

# **Welfare at Work and Quality of Employment. Results of the Quality of Ageing at Work Model (QAW)**

Francesco Marcaletti  
*Universitat Internacional de Catalunya*

Tatiana Iñiguez Berrozpe  
*Universidad de Zaragoza*

Carmen Elboj Saso  
*Universidad de Zaragoza*

*(Received: 29 November 2018; Accepted: 18 December 2018; Published: 30 January 2019)*

## **Abstract**

---

For the first time in Spain, an assessment of the quality of ageing in the workplace was carried out using the QAW questionnaire, with n. = 744 valid answers. This tool analyzes workers' extra-organizational and intra-organizational factors, that configure the perceived quality in the workplace, and it includes the weighting of the influence of age on these perceptions of the quality of the work environment. The results show a relevant influence of the age factor in the perceived quality of employment, suggesting management actions of well-being and health.

---

**Keywords:** age management, employment, welfare, quality management, active ageing, QAW

# **Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW)**

Francesco Marcaletti  
*Universitat Internacional de  
Catalunya*

Tatiana Iñiguez Berrozpe  
*Universidad de Zaragoza*

Carmen Elboj Saso  
*Universidad de Zaragoza*

*(Recibido: 29 noviembre 2018; Aceptado: 18 Diciembre 2018; Publicado: 30  
enero 2019)*

## **Resumen**

---

Por primera vez en España, se ha realizado una evaluación de la calidad del envejecimiento en el lugar de trabajo mediante el cuestionario QAW, contando con n.=744 participantes. Esta herramienta analiza componentes extra-organizacionales e intra-organizacionales que configuran la calidad percibida en el lugar de trabajo, e incluye la ponderación de la influencia de la edad sobre estas percepciones de la calidad del entorno de trabajo. Los resultados muestran una influencia relevante del factor edad en la calidad percibida en el empleo, sugiriendo acciones de gestión del bienestar y salud.

---

**Palabras clave:** gestión del envejecimiento, empleo, bienestar, gestión de la calidad, envejecimiento activo, QAW

La mayoría de puestos de trabajo han sido pensados y diseñados sin tener en cuenta las capacidades y limitaciones de los trabajadores de mayor edad. Esta rotunda afirmación de Burke, Cooper y Field (2013) evidencia la recién adquirida atención por parte de la comunidad científica, las instituciones (European Commission, 2012; WHO, 2016; ILO, 2015) y la sociedad en general, hacia el envejecimiento de la fuerza del trabajo y sus condiciones laborales. Este escenario se vuelve todavía más urgente cuando las cifras estadísticas advierten de un incremento de más de 10 puntos porcentuales en 10 años de la población activa mayor de 55 años en Europa, cuya tasa de empleo en la actualidad es del 55,7% (Eurostat, 2016).

En este entorno, Burke, Cooper y Field (2013) o Posthuma y Champion (2009), abogan por incrementar el uso de herramientas concretas que ayuden a las organizaciones, y, consecuentemente, a las políticas públicas, a diagnosticar la calidad del envejecimiento en el empleo y apoyar estrategias de gestión de recursos humanos (GRH) que tengan en cuenta la edad del personal laboral. Todo ello con el objetivo último de lograr entornos de trabajo inclusivos, dada la prolongación de la vida laboral por imperativos del mantenimiento del sistema de bienestar en diversos países europeos, incluido España, con el retraso de la edad de jubilación a los 67 años (Garavaglia, Marcaletti e Iñiguez-Berrozpe, 2018).

Ejemplo de estas nuevas herramientas de gestión del envejecimiento en el empleo encontramos el cuestionario *Quality of Ageing at Work* (QAW-q) [Cuestionario de Calidad del Envejecimiento en el Trabajo] (Marcaletti y Garavaglia, 2014; 2016), validado e implementado en Italia, y, recientemente en España (Iñiguez-Berrozpe, Marcaletti y Garavaglia, 2018), en el marco del proyecto Gestión del envejecimiento de los recursos humanos en las empresas. Desarrollo y aplicación del *Quality of Ageing at Work Questionnaire* (QAW-q) (código 270-269) (Iñiguez-Berrozpe et al., 2018). Esta herramienta amplía el concepto de capacidad de trabajo, incluyendo nuevas dimensiones intra-organizacionales (satisfacción en la organización, relaciones en el trabajo), es decir aquéllas que se dan dentro del propio lugar de trabajo, y extra-organizacionales (identidad profesional, estabilidad, conciliación), aquéllas determinadas también por factores externos, pero que influyen decisivamente en la calidad percibida sobre el

empleo, que herramientas de diagnóstico anteriores no tenían en cuenta (Marcaletti, 2014). Por otra parte, este instrumento introduce la ponderación de la influencia de la edad (cronológica, de antigüedad laboral, y de años de contribución a los sistemas de seguridad social) sobre las percepciones individuales de la calidad del entorno de trabajo. Este instrumento, que analiza los datos recogidos mediante técnicas cuantitativas multivariantes, da lugar al *Quality of Ageing at Work index* (QAW-i) [Índice de Calidad del Envejecimiento en el Trabajo] que permite obtener resultados objetivos que mensuran este elemento, siendo susceptible este índice de ser comparado entre trabajadores, organizaciones, y de manera sincrónica o diacrónica.

En el presente estudio, se presentan los resultados de la investigación pionera llevada a cabo en Aragón (España) en 9 empresas (n.= 744 trabajadores/as entrevistados/as), de diverso tamaño y sector, mediante la herramienta QAW. Los resultados muestran que, efectivamente, la edad es un elemento que afecta a la calidad y bienestar percibidos en el empleo. La herramienta QAW permite identificar las áreas de especial relevancia para la gestión del envejecimiento en el empleo para estas organizaciones, destacando en este caso el bienestar y salud en el entorno de trabajo, el alineamiento de competencias personales y requeridas, y la estabilidad profesional. Este diagnóstico permite, por tanto, establecer las áreas críticas que precisan una mayor atención en las estrategias de gestión de la edad, de tal forma que se alcance el objetivo inicial de lograr entornos laborales no excluyentes y *age friendly*.

Tal y como se ha especificado en la introducción, el progresivo incremento de los/as empleados/as de mayor edad y las recientes reformas de las pensiones en Europa, han creado un contexto que plantea determinantes desafíos relacionados con la gestión de recursos humanos a nivel macro para las políticas públicas, las empresas privadas y la sociedad en general (Naegele y Walker, 2006; Streeck y Thelen, 2005). Desafíos que, incluso, aumentarán su impacto en las próximas décadas (Marcaletti y Garavaglia, 2014). Los trabajadores y las trabajadoras de mayor edad cada vez constituyen un segmento más amplio en las organizaciones (Eurostat, 2016). Además, los años que deben permanecer trabajando también se han incrementado (Garavaglia, Marcaletti e Iñiguez-Berrozpe, 2018). A todo ello se une el hecho de que muchas de las organizaciones no se han adaptado a las necesidades de este segmento (Burke, Cooper y Field, 2013). En paralelo

a esta situación, persisten prejuicios edistas respecto a los trabajadores y trabajadoras mayores por parte de los/as empleadores/as, considerándolos menos productivos, menos motivados y menos competentes dado su riesgo de “descualificación” ante los nuevos requerimientos competenciales (Van Veldhoven y Dorenbosch, 2008; Posthuma y Campion, 2009; Desmette y Gaillard, 2008; Hotopp, 2007; Kroll, 2003; Hummert, 1999). Sin duda, y siguiendo a Desmette y Gaillard (2008), este escenario provoca relevantes impactos en la calidad percibida por parte de los empleados y empleadas de mayor edad, su motivación y la conciliación con su vida personal y familiar. Este hecho ha provocado que en fechas recientes se haya impulsado un nuevo interés por parte de la investigación científica, las instituciones y empresas privadas y públicas en las prácticas de gestión de la edad que reviertan en una mejora de la calidad del empleo teniendo en cuenta la edad (Naegele y Walker, 2006; Ilmarinen 2006; 2011; Marcaletti, Garavaglia y Milone, 2014).

Eurofund (2015) define el concepto calidad del trabajo y el empleo mediante cuatro dimensiones: garantizar la seguridad profesional y laboral; mantener la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras; desarrollar sus habilidades y competencias; y permitir la conciliación de la vida laboral y no laboral. En esta línea, pero focalizándose en los trabajadores y trabajadoras de mayor edad, Ilmarinen (2006) destaca como factores de calidad en el empleo, que pueden evitar su jubilación temprana: la capacidad física, psicológica y social que el trabajador o trabajadora considera que tiene respecto a la labor requerida en su empleo (bienestar o salud en el trabajo), el conocimiento profesional respecto a su trabajo y las competencias que posee y puede desarrollar en este ámbito; sus valores, actitud y motivación respecto a su trabajo; y, por último, su percepción sobre cómo se organiza y se supervisa su trabajo por parte de su compañía y superiores. Estas 4 dimensiones se han incorporado al constructo del llamado *Workability Index* (WAI) [Índice de Capacidad de Trabajo] (Tuomi et al., 1998; Ilmarinen, 2006), herramienta cuyo uso se ha extendido a nivel global, y que se emplea para diagnosticar la calidad del empleo teniendo en cuenta la edad, y para, consecuentemente, apoyar las estrategias de gestión de la edad de las organizaciones. De esta forma, y siguiendo a Macdonald y Levy (2016), la gestión de estos factores tiene una influencia directa en la

satisfacción laboral y el compromiso con la organización de los trabajadores de mayor edad.

Sin embargo, como se especificará más detalladamente en la sección metodológica, Marcaletti (2014) y Marcaletti y Garavaglia (2016) consideran que existen dimensiones intra y extra organizacionales, aludiendo a la condición de los propios empleados y empleadas, que se ven afectada por el entorno y las limitaciones socioinstitucionales externas, que no estaban contempladas en el WAI, y que podrían proporcionar un enfoque más holístico e integrador de la calidad percibida por los trabajadores y trabajadoras. A los factores individuales, salud, competencias y motivación; y organizacionales (evaluación de su organización de trabajo), destacados por Ilmarinen (2006) y el WAI, estos autores incluyeron en la dimensión intra-organizacional: satisfacción en la organización y relaciones en el trabajo; y en la dimensión extra-organizacional: identidad profesional, estabilidad y conciliación, considerando la interrelación de todos estos elementos a la hora de que el trabajador o trabajadora evalúe la calidad de su empleo. Todos estos factores, aunque esenciales, siguiendo nuevamente a Desmette y Gaillard (2008), han sido menos estudiados en la literatura científica sobre los trabajadores/as de más edad (Junaidah y Saodah, 2012). Así, analizando cada uno de ellos, el tema de la calidad de las relaciones con compañeros y compañeras y superiores se destaca como factor relevante por parte de la percepción de estos empleados y empleadas por autores como Van Veldhoven y Dorenbosch (2008), Desmette y Gaillard (2008) o Junaidah y Saodah (2012). La identidad profesional, es decir, la forma en la que la actividad profesional del empleado o empleada es percibida en su entorno organizativo, y su propia autopercepción, se señala por autores como Mummendey et al. (1999), Ellemers (1993) Nowik (1998), o Marcaletti (2007) como otro elemento fundamental a la hora de que las personas evalúen su trabajo en su organización, y, en especial, para aquéllas de mayor edad. Aunque tradicionalmente la influencia de la conciliación con la vida personal y familiar se analiza con mayor profundidad en segmentos de edad más jóvenes, Raymo y Sweeney (2006) reivindican que la ausencia de ésta es fundamental entre los trabajadoras y trabajadores de mayor edad en el momento de decidir optar por la jubilación anticipada. En cuanto a la dimensión de empleo y a la estabilidad económica, aunque se puede considerar que el empleo puede propiciar estabilidad entre las personas de

más edad, puede ocurrir que éstas consideren la pensión por jubilación como un elemento de tranquilidad y recompensa, que les otorga una mayor estabilidad que su propio trabajo, tomando, así, la decisión de jubilarse (Siegrist et al., 2008; Łuczka y Jabłońska, 2015; Bender et al., 2014).

Por otra parte, en este nuevo enfoque, la edad y el proceso de envejecimiento adquieren un papel central en el análisis de la calidad percibida de la experiencia laboral, dado que, como señalan Padula y otros (2013), el envejecimiento provoca una tendencia negativa en la percepción de las dimensiones especificadas anteriormente (Marcaletti, 2014; Marcaletti y Garavaglia, 2016). En otras palabras, como destacan Büsch, Dittrich y Lieberum (2010), en última instancia, los diversos factores intra y extra organizacionales dependerán de la percepción subjetiva de los trabajadores y trabajadoras, y en especial, en los de más edad. Además, dado que la percepción subjetiva de la calidad en el lugar de trabajo es multidimensional (Siegrist et al., 2008), estos factores van a asimilarse y evaluarse de forma interrelacionada (Marcaletti y Garavaglia, 2016). Por todo ello, según Naegele y Walker (2006), las estrategias de diagnóstico de la calidad del empleo y las posteriores estrategias de gestión de la edad, deberán tener una visión integradora y holística que tenga en cuenta todas estas dimensiones y cómo se afectan entre sí.

