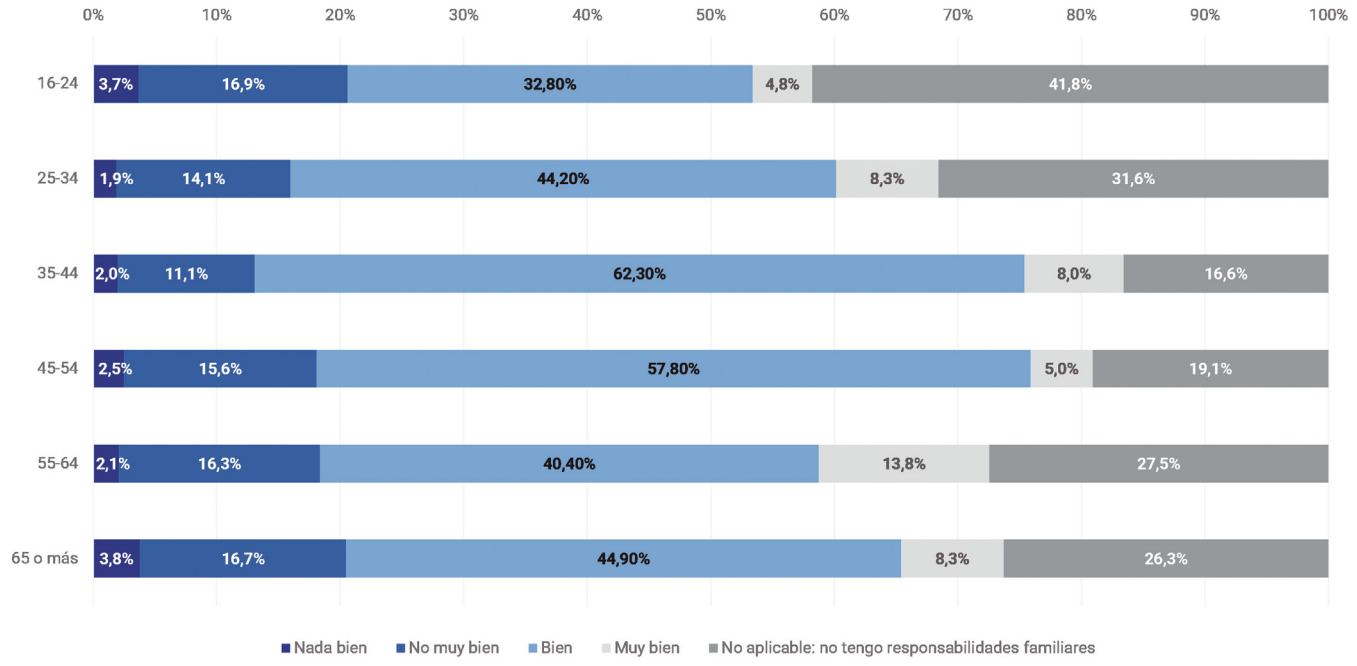
Dentro del total de cada tramo, la adaptación buena o muy buena alcanza su máximo entre los 35 y 44 años, con un 70,3%, seguida del 62,8% entre los 45 y 54. No obstante, una comparación más precisa exige excluir la categoría no aplicable. Entre quienes sí tienen responsabilidades familiares, la valoración negativa —"nada bien" o "no muy bien"— representa aproximadamente el 35,4% en el grupo de 16 a 24 años, el 23,4% entre los 25 y 34, el 15,7% entre los 35 y 44, el 22,4% entre los 45 y 54, el 25,4% entre los 55 y 64 y el 27,8% a partir de los 65.

En suma, el resultado global es significativo (χ^2=75,152; p<0,001; V de Cramer=0,126). La pauta más destacada es la peor conciliación relativa entre las personas más jóvenes que ya han asumido responsabilidades familiares, mientras que el tramo de 35 a 44 —donde dichas obligaciones son más frecuentes— ofrece la valoración más favorable.

Tabla 15. En general, ¿cómo se adapta su horario de trabajo a sus responsabilidades familiares?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nada bien	3,7%	1,9%	2%	2,5%	2,1%	3,8%
No muy bien	16,9%	14,1%	11,1%	15,6%	16,3%	16,7%
Bien	32,8%	44,2%	62,3%	57,8%	40,4%	44,9%
Muy bien	4,8%	8,3%	8%	5%	13,8%	8,3%
No aplicable: no tengo responsabilidades familiares	41,8%	31,6%	16,6%	19,1%	27,5%	26,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 9. En general, ¿cómo se adapta su horario de trabajo a sus responsabilidades familiares?



Presión temporal, autonomía y apoyo en el trabajo.

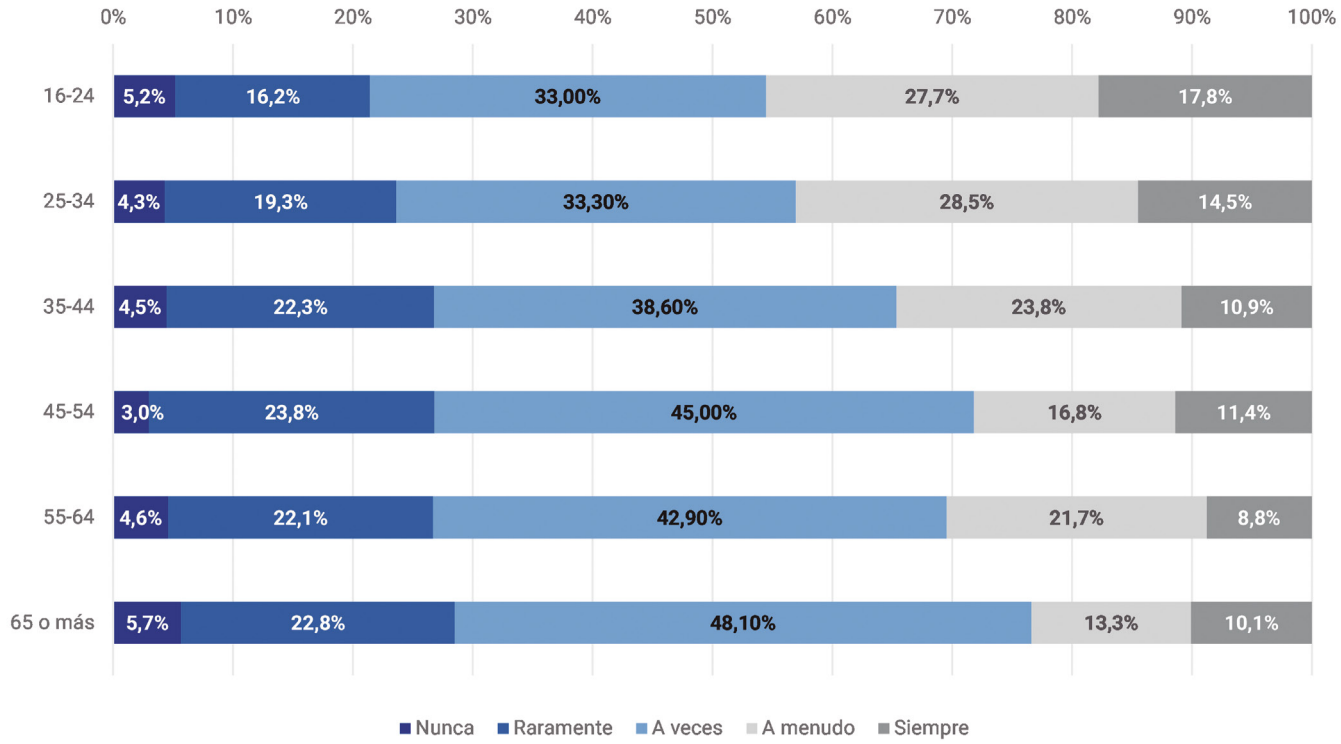
En la muestra, las personas de los grupos de menor edad declaran con mayor frecuencia trabajar con prisa, a gran velocidad, con plazos muy ajustados o con presión temporal elevada y, por tanto, la exposición a ritmos acelerados y plazos ajustados disminuye conforme aumenta la edad. Las respuestas “a menudo” o “siempre” agrupan al 45,5% de las personas de 16 a 24 años y al 43% de las de 25 a 34. El porcentaje baja al 34,7% entre los 35 y 44, al 28,2% entre los 45 y 54, al 30,5% entre los 55 y 64 y al 23,4% en el tramo de 65 o más. En paralelo, la opción “a veces” gana peso desde el 33% en el grupo más joven hasta el 48,1% en el de mayor edad.

Estas diferencias reveladas son significativas, probándose la existencia de asociación entre el trabajo bajo presión temporal y la edad (χ^2=38,488; p=0,008), aunque V de Cramer evidencia que el tamaño de la asociación es limitado (0,090). En definitiva, las cohortes jóvenes declaran con mayor frecuencia una presión temporal sostenida (siempre o a menudo), mientras que las avanzadas tienden a situarla en una intensidad ocasional (a veces).

Tabla 16. En general, ¿su trabajo le obliga a trabajar con prisa, a gran velocidad, con plazos muy ajustados o con presión temporal elevada?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	5,2%	4,3%	4,5%	3%	4,6%	5,7%
Raramente	16,2%	19,3%	22,3%	23,8%	22,1%	22,8%
A veces	33%	33,3%	38,6%	45%	42,9%	48,1%
A menudo	27,7%	28,5%	23,8%	16,8%	21,7%	13,3%
Siempre	17,8%	14,5%	10,9%	11,4%	8,8%	10,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 10. En general, ¿su trabajo le obliga a trabajar con prisa, a gran velocidad, con plazos muy ajustados o con presión temporal elevada?

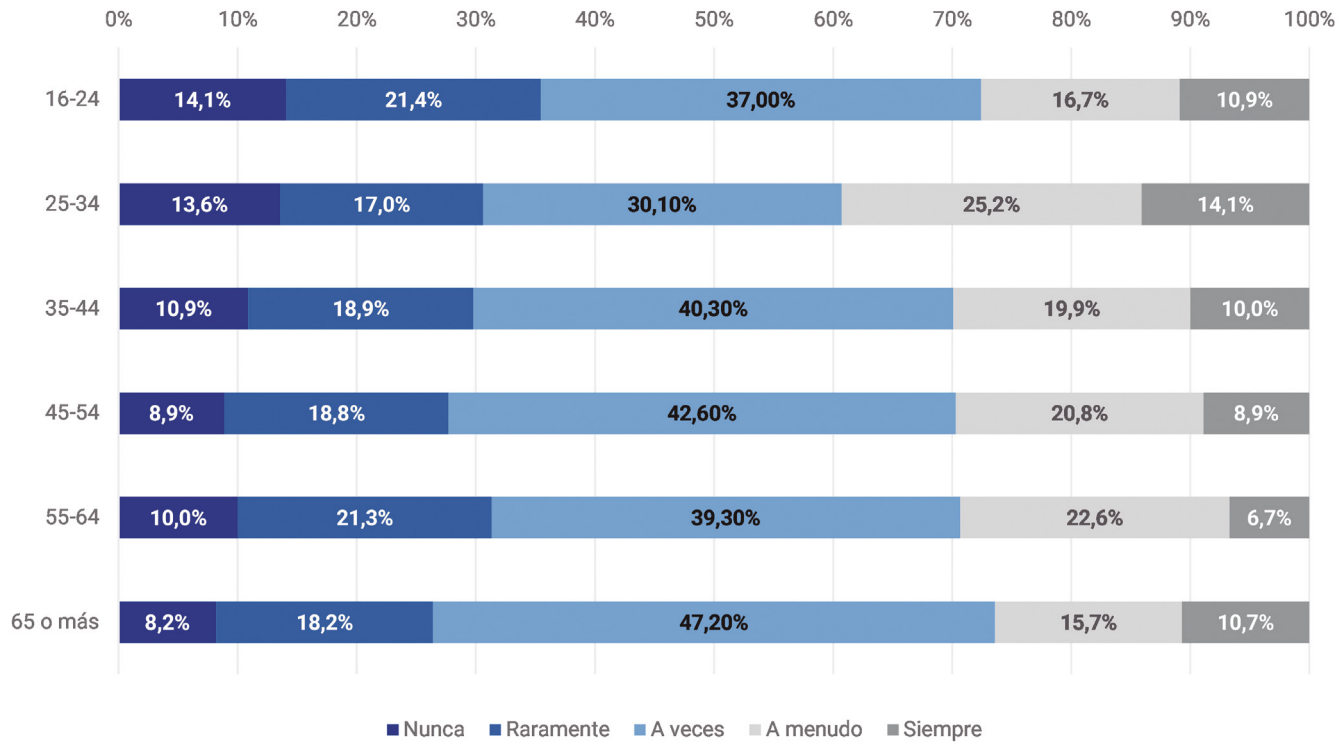


La capacidad para decidir el orden de las tareas, los métodos o la forma de trabajar no muestra una evolución clara. La autonomía frecuente —"a menudo" o "siempre"— oscila entre el 26,4% del grupo de 65 o más años y el 39,3% del tramo de 25 a 34. En las demás edades se mantiene cerca del 30%. Las categorías de baja autonomía tampoco presentan diferencias sistemáticas. El chi-cuadrado no resulta significativo (p=0,137), por lo que no hay evidencia suficiente para vincular el margen de decisión con la edad.

Tabla 17. En general en su trabajo, ¿puede decidir el orden de las tareas, los métodos de trabajo, la forma de hacer las cosas, etc.?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	14,1%	13,6%	10,9%	8,9%	10%	8,2%
Raramente	21,4%	17%	18,9%	18,8%	21,3%	18,2%
A veces	37%	30,1%	40,3%	42,6%	39,3%	47,2%
A menudo	16,7%	25,2%	19,9%	20,8%	22,6%	15,7%
Siempre	10,9%	14,1%	10%	8,9%	6,7%	10,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 11. En general en su trabajo, ¿puede decidir el orden de las tareas, los métodos de trabajo, la forma de hacer las cosas, etc.?



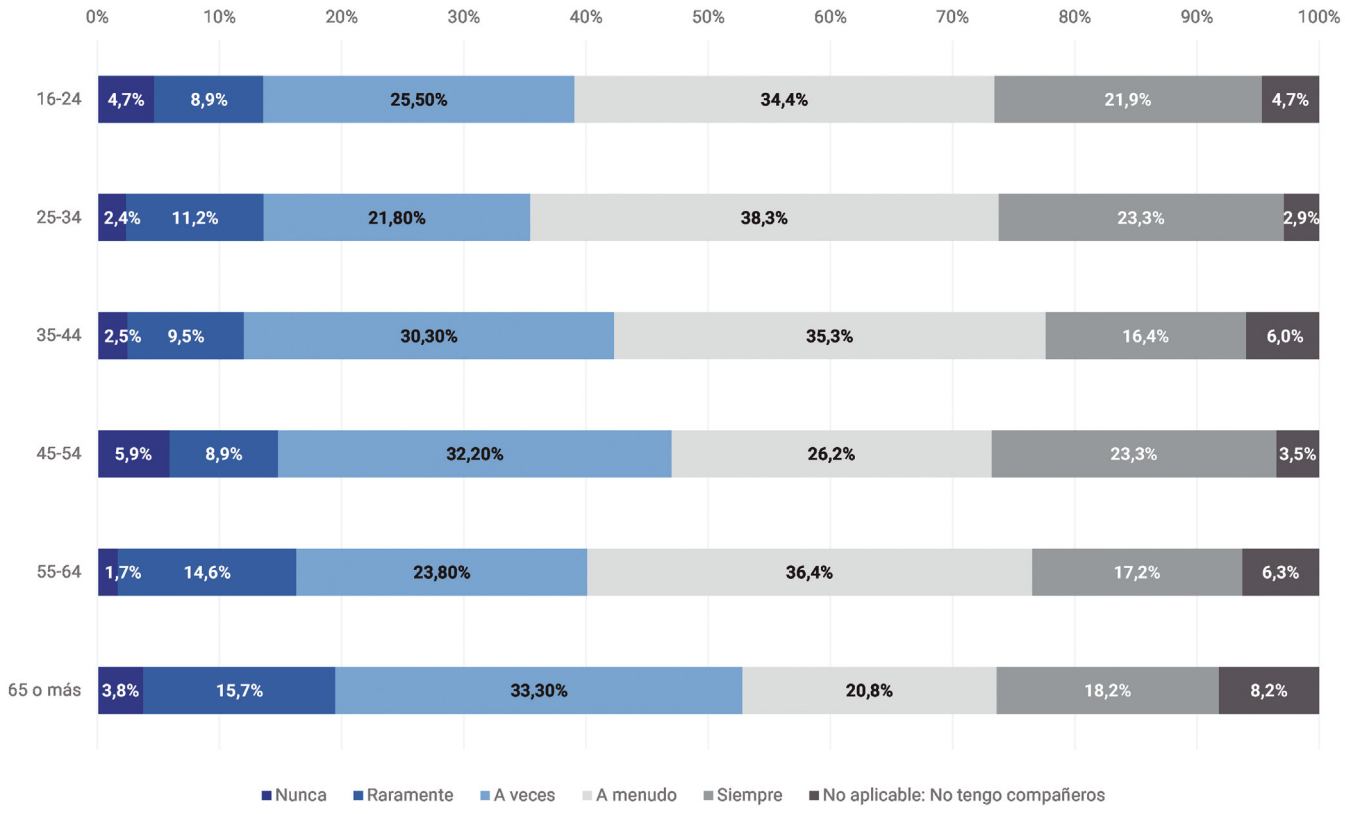
La ayuda frecuente entre iguales alcanza el 56,3% entre los 16 y 24 años, el 61,6% entre los 25 y 34, el 51,7% entre los 35 y 44, el 49,5% entre los 45 y 54, el 53,6% entre los 55 y 64 y el 39% a partir de los 65. En otro orden, la proporción de sujetos que no tiene compañeros aumenta hasta el 8,2% en este último tramo.

Al restringir el cálculo a las personas para quienes la pregunta es aplicable, el apoyo frecuente se sitúa aproximadamente en el 63,4% entre los 25 y 34 años y en el 42,5% entre quienes tienen 65 o más. Tales diferencias son estadísticamente significativas (χ^2=48,681; p=0,003), pero de alcance reducido (V de Cramer=0,090). El apoyo horizontal aparece con menor regularidad conforme se desarrolla la vida laboral del trabajador/a ya que las personas de los grupos de mayor edad declaran recibir apoyo de sus compañeros con menor frecuencia.

Tabla 18. ¿Con qué frecuencia sus compañeros/as de trabajo o aquellos/as empleados/as con la misma categoría que usted le ayudan y le apoyan cuando lo necesita?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	4,7%	2,4%	2,5%	5,9%	1,7%	3,8%
Raramente	8,9%	11,2%	9,5%	8,9%	14,6%	15,7%
A veces	25,5%	21,8%	30,3%	32,2%	23,8%	33,3%
A menudo	34,4%	38,3%	35,3%	26,2%	36,4%	20,8%
Siempre	21,9%	23,3%	16,4%	23,3%	17,2%	18,2%
No aplicable: No tengo compañeros	4,7%	2,9%	6%	3,5%	6,3%	8,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 12. ¿Con qué frecuencia sus compañeros/as de trabajo o aquellos/as empleados/as con la misma categoría que usted le ayudan y le apoyan cuando lo necesita?



En línea con lo anterior, el acompañamiento de los superiores también varía con la edad. Las respuestas "a menudo" o "siempre" suman el 33,8% entre los 16 y 24 años y alcanzan su máximo, 41%, entre los 25 y 34. Posteriormente se sitúan en el 28,8% entre los 35 y 44, el 33,2% entre los 45 y 54, el 29,2% entre los 55 y 64 y el 22,7% a partir de los 65.

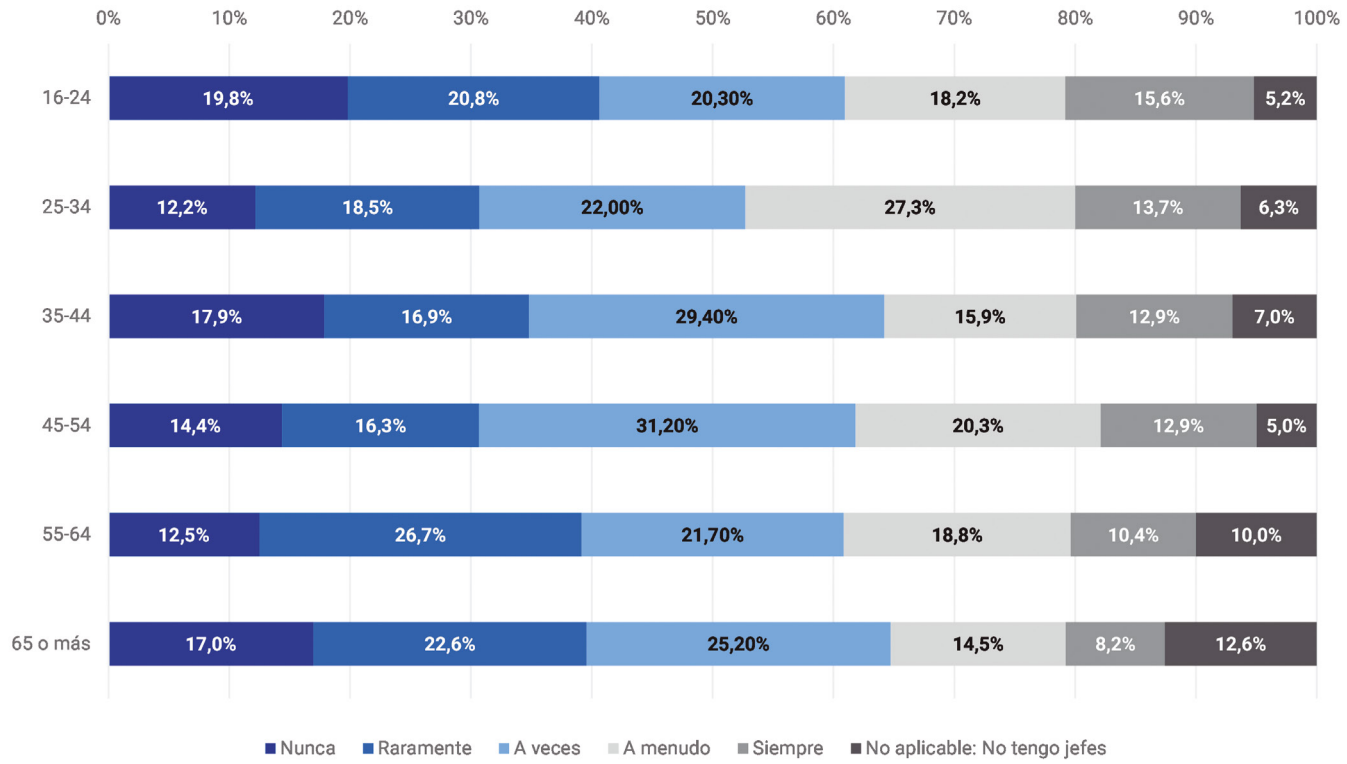
La categoría "no tengo jefes" aumenta desde el 5,2% en el grupo más joven hasta el 12,6% en el de mayor edad, en consonancia con el crecimiento del trabajo autónomo. Una vez excluidos estos casos, el apoyo frecuente oscila aproximadamente entre el 43,8% de las personas de 25 a 34 años y el 26% de las de 65 o más.

Chi cuadrado demuestra que estas diferencias son estadísticamente significativas, probándose la existencia de asociación entre ambas variables (χ^2=48,720; p=0,003). La relación es débil (V de Cramer=0,090), pero identifica una percepción particularmente favorable en la primera fase de consolidación profesional y menos positiva entre quienes continúan con su actividad más allá de los 65 años.

Tabla 19. ¿Con qué frecuencia su jefe/a le ayuda y le apoya cuando lo necesita?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	19,8%	12,2%	17,9%	14,4%	12,5%	17%
Raramente	20,8%	18,5%	16,9%	16,3%	26,7%	22,6%
A veces	20,3%	22%	29,4%	31,2%	21,7%	25,2%
A menudo	18,2%	27,3%	15,9%	20,3%	18,8%	14,5%
Siempre	15,6%	13,7%	12,9%	12,9%	10,4%	8,2%
No aplicable: No tengo jefes	5,2%	6,3%	7%	5%	10%	12,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 13. ¿Con qué frecuencia su jefe/a le ayuda y le apoya cuando lo necesita?



Satisfacción derivada del trabajo realizado.

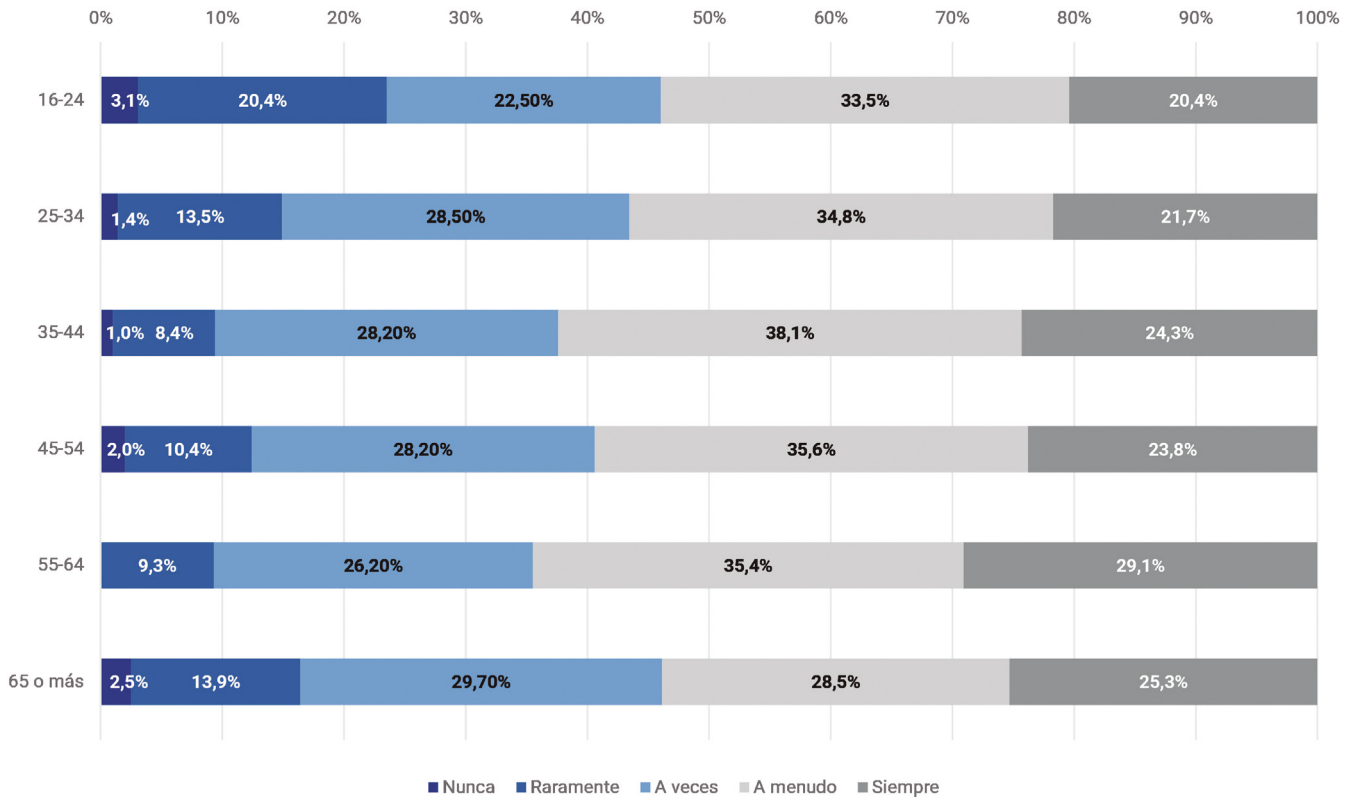
La satisfacción frecuente —"a menudo" o "siempre"— representa el 53,9% entre los 16 y 24 años, el 56,5% entre los 25 y 34, el 62,4% entre los 35 y 44 y el 59,4% entre los 45 y 54. Su valor más elevado aparece en el tramo de 55 a 64 años, con un 64,5%, antes de descender al 53,8% a partir de los 65. La respuesta "siempre" aumenta desde el 20,4% en la población más joven hasta el 29,1% entre los 55 y 64 años.

Estas diferencias entre grupos de edad relacionadas con la satisfacción laboral son significativas (χ^2=32,696; p=0,036), aunque la asociación existente es muy baja (V de Cramer=0,083). A este respecto, el sentimiento de logro parece fortalecerse durante buena parte de la trayectoria laboral y alcanzar su máximo en la etapa previa a la jubilación.

Tabla 20. ¿Con qué frecuencia su trabajo le proporciona satisfacción y el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Nunca	3,1%	1,4%	1%	2%		2,5%
Raramente	20,4%	13,5%	8,4%	10,4%	9,3%	13,9%
A veces	22,5%	28,5%	28,2%	28,2%	26,2%	29,7%
A menudo	33,5%	34,8%	38,1%	35,6%	35,4%	28,5%
Siempre	20,4%	21,7%	24,3%	23,8%	29,1%	25,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 14. ¿Con qué frecuencia su trabajo le proporciona satisfacción y el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho?



Discriminación, conductas hostiles, acoso y violencia en el entorno laboral.

La discriminación por edad es señalada por el 9,4% de las personas de 16 a 24 años y por el mismo porcentaje entre quienes tienen 65 o más, frente al 1,9% entre los 25 y 34, el 1,5% entre los 35 y 44 y el 3% entre los 45 y 54. Esta asociación es significativa, (χ^2=25,949; p<0,001; V=0,147), por lo que el edadismo aparece, por tanto, en ambos extremos del ciclo laboral y no exclusivamente entre las personas mayores.

La discriminación por sexo alcanza su máximo entre los 25 y 34 años, con un 7,2%, seguida del 5% entre los 35 y 44. En los tramos de 55 años o más se sitúa alrededor del 2%. El contraste resulta, igualmente, significativo (χ^2=11,887; p=0,036), aunque el tamaño del efecto es reducido (V de Cramer=0,099).

El trato injusto por origen étnico, raza o nacionalidad se concentra en el grupo más joven, donde llega al 7,8%; después oscila entre el 2,1% y el 4%. Esta relación evidenciada resulta significativa (χ^2=12,297; p=0,031), a pesar de su limitado tamaño (V de Cramer=0,101). Por último, no aparecen asociaciones con la orientación o identidad sexual, el embarazo o la parentalidad ni la discapacidad.

La opción “no he sido discriminado/a” aumenta del 72,9% entre los 16 y 24 años al 87,1% entre los 45 y 54, para descender al 78,1% en el grupo personas de mayor edad. La diferencia es significativa (χ^2=19,437; p=0,002; V=0,127). En síntesis, las experiencias discriminatorias se encuentran relativamente más presentes entre las personas jóvenes.

Tabla 21. En los últimos 12 meses, ¿ha sufrido discriminación, es decir, le han tratado peor o de manera injusta por alguna de las siguientes razones? (Puede señalar más de una opción).[2]

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Por su edad (por ser mayor o joven)	9,4%	1,9%	1,5%	3%	6,7%	9,4%
Por su sexo (hombre/mujer)	4,2%	7,2%	5%	2,5%	2,1%	1,9%
Por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género	3,1%	1,9%	1%	1%	1,7%	1,3%
Por embarazo/paternidad/maternidad	0,5%	1%	1%	1,5%	0,4%	1,3%
Por discapacidad	0%	1%	0%	0,5%	1,3%	1,9%
Por su origen étnico, raza o nacionalidad	7,8%	3,8%	4%	2,5%	2,1%	2,5%
No he sido discriminado/a	72,9%	76%	82,2%	87,1%	85%	78,1%
No contesta	3,6%	7,7%	5,4%	4,5%	1,7%	3,8%

Los insultos, las ofensas verbales o las amenazas oscilan entre el 10% y el 15,8%, sin mostrar diferencias significativas por edad (p=0,565), al igual que tampoco varían estadísticamente la violencia física ni el ciberacoso sexual.

La atención sexual no deseada se declara con mayor frecuencia en los tramos jóvenes: 6,3% entre los 16 y 24 años y 5,3% entre los 25 y 34, frente a valores iguales o inferiores al 2,5% a partir de los 35. La asociación alcanza significación (χ^2=11,402; p=0,044), aunque el tamaño del efecto es mínimo (V de Cramer=0,097).

El acoso laboral, psicológico o moral presenta una pauta aún más definida. Afecta al 5,7% de las personas de 16 a 24 años, al 2,4% de las de 25 a 34 y desciende hasta el 0,6% en el grupo de 65 o más. Así, esta pauta resulta significativa (χ^2=16,692; p=0,005), aunque mínima (V de Cramer=0,118).

La ausencia de cualquiera de estas situaciones aumenta desde el 74% entre los 16 y 24 años y el 71,2% entre los 25 y 34 hasta el 85,6% a partir de los 65, encontrándose que esas diferencias son estadísticamente significativas (χ^2=16,700; p=0,005; V=0,118).

Tabla 22. Durante los últimos 12 meses, señale si ha sufrido en su trabajo alguna de las siguientes situaciones. (Puede señalar más de una opción).[3]

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Insultos, ofensas verbales o amenazas	15,1%	13,9%	14,4%	15,8%	11,7%	10%
Atención sexual no deseada (conductas con contenido sexual, agresión sexual, propuestas sexuales, contacto físico forzado, etc.)	6,3%	5,3%	2,5%	2%	2,1%	1,9%
Acoso laboral, psicológico o moral *(mobbing)*	5,7%	2,4%	1%	1,5%	1,3%	0,6%
Violencia física (golpes, empujones, bofetadas, etc.)	1,6%	0,5%	0,5%	1%	0%	0,6%
Ciberacoso sexual (conductas sexuales no deseadas con medios tecnológicos: correos, WhatsApp, redes sociales, vídeos, etc. …)	1%	1,4%	0%	0%	1,3%	0,6%
Ninguna	74%	71,2%	76,7%	81,7%	81,7%	85,6%

Repercusión del trabajo sobre la salud, bajas laborales y consumo de medicamentos.

La valoración de los efectos sobre la salud física no difiere significativamente (p=0,187). La proporción que considera que el trabajo la perjudica se mueve entre el 25,1% del grupo de 25 a 34 años y el 35,7% del de 45 a 54, sin observarse una trayectoria etaria regular.

De manera independiente, la salud mental ofrece un resultado distinto. El perjuicio percibido alcanza el 35,7% entre las personas de 16 a 24 años, muy por encima del 18,9% entre las de 25 a 34 y del 17,7% entre las de 35 a 44. En los tramos posteriores se sitúa

2 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

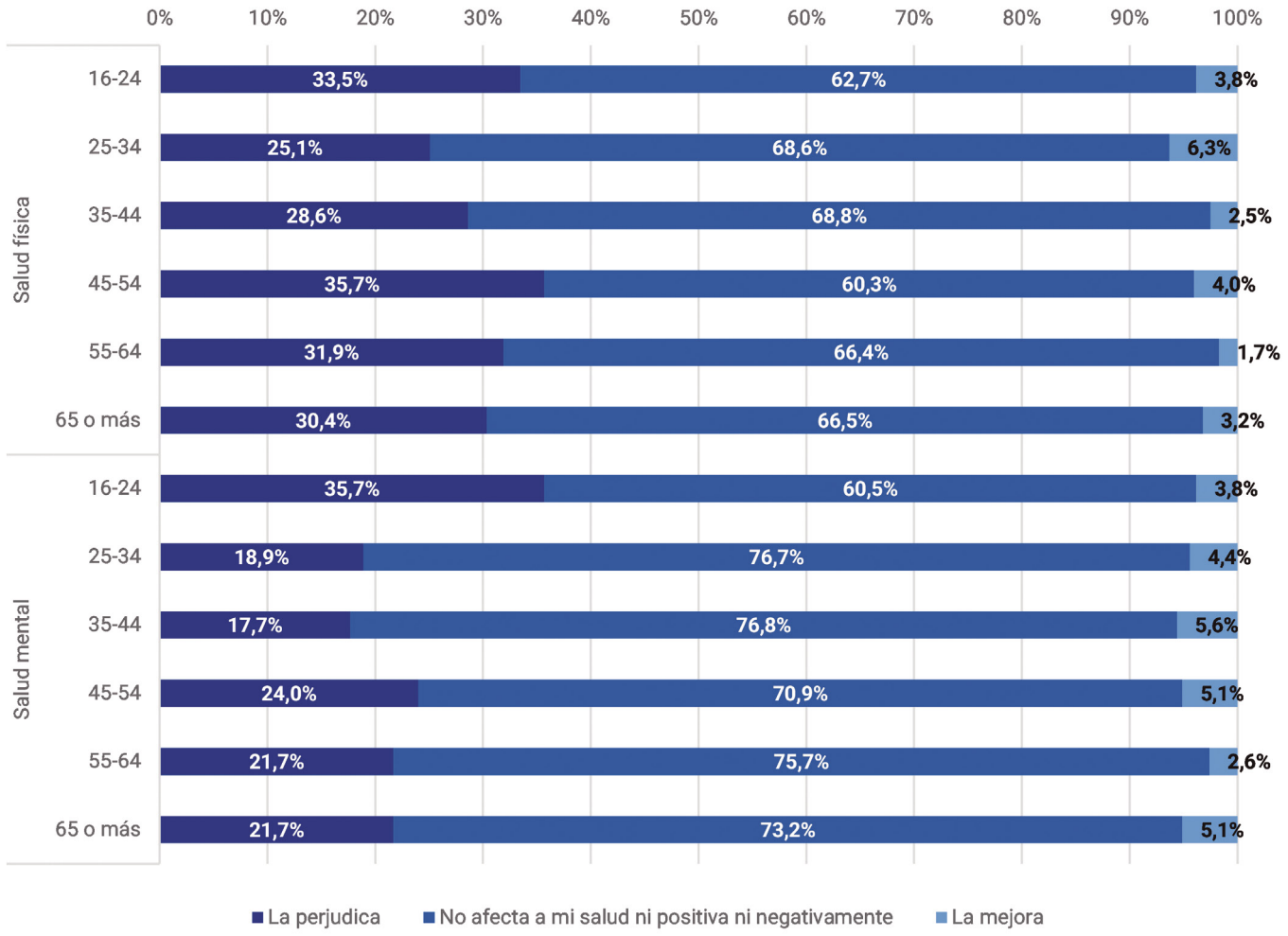
3 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

entre el 21,7% y el 24%. En este caso, la asociación es significativa (χ^2=25,208; p=0,005); aunque, como ocurre en los casos anteriores, el tamaño de la asociación es bajo (V de Cramer=0,103). En otros términos, la principal singularidad se concentra, por consiguiente, en la población más joven, ya que las personas encuestadas de 16 a 24 años declaran con sustancial mayor frecuencia que su trabajo afecta negativamente a su salud mental.

Tabla 23. ¿Cómo afecta su trabajo a su salud…?

		16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Salud física	La perjudica	33,5%	25,1%	28,6%	35,7%	31,9%	30,4%
	No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	62,7%	68,6%	68,8%	60,3%	66,4%	66,5%
	La mejora	3,8%	6,3%	2,5%	4%	1,7%	3,2%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Salud mental	La perjudica	35,7%	18,9%	17,7%	24%	21,7%	21,7%
	No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	60,5%	76,7%	76,8%	70,9%	75,7%	73,2%
	La mejora	3,8%	4,4%	5,6%	5,1%	2,6%	5,1%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 15. ¿Cómo afecta su trabajo a su salud…?

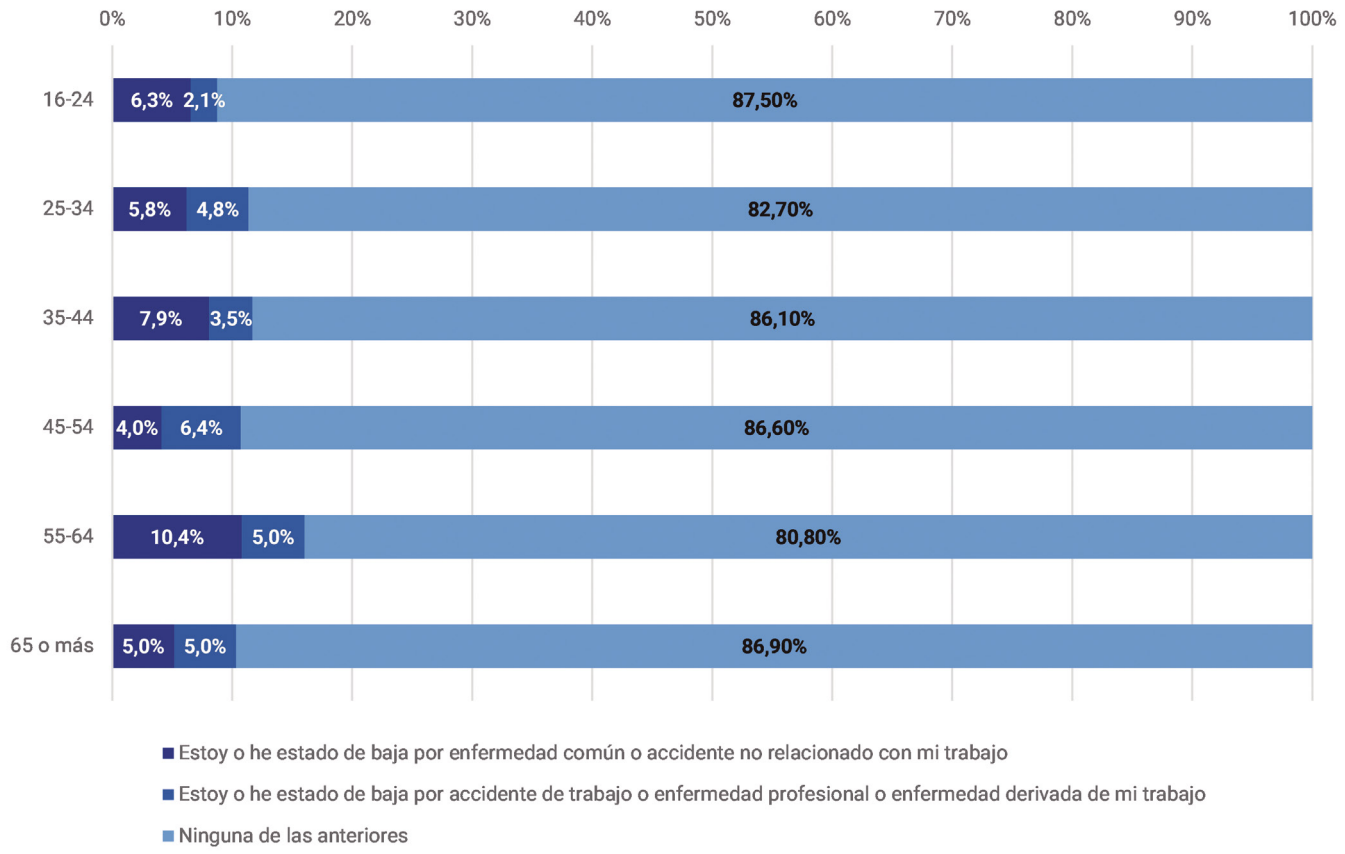


Las bajas por enfermedad común o accidente no laboral oscilan entre el 4% de las personas de 45 a 54 años y el 10,4% de las de 55 a 64, aunque dichas diferencias no resultan significativas (p=0,099). Las bajas vinculadas con accidentes laborales, enfermedades profesionales o dolencias derivadas del trabajo se sitúan entre el 2,1% y el 6,4%; resultando, al igual que en el caso anterior, diferencias no significativas estadísticamente (p=0,396). La respuesta "ninguna de las anteriores" tampoco presenta asociación (p=0,297). Los datos no permiten sostener que las situaciones de incapacidad temporal durante el último año dependan del tramo de edad.

Tabla 24. Durante los últimos 12 meses señale si ha estado en alguna de las siguientes situaciones. (Puede señalar más de una opción).[4]

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Estoy o he estado de baja por enfermedad común o accidente no relacionado con mi trabajo	6,3%	5,8%	7,9%	4%	10,4%	5%
Estoy o he estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad derivada de mi trabajo	2,1%	4,8%	3,5%	6,4%	5%	5%
Ninguna de las anteriores	87,5%	82,7%	86,1%	86,6%	80,8%	86,9%

Gráfico 16. Durante los últimos 12 meses señale si ha estado en alguna de las siguientes situaciones. (Puede señalar más de una opción).



4 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

La utilización de medicamentos para la ansiedad, la depresión, el sueño o el dolor no presenta diferencias estadísticamente confirmadas. En el caso de los productos destinados a facilitar o mejorar el sueño el porcentaje asciende al 23,8% entre quienes tienen 65 años o más, frente al 11,9% entre los 45 y 54; el contraste, sin embargo, la significación permanece ligeramente por encima del umbral (p=0,066).

La categoría "otros problemas médicos" muestra una progresión muy clara: representa el 7,3% entre los 16 y 24 años, el 5,8% entre los 25 y 34, el 9,9% entre los 35 y 44, el 13,4% entre los 45 y 54, el 20% entre los 55 y 64 y el 27,5% a partir de los 65. La relación es significativa (χ^2=54,033; p<0,001) y, aunque es baja (V de Cramer=0,212) es uno de los tamaños más elevados del análisis.

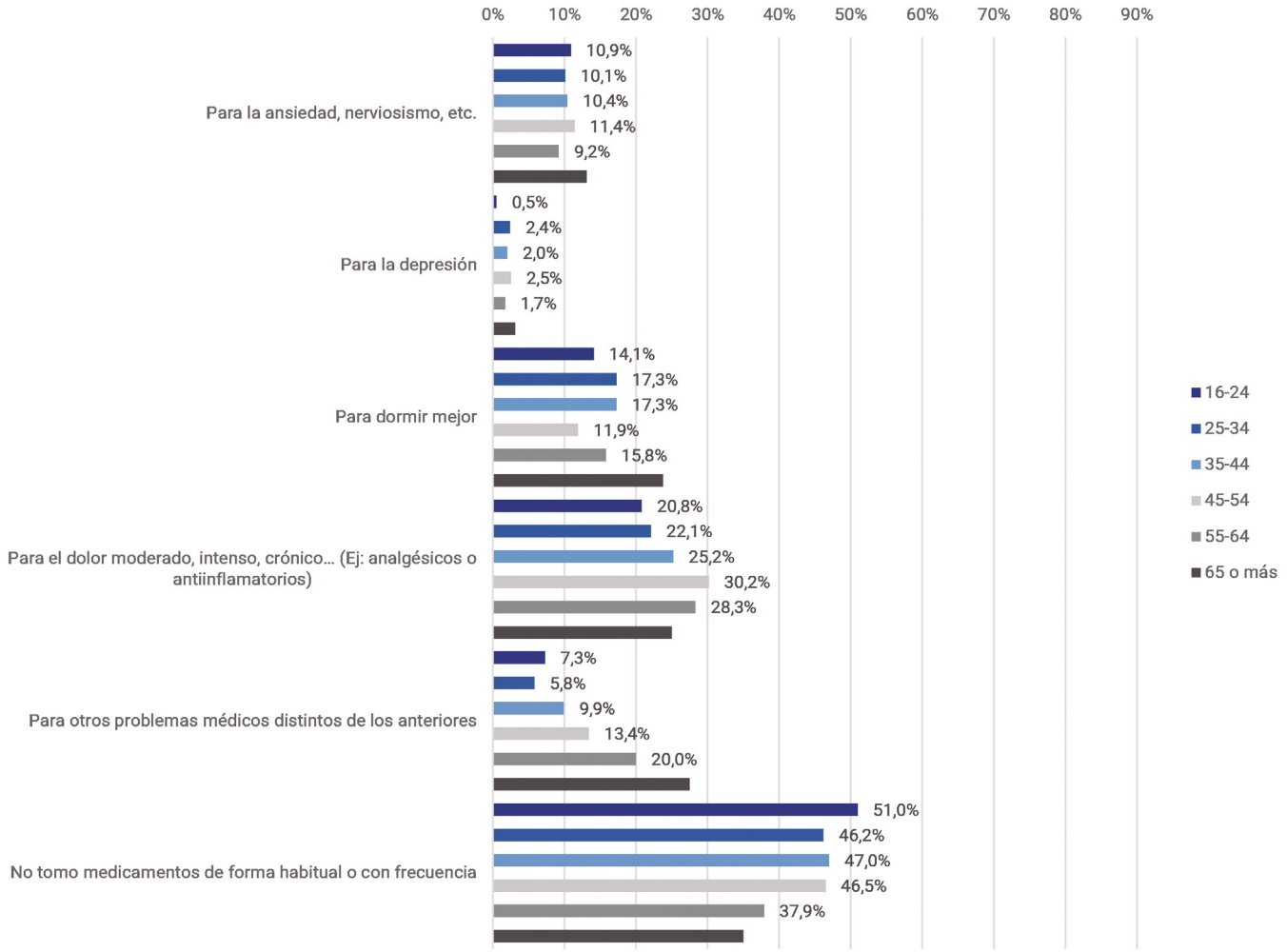
De manera complementaria, la proporción que no consume medicamentos con habitualidad desciende desde el 51% en el grupo más joven hasta el 35% en el de 65 o más; siendo significativas estas diferencias entre edades en el no consumo (χ^2=14,397; p=0,013; V de Cramer=0,109). En resumen, la edad se asocia principalmente con tratamientos destinados a problemas médicos distintos de la ansiedad, la depresión, el sueño o el dolor, mientras que estas finalidades específicas mantienen frecuencias relativamente similares.

