



Acción Psicológica

ISSN: 1578-908X

[accionpsicologica@psi.uned.es](mailto:accionpsicologica@psi.uned.es)

Universidad Nacional de Educación a

Distancia

España

SEGURA, ADRIÁN; TOPA, GABRIELA  
IDENTIFICACIÓN CON LOS TRABAJADORES MAYORES Y ABSENTISMO:  
MODERACIÓN DE LA SELECCIÓN, OPTIMIZACIÓN Y COMPENSACIÓN

Acción Psicológica, vol. 13, núm. 2, junio, 2016, pp. 169-188

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344049074015>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](http://redalyc.org)

[redalyc.org](http://redalyc.org)

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## IDENTIFICACIÓN CON LOS TRABAJADORES MAYORES Y ABSENTISMO: MODERACIÓN DE LA SELECCIÓN, OPTIMIZACIÓN Y COMPENSACIÓN

### OLDER WORKER IDENTITY AND ABSENTEEISM: MODERATION OF SELECTION, OPTIMIZATION AND COMPENSATION

ADRIÁN SEGURA<sup>1,2</sup> Y GABRIELA TOPA<sup>2</sup>

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Segura, G. y Topa, G. (2016). Identificación con los trabajadores mayores y absentismo: moderación de la Selección, Optimización y Compensación [Older Worker Identity and absenteeism: Moderation of Selection, Optimization and Compensation]. *Acción Psicológica*, 13(2), 169-188. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.13.2.17587>

#### Resumen

La Identificación con los Trabajadores Mayores consiste en la internalización de creencias y actitudes negativas hacia los empleados de edad avanzada por parte de estas mismas personas. Con esta investigación se explora el papel modulador de las estrategias de selección, optimización y compensación en la relación entre la Identificación con los Trabajadores mayores y el absentismo. El estudio se ha llevado a cabo con 166 trabajadores españoles mayores de 55 años que

respondieron sendos cuestionarios en Tiempo 1 y seis meses después, en Tiempo 2. Los resultados apoyan el papel modulador de las estrategias de optimización y compensación en la relación entre Identificación con los Trabajadores Mayores y absentismo. Las estrategias de selección electiva y selección por pérdida no moderan la relación. Estos hallazgos subrayan que las personas implicadas activamente en estrategias de optimización y compensación pueden lograr un envejecimiento exitoso en el trabajo. Las implicaciones de este estudio se discuten de cara a mejorar las prácticas de orientación de las personas mayores.

**Correspondencia:** Gabriela Topa. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

**Email:** [gtopa@uned.es](mailto:gtopa@uned.es)

<sup>1</sup> Universidad de Huelva, España.

<sup>2</sup> Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España.

Recibido: 18 septiembre de 2016.

Aceptado: 10 de noviembre de 2016.

**Palabras clave:** envejecimiento exitoso; identificación social; selección; optimización; compensación.

## Abstract

Older Worker Identity consists in the internalization of negative beliefs and attitudes towards the aged employees by this people. This research aims to explore the moderator role of Selection, Optimization and Compensation strategies in the relationship between Older worker Identity and absenteeism. The study has been conducted with a sample of 166 Spanish workers aged 55 years and over, which answered two questionnaires, both in Time 1 and Time 2, six months later. Findings support the moderator role both of optimization and compensation in the relationship between Older Worker Identity and absenteeism. Selection strategies, both elective and loss-based, do not moderate the relationship. These findings outline that those workers who actively engaged on optimization and compensation strategies could achieve a successful aging at work. The implications of this study are discussed for counseling practices.

**Keywords:** successful aging; older worker identity; social identity; selection; optimization; compensation.

## Introducción

En los países desarrollados, el envejecimiento poblacional plantea un desafío para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Por una parte, a la par que la población general envejece, en las empresas hay también un número creciente de trabajadores de edad avanzada (Lytle, Clancy, Foley y Cotter, 2015). Este colectivo se enfrenta a la necesidad de adaptarse a las demandas de su puesto de trabajo, habida cuenta de los cambios físicos y cognitivos que se experimentan asociados a la edad (Barnhoorn, Döhring, Van Asseldonk y Verwey, 2016; Kagan y Meléndez-Torres, 2015; Mortensen et al., 2015). Por la otra, las organizaciones no pueden permitirse el lujo de perder a estos integrantes, puesto que ellos acumulan gran cantidad de conoci-

mientos implícitos y de experiencia profesional en sus áreas de trabajo (Carcel y Rodríguez, 2014; Stoddart, Bugge, Shepherd y Farquharson, 2014). Por consiguiente, tanto desde el punto de vista personal como organizacional, el estudio del envejecimiento exitoso, es decir de las estrategias de adaptación de las personas a los cambios físicos y cognitivos que vienen aparