



# Los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la prolongación de la vida laboral: el rol crucial de la autonomía y del manejo emocional



**Raúl Paya Castiblanque**

Universitat de València

Departamento de Sociología y Antropología Social  

**David Luque Balbona**

Universidad de Oviedo

Departamento de Sociología  

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.95035>

Recibido: 13/03/2024 • Aceptado: 28/03/2025

**Resumen:** En este trabajo se analiza la influencia de las condiciones de trabajo vinculadas a los factores de riesgo psicosocial en las expectativas de prolongación de la vida laboral de las personas trabajadoras en Europa. Para ello, se emplea como principal fuente de información la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. El marco analítico que guía la investigación es el modelo Demandas, Control y Apoyo social (DCA). Como novedad, este trabajo vincula los resultados del modelo DCA, ampliamente utilizado en la literatura especializada, con las expectativas que tienen las personas trabajadoras sobre la edad hasta la cual podrán desarrollar su trabajo actual o uno similar. Adicionalmente, se considera el efecto modulador de los niveles ocupacionales en las expectativas de prolongación de la vida laboral. Los resultados desafían los postulados del modelo DCA y muestran que la dimensión control y el manejo emocional emergen como los factores clave en la prolongación de la vida laboral.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo; Riesgos psicosociales; Prolongación vida laboral; Niveles ocupacionales.

## **ENG** The effects of psychosocial risk factors on the prolongation of working life: the crucial role of autonomy and emotional coping

**Abstract:** This paper analyses the influence of working conditions in relation to psychosocial risk factors on working people's expectations of prolonging their working lives in Europe. The European Working Conditions Survey is used as the main source of information. The analytical framework used is the Demands, Control and Social support (DCS) model. As a novelty, this paper links the results of the DCS model, which is widely used in the literature, with the expectations that working people have about the age until which they will be able to carry out their current or a similar job. In addition, the moderating effect of occupational level on expectations of prolonging working life is considered. The results challenge the postulates of the DCS model and show that the control dimension and emotional management emerge as key factors in the prolongation of working life.

**Keywords:** Working conditions; Psychosocial risks; Extension of working life; Occupational levels

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Marco analítico: el modelo Demandas-Control-Apoyo social. 3. Metodología. 3.1. La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. 3.2. La selección de las variables de estudio. 3.3. La estrategia analítica. 4. Resultados. 4.1. Análisis empírico del modelo teórico de DCA. 4.2. Riesgos psicosociales y prolongación de la vida laboral. 4.3. Perfiles socio-profesionales, riesgos psicosociales y prolongación de la vida laboral. 5. Discusión y conclusiones. 6. Bibliografía.

**Cómo citar:** Paya Castiblanque, R. y Luque Balbona, D. Los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la prolongación de la vida laboral: el rol crucial de la autonomía y del manejo emocional, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 44(1), 167-192, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.95035>

## 1. Introducción<sup>1</sup>

Desde la década de los noventa, cuando las organizaciones económicas internacionales comenzaron a promover la reforma de los sistemas públicos de pensiones para evitar *la crisis del envejecimiento* (Banco Mundial, 1994), la prolongación de la vida laboral y el incremento de la participación de las personas mayores en el mercado de trabajo han sido los principales objetivos de las políticas dirigidas a asegurar la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de pensiones (Lee, 2024). Así, tras tres décadas de expansión, se revirtió la tendencia de facilitar la salida temprana del mercado de trabajo de los trabajadores mayores iniciada en el contexto de las reconversiones industriales de los años setenta y ochenta. Desde entonces, las sucesivas reformas de pensiones en Europa se han dirigido principalmente hacia el retraso de la edad efectiva de jubilación.

De esta forma, los sistemas públicos de pensiones han tratado de adaptarse al envejecimiento de la población, derivado de la conjunción de unas bajas tasas de natalidad y un aumento de la esperanza de vida durante la segunda mitad del siglo XX, restringiendo las vías hacia la jubilación temprana, retrasando la edad ordinaria de jubilación y fomentando la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación (Hinrichs, 2021; Kuitto y Helmdag, 2021; Ní Léime *et al.*, 2020; Lee, 2024). Como resultado, en promedio, las personas trabajadoras tendrán que mantenerse en activo durante más años (Lain *et al.*, 2020). La lógica subyacente a estas reformas es que los cambios en el marco institucional de penalizaciones e incentivos hará que las personas decidan mantenerse durante más tiempo en activo. De este modo, se amortiguaría, al menos parcialmente, el deterioro de la relación entre activos y pasivos, aspecto fundamental para la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de pensiones de reparto.

La literatura previa enfatiza la influencia de diversos factores a nivel micro y macrosocial en la decisión de prolongar la vida laboral (entre otros, Ebbinghaus y Hofäcker, 2013; Doblyte y Giosa, 2024; Engelhardt, 2012; Guillemard, 2013; Kuitto y Helmdag, 2021; Lee, 2024; Luque y Guillén, 2021; Radl, 2013). No obstante, la influencia de las condiciones de trabajo ha sido en gran medida ignorada, aún más las que tienen que ver con los emergentes riesgos psicosociales (Chirico, 2017; Payá y Luque, 2023). Así, la decisión de continuar trabajando no depende exclusivamente de la voluntad de los individuos guiados por un sistema de incentivos a nivel institucional, sino que intervienen, de igual forma, variables de nivel meso-organizativo como son las condiciones de trabajo.

El objetivo principal de este trabajo es el análisis de la influencia de las condiciones de trabajo en la capacidad percibida por las personas trabajadoras de prolongar su vida laboral. En concreto, se analiza la influencia que tienen los factores de riesgo psicosocial

1 La investigación ha sido financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España en el marco del proyecto de I+D con referencia PID2020-112585RA-I00.

presentes en el lugar de trabajo en las expectativas que tienen los trabajadores sobre la edad hasta la cual podrán realizar su trabajo actual o uno similar. Adicionalmente, las mayores exigencias introducidas para obtener las prestaciones de jubilación están asociadas a una mayor desigualdad económica entre las personas mayores. La evidencia empírica disponible señala que las personas con menor formación y con puestos de trabajo menos cualificados tienen un mayor riesgo de salida temprana del mercado de trabajo (Lee, 2024; Ní Léime *et al.*, 2020; Radl, 2013). Así, como segundo objetivo, esta investigación se plantea analizar si existen distintas expectativas sobre la edad hasta la cual se podrá seguir trabajando en función de la ocupación desempeñada.

Para lograr estos objetivos, el trabajo se estructura de la siguiente forma. Tras este apartado de introducción, se desarrolla el marco analítico de la investigación basado en el modelo Demandas-Control-Apoyo Social (DCA). Posteriormente, se presenta la fuente de información y metodología empleada. Tras el apartado de resultados, el trabajo se cierra con un apartado de discusión y conclusiones.

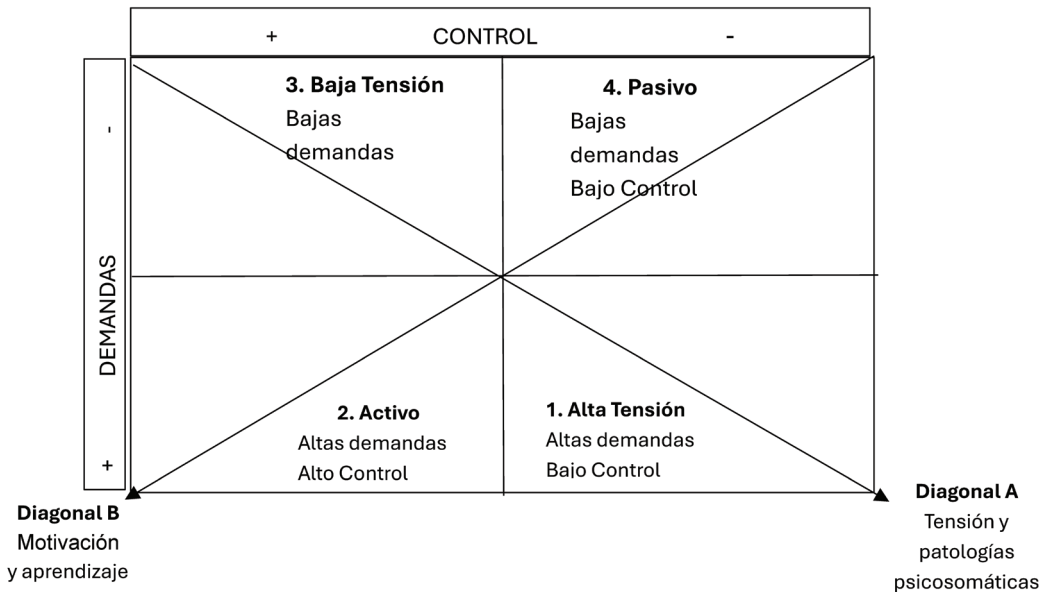
## 2. Marco analítico: el modelo Demandas-Control-Apoyo social

Para el análisis de las condiciones de trabajo disfuncionales que originan riesgos psicosociales y patologías psicosomáticas, se toma como marco analítico el modelo DCA desarrollado por Karasek y Johnson (Karasek, 1979; Johnson y Hall, 1988). Los postulados básicos del modelo DCA han sido ampliamente validados por metaanálisis que agrupan más de 300 investigaciones realizadas a lo largo de 40 años (Van der Doef y Maes, 1999; Häusser *et al.*, 2010; Luchman y González-Morales, 2013). Este modelo continúa siendo ampliamente utilizado en la actualidad (Christiansen *et al.*, 2024, Şentürk y Kuzu-Durmaz, 2024; Martí-González *et al.*, 2023) y, en ciertos contextos, ha demostrado ser hasta un 8% más predictivo que otros marcos teóricos, como el modelo de Esfuerzo-Recompensa (Babamiri *et al.*, 2022). No obstante, como se mostrará, el modelo DCA presenta limitaciones propias de los enfoques teóricos que, al sintetizar la realidad para facilitar el análisis estadístico, pueden ver reducida su capacidad explicativa en contextos laborales contemporáneos más complejos.

La esencia del modelo DCA radica en la identificación de dos aspectos fundamentales en las condiciones laborales que desencadenan patologías psicosomáticas (estrés, ansiedad, nerviosismo, alteración del sueño, etc.): las demandas laborales, por un lado, y el control sobre los procesos de trabajo, por el otro (Martín-Arribas, 2007). En el primer caso se trata de *demandas* derivadas de las exigencias psicológicas presentes en el ámbito laboral que pueden ser tanto *cuantitativas* (carga de trabajo, intensificación de los ritmos de producción, porcentaje de trabajo realizado bajo presión temporal, ...), como de tipo *cognitivo-sensorial* (niveles de concentración requerida o dificultad para estructurar los procesos de trabajo, ...) y *emocional* (reprimir emociones, ...). Por su parte, el *control* hace referencia, por un lado, a la capacidad de que disponen los trabajadores para *influir en la toma de decisiones* relacionadas con su trabajo y, por el otro, al grado en el que el trabajo permite a las personas *desarrollar sus capacidades* (creatividad, aprendizaje, trabajo variado, ...) (Martín-Arribas, 2007; Vega-Martínez, 2001). Por último, Karasek y Johnson incorporaron al modelo de Demandas-Control, como tercera dimensión, el *Apoyo social*, diferenciando entre el de carácter *socioemocional* (grado de integración social y emocional entre compañeros y supervisores) y el *apoyo social instrumental* (grado de colaboración para la ejecución de las tareas entre compañeros y supervisores) (Johnson y Hall, 1988).

En la Figura 1 podemos identificar cuatro situaciones o clústeres diferenciados, siguiendo la adaptación de la teoría de DCA realizada en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 603 sobre riesgos psicosociales (Vega-Martínez, 2001).

Figura 1. Modelo de Demandas-Control



Fuente: Elaboración propia a través de la adaptación de la NTP 603 (Vega-Martínez, 2001)

- 1) La situación de **“Alta Tensión”** viene producida por el efecto combinado entre altas demandas laborales y bajo control sobre los procesos de trabajo modulado por un deficiente apoyo social, lo que provocaría la emergencia de patologías psicosomáticas (estrés, ansiedad, nerviosismo) [**Diagonal A**]. En contraste, cuando los trabajadores tienen un alto nivel de control sobre los procesos de trabajo, cuentan con el apoyo de sus compañeros y supervisores, y las demandas laborales son reducidas, se encuentran en la situación de **“Baja Tensión”**, la cual presenta la menor probabilidad de desarrollar patologías psicosomáticas.
- 2) Cuando las demandas laborales son elevadas, pero la dirección de la empresa descentraliza la toma de decisiones, permitiendo a los empleados participar en la organización del trabajo (alto control), los elementos estresantes se transforman en un desafío, lo que propicia un **“Aprendizaje Activo”**. Esto incrementa la motivación y las posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional. Según Vega-Martínez (2001: 3), “este cuadrante del modelo predice el llamado estrés positivo” [**Diagonal B**]. En contraste, la combinación de bajas exigencias laborales (demandas) con un bajo control produce un **“Aprendizaje Pasivo”**, lo que conlleva una pérdida gradual de las capacidades previamente adquiridas y una falta de motivación en el trabajo. Como señala Vega-Martínez (2001: 4), “sería el segundo grupo problemático desde la perspectiva psicosocial, después del de alta tensión”.