Tabla 25. Durante los últimos 12 meses ¿ha consumido o está consumiendo algún medicamento de forma habitual o con frecuencia (con o sin receta médica)? (Puede señalar más de una opción).[5]

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Para la ansiedad, nerviosismo, etc.	10,9%	10,1%	10,4%	11,4%	9,2%	13,1%
Para la depresión	0,5%	2,4%	2%	2,5%	1,7%	3,1%
Para dormir mejor	14,1%	17,3%	17,3%	11,9%	15,8%	23,8%
Para el dolor moderado, intenso, crónico… (Ej.: analgésicos o antiinflamatorios)	20,8%	22,1%	25,2%	30,2%	28,3%	25%
Para otros problemas médicos distintos de los anteriores	7,3%	5,8%	9,9%	13,4%	20%	27,5%
No tomo medicamentos de forma habitual o con frecuencia	51%	46,2%	47%	46,5%	37,9%	35%

5 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

Gráfico 17. Durante los últimos 12 meses ¿ha consumido o está consumiendo algún medicamento de forma habitual o con frecuencia (con o sin receta médica)? (Puede señalar más de una opción).



Síntomas experimentados durante los últimos treinta días.

Las puntuaciones son bajas y muy similares en la mayoría de los síntomas. Las dificultades de concentración alcanzan una media de 1,4 puntos sobre 4 en la escala de frecuencia en el caso del grupo de 16 y 24 años, 1,5 entre los 25 y 34 años, 1,3 entre los 35 y 44 años y 1,4 en los grupos restantes. La distribución diferenciada resulta estadísticamente significativa (χ^2=32,190; p=0,006), aunque se trata de una asociación pequeña (Eta=0,119) y que no permite dibujar un incremento ligado al envejecimiento.

La fatiga visual obtiene 1,3 puntos hasta los 54 años y 1,4 entre quienes tienen 55 o más. El contraste de chi cuadrado alcanza significación (χ^2=27,670; p=0,024), si bien se trata de una diferencia de escasa entidad (Eta=0,085).

En otro orden, el dolor permanece entre 1,8 y 1,9 en todas las edades; la fatiga, entre 1,6 y 1,7; y las dificultades de sueño, entre 1,5 y 1,6; a pesar de que los resultados no respaldan una acumulación lineal de estos síntomas con la edad dentro de la población que continúa ocupada. Por último, no aparecen asociaciones en la ansiedad o el nerviosismo, el dolor musculoesquelético, la depresión o tristeza habitual, la fatiga general ni los problemas de sueño.

Tabla 26. Para finalizar, indique si ha pasado por las siguientes situaciones en los últimos 30 días. Tenga en cuenta que 1 es nunca o casi nunca y 4 es siempre o casi siempre[6].

	16-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65 o más	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
1 Dificultades para concentrarse en su trabajo, olvidos, etc.	1,4	0,6	1,5	0,7	1,3	0,5	1,4	0,6	1,4	0,6	1,4	0,6
2 Fatiga visual o problemas oculares	1,3	0,5	1,3	0,6	1,3	0,6	1,3	0,6	1,4	0,6	1,4	0,6
3 Ansiedad, tensión o nerviosismo	1,5	0,8	1,5	0,7	1,6	0,8	1,5	0,7	1,5	0,7	1,5	0,7
4 Dolor de espalda, cadera, brazos o piernas	1,8	0,9	1,9	0,8	1,9	0,9	1,9	0,8	1,8	0,8	1,9	0,9
5 Depresión, tristeza habitual	1,3	0,6	1,2	0,5	1,2	0,5	1,2	0,5	1,2	0,4	1,2	0,5
6 Fatiga, cansancio, pérdida de energía	1,6	0,8	1,6	0,7	1,7	0,8	1,6	0,8	1,6	0,7	1,6	0,8
7 Problemas de sueño	1,6	0,8	1,6	0,7	1,6	0,8	1,5	0,7	1,6	0,8	1,6	0,7

Valoración del empleo actual.

La percepción de que el salario es adecuado mejora gradualmente con la edad. La media pasa de 2,7 puntos sobre 5 en la escala del grado de acuerdo entre los 16 y 24 años a 2,9 entre los 25 y 54, 3 entre los 55 y 64 y 3,1 a partir de los 65. Complementariamente, las desviaciones típicas se mantienen estables entre 1,1 y 1,2. Estas diferencias, aunque no sean muy intensas, son estadísticamente significativas (χ^2=33,838; p=0,02), aunque Eta refleja una asociación pequeña (0,101).

Las posibilidades de ascenso alcanzan su mayor valoración entre los 35 y 44 años, con una media de 3,1, frente a 2,8 entre los 16 y 24 y valores de 2,9 o 3 en los demás tramos. Estas discrepancias intergrupales reflejan la existencia de asociación (χ^2=39,545; p=0,006), pero dicha asociación es casi nula (Eta=0,076); por lo que la edad apenas explica la variabilidad de esta valoración.

La inseguridad laboral disminuye a lo largo de la trayectoria profesional salvo en el tramo final de edad. La posibilidad percibida de perder el empleo obtiene 2,3 puntos entre los 16 y 24 años, 2,2 entre los 25 y 34, 2,0 entre los 35 y 44 y 1,8 entre los 55 y 64. En el grupo de 65 o más vuelve a 2,2. Este resultado vuelve a ser, estadísticamente, significativo (χ^2=50,115; p<0,001), aunque la intensidad de la asociación es muy baja (Eta=0,129). El repunte final podría estar relacionado con la naturaleza particular de los empleos mantenidos después de la edad ordinaria de retiro.

El reconocimiento recibido ofrece la media más baja entre los 16 y 24 años, con 2,9, y la más alta entre los 35 y 44, con 3,3. Los grupos de 55 años o más registran 3,2. Una vez más, las diferencias son significativas y se prueba la existencia de asociación entre la edad y percepción de ser recibir reconocimiento en el trabajo (χ^2=48,468; p<0,001), aunque el efecto es pequeño (Eta=0,139).

El deseo de cambiar de trabajo presenta el comportamiento de respuesta más nítido de este bloque. Alcanza 2,6 puntos en los dos grupos menores de 35 años, baja a 2,2 entre los 35 y 44, se sitúa en 2,3 entre los 45 y 54 y llega a su mínimo, 2,0, entre los 55 y 64. A partir de los 65 vuelve a 2,3. De esta forma, las personas jóvenes muestran mayor predisposición a abandonar su empleo, mientras que la vinculación parece consolidarse al aproximarse la jubilación. En último término, las diferencias reflejadas en este ítem son significativas, aunque la asociación existente sea débil (χ^2=80,012; p<0,001; Eta=0,164).

6 Media (M.), Desviación típica (D.T.).

Tabla 27. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su trabajo? Tenga en cuenta que 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo[7].

	16-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65 o más	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
1 Creo que mi sueldo es adecuado	2,7	1,1	2,9	1,1	2,9	1,2	2,9	1,2	3	1,2	3,1	1,1
2 Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso o promoción	2,8	1,2	3	1,1	3,1	1,2	2,9	1,1	2,9	1,1	2,9	1
3 Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses	2,3	1,3	2,2	1,2	2	1,3	2,1	1,2	1,8	1	2,2	1,2
4 Recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo	2,9	1,1	3,1	1	3,3	1,1	3	1,1	3,2	1	3,2	1
5 Me gustaría cambiar de trabajo lo antes posible	2,6	1,5	2,6	1,3	2,2	1,3	2,3	1,3	2	1,2	2,3	1,2

Actitudes generacionales.

La creencia de que los jóvenes no se esfuerzan tanto como deberían aumenta de manera, prácticamente, continua con la edad. La media es de 2,1 puntos sobre 5 entre los 16 y 24 años, 2,4 entre los 25 y 34, 2,5 entre los 35 y 44, 2,6 entre los 45 y 54, 2,7 entre los 55 y 64 y 2,9 a partir de los 65. La asociación resulta significativa (χ^2=72,121; p<0,001) y, aunque débil (Eta=0,193), se ubica como el coeficiente más alto de este bloque.

La idea de que las personas mayores no se adaptan a las tecnologías alcanza 2,8 puntos entre los 16 y 24 años, 2,9 entre los 25 y 34 y 2,8 entre los 35 y 44. Desciende a 2,5 en los grupos de 45 a 64 y se sitúa en 2,7 a partir de los 65. Este contraste resulta significativo (χ^2=42,562; p=0,002), a pesar de que la asociación sea débil (Eta=0,139) y no exista una progresión lineal.

La preferencia por trabajar con personas de edad semejante obtiene su máximo entre los 25 y 34 años, con una media de 3. Los demás grupos presentan puntuaciones entre 2,5 y 2,7. Esta relación entre la edad y las preferencias por trabajar con compañeros de la misma edad es significativa (χ^2=40,037; p=0,005), pero débil (Eta=0,144).

La afirmación de que quienes tienen hijos en edad escolar descuidan sus obligaciones alcanza 2,3 puntos entre los 16 y 24 años, 2,4 entre los 25 y 34, baja a 1,9 entre los 35 y 44 y vuelve a 2,4 a partir de los 65. El menor acuerdo coincide con la etapa en la que el cuidado de menores está más extendido, pudiendo reflejar una experiencia directa que atenúa el estereotipo. El chi-cuadrado resulta significativo (χ^2=59,833; p<0,001), demostrando que existe asociación, mientras que Eta precisa que la relación entre la edad y esta afirmación es pequeña (Eta=0,145).

La percepción de que las personas próximas a la jubilación trabajan sin interés obtiene una media de 3 en los tres grupos menores de 45 años, desciende a 2,8 entre los 45 y 54 y a 2,5 entre los 55 y 64, antes de situarse en 2,8 a partir de los 65. Quienes se encuentran más próximos a la jubilación son los que muestran menor adhesión a esta imagen negativa de los y las trabajadoras senior. Al igual que ocurre en los casos anteriores, las diferencias son estadísticamente significativas, existiendo una relación débil entre esta opinión y la edad (χ^2=57,650; p<0,001; Eta=0,155).

La conveniencia de adaptar las condiciones laborales según la edad recibe una valoración elevada y estable a lo largo de todos los grupos: 3,6 puntos hasta los 44 años, 3,5 entre los 45 y 64 y 3,4 a partir de los 65. No obstante, el contraste de chi cuadrado no alcanza significación (p=0,073). Por ende, el apoyo a una gestión del trabajo sensible a la edad se encuentra, por ello, ampliamente compartido entre generaciones.

7 Media (M.), Desviación típica (D.T.).

Tabla 28. Señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Tenga en cuenta que 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo[8].

	16-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65 o más	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
1 Los jóvenes no se esfuerzan en el trabajo tanto como deberían	2,1	1,2	2,4	1,2	2,5	1,2	2,6	1,2	2,7	1,3	2,9	1,2
2 Los mayores no se adaptan a las nuevas tecnologías y a las exigencias actuales	2,8	1,1	2,9	1,1	2,8	1,2	2,5	1,1	2,5	1,1	2,7	1,1
3 Prefiero trabajar con personas de mi generación o de edad parecida a la mía	2,7	1,2	3	1,2	2,5	1,2	2,5	1,2	2,6	1,2	2,6	1,2
4 Los/as trabajadores/as con hijos en edad escolar descuidan sus obligaciones laborales	2,3	1	2,4	1,2	1,9	1,1	2	1,2	2,2	1,1	2,4	1,2
5 Las personas próximas a la jubilación trabajan sin ganas ni interés	3	1,2	3	1,1	3	1,2	2,8	1,2	2,5	1,2	2,8	1,1
6 Algunas condiciones de trabajo deberían adaptarse o modificarse según la edad de los/as trabajadores/as	3,6	1	3,6	1	3,6	1,1	3,5	1,1	3,5	1,1	3,4	1,1

Capacidad percibida para continuar trabajando y edad deseada de jubilación.

La edad de la persona entrevistada se relaciona estrechamente con el horizonte hasta el que considera posible continuar trabajando en buenas condiciones. La opción de menos de 60 años desciende del 19,3% entre los 16 y 24 al 5% en los dos grupos de mayor edad. Los 65 años constituyen la respuesta principal hasta los 64 años, con especial intensidad entre quienes tienen de 55 a 64, donde alcanza el 61,7%.

Entre las personas de 65 o más años se produce un desplazamiento hacia los 68, dado que esta opción reúne al 38,8%, frente al 35% que señala los 65. También es el grupo con mayor presencia de la categoría de 70 años o más, un 5,6%. Sin embargo, el resto de mayores de 65 años consideran que podrían haber mantenido su actividad hasta los 60 años o antes.

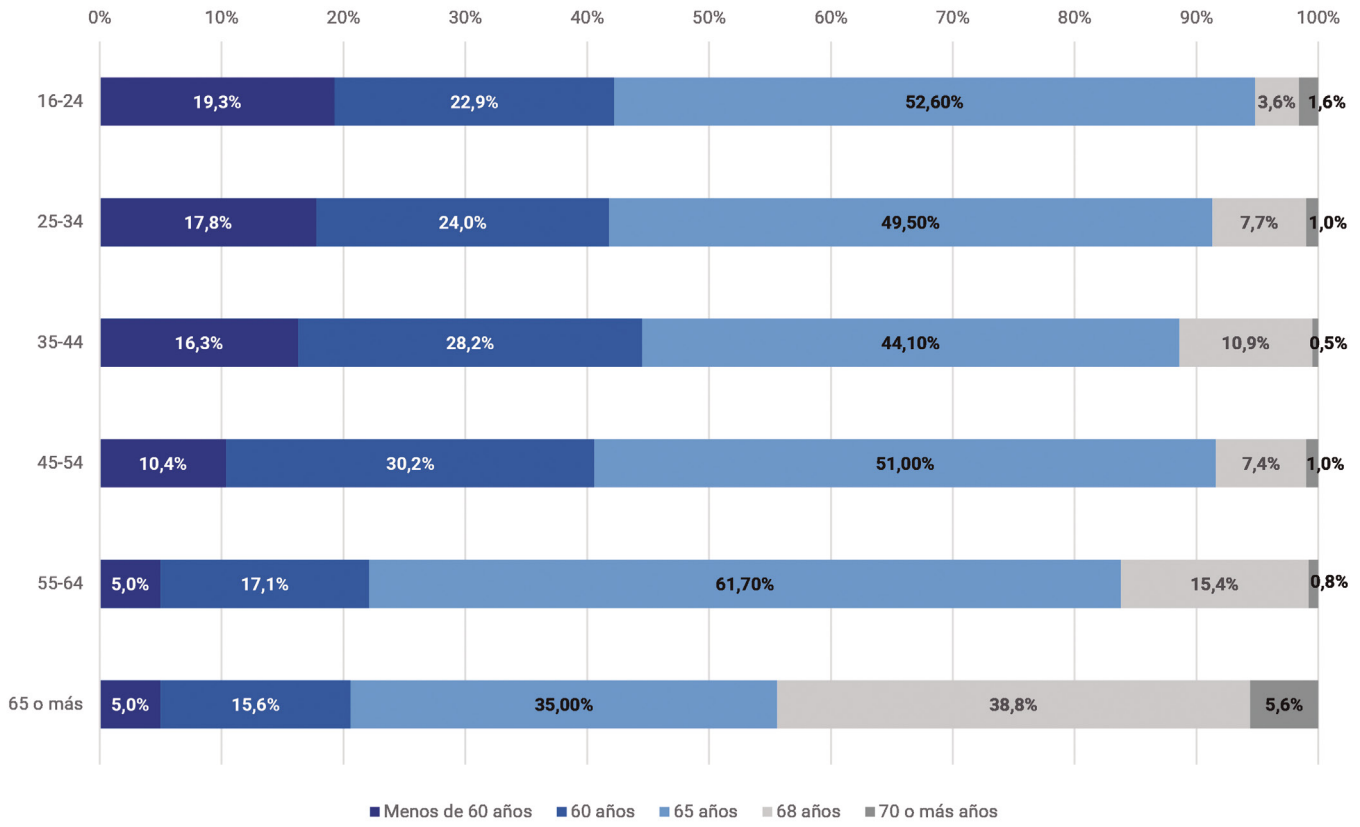
En última instancia, la relación demostrada es significativa (χ^2=187,074; p<0,001), aunque el efecto de la edad sobre la variable dependiente es pequeño (V de Cramer=0,197).

Tabla 29. Respecto a la jubilación: ¿Hasta qué edad cree que podrá desempeñar su trabajo actual u otro parecido en buenas condiciones de salud y/o rendimiento?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Menos de 60 años	19,3%	17,8%	16,3%	10,4%	5%	5%
60 años	22,9%	24%	28,2%	30,2%	17,1%	15,6%
65 años	52,6%	49,5%	44,1%	51%	61,7%	35%
68 años	3,6%	7,7%	10,9%	7,4%	15,4%	38,8%
70 o más años	1,6%	1%	0,5%	1%	0,8%	5,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

8 Media (M.), Desviación típica (D.T.).

Gráfico 18. Respecto a la jubilación: ¿Hasta qué edad cree que podrá desempeñar su trabajo actual u otro parecido en buenas condiciones de salud y/o rendimiento?



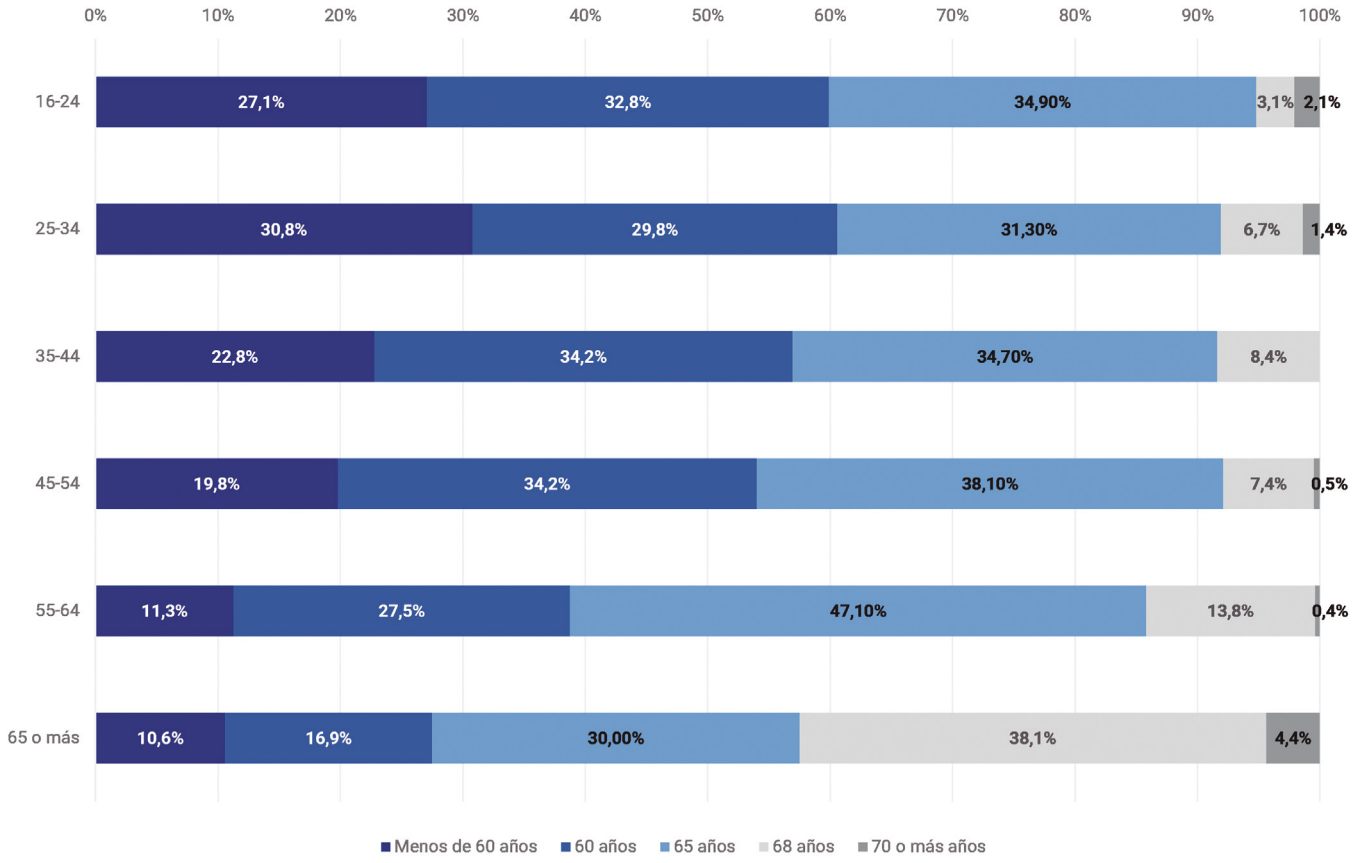
Las preferencias se desplazan hacia edades posteriores conforme aumenta la edad de la persona encuestada. Jubilarse antes de los 60 años es deseado por el 27,1% del grupo de 16 a 24 y por el 30,8% del de 25 a 34; la proporción baja al 11,3% entre los 55 y 64 y al 10,6% a partir de los 65. Los 65 años ganan peso desde el 34,9% en el grupo más joven hasta el 47,1% entre los 55 y 64. En el segmento de 65 o más, la alternativa predominante pasa a ser los 68 años, elegida por el 38,1%, frente al 30% que hubiera preferido retirarse a los 65.

La asociación es, además, significativa, aunque no sea muy intensa (χ^2=187,688; p<0,001; V de Cramer=0,197). En este sentido, las preferencias pueden estar fuertemente condicionadas por la posición actual dentro del ciclo laboral, dado que las personas jóvenes expresan mayor inclinación por una retirada temprana, a la vez que quienes ya se encuentran en edades avanzadas sitúan con más frecuencia el retiro en los 65 o 68 años.

Tabla 30. ¿A qué edad le gustaría jubilarse si pudiera elegir?

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Menos de 60 años	27,1%	30,8%	22,8%	19,8%	11,3%	10,6%
60 años	32,8%	29,8%	34,2%	34,2%	27,5%	16,9%
65 años	34,9%	31,3%	34,7%	38,1%	47,1%	30%
68 años	3,1%	6,7%	8,4%	7,4%	13,8%	38,1%
70 o más años	2,1%	1,4%		0,5%	0,4%	4,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfico 19. ¿A qué edad le gustaría jubilarse si pudiera elegir?



Necesidad de cambios en el trabajo.

La necesidad de trabajar a menor velocidad presenta medias muy próximas: 3,2 puntos sobre 5 en la escala de necesidad entre las personas menores de 35 años, 3 entre las de 35 a 44 y 3,1 en los restantes grupos. El chi-cuadrado demuestra que tales diferencias son significativas (χ^2=40,566; p=0,004), pero Eta delimita un efecto casi nulo (0,041).