El concepto central del enfoque planteado por Marcaletti (2014) y Marcaletti y Garavaglia (2016), y desarrollado en España en fechas recientes (Garavaglia, Marcaletti e Iñiguez-Berrozpe, 2018), que tiene en cuenta estos aspectos individuales, organizacionales e intra-organizacionales, se denominó *Quality of Ageing at Work* (QAW) [Calidad del envejecimiento en el trabajo], siendo la base teórica y metodológica del análisis del presente documento.

## Objetivos

El principal objetivo de la presente investigación es demostrar la relación entre edad y bienestar y calidad percibida del empleo por parte de los trabajadores y trabajadoras mediante la herramienta *Quality of Ageing at Work*. A partir de este objetivo general se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Testar la adaptación del cuestionario *Quality of Ageing at Work* (QAW-q) al contexto español en empresas de distintos sectores de este país.
- Analizar el peso de los factores temporales medidos en el QAW-q (edad, años en la organización y años de experiencia profesional) en los factores de calidad: bienestar, competencias, satisfacción/motivación, evaluación de la organización de trabajo, relaciones, conciliación, identidad profesional y estabilidad económica y contractual.
- A partir de la evaluación anterior, proponer líneas estratégicas de carácter general para promover entornos laborales inclusivos respecto a la edad de sus trabajadores y trabajadoras.

## Método

### Instrumento

Como se ha especificado en la sección teórica, derivado del constructo del WAI (Tuomi et al., 1998; Ilmarinen, 2006), pero añadiendo las dimensiones satisfacción en la organización, relaciones en el trabajo, identidad profesional, estabilidad y conciliación con la vida personal y familiar, e incidiendo en mayor medida en el peso del tiempo en la calidad percibida en el lugar de trabajo, se construyó el QAW-q, instrumento validado e implementado primero en Italia (Marcaletti, 2014; Marcaletti y Garavaglia, 2016) y, recientemente, en España (Iñiguez-Berrozpe, Marcaletti y Garavaglia, 2018; Garavaglia, Marcaletti e Iñiguez-Berrozpe, 2018).

Así, en el QAW-q se establecen ocho secciones, cada una de las cuales se centró en los diferentes factores identificados como cruciales en el proceso de envejecimiento en el trabajo, influyendo así en su percepción de la calidad: salud o bienestar; organización del trabajo; estabilidad económica y contractual; conciliación con la vida personal y familiar; satisfacción/motivación; identidad profesional; relaciones en el trabajo; y competencias. Además, se añade una última sección del cuestionario que recoge datos personales, como: género, edad cronológica, nivel educativo, año de contratación, y año desde el cual el empleado ha empezado a pagar

regularmente contribuciones al sistema público de pensiones, y puesto de trabajo.

Cada una de estas secciones temáticas (excepto la última) comprende siete preguntas centradas en las percepciones de los empleados respecto a su condición personal, la comparación entre el pasado y el presente y las expectativas futuras, y, finalmente, el desempeño organizacional. Más concretamente:

- En las tres primeras preguntas de cada sección el empleado debe responder sobre cómo percibe su condición personal en relación a diferentes subtemas relacionados con el tema principal de la sección.

- La cuarta pregunta versa sobre la pro-actividad, es decir, el compromiso del trabajador con la mejora de cada una de las 8 áreas en las que se centra el cuestionario.

- La quinta y la sexta preguntas se centran en el efecto tiempo: la quinta pide al empleado que evalúe la situación personal actual en comparación con cinco años antes, mientras que la sexta analiza las expectativas futuras para los próximos cinco años (asumiendo la permanencia en la misma organización).

- La última pregunta se centra en la evaluación del desempeño de la empresa en la promoción de buenas condiciones en el trabajo en lo que se refiere a los diferentes temas.

Así, la estructura del QAW-q permite que se interrelacionen los niveles individuales y organizacionales (añadiendo la antedicha dimensión inter-organizacional) y la influencia del paso del tiempo en dichos factores.

## **Participantes**

Como se ha especificado en la introducción, el presente artículo es parte de la investigación financiada por el proyecto *Gestión del envejecimiento de los recursos humanos en las empresas. Desarrollo y aplicación del Quality of Ageing at Work Questionnaire (QAW-q)* (código 270-269), llevado a cabo en Aragón (España) durante 2018. En este proyecto participaron de manera efectiva 9 empresas (nacionales y multinacionales), de diverso tamaño (de 100 a más de 5.000 trabajadores y trabajadoras) y sector (servicios, manufactura, automóvil, etc.). En la primera fase estas empresas participaron

en un workshop organizado por los investigadores y el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), en el que se presentó el proyecto. Con el cuestionario traducido y validado en español, y tras aceptar participar en el mismo, se mantuvieron reuniones individuales con cada una de las empresas donde se resolvieron dudas relativas al proyecto y se especificó la muestra y la recogida de cuestionarios. Este cuestionario se volcó en la plataforma online SurveyMonkey y se especificó un link, a través del cual, los trabajadores y trabajadoras de cada organización cumplieron la encuesta de forma confidencial y anónima.

De los 744 cuestionarios recogidos en las empresas de Aragón, 717 han resultado válidos para el cálculo del QAW-i total. En este sentido, la incidencia de los datos perdidos no ha influido de manera excesiva en la posibilidad de realizar análisis válidos por tema de género (n.=700 válidos), edad (n.=697), antigüedad laboral en la empresa (n.=684) y años cotizados (n.=665).

A nivel de organizaciones participantes, 6 empresas pertenecen a la manufactura (n.=349 trabajadores en conjunto) y 3 a los servicios (n.=368 trabajadores). Los análisis que serán presentados y discutidos todavía no harán referencia a cada empresa en particular, dado que el objetivo de la presente investigación es de demostrar de manera global la relación entre edad y calidad percibida del empleo y sus dimensiones constitutivas.