### 3. Metodología

En este apartado se describe, sucesivamente, la fuente de información empleada para el análisis empírico, la selección de las variables de estudio y los métodos estadísticos utilizados.

#### 3.1. La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo

Para abordar los objetivos propuestos en este trabajo, se lleva a cabo un estudio transversal utilizando los microdatos de la *Sixth European Working Conditions Survey* (6ª EWCS), elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2023). El trabajo de campo se realizó entre febrero y diciembre de

2015 en 35 países, con un total de 43.841 entrevistas personales (22.101 hombres y 21.740 mujeres). La población objetivo incluyó a personas empleadas de 15 años o más, con la excepción de Bulgaria, Noruega, España y el Reino Unido, países en los que la edad mínima considerada fue de 16 años. Las muestras nacionales oscilan entre 1.000 y 3.300 personas por país, garantizándose una cobertura muestral de, al menos, el 95% de la población activa. Por ende, los análisis estadísticos realizados con los datos recopilados por Eurofound aseguran la validez y confiabilidad de este estudio.

La sexta EWCS es la edición más reciente de la encuesta que proporciona indicadores sobre las expectativas de las personas encuestadas sobre la edad de jubilación. Eurofound tuvo que interrumpir las entrevistas presenciales para la edición de 2020 debido a la pandemia de la COVID-19. La edición extraordinaria y telefónica de la EWCS de 2021 se centra en cuestiones relacionadas con la COVID-19, como el teletrabajo, y no incluye indicadores sobre la edad hasta la cual las personas trabajadoras estiman que se podrán mantener activas laboralmente.

### **3.2. La selección de las variables de estudio**

En base a la teoría DCA se seleccionan 20 preguntas de la sexta EWCS, representativas de las tres dimensiones del modelo DCA y sus efectos psicosomáticos (Tabla 2). Para operativizar los análisis estadísticos se dicotomizaron todas las preguntas con más de dos alternativas de respuesta, considerando que los trabajadores no estaban expuestos a altas demandas cuando contestaron *nunca, casi nunca, más o menos 1/4 parte del tiempo, más o menos la mitad del tiempo*; mientras que cuando su respuesta fue *más o menos 3/4 partes del tiempo, casi siempre o siempre*, se consideró que quedaban expuestos al factor de riesgo psicosocial. Los indicadores correspondientes a las dimensiones de control y apoyo social deben ser considerados en sentido inverso, es decir que los trabajadores que contestaron *siempre o casi siempre, más o menos 3/4 partes del tiempo*, fueron los que tenían posibilidad de participar en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de su departamento u organización y, por tanto, no estaban expuestos al riesgo laboral.

Tabla 2: Variables del estudio

| Pregunta                                 | Indicadores   | Etiquetado y Recodificación de las variables   |
|--|---|--|
| <b>Demandas (cuantitativas)</b>          |   |  |
| Q48a                                     | ¿Conlleva su trabajo tareas breves y repetitivas de menos de 1 minuto?  | <b>1DC-Si</b> = (Si)<br><b>1DC-No</b> =(No)  |
| Q48b                                     | ¿Conlleva su trabajo tareas breves y repetitivas de menos de 10 minutos?  | <b>2DC-Si</b> = (Si)<br><b>2DC-No</b> = (No)   |
| Q49a                                     | ¿Y podría decirme si su trabajo conlleva trabajar a gran velocidad?   | <b>3DC-Si</b> = (Siempre; Casi siempre; Más o menos 3/4 partes del tiempo)<br><b>3DC-No</b> = (Más o menos la mitad del tiempo; Más o menos 1/4 parte del tiempo; Casi nunca; Nunca) |
| Q49b                                     | ¿Y podría decirme si su trabajo conlleva trabajar con plazos muy ajustados?   | <b>4DC-Si</b> = (Siempre; Casi siempre; Más o menos 3/4 partes del tiempo)<br><b>4DC-No</b> = (Más o menos la mitad del tiempo; Más o menos 1/4 parte del tiempo; Casi nunca; Nunca) |
| <b>Demandas (emociones)</b>              |   |  |
| Q30f                                     | Tratar directamente con personas que no son empleados de donde trabaja  | <b>1DE-Si</b> = (Siempre; Casi siempre; Más o menos 3/4 partes del tiempo)<br><b>1DE-No</b> = (Más o menos la mitad del tiempo; Más o menos 1/4 parte del tiempo; Casi nunca; Nunca) |
| Q30g                                     | Tratar con personas enfadadas, como clientes, alumnos, pacientes, etc.  | <b>2DE-Si</b> = (Siempre; Casi siempre; Más o menos 3/4 partes del tiempo)<br><b>2DE-No</b> = (Más o menos la mitad del tiempo; Más o menos 1/4 parte del tiempo; Casi nunca; Nunca) |
| Q30h                                     | Estar en situaciones que pueden molestarle emocionalmente   | <b>3DE-Si</b> = (Siempre; Casi siempre; Más o menos 3/4 partes del tiempo)<br><b>3DE-No</b> = (Más o menos la mitad del tiempo; Más o menos 1/4 parte del tiempo; Casi nunca; Nunca) |
| <b>Control (autonomía)</b>               |   |  |
| Q54a                                     | ¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar el orden de sus tareas?   | <b>1CA-Si</b> = (Si)<br><b>1CA-No</b> =(No)  |
| Q54b                                     | ¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar sus métodos de trabajo?   | <b>2CA-Si</b> = (Si)<br><b>2CA-No</b> =(No)  |
| Q54c                                     | ¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar su velocidad o ritmo de trabajo?  | <b>3CA-Si</b> = (Si)<br><b>3CA-No</b> =(No)  |
| Q61d                                     | Participa en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de su departamento u organización                                    | <b>4CA-Si</b> = (Siempre; Casi siempre; Más o menos 3/4 partes del tiempo)<br><b>4CA-No</b> = (Más o menos la mitad del tiempo; Más o menos 1/4 parte del tiempo; Casi nunca; Nunca) |
| Q61f                                     | Puede tomarse un descanso cuando lo desea   | <b>5CA-Si</b> = (Siempre; Casi siempre; Más o menos 3/4 partes del tiempo)<br><b>5CA-No</b> = (Más o menos la mitad del tiempo; Más o menos 1/4 parte del tiempo; Casi nunca; Nunca) |
| <b>Control (desarrollar habilidades)</b> |   |  |
| Q56                                      | ¿Requieren las tareas diferentes habilidades?   | <b>1CH-Si</b> = (Si)<br><b>1CH-No</b> =(No)  |
| Q53f                                     | Aprender cosas nuevas   | <b>2CH-Si</b> = (Si)<br><b>2CH-No</b> =(No)  |
| <b>Apoyo Social</b>                      |   |  |
| Q61a                                     | Sus compañeros de trabajo le ayudan y le apoyan   | <b>1AS-Si</b> = (Siempre; Casi siempre)<br><b>1AS-No</b> = (A veces; Raramente; Nunca)   |
| Q61b                                     | Su jefe le ayuda y le apoya   | <b>2AS-Si</b> = (Siempre; Casi siempre)<br><b>2AS-No</b> = (A veces; Raramente; Nunca)   |
| <b>Patologías psicósomáticas</b>         |   |  |
| Q61m                                     | Experimenta estrés en su trabajo  | <b>1PS-Si</b> = (Siempre; Casi siempre)<br><b>1PS-No</b> = (A veces; Raramente; Nunca)   |
| Q78h                                     | Ansiedad  | <b>2PS-Si</b> = (Si)<br><b>2PS-No</b> =(No)  |
| Q78i                                     | Cansancio general   | <b>3PS-Si</b> = (Si)<br><b>3PS-No</b> =(No)  |
| Q79abc                                   | Trastornos del sueño<br>Dificultad para quedarse dormido<br>Despertarse varias veces mientras duerme<br>Despertarse con sensación de cansancio y fatiga | <b>4PS-Si</b> = (Todos los días; Varias veces a la semana; Varias veces al mes)<br><b>4PS-No</b> = (A veces; Raramente; Nunca)   |
| <b>Prolongación vida laboral</b>         |   |  |
| Q93                                      | ¿Cree que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar hasta que tenga 60 años?  | <b>1PVL-Si</b> = (Si)<br><b>1PVL-No</b> = (No)   |
| Q94                                      | ¿Hasta qué edad cree usted que va a ser capaz de hacer su trabajo actual o uno similar?   | <b>2PVL60a65</b><br><b>2PVL66a70</b><br><b>2PVL+71</b>   |

Fuente: Elaboración propia

Los indicadores asociados a cada una de las tres dimensiones han demostrado una consistencia interna adecuada para estudios confirmatorios, con valores de Alfa de Cronbach<sup>2</sup> de 0.593 para la dimensión de demandas, 0.588 para el control y 0.726 para el apoyo social. Esto facilita la creación de un índice para cada dimensión, simplificando así el modelo y los análisis estadísticos. No obstante, en esta investigación, examinamos cada indicador de forma independiente con el fin de realizar un análisis más riguroso e identificar los indicadores clave de cada dimensión.

En relación con los indicadores vinculados al estado de salud, el referido a los trastornos del sueño ha sido desarrollado a partir de tres preguntas, exhibiendo una sólida consistencia interna con un Alfa de Cronbach de 0.811. Finalmente, los casos en los cuales los participantes respondieron “no sabe” o “no contesta” fueron excluidos de los análisis estadísticos.

La mayoría de los estudios previos que utilizan el modelo de DCA se centran en el ámbito de la salud pública bajo una perspectiva micro-individual, con el objetivo de buscar asociaciones entre las características socio-profesionales (sexo, edad, etnia, estado civil, clase social ocupacional o antigüedad en el puesto de trabajo) y el sufrimiento de patologías de tipo psicosocial, musculoesquelético o cardiovascular (Artazcoz *et al.*, 1996; Bourbonnais *et al.*, 1998). En paralelo, los análisis sobre los desafíos del envejecimiento de la población trabajadora se orientan, en su mayoría, desde una perspectiva macro-institucional a través del estudio de las reformas de los sistemas públicos de pensiones (Engelhardt, 2012; Wang y Shultz, 2010). Este trabajo se centra en el estudio, a través del modelo DCA, de los factores meso-organizacionales diseñados por las políticas de recursos humanos de las empresas con el objetivo de analizar las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo vinculadas a los riesgos psicosociales y la predisposición de las personas trabajadoras a prolongar su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. Por ello, en el análisis estadístico se incluyen como variables del estudio las preguntas Q93 *¿Cree que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar hasta que tenga 60 años?* En caso de ser afirmativa la respuesta se realiza una segunda pregunta: Q94 *¿Hasta qué edad cree usted que va a ser capaz de hacer su trabajo actual o uno similar?*

### 3.3. La estrategia analítica

Para analizar las relaciones mencionadas se efectúa, en primer lugar, un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). Esta técnica de análisis permite la cuantificación de datos nominales al asignar valores numéricos a cada caso y categoría. De esta manera, los objetos cercanos entre sí son asignados a una misma categoría; mientras que aquellos separados quedan asignados a categorías diferentes. En esencia, el ACM posibilita la división de los objetos en subgrupos homogéneos, generando un mapa de posicionamiento que representa gráficamente las asociaciones entre las variables y las posiciones centrales dentro de las categorías de cada variable (Marín *et al.*, 2019).

El ACM facilita la construcción de un mapa de posicionamiento que refleja el modelo gráfico de la teoría de DCA, como se ilustra en la Figura 1. Este mapa permite observar la posición de la edad máxima subjetiva hasta la que los trabajadores consideran posible seguir realizando sus funciones en las condiciones de trabajo actuales. En la Tabla 2 se encuentran disponibles las etiquetas de las variables utilizadas en el mapa de posicionamiento del ACM.