La reducción de las horas de trabajo obtiene 3,3 puntos en los dos grupos menores de 35 años y 3,2 en todos los demás, detectándose diferencias significativas (χ^2=41,286; p=0,003), aunque Eta vuelve a mostrar un efecto mínimo (0,050).

Por su parte, la mejora salarial sí exhibe una pauta sustantiva. La media es de 3,9 entre las personas de 16 a 34 años, 3,8 entre las de 35 a 44, 3,6 entre los 45 y 64 y 3,4 a partir de los 65. A la vista de estos datos, se puede afirmar que el aumento de ingresos constituye la principal prioridad en todas las edades, pero su intensidad disminuye conforme avanza la trayectoria laboral. El contraste de chi cuadrado revela la existencia de una débil asociación entre ambos ítems (χ^2=74,816; p<0,001; Eta=0,177).

No se encuentran diferencias en la conveniencia de depender menos de la tecnología, (p=0,263), ni en dejar tareas con un elevado esfuerzo mental, (p=0,206) o en cuestiones de eliminación de tareas físicamente exigentes (p=0,060). A modo de resumen, salvo en la demanda salarial, las necesidades de transformación muestran una notable semejanza generacional.

Tabla 31. Indique si cree que son necesarios algunos de los siguientes cambios en su trabajo. Tenga en cuenta que 1 es nada necesario y 5 es muy necesario[9].

	16-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65 o más	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
1 Trabajar a menor velocidad, con menos prisas, con plazos menos estrictos	3,2	1,3	3,2	1,2	3	1,2	3,1	1,1	3,1	1,2	3,1	1,1
2 Trabajar menos horas y así disponer de más tiempo libre y de descanso	3,3	1,3	3,3	1,1	3,2	1,1	3,2	1,1	3,2	1,1	3,2	1,1
3 Aumentar mi salario o nivel de ingresos	3,9	1,1	3,9	1	3,8	1	3,6	1	3,6	1	3,4	1,1
4 No depender tanto de la tecnología, dispositivos digitales, etc., para trabajar	2,6	1,1	2,6	1,2	2,4	1,1	2,4	1,1	2,5	1,2	2,7	1,1
5 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo físico	3	1,2	3,1	1,1	3	1,1	3,1	1,1	3	1	3,1	1,1
6 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo mental	3	1,1	3	1,1	2,9	1,1	2,9	1,1	2,9	1	3	1,1

9 Media (M.), Desviación típica (D.T.).

4.2

ANÁLISIS POR SEXO Y EDAD



4.2. Análisis de los resultados por sexo y edad.

En este epígrafe se profundiza en el análisis conjunto del sexo y la edad, agrupando a la población en tres grandes etapas de la trayectoria laboral: 16-34 años, 35-54 años y 55 o más años. La reducción de los seis tramos de edad a tres para el análisis bivariado conjunto por edad y sexo permite disponer de un mayor número de casos en cada subgrupo, evitando una excesiva fragmentación de la muestra, favoreciendo una interpretación más clara y robusta de las diferencias observadas. El objetivo radica en mostrar cómo se configuran las diferencias entre hombres y mujeres dentro de cada tramo etario y, al mismo tiempo, comprobar si la distribución de las distintas condiciones de empleo, exposiciones laborales, responsabilidades de cuidado, indicadores de salud, valoraciones y expectativas cambia con la edad en el conjunto de la muestra y dentro de cada sexo.

Para ello, las tablas presentan los resultados de la población total, seguidos de los resultados del grupo de varones y de mujeres en cada grupo de edad; junto con las correspondientes pruebas de chi-cuadrado. Este contraste permite determinar si existe una asociación estadísticamente significativa entre la edad y cada variable en la muestra total y, de forma estratificada, entre hombres y entre mujeres. Debido al cruce de más de dos variables, la explotación de estos resultados no permite incorporar un contraste específico de coeficientes de magnitud —como V de Cramer o Eta—.

El valor de esta explotación radica en que permite avanzar desde una lectura independiente del sexo y la edad, hacia una comprensión más ajustada de cómo ambas dimensiones se combinan a lo largo de la trayectoria laboral. La relevancia de esta perspectiva reside en que permite localizar, con mayor precisión, los grupos y etapas vitales en los que se concentran determinadas desigualdades, exposiciones, problemas de salud, dificultades de conciliación o expectativas de permanencia en el empleo; aportando una base más específica para orientar la gestión preventiva de la edad y de la diversidad generacional desde una perspectiva de género.

Situación contractual y jornada de trabajo.

La situación contractual presenta una evolución vinculada con las distintas etapas de la trayectoria laboral. En el conjunto de la muestra, el contrato indefinido aumenta desde el 63,8% entre las personas de 34 años o menos hasta el 74,3% entre los 35 y 54 años y el 78,8% a partir de los 55 años. En sentido inverso, la contratación temporal ordinaria desciende del 20% al 14,4% y al 5,5%, respectivamente, mientras que los contratos mediante ETT y las fórmulas de aprendizaje, formación o prácticas se concentran fundamentalmente en el grupo de menor edad. El trabajo autónomo sigue una dirección opuesta y pasa del 6,5% entre las personas de 34 años o menos al 8,9% en las edades centrales y al 15% entre quienes tienen 55 años o más. Adicionalmente, la distribución contractual difiere de forma significativa según el grupo de edad (χ^2=101,741; p<0,001).

Esta pauta de consolidación aparece entre los hombres, aunque con particularidades propias. El contrato indefinido representa el 64,5% entre los varones de 34 años o menos, asciende al 77,2% entre los 35 y 54 años y alcanza el 78,5% a partir de los 55. Paralelamente, el contrato temporal se reduce del 18% al 9,9% y al 5%. Los contratos mediante ETT y los de carácter formativo, ambos con un 4,5% entre los hombres más jóvenes, desaparecen en los dos grupos posteriores. Por el contrario, el trabajo autónomo aumenta progresivamente desde el 8,5% hasta el 12,9% y el 16%. Las diferencias por edad son estadísticamente significativas entre los hombres (χ^2=56,326; p<0,001).

Entre las mujeres también se produce un incremento sostenido de la estabilidad contractual, pero la temporalidad permanece durante más tiempo. El contrato indefinido pasa del 63% entre las mujeres de 34 años o menos al 71,3% entre las de 35 a 54 años y al 79% entre las de 55 o más. La contratación temporal ordinaria disminuye desde el 22% hasta el 18,8% y, posteriormente, al 6%. A ello se añade que los contratos mediante ETT representan el 7% en el grupo femenino más joven y todavía el 5% entre los 35 y 54 años. El trabajo autónomo, comparativamente reducido en las dos primeras etapas —4,5% y 5%—, alcanza el 14% a partir de los 55 años. También se confirma una distribución contractual diferenciada por edad en el caso de las mujeres (χ^2=58,177; p<0,001).

La comparación entre ambos sexos permite identificar en qué grupos de edad se observan las mayores diferencias en la distribución de las modalidades contractuales. Entre las personas de 34 años o menos, las modalidades temporales, mediante ETT o formativas reúnen conjuntamente al 32,5% de las mujeres y al 27% de los hombres. La distancia se amplía especialmente entre los 35 y 54 años, etapa en la que estas fórmulas representan aproximadamente el 23,8% de las mujeres, frente al 9,9% de los hombres. A partir de los 55 años, en cambio, las diferencias se reducen considerablemente y el contrato indefinido alcanza valores prácticamente idénticos —79% entre ellas y 78,5% entre ellos—. El resultado sitúa las mayores diferencias entre hombres y mujeres en la presencia de modalidades temporales, mediante ETT o formativas en el grupo de 35 a 54 años.

Tabla 32. ¿Qué tipo de contrato tiene?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Contrato indefinido	63,8%	74,3%	78,8%
	Contrato temporal	20%	14,4%	5,5%
	Contrato con una empresa de trabajo temporal (ETT)	5,8%	2,5%	
	Contrato de aprendizaje, formación o prácticas	4%		
	Autónomo/a	6,5%	8,9%	15%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Contrato indefinido	64,5%	77,2%	78,5%
	Contrato temporal	18%	9,9%	5%
	Contrato con una empresa de trabajo temporal (ETT)	4,5%		
	Contrato de aprendizaje, formación o prácticas	4,5%		
	Autónomo/a	8,5%	12,9%	16%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Contrato indefinido	63%	71,3%	79%
	Contrato temporal	22%	18,8%	6%
	Contrato con una empresa de trabajo temporal (ETT)	7%	5%	
	Contrato de aprendizaje, formación o prácticas	3,5%		
	Autónomo/a	4,5%	5%	14%
	Total	100%	100%	100%

Los resultados sobre la jornada de trabajo refuerzan esta lectura. En la muestra total, la jornada completa aumenta desde el 78% entre las personas de 34 años o menos al 82,7% entre los 35 y 54 y al 89,8% entre quienes tienen 55 años o más. Al mismo tiempo, la parcialidad involuntaria disminuye del 12% al 9,9% y al 4%. La relación entre jornada y edad resulta significativa (χ^2=23,027; p<0,001).

Entre los hombres, el empleo a jornada completa progresa de forma muy marcada: 80% en el grupo de 34 años o menos, 89,1% entre los 35 y 54 y 93% desde los 55 años. Tanto la parcialidad voluntaria como la no deseada pierden peso, situándose esta última en el 10%, el 6,9% y el 3%. La distribución de respuestas, asimismo, varía significativamente con la edad (χ^2=16,095; p=0,003).

La evolución femenina es menos lineal durante las dos primeras etapas. La jornada completa apenas cambia entre las mujeres de 34 años o menos —75,5%— y las de 35 a 54 años —76,2%—, antes de aumentar al 86,5% en el grupo de 55 o más. La parcialidad involuntaria permanece igualmente elevada en las dos primeras cohortes agregadas —13,5% y 12,9%— y desciende al 5% en las edades avanzadas. Estas diferencias también alcanzan significación (χ^2=11,282; p=0,024).

Por consiguiente, el trabajo a tiempo parcial presenta porcentajes superiores entre las mujeres en los tres grupos de edad. La mayor diferencia en parcialidad no deseada entre hombres y mujeres se observa en el grupo de 35 a 54 años. La combinación de ambos indicadores dibuja una incorporación laboral femenina comparativamente menos estable en cuanto a las modalidades contractuales y la jornada, especialmente en el grupo de edades intermedias indicado.

Tabla 33. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Jornada completa	78%	82,7%	89,8%
	Jornada parcial por decisión propia (por estudios, familia, etc.)	10%	7,4%	6,3%
	Jornada parcial, aunque le gustaría trabajar a jornada completa	12%	9,9%	4%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Jornada completa	80%	89,1%	93%
	Jornada parcial por decisión propia (por estudios, familia, etc.)	9%	4%	4%
	Jornada parcial, aunque le gustaría trabajar a jornada completa	10%	6,9%	3%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Jornada completa	75,5%	76,2%	86,5%
	Jornada parcial por decisión propia (por estudios, familia, etc.)	11%	10%	8,5%
	Jornada parcial, aunque le gustaría trabajar a jornada completa	13,5%	12,9%	5%
	Total	100%	100%	100%

Teletrabajo y responsabilidades de cuidado.

No teletrabaja el 80% de las personas de 34 años o menos, el 84,9% de quienes tienen entre 35 y 54 años y el 79,5% del grupo de 55 o más. Ninguna de las modalidades de teletrabajo presenta una gradación etaria definida: el trabajo a distancia uno o dos días por semana, que es la fórmula más extendida, representa el 8,3%, el 6,7% y el 10%, respectivamente.

La distribución tampoco sigue una trayectoria estadísticamente diferenciada dentro de cada sexo. Entre los hombres, la proporción que no teletrabaja se mantiene en el 80%, 81,7% y 79,5% en los tres grupos en orden ascendente de edad; entre las mujeres alcanza el 81%, aumenta al 88,1% entre los 35 y 54 años y retorna al 79,5% a partir de los 55. Los contrastes de chi cuadrado no resultan significativos ni en el conjunto (χ^2=8,292; p=0,405), ni entre los hombres (χ^2=10,000; p=0,265), ni entre las mujeres (χ^2=13,382; p=0,099).

Por ello, las diferencias descriptivas observadas no permiten establecer una pauta de teletrabajo asociada a la edad dentro de ninguno de los dos sexos. No obstante, en el grupo de 35 a 54 años, el porcentaje de mujeres que declara no teletrabajar es superior al de los hombres con una diferencia de 6,4 puntos porcentuales.

Tabla 34. En relación con el teletrabajo indique su situación.

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Teletrabajo algún día al mes	3,8%	3,5%	4,3%
	Teletrabajo entre 1-2 días a la semana	8,3%	6,7%	10%
	Teletrabajo entre 3-4 días a la semana	3,8%	2,2%	3,3%
	Teletrabajo todos los días (aunque haya presencialidad algún día al año)	3,8%	2,7%	2,3%
	No teletrabajo	80%	84,9%	79,5%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Teletrabajo algún día al mes	4,5%	3,5%	4,5%
	Teletrabajo entre 1-2 días a la semana	8,5%	8,4%	12,5%
	Teletrabajo entre 3-4 días a la semana	5%	2%	1,5%
	Teletrabajo todos los días (aunque haya presencialidad algún día al año)	2%	4,5%	2%
	No teletrabajo	80%	81,7%	79,5%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Teletrabajo algún día al mes	3%	3,5%	4%
	Teletrabajo entre 1-2 días a la semana	8%	5%	9%
	Teletrabajo entre 3-4 días a la semana	2,5%	2,5%	5%
	Teletrabajo todos los días (aunque haya presencialidad algún día al año)	5,5%	1%	2,5%
	No teletrabajo	81%	88,1%	79,5%
	Total	100%	100%	100%

Las responsabilidades de cuidado ofrecen un escenario muy distinto. En el conjunto de la muestra, la atención habitual a hijos, hijas o menores pasa del 21,8% entre las personas de 34 años o menos al 44,8% entre los 35 y 54 años, para descender al 19% entre quienes tienen 55 años o más; probándose la existencia de asociación con la edad (χ^2=79,225; p<0,001). El cuidado de personas mayores también se concentra en las etapas intermedias y avanzadas —34 años o menos: 5%; 35-54 años: 14,6%; 55 años o más: 13,3%—, siendo estas diferencias significativas (χ^2=22,200; p<0,001). No ocurre lo mismo con la atención a personas con discapacidad o dependencia, cuya frecuencia es mucho menor y no varía estadísticamente entre los tres grupos (p=0,225).

Entre los hombres, el cuidado de menores aumenta desde el 13% en el grupo de 34 años o menos hasta el 40% entre los 35 y 54 años, para situarse en el 17% a partir de los 55; esta variación es significativa (χ^2=48,033; p<0,001). La atención a personas mayores también crece con la edad —5,5%, 9,9% y 13%—. Del mismo modo que en el caso anterior, estas diferencias son estadísticamente significativas (χ^2=6,628; p=0,036). El cuidado de personas dependientes o con discapacidad, aunque minoritario, pasa del 1% en los dos primeros grupos al 4% en los hombres de 55 o más años, confirmándose la existencia de significación en estas diferencias (χ^2=6,173; p=0,046).

La trayectoria femenina concentra con mayor intensidad las responsabilidades familiares en las edades centrales. El cuidado de menores afecta al 30% de las mujeres de 34 años o menos, asciende hasta el 49,5% entre las de 35 a 54 años y desciende al 21% desde los 55, diferencias que son significativas (χ^2=37,926; p<0,001). La atención a personas mayores muestra una diferencia todavía más pronunciada: representa el 4,5% en el grupo más joven, alcanza el 19,3% en las edades centrales y permanece en un 13,5% en el grupo de mayor edad; resultando, también, estas variaciones significativas (χ^2=20,500; p<0,001). Por el contrario, la atención a personas con discapacidad o dependencia permanece entre el 2% y el 3% y no presenta diferencias significativas (p=0,823).

El contraste descriptivo entre sexos identifica dos momentos especialmente relevantes. Entre las personas de 34 años o menos, el cuidado de menores afecta al 30% de las mujeres y al 13% de los hombres, una diferencia de 17 puntos. Entre los 35 y 54 años, la distancia se mantiene —49,5% frente al 40%— y se acompaña de una brecha aún mayor en la atención a personas mayores —19,3% entre las mujeres y 9,9% entre los hombres—. A partir de los 55 años, las proporciones se aproximan considerablemente. En síntesis, en el grupo de 35 a 54 años son las mujeres las que declaran con mayor frecuencia que los hombres tanto el cuidado de menores como el de personas mayores y la combinación de sexo y edad indica que las diferencias entre hombres y mujeres en las responsabilidades de cuidado declaradas son más acusadas en los grupos menores de 55 años.

Tabla 35. ¿Debe cuidar o atender de forma habitual a alguna de las siguientes personas? (Indique todas las opciones que considere).[10]

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Hijos/as o menores a su cargo	21,8%	44,8%	19%
	Personas mayores (padre, madre, suegros, …)	5%	14,6%	13,3%
	Personas en situación de dependencia o con discapacidad (hijos/as, padres, otros…)	1,5%	2%	3,3%
	Ninguna de las anteriores	69,3%	47,8%	67%
Hombre	Hijos/as o menores a su cargo	13%	40%	17%
	Personas mayores (padre, madre, suegros, …)	5,5%	9,9%	13%
	Personas en situación de dependencia o con discapacidad (hijos/as, padres, otros…)	1%	1%	4%
	Ninguna de las anteriores	77,5%	55%	68%
Mujer	Hijos/as o menores a su cargo	30%	49,5%	21%
	Personas mayores (padre, madre, suegros, …)	4,5%	19,3%	13,5%
	Personas en situación de dependencia o con discapacidad (hijos/as, padres, otros…)	2%	3%	2,5%
	Ninguna de las anteriores	61%	40%	66%

Exigencias físicas, cognitivas y emocionales.

Las exigencias físicas muestran un descenso nítido en la etapa laboral más avanzada. En el conjunto, las respuestas "a menudo" o "siempre" suman el 49,1% entre las personas de 34 años o menos, el 48% entre los 35 y 54 años y el 31,1% desde los 55 años. Simultáneamente, la respuesta "a veces" aumenta hasta el 31,9% en este último grupo. La distribución cambia significativamente con la edad (χ^2=38,739; p<0,001).

Entre los hombres, las altas exigencias físicas frecuentes se mantienen prácticamente invariables durante las dos primeras etapas: 55,2% entre quienes tienen 34 años o menos y 55,4% entre los 35 y 54 años. A partir de los 55 descienden al 40,5%, mientras aumenta la presencia de respuestas "a veces" y "raramente". Las diferencias son estadísticamente significativas (χ^2=17,069; p=0,029).

El descenso es todavía más acusado entre las mujeres. La exposición frecuente representa el 43% entre las de 34 años o menos, el 40,6% entre las de 35 a 54 y únicamente el 22,8% entre las de 55 o más. En este último grupo, la respuesta "a veces" alcanza por sí sola el 39,9%. La edad se relaciona de forma significativa con la distribución de las exigencias físicas entre las mujeres (χ^2=29,589; p<0,001).

En cada uno de los tres grupos etarios, los hombres presentan una mayor frecuencia de exposición física intensa. La distancia es de 12,2 puntos antes de los 35 años, asciende a 14,8 puntos entre los 35 y 54 y alcanza 17,7 puntos a partir de los 55. De este modo, aunque las exigencias físicas disminuyen con la edad en ambos sexos, la reducción femenina es más intensa y la separación descriptiva entre hombres y mujeres aumenta en el tramo superior.

En definitiva, la carga física mantiene una marcada diferenciación por sexo a lo largo de las tres etapas, aunque la tendencia es descendente a lo largo del ciclo vital. A este respecto, la distancia entre ambos sexos no desaparece con la edad y alcanza su máximo en el grupo de 55 años o más, siendo los varones quienes más declaran la exposición a altas exigencias físicas en su trabajo.

10 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

Tabla 36. ¿Su trabajo tiene altas exigencias físicas? (por ejemplo, posturas mantenidas o fatigantes, levantar o mover cargas o personas, realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, etc.).

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	12,8%	11,9%	16,1%
	Raramente	18,8%	16,8%	20%
	A veces	19,3%	23,3%	31,9%
	A menudo	26,8%	26,5%	20%
	Siempre	22,3%	21,5%	11,1%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	13,1%	13,9%	16%
	Raramente	16,1%	13,4%	19,5%
	A veces	15,6%	17,3%	24%
	A menudo	29,1%	25,7%	25%
	Siempre	26,1%	29,7%	15,5%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	12,5%	9,9%	16,2%
	Raramente	21,5%	20%	21,2%
	A veces	23%	29,2%	39,9%
	A menudo	24,5%	27,2%	16,2%
	Siempre	18,5%	13,4%	6,6%
	Total	100%	100%	100%

Las demandas cognitivas presentan un escenario diferente, caracterizado por un comportamiento mucho más estable que las exigencias físicas. En la muestra total, las categorías “a menudo” o “siempre” reúnen al 41,8% de las personas de 34 años o menos, al 44,8% de las de 35 a 54 y al 46,9% de las de 55 o más. Estas oscilaciones no alcanzan significación (χ^2=7,306; p=0,504).

Entre los hombres, la exposición frecuente pasa del 38,5% en el grupo más joven al 51% en las edades centrales y al 48,7% desde los 55; pese a esta variación descriptiva, el contraste no resulta significativo (p=0,114). Entre las mujeres los porcentajes son 44,5%, 38,6% y 45%, sin diferencias estadísticamente acreditadas (p=0,399). Por consiguiente, las exigencias cognitivas mantienen una presencia elevada y relativamente transversal, sin una trayectoria etaria consistente. No obstante, el pico máximo de exposición en los hombres se da en las edades centrales de su carrera profesional y coincide con el nivel más bajo de exposición en las mujeres, en la franja de 35 a 54 años, que vuelve a aumentar en el segmento posterior.

Tabla 37. ¿Su trabajo tiene altas exigencias cognitivas, intelectuales o mentales? (por ejemplo, alta atención, memorización, manejar información compleja, tomar decisiones difíciles, asumir consecuencias graves de errores, necesidad de reciclaje permanente, etc.).

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	7,8%	6,4%	5%
	Raramente	23,3%	21,8%	24,1%
	A veces	27,3%	27%	24,1%
	A menudo	21,8%	25,7%	23,3%
	Siempre	20%	19,1%	23,6%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	6,5%	5%	3%
	Raramente	28,5%	19,8%	28,1%
	A veces	26%	24,3%	20%
	A menudo	18,5%	28,7%	27,1%
	Siempre	20%	22,3%	21,6%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	9%	7,9%	7%
	Raramente	18%	23,8%	20%
	A veces	28,5%	29,7%	28%
	A menudo	25%	22,8%	19,5%
	Siempre	19,5%	15,8%	25,5%
	Total	100%	100%	100%

La carga emocional ofrece una pauta más definida. En el conjunto, la exposición frecuente alcanza el 47,5% entre las personas de 34 años o menos, el 49,9% entre los 35 y 54 años y disminuye al 41,2% entre quienes tienen 55 o más. Dicha variación de la distribución es significativa (χ^2=17,547; p=0,025).

Entre los hombres, las respuestas “a menudo” o “siempre” representan el 40,5%, el 46,6% y el 44,2% en los tres grupos. El contraste no alcanza significación (χ^2=8,881; p=0,352), por lo que no puede sostenerse una variación etaria estadísticamente acreditada de la exposición emocional masculina.

Entre las mujeres, en cambio, se observa una modificación más marcada. Las exigencias emocionales frecuentes afectan al 54,5% de las menores de 35 años y al 53,3% de las mujeres de 35 a 54, antes de descender al 38,2% a partir de los 55 años. Tales diferencias resultan significativas (χ^2=17,574; p=0,025).

La comparación por sexo permite añadir un elemento relevante: las mujeres presentan mayor exposición emocional que los hombres en los dos primeros grupos —54,5% frente a 40,5% antes de los 35 años y 53,3% frente a 46,6% entre los 35 y 54—, mientras que a partir de los 55 años la relación se invierte descriptivamente —38,2% entre ellas y 44,2% entre ellos—. Esta confluencia de ambas dimensiones muestra, por ende, que la mayor carga emocional femenina observada en el análisis global se concentra fundamentalmente antes de los 55 años.