Por tanto, de manera descriptiva, los y las participantes se dividen en el 47,9% de hombres y 52,1% de mujeres. En relación al puesto de trabajo, el 29,5% es operario/a, el 13,5% técnico/a, el 47,3% administrativo/a y el restante 9,6% directivo/a. La muestra se presenta como muy cualificada en términos de credenciales educativas. Así, el 52,0% tiene un título de estudios superiores; por otro lado, han completado estudios secundarios el 39,8% de la muestra, mientras el 8,2% solo ha terminado la escuela primaria.

En términos de los distintos significados de la edad y del paso del tiempo, en primer lugar, es posible observar que poco más de un cuarto de los/as entrevistados/as (27,0%) tiene menos de 35 años, mientras los/as que tradicionalmente son identificados como los/las trabajadores/ras de edad central (*prime age workers*), es decir de 35 a 49 años, representan un poco más que un tercio de la muestra (35,9%). Resultan ligeramente más numerosos/as los/as entrevistados/as con 50 años y más, que en conjunto constituyen el 37,1% del total. No obstante, hay que tener en cuenta que dos

de las empresas participantes recogieron los cuestionarios solo entre trabajadores/as con más de 50 años. Por lo tanto, la edad media resulta bastante elevada, siendo de 43,6 años, con mediana en los 44 años. A su vez, la información sobre la antigüedad laboral en la empresa de los/as entrevistados/as resulta influenciada por lo antedicho, y por el hecho de que una de las empresas participantes (y donde se han recogido más cuestionarios) ha empezado su actividad en el año 2017. En este sentido encontramos que los/as que tienen hasta un año de antigüedad laboral en la empresa donde están trabajando en el presente son un tercio de los/as entrevistados/as (36,0%), los/as que tienen de 2 a 14 años el 27,9%, y los/as que han alcanzado 15 años de antigüedad y más son el 36,1%. Esta distribución se refleja en una antigüedad media de 11,8 años, con mediana en los 7 años. En cuanto a lo que concierne al número de años cotizados, con menos de 15 se encuentra el 31,9% del total de la muestra, de 15 a 29 años el 35,9% y con 30 y más años el 32,2%. La media de años cotizados resulta de 21,4 y la mediana 22.

## Análisis

Derivado del cuestionario, proponemos la evaluación de la calidad percibida en el empleo a partir del cómputo de distintos índices y el índice QAW total (QAW-i), tal y como se ha especificado en la explicación de las preguntas que se realizan en cada sección, y se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1

*Índices de calidad del envejecimiento del empleo a partir de la aplicación del modelo QAW.*

<i>Índice / dimensión</i>	<i>Contenido (para cada una de las 8 secciones o temas)</i>
a) QAW- Índice de percepción subjetiva	- Autopercepción del trabajador de cada tema - Preguntas 1-3 del cuestionario - Escala 1-10
b) QAW- Índice de proactividad	- Percepción del trabajador sobre su compromiso de mejora de cada tema

*(continued)*

Tabla 1

*Índices de calidad del envejecimiento del empleo a partir de la aplicación del modelo QAW (continued).*

Índice / dimensión	Contenido (para cada una de las 8 secciones o temas)
b) QAW- Índice de proactividad	- Pregunta 4 de cada sección - Escala 1-10
c) QAW- Índice de percepción del pasado	- Percepciones asociadas al pasado (últimos 5 años) para cada tema - Pregunta 5 de cada sección - Escala 1-5
d) QAW- Índice de percepción del futuro	- Percepciones asociadas al futuro (próximos 5 años) para cada tema - Pregunta 6 de cada sección - Escala 1-5
e) QAW- Índice de evaluación del desempeño organizacional	- Evaluación del trabajador sobre su empresa para cada tema - Pregunta 7 de cada sección - Escala 1-10
QAW-i temático (por cada uno de las ocho secciones/temas)	- Suma de a+c+d - Escala 3-20, pero se normaliza a escala 1-10
QAW-i (total)	- Media de los ocho QAW-i temáticos

Tras el cómputo de estos índices, a nivel descriptivo se ha cruzado el dato del índice QAW total, con variables sociopersonales, como sexo, nivel de estudios, puesto, edad, antigüedad laboral y años cotizados, con el objetivo de analizar la influencia de estos factores en la calidad percibida en el empleo.

Con el fin de profundizar en la significatividad de estas relaciones, se han realizado una serie de regresiones lineares simples respecto a las tres dimensiones de edad y paso del tiempo y el índice QAW. Para cada dimensión se ha procedido de manera confirmatoria, es decir, se ha realizado una regresión exploratoria seguida de una confirmatoria. Las regresiones exploratorias se han realizado utilizando como variable dependiente,

respectivamente, la puntuación media del índice por cada año de edad cronológica, cada año de antigüedad laboral, y cada año cotizado. Las regresiones confirmatorias han sido lanzadas usando como variables dependientes las puntuaciones del índice de cada entrevistado/a por edad, antigüedad y años cotizados.

### Resultados

Calculado para todos los 717 cuestionarios válidos, el QAW-i alcanza un valor medio de 6,94 sobre una escala 1-10, poniéndose a un nivel casi medio punto por encima del valor del QAW-i registrado con el mismo cuestionario en Italia (6,48, n.=6.967). Con respecto a las 9 organizaciones aragonesas que han participado en la encuesta, la diferencia de puntuación es elevada, siendo el valor mínimo, encontrado en una sola empresa, de 6,16, y el valor máximo 7,62.

En la Tabla 2 se detallan las distribuciones de frecuencias para las dimensiones descriptivas de la muestra y la puntuación del QAW-i por cada categoría. Como se puede observar, el índice resulta más elevado entre las mujeres que entre los hombres. Además, aparece relacionado positivamente con el nivel de estudios, así, el valor del QAW-i crece en razón de las credenciales formativas. A nivel de puesto de trabajo, directivos/as y administrativos/as alcanzan puntuaciones superiores respecto a técnicos/as y, en particular, operarios/as. En la misma Tabla 2 se pueden observar también los valores del QAW-i por clases de edad, antigüedad y años cotizados. Las tres dimensiones sugieren la existencia de una relación negativa, como se ha planteado en los objetivos de nuestra investigación.