En un segundo paso, como complemento al ACM, se lleva a cabo un análisis de clasificación utilizando el método jerárquico ascendente de Ward. El objetivo principal de este análisis es agrupar los 43.841 casos en clústeres que sean internamente lo más homogéneos posible y, al mismo tiempo, lo más heterogéneos entre sí (López-Roldán

2 El coeficiente Alfa de Cronbach evalúa la confiabilidad de una escala de medida, variando desde 0 cuando las dimensiones son completamente independientes hasta 1 cuando muestran la máxima correlación. Su adecuación ha sido respaldada por estudios como el de George y Mallery (2003), y se considera válida para investigaciones confirmatorias cuando oscila entre 0.6 y 0.8, según lo indicado por Huh *et al.* (2006).

y Fachelli, 2017). El análisis jerárquico proporciona una interpretación más detallada del mapa de posicionamiento del ACM permitiendo, además, la identificación de los cuatro clústeres del modelo DCA y la cuantificación del número de casos asignados a cada uno de ellos. Además, el análisis descriptivo del coeficiente V de Cramer se emplea para abordar el segundo objetivo planteado en este trabajo, el análisis de la composición socio-profesional de cada uno de los clústeres generados. Este enfoque contribuye a proporcionar información valiosa sobre las características específicas de cada clúster en términos de la composición socio-profesional de la población.

Finalmente, con el objetivo de medir la intensidad de las asociaciones entre los dos indicadores vinculados a la prolongación de la vida laboral (variables dependientes) y los 20 indicadores correspondientes al modelo de DCA, así como los clústeres generados mediante el método jerárquico ascendente de Ward (variables independientes), se aplican modelos de regresión logística binomiales tanto individuales como múltiples. Así, se calculan las *odds ratio* crudas (ORc) y ajustadas (ORa) por variables socio-profesionales, junto con sus intervalos de confianza del 95% (IC95%). Se consideran las personas que indicaron que no podrían realizar su trabajo actual o uno similar hasta los 60 años (1PVL-No) como la categoría de referencia. Para la segunda variable dependiente (Q-94 “¿Hasta qué edad cree usted que va a ser capaz de hacer su trabajo actual o uno similar?”) de tipo escalar con tres categorías, se utilizó una regresión logística multinomial estableciéndose como categoría de referencia a las personas que expresaron la posibilidad de prolongar su vida laboral entre los 60 y 65 años (2PVL60a65).

Resulta especialmente relevante constatar la robustez de los análisis de regresión, ya que se realizan ajustes considerando variables socio-profesionales que, según investigaciones previas, podrían operar como variables de confusión, lo cual podría generar resultados espurios si no se incluían en los análisis estadísticos. En este contexto, varios estudios han señalado la presencia de interacciones entre las dimensiones de género, la situación ocupacional y la prevalencia de trastornos psicosomáticos (Arias de la Torre *et al.*, 2019; Hankivsky, 2012). Además, la sectorización de los riesgos laborales ha sido evidente, con estudios que indican que, mientras en la industria son más frecuentes los accidentes de trabajo, en el sector servicios es más común que las personas asalariadas sufran patologías psicosomáticas (Vogel, 2015). Todos los análisis estadísticos se llevaron a cabo utilizando el software de análisis estadístico SPSS, en su versión 28.

## 4. Resultados

En primer lugar, se contrasta empíricamente el modelo teórico de DCA. En segundo lugar, se examina la relación entre la presencia de riesgo psicosociales en el lugar de trabajo y las expectativas de las personas trabajadoras sobre la edad hasta la cual podrán realizar su trabajo actual o uno similar. Finalmente, se tiene en cuenta la función mediadora que pueden desempeñar los distintos perfiles socio-profesionales siguiendo la clasificación de clases de Goldthorpe.

### 4.1. Análisis empírico del modelo teórico de DCA

Las propiedades del modelo general resultante del ACM (Tabla 3) constata que las variables del modelo que forman parte de ambas dimensiones presentan una elevada consistencia interna. El coeficiente Alfa de Cronbach que mide la fiabilidad de la escala de medida es de 0,696 para la primera dimensión y 0,639 para la segunda. En segundo lugar, el ACM acredita un valor predictivo del 27,5% de los casos (0,275 inercia), es decir, las asociaciones halladas entre las variables utilizadas en el modelo explican aproximadamente un tercio de las situaciones, teniendo la primera dimensión una capacidad predictiva mayor (14,8%) que la segunda (12,7%).

Tabla 3. Resumen general del ACM

|       | Dimensión Alfa de Cronbach | Total (autovalor) | Varianza contabilizada para Inercia |
|-------|----------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| 1     | ,696                       | 2,951             | ,148                                |
| 2     | ,639                       | 2,542             | ,127                                |
| Total |                            | 5,492             | ,275                                |
| Media | ,669 <sup>a</sup>          | 2,746             | ,137                                |

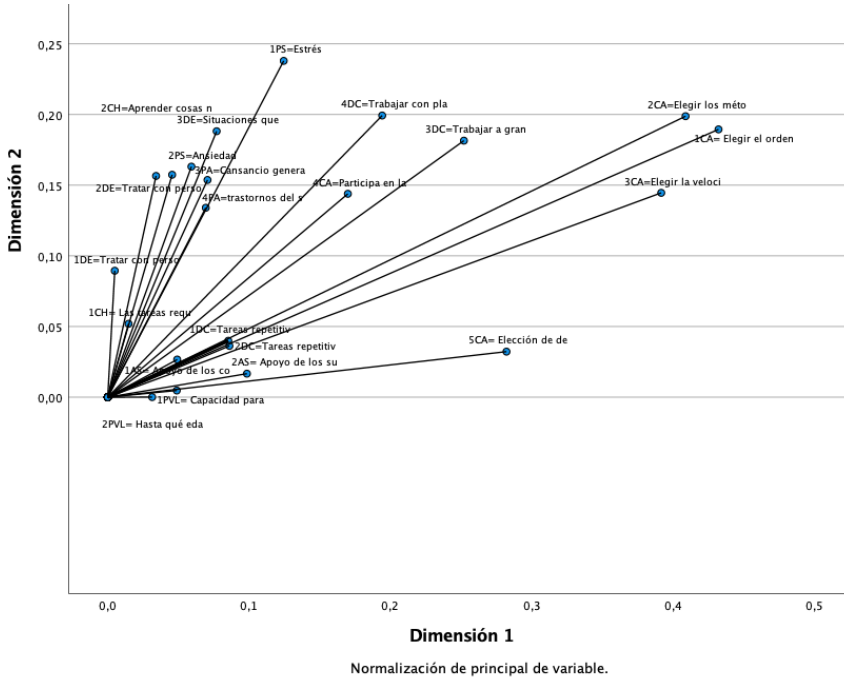
<sup>a</sup>. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 28.

Los constructos latentes en cada una de las dos dimensiones del ACM se pueden observar en los resultados de las medidas discriminantes (Figura 2). En este sentido, el autovalor de la primera dimensión fue de 2,951 (Tabla 3), siendo los indicadores *1CA= Elegir el orden de las tareas*, *2CA=Elegir los métodos de trabajo* y *3CA=Elegir la velocidad o el ritmo de trabajo* los que más valor aportaron a la dimensión (autovalor de 0,432; 0,409 y 0,392 respectivamente), lo que nos permitió concluir que esta primera dimensión representaba el constructo de control dentro del modelo DCA. Por su parte, el autovalor de la segunda dimensión fue de 2,542, siendo los indicadores *3DC=Trabajar a gran velocidad*, *4DC=Trabajar con plazos ajustados*, *3DE=Situaciones que molestan emocionalmente* y *1PS=Estrés* las que mayor valor aportaron a la dimensión (autovalor de 0,182; 0,199; 0,188 y 0,238 respectivamente). Por ello, se concluye que el constructo demandas del modelo DCA representaba la segunda de las dimensiones.

El primer análisis del ACM ha permitido identificar las dimensiones latentes del modelo. De esta forma, se puede interpretar el gráfico del posicionamiento conjunto de los indicadores (Figura 3). El mapa resultante muestra que la primera dimensión presenta una escala de medición que va desde el alto control (cuadrante izquierdo) hacia el bajo control (cuadrante derecho) y, para la segunda dimensión (eje vertical), desde las reducidas demandas (cuadrante superior) hacia las altas (cuadrante inferior).

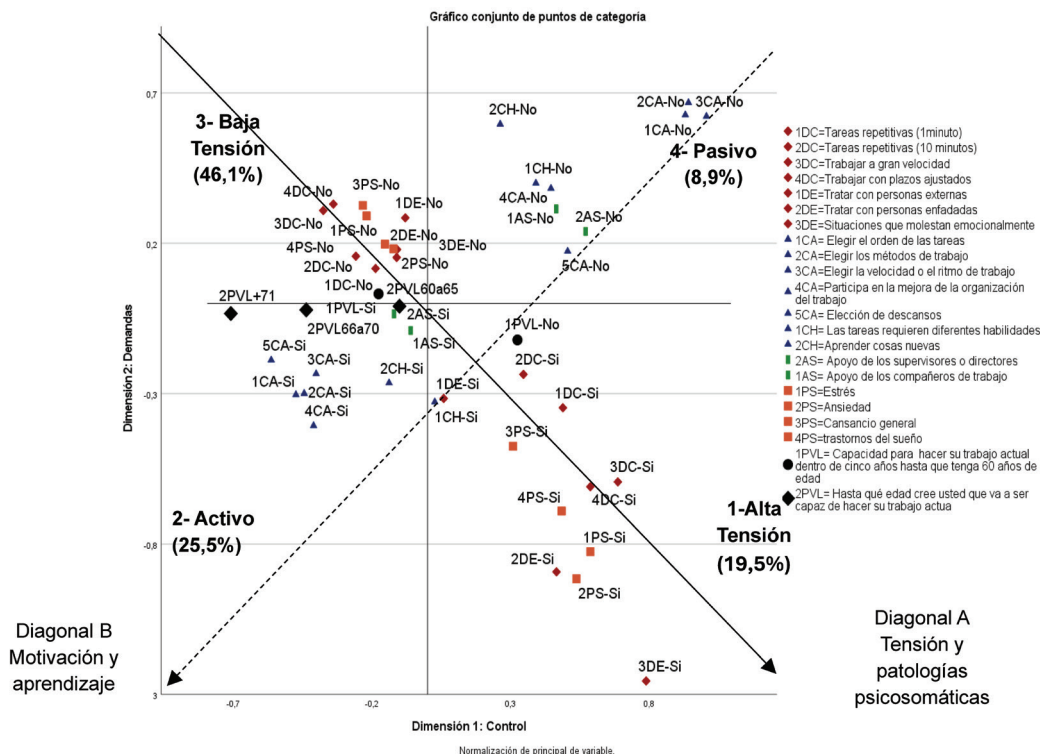
Figura 2. Medidas discriminantes ACM



Fuente: Elaboración propia a través de SPSS versión 28.

Esta distribución de los puntos de categoría permite validar visualmente la *Diagonal A* del modelo teórico de DCA (Figura 1). En ella, los trabajadores sometidos a condiciones de trabajo disfuncionales de riesgo con ritmos de producción elevados (3DC-Si), ocupados en tareas repetitivas (1DC-Si y 2DC-Si), con plazos de entrega ajustados (4DC-Si) y en situaciones que pueden molestarles emocionalmente (3DE-Si), se hallan asociados (ceranos en el mapa de posicionamiento) con el sufrimiento de patologías psicosomáticas: estrés (1PS-Si), ansiedad (2PS-Si), cansancio general (3PS-Si) o problemas para conciliar el sueño(4PS-Si). Como resultado se da una “Alta Tensión” laboral (Clúster 1: cuadrante inferior-derecho). Por el contrario, los trabajadores ocupados en trabajos diseñados y dimensionados con bajas demandas laborales lo que les permitía controlar los procesos productivos, presentaban una “Baja Tensión” profesional (Clúster 3: cuadrante superior-izquierdo). Sin embargo, la formación de la *Diagonal B* no resulta claramente visible y requiere un análisis más detallado en el estudio de clasificación que se presenta a continuación.

Figura 3. Gráfico conjunto de puntos del ACM con el modelo Demandas-Control-Apoyo Social



Fuente: Elaboración propia a través de SPSS versión 28.

La clasificación jerárquica mediante el método Ward, junto con los descriptivos correspondientes detallados en la Tabla 4, desempeñan un papel relevante en este estudio al proporcionar, por un lado, una comprensión más profunda del análisis visual del mapa de posicionamiento resultante del ACM y permitiendo, por el otro lado, cuantificar las proporciones de cada uno de los cuatro clústeres generados. De esta forma, ofrece una visión cuantitativa de las dinámicas laborales identificadas.