Tabla 38. ¿Su trabajo tiene altas exigencias emocionales? (por ejemplo, tratar con clientes, pacientes, alumnos, usuarios, etc., que pueden ser exigentes, maleducados, estar enfadados, etc.).

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	10%	10,9%	8,5%
	Raramente	19%	15,9%	22,4%
	A veces	23,5%	23,3%	27,9%
	A menudo	29,5%	25,1%	21,6%
	Siempre	18%	24,8%	19,6%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	13,5%	13,4%	10,1%
	Raramente	23%	18,3%	23,6%
	A veces	23%	21,8%	22,1%
	A menudo	27,5%	23,8%	24,6%
	Siempre	13%	22,8%	19,6%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	6,5%	8,5%	7%
	Raramente	15%	13,4%	21,1%
	A veces	24%	24,9%	33,7%
	A menudo	31,5%	26,4%	18,6%
	Siempre	23%	26,9%	19,6%
	Total	100%	100%	100%

Prolongación del tiempo de trabajo.

En los tres grupos de edad analizados, una proporción elevada de las personas encuestadas declara haber trabajado fuera de su horario habitual. Considerando las tres frecuencias más recurrentes —varias veces al mes, varias veces a la semana o todos los días—, alcanza aproximadamente el 83,8% entre las personas de 34 años o menos, el 88,5% entre los 35 y 54 años y el 87,6% a partir de los 55. Si se restringe la lectura a las formas más intensas —todos los días o varias veces a la semana—, los porcentajes son del 54,6%, 58,5% y 61,4%. Sin embargo, la distribución global no difiere significativamente con la edad (χ^2=11,236; p=0,189).

Entre los hombres, las tres categorías de mayor frecuencia suman el 84,6% antes de los 35 años, el 85,4% entre los 35 y 54 y el 85% desde los 55. El trabajo diario aumenta ligeramente —15,5%, 18,2% y 21,8%—, pero la estructura general de respuestas permanece extraordinariamente estable y no existe asociación con la edad (χ^2=3,281; p=0,915).

Entre las mujeres, la distribución ofrece mayores variaciones. Trabaja fuera de horario varias veces al mes o más el 83,5% de las menores de 35 años, el 92,9% de las de 35 a 54 años y el 90,3% de las de 55 o más. Las formas de mayor recurrencia —diaria o semanal— alcanzan, respectivamente, el 58,1%, el 61,1% y el 65,8%, en orden ascendente de edad. La diferencia entre grupos de edad sí resulta significativa en la submuestra femenina (χ^2=19,533; p=0,012).

Al comparar ambos sexos dentro de cada etapa se aprecia que las diferencias son reducidas entre las personas de 34 años o menos cuando se consideran todas las prolongaciones mensuales o superiores —83,5% de las mujeres y 84,6% de los hombres—, pero se amplían en los grupos posteriores: 92,9% frente a 85,4% entre los 35 y 54 años y 90,3% frente a 85% a partir de los 55. Además, la prolongación diaria es superior entre las mujeres en las tres etapas. La extensión del trabajo al tiempo personal constituye, por consiguiente, un fenómeno transversal, aunque su distribución etaria presenta mayor variabilidad dentro de la población femenina.

Tabla 39. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido que trabajar más allá de su horario habitual o en su tiempo libre para terminar las tareas o cumplir con su trabajo?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Todos los días	20%	19,9%	23,9%
	Varias veces a la semana	34,6%	38,6%	37,5%
	Varias veces al mes	29,2%	30%	26,2%
	Con menos frecuencia	9,3%	8,1%	8%
	Nunca	6,7%	2,8%	4,4%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Todos los días	15,5%	18,2%	21,8%
	Varias veces a la semana	36,1%	37,9%	35,2%
	Varias veces al mes	33%	29,3%	28%
	Con menos frecuencia	10%	9,6%	10%
	Nunca	5,2%	5,1%	4,7%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Todos los días	24,9%	21,7%	26%
	Varias veces a la semana	33,2%	39,4%	39,8%
	Varias veces al mes	25,4%	31,8%	24,5%
	Con menos frecuencia	8,3%	6,6%	5,6%
	Nunca	8,3%	0%	4,1%
	Total	100%	100%	100%

Conciliación entre horario y responsabilidades familiares.

La interpretación de la conciliación exige atender a la elevada proporción de personas para las que la pregunta no resulta aplicable. Esta categoría representa el 36,5% de las personas de 34 años o menos, disminuye al 17,8% entre los 35 y 54 y vuelve a aumentar al 27% desde los 55. Considerando exclusivamente a quienes sí tienen responsabilidades familiares, la valoración negativa —"nada bien" o "no muy bien"— alcanza aproximadamente el 28,7% en el grupo de 34 años o menos, desciende al 19% entre los 35 y 54 años y se eleva al 26,3% entre quienes tienen 55 o más. La distribución completa de respuestas se relaciona significativamente con la edad (χ^2=57,293; p<0,001).

Entre los hombres, la ausencia de responsabilidades familiares es particularmente elevada antes de los 35 años —43,7%—, frente al 18,1% en las edades centrales y el 31% desde los 55. Una vez excluida esta categoría, la valoración negativa del ajuste horario representa aproximadamente el 32,3% de los hombres de 34 años o menos, disminuye al 14,7% entre los 35 y 54 años y se sitúa en el 19,1% a partir de los 55. Las diferencias son estadísticamente significativas (χ^2=48,805; p<0,001). El peor balance relativo aparece, por tanto, entre los hombres más jóvenes que ya han asumido responsabilidades familiares.

Entre las mujeres, el patrón es distinto. No tener responsabilidades familiares afecta al 29,3% de las menores de 35 años, al 17,6% de las de 35 a 54 y al 23,1% de las de mayor edad. Entre quienes sí deben conciliar, la valoración negativa se sitúa aproximadamente en el 25,7% antes de los 35 años, el 23,2% entre los 35 y 54 y aumenta hasta el 32,6% desde los 55 años. La distribución por edad también resulta significativa (χ^2=19,370; p=0,013).

Es decir, la comparación conjunta revela trayectorias distintas. Antes de los 35 años, la conciliación negativa entre quienes tienen responsabilidades es más frecuente entre los hombres —32,3% frente al 25,7% femenino—. Entre los 35 y 54 años se invierte la relación —23,2% de las mujeres frente al 14,7% de los hombres— y la distancia se amplía a partir de los 55 —32,6% frente al 19,1%—. Esta perspectiva matiza la lectura agregada y muestra que las dificultades de conciliación se distribuyen de forma distinta según la etapa vital y el sexo. En otros términos, mientras que entre los varones la valoración más desfavorable se concentra comparativamente en los jóvenes que sí afrontan responsabilidades, entre las mujeres la proporción de respuestas negativas adquiere mayor presencia en las edades avanzadas.

Tabla 40. En general, ¿cómo se adapta su horario de trabajo a sus responsabilidades familiares?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nada bien	2,8%	2,3%	2,8%
	No muy bien	15,4%	13,3%	16,4%
	Bien	38,7%	60%	42,2%
	Muy bien	6,6%	6,5%	11,6%
	No aplicable: no tengo responsabilidades familiares	36,5%	17,8%	27%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nada bien	2,5%	2%	2%
	No muy bien	15,7%	10%	11,2%
	Bien	32%	61,8%	43,1%
	Muy bien	6,1%	8%	12,7%
	No aplicable: no tengo responsabilidades familiares	43,7%	18,1%	31%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nada bien	3%	2,5%	3,5%
	No muy bien	15,2%	16,6%	21,6%
	Bien	45,5%	58,3%	41,2%
	Muy bien	7,1%	5%	10%
	No aplicable: no tengo responsabilidades familiares	29,3%	17,6%	23,1%
	Total	100%	100%	99%

Presión temporal, autonomía y apoyo en el trabajo.

La presión temporal disminuye conforme avanza la trayectoria laboral. En el conjunto, trabajar con prisa o bajo plazos ajustados "a menudo" o "siempre" afecta al 44,2% de las personas de 34 años o menos, al 31,1% entre los 35 y 54 años y al 27,6% a partir de los 55. En paralelo, la respuesta "a veces" aumenta desde el 33,2% hasta el 45%. Estas diferencias son significativas (χ^2=29,017; p<0,001).

Entre los hombres, la presión frecuente desciende del 44,2% antes de los 35 años al 34,2% en las edades centrales y al 31,6% desde los 55. No obstante, la distribución no presenta diferencias estadísticamente significativas (χ^2=10,164; p=0,254).

En las mujeres, el descenso es más acusado: las respuestas "a menudo" o "siempre" pasan del 44,2% entre las menores de 35 años al 27,8% entre los 35 y 54 y al 23,1% a partir de los 55. Al mismo tiempo, "a veces" aumenta del 27,6% al 40% y al 42,7%. La relación entre presión temporal y edad sí resulta significativa entre ellas (χ^2=26,307; p=0,001).

La comparación por sexo muestra que hombres y mujeres parten exactamente del mismo porcentaje de exposición frecuente en el grupo de menor edad —44,2%—. Desde los 35 años, la presión sostenida pasa a ser descriptivamente más elevada entre los hombres: 34,2% frente al 27,8% en las edades centrales y 31,6% frente al 23,1% desde los 55. De este modo, la reducción global de la presión temporal con la edad se encuentra especialmente marcada entre las mujeres.

Tabla 41. En general, ¿su trabajo le obliga a trabajar con prisa, a gran velocidad, con plazos muy ajustados o con presión temporal elevada?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	4,8%	3,7%	5%
	Raramente	17,8%	23%	22,4%
	A veces	33,2%	41,8%	45%
	A menudo	28,1%	20%	18,3%
	Siempre	16,1%	11,1%	9,3%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	4%	4%	2,5%
	Raramente	13,1%	18,8%	18,1%
	A veces	38,7%	43,1%	47,2%
	A menudo	27,1%	22,8%	21,6%
	Siempre	17,1%	11,4%	10%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	5,5%	3,5%	7,5%
	Raramente	22,6%	27,2%	26,6%
	A veces	27,6%	40%	42,7%
	A menudo	29,1%	17,8%	15,1%
	Siempre	15,1%	10%	8%
	Total	100%	100%	100%

La autonomía no reproduce esta evolución, sino que presenta una situación inversa con respecto al grupo de edad. En el conjunto, poder decidir el orden de las tareas, los métodos o la forma de trabajar "a menudo" o "siempre" representa el 33,7%, el 29,4% y el 28,1% en los tres grupos, sin alcanzar una asociación significativa con la edad (χ^2=13,542; p=0,095).

Entre los hombres la autonomía frecuente permanece estable —34 años o menos: 31,1%, 35 a 54 años: 33,8%; 55 o más años: 31,7%— y la distribución se asocia significativamente con la edad (p=0,607). Entre las mujeres, por el contrario, pasa del 36,1% antes de los 35 años al 24,9% entre los 35 y 54 y al 24% desde los 55. Esta redistribución sí resulta significativa (χ^2=21,586; p=0,006). La ventaja femenina existente en el grupo más joven —36,1% frente al 31,1% masculino— se transforma, entonces, en las dos etapas posteriores.

Tabla 42. En general en su trabajo, ¿puede decidir el orden de las tareas, los métodos de trabajo, la forma de hacer las cosas, etc.?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	13,8%	9,9%	9,3%
	Raramente	19,1%	18,9%	20%
	A veces	33,4%	41,4%	42,5%
	A menudo	21,1%	20%	19,8%
	Siempre	12,6%	9,4%	8,3%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	13,6%	9,9%	9,1%
	Raramente	21,1%	18,3%	15,7%
	A veces	34,2%	37,1%	42,9%
	A menudo	22,1%	23,8%	21,7%
	Siempre	9%	10%	10%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	14,1%	10%	9,5%
	Raramente	17,1%	19,4%	24,5%
	A veces	32,7%	45,8%	42%
	A menudo	20%	16,9%	18%
	Siempre	16,1%	8%	6%
	Total	100%	100%	100%

En materia de apoyo entre compañeros y compañeras, la comparación debe excluir a quienes declaran no tenerlos. Sobre la población a la que la pregunta resulta aplicable, el apoyo frecuente —"a menudo" o "siempre"— disminuye aproximadamente del 61,3% entre las personas de 34 años o menos al 52,4% entre los 35 y 54 años y al 51,2% desde los 55. La distribución general varía significativamente con la edad (χ^2=22,868; p=0,011).

Entre los hombres con compañeros, el apoyo frecuente se mantiene en niveles relativamente elevados: aproximadamente 63,1%, 59,7% y 58,2%, por orden de grupo. Las diferencias etarias no son significativas (p=0,293). Entre las mujeres, en cambio, desciende desde aproximadamente el 59,6% antes de los 35 años al 46,6% en las edades centrales y al 44,4% desde los 55, distribución en la que las diferencias resultan ser significativas (χ^2=22,822; p=0,011). La distancia entre hombres y mujeres es pequeña en la etapa inicial y se amplía de forma considerable a partir de los 35 años.

Tabla 43. ¿Con qué frecuencia sus compañeros/as de trabajo o aquellos/as empleados/as con la misma categoría que usted le ayudan y le apoyan cuando lo necesita?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	3,5%	4,2%	2,5%
	Raramente	10%	9,2%	15,1%
	A veces	23,6%	31,3%	27,6%
	A menudo	36,4%	30%	30%
	Siempre	22,6%	19,9%	17,6%
	No aplicable: No tengo compañeros	3,8%	4,7%	7%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	4%	4,5%	3%
	Raramente	10%	5,5%	10%
	A veces	21,1%	28,4%	25,3%
	A menudo	41,2%	32,3%	33,8%
	Siempre	19,1%	24,4%	20%
	No aplicable: No tengo compañeros	4,5%	5%	7,6%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	3%	4%	2%
	Raramente	10%	12,9%	20%
	A veces	26,1%	34,2%	30%
	A menudo	31,7%	29,2%	26,5%
	Siempre	26,1%	15,3%	15%
	No aplicable: No tengo compañeros	3%	4,5%	6,5%
	Total	100%	100%	100%

Por otro lado, el respaldo de la jefatura sigue una tendencia descendente en el conjunto. Entre quienes tienen superiores, el apoyo frecuente representa aproximadamente el 39,8% en el grupo de 34 años o menos, el 33% entre los 35 y 54 y el 29,8% entre quienes tienen 55 años o más. La distribución de respuestas varía significativamente (χ^2=32,818; p<0,001).

Entre los hombres con jefatura, los porcentajes correspondientes son el 36,5% entre los más jóvenes, 37,2% entre el grupo central y 31,1% de los mayores, detectándose diferencias estadísticamente significativas por edad (χ^2=22,614; p=0,012). Entre las mujeres pasan del 43,1% antes de los 35 años al 28,8% entre los 35 y 54 y al 28,7% desde los 55, revelándose, además, la existencia de asociación (χ^2=37,657; p<0,001). La comparación refleja un cambio sustancial: las mujeres jóvenes presentan un apoyo jerárquico frecuente superior al de los hombres de su edad, mientras que desde los 35 años los porcentajes masculinos son más elevados.

Tabla 44. ¿Con qué frecuencia su jefe/a le ayuda y le apoya cuando lo necesita?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	15,9%	16,1%	14,3%
	Raramente	19,6%	16,6%	25,1%
	A veces	21,2%	30%	23,1%
	A menudo	22,9%	18,1%	17%
	Siempre	14,6%	12,9%	9,5%
	No aplicable: No tengo jefes	5,8%	6%	11%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	17,1%	16,8%	16,1%
	Raramente	18,1%	13,4%	20%
	A veces	24,1%	28,2%	24,1%
	A menudo	26,1%	17,3%	15,6%
	Siempre	8%	17,3%	11,6%
	No aplicable: No tengo jefes	6,5%	6,9%	12,6%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	14,6%	15,4%	12,5%
	Raramente	21,2%	19,9%	30%
	A veces	18,2%	32,3%	22%
	A menudo	19,7%	18,9%	18,5%
	Siempre	21,2%	8,5%	7,5%
	No aplicable: No tengo jefes	5,1%	5%	9,5%
	Total	100%	100%	100%

Satisfacción derivada del trabajo realizado.

La satisfacción derivada de realizar un trabajo bien hecho introduce otra pauta de interés, presentando un balance favorable en los tres grupos. Las categorías "a menudo" o "siempre" suman el 55,3% entre las personas de 34 años o menos, el 60,9% entre los 35 y 54 años y el 60,3% a partir de los 55. La distribución global varía significativamente con la edad (χ^2=16,741; p=0,033).

Entre los hombres aparece una progresión clara. La satisfacción frecuente pasa del 54,8% entre quienes tienen 34 años o menos al 66,7% entre los 35 y 54 años y al 69,7% desde los 55. La categoría "siempre" aumenta, además, desde el 18,1% hasta el 26,7% y el 29,8%. Las diferencias por edad resultan significativas (χ^2=20,184; p=0,010).

La trayectoria femenina es distinta. La satisfacción frecuente representa el 55,8% en las menores de 35 años, el 55% entre las mujeres de 35 a 54 y el 50,8% a partir de los 55. Las variaciones no alcanzan significación (χ^2=10,799; p=0,213), por lo que no puede afirmarse que la satisfacción cambie con la edad dentro de la población femenina.

La comparación entre sexos es especialmente ilustrativa. En el grupo de 34 años o menos, hombres y mujeres muestran prácticamente el mismo nivel de satisfacción frecuente —54,8% y 55,8%—. Entre los 35 y 54 años, la diferencia asciende a 11,7 puntos a favor de los hombres —66,7% frente al 55%— y, desde los 55 años, alcanza 18,9 puntos —69,7% frente al 50,8%—. La mayor satisfacción masculina observada en el análisis global no se encuentra, de esta forma, en el inicio de la trayectoria laboral, sino que emerge y se amplía en las etapas posteriores, experimentando una progresión muy marcada hacia la realización laboral.

Tabla 45. ¿Con qué frecuencia su trabajo le proporciona satisfacción y el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Nunca	2,3%	1,5%	1%
	Raramente	16,8%	9,4%	11,1%
	A veces	25,6%	28,2%	27,6%
	A menudo	34,2%	36,9%	32,7%
	Siempre	21,1%	24%	27,6%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Nunca	4%	2%	0%
	Raramente	14,1%	6,4%	7,6%
	A veces	27,1%	24,8%	22,2%
	A menudo	36,7%	40%	39,9%
	Siempre	18,1%	26,7%	29,8%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Nunca	0%	1%	1,5%
	Raramente	19,6%	12,4%	14,7%
	A veces	24,1%	31,7%	33%
	A menudo	31,7%	33,7%	25,4%
	Siempre	24,1%	21,3%	25,4%
	Total	100%	100%	100%

Discriminación, conductas hostiles, acoso y violencia en el entorno laboral.

El cruce simultáneo permite identificar con precisión qué formas de discriminación se concentran en determinados segmentos de sexo y edad, revelando una distribución particularmente relevante. En el conjunto, la discriminación por edad es declarada por el 5,5% de las personas de 34 años o menos, desciende al 2,2% entre los 35 y 54 y aumenta hasta el 7,8% desde los 55 años, confirmándose que estas diferencias son significativas (χ^2=12,700; p=0,002). La pauta reproduce, en los tres grandes grupos, la mayor presencia del edadismo en los extremos de la trayectoria laboral.

Entre los hombres, la discriminación por edad afecta al 6% de los menores de 35 años, baja al 1,5% en las edades centrales y alcanza el 7% desde los 55 (χ^2=7,580; p=0,023). Entre las mujeres los porcentajes son 5%, 3% y 8,5%, respectivamente, con diferencias igualmente significativas (χ^2=6,065; p=0,048). En ambos sexos se mantiene, por tanto, el mismo perfil general de menor prevalencia en las edades centrales.

La discriminación por sexo adopta una configuración diferente. En el conjunto disminuye del 5,8% al 3,7% y al 2% conforme avanza la edad, probándose la existencia de asociación (χ^2=7,673; p=0,022). Esta evolución se concentra descriptivamente en la población femenina: la declara el 10% de las mujeres de 34 años o menos, el 6,4% de las de 35 a 54 y el 3,5% de las de 55 o más, con diferencias significativas (χ^2=6,833; p=0,033). Entre los hombres los valores son muy inferiores —1,5%, 1% y 0%— y no varían estadísticamente con la edad (p=0,602). La desigualdad por sexo es, por ello, especialmente visible en las etapas más tempranas de la trayectoria laboral.

El origen étnico, la raza o la nacionalidad también presenta una distribución etaria significativa en el conjunto (χ^2=7,266; p=0,026). Entre los hombres, esta forma de discriminación desciende, de manera estadísticamente significativa, del 7% antes de los 35 años al 4,5% entre los 35 y 54 y al 1% desde los 55, (χ^2=9,114; p=0,010). Entre las mujeres se sitúa en el 4,5%, el 2% y el 3,5%, sin encontrarse que estas diferencias sean significativas (p=0,365). Las restantes causas —orientación o identidad sexual, embarazo o parentalidad y discapacidad— no muestran variaciones estadísticamente acreditadas por edad dentro de ninguno de los dos sexos.

La ausencia de cualquier motivo de discriminación aumenta entre los hombres desde el 75,5% en el grupo de menor edad al 83,7% y al 84,5% del grupo de mayor edad, siendo estas diferencia y dicha tendencia significativa (χ^2=6,494; p=0,039). Entre las mujeres pasa del 73,5% antes de los 35 años al 85,6% entre los 35 y 54 y se sitúa en el 80% desde

los 55, demostrándose la existencia de asociación entre las respuestas de las mujeres y la ausencia de discriminación (χ^2=9,185; p=0,010). La lectura conjunta sitúa las experiencias discriminatorias relativamente más presentes en las etapas iniciales, aunque el trato injusto por edad reaparece con fuerza entre las personas de 55 años o más.

Tabla 46. En los últimos 12 meses, ¿ha sufrido discriminación, es decir, le han tratado peor o de manera injusta por alguna de las siguientes razones? (Puede señalar más de una opción).[11]

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Por su edad (por ser mayor o joven)	5,5%	2,2%	7,8%
	Por su sexo (hombre/mujer)	5,8%	3,7%	2%
	Por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género	2,5%	1%	1,5%
	Por embarazo/paternidad/maternidad	0%	1,2%	0%
	Por discapacidad	0%	0%	1,5%
	Por su origen étnico, raza o nacionalidad	5,8%	3,2%	2,3%
	No he sido discriminado/a	74,5%	84,7%	82,3%
Hombre	Por su edad (por ser mayor o joven)	6%	1,5%	7%
	Por su sexo (hombre/mujer)	1,5%	1%	0%
	Por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género	4%	1%	1,5%
	Por embarazo/paternidad/maternidad	1,5%	1%	1%
	Por discapacidad	0%	0%	1,5%
	Por su origen étnico, raza o nacionalidad	7%	4,5%	1%
	No he sido discriminado/a	75,5%	83,7%	84,5%
Mujer	Por su edad (por ser mayor o joven)	5%	3%	8,5%
	Por su sexo (hombre/mujer)	10%	6,4%	3,5%
	Por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género	1%	1%	1,5%
	Por embarazo/paternidad/maternidad	0%	1,5%	0%
	Por discapacidad	1%	0%	1,5%
	Por su origen étnico, raza o nacionalidad	4,5%	2%	3,5%
	No he sido discriminado/a	73,5%	85,6%	80%

En relación con las conductas hostiles, la atención sexual no deseada disminuye en el conjunto desde el 5,8% en el grupo de 34 años o menos hasta valores próximos al 2% en los dos grupos posteriores, revelándose la existencia de asociación (χ^2=11,024; p=0,004). El acoso laboral, psicológico o moral sigue una trayectoria semejante —4%, 1,2% y 1%— y, además, también se asocia estadísticamente con la edad (χ^2=10,957; p=0,004).

La desagregación permite identificar con claridad dónde se localiza esta pauta. Entre los hombres, la atención sexual no deseada representa el 2% antes de los 35 años y no aparece registrada en los dos grupos posteriores; las diferencias, sin embargo, no alcanzan significación (p=0,072). El acoso laboral pasa del 4% al 1,5% y permanece en ese valor a partir de los 55, pero tampoco resultan significativas estas diferencias (p=0,157).