Tabla 2

*Relación del QAW-i con variables sociopersonales y laborales. Valores absolutos y porcentajes.*

	<i>N (v.a.)</i>	<i>%</i>	<i>QAW (v.a.)</i>
<i>Sexo</i>			
Hombre	335	47,9	6,77
Mujer	365	52,1	7,09

*(continued)*

Tabla 2

*Relación del QAW-i con variables sociopersonales y laborales. Valores absolutos y porcentajes (continued).*

	<i>N (v.a.)</i>	<i>%</i>	<i>QAW (v.a.)</i>
<i>Nivel de estudios terminados</i>			
Primaria	57	8,2	6,47
Secundaria	275	39,8	6,88
Superior	359	52,0	7,08
<i>Puesto</i>			
Operario/a	203	29,5	6,63
Administrativo/a	325	47,3	7,11
Técnico/a	93	13,5	6,90
Directivo/a	66	9,6	7,19
<i>Clases de edad</i>			
Hasta 34	188	27,0	7,30
De 35 a 49	250	35,9	6,89
50 y más	259	37,1	6,72
<i>Clases de antigüedad laboral en la empresa</i>			
Hasta 1	246	36,0	7,57
De 2 a 14	191	27,9	6,67
15 y más	247	36,1	6,58
<i>Clases de años cotizados</i>			
Hasta 14	212	31,9	7,23
De 15 a 29	239	35,9	6,94
30 y más	214	32,2	6,72

Analizando los resultados de las regresiones que han asumido la edad como variable independiente, a nivel exploratorio, se observa la existencia de una relación estadísticamente significativa y negativa con el índice QAW ( $r$  de Pearson =  $-0,627^{**}$  con  $p \leq 0,01$ ;  $R^2 = 0,393$ ; ANOVA  $F = 28,445$  con  $p \leq 0,000$ ), con la siguiente ecuación que describe el mejor intercepto posible:  $y = 7,994 - 0,023x$ . Como muestra el coeficiente de determinación, la variancia en común a las dos variables resulta elevada y próxima al 40% ( $= R^2 * 100$ ). Además, si observamos la segunda regresión en cuanto a los 697 casos válidos, la significatividad de la relación entre edad y QAW-i se confirma, a pesar del bajo valor del coeficiente de determinación ( $r = -$

0,207\*\* con  $p \leq 0,01$ ;  $R^2 = 0,043$ ; ANOVA  $F = 31,107$  con  $p \leq 0,000$ ; ecuación:  $y = 7,803 - 0,020x$ ).

Pasando a las regresiones que consideran la relación entre antigüedad laboral en la empresa y QAW-i, a nivel exploratorio, no se observa significatividad estadística, siendo la  $r$  de Pearson de  $-0,199$  con  $p > 0,05$  y el coeficiente de determinación  $R^2$  igual a  $0,039$ . Si bien, si observamos los 684 casos válidos, la significatividad de la relación emerge, y se confirma su naturaleza negativa ( $r = -0,323$ \*\* con  $p \leq 0,01$ ;  $R^2 = 0,104$ ; ANOVA  $F = 79,574$  con  $p \leq 0,000$ ; ecuación:  $y = 7,313 - 0,030x$ ). Por lo tanto, si en el caso de la edad, el análisis confirmatorio reafirma la relación, aunque con niveles de significatividad inferiores, en el caso de la antigüedad laboral, el resultado pasa de no significativo a significativo.

Por último, la regresión exploratoria que examina la relación entre años cotizados y el QAW-i es la que muestra los niveles de significatividad más elevados. La relación estrecha es confirmada por una variancia en común que logra el 45% ( $R^2 = 0,455$ ). Además de ser significativa, la relación es, en este caso también, negativa ( $r = -0,674$ \*\* con  $p \leq 0,01$ ; ANOVA  $F = 39,185$  con  $p \leq 0,000$ ; ecuación:  $y = 7,377 - 0,020x$ ). Como en el caso de la edad, la regresión confirmatoria realizada a partir de los 665 casos válidos confirma la relación negativa, pero con niveles inferiores de significatividad ( $r = -0,214$ \*\* con  $p \leq 0,01$ ;  $R^2 = 0,046$ ; ANOVA  $F = 31,888$  con  $p \leq 0,000$ ; ecuación:  $y = 7,366 - 0,019x$ ).

Pasando a considerar uno de los objetivos específicos del presente artículo, que es el peso de los factores temporales medidos con el QAW-q en los factores de calidad de la experiencia de trabajo, se puede observar que, en casi todos los casos, la relación se mantiene negativa. Como se detalla en la Tabla 3, el tema que muestra el valor del índice QAW más elevado es el de las relaciones (7,91), que se presenta también como el tema que, respecto a la edad, mantiene la relación negativa más estrecha ( $r = -0,308$ \*\*,  $Eta = 0,314$  con  $p < 0,000$ ). Por lo tanto, el ámbito que refleja el nivel más alto de calidad en el trabajo, representa también el tema que más sufre la influencia del factor edad. En cuanto a la antigüedad laboral, el vínculo con las relaciones se mantiene negativo ( $r = -0,386$ \*\*), pero no resulta la más estrecha, siendo el tema de la organización del trabajo – el segundo tema por nivel del índice QAW (7,63) – el más altamente relacionado en sentido

negativo con la antigüedad ( $r = -0,412^{**}$ ). Atendiendo a los años cotizados, se trata del tercer tema por nivel de índice QAW, las competencias (7,17), el que evidencia la relación negativa más fuerte. En conjunto, estos tres temas resultan al mismo tiempo los que muestran los niveles de calidad percibida más elevados y, simultáneamente, son los que más sufren las influencias del paso del tiempo.

Si bien, existen algunas excepciones. Observando las relaciones entre temas y edad, la satisfacción no alcanza significatividad estadística, mientras el tema de la conciliación representa el único caso de relación positiva. Así, la satisfacción percibida no depende de la edad, siendo, también, un resultado interesante. Además, la calidad percibida de las posibilidades de conciliar vida laboral y vida privada, a pesar de ser el tema con puntuación QAW más baja entre los ocho, tiende a mejorar con la edad. Satisfacción y conciliación se confirman, por tanto, como dos ámbitos de percepción de la calidad laboral que menos sufren la influencia del paso del tiempo. El primer tema se relaciona significativamente y en sentido negativo con la antigüedad, y pierde la significatividad de la relación respecto a los años cotizados. El segundo tema, también, se presenta como no relacionado significativamente respecto a la antigüedad y los años cotizados. En cuanto a este último factor de tiempo, a la luz del resultado del test ANOVA, solo relaciones, organización del trabajo y competencias se confirman como ámbitos que mantienen relaciones significativas (siempre con sentido negativo).