En términos de distribución de la población trabajadora, se observa que un 19,5% se encontraba en la categoría de “Alta Tensión” (Clúster 1). Este grupo se caracteriza por enfrentar altas demandas laborales, bajo control, escaso apoyo social y una elevada probabilidad de referir patologías psicosomáticas (Tabla 4). El segundo clúster, que integra al 25,5% de la población trabajadora, presenta características similares en términos de altas demandas y riesgo de padecer patologías psicosomáticas; pero se diferencia del primero por su alto nivel de control y apoyo social. Este grupo podría identificarse como el clúster de “Activos” del modelo DCA, situado en la *Diagonal-B* (cuadrante inferior-izquierdo del ACM). El tercer clúster, que comprende al 46,1% de las personas trabajadoras, se asocia con la categoría de “Baja Tensión”. Sus integrantes presentan una reducida probabilidad de experimentar patologías psicosomáticas debido a la combinación de unas bajas demandas laborales y un alto control y apoyo social. El cuarto clúster (8,9% de la población trabajadora) corresponde al grupo de “Pasivos” que presentan bajos niveles tanto de demandas como de control y apoyo social, situándose en el cuadrante superior-derecha del ACM.

Mientras que los resultados obtenidos para la *Diagonal A* son consistentes con el modelo DCA, los clústeres de “Pasivos” y “Activos” que forman la *Diagonal B* desafían los postulados del modelo en cuanto a sus implicaciones sobre la emergencia de patologías psicosomáticas. En este sentido, el modelo establece que las situaciones de

bajo control, bajas demandas y bajo apoyo social (Pasivos) están asociadas a patologías psicosomáticas debido a la falta de estímulo y la pérdida de habilidades. Sin embargo, el análisis estadístico revela que los “Pasivos” presentan pocas patologías psicosomáticas (Tabla 4).

Tabla 4. Clasificación jerárquica modelo Demandas-Control-Apoyo Social con el Método de Ward (%)

|                              |           | Clúster<br>1<br>Alta<br>Tensión | Clúster<br>2<br>Activos | Clúster<br>3<br>Baja<br>Tensión | Clúster<br>4<br>Pasivos | Media | V<br>Cramer | Sig.  |
|------------------------------|-----------|---------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|-------|-------------|-------|
| Altas<br>Demandas            | 1DC-Si    | 40,9                            | 36,2                    | 19,4                            | 24,4                    | 28,3  | ,204        | <,001 |
|                              | 2DC-Si    | 54,6                            | 55,5                    | 37,3                            | 46,4                    | 46,1  | ,170        | <,001 |
|                              | 3DC-Si    | 79,0                            | 79,4                    | 8,2                             | 10,9                    | 40,4  | ,716        | ,000  |
|                              | 4DC-Si    | 73,1                            | 77,4                    | 12,5                            | 8,4                     | 40,5  | ,674        | ,000  |
|                              | 1DE-Si    | 49,9                            | 56,6                    | 47,6                            | 38,2                    | 49,5  | ,102        | <,001 |
|                              | 2DE-Si    | 24,6                            | 25,4                    | 13,2                            | 7,4                     | 18    | ,171        | <,001 |
|                              | 3DE-Si    | 19,2                            | 17                      | 9,3                             | 5,1                     | 12,8  | ,144        | <,001 |
| Bajo Control                 | 1CA-No    | 82,3                            | 16,3                    | 17,1                            | 89,5                    | 36,1  | ,638        | ,000  |
|                              | 2CA-No    | 78,8                            | 10,4                    | 17,3                            | 91,2                    | 34,2  | ,651        | ,000  |
|                              | 3CA-No    | 71,3                            | 14,5                    | 12,4                            | 79,2                    | 30,4  | ,596        | ,000  |
|                              | 4CA-No    | 67,7                            | 39,6                    | 44,9                            | 85,4                    | 51,6  | ,290        | <,001 |
|                              | 5CA-No    | 84,1                            | 54,7                    | 47,8                            | 83,5                    | 59,8  | ,315        | ,000  |
|                              | 1CH-No    | 21,6                            | 16,4                    | 18,3                            | 51,8                    | 21,5  | ,235        | <,001 |
|                              | 2CH-No    | 28,8                            | 13,9                    | 16,5                            | 56                      | 21,7  | ,290        | <,001 |
| Bajo Apoyo                   | 1AS-No    | 19,1                            | 15,3                    | 14,0                            | 24,6                    | 16,3  | ,087        | <,001 |
|                              | 2AS-No    | 37,7                            | 31,5                    | 28,5                            | 39,0                    | 32,0  | ,086        | <,001 |
| Patologías<br>Psicosomáticas | 1PS-Si    | 42,7                            | 43,6                    | 18,2                            | 12,4                    | 29    | ,287        | <,001 |
|                              | 2PS-Si    | 19,9                            | 21,1                    | 14,0                            | 11,7                    | 16,8  | ,095        | <,001 |
|                              | 3PS-Si    | 46                              | 54,3                    | 34,8                            | 34,7                    | 41,9  | ,170        | <,001 |
|                              | 4PS-Si    | 27,3                            | 32,6                    | 19,3                            | 13,4                    | 23,7  | ,150        | <,001 |
| Prolongación<br>Vida Laboral | 1PVL-Si   | 55,2                            | 62,3                    | 73,0                            | 63,5                    | 66    | ,148        | <,001 |
|                              | 2PVL60a65 | 87,7                            | 81,5                    | 79,2                            | 88,1                    | 81,8  | ,092        | <,001 |
|                              | 2PVL66a70 | 10,1                            | 15                      | 16,7                            | 10,5                    | 14,8  |             |       |
|                              | 2PVL+71   | 2,2                             | 3,5                     | 4,1                             | 1,4                     | 3,4   |             |       |

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS versión 28.

Este hallazgo podría explicarse considerando factores individuales y organizacionales no contemplados en el modelo de Karasek y Johnson. Por un lado, algunas personas podrían preferir tareas rutinarias y previsible, ya que estas les proporcionarían seguridad y menor presión, lo que podría llevarlas a percibir los entornos laborales de baja exigencia como satisfactorios y no como factores de riesgo (Hobfoll, 1989; Warr, 1990). Es decir, las culturas organizacionales que priorizan la estabilidad y minimizaran la presión podrían resultar atractivas para aquellas personas que prefirieran evitar riesgos o demandas altas. Por otro lado, los trabajadores, al tener bajas demandas, podrían beneficiarse de una mayor capacidad de recuperación y desconexión del trabajo, lo que protegería su bienestar psicológico (Sonnetag y Fritz, 2007). Aunque estas condiciones limitarían la motivación y el desarrollo profesional, también podrían reducir la exposición a factores estresantes, lo que podría llegar a explicar el bajo nivel de riesgos psicosociales observados en el análisis.

Por su parte, el modelo DCA establece que cuando las demandas son altas, pero también lo es el control, las personas perciben este contexto como un desafío en lugar de una amenaza. Esta situación se asocia con un “estrés positivo” (eustrés), que puede fomentar la motivación, el desarrollo profesional y el “Aprendizaje activo”. Sin embargo, en el análisis estadístico, el 43,6% de los trabajadores Activos ha referido distrés (1PS-Si), el 21,1% ansiedad (2PS-Si), el 54,3% cansancio general (3PS-Si) y el 32,6% trastornos del sueño (4PS-Si), valores que se sitúan muy por encima de la media (29,0%, 16,8%, 41,9% y 23,7%, respectivamente).

El modelo fue diseñado en un contexto laboral distinto al actual, donde los trabajos presentan cada vez con mayor frecuencia una elevada intensificación (Navarro-Giné et al., 2022). Los resultados (Tabla 4) muestran frecuencias elevadas de demandas laborales entre los trabajadores “Activos”, incluso superiores en algunas dimensiones a las del clúster de “Alta Tensión”. Diversos estudios han identificado que el control no siempre es suficiente si las demandas son excesivas o las decisiones implican gran presión emocional (Van der Doef y Maes, 1999; Häusser et al., 2010). Estos estudios revelan que ni el control ni el apoyo social son suficientes para amortiguar los efectos negativos de las demandas en contextos de elevada intensificación laboral.

De este modo, la percepción de autonomía/control puede no coincidir con la realidad. Así, algunas organizaciones pueden otorgar una falsa sensación de control (sobre los medios, que no sobre los fines) a sus empleados para alinearlos con los objetivos empresariales, lo que puede dar lugar a la llamada “paradoja de la autonomía”. La “paradoja de la autonomía” provoca la intensificación del trabajo a través de la autogestión y “tiene el efecto insidioso y preocupante de imponer controles organizativos sin dejar huella, porque son los propios trabajadores los que se autocontrolan” (Pérez-Zapata et al., 2016: 43). Esto ocurre cuando las personas, especialmente aquellas en posiciones (supuestamente) con alto control y autonomía, internalizan los objetivos y expectativas de la organización en un proceso de subjetivación y ejercen sobre sí mismas una presión constante para alcanzar sus metas, mejorar su desempeño y cumplir, así, con las expectativas organizacionales (Allvin et al., 2011; Pérez-Zapata et al., 2016). Así, el control y la autonomía, que en teoría deberían ser factores protectores, se convierten contraintuitivamente en fuentes de estrés y desgaste (Pérez-Zapata, 2019). Este fenómeno puede intensificarse en contextos de hiperconectividad y teletrabajo, donde la frontera entre la esfera laboral y la personal se diluye, dificultando la desconexión y la recuperación (Payá y Calvo, 2020; Sonnentag y Fritz, 2007). En definitiva, esta visión amplía el modelo original al destacar cómo las dinámicas subjetivas y culturales del trabajo contemporáneo pueden transformar factores protectores como el control en riesgos psicosociales, pudiendo explicar las discrepancias entre el modelo teórico y los resultados obtenidos.

## **4.2. Riesgos psicosociales y prolongación de la vida laboral**

Tras analizar el modelo teórico de DCA, se pasa al análisis de los resultados relacionados con las expectativas de prolongación de la vida laboral, el primero de los objetivos planteados en la introducción.

El mapa de posicionamiento generado por el ACM (Figura 3) revela que las personas que se encontraban en una situación de “Alta Tensión” tenían en mayor medida la percepción de no ser capaces de mantener su actividad profesional más allá de los 60 años (1PVL-No). Este hallazgo se refleja cuantitativamente en el análisis de clasificación (Tabla 4), según el cual sólo el 55,2% de las personas pertenecientes a dicho clúster consideran que podrán permanecer laboralmente activas más allá de los 60 años, en comparación con el 73,0% de las asociadas con la categoría de “Baja Tensión” que lo harían. Por su parte, las personas clasificadas en las categorías “Pasivos” y “Activos” presentan resultados intermedios (63,5% y 62,3%, respectivamente).

Cuando se dirige la atención a la prolongación de la actividad profesional más allá de la edad ordinaria de jubilación (2PVL66a70), se observa que las personas clasificadas en el grupo “Activos” presentan porcentajes similares a las de la categoría de “Baja Tensión”. Concretamente, el 15,0% de los trabajadores “Activos” y el 16,7% de aquellos que experimentaron “Baja Tensión” se consideran capaces de trabajar en sus condiciones laborales actuales hasta edades comprendidas entre los 66 y 70 años (Tabla 4). En contraste, las categorías de “Pasivos” y “Alta Tensión” muestran tasas más bajas (10,5% y 10,1%, respectivamente). Estos últimos resultados coinciden con las estimaciones de la *EU Labour Force Survey*, que sitúa en un 10,3% la media de la tasa de empleo en la Unión Europea en esa franja de edad en el año de elaboración de la sexta EWCS.

Los resultados descriptivos parecen coherentes con las dos situaciones extremas del modelo DCA en cuanto a las expectativas de prolongación de la vida laboral: en el polo positivo, las personas clasificadas como en “Baja Tensión”, y en el negativo, las de “Alta Tensión”. Asimismo, los resultados de la categoría “Pasivos” se alinean con el modelo teórico, ya que la falta de estímulos podría generar desmotivación para permanecer laboralmente activos en edades avanzadas. Sin embargo, los datos relativos a la categoría “Activos” resultan preocupantes. Según lo observado en el apartado anterior, del 15,0% de trabajadores Activos dispuestos a prolongar su vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, algunos podrían estar adoptando un patrón de autoexplotación. Estas personas soportan altas demandas laborales e internalizan los objetivos organizacionales hasta el punto de que podrían considerar mantenerse en activo durante períodos prolongados, aunque sea a costa de su salud y bienestar.