Entre las mujeres, la atención sexual no deseada alcanza el 9,5% en el grupo de 34 años o menos, frente al 4% tanto entre los 35 y 54 como desde los 55 años; la variación resulta significativa (χ^2=7,432; p=0,024). El acoso laboral afecta al 4% de las mujeres más jóvenes, al 1% de las de edades centrales y no aparece registrado en el grupo de 55 o más, revelando la existencia de asociación (χ^2=8,017; p=0,018). Los insultos, amenazas, violencia física y ciberacoso sexual no presentan diferencias estadísticamente significativas por edad en la submuestra femenina.

La comparación por sexo muestra que la exposición diferencial a conductas de naturaleza sexual se concentra especialmente antes de los 35 años. En este grupo, la atención sexual no deseada afecta al 9,5% de las mujeres y al 2% de los hombres, y el ciberacoso sexual al 2,5% de ellas, sin casos registrados entre ellos.

11 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

Tabla 47. Durante los últimos 12 meses, señale si ha sufrido en su trabajo alguna de las siguientes situaciones. (Puede señalar más de una opción).[12]

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Insultos, ofensas verbales o amenazas	14,5%	15,1%	11%
	Atención sexual no deseada (conductas con contenido sexual, agresión sexual, propuestas sexuales, contacto físico forzado, etc.)	5,8%	2,2%	2%
	Acoso laboral, psicológico o moral *(mobbing)*	4%	1,2%	1%
	Violencia física (golpes, empujones, bofetadas, etc.)	1%		
	Ciberacoso sexual (conductas sexuales no deseadas con medios tecnológicos: correos, WhatsApp, redes sociales, vídeos, etc. …)	1,3%		1%
	Ninguna	72,5%	79,2%	83,3%
Hombre	Insultos, ofensas verbales o amenazas	16%	14,4%	9%
	Atención sexual no deseada (conductas con contenido sexual, agresión sexual, propuestas sexuales, contacto físico forzado, etc.)	2%		
	Acoso laboral, psicológico o moral *(mobbing)*	4%	1,5%	1,5%
	Violencia física (golpes, empujones, bofetadas, etc.)	1%	1%	
	Ciberacoso sexual (conductas sexuales no deseadas con medios tecnológicos: correos, WhatsApp, redes sociales, vídeos, etc. …)			
	Ninguna	77%	79,2%	88%
Mujer	Insultos, ofensas verbales o amenazas	13%	15,8%	13%
	Atención sexual no deseada (conductas con contenido sexual, agresión sexual, propuestas sexuales, contacto físico forzado, etc.)	9,5%	4%	4%
	Acoso laboral, psicológico o moral *(mobbing)*	4%	1%	
	Violencia física (golpes, empujones, bofetadas, etc.)	1%		
	Ciberacoso sexual (conductas sexuales no deseadas con medios tecnológicos: correos, WhatsApp, redes sociales, vídeos, etc. …)	2,5%		1,5%
	Ninguna	68%	79,2%	78,5%

Repercusión del trabajo sobre la salud, bajas laborales y consumo de medicamentos.

La percepción del efecto del trabajo sobre la salud física evidencia una notable estabilidad entre los tres grandes grupos. Considera que su actividad perjudica su salud física el 29,1% de las personas de 34 años o menos, el 32,2% de las de 35 a 54 y el 31,3% de quienes tienen 55 o más. Las diferencias no son significativas (χ^2=5,258; p=0,262).

Entre los hombres, el perjuicio físico percibido se sitúa en el 34% antes de los 35 años, el 36,5% entre los 35 y 54 y el 35% desde los 55, sin variaciones estadísticamente acreditadas (p=0,716). Entre las mujeres alcanza el 24,2%, el 27,9% y el 27,6%, respectivamente, y tampoco se relaciona con la edad (p=0,458).

Lo más relevante surge de la comparación entre sexos dentro de cada etapa. La percepción perjudicial es mayor entre los hombres en los tres grupos: 34% frente al 24,2% antes de los 35 años; 36,5% frente al 27,9% entre los 35 y 54; y 35% frente al 27,6% a partir de los 55. La diferencia, por tanto, no se concentra en una etapa concreta, sino que se mantiene de forma descriptivamente estable a lo largo de la trayectoria laboral.

En salud mental tampoco aparece una trayectoria etaria significativa. El perjuicio percibido alcanza el 26,9% en el grupo de 34 años o menos, desciende al 20% entre los 35 y 54 y se sitúa en el 21,7% desde los 55 (χ^2=6,110; p=0,191). Siguiendo el orden ascendente de los grupos de edad, entre los hombres los porcentajes son 26,7%, 20% y 23,4% (p=0,369), mientras que entre las mujeres se sitúan en 27%, 21,6% y 20% (p=0,480). A diferencia de la salud física, aquí las distancias entre hombres y mujeres son pequeñas en los tres grupos.

La agregación de la edad en tres grandes bloques aporta, además, una consideración metodológica relevante: la singularidad de las personas de 16 a 24 años que aparecía

12 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

en el análisis desagregado de seis tramos queda parcialmente diluida al integrarlas con quienes tienen de 25 a 34 años. El nuevo cruce no contradice aquel resultado, sino que responde a un nivel de agregación distinto.

Tabla 48. ¿Cómo afecta su trabajo a su salud…?

			≤34	35-54	≥55
Muestra total	Salud física	La perjudica	29,1%	32,2%	31,3%
		No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	65,8%	64,6%	66,4%
		La mejora	5,1%	3,3%	2,3%
		Total	100%	100%	100%
	Salud mental	La perjudica	26,9%	20%	21,7%
		No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	69,1%	73,9%	74,7%
		La mejora	4,1%	5,3%	3,6%
		Total	100%	100%	100%
Hombre	Salud física	La perjudica	34%	36,5%	35%
		No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	60%	59,9%	61,9%
		La mejora	5,7%	3,6%	3%
		Total	100%	100%	100%
	Salud mental	La perjudica	26,7%	20%	23,4%
		No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	67,7%	73,3%	73,1%
		La mejora	5,6%	6,7%	3,6%
		Total	100%	100%	100%
Mujer	Salud física	La perjudica	24,2%	27,9%	27,6%
		No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	71,2%	69,2%	70%
		La mejora	4,5%	3%	1,5%
		Total	100%	100%	100%
	Salud mental	La perjudica	27%	21,6%	20%
		No afecta a mi salud ni positiva ni negativamente	70%	74,4%	76,4%
		La mejora	2,6%	4%	3,6%
		Total	100%	100%	100%

Las bajas laborales tampoco dibujan diferencias etarias consistentes. La baja por enfermedad común o accidente no laboral representa el 6% de los menores de 34 años, el 5,9% del grupo de edad intermedia y el 8,3% del grupo de mayor edad de la muestra total, sin evidenciar la existencia de asociación significativa con la edad (p=0,331). Las bajas vinculadas con accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o dolencias derivadas del trabajo alcanzan el 3,5%, el 5% y el 5%, igualmente revelar sin diferencias significativas (p=0,507).

Entre los hombres, las bajas comunes se mantienen prácticamente invariantes —34 años o menos: 7%; 35 a 54 años: 7,4%; 55 o más años: 7%— (p=0,982), mientras que las vinculadas al trabajo pasan del 2% al 5% y permanecen en ese valor, sin alcanzar significación (p=0,213). Entre las mujeres, la baja común aumenta hasta el 9,5% a partir de los 55 años, frente al 5% antes de los 35 y al 4,5% en las edades centrales, pero el contraste queda por encima del umbral establecido (p=0,074) y no prueba la existencia de asociación estadísticamente significativa. Las bajas relacionadas con el trabajo permanecen exactamente en el 5% en los tres grupos femeninos (p=1,000). No existe, por tanto, evidencia suficiente para vincular la incapacidad temporal con la edad dentro de ninguno de los dos sexos.

Tabla 49. Durante los últimos 12 meses señale si ha estado en alguna de las siguientes situaciones. (Puede señalar más de una opción).[13]

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Estoy o he estado de baja por enfermedad común o accidente no relacionado con mi trabajo	6%	5,9%	8,3%
	Estoy o he estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad derivada de mi trabajo	3,5%	5%	5%
	Ninguna de las anteriores	85%	86,4%	83,3%
Hombre	Estoy o he estado de baja por enfermedad común o accidente no relacionado con mi trabajo	7%	7,4%	7%
	Estoy o he estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad derivada de mi trabajo	2%	5%	5%
	Ninguna de las anteriores	86%	85,6%	85%
Mujer	Estoy o he estado de baja por enfermedad común o accidente no relacionado con mi trabajo	5%	4,5%	9,5%
	Estoy o he estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad derivada de mi trabajo	5%	5%	5%
	Ninguna de las anteriores	84%	87,1%	81,5%

Por el contrario, el consumo de medicamentos introduce patrones etarios específicos. La medicación para ansiedad o nerviosismo permanece en torno al 10% en el conjunto y no varía con la edad (p=0,984). Entre las mujeres alcanza porcentajes superiores a los masculinos en las tres etapas —14% frente al 7% antes de los 35 años; 13,4% frente al 8,4% entre los 35 y 54; y 13% frente al 8,5% desde los 55—, pero dentro de cada sexo no aparece una evolución asociada a la edad.

La medicación para el dolor ofrece una pauta distinta. En los hombres aumenta desde el 22,5% antes de los 35 años al 31,2% entre los 35 y 54 y al 33,5% desde los 55, existiendo diferencias significativas (χ^2=6,530; p=0,038). Entre las mujeres se sitúa en el 20%, el 24,3% y, nuevamente, el 20%, sin revelar la existencia de asociación con la edad (p=0,573). En consecuencia, la distancia entre sexos se amplía progresivamente a partir de los 35 años. La mayor prevalencia masculina del consumo analgésicos en las edades intermedias y avanzadas es coherente con la mayor exposición física observada en esos mismos grupos.

El consumo destinado a otros problemas médicos presenta la evolución más clara del bloque, dado que aumenta intensamente con la edad en ambos sexos. En la muestra total aumenta del 6,5% entre las personas de 34 años o menos al 11,6% en las edades centrales y al 23% a partir de los 55 (χ^2=48,246; p<0,001). Entre los hombres pasa del 6% al 9,9% y al 22% (χ^2=25,252; p<0,001); entre las mujeres, del 7% de las más jóvenes al 13,4% del grupo central y al 24% del grupo de mayor edad (χ^2=23,424; p<0,001). Se trata, por tanto, de una pauta ascendente compartida por ambos sexos y estadísticamente significativa.

Coherentemente, la proporción que declara no consumir medicamentos de forma habitual o frecuente disminuye con la edad en el conjunto —48,5% de 34 años o menos, 46,8% de 35 a 54 años y 36,8% mayor de 55 años— (χ^2=13,088; p=0,001). Entre los hombres la reducción alcanza significación —46,5% de los más jóvenes, 45,5% del grupo central y 33,5% del grupo de mayor edad; χ^2=8,639; p=0,013—, a la vez que, entre las mujeres, pasa del 50% entre las menores de 34 años al 48% de las mujeres de 35 a 54 años y al 40% de las mayores de 55, sin superar el umbral estadístico que prueba la existencia de asociación (p=0,088). El consumo para dormir no muestra diferencias etarias estadísticamente significativas en ninguno de los dos sexos. La medicación para la depresión alcanza significación estadística únicamente entre los hombres (χ^2=6,989; p=0,030), aunque los porcentajes implicados son muy reducidos —0%, 2,5% y 0%—, circunstancia que aconseja extremar la prudencia interpretativa. En última instancia, el consumo para mejorar el sueño y para la ansiedad no cambia significativamente con la edad, en términos estadísticos en la muestra de este estudio.

13 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

Tabla 50. Durante los últimos 12 meses ¿ha consumido o está consumiendo algún medicamento de forma habitual o con frecuencia (con o sin receta médica)? (Puede señalar más de una opción).[14]

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Para la ansiedad, nerviosismo, etc.	10%	10%	10%
	Para la depresión	1,5%	2,2%	2,3%
	Para dormir mejor	15,8%	14,6%	19%
	Para el dolor moderado, intenso, crónico… (Ej.: analgésicos o antiinflamatorios)	21,5%	27,7%	27%
	Para otros problemas médicos distintos de los anteriores	6,5%	11,6%	23%
	No tomo medicamentos de forma habitual o con frecuencia	48,5%	46,8%	36,8%
Hombre	Para la ansiedad, nerviosismo, etc.	7%	8,4%	8,5%
	Para la depresión	0%	2,5%	0%
	Para dormir mejor	15,5%	14,4%	17,5%
	Para el dolor moderado, intenso, crónico… (Ej.: analgésicos o antiinflamatorios)	22,5%	31,2%	33,5%
	Para otros problemas médicos distintos de los anteriores	6%	9,9%	22%
	No tomo medicamentos de forma habitual o con frecuencia	46,5%	45,5%	33,5%
Mujer	Para la ansiedad, nerviosismo, etc.	14%	13,4%	13%
	Para la depresión	2,5%	2%	4,5%
	Para dormir mejor	16%	14,9%	20%
	Para el dolor moderado, intenso, crónico… (Ej.: analgésicos o antiinflamatorios)	20%	24,3%	20%
	Para otros problemas médicos distintos de los anteriores	7%	13,4%	24%
	No tomo medicamentos de forma habitual o con frecuencia	50%	48%	40%

Síntomas experimentados durante los últimos treinta días.

Las puntuaciones medias de sintomatología continúan situándose en niveles bajos de la escala de 1 a 4; sin embargo, el análisis estratificado permite detectar algunas trayectorias diferenciadas. En el conjunto, el dolor de espalda, cadera, brazos o piernas mantiene la media más elevada —1,9 en los dos primeros grupos y 1,8 desde los 55 años—, seguido de la fatiga y los problemas de sueño, ambos en torno a 1,6. La mayor parte de los síntomas no presenta variaciones estadísticamente significativas entre los tres grupos.

Las dificultades de concentración constituyen una excepción. En la muestra total alcanzan una media de 1,5 entre las personas de 34 años o menos, descienden a 1,3 entre los 35 y 54 y se sitúan en 1,4 desde los 55; además, la desigual distribución de respuestas resulta ser estadísticamente significativa (χ^2=19,795; p=0,003). La fatiga visual también registra diferencias estadísticamente significativas en el conjunto (χ^2=15,245; p=0,018), aunque las medias apenas varían —1,3, 1,3 y 1,4—, en orden de edad.

Entre los hombres, las dificultades de concentración permanecen en 1,4, 1,3 y 1,4 puntos, respectivamente, y no presentan diferencias estadísticamente significativas (p=0,383). La fatiga visual se mantiene en 1,4 en los tres grupos (p=0,066). El único síntoma que varía estadísticamente es el dolor musculoesquelético, cuya media aumenta desde 1,8 antes de los 35 años a 1,9 entre los 35 y 54 y 2 desde los 55 (χ^2=13,539; p=0,035). Nuevamente, Este comportamiento resulta coherente descriptivamente con el mayor peso de las exigencias físicas masculinas en los tres grupos.

Entre las mujeres, las dificultades de concentración siguen una evolución más marcada: la media pasa de 1,5 en el grupo de 34 años o menos a 1,3 entre los 35 y 54 y a 1,4 desde los 55. Estas diferencias de distribución son significativas (χ^2=37,776; p<0,001). Ninguno de los demás síntomas alcanza significación por edad. El dolor musculoesquelético, por ejemplo, obtiene medias de 1,9, 1,9 y 1,7 (p=0,191).

14 Porcentaje sobre el total de respuestas obtenidas por cada opción de respuesta.

La comparación por sexo revela diferencias descriptivas puntuales más que una brecha uniforme. Las mujeres menores de 35 años presentan valores algo superiores en ansiedad —1,6 frente a 1,4— y concentración —1,5 frente a 1,4—, mientras que entre las personas de 55 años o más el dolor musculoesquelético alcanza 2 entre los hombres y 1,7 entre las mujeres. El análisis combinado permite, así, precisar que las variaciones sintomatológicas vinculadas con la edad no afectan por igual a hombres y mujeres ni a los mismos indicadores.

Tabla 51. Para finalizar, indique si ha pasado por las siguientes situaciones en los últimos 30 días. Tenga en cuenta que 1 es nunca o casi nunca y 4 es siempre o casi siempre.

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	1 Dificultades para concentrarse en su trabajo, olvidos, etc.	1,5	1,3	1,4
	2 Fatiga visual o problemas oculares	1,3	1,3	1,4
	3 Ansiedad, tensión o nerviosismo	1,5	1,5	1,5
	4 Dolor de espalda, cadera, brazos o piernas	1,9	1,9	1,8
	5 Depresión, tristeza habitual	1,2	1,2	1,2
	6 Fatiga, cansancio, pérdida de energía	1,6	1,6	1,6
	7 Problemas de sueño	1,6	1,6	1,6
Hombre	1 Dificultades para concentrarse en su trabajo, olvidos, etc.	1,4	1,3	1,4
	2 Fatiga visual o problemas oculares	1,4	1,4	1,4
	3 Ansiedad, tensión o nerviosismo	1,4	1,5	1,5
	4 Dolor de espalda, cadera, brazos o piernas	1,8	1,9	2
	5 Depresión, tristeza habitual	1,2	1,2	1,2
	6 Fatiga, cansancio, pérdida de energía	1,7	1,6	1,7
	7 Problemas de sueño	1,6	1,6	1,6
Mujer	1 Dificultades para concentrarse en su trabajo, olvidos, etc.	1,5	1,3	1,4
	2 Fatiga visual o problemas oculares	1,2	1,2	1,3
	3 Ansiedad, tensión o nerviosismo	1,6	1,6	1,5
	4 Dolor de espalda, cadera, brazos o piernas	1,9	1,9	1,7
	5 Depresión, tristeza habitual	1,3	1,2	1,2
	6 Fatiga, cansancio, pérdida de energía	1,6	1,7	1,5
	7 Problemas de sueño	1,6	1,5	1,6

Valoración del empleo actual.

La valoración del empleo actual muestra una mejora parcial a medida que avanza la trayectoria laboral, especialmente en reconocimiento, inseguridad y deseo de cambio. En la muestra total, la adecuación salarial aumenta de 2,8 puntos conferidos por el grupo de menor edad, a 2,9 puntos en el grupo central y 3 puntos sobre 5 en el grupo de mayor edad. De otra parte, el reconocimiento pasa de 3 a 3,1 y 3,2, respectivamente; al mismo tiempo que la percepción de poder perder el empleo disminuye de 2,2 a 2 y permanece en ese nivel; y el deseo de cambiar de trabajo se reduce de 2,6 entre las personas de 34 años o menos a 2,2 entre los 35 y 54 y 2,1 desde los 55. Las desiguales distribuciones de estos cinco indicadores son estadísticamente significativas por edad y prueban la existencia de asociación con dicha variable, siendo especialmente pronunciada la correspondiente al deseo de cambiar de trabajo (χ^2=61,648; p<0,001).

Entre los hombres se observa una evolución favorable en varios aspectos, evolución que además se asienta sobre diferencias significativas que prueban la existencia de asociación con la edad. La adecuación salarial pasa de 2,8 antes de los 35 años a 3,1 en los dos grupos posteriores (χ^2=19,645; p=0,012). El reconocimiento aumenta desde 2,9 hasta 3,3 en las edades centrales y se sitúa en 3,2 desde los 55 (χ^2=22,943; p=0,003). La inseguridad laboral disminuye de forma secuencial con los grupos de edad: de 2,2 a 1,9 y 1,8 (χ^2=16,869; p=0,032), mientras que el deseo de cambiar de empleo cae de 2,5 a 2,1 y 1,9 (χ^2=32,692; p<0,001). Las posibilidades de promoción constituyen la única dimensión cuya distribución no varía significativamente con la edad entre los hombres (p=0,211).

Entre las mujeres, la adecuación salarial presenta una evolución menos favorable: obtiene una media de 2,9 antes de los 35 años, baja a 2,7 entre los 35 y 54 y retorna a 2,9 desde los 55; pese a la proximidad de las medias, diferencias que resultan significativas (χ^2=19,732; p=0,011). Las posibilidades de promoción también cambian con la edad (χ^2=21,994; p=0,005), con medias de 2,9, 2,8 y 2,9. La percepción de poder perder el trabajo mantiene una media redondeada de 2,2 en los tres grupos, pero la distribución completa de respuestas no es idéntica (χ^2=22,004; p=0,005). El reconocimiento presenta medias de 3,1, 3 y 3,2, diferencias que, aunque mínimas, son significativas (χ^2=20,695; p=0,008). Finalmente, el deseo de cambiar de empleo disminuye desde 2,6 hasta 2,4 y permanece en 2,4 a partir de los 55, con diferencias concluyentes en el plano estadístico (χ^2=45,197; p<0,001).

La comparación por sexo muestra que las valoraciones son muy próximas antes de los 35 años. Las distancias aparecen fundamentalmente en las edades centrales y avanzadas. Entre los 35 y 54 años, los hombres valoran mejor el salario —3,1 frente a 2,7—, las posibilidades de promoción —3,1 frente a 2,8— y el reconocimiento —3,3 frente a 3—. A partir de los 55 años, la principal diferencia se concentra en el deseo de cambiar de empleo: 1,9 entre los hombres frente a 2,4 entre las mujeres. Con relación a estos datos, la evolución hacia una mayor estabilidad subjetiva del empleo resulta más pronunciada entre los varones.

Tabla 52. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su trabajo? Tenga en cuenta que 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	1 Creo que mi sueldo es adecuado	2,8	2,9	3
	2 Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso o promoción	2,9	3	2,9
	3 Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses	2,2	2	2
	4 Recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo	3	3,1	3,2
	5 Me gustaría cambiar de trabajo lo antes posible	2,6	2,2	2,1
Hombre	1 Creo que mi sueldo es adecuado	2,8	3,1	3,1
	2 Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso o promoción	2,9	3,1	3
	3 Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses	2,2	1,9	1,8
	4 Recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo	2,9	3,3	3,2
	5 Me gustaría cambiar de trabajo lo antes posible	2,5	2,1	1,9
Mujer	1 Creo que mi sueldo es adecuado	2,9	2,7	2,9
	2 Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso o promoción	2,9	2,8	2,9
	3 Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses	2,2	2,2	2,2
	4 Recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo	3,1	3	3,2
	5 Me gustaría cambiar de trabajo lo antes posible	2,6	2,4	2,4

Actitudes generacionales.

Las actitudes generacionales muestran que la edad actual condiciona determinadas percepciones, aunque no de la misma manera entre hombres y mujeres. En el conjunto, la creencia de que las personas jóvenes no se esfuerzan tanto como deberían aumenta desde 2,3 puntos entre quienes tienen 34 años o menos a 2,6 entre los 35 y 54 y 2,8 desde los 55 (χ^2=49,464; p<0,001). En cambio, la idea de que las personas mayores no se adaptan a la tecnología disminuye de 2,8 a 2,7 y 2,6 (χ^2=22,651; p=0,004).

Entre los hombres, la valoración crítica hacia las generaciones jóvenes progresa desde 2,2 hasta 2,5 y 2,7 (χ^2=30,686; p<0,001). El acuerdo con la afirmación relativa a la falta de adaptación tecnológica de las personas mayores sigue la dirección opuesta —2,8, 2,6 y 2,5— (χ^2=17,622; p=0,024). También se confirma la existencia de asociación entre la edad y la percepción sobre las personas con hijos en edad escolar (χ^2=29,734; p<0,001), la idea de que quienes están próximos a jubilarse trabajan sin interés (χ^2=31,860; p<0,001) y el respaldo a adaptar las condiciones laborales (χ^2=17,241; p=0,028). En cambio, la preferencia por trabajar con personas de la propia generación no alcanza significación (p=0,089).

Entre las mujeres, la afirmación de que las personas jóvenes se esfuerzan menos aumenta desde 2,4 puntos antes de los 35 años hasta 2,6 entre los 35 y 54 y 2,9 a partir de los 55, siendo estas diferencias significativas (χ^2=26,782; p=0,001). También cambia la valoración sobre quienes tienen hijos en edad escolar —2,2, 2 y 2,4— (χ^2=19,053; p=0,015). Por el contrario, la percepción sobre la adaptación tecnológica de las personas mayores (p=0,060), la preferencia generacional (p=0,140), la valoración de las personas próximas a la jubilación (p=0,053) y la necesidad de adaptar las condiciones según la edad (p=0,261) no muestran diferencias estadísticamente significativas.