Tabla 3

*Modelo de regresión lineal simple. Dimensiones del QAW y factores de paso del tiempo (edad, antigüedad laboral y años cotizados).*

	<i>Edad</i>				<i>Antigüedad laboral</i>			<i>Años cotizados</i>		
	<i>Media QAW-i</i>	<i>r de Pearson</i>	<i>Eta</i>	<i>F sig.</i>	<i>r de Pearson</i>	<i>Eta</i>	<i>F sig.</i>	<i>r de Pearson</i>	<i>Eta</i>	<i>F sig.</i>
Relaciones	7,91	-0,308**	0,314	0,000	-,344**	0,454	0,000	-,330**	0,403	0,000
Organización del trabajo	7,63	-0,299**	0,300	0,000	-,284**	0,407	0,000	-,164**	0,266	0,520
Competencias	7,17	-0,304**	0,305	0,000	-,158**	0,382	0,000	-0,024	0,232	0,911
Identidad profesional	7,16	-0,150**	0,161	0,000	-,412**	0,527	0,000	-,328**	0,398	0,000

*(continued)*

Tabla 3

*Modelo de regresión lineal simple. Dimensiones del QAW y factores de paso del tiempo (edad, antigüedad laboral y años cotizados) (continued).*

	Edad				Antigüedad laboral			Años cotizados		
	Media QAW-i	r de Pearson	Eta	F sig.	r de Pearson	Eta	F sig.	r de Pearson	Eta	F sig.
Satisfacción	7,07	-0,031	0,055	0,344	-,180**	0,431	0,000	-,113**	0,261	0,593
Estabilidad	6,45	-0,121**	0,135	0,002	-,386**	0,508	0,000	-,305**	0,384	0,000
Bienestar psicofísico	6,41	-0,182**	0,182	0,000	-,309**	0,486	0,000	-,209**	0,294	0,156
Conciliación	5,79	0,104	0,175	0,000	0,005	0,375	0,000	,080*	0,299	0,116

### Discusión y Conclusiones

Los resultados de los análisis confirman la fiabilidad de la herramienta QAW para analizar la relación entre la percepción de la calidad del envejecimiento en el trabajo (y sus dimensiones constitutivas) y el factor edad (y otros significados del paso del tiempo), refrendando trabajos anteriores como los de Junaidah y Saodah (2012), Desmette y Gaillard (2008), Ilmarien (2006, 2011) o Marcaletti y Garavaglia (2016). Por otra parte, la adaptación al contexto y al idioma español puede considerarse completamente exitosa, y, para este fin, no ha sido necesario recurrir a muestras excesivamente extensas y, por lo tanto, difíciles de controlar a nivel de diseño de las encuestas y de tratamiento de los datos recogidos. En este sentido, los resultados han demostrado una tendencia similar a estudios previos realizados en otros contextos (Marcaletti y Garavaglia, 2014; 2016; Garavaglia, Marcaletti e Iñiguez-Berrozpe, 2018), lo cual confirmaría el modelo QAW como adaptable a distintas realidades a nivel internacional. Como se ha especificado, el cuestionario se diseñó con el objetivo específico de poder analizar por separado los factores relacionados con el paso del tiempo, pero que no fuera únicamente la edad cronológica (Garavaglia, Marcaletti e Iñiguez-Berrozpe, 2018). En este sentido, el QAW-q introduce elementos indiscutibles e innovadores para la investigación sociológica y el análisis organizacional.

En relación a los resultados, la puntuación del índice QAW registrado en las empresas de Aragón parece sustancialmente más elevado que el encontrado en empresas italianas en aplicaciones anteriores del modelo QAW (Marcaletti y Garavaglia, 2016). Sin embargo, esta puntuación varía mucho de una empresa a otra.

Los datos en su conjunto confirman que existe una relación entre la calidad percibida de la experiencia laboral y la edad, la antigüedad laboral y años cotizados, y que esta relación, en los tres casos, es negativa. En segundo lugar, incluso para la mayoría de las dimensiones que conforman el concepto de calidad de la experiencia laboral, se confirma una relación negativa en relación con la edad, como ya exponían Junaidah y Saodah (2012) o Ilamrien (2006, 2011), y el avance de la antigüedad (en la empresa y en el mercado laboral), dimensiones menos estudiadas en la literatura científica. Las excepciones, especialmente al observar la relación con la edad, están representadas en dos temas con tendencias distintas. El primer tema es el de la satisfacción, un tema de tipo intra-organizacional relacionado estrictamente con aspectos relativos a la calidad del trabajo realizado, las condiciones contractuales, y el compromiso con la propia organización. En este caso, a la luz de los resultados, la percepción subjetiva no parece estar influenciada por el paso del tiempo, lo que nos lleva a considerar este tema de importancia general para todas las organizaciones laborales, independientemente de la edad de los/las trabajadores/as.

El segundo tema es el de la conciliación entre el trabajo y la vida privada, que da lugar a una relación positiva, en la medida en que ha sido posible observarse, con el factor edad. Este resultado también nos lleva a reflexionar sobre la continuidad de lo que ha surgido de los análisis con lo que la literatura científica sugiere sobre este tema, siendo una futura línea de investigación que nos planteamos. De hecho, a pesar de la tendencia positiva en la puntuación de conciliación con el aumento de la edad, en cinco de las nueve empresas que participaron en el estudio fue posible detectar la presencia de una relación negativa entre una mayor edad y la puntuación en conciliación: para los hombres mayores de 50 años en dos empresas, para las mujeres mayores de 50 años en otra empresa, y nuevamente para mujeres de 35 a 49 años en otras dos empresas. La particularidad de la puntuación en la conciliación también deriva del hecho de que el tema representa un puente que vincula las dimensiones intra y extra-organizacionales, con preguntas

incluidas en el cuestionario que reflejan estrictamente la necesidad personal de conciliación, en lugar de evaluar la posibilidad concreta de acceder a medidas de conciliación ofrecidas por la propia organización. Si bien la validación del QAW-q en el idioma italiano ha empujado a mantener sin cambios las variables sobre la conciliación, la validación del QAW-q en idioma español sugeriría una reformulación de esas mismas variables (Iñiguez-Berrozpe, Marcaletti y Garavaglia, 2018).

En cualquier caso, debe recordarse que el QAW-q fue diseñado como una herramienta para la investigación-acción, por lo tanto, no como una herramienta de investigación pura, sino como una forma de recoger y analizar informaciones de interés para la empresa, además una herramienta que se puede personalizar y que debe producir resultados útiles para la propia organización. Por esta razón, algunas variables en el cuestionario no contribuyen al cálculo del índice QAW, ya que están diseñadas para recoger información útil para la gestión de recursos humanos (las preguntas sobre la proactividad) y para el desarrollo organizacional (las preguntas sobre el desempeño organizacional).