Continuando con el análisis, los grupos de “Activos” y “Baja Tensión”, que proyectan una mayor predisposición para mantenerse activos durante más años, comparten como característica común la autonomía y el control en los procesos productivos. En este sentido, resulta significativo constatar cómo las edades de jubilación subjetivas más avanzadas (2PVL66a70 y 2PVL+71) se asocian, por su proximidad en el gráfico conjunto de puntos (cuadrante inferior-izquierda del ACM), con la capacidad de elegir el orden de las tareas (1CA-Si), los métodos de trabajo (2CA-Si), la velocidad o ritmo de producción (3CA-Si), la participación en la toma de decisiones organizativas (4CA-Si), los descansos (5CA-Si) y las posibilidades de aprendizaje (2CH-Si). Estos resultados descriptivos sugieren que, incluso cuando existen niveles significativos de demandas laborales, si los trabajadores cuentan con los recursos necesarios para controlarlas y desarrollar habilidades (autonomía y control), se pueden generar condiciones propicias para que consideren la posibilidad de prolongar su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. Sin embargo, como se ha señalado, la internalización de las demandas y objetivos organizacionales puede llevar a una falsa percepción de autonomía y, en consecuencia, a una prolongación insana de la vida laboral. La hipótesis mencionada será objeto de análisis detallado en las regresiones multinomiales efectuadas al final del apartado (Tabla 6).

Los análisis de regresión logística binomial realizados (Tabla 5) han permitido cuantificar la fuerza de las relaciones observadas. Se constata que las personas con “Alta Tensión” muestran una menor probabilidad de prolongar su actividad laboral más allá de los 60 años (ORa=0,71; IC95%: 0,61-0,83) en comparación con aquellas situadas en el clúster de “Pasivos”. Por el contrario, los trabajadores con “Baja Tensión” presentan un aumento del 1,21 en las posibilidades de prolongar su actividad profesional (ORa=1,21; IC95%: 1,05-1,41). Este resultado señala que los trabajadores expuestos a bajas demandas y con altos niveles de control y apoyo social tienen más probabilidades de extender su actividad profesional más allá de los 60 años. Finalmente, el clúster “Activos”, que en los análisis descriptivos presentaba una frecuencia intermedia (1PVL-Sí de 62,3%), mostró, en el análisis de regresión, una menor probabilidad de prolongación de la vida laboral en comparación con la categoría “Pasivos”. Este hallazgo será analizado conjuntamente con los resultados obtenidos en la regresión multinomial (Tabla 6).

A nivel desagregado e individual, con excepción de una variable (2CH-Si) del modelo DCA, todas las razones de prevalencia ajustadas resultaron estadísticamente significativas. En particular, en la dimensión de demandas, las asociaciones más relevantes se encontraron en la falta de exposición de los trabajadores a situaciones que podrían molestarles emocionalmente (3DE-No; ORa=1,93; IC95%: 1,78-2,10) y en no estar sometidos a trabajar a una elevada velocidad (3DC-No; ORa=1,73; IC95%: 1,64-1,83). Además, aquellos trabajadores que tienen control sobre los tiempos de descanso (5CA-Si) y cuentan con el apoyo de sus supervisores (2AS-Si) presentan, respectivamente, un aumento del 1,51 y 1,43 en las probabilidades de trabajar después de los 60 años en comparación con aquellos expuestos a factores de riesgo psicosocial. Finalmente, la ausencia de patologías psicosomáticas, como resultado de la no exposición a factores

de riesgo psicosocial, también está fuertemente relacionada con la prolongación de la vida laboral.

Para concluir, las regresiones logísticas multinomiales (Tabla 6) proporcionan información detallada sobre las personas que consideran la posibilidad de trabajar más allá de los 60 años, identificando aquellas que podrían hacerlo más allá de la edad ordinaria de jubilación. En este punto, los resultados obtenidos revelan que los trabajadores con “Baja Tensión” tienen 1,50 veces más probabilidades de trabajar entre los 66 y 70 años (2PVL66a70; ORa=1,50; IC95%: 1,03-1,31) y 2,33 veces más probabilidades de hacerlo a partir de los 71 años (2PVL+71; ORa=2,33; IC95%: 1,07-5,07) en comparación con los “Pasivos”.

Centrándonos en los indicadores individualizados, se confirma la hipótesis sugerida por los resultados del ACM. La dimensión del control emerge como una característica clave en la prolongación de la vida laboral en edades avanzadas. Específicamente, se observa que los trabajadores que pueden elegir el orden de las tareas (1CA-Si), los métodos de trabajo (2CA-Si) y los descansos (5CA-Si) tienen más del doble de probabilidades (2,45, 2,13 y 2,74, respectivamente) de permanecer laboralmente activos más allá de los 71 años (2PVL+71), en comparación con aquellos que se planteaban trabajar entre los 60 y 65 años (2PVL60a65). Junto con la dimensión del control, las demandas de tipo emocional también desempeñan un papel significativo, ya que los trabajadores no expuestos a tratar con personas enfadadas (2DE-No) y en situaciones molestas (3DE-No) presentan, respectivamente, 3,03 y 3,13 veces más probabilidades de trabajar a partir de los 71 años. Estos hallazgos resaltan la importancia de la autonomía y el manejo emocional en la decisión de prolongar la vida laboral en etapas avanzadas.

Sin embargo, los trabajadores “Activos”, que presentan elevadas demandas laborales, pero también una alta autonomía y apoyo social, tienen menor probabilidad de prolongar su vida laboral más allá de los 60 años en comparación con los “Pasivos” (Tabla 5) y las diferencias entre ambos grupos no fueron significativas en las edades de jubilación más avanzadas (Tabla 6). Estos resultados muestran que, aunque a nivel desagregado e individual el control tiene un impacto positivo sobre las expectativas de prolongación de la vida laboral, las interacciones entre las tres dimensiones (altas demandas, alto control y alto apoyo social) que caracterizan a la categoría de “Activos” diluyen el efecto protector de la autonomía. Estos hallazgos coinciden con los estudios de Van der Doef y Maes (1999) y de Häusser *et al.* (2010) que señalan que, ante demandas laborales exacerbadas, la autonomía y el control sobre los procesos de trabajo no son suficientes para amortiguar los efectos negativos en la salud. Por lo tanto, podemos concluir que, en términos generales, la autonomía y el control son factores clave para las expectativas de prolongación de la vida laboral; pero este factor debe estar respaldado por un contexto de menor intensificación laboral.

**Tabla 5. Regresión logística binomial entre prolongación de la vida laboral más allá de los 60 años y la ausencia de riesgos psicosociales y patologías psicosomáticas**

|                           |                         | 1PVL-Si <sup>A</sup><br>ORc<br>(IC95%) <sup>B</sup> | Sig.  | ORa<br>(IC95%) <sup>C</sup> | Sig.  |
|---------------------------|-------------------------|---|-------|-----------------------------|-------|
| Clúster Ward Method       | Clúster 4: Pasivo       | 1 <sup>D</sup>                                      |       | 1 <sup>D</sup>              |       |
|                           | Clúster 1: Alta Tensión | 0,71<br>(0,62-0,81)                                 | <,001 | 0,71<br>(0,61-0,83)         | <,001 |
|                           | Clúster 2: Activo       | 0,95<br>(0,83-1,08)                                 | ,0429 | 0,78<br>(0,67-0,91)         | <,001 |
|                           | Clúster 3: Baja Tensión | 1,55<br>(1,37-1,76)                                 | <,001 | 1,21<br>(1,05-1,41)         | ,011  |
| Bajas Demandas            | 1DC-No                  | 1,42<br>(1,36-1,49)                                 | <,001 | 1,24<br>(1,16-1,31)         | <,001 |
|                           | 2DC-No                  | 1,36<br>(1,30-1,42)                                 | <,001 | 1,21<br>(1,15-1,28)         | <,001 |
|                           | 3DC-No                  | 1,85<br>(1,77-1,94)                                 | <,001 | 1,73<br>(1,64-1,83)         | <,001 |
|                           | 4DC-No                  | 1,52<br>(1,45-1,59)                                 | <,001 | 1,47<br>(1,39-1,55)         | <,001 |
|                           | 1DE-No                  | 0,96<br>(0,89-0,97)                                 | <,001 | 1,12<br>(1,06-1,19)         | <,001 |
|                           | 2DE-No                  | 1,35<br>(1,28-1,43)                                 | <,001 | 1,58<br>(1,47-1,70)         | <,001 |
|                           | 3DE-No                  | 1,70<br>(1,59-1,81)                                 | <,001 | 1,93<br>(1,78-2,10)         | <,001 |
| Alto Control              | 1CA-Si                  | 1,66<br>(1,59-1,73)                                 | <,001 | 1,37<br>(1,30-1,45)         | <,001 |
|                           | 2CA-Si                  | 1,47<br>(1,41-1,54)                                 | <,001 | 1,18<br>(1,12-1,25)         | <,001 |
|                           | 3CA-Si                  | 1,45<br>(1,38-1,52)                                 | <,001 | 1,21<br>(1,14-1,28)         | <,001 |
|                           | 4CA-Si                  | 1,47<br>(1,41-1,54)                                 | <,001 | 1,21<br>(1,14-1,27)         | <,001 |
|                           | 5CA-Si                  | 1,66<br>(1,58-1,73)                                 | <,001 | 1,51<br>(1,43-1,60)         | <,001 |
|                           | 1CH-Si                  | 1,12<br>(1,04-1,21)                                 | ,003  | 1,13<br>(1,03-1,24)         | ,012  |
|                           | 2CH-Si                  | 1,29<br>(1,23-1,36)                                 | <,001 | 1,00<br>(0,94-1,07)         | ,972  |
| Alto Apoyo                | 1AS-Si                  | 1,29<br>(1,23-1,36)                                 | <,001 | 1,31<br>(1,23-1,40)         | <,001 |
|                           | 2AS-Si                  | 1,44<br>(1,37-1,51)                                 | <,001 | 1,43<br>(1,35-1,52)         | <,001 |
| Patologías Psicosomáticas | 1PS-No                  | 1,79<br>(1,71-1,87)                                 | <,001 | 1,99<br>(1,87-2,11)         | <,001 |
|                           | 2PS-No                  | 1,65<br>(1,56-1,74)                                 | <,001 | 1,74<br>(1,62-1,87)         | <,001 |
|                           | 3PS-No                  | 1,97<br>(1,89-2,05)                                 | <,001 | 2,00<br>(1,89-2,11)         | <,001 |
|                           | 4PS-No                  | 1,84<br>(1,75-1,93)                                 | <,001 | 1,82<br>(1,71-1,94)         | <,001 |

Notas: <sup>A</sup> La categoría de referencia para la variable dependiente fue la no prolongación de la actividad laboral más allá de los 60 años (1PVL-No); <sup>B</sup> Odds ratio crudas (ORc) y sus correspondientes intervalos de confianza (IC95%); <sup>C</sup> Odds ratio ajustadas por las variables socio-profesionales descritas en la tabla 7, y sus correspondientes intervalos de confianza (IC95%); <sup>D</sup> Categoría de referencia de las variables independientes.

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS versión 28.