En general, la comparación entre hombres y mujeres ofrece distancias reducidas. La más visible aparece en la valoración de las personas jóvenes en el grupo de 55 años o más, donde la media femenina alcanza 2,9 frente a 2,7 entre los hombres. En cambio, la conveniencia de adaptar las condiciones de trabajo según la edad mantiene niveles elevados y muy próximos en los tres grupos y en ambos sexos —entre 3,4 y 3,6 puntos—. En definitiva, las diferencias generacionales se manifiestan con mayor claridad en determinados estereotipos que en el respaldo a medidas de adaptación laboral vinculadas con la edad.

Tabla 53. Señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Tenga en cuenta que 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	1 Los jóvenes no se esfuerzan en el trabajo tanto como deberían	2,3	2,6	2,8
	2 Los mayores no se adaptan a las nuevas tecnologías y a las exigencias actuales	2,8	2,7	2,6
	3 Prefiero trabajar con personas de mi generación o de edad parecida a la mía	2,9	2,5	2,6
	4 Los/as trabajadores/as con hijos en edad escolar descuidan sus obligaciones laborales	2,3	2	2,3
	5 Las personas próximas a la jubilación trabajan sin ganas ni interés	3	2,9	2,6
	6 Algunas condiciones de trabajo deberían adaptarse o modificarse según la edad de los/as trabajadores/as	3,6	3,6	3,5
Hombre	1 Los jóvenes no se esfuerzan en el trabajo tanto como deberían	2,2	2,5	2,7
	2 Los mayores no se adaptan a las nuevas tecnologías y a las exigencias actuales	2,8	2,6	2,5
	3 Prefiero trabajar con personas de mi generación o de edad parecida a la mía	2,8	2,5	2,5
	4 Los/as trabajadores/as con hijos en edad escolar descuidan sus obligaciones laborales	2,4	2	2,1
	5 Las personas próximas a la jubilación trabajan sin ganas ni interés	3	3	2,5
	6 Algunas condiciones de trabajo deberían adaptarse o modificarse según la edad de los/as trabajadores/as	3,6	3,6	3,5
Mujer	1 Los jóvenes no se esfuerzan en el trabajo tanto como deberían	2,4	2,6	2,9
	2 Los mayores no se adaptan a las nuevas tecnologías y a las exigencias actuales	2,8	2,7	2,7
	3 Prefiero trabajar con personas de mi generación o de edad parecida a la mía	2,9	2,5	2,7
	4 Los/as trabajadores/as con hijos en edad escolar descuidan sus obligaciones laborales	2,2	2	2,4
	5 Las personas próximas a la jubilación trabajan sin ganas ni interés	3	2,8	2,8
	6 Algunas condiciones de trabajo deberían adaptarse o modificarse según la edad de los/as trabajadores/as	3,6	3,5	3,4

Capacidad percibida para continuar trabajando y edad deseada de jubilación.

La edad actual mantiene una relación muy estrecha con el horizonte hasta el que se considera posible continuar trabajando. En el conjunto, la proporción que cree poder desempeñar su trabajo hasta los 65 años o más representa el 58,1% entre las personas de 34 años o menos, el 56,7% entre los 35 y 54 y aumenta hasta el 78,6% a partir de los 55. Asimismo, dichas diferencias resultan significativas (χ^2=112,731; p<0,001).

Entre los hombres, considera posible continuar hasta los 65 años o más el 60% de quienes tienen 34 años o menos, el 55% de los de 35 a 54 y el 77% de los de 55 o más. En este

último grupo, el 55% sitúa el horizonte en los 65 años, el 18% en los 68 y el 4% en los 70. Tales diferencias por edad son significativas (χ^2=55,137; p<0,001).

Entre las mujeres, el porcentaje que sitúa su capacidad en los 65 años o más alcanza el 55,5% antes de los 35 años, el 59,4% entre los 35 y 54 y el 80% desde los 55. En el grupo femenino de mayor edad destaca especialmente la respuesta de 68 años, seleccionada por el 31,5%, frente al 18% de los hombres de la misma etapa. Al igual que en los dos casos anteriores, se prueba la existencia de asociación entre la edad de las mujeres y la edad hasta la que podrían continuar desempeñando su actividad (χ^2=62,488; p<0,001).

Las diferencias entre sexos son moderadas en los dos grupos iniciales, pero la composición interna de las respuestas se separa más entre quienes tienen 55 años o más. Los hombres se concentran en mayor medida en los 65 años —55% frente al 47% femenino—, mientras que las mujeres seleccionan con mucha mayor frecuencia los 68 años —31,5% frente al 18%—. El resultado señala diferentes referencias de prolongación dentro de una coincidencia general: en ambos sexos aumenta considerablemente la expectativa de poder seguir trabajando hasta los 65 años o más entre quienes ya se encuentran en las etapas avanzadas de la trayectoria laboral.

Tabla 54. Respecto a la jubilación: ¿Hasta qué edad cree que podrá desempeñar su trabajo actual u otro parecido en buenas condiciones de salud y/o rendimiento?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Menos de 60	18,5%	13,4%	5%
	60 años	23,5%	29,2%	16,5%
	65 años	51%	47,5%	51%
	68 años	5,8%	9,2%	24,8%
	70 años	1,3%	0%	2,8%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Menos de 60	19%	15,8%	4,5%
	60 años	21%	29,2%	18,5%
	65 años	53,5%	49,5%	55%
	68 años	4,5%	4,5%	18%
	70 años	2%	1%	4%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Menos de 60	18%	10%	5,5%
	60 años	26%	29,2%	14,5%
	65 años	48,5%	45,5%	47%
	68 años	7%	13,9%	31,5%
	70 años	0%	0%	1,5%
	Total	100%	100%	100%

La edad deseada de jubilación presenta una transformación igualmente marcada. En el conjunto, preferiría jubilarse a los 60 años o antes el 60,3% de las personas de 34 años o menos, el 55,5% de las de 35 a 54 y únicamente el 34,3% de quienes tienen 55 o más. A la inversa, la opción de retirarse a los 65 años o después aumenta desde aproximadamente el 39,8% hasta el 44,3% y el 65,5%. La desigual distribución de los grupos de edad es significativa, probándose la existencia de asociación entre la edad y la edad deseada de jubilación (χ^2=114,235; p<0,001).

Entre los hombres, la preferencia por jubilarse a los 60 años o antes alcanza el 56% antes de los 35 años, el 58,4% entre los 35 y 54 y desciende al 37% desde los 55 (χ^2=52,014; p<0,001). Entre las mujeres, el descenso es todavía más pronunciado: 64,5%, 52,4% y 31,5%, respectivamente (χ^2=76,274; p<0,001). Las diferencias detectadas en la distribución de respuestas tanto de hombres como de mujeres, también, resultan significativas.

La comparación introduce un patrón cambiante. Entre las personas de 34 años o menos, una jubilación a los 60 años o antes es preferida por el 64,5% de las mujeres y el 56% de los hombres. Entre los 35 y 54 años, la relación se invierte —52,4% entre ellas y 58,4% entre ellos—. Desde los 55 años, las mujeres manifiestan con mayor frecuencia una

preferencia por los 65 años o una edad posterior -aproximadamente 68% frente al 63% masculino.

Estas diferencias deben interpretarse teniendo en cuenta el propio horizonte vital de cada grupo. Las opciones de jubilación adquieren un significado distinto según la edad ya alcanzada y no representan, por sí mismas, un efecto causal del envejecimiento: quienes se encuentran en los tramos superiores disponen de un horizonte de jubilación diferente al de quienes se encuentran al inicio de la trayectoria laboral. Es por ello que el resultado describe expectativas y preferencias situadas en distintas etapas vitales, no un efecto causal del envejecimiento.

Tabla 55. ¿A qué edad le gustaría jubilarse si pudiera elegir?

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	Menos de 60	29%	21,3%	11%
	60 años	31,3%	34,2%	23,3%
	65 años	33%	36,4%	40%
	68 años	5%	7,9%	23,5%
	70 años	1,8%	0%	2%
	Total	100%	100%	100%
Hombre	Menos de 60	26,5%	26,7%	12%
	60 años	29,5%	31,7%	25%
	65 años	37,5%	39,1%	44%
	68 años	4%	2%	16,5%
	70 años	2,5%	0%	2,5%
	Total	100%	100%	100%
Mujer	Menos de 60	31,5%	15,8%	10%
	60 años	33%	36,6%	21,5%
	65 años	28,5%	33,7%	36,5%
	68 años	6%	13,9%	30%
	70 años	1%	0%	1,5%
	Total	100%	100%	100%

Necesidad de cambio en el trabajo.

El aumento del salario o del nivel de ingresos continúa siendo la principal demanda en todas las etapas, aunque su intensidad disminuye con la edad. En el conjunto alcanza una media de 3,9 puntos entre las personas de 34 años o menos, 3,7 entre los 35 y 54 y 3,5 desde los 55. La distribución de puntuaciones, que refleja diferencias por grupo, resulta significativa, por lo que existe asociación entre ambas variables (χ^2=58,016; p<0,001).

La pauta se reproduce prácticamente en paralelo entre ambos sexos. Entre los hombres, la media pasa de 4 puntos entre los jóvenes a 3,8 en el grupo central y 3,6 entre el grupo de mayor edad (χ^2=29,288; p<0,001), entre las mujeres, de 3,9 a 3,7 y 3,5 (χ^2=48,141; p<0,001); estas diferencias resultan significativas y se prueba la existencia de asociación entre el sexo, la edad y la necesidad de aumento de salario. La prioridad retributiva pierde intensidad a medida que avanza la trayectoria laboral, pero permanece como el cambio más demandado incluso en el grupo de 55 años o más.

La necesidad de trabajar menos horas presenta una evolución específica por sexo. En el conjunto disminuye ligeramente desde 3,3 puntos antes de los 35 años hasta 3,2 en los dos grupos posteriores, con diferencias estadísticamente significativas (χ^2=25,482; p=0,001). Entre los hombres desciende del 3,5 puntuado por los más jóvenes al 3,3 del grupo central y al 3,2 de los más mayores, existiendo asociación entre las respuestas de los hombres por edad y la necesidad de trabajar menos (χ^2=20,548; p=0,008). Entre las mujeres, en cambio, las medias permanecen prácticamente estables —por orden de edad: 3,1, 3,1 y 3,2— y la distribución no varía significativamente (p=0,205). La mayor diferencia por sexo aparece, así, entre las personas de 34 años o menos: 3,5 puntos entre los hombres frente a 3,1 entre las mujeres.

Trabajar a menor velocidad, con menos prisas o con plazos menos estrictos obtiene medias de 3,2, 3,1 y 3,1, en orden ascendente por grupo de edad, en el conjunto y presenta diferencias significativas (χ^2=19,005; p=0,015). Entre los hombres, las medias son 3,3, 3,1 y 3,1, sin alcanzar significación (p=0,090). Entre las mujeres se mantienen en 3, 3,1 y 3; pese a esta proximidad de las puntuaciones, estas diferencias resultan estadísticamente significativas (χ^2=17,241; p=0,028).

La menor dependencia de la tecnología no se relaciona con la edad en el conjunto (p=0,113) ni entre los hombres (p=0,171), aunque entre estos últimos las medias oscilan entre 2,3 y 2,7. Entre las mujeres, pese a unas medias muy próximas —de forma descendente según la edad: 2,6, 2,5 y 2,5—, la distribución de respuestas presenta diferencias significativas (χ^2=18,572; p=0,017). La reducción de tareas que requieren gran esfuerzo físico o mental permanece alrededor del punto central de la escala y no muestra diferencias estadísticamente significativas por edad dentro de ninguno de los dos sexos.

Tabla 56. Indique si cree que son necesarios algunos de los siguientes cambios en su trabajo. Tenga en cuenta que 1 es nada necesario y 5 es muy necesario.

		≤34	35-54	≥55
Muestra total	1 Trabajar a menor velocidad, con menos prisas, con plazos menos estrictos	3,2	3,1	3,1
	2 Trabajar menos horas y así disponer de más tiempo libre y de descanso	3,3	3,2	3,2
	3 Aumentar mi salario o nivel de ingresos	3,9	3,7	3,5
	4 No depender tanto de la tecnología, dispositivos digitales, etc., para trabajar	2,6	2,4	2,6
	5 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo físico	3	3,1	3
	6 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo mental	3	2,9	3
Hombre	1 Trabajar a menor velocidad, con menos prisas, con plazos menos estrictos	3,3	3,1	3,1
	2 Trabajar menos horas y así disponer de más tiempo libre y de descanso	3,5	3,3	3,2
	3 Aumentar mi salario o nivel de ingresos	4	3,8	3,6
	4 No depender tanto de la tecnología, dispositivos digitales, etc., para trabajar	2,6	2,3	2,7
	5 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo físico	3	3,1	3,1
	6 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo mental	3,1	2,9	3
Mujer	1 Trabajar a menor velocidad, con menos prisas, con plazos menos estrictos	3	3,1	3
	2 Trabajar menos horas y así disponer de más tiempo libre y de descanso	3,1	3,1	3,2
	3 Aumentar mi salario o nivel de ingresos	3,9	3,7	3,5
	4 No depender tanto de la tecnología, dispositivos digitales, etc., para trabajar	2,6	2,5	2,5
	5 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo físico	3	3	3
	6 Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo mental	3	2,9	2,9

5.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES



05 PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES.

El análisis conjunto de los resultados permite identificar una serie de patrones centrales sobre las condiciones de trabajo, la salud laboral y la transición demográfica de las 1.204 personas encuestadas. El primer hallazgo general es que la experiencia laboral no se distribuye de manera homogénea. El sexo y la edad introducen diferencias relevantes en determinados ámbitos, aunque las asociaciones estadísticamente significativas presentan una intensidad reducida.

Los datos muestran diferencias en las demandas laborales, la situación contractual, las necesidades de conciliación o las expectativas sobre la continuidad laboral en función del sexo y la edad, por lo que estos resultados describen tendencias y constituyen una radiografía de gran valor estratégico para el diseño de políticas preventivas eficaces.

Lejos de interpretarse como fallas estructurales insalvables, las asimetrías encontradas representan áreas de oportunidad donde la actuación conjunta de agentes sociales y administraciones públicas han de desplegar un esfuerzo de adaptación para que la gestión estratégica de la edad (*age management*) contribuya a la optimización de la seguridad y salud favoreciendo a la vez el desempeño y la productividad.

A continuación, se muestran algunos de los resultados más relevantes:

1. La edad estructura la posición laboral.

El primer hallazgo es la existencia de una asociación clara entre edad y relación contractual. La contratación indefinida aumenta progresivamente con la edad, mientras disminuyen la temporalidad, el empleo mediante ETT y las modalidades de formación o prácticas. Paralelamente, la jornada completa aumenta desde el 78,0 % entre las personas de 16-34 años hasta el 89,8 % entre las de 55 años o más. El resultado configura un gradiente de consolidación laboral a lo largo de los grupos de edad.

Este patrón es consistente con la estructura del mercado de trabajo europeo. Eurostat muestra que el empleo temporal se concentra de forma mucho más intensa entre las personas jóvenes que entre los grupos de mayor edad, lo que permite interpretar la temporalidad como una característica particularmente asociada a las fases iniciales de inserción laboral (Eurostat, 2025). La European Working Conditions Survey (EWCS) 2024, además, sitúa el estatus laboral, la seguridad del empleo y la organización del tiempo de trabajo entre las dimensiones centrales de la calidad del trabajo (Eurofound, 2026).

Estos resultados son compatibles con la idea de que la edad constituye un indicador de posición dentro del curso de vida laboral. Las primeras etapas de la carrera suelen combinar inserción, adquisición de experiencia, movilidad y transición entre diferentes empleos, mientras que las etapas posteriores pueden incorporar mayor estabilidad y antigüedad. Sin embargo, los datos transversales no permiten concluir que una persona concreta transite necesariamente desde la temporalidad hacia la estabilidad al envejecer. La diferencia puede reflejar también efectos de cohorte, cambios institucionales del mercado laboral y selección ocupacional. Por tanto, el hallazgo debe formularse como una asociación entre edad y la relación laboral, y no como un efecto causal del envejecimiento.

La mayor temporalidad de las mujeres jóvenes añade una dimensión de género a este patrón. Puede estar relacionada con la segregación ocupacional y sectorial y con trayectorias laborales condicionadas por las responsabilidades de cuidados, pero estos mecanismos no pueden asegurarse con los datos disponibles. La literatura internacional confirma, no obstante, que las responsabilidades de cuidados constituyen un factor estructural de desigualdad en la participación laboral femenina (International Labour Organization [ILO], 2024).

2. La etapa intermedia de la vida laboral apunta a desigualdades de género.

Se observan también diferencias entre hombres y mujeres en las valoraciones declaradas sobre autonomía, la adecuación salarial, posibilidades de promoción y reconocimiento, sin que estos resultados permitan determinar sus causas». Una explicación plausible es la interacción entre empleo y responsabilidades familiares. La literatura sobre curso de vida muestra que las responsabilidades familiares tienen consecuencias diferentes sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres (Leupp, 2017; Worts et al., 2016). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también identifica las responsabilidades de cuidados no remunerados como un factor estructural que limita o condiciona la participación laboral de las mujeres (ILO, 2024).

En definitiva, estos resultados pudieran ser compatibles con la posible influencia de la distribución o segregación ocupacional y con las interrupciones de la carrera profesional en las mujeres de edades intermedias, además de las responsabilidades de cuidados.

3. Las diferencias en exposición física y carga de trabajo reflejan una combinación de edad, ocupación y selección laboral.

Los resultados muestran una reducción de las exposiciones físicas después de los 55 años. Esta disminución no debería interpretarse como evidencia de que el trabajo se vuelve necesariamente menos exigente con la edad ni de que las personas mayores sean intrínsecamente menos vulnerables.

Una primera explicación puede ser la selección ocupacional: las trayectorias profesionales pueden desplazar a algunas personas hacia puestos de supervisión, coordinación o menor exigencia física. Una segunda explicación es el denominado “efecto del trabajador sano”: quienes permanecen en determinadas ocupaciones hasta edades avanzadas pueden constituir un grupo seleccionado, dado que las personas con problemas de salud o limitaciones funcionales pueden haber abandonado previamente esos trabajos o haber sido recolocadas.

Este mecanismo es ampliamente reconocido en epidemiología ocupacional y constituye una fuente potencial de sesgo al comparar trabajadores de diferentes edades (Li & Sung, 1999; Chowdhury et al., 2017).

Además, la propia relación entre edad y capacidad funcional no es lineal ni homogénea. Algunas capacidades, como fuerza, visión o audición, pueden disminuir con la edad, mientras que determinadas capacidades cognitivas y el conocimiento adquirido mediante experiencia pueden mantenerse o desarrollarse (INSST, 2019). Por ello, la cuestión preventiva fundamental no es determinar si los mayores están más o menos expuestos, sino si existe un ajuste adecuado entre las demandas del puesto y las capacidades de la persona.

El sistema sexo/género introduce una segunda dimensión. Hombres y mujeres están distribuidos de manera diferente entre ocupaciones y, por ello, pueden experimentar perfiles de carga física diferentes y, se ha documentado la segregación ocupacional y las diferencias de exposición a riesgos físicos y ergonómicos entre hombres y mujeres (INSST, 2018).

4. La presión temporal, la autonomía y las formas de organización del trabajo presentan un patrón generacional diferenciado.

Los trabajadores jóvenes registran las mayores tasas de presión temporal, mientras que esta disminuye con la edad. Paralelamente, aparecen diferencias por sexo en autonomía y control sobre el modo y el ritmo de trabajo.

El resultado puede interpretarse parcialmente a partir de la posición ocupacional: los trabajadores jóvenes tienen una mayor probabilidad de encontrarse en puestos de entrada, operativos o con menor capacidad de decisión. La menor experiencia y antigüedad pueden estar asociadas a una capacidad de negociación más limitada sobre ritmos, horarios y procedimientos.

En las mujeres, la reducción de determinados indicadores de autonomía con la edad resulta especialmente relevante. Puede ser compatible con trayectorias profesionales diferenciadas por género y con una mayor concentración femenina en determinados sectores y ocupaciones con menor capacidad de decisión. Sin embargo, no puede afirmarse con estos datos que exista un proceso de pérdida de autonomía al envejecer: sería necesario seguir longitudinalmente a las mismas trabajadoras.

La EWCS 2024 confirma que la calidad del trabajo debe analizarse como una combinación de dimensiones relacionadas con organización, intensidad, autonomía, tiempo de trabajo, relaciones sociales y salud (Eurofound, 2026).

Por ello, la explicación basada exclusivamente en mecanismos psicológicos de *coping* o acomodación de expectativas podría ser insuficiente. La menor frecuencia de presión temporal declarada por los grupos de mayor edad podría estar relacionada con distintos factores individuales (como la experiencia, estrategias individuales de afrontamiento, etc.) y laborales (como diferencias en ocupación, jerarquía, autonomía u organización del trabajo entre otras).

5. Las condiciones de salud muestran un patrón complejo: menor exposición a determinados riesgos no implica menor vulnerabilidad.

Los resultados relativos a la salud muestran una combinación aparentemente paradójica. Las exposiciones físicas disminuyen en los tramos de mayor edad, pero el dolor musculoesquelético alcanza valores especialmente relevantes en hombres sénior a partir de 55 años. Paralelamente, los síntomas cognitivos presentan determinados picos entre mujeres jóvenes y aparecen diferencias por edad y sexo en el consumo de analgésicos y antiinflamatorios, penalizando más a la muestra de varones conforme cumplen años.

Esta combinación es compatible con una interpretación basada en la acumulación de exposiciones y en la interacción entre capacidad funcional y demandas del trabajo. Los trastornos musculoesqueléticos pueden estar relacionados con exposiciones prolongadas a manipulación de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos o vibraciones; sin embargo, la encuesta no permite reconstruir la exposición acumulada a lo largo de la carrera laboral.

El resultado es especialmente coherente con el enfoque de “capacidad de trabajo”. Esta perspectiva entiende que la capacidad laboral surge de la interacción entre recursos individuales y demandas del trabajo, de modo que una misma exigencia puede tener consecuencias diferentes dependiendo de las características de la persona y del puesto (Van den Berg et al., 2009; Cadiz et al., 2019).

En este contexto, la interpretación del consumo farmacológico debe ser particularmente prudente. El consumo de medicamentos no puede utilizarse por sí solo como indicador específico de riesgo psicosocial o ergonómico, puede estar relacionado con otros problemas de salud además de que se puedan utilizar para afrontar las exigencias del trabajo.

El principal resultado preventivo es, por tanto, que la edad modifica potencialmente la relación entre capacidades, exposiciones y consecuencias para la salud, lo que justifica adaptar las condiciones de trabajo sin asumir que todos los trabajadores de una determinada edad presentan las mismas capacidades.

6. La dimensión psicosocial está fuertemente marcada por la etapa del curso de vida.

Los resultados muestran diferencias por edad y sexo en presión temporal, demandas emocionales, conflicto trabajo-familia, exposición a conductas hostiles, satisfacción laboral y ajuste entre esfuerzo y recompensas.

El elemento integrador es que las condiciones psicosociales no parecen distribuirse de manera uniforme a lo largo de la vida laboral. En particular, las personas jóvenes presentan mayores niveles de presión temporal y determinadas exposiciones adversas y el grupo de 35-54 años concentra algunas de las mayores diferencias entre hombres y mujeres.

La doble presencia constituye un marco especialmente pertinente para interpretar este patrón. El trabajo remunerado se desarrolla simultáneamente con obligaciones domésticas y de cuidados, y estas responsabilidades siguen estando distribuidas de manera desigual por género. La OIT estima que las responsabilidades de cuidados no remunerados constituyen una barrera sustancial para la participación laboral femenina a escala mundial (ILO, 2024). Sin embargo, los resultados no permiten determinar en qué medida las diferencias declaradas en exigencias emocionales están relacionadas con las responsabilidades familiares, con la segregación ocupacional o con otros factores.