Los análisis también han confirmado que los temas que obtienen una mejor puntuación en la calidad percibida en la vida laboral (las relaciones, la organización del trabajo y las competencias) también son los que están más sujetos a la influencia del factor tiempo.

Por todo ello, se confirma la necesidad de implementar estrategias de gestión de la edad en las organizaciones, con el objetivo de prevenir una disminución de la calidad percibida en el empleo, desde un punto de vista holístico, teniendo en cuenta, así, tanto las dimensiones intra como extra organizacionales, y todos los significados del paso del tiempo para el trabajador o la trabajadora (edad, años en la empresa y años cotizados). Solo de esta forma pueden proponerse lugares de trabajo inclusivos de manera sostenible, esto es, desde el inicio de la carrera profesional del empleado o empleada, hasta su jubilación. Para ello, herramientas de diagnóstico, como la propuesta en este artículo, pueden implementarse como primer paso de un progresivo cambio cultural de las organizaciones hacia una mejora en la gestión del envejecimiento.

En relación a las futuras líneas de investigación, como se ha especificado previamente, el modelo QAW ha demostrado su validez y eficacia a la hora

de ser adaptado a distintos contextos como herramienta de diagnóstico de la calidad del envejecimiento en el empleo. En este sentido, además de Italia y España, en la actualidad, la herramienta se está traduciendo y validando en países como Reino Unido y Noruega, y va a ser difundida en la *European Network for Workplace Health Promotion*. Dicha difusión permitirá continuar con la internacionalización de la herramienta, realizar comparativas entre distintos contextos y, en definitiva, avanzar en el conocimiento científico sobre el *age management* a nivel global.

### Agradecimientos

Los resultados presentados en el presente artículo derivan del proyecto “*Gestión del envejecimiento de los recursos humanos en las empresas. Desarrollo y aplicación del Quality of Ageing at Work Questionnaire (QAW-q)* (código 270-269)” financiado por la Convocatoria de Jóvenes Investigadores de la Universidad de Zaragoza e Ibercaja. Agradecemos a estos organismos y al Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), como difusor del mismo, la confianza depositada en nuestro proyecto

### Referencias

- Bender, K. A., Mavromaras, K. G., Theodossiou, I., y Wei, Z. (2014). The effect of wealth and earned income on the decision to retire: A dynamic probit examination of retirement. *IZA Discussion Paper*, 7927.
- Burke R.J., Cooper C.L. y Field J. (2013). The Aging Workforce: Individual, Organizational and Societal Opportunities and Challenges. En J. Field, R.J. Burke, C.L. Cooper, *The SAGE Handbook of Aging, Work and Society*. (pp. 1-20). London: Sage.
- Büsch, V., Dittrich, D. y Lieberum, U. (2012). Determinants of work motivation and work ability among older workers and implications for the desire for continued employment. *Comparative Population Studies*, 35(4), 931-958. doi: [10.4232/10.CPoS-2010-20en](https://doi.org/10.4232/10.CPoS-2010-20en)
- Desmette, D. y Gaillard, M. (2008). When a ‘worker’ becomes an ‘older worker’ the effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168-185. doi: [10.1108/13620430810860567](https://doi.org/10.1108/13620430810860567)

- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies, *European Review of Social Psychology*, 4, 27-57. doi: [10.1080/14792779343000013](https://doi.org/10.1080/14792779343000013)
- Eurofund (2015). *Towards 'better jobs': Eurofound's approach to measuring the quality of work*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/towards-better-jobs-eurofound-approach-to-measuring-the-quality-of-work>
- European Commission (2012). *Global Europe 2050*. Brussels: European Commission. Recuperado de [https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy\\_reviews/global-europe-2050-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy_reviews/global-europe-2050-report_en.pdf)
- Eurostat (2016). *Employment statistics*. Recuperado de [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)
- Garavaglia, E., Marcaletti, F. e Iñiguez-Berrozpe, T. (2018). Hacia un Entorno Laboral Saludable e Inclusivo. Gestión del Envejecimiento en el Trabajo a través del Cuestionario Quality of Ageing at Work (QAW-q). *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 197-226. doi: [10.17345/rio20.197-226](https://doi.org/10.17345/rio20.197-226)
- Hotopp, U., (2007). The ageing workforce: A health issue? *Economic and Labour Market Review*, 1(2), 30-35. doi: [10.1057/palgrave.elmr.1410026](https://doi.org/10.1057/palgrave.elmr.1410026)
- Hummert, M.L. (1999). A social cognitive perspective on age stereotypes. En T.M. Hess, T.M. y F. Blanchard-Fields. (Eds), *Social Cognition and Ageing*, (pp. 175-96). San Diego: Academic Press
- Ilmarinen, J. (2006). *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.
- Ilmarinen, J. (2011). 30 years work ability and 20 years age management. En C.H. Nygard, M. Savinainen, T. Kirsi y K. Lumme-Sandt, eds., *Age Management during the Life Course*. Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability, (pp. 12-22). Tampere: Tampere University Press.

- International Labor Organization (2015). *Older workers: What age means for the labour force*. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS\\_358943/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_358943/lang--en/index.htm)
- Iñiguez-Berrozpe, T., Marcaletti, F. y Garavaglia, E. (2018). *Quality of Ageing at Work questionnaire*, adaptación y validación al contexto español. Creative commons licensing CC BY-SA 3.0
- Iñiguez Berrozpe, T. Marcaletti, F., Garavaglia, E., Elboj Saso, C., Gómez Bahillo, C. (2018). *Gestión del envejecimiento de los recursos humanos en las organizaciones. Desarrollo y aplicación del Quality of Ageing at Work Questionnaire (QAW-q) en Aragón*, Ibercaja-Universidad de Zaragoza (ref. 270-269). Recuperado de [http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonSeguridadSaludLaboral/AreasGenericas/ci.Proyecto\\_QAW.detalleDepartamento](http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonSeguridadSaludLaboral/AreasGenericas/ci.Proyecto_QAW.detalleDepartamento)
- Junaidah H. y Saodah, W. (2013). Competence, performance and trainability of older workers of higher educational institutions in Malaysia, *Employee Relations*, 36(1), 82-106. doi: 10.1108/ER-04-2012-0031
- Kroll, M. (2003). The challenge of the age and competency structure in industry for innovations and human resource policy, *Journal of European Industrial Training*, 27(7), 355-371. doi: 10.1108/03090590310490025
- Łuczka, W., y Jabłońska-Porzuczek, L. (2015). Factors determining the decision to retire. *Acta Scientiarum Polonorum.Oeconomia*, 14(3), 73-82.
- Macdonald, J.L. y Levy, R.S. (2016). Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment and Engagement, *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190. doi: 10.1111/josi.12161
- Marcaletti, F. (2007). *L'orizzonte del lavoro. Il prolungamento dell'esperienza professionale nell'ageing society*. Milano: Vita e Pensiero.
- Marcaletti, F. (2014). Age Management and Sustainable Careers for the Improvement of the Quality of Ageing at Work. In G. Riva et al.