**Tabla 6. Regresión logística multinomial entre prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años y la ausencia de riesgos psicosociales y patologías psicosomáticas**

|                           |                         | 2PVL66a70 <sup>A</sup> |                     | 2PVL+71 <sup>A</sup> |                     |       |
|---------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|-------|
|                           |                         | ORa                    | Sig.                | ORa                  | Sig.                |       |
|                           |                         | (95%IC) <sup>B</sup>   |                     | (95%IC) <sup>B</sup> |                     |       |
| Clúster Ward Method       | Clúster 4: Pasivo       | 1 <sup>C</sup>         |                     | 1 <sup>C</sup>       |                     |       |
|                           | Clúster 1: Alta Tensión | 0,97<br>(0,68-1,89)    | ,876                | 1,40<br>(0,60-3,28)  | ,443                |       |
|                           | Clúster 2: Activo       | 1,36<br>(0,97-1,89)    | ,076                | 1,98<br>(0,89-4,43)  | ,093                |       |
|                           | Clúster 3: Baja Tensión | 1,50<br>(1,03-1,31)    | ,016                | 2,33<br>(1,07-5,07)  | ,033                |       |
|                           | Bajas Demandas          | 1DC-No                 | 1,16<br>(1,03-1,31) | ,016                 | 1,80<br>(1,35-2,40) | ,001  |
|                           |                         | 2DC-No                 | 1,08<br>(0,96-1,19) | ,190                 | 1,54<br>(1,23-1,93) | ,001  |
|                           |                         | 3DC-No                 | 1,10<br>(0,98-1,22) | ,090                 | 1,24<br>(0,98-1,55) | ,065  |
|                           |                         | 4DC-No                 | 1,17<br>(1,06-1,31) | ,003                 | 1,23<br>(0,99-1,52) | ,061  |
|                           |                         | 1DE-No                 | 1,14<br>(1,03-1,26) | ,013                 | 1,08<br>(0,88-1,33) | ,442  |
|                           |                         | 2DE-No                 | 2,16<br>(1,83-2,53) | <,001                | 3,03<br>(2,06-4,44) | <,001 |
| 3DE-No                    |                         | 2,09<br>(1,71-2,55)    | <,001               | 3,13<br>(1,92-5,13)  | <,001               |       |
| Alto Control              |                         | 1CA-Si                 | 1,59<br>(1,41-1,78) | <,001                | 2,45<br>(1,86-3,27) | <,001 |
|                           |                         | 2CA-Si                 | 1,38<br>(1,23-1,54) | <,001                | 2,13<br>(1,63-2,78) | <,001 |
|                           |                         | 3CA-Si                 | 1,18<br>(1,06-1,33) | ,004                 | 1,61<br>(1,24-2,08) | <,001 |
|                           | 4CA-Si                  | 1,02<br>(0,92-1,12)    | ,751                | 1,21<br>(0,98-1,50)  | ,069                |       |
|                           | 5CA-Si                  | 1,54<br>(1,40-1,71)    | <,001               | 2,74<br>(1,98-3,08)  | <,001               |       |
|                           | 1CH-Si                  | 1,13<br>(0,94-1,36)    | ,197                | 1,22<br>(0,84-1,77)  | ,302                |       |
| Alto Apoyo                | 2CH-Si                  | 1,25<br>(1,10-1,43)    | <,001               | 1,45<br>(1,10-1,93)  | ,010                |       |
|                           | 1AS-Si                  | 0,97<br>(0,85-1,01)    | ,659                | 1,00<br>(0,77-1,30)  | ,996                |       |
| Patologías Psicosomáticas | 2AS-Si                  | 0,93<br>(0,83-1,04)    | ,987                | 0,99<br>(0,78-1,24)  | ,912                |       |
|                           | 1PS-No                  | 1,62<br>(1,432-1,84)   | <,001               | 1,72<br>(1,33-2,24)  | <,001               |       |
|                           | 2PS-No                  | 1,34<br>(1,16-1,56)    | <,001               | 1,21<br>(0,90-1,62)  | ,200                |       |
|                           | 3PS-No                  | 1,40<br>(1,26-1,56)    | <,001               | 1,59<br>(1,27-1,98)  | <,001               |       |
|                           | 4PS-No                  | 0,98<br>(0,87-1,11)    | ,767                | 1,00<br>(0,78-1,29)  | ,995                |       |

Notas: <sup>A</sup> La categoría de referencia para la variable dependiente fue la no prolongación de la actividad laboral más allá de los 65 años (2PVL60a65); <sup>B</sup> Odds ratio ajustadas por las variables socio-profesionales descritas en la tabla 7, y sus correspondientes intervalos de confianza (IC95%); <sup>C</sup> Categoría de referencia de las variables independientes.

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS versión 28.

### 4.3. Perfiles socio-profesionales, riesgos psicosociales y prolongación de la vida laboral

Con el propósito de abordar el segundo objetivo planteado en la introducción, el análisis de los perfiles socio-profesionales asociados con la exposición a factores disfuncionales de riesgo psicosocial y su influencia en las expectativas subjetivas de prolongación la vida laboral, se realiza un análisis descriptivo de la clasificación jerárquica de Ward (Tabla 7).

Tabla 7. Clasificación jerárquica modelo DCA y variables sociodemográficas con el Método de Ward (%)

|  |                      | Clúster<br>1<br>Alta<br>Tensión | Clúster<br>2<br>Activos | Clúster<br>3<br>Baja<br>Tensión | Clúster<br>4<br>Pasivos | Media | V<br>Cramer | Sig.    |
|--|----------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|-------|-------------|---------|
| Género   | Hombre               | 49                              | 48,8                    | 49                              | 52,9                    | 49,3  | ,022        | ,043    |
|  | Mujer                | 51                              | 51,2                    | 51                              | 47,1                    | 50,7  |             |         |
| Edad   | Hasta 34 años        | 25,3                            | 28,4                    | 25                              | 21,9                    | 25,7  | ,041        | <,001   |
|  | De 35 a 49           | 23,7                            | 35,2                    | 34,6                            | 31,6                    | 34,3  |             |         |
|  | 50 o más años        | 40,9                            | 36,4                    | 40,3                            | 46,5                    | 40    |             |         |
| Nacionalidad   | Nacional             | 85,1                            | 85,5                    | 87,2                            | 85,2                    | 86,2  | ,027        | ,009    |
|  | Extranjero           | 14,9                            | 14,5                    | 12,8                            | 14,8                    | 13,8  |             |         |
| Tipo Empleo  | Asalariado           | 99,8                            | 99,8                    | 99,7                            | 99,9                    | 99,7  | ,011        | ,554    |
|  | Autónomo             | 0,2                             | 0,2                     | 0,3                             | 0,1                     | 0,3   |             |         |
| Tipo de Contrato   | Indefinido           | 72,2                            | 81,3                    | 83,2                            | 72,4                    | 79,6  | ,118        | <,001   |
|  | Temporal             | 18,4                            | 12,4                    | 11,9                            | 18,5                    | 13,9  |             |         |
|  | Sin Contrato         | 9,3                             | 6,3                     | 4,9                             | 9,2                     | 6,5   |             |         |
| Nivel Educativo  | Primaria             | 17,1                            | 11,8                    | 9,8                             | 20                      | 12,6  | ,150        | <,001   |
|  | Secundaria           | 71,4                            | 69,7                    | 70                              | 73,6                    | 70,5  |             |         |
|  | Universitaria        | 11,5                            | 18,6                    | 20,2                            | 6,4                     | 16,9  |             |         |
| Tipo de Ocupación  | Directores           | 1,6                             | 6,9                     | 6,1                             | 1,2                     | 5     | ,267        | <,001   |
|  | Profesionales        | 11,7                            | 21,2                    | 24,6                            | 7,3                     | 19,7  |             |         |
|  | Técnicos             | 11,1                            | 14,0                    | 15,2                            | 7,9                     | 13,4  |             |         |
|  | Administrativos      | 7,8                             | 9,3                     | 9,7                             | 7,4                     | 9     |             |         |
|  | Trab. Servicios      | 26,6                            | 23,5                    | 20,9                            | 31,8                    | 23,8  |             |         |
|  | Trab.Cualificados    | 1                               | 0,8                     | 1,1                             | 1,6                     | 1     |             |         |
|  | Artesanos            | 16,4                            | 12                      | 11                              | 12,4                    | 12,4  |             |         |
|  | Operadores           | 12,6                            | 5,1                     | 5,1                             | 14,6                    | 7,4   |             |         |
|  | Ocu. Elementales     | 11,2                            | 7,2                     | 6,4                             | 15,9                    | 8,4   |             |         |
|  |                      |                                 |                         |                                 |                         |       |             |         |
| Tipo de empresa  | Privada              | 72,9                            | 66,7                    | 58,2                            | 71,8                    | 64,5  | ,133        | <,001   |
|  | Pública              | 23,2                            | 28,6                    | 35                              | 23,6                    | 30    |             |         |
|  | Mixta                | 3,5                             | 3,5                     | 4,8                             | 3,9                     | 4,1   |             |         |
|  | ONGs                 | 0,5                             | 1,2                     | 1,9                             | 0,7                     | 1,3   |             |         |
| Sector de actividad                                      | Agricultura          | 1,6                             | 1                       | 1,8                             | 2,9                     | 1,7   | ,205        | <,001   |
|  | Industria            | 25,3                            | 15,1                    | 15,4                            | 22,1                    | 17,9  |             |         |
|  | Construcción         | 6,2                             | 7,1                     | 6,5                             | 6,7                     | 6,6   |             |         |
|  | Comercio y Hotelería | 23                              | 24,2                    | 17,4                            | 25,9                    | 21    |             |         |
|  | Transporte           | 6,6                             | 4,2                     | 4,4                             | 7,7                     | 5,1   |             |         |
|  | Actividades adm.     | 10,4                            | 15,9                    | 15,7                            | 11,3                    | 14,3  |             |         |
|  | Admin. Pública       | 5,9                             | 5,5                     | 7,7                             | 7                       | 6,7   |             |         |
|  | Educación            | 3,8                             | 8,1                     | 12,2                            | 3,8                     | 8,8   |             |         |
|  | Salud                | 14,3                            | 15,9                    | 14,9                            | 8,8                     | 14,5  |             |         |
|  | Otros Servicios      | 2,8                             | 2,9                     | 4                               | 3,8                     | 3,5   |             |         |
|  |                      |                                 |                         |                                 |                         |       |             |         |
| Ingresos anuales   | Hasta 12.000 €       | 23                              | 18,2                    | 17,2                            | 36,9                    | 19,9  | ,167        | <,001   |
|  | 12.001 a 19.200 €    | 31,3                            | 28,4                    | 25,7                            | 26,2                    | 27,5  |             |         |
|  | 19.201 a 26.400 €    | 28,6                            | 30,4                    | 30,3                            | 28,6                    | 29,9  |             |         |
|  | 26.401 € o más       | 17,1                            | 23                      | 26,8                            | 8,3                     | 22,6  |             |         |
| Complementos salariales (destajo, horas extra, festivos) | No                   | 45,8                            | 46,5                    | 53,4                            | 53                      | 50,1  | ,071        | , <,001 |
|  | Si                   | 54,2                            | 53,5                    | 46,6                            | 47                      | 49,9  |             |         |
| Acciones y reparto de beneficios                         | No                   | 78,8                            | 68,1                    | 70,2                            | 84,7                    | 72,6  | ,117        | , <,001 |
|  | Si                   | 4,2                             | 8,1                     | 29,8                            | 15,3                    | 27,4  |             |         |

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS versión 28.

Los resultados obtenidos revelan que las diferencias identificadas en términos de características sociodemográficas como el género, la edad o nacionalidad, son débiles; mientras que los factores profesionales presentan una capacidad explicativa más robusta. Específicamente, el tipo de ocupación presenta la mayor fuerza de asociación ( $V$  de Cramer = 0,267). Lo que lleva a considerar la realización de un análisis más detallado mediante el esquema de clases sociales ocupacionales propuesto por Goldthorpe (Erikson y Goldthorpe, 1992).

De forma sintética, Goldthorpe clasifica las posiciones de clase según dos dimensiones que modulan la regulación de las relaciones laborales: la dificultad para supervisar la actividad desempeñada y la especificidad del capital humano. Esta clasificación identifica dos extremos o situaciones opuestas en el ámbito laboral. En primer lugar, nos encontramos con la relación de *contrato de empleo*, donde la relación contractual opera en su forma más pura. En este contexto, para el empleador resulta sencillo supervisar la cantidad y calidad del trabajo del empleado y éste es fácilmente sustituible, ya que no necesita un conocimiento específico para su desarrollo. Esta categoría incluye, fundamentalmente, a los trabajadores manuales de menor cualificación. Los contratos de trabajo de estos empleados suelen ser de corta duración, dado que los costes asociados a la rotación de personal son bajos. Además, la retribución se orienta en gran medida hacia el trabajo a destajo, con incentivos como pluses de productividad o remuneración por horas extraordinarias, entre otros. En la Tabla 7 se observa que la relación de *contrato de empleo* está predominantemente representada en los clústeres de “Alta Tensión” y “Pasivos” y, por extensión, los trabajadores presentarán una menor probabilidad de prolongar su vida laboral más allá de la edad legal de jubilación.