Los resultados sobre satisfacción y recompensas también sugieren una posible divergencia entre las trayectorias masculinas y femeninas. La asociación entre calidad del trabajo y bienestar está ampliamente documentada; la EWCS 2024 confirma que distintas dimensiones de la calidad del trabajo están relacionadas con bienestar, compromiso y salud (Eurofound, 2026).

7. Edad y sexo constituyen dimensiones diferenciadas de discriminación.

Las personas de mayor edad declaran con mayor frecuencia haber experimentado discriminación por edad, mientras que las mujeres jóvenes presentan en sus respuestas los mayores porcentajes de discriminación por razón de sexo. Asimismo, las mujeres de mayor edad registran en sus respuestas el porcentaje más elevado de discriminación por edad.

Este resultado permite introducir una perspectiva de interseccionalidad: edad y sexo pueden actuar conjuntamente como dimensiones de desigualdad, aunque la encuesta no permite establecer por sí misma cómo interactúan causalmente.

La evidencia internacional respalda la relevancia del edadismo en el mercado de trabajo. La Organización Mundial de la Salud advierte que la discriminación por edad puede afectar a la contratación, promoción, evaluación del desempeño, formación y salida del mercado laboral, y que puede coexistir con otras formas de discriminación, incluida la relacionada con el sexo (World Health Organization [WHO], 2021).

Es especialmente importante no limitar el análisis al edadismo dirigido a personas mayores. El informe mundial sobre edadismo señala que tanto las personas jóvenes como

las mayores pueden experimentar desventajas relacionadas con la edad en el empleo (WHO, 2021).

Los resultados de la encuesta sobre estereotipos intergeneracionales refuerzan esta interpretación. La percepción de que los jóvenes realizan poco esfuerzo aumenta con la edad, especialmente en mujeres, así como la percepción de conflicto familia-trabajo, mientras que la idea de que los mayores tienen dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías aparece especialmente entre personas jóvenes. Por tanto, se observan estereotipos generacionales en ambas direcciones.

8. La diversidad generacional aparece como un recurso potencial y la adaptación debe plantearse para toda la vida laboral.

Uno de los resultados más consistentes desde el punto de vista preventivo es el elevado acuerdo con la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo a la edad. Al mismo tiempo, ninguna cohorte muestra una preferencia intensa por trabajar exclusivamente con personas de su misma edad. Estos dos resultados son complementarios.

Por un lado, la población trabajadora reconoce que las condiciones de trabajo pueden necesitar adaptación en función de la etapa vital. Integrar la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva supone considerar las características y necesidades de las distintas generaciones a lo largo de toda la trayectoria laboral, en lugar de centrar las medidas exclusivamente en las personas de mayor edad (Otero Aparicio, 2023). Desde esta perspectiva, la adaptación del trabajo debe responder a la diversidad de capacidades, necesidades y situaciones que pueden presentarse en las diferentes etapas de la vida laboral. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) también sitúa la adaptación del trabajo a las capacidades cambiantes de las personas como elemento central de una gestión preventiva para todas las edades (EU-OSHA, s. f.).

Por otro lado, no aparece una fuerte tendencia hacia la segregación generacional. La disposición declarada a trabajar con personas de diferentes edades puede constituir una condición favorable para políticas de transferencia de conocimiento, mentoría intergeneracional y actividades de cooperación entre generaciones. Sin embargo, el cuestionario mide una actitud declarada y no demuestra que esas prácticas estén efectivamente implantadas.

Por tanto, la gestión de la edad debería alejarse de un modelo basado exclusivamente en medidas para trabajadores mayores. Los resultados apuntan hacia un enfoque de diseño del trabajo para todas las edades, capaz de adaptarse a diferentes capacidades, necesidades y trayectorias. Las medidas de adaptación deben concretarse atendiendo a los riesgos del puesto, las capacidades y necesidades individuales y las características de la actividad. La edad no debería utilizarse como único criterio para determinar cambios en las condiciones de trabajo.

9. La edad reorganiza las expectativas sobre permanencia y jubilación, pero la sostenibilidad de la carrera está condicionada por las desigualdades acumuladas.

El último gran hallazgo es la asociación particularmente intensa entre edad actual y expectativas sobre la permanencia en el mercado laboral. La edad de 65 años aparece como referencia central, pero las expectativas cambian considerablemente entre grupos. Destaca que el 31,5 % de las mujeres mayores de 55 años manifieste que podría seguir trabajando en buenas condiciones de salud y/o rendimiento hasta los 68 años, frente al 18 % de los hombres de la misma edad.

Paralelamente, más del 40 % de los jóvenes considera que no podrá mantener su actividad en buenas condiciones de salud y rendimiento hasta los 60 años, según las respuestas recibidas. Este resultado es relevante, pero debe interpretarse como una percepción de sostenibilidad laboral, no como evidencia de incapacidad objetiva ni como pronóstico de salida temprana.

La EWCS 2024 también muestra que las expectativas sobre la duración de la vida laboral son heterogéneas: alrededor de una quinta parte de los trabajadores de 45 años o más

declara que desea trabajar “tanto tiempo como sea posible”, mientras que aproximadamente uno de cada diez preferiría jubilarse lo antes posible (Eurofound, 2026).

Las diferencias entre hombres y mujeres pueden estar relacionadas con trayectorias laborales acumuladas, recursos económicos, responsabilidades familiares y carreras contributivas diferentes. La evidencia de la OMS señala que las mujeres llegan a edades avanzadas con frecuencia con menores recursos económicos acumulados y con una historia de mayor dedicación a cuidados de otras personas, factores que pueden condicionar sus decisiones laborales posteriores (WHO, 2015).

En todo caso, el resultado relativo a las mujeres mayores que expresan una capacidad para trabajar hasta los 68 años no permite concluir si desean prolongar su actividad hasta esa edad, si finalmente lo harán o si existen motivos económicos o contributivos que condicionen esa respuesta.

En términos preventivos, este resultado desplaza la cuestión desde “a qué edad se jubilan las personas” hacia una pregunta más relevante: en qué condiciones pueden mantenerse carreras laborales sostenibles durante más tiempo. La respuesta exige considerar conjuntamente salud, gestión ergonómica, gestión psicosocial (autonomía, jornada, formación, reconocimiento, discriminación, conciliación, etc.) o capacidad de trabajo.

En definitiva, la edad redefine las expectativas de permanencia laboral, pero esas expectativas pueden estar condicionadas por recursos y desigualdades acumuladas a lo largo de la trayectoria profesional y familiar.

Como corolario de este estudio se puede afirmar que la edad no constituye únicamente una característica individual de las personas trabajadoras, sino una dimensión estructurante de las condiciones de trabajo y de las trayectorias laborales. La diversidad generacional implica que las necesidades preventivas, los riesgos y los recursos disponibles cambian a lo largo de la vida laboral, mientras que el género y otras dimensiones sociales determinan cómo se experimentan y acumulan esas diferencias.

La gestión de la edad debería incluir también una perspectiva transversal de género y considerar la evolución de capacidades y recursos a lo largo de la vida laboral, así como diseñar puestos y entornos adaptables.

Desde esta perspectiva, la seguridad y salud laboral no puede articularse en torno al concepto obsoleto de un “trabajador estándar”, de la misma manera que la gestión de la edad no debe limitarse a medidas reactivas para el “trabajador mayor”. El verdadero desafío radica en diseñar trayectorias laborales sostenibles y modelar organizaciones con la flexibilidad necesaria para adaptarse y potenciar una fuerza de trabajo generacionalmente diversa. Adoptar esta perspectiva convierte el reto demográfico en un activo estratégico, donde la articulación armónica de las diferentes generaciones no solo complementa capacidades, sino que multiplica el capital humano de la organización.

Y recuerda, si lo hacemos bien en seguridad y salud, *“todas las generaciones suman”*.

6. LIMITACIONES



06 LIMITACIONES.

En primer lugar, el estudio proporciona una fotografía transversal de la situación existente en el momento de la recogida de información. Este diseño resulta especialmente adecuado para estimar prevalencias, comparar grupos y detectar ámbitos de interés preventivo, aunque no permite determinar por sí solo la secuencia temporal de los fenómenos observados. Por esta razón, las relaciones identificadas deben interpretarse como asociaciones y no como pruebas directas de causalidad. Igualmente, el equilibrio por edad y sexo de la muestra no supone la representatividad respecto a otras características de la población ocupada.

Seguidamente, cabe destacar que, dado que la información procede de las percepciones y experiencias declaradas por las propias personas trabajadoras, este enfoque constituye una fortaleza para conocer cómo se viven las condiciones laborales, su repercusión percibida y las necesidades expresadas por la población ocupada. Ahora bien, algunas respuestas pueden verse influidas por el recuerdo, la interpretación individual de las categorías o la disposición a comunicar experiencias sensibles o deseabilidad social. Esta consideración resulta especialmente pertinente en preguntas referidas a los últimos doce meses y en materias como discriminación, acoso, salud mental o consumo de medicamentos.

De otra parte, el análisis bivariante permite identificar con claridad qué variables presentan distribuciones diferentes según la edad y el sexo/género. El número de contrastes realizados aconseja interpretar la significación estadística junto con la magnitud de las asociaciones y la coherencia general de los resultados. La mayoría de los coeficientes obtenidos presenta una intensidad reducida, lo cual no resta interés a las pautas detectadas, pero indica que la edad y el sexo no explican por sí solos toda la diversidad de experiencias laborales. En este sentido, se recomienda valorar la ampliación del tamaño de la muestra para poder proceder a la aplicación de análisis multivariantes.

La interpretación de las personas de mayor edad debe tener en cuenta que el universo de estudio está formado por población ocupada. Quienes continúan trabajando a partir de los 65 años pueden presentar características específicas, como mejor estado de salud, mayor autonomía, empleos más sostenibles o posibilidades de adaptar sus funciones. Este hecho no reduce el valor de sus respuestas, dado que precisa el colectivo al que representan: las personas que permanecen activas laboralmente en esas edades.

Las preguntas de respuesta múltiple permiten recoger situaciones que pueden coexistir en una misma persona, como atender simultáneamente a menores y personas mayores, experimentar varias formas de discriminación o consumir medicamentos con distintas finalidades. Por ello, los porcentajes de estos bloques no corresponden a categorías excluyentes y pueden superar conjuntamente el 100%. Esta característica amplía la información disponible, aunque requiere interpretar cada opción como un indicador específico.

La falta de respuesta es reducida en la mayoría de las preguntas, si bien la base válida presenta ligeras variaciones entre indicadores. Estas diferencias no alteran la lectura general, pero aconsejan utilizar el número de respuestas válidas correspondiente a cada tabla cuando se comparan porcentajes o se calculan agregaciones.

Por último, algunas valoraciones se resumen mediante puntuaciones medias obtenidas a partir de escalas ordinales. Las medias resultan útiles para ordenar tendencias y comparar grupos, pero deben leerse junto con las desviaciones típicas y, cuando sea necesario, con la distribución completa de las respuestas. De este modo se evita asumir que una misma puntuación media representa necesariamente opiniones homogéneas.

En conjunto, estas limitaciones deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados y valorar su alcance y sus posibles aplicaciones preventivas, aunque no cuestionan la utilidad del estudio y contextualizan sus resultados: un diagnóstico amplio, comparativo y orientado a la prevención, capaz de identificar patrones de exposición, desigualdades y necesidades de adaptación. Los hallazgos proporcionan una base especialmente valiosa para el diseño de actuaciones de sensibilización, gestión de la edad y mejora de las condiciones laborales, además de señalar ámbitos que pueden profundizarse mediante análisis multivariantes o futuras mediciones periódicas.

7.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



07 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Cadiz, D. M., Brady, G., Rineer, J. R., & Truxillo, D. M. (2019). A review and synthesis of the work ability literature. Work, Aging and Retirement, 5(1), 114–138. http://doi.org/10.1093/workar/way010.
- Chowdhury, R., Shah, D., & Payal, A. (2017). Healthy worker effect phenomenon: Revisited with emphasis on statistical methods—A review. Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine, 21(1), 2–8. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29391741/.
- Eurofound. (2026). European Working Conditions Survey 2024: Overview report. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/8618665.
- Eurostat. (2025). Temporary and permanent employment—statistics. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics.
- International Labour Organization. (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. https://doi.org/10.54394/LPTT5569.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). Condiciones de trabajo según género en España 2015. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/condiciones-de-trabajo-segun-genero-en-espana-2015-ano-2018.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). Guía para la gestión de la salud, del bienestar y la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/guia-gestion-la-salud-del-bienestar-y-adaptacion-puesto-trabajo-trabajadores-de-mayor-edad-ano-2019.

- Leupp, K. (2017). Depression, work and family roles, and the gendered life course. Journal of Health and Social Behavior, 58(4), 422–441. https://doi.org/10.1177/0022146517737309.
- Li, C.-Y., & Sung, F.-C. (1999). A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. Occupational Medicine, 49(4), 225–229. https://doi.org/10.1093/occmed/49.4.225.
- Van den Berg, T. I. J., Elders, L. A. M., de Zwart, B. C. H., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66(4), 211–220. https://doi.org/10.1136/oem.2008.039883.
- World Health Organization. (2015). World report on ageing and health. https://www.who.int/publications/i/item/9789241565042.
- World Health Organization. (2021). Global report on ageism. https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866.
- Worts, D., Corna, L., Sacker, A., McMunn, A., & McDonough, P. (2016). Understanding older adults' labour market trajectories: A comparative gendered life course perspective. Longitudinal and Life Course Studies, 7(4), 347–367. https://www.llcsjournal.org/index.php/llcs/article/view/389.

8.

ANEXO I. CUESTIONARIO



08 ANEXO I. CUESTIONARIO.

Este cuestionario se integra en la actividad investigadora que lleva a cabo el

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

organismo público científico-técnico de referencia en materia de condiciones de trabajo.

Queremos obtener información sobre las distintas generaciones de trabajadores y trabajadoras y conocer si hay diferencias entre ellas y de qué tipo.

(Se garantiza que su respuesta es anónima y confidencial. Los datos serán tratados y analizados de forma colectiva, junto a las respuestas de otros/as trabajadores/as, en ningún caso serán utilizados de forma individual. Al rellenar el cuestionario, Vd. autoriza el uso de sus repuestas para fines investigadores, formativos, de divulgación y de sensibilización).

Son 28 preguntas y le llevará unos 10-12 minutos.

IMPORTANTE: En caso de tener más de un trabajo conteste siempre pensando en su trabajo principal.

¿Tiene trabajo actualmente?

1	Sí
2	No
9	No contesta

ATENCIÓN: Si contesta que **NO** está trabajando, no es necesario que continúe. Muchas gracias.

Si contesta que **SÍ** está trabajando responda al resto de preguntas, por favor.

1. Indique su edad.

1	
99	No contesta

2. ¿Cómo se identifica?

1	Hombre
2	Mujer
3	Se identifica de otra forma
99	No contesta

3. ¿Qué tipo de contrato tiene?

1	Contrato indefinido
2	Contrato temporal
3	Contrato con una empresa de trabajo temporal (ETT)
4	Contrato de aprendizaje, formación o prácticas
5	Autónomo/a
6	Otro. Indique cuál
99	No contesta

4. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

1	Jornada completa
2	Jornada parcial por decisión propia (por estudios, familia, etc.)
3	Jornada parcial, aunque le gustaría trabajar a jornada completa
99	No contesta

5. ¿En qué actividad desarrolla su trabajo?

1	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
2	Industria
3	Construcción
4	Comercio y hostelería
5	Transporte y almacenamiento
6	Servicios financieros, banca
7	Administración pública
8	Educación
9	Salud y servicios sociales
10	Otras actividades de servicios
99	No contesta

6. Señale su nivel de estudios más alto terminado (con un certificado o diploma).

1	Sin estudios terminados
2	Estudios primarios (EGB, Graduado escolar, ESO, Bachiller elemental, Primaria completa o equivalente)
3	Formación Profesional primer grado, Enseñanzas técnico-profesionales y equivalentes
4	Formación Profesional segundo grado, Enseñanzas técnico-profesionales de 2º grado
5	Bachillerato superior, BUP, COU o equivalentes
6	Estudios superiores de 2 o 3 años, diplomatura, arquitectura o ingeniería técnica
7	Licenciatura universitaria, grado, arquitectura o ingeniería superior
8	Estudios universitarios de posgrado (máster, doctorado o título propio de especialización)
99	No contesta

7. En relación con el teletrabajo indique su situación.

1	Teletrabajo algún día al mes
2	Teletrabajo entre 1-2 días a la semana
3	Teletrabajo entre 3-4 días a la semana
4	Teletrabajo todos los días (aunque haya presencialidad algún día al año)
5	No teletrabajo
99	No contesta

8. ¿Debe cuidar o atender de forma habitual a alguna de las siguientes personas? (Marque todas las opciones que considere).

1	Hijos/as o menores a su cargo
2	Personas mayores (padre, madre, suegros, …)
3	Personas en situación de dependencia o con discapacidad (hijos/as, padres, otros, …)
4	Ninguna de las anteriores
99	No contesta

9. ¿Su trabajo tiene altas exigencias físicas? (por ejemplo, posturas mantenidas o fatigantes, levantar o mover cargas o personas, realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, etc.).

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
99	No contesta

10. ¿Su trabajo tiene altas exigencias cognitivas, intelectuales o mentales? (por ejemplo, alta atención, memorización, manejar información compleja, tomar decisiones difíciles, asumir consecuencias graves de errores, necesidad de reciclaje permanente, etc.).

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
99	No contesta

11. ¿Su trabajo tiene altas exigencias emocionales? (por ejemplo, tratar con clientes, pacientes, alumnos, usuarios, etc., que pueden ser exigentes, maleducados, estar enfadados, etc.).

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
99	No contesta

12. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido que trabajar más allá de su horario habitual o en su tiempo libre para terminar las tareas o cumplir con su trabajo?

1	Todos los días
2	Varias veces a la semana
3	Varias veces al mes
4	Con menos frecuencia
5	Nunca
99	No contesta

13. En general, ¿cómo se adapta su horario de trabajo a sus responsabilidades familiares?

1	Muy bien
2	Bien
3	No muy bien
4	Nada bien
5	No aplicable: no tengo responsabilidades familiares
9	No contesta

14. En general, ¿su trabajo le obliga a trabajar con prisa, a gran velocidad, con plazos muy ajustados o con presión temporal elevada?

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
9	No contesta

15. En general en su trabajo, ¿puede decidir el orden de las tareas, los métodos de trabajo, la forma de hacer las cosas, etc.?

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
9	No contesta

16. ¿Con qué frecuencia sus compañeros de trabajo o aquellos/as empleados/as con la misma categoría que usted le ayudan y le apoyan cuando lo necesita?

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
8	No aplicable: No tengo compañeros
99	No contesta

17. ¿Con qué frecuencia su jefe/a le ayuda y le apoya cuando lo necesita?

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
8	No aplicable: No tengo jefes
99	No contesta

18. ¿Con qué frecuencia su trabajo le proporciona satisfacción y el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho?

1	Nunca
2	Raramente
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre
99	No contesta

19. En los últimos 12 meses, ¿ha sufrido discriminación, es decir, le han tratado peor o de manera injusta por alguna de las siguientes razones? (Puede señalar más de una opción).

1	Por su edad (por ser mayor o joven)
2	Por su sexo (hombre/mujer)
3	Por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género
4	Por embarazo/paternidad/maternidad
5	Por discapacidad
6	Por su origen étnico, raza o nacionalidad
7	Por otra razón. Indique cuál ……
8	No he sido discriminado/a
99	No contesta

20. Durante los últimos 12 meses, señale si ha sido sufrido en su trabajo alguna de las siguientes situaciones. (Puede señalar más de una opción).

1	Insultos, ofensas verbales o amenazas
2	Atención sexual no deseada (conductas con contenido sexual, agresión sexual, propuestas sexuales, contacto físico forzado, etc.)
3	Acoso laboral, psicológico o moral *(mobbing)*
4	Violencia física (golpes, empujones, bofetadas, etc.)
5	Ciberacoso sexual (conductas sexuales no deseadas con medios tecnológicos: correos, WhatsApp, redes sociales, vídeos, etc. …)
6	Otra. Señale cuál ……
7	Ninguna
99	No contesta

21. ¿Cómo afecta su trabajo a su salud? (Puede señalar más de una opción).

1	Creo que mi trabajo está perjudicando mi salud física
2	Creo que mi trabajo está perjudicando mi salud mental
3	Considero que mi trabajo mejora mi salud física
4	Considero que mi trabajo mejora mi salud mental
5	Mi trabajo no afecta a mi salud ni positiva ni negativamente
99	No contesta

22. Durante los últimos 12 meses señale si ha estado en alguna de las siguientes situaciones. (Puede señalar más de una opción).

1	Estoy o he estado de baja por enfermedad común o accidente no relacionado con mi trabajo
2	Estoy o he estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad derivada de mi trabajo
3	Ninguna de las anteriores
99	No contesta

23. Durante los últimos 12 meses ¿ha consumido o está consumiendo algún medicamento de forma habitual o con frecuencia (con o sin receta médica)? (Puede señalar más de una opción).

1	Para la ansiedad, nerviosismo, etc.
2	Para la depresión
3	Para dormir mejor
4	Para el dolor moderado, intenso, crónico, … (Ej: analgésicos o antiinflamatorios)
5	Para otros problemas médicos distintos de los anteriores
6	No tomo medicamentos de forma habitual o con frecuencia
99	No contesta

24. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su trabajo? Tenga en cuenta que 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

	Totalmente de en desacuerdo 1	**Parcialmente en desacuerdo** 2	**Ni de acuerdo ni en desacuerdo** 3	**Parcialmente de acuerdo** 4	**Totalmente de acuerdo** 5
Creo que mi sueldo es adecuado					
Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso o promoción					
Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses					
Recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo					
Me gustaría cambiar de trabajo lo antes posible					

25. Señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Tenga en cuenta que 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo 1	Parcialmente en desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	Parcialmente de acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
Los jóvenes no se esfuerzan en el trabajo tanto como deberían					
Los mayores no se adaptan a las nuevas tecnologías y a las exigencias actuales					
Prefiero trabajar con personas de mi generación o de edad parecida a la mía					
Los/as trabajadores/as con hijos en edad escolar descuidan sus obligaciones laborales					
Las personas próximas a la jubilación trabajan sin ganas ni interés					
Algunas condiciones de trabajo deberían adaptarse o modificarse según la edad de los/as trabajadores/as					

26. Respecto a la jubilación.

	Menos de 60 años	60 años	65 años	68 años	70 o más años
¿Hasta qué edad cree que podrá desempeñar su trabajo actual u otro parecido en buenas condiciones de salud y/o rendimiento?					
¿A qué edad le gustaría jubilarse si pudiera elegir?					

27. Indique si cree que son necesarios algunos de los siguientes cambios en su trabajo. Tenga en cuenta que 1 es nada necesario y 5 es muy necesario.

	Nada necesario 1	Poco necesario 2	Ni mucho ni poco necesario 3	Bastante necesario 4	Muy necesario 5
Trabajar a menor velocidad, con menos prisas, con plazos menos estrictos					
Trabajar menos horas y así disponer de más tiempo libre y de descanso					
Aumentar mi salario o nivel de ingresos					
No depender tanto de la tecnología, dispositivos digitales, etc. para trabajar					
Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo físico					
Dejar de hacer algunas tareas que me suponen un gran esfuerzo mental					

28. Para finalizar, indique si ha pasado por las siguientes situaciones en los últimos 30 días. (Puede señalar más de una opción).

	Siempre o casi siempre 4	A menudo, con frecuencia 3	A veces, de vez en cuando 2	Nunca o casi nunca 1
Dificultades para concentrarse en su trabajo, olvidos, etc.				
Fatiga visual o problemas oculares				
Ansiedad, tensión o nerviosismo				
Dolor de espalda, cadera, brazos o piernas				
Depresión, tristeza habitual				
Fatiga, cansancio, pérdida de energía				
Problemas de sueño				

A continuación, puede escribir lo que quiera sobre este cuestionario o sobre cualquier otro aspecto relacionado con su trabajo:

Gracias por su tiempo.


407
PLEASE
MAKE UP
THE ROOM