(Eds.) *Active Ageing and Healthy Living* (pp. 134-144). Amsterdam, Netherlands: IOS Press BV

- Marcaletti, F. y Garavaglia, E. (2014). Le età al lavoro. La gestione dell'age-diversity analizzando i processi di invecchiamento nelle organizzazioni, *Sociologia del Lavoro*, 134, 116-133. doi: [10.3280/SL2014-134007](https://doi.org/10.3280/SL2014-134007)
- Marcaletti, F. y Garavaglia, E. (2016). Surveying the Quality of Ageing at Work: Tools and Findings to Support HRM Processes. En Braedel-Kühner C., Müller A. (eds.), *Re-thinking Diversity. Multiple Approaches in Theory, Media, Communities, and Managerial Practice* (pp. 139-156). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Marcaletti, F., Garavaglia, E. y Milone, A. (2014). *Age management. Teoria e pratica per la gestione delle età nelle organizzazioni di lavoro*, Milano: Franco Angeli.
- Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A. y Mielke, R. (1999). Strategies to cope with negative social identity: predictions by social identity theory and relative deprivation theory, *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 229-245.
- Naegele, G. y Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Nowik, L. (1998). *Le devenir des salariés de plus de 45 ans. Stratégies d'entreprises et trajectoires des salariés âgés : le cas de l'entreprise EDF-GDF*. Lille: Anrt.
- Padula, R., Comper, M., Moraes, S., Sabbagh, C., Pagliato, W., y Perracini, M. (2013). The work ability index and functional capacity among older workers. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 17(4), 382-391. doi: [10.1590/S1413-35552013005000107](https://doi.org/10.1590/S1413-35552013005000107)
- Posthuma R. y Campion, M. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions, *Journal of Management*, 35(1), 158-188. doi: [10.1177/0149206308318617](https://doi.org/10.1177/0149206308318617)

- Raymo, J.M. y Sweeney, M.M. (2006), Work-family conflict and retirement preference, *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 61(B), 161-9.  
doi: [10.1177/0164027510361462](https://doi.org/10.1177/0164027510361462)
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jürges, H. y Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees, *European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.  
doi: [10.1093/eurpub/ckl084](https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084)
- Streeck, W., y Thelen, K. (eds.) (2005). *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. (1998). *Work Ability Index*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health
- Van Veldhoven, M. y Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development” *Career Development International*, 13(2), 112-131.  
doi: [10.1108/13620430810860530](https://doi.org/10.1108/13620430810860530)
- World Health Organization (2016). *Global health and ageing*. Recuperado de [http://www.who.int/ageing/publications/global\\_health.pdf](http://www.who.int/ageing/publications/global_health.pdf)

**Francesco Marcaletti.** Research Associate at the Institute of Advanced Family Studies. Universitat Internacional de Catalunya.

**Tatiana Iñiguez-Berrozpe.** Assistant Professor - Ayudante Doctor. Universidad de Zaragoza.

**Carmen Elboj-Saso.** Catedrática. Departamento de Psicología y Sociología. Área de Sociología. Universidad de Zaragoza.

**Contact Address:** [tatianai@unizar.es](mailto:tatianai@unizar.es)



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://rasp.hipatiapress.com>

## **Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW)**

Francesco Marcaletti<sup>1</sup>, Tatiana Iñiguez-Berrozpe<sup>2</sup>, y Carmen Elboj-Saso<sup>2</sup>

1) Universitat Internacional de Catalunya. España

2) Universidad de Zaragoza. España

Date of publication: January 30<sup>th</sup>, 2019

Edition period: January 2019- June 2019

---

**To cite this article:** Marcaletti, F., Iñiguez, T., y Elboj, C. (2019). Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW). *Research on Ageing and Social Policy*, 7(1), 260-284. doi: [10.4471/rasp.2019.3919](https://doi.org/10.4471/rasp.2019.3919)

**To link this article:** <http://dx.doi.org/10.447/rasp.2019.3919>

---

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License \(CCAL\)](#).



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://rasp.hipatiapress.com>

## **Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW)**

Francesco Marcaletti<sup>1</sup>, Tatiana Iñiguez-Berrozpe<sup>2</sup>, y Carmen Elboj-Saso<sup>2</sup>

1) Universitat Internacional de Catalunya. España

2) Universidad de Zaragoza. España

Date of publication: January 30<sup>th</sup>, 2019

Edition period: January 2019- June 2019

---

**To cite this article:** Marcaletti, F., Iñiguez, T., y Elboj, C. (2019). Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW). *Research on Ageing and Social Policy*, 7(1), 260-284. doi: [10.4471/rasp.2019.3919](https://doi.org/10.4471/rasp.2019.3919)

**To link this article:** <http://dx.doi.org/10.447/rasp.2019.3919>

---

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License \(CCAL\)](#).



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://rasp.hipatiapress.com>

## **Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW)**

Francesco Marcaletti<sup>1</sup>, Tatiana Iñiguez-Berrozpe<sup>2</sup>, y Carmen Elboj-Saso<sup>2</sup>

1) Universitat Internacional de Catalunya. España

2) Universidad de Zaragoza. España

Date of publication: January 30<sup>th</sup>, 2019

Edition period: January 2019- June 2019

---

**To cite this article:** Marcaletti, F., Iñiguez, T., y Elboj, C. (2019). Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW). *Research on Ageing and Social Policy*, 7(1), 260-284. doi: [10.4471/rasp.2019.3919](https://doi.org/10.4471/rasp.2019.3919)

**To link this article:** <http://dx.doi.org/10.447/rasp.2019.3919>

---

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License \(CCAL\)](#).