En el extremo opuesto, encontramos la *relación de servicio*, conformada por directivos y profesionales con elevada pericia y especificidad. Estos trabajadores gozan de una significativa autonomía y discrecionalidad, dada la dificultad para supervisar su actividad y su contribución diferencial para la organización, por lo que los empleadores optan por ofrecerles contratos de trabajo de larga duración para fomentar su compromiso y la alineación con los objetivos y el éxito empresarial. La compensación principal para estos empleados se basa en un salario anual fijo, que se incrementa, frecuentemente, con planes de carrera profesional y participación en acciones o el reparto de beneficios de la empresa. En este contexto, la descripción teórica de las relaciones de servicio se refleja en los clústeres de “Baja Tensión” y “Activos”, integrados, principalmente, por las clases ocupacionales más elevadas (directivos, profesionales y técnicos) empleados en sectores profesionales (administrativos, educativos o sanitarios) (Tabla 7). Pese a tener perfiles socio-profesionales homogéneos, los resultados en materia psicosocial son divergentes, ya que los “Activos” muestran una elevada intensificación laboral (Tabla 4) y una menor probabilidad de prolongar la vida laboral (Tablas 5 y 6). Una característica socio-profesional que diferencia a ambos clústeres podría ser el tipo de empresa. Mientras que los trabajadores en “Baja Tensión” están más representados en la empresa pública (35,0% frente al 28,8% de los “Activos”), en la empresa privada el porcentaje de “Activos” es mayor (66,7% frente al 58,2%). Esto podría ser analizado en mayor profundidad en futuras investigaciones, ya que el tipo de empresa podría ser un factor clave para comprender la proyección de mantenerse laboralmente activos durante más tiempo, dada la mayor estabilidad laboral asociada a la función pública.

## 5. Discusión y conclusiones

El análisis exploratorio inicial, basado en la visualización del mapa de posicionamiento derivado del ACM, confirmó la formación de la *Diagonal A* (relacionada con la tensión y patologías psicosomáticas) y en el cuadrante inferior-derecho del mapa (Alta Tensión), coinciden las elevadas demandas laborales con el sufrimiento de patologías psicosomáticas. Este hallazgo respalda investigaciones previas que han asociado la intensificación laboral (altas demandas) con el deterioro del bienestar (Kubicek *et al.*, 2019), así como el desarrollo de estrés o ansiedad (Blanco-Donoso *et al.*, 2023;

Heikkilä *et al.*, 2022), la fatiga emocional (Kubicek *et al.*, 2013) y el cansancio general de los trabajadores (Montoro *et al.*, 2022). Sin embargo, el análisis de clasificación, que contribuyó a formar los clústeres (Tabla 4), desafía el modelo DCA en su *Diagonal B* en lo relativo a sus implicaciones sobre el sufrimiento de patologías psicosomáticas.

Mientras que el modelo de Karasek y Johnson interpreta que las personas situadas en la categoría de “Activos”, al poseer elevado control y autonomía, son capaces de convertir las demandas en desafíos y generar el llamado “estrés positivo”, el análisis desarrollado muestra que estas personas están sometidas a demandas laborales elevadas, incluso superiores, en algunos casos, a las experimentadas por aquellas clasificadas en “Alta Tensión”. A pesar de disponer de alto control y apoyo social, no logran contrarrestar los potenciales daños a la salud. Al analizar los perfiles socio-profesionales (Tabla 7), se identificó que las personas en la categoría “Alta Tensión” están representadas mayoritariamente por trabajos manuales y ocupaciones elementales (relaciones de *contrato de empleo*); mientras que los “Activos” corresponden a directores, profesionales y técnicos (*relación de servicio*). Aunque ambos grupos presentan perfiles profesionales diferenciados, comparten elevadas demandas laborales y el sufrimiento de patologías psicosomáticas. Esto evidencia que la intensificación laboral está ampliamente extendida entre los diversos perfiles socio-profesionales (Neffa, 2023). Por ejemplo, la intensificación en el trabajo del conocimiento, bajo la apariencia de autonomía y control, a través de la autogestión, puede generar una situación de autoexplotación y el aumento de los riesgos psicosociales. Se da, así, “la paradoja de la autonomía” en la que las personas perciben tener control mientras internalizan las demandas y objetivos organizativos en un proceso de subjetivación. De forma contraintuitiva, el control se puede convertir en un elemento disfuncional de riesgo laboral de tipo psicosocial (Pérez-Zapata *et al.*, 2016). Estas cuestiones individuales, culturales y organizacionales, no contempladas en el modelo DCA, podrían ser objeto de análisis en futuras investigaciones.

En relación con la prolongación de la vida laboral, los análisis de regresión (Tabla 5) indican que únicamente los trabajadores del tercer clúster, asociado a la “Baja Tensión” (bajas demandas, alto control y alto apoyo social), es decir, la situación psicosocial más favorable, presentan mayores probabilidades de continuar trabajando más allá de los 60 años. Además, la dimensión del control emerge como uno de los factores clave para prolongar la vida laboral en edades avanzadas, especialmente a partir de los 71 años. Estos resultados son consistentes con estudios previos que, a través del modelo DCA, han demostrado que la autonomía y el control laboral mitigan las patologías psicosomáticas en diversos contextos laborales. Por ejemplo, en sectores industriales, se ha concluido que “la salud mental se vio afectada positivamente a medida que aumentaba el control laboral y el apoyo social, tanto en los trabajadores de plantas de energía térmica como en los de minas subterráneas” (Şentürk y Kuzu Durmaz, 2024: 199). En el sector sanitario, se ha encontrado que “las intervenciones dirigidas a aumentar el control percibido del trabajo y el apoyo social en el lugar de trabajo podrían mejorar el bienestar ocupacional de las enfermeras” (Junaković y Macuka, 2021: 225). De forma similar, en el ámbito educativo, se concluyó que “los resultados muestran que sería interesante diseñar estrategias que garanticen el control del trabajo en el contexto docente” (Martí-González *et al.*, 2023: 1).

El control no solo ayuda a mitigar los riesgos psicosociales, sino que también podría fomentar situaciones favorables para prolongar la vida laboral de manera sostenible en términos de salud. En este sentido, los análisis estadísticos de Stengård *et al.* (2022: 677) destacan que “brindar a los trabajadores mayor control sobre sus tareas laborales, oportunidades para aprender y usar sus habilidades, así como recompensar y reconocer sus logros, puede mantenerlos en la fuerza laboral por más tiempo”. Sin embargo, en línea con los estudios de Häusser *et al.* (2010) y Christiansen *et al.* (2024), los análisis efectuados también parecen revelar que, cuando interactúan las tres dimensiones del modelo DCA en el clúster de “Activos”, el efecto protector del control y el apoyo social no son suficientes para amortiguar la elevada intensificación del trabajo en el contexto laboral actual (Tabla 4). Como resultado, se reducen las posibilidades subjetivas de que los trabajadores se orienten hacia la prolongación de la vida laboral (Tabla 5 y 6).

De este modo, esta investigación puede servir como guía para los empleadores en la implementación de políticas y medidas preventivas adaptadas a las necesidades de los trabajadores mayores. Estas medidas deben centrarse en reducir la intensidad laboral, incrementar el apoyo social y, especialmente, ampliar la autonomía y el control sobre los procesos de trabajo, con el objetivo de flexibilizar las demandas laborales y situar las condiciones de trabajo en el clúster de “Baja Tensión”.

En el análisis de regresión (Tabla 6), junto con el control, la reducción de las demandas emocionales también se revela como un factor determinante para la posibilidad de mantenerse en activo durante más años. Sin embargo, en algunas ocupaciones donde las demandas emocionales son intrínsecas al puesto de trabajo, como en atención al cliente, educación o sanidad, resulta complicado aplicar exclusivamente estrategias organizativas, lo que obliga a combinarlas con acciones individuales orientadas a mejorar el manejo emocional, estrategia que también ha demostrado ser efectiva para mitigar el desgaste emocional (Jeung *et al.*, 2018; Guan y Jepsen, 2023).

Esta investigación se ha centrado en el análisis de las condiciones de trabajo vinculadas a los riesgos psicosociales que pueden influir en las perspectivas subjetivas de prolongar la vida laboral. No se ha pretendido debatir sobre la pertinencia de las políticas orientadas a retrasar la edad de jubilación. Sin embargo, es pertinente señalar que existen evidencias empíricas que amplían la visión psicosocial y muestran una elevada controversia al respecto, debido a las discrepancias entre las políticas institucionales y las prácticas organizativas. Así, por un lado, Cabib *et al.* (2024) han identificado que, con frecuencia, la prolongación de la vida laboral surge como resultado de trayectorias laborales precarias, tanto desde un punto de vista objetivo (ausencia de pensiones de jubilación decentes, incremento del coste de vida, incapacidad para pagar facturas y servicios básicos, entre otros) como subjetivo (mala calidad del empleo, ansiedad por la estabilidad del mercado laboral y sentimientos de soledad y aislamiento en sociedades edadistas). Por otro lado, se observan resistencias tanto de los trabajadores como de los empleadores a la extensión de la vida laboral. En este sentido, durante la Gran Recesión, las personas mayores que perdieron su empleo se vieron obligadas a competir con las más jóvenes por puestos de trabajo temporales, precarios y altamente intensificados, enfrentándose además a una autonomía laboral decreciente debido a los sistemas de vigilancia y control asociados a las nuevas tecnologías. Estas condiciones han impactado negativamente en su satisfacción laboral, reduciendo su compromiso organizacional y su deseo de permanecer laboralmente activos durante más años (Smeaton y White, 2016). Por su parte, los empleadores, aunque en los ciclos económicos expansivos con escasez de mano de obra promovieron medidas para retener a los trabajadores mayores, tras la crisis económica han tendido a adoptar prácticas discriminatorias (Conen *et al.*, 2014; Wainwright *et al.*, 2019). A todo ello se suma que el supuesto efecto protector sobre la salud de las personas que prolongan su vida laboral al mantenerse socialmente activas tiende a diluirse en un corto período de tiempo (Anxo *et al.*, 2019). Estas reflexiones subrayan que las interacciones entre los recursos psicosociales (control, autonomía, apoyo social) y los factores estructurales (intensificación y precariedad laboral, modalidades de contratación, trayectorias laborales, entre otros) pueden ser cruciales para entender de forma integral las decisiones relacionadas con la prolongación de la vida laboral.

En este sentido, se ha realizado una exploración inicial, complementaria al análisis principal, indagando sobre los perfiles socio-profesionales subyacentes a los diversos clústeres del modelo DCA (Tabla 7). Se ha identificado que los trabajadores manuales y aquellos en ocupaciones elementales, relacionadas con relaciones laborales de *contrato de empleo*, tienden a enfrentar condiciones laborales precarias (temporalidad, salarios más reducidos, pluses productivos a destajo) y una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial. Estos se agrupan en las categorías de “Alta Tensión” y “Pasivos”, lo que se traduce en una menor probabilidad de prolongar la vida laboral. En contraste, los profesionales vinculados a la *relación servicio* (directivos, profesionales, técnicos) suelen tener una contratación estable, salarios más elevados y reparto de beneficios. Estos se sitúan en la categoría de “Baja Tensión”, asociada con mejores condiciones

psicosociales, y tienen una mayor probabilidad de prolongar la vida laboral. No obstante, también se encuentran en el clúster de “Activos”, lo que podría estar relacionado con la internalización de las demandas y objetivos organizativos dando lugar a situaciones de autoexplotación a través de la autogestión (Paradoja de la autonomía). Aunque este análisis complementario enriquece la investigación, requiere ser ampliado en futuras investigaciones que aborden las interacciones entre los recursos psicosociales y los factores estructurales e incluyan análisis longitudinales. Así, por ejemplo, sería pertinente examinar cómo las categorías de contratación influyen en la percepción de control y su impacto en la prolongación de la vida laboral; qué sectores ofrecen las condiciones más propicias para itinerarios laborales progresivos y cómo estas condiciones median en la decisión de seguir trabajando; o cómo el sector público, con su estabilidad contractual y trayectorias formalizadas, puede fomentar el envejecimiento activo.

El análisis desarrollo presenta las limitaciones inherentes a los estudios transversales como la dificultad de establecer una secuencia temporal clara entre las variables dependientes, independientes y las de ajuste. De igual forma, cabe la posibilidad de sesgos subjetivos que podrían influir en la opinión de los trabajadores orientándola hacia lo socialmente aceptado (por ejemplo, evitar mencionar alguna patología psicosomática). Además, al igual que en estudios previos que han utilizado oleadas anteriores de la EWCS (García-Herrero *et al.*, 2016), no se analiza indicadores relacionados con las demandas de tipo cognitivo-sensorial, los cuales podrían estar vinculados con la intensificación e internalización de las demandas organizacionales.

En conclusión, los hallazgos de esta investigación destacan la importancia de que los empleadores implementen políticas organizacionales orientadas a reducir la intensificación laboral, especialmente las demandas de tipo emocional, y a fomentar la autonomía, el control y el apoyo social. Estas medidas no solo contribuyen a mitigar los riesgos psicosociales, sino que también facilitarían que las personas mayores puedan prolongar su vida laboral de forma saludable y sostenible.

## 6. Bibliografía

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. y Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119991236>
- Anxo, D., Ericson, T. y Miao, C. (2019). “Impact of late and prolonged working life on subjective health: the Swedish experience”. *The European Journal of Health Economics*. 20(3): 389-405. <https://doi.org/10.1007/s10198-018-1005-z>
- Arias-De la Torre, J., Molina, A.J., Fernández-Villa, T., Artazcoz, L. y Martín, V. (2019). “Mental health, family roles and employment status inside and outside the household in Spain”. *Gaceta Sanitaria*. 33(3): 235-241. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.11.005>
- Artazcoz, L., Cruz J.L., Moncada, S. y Sánchez, A. (1996). “Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital”. *Gaceta Sanitaria*. 10(57): 282-292. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(96\)71901-5](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(96)71901-5)
- Babamiri, M., Heydari, B., Morteza-pour, A., y Tamadon, T.M. (2022). “Investigation of Demand-Control-Support Model and Effort-Reward Imbalance Model as Predictor of Counterproductive Work Behaviors”. *Safety and health at work*. 13(4): 469-474. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.08.005>
- Banco Mundial (1994). *Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth. Summary*. Banco Mundial <https://doi.org/10.1596/0-8213-2970-7>
- Blanco-Donoso, L.M., Hodzic, S., Garrosa, E., Carmona-Cobo, I. y Kubicek, B. (2023). “Work Intensification and Its Effects on Mental Health: The Role of Workplace Curiosity”. *The Journal of psychology*. 157(7): 423-450. <https://doi.org/10.1080/00223980.2023.2235069>
- Bourbonnais, R., Comeau, M., Vezina, M. y Dion, G. (1998). “Job strain, psychological distress, and burnout in nurses”. *American Journal of Industrial Medicine*. 34(1): 20-28. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1097-0274\(199807\)34:1%3C20::aid-ajim4%3E3.0.co;2-u](https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0274(199807)34:1%3C20::aid-ajim4%3E3.0.co;2-u)

- Cabib, I., Yopo-Díaz, M., Biehl, A., Cereceda, T., Ormeño, J.P. y Ortiz, F. (2024). "Biographies of uncertainty regulation in the labor market and extension of working life in Chile". *Work, Aging and Retirement*. waae006, <https://doi.org/10.1093/workar/waae006>
- Chirico, F. (2017). "The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors". *Journal of Occupational Health*. 59(5): 433-435. Doi: 10.1539/joh.17-0111-OP
- Christiansen, F., Gynning, B.E., Lashari, A., Peláez-Zuberbühler, J., Johansson, G. y Brulin, E. (2024). "Associations between job demand-control-support and high burnout risk among physicians in Sweden: a cross-sectional study". *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. 19: 42. <https://doi.org/10.1186/s12995-024-00441-6>
- Conen, W., Henkens, K. y Schippers, J. (2014). "Ageing Organisations and the Extension of Working Lives: A Case Study Approach". *Journal of Social Policy*. 43(4): 773-792. <https://doi.org/10.1017/S0047279414000336>
- Doblytė, S. y Giosa, R. (2024). "Why people work past retirement age: The continuity of routines, future imaginaries, and practical evaluation", *Journal of Occupational Science*. 31(4): 672-686, DOI: 10.1080/14427591.2024.2344476
- Ebbinghaus, B. y Hofäcker, D. (2013). "Reversing early retirement in advanced welfare economies. A paradigm shift to overcome push and pull factors". *Comparative Population Studies*. 38(4): 807-840. <https://doi.org/10.12765/CPoS-2013-24>
- Engelhardt, H. (2012). "Late careers in Europe: Effects of individual and institutional factors". *European Sociological Review*. 28: 550-563. <https://doi.org/10.1093/esr/jcr024>
- Erikson, R y Goldthorpe, J.H. (1992). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press
- Eurofound (2023). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-5>
- García-Herrero, S., Mariscal-Saldaña, M.A., López-Perea, E.M. y Quiroz-Flores, M.F. (2016). "Influence of demand, control and social support on job stress. Analysis by employment status from the V European working conditions survey". *DYNA*. 83 (195): 52-60 <http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v83n195.47889>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS/PC+ step by step: a simple guide and reference*. Wadsworth Publishing
- Guillemard, A.M. (2013). "Prolonging working life in an aging world: A cross-national perspective on labor market and welfare policies toward active aging". En J. Field, R.J. Burke, y CL Cooper (eds.). *The SAGE handbook of aging, work, and society*. 60-73. <https://doi.org/10.4135/9781446269916>
- Guan, B. y Jepsen, D.M. (2023). "Managing emotions in ongoing service relationships: new intrinsic and extrinsic emotion regulation strategies from aged care". *The International Journal of Human Resource Management*. 35(1): 36-66. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2211710>
- Hankivsky, O. (2012). "Women's health, men's health, and gender and health: implications of intersectionality". *Social Science and Medicine*. 74(11): 1712-1720. DOI: 10.1016/j.socscimed.2011.11.029
- Häusser, J.A., Mojzisch, A., Niesel, M. y Schulz-Hardt, S. (2010). "Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being". *Work & Stress*. 24(1): 1-35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Heikkilä, M., Huhtala, M., Mauno, S. y Feldt, T. (2022). "Intensified job demands, stress of conscience and nurses' experiences during organizational change". *Nursing Ethics*. 29(1): 217-230. <https://doi.org/10.1177/09697330211006831>
- Hinrichs, K. (2021). "Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview". *Social Policy & Administration*. 55(3): 409-422. <https://doi.org/10.1111/spol.12712>

- Hobfoll, S.E. (1989). "Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress". *The American psychologist.* 44(3): 513-524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Huh, J., Delorme, D. y Reid, L. (2006). "Perceived Third-Person Effects and Consumer Attitudes on Preventing and Banning DTC Advertising". *The Journal of Consumer Affairs.* 40(1): 90-116. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2006.00047.x>
- Jeung, D.Y, Kim, C. y Chang, S.J. (2018). "Emotional Labor and Burnout: A Review of the literature". *Yonsei Medical Journal.* 59(2): 187-193. <https://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187>
- Johnson, J.V. y Hall E.M. (1988). "Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population". *American Public Health Association.* 78(10): 1336-1342. <https://doi.org/10.2105%2Fajph.78.10.1336>
- Junaković, I.T. y Macuka, I. (2021). "Job demands, job control, and social support as predictors of job satisfaction and burnout in Croatian palliative care nurses". *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology.* 72(3): 225-231. <https://doi.org/10.2478/aiht-2021-72-3556>
- Karasek Jr, R.A. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly.* 24(2): 285-308.
- Kubicek, B., Korunka, C. y Ulferts, H. (2013). "Acceleration in the care of older adults: New demands as predictors of employee burnout and engagement". *Journal of Advanced Nursing.* 69(7): 1525-1538. <https://doi.org/10.1111/jan.12011>
- Kubicek, B., Paškvan, M., Prem, R., Schöllbauer, J., Till, M., Cabrita, J. y Wilkens, M. (2019). *Working conditions and workers health.* Eurofound. (en línea) <https://policycommons.net/artifacts/1845230/working-conditions-and-workers-health/2589983>
- Kuitto, K. y Helmdag, J. (2021). "Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers". *Social Policy & Administration.* 55(3): 423-439. <https://doi.org/10.1111/spol.12717>
- Lain, D., van der Horst, M., Vickerstaff, S. (2020). "Extended Working Lives: Feasible and Desirable for All?" En S.J. Czaja, J. Sharit, y J.B. James (eds) *Current and Emerging Trends in Aging and Work.* Springer Nature Switzerland AG. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3_6)
- Lee, K. (2024). "Varying effects of public pensions: Pension spending and old-age employment under different pension regimes". *Journal of European Social Policy.* 34(1): 3-19. <https://doi.org/10.1177/09589287231223391>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). "Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales.* 4: 15-33. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.51>
- Luchman, J.N. y González-Morales, M.G. (2013). "Demands, control, and support: a meta-analytic review of work characteristics interrelationships". *Journal of Occupational Health Psychology.* 18(1): 37-52. <https://doi.org/10.1037/a0030541>
- Luque Balbona, D. y Guillén, A.M. (2021). "Algunos determinantes macrosociales del mantenimiento en la actividad de los trabajadores mayores". *Informe de Economía e Instituciones.* 14(3): 7-9.
- Marín, H., Ruiz-Tagle, J., López-Morales, E., Orozco, H. y Monsalves, S. (2019). "Gentrificación, clase y capital cultural: transformaciones económicas y socioculturales en barrios pericentrales de Santiago de Chile". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas.* 166: 107-134. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.166.107>
- Martín-Arribas, M.C. (2007). "Estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente". *Enfermería Intensiva.* 18(4): 168-181. [https://doi.org/10.1016/S1130-2399\(07\)74400-0](https://doi.org/10.1016/S1130-2399(07)74400-0)
- Martí-González, M., Alcalá-Ibáñez, M.L., Castán-Esteban, J.L., Martín-Bielsa, L. y Gallardo, L.O. (2023). "COVID-19 in School Teachers: Job Satisfaction and Burnout through the

- Job Demands Control Model". *Behavioral Sciences*. 13(1): 76. <https://doi.org/10.3390/bs13010076>
- Montoro, L., Cendales, B., Alonso, F., Gonzalez-Marin, A., Lijarcio, I., Llamazares, J. y Useche, S.A. (2022). "Essential...but also vulnerable? Work intensification, effort/reward imbalance, fatigue, and psychological health of Spanish cargo drivers during the COVID-19 pandemic". *PeerJ*. 10: e13050. <https://doi.org/10.7717/peerj.13050>
- Navarro-Giné, A., Esteve-Matalí, L., Llorens-Serrano, C., Salas-Nicás, S. y Moncada i Lluís, S. (2022). "Exposición a riesgos laborales psicosociales y salud mental: evidencias en España en el período 2005-2021". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 8: 43-63. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.106>
- Neffa, J.C. (2023). "Intensificación del trabajo y cambio de su sentido: Consecuencias del nuevo modo de desarrollo". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. 7(15). <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/1178>
- Ní Léime, Á., Ogg, J., Rašticová, M., Street, D., Krekula, C., Bédiová, M. y Madero-Cabib, I. (2020). *Extended working life policies: International gender and health perspectives*. Springer Nature.
- Payá Castiblanque, R. y Calvo, R. (2020). "Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral". *Revista Prisma Social*. 29: 25-57.
- Payá Castiblanque, R. y Luque Balbona, D. (2023). "Riesgos psicosociales, salud mental y prolongación de la vida laboral". *Panorama Social*, 38: 35-49
- Pérez-Zapata, O. (2019). *Trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento*. Federación Española de Sociología-Marcial Pons.
- Pérez-Zapata, O., Serrano-Pascual, A., Álvarez-Hernández, G. y Castaño-Collado, C. (2016). "Knowledge work intensification and self-management: the autonomy paradox". *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 10(2): 27-49. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.2.0027>
- Radl, J. (2013). "Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement". *European Sociological Review*. 29(3): 654-668 <https://doi.org/10.1093/esr/jcs045>
- Şentürk, A. y Kuzu Durmaz, A. (2024). "Job demands, control, social support and mental health in workers of thermal power plants and underground mines: A comparative study". *Archives of Environmental & Occupational Health*. 1-9. <https://doi.org/10.1080/19338244.2024.2410950>
- Smeaton, D. y White, M. (2016). "The Growing Discontents of Older British Employees: Extended Working Life at Risk from Quality of Working Life". *Social Policy and Society*. 15(3):369-385. <https://doi.org/10.1017/S1474746415000366>
- Sonnentag, S., y Fritz, C. (2007). "The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work". *Journal of Occupational Health Psychology*. 12(3): 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Vega-Martínez, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (en línea) [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)
- Van der Doef, M., y Maes, S. (1999). "The Job Demand-Control (- Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research". *Work & Stress*. 13(2): 87-114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Vogel, L. (2015). *The machinery of occupational safety and health policy in the European Union- History, institutions, actors*. European Trade Union Institute (ETUI). (en línea) <https://www.etui.org/Publications2/Guides/The-machinery-of-occupational-safety-and-health-policy-in-the-European-Union.-History-institutions-actors>

- Wainwright, D., Crawford, J., Loretto W, Phillipson, C., Robinson, M., Shepherd, S., Vickerstaff, S. y Weyman, A. (2019). "Extending working life and the management of change. Is the workplace ready for the ageing worker?". *Ageing and Society*. 39(11): 2397-2419. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000569>
- Wang, M. y Shultz, K.S. (2010). "Employee retirement: A review and recommendations for future investigation". *Journal of Management*. 36: 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Warr, P. (1990). "The measurement of well-being and other aspects of mental health". *Journal of Occupational Psychology*. 63(3): 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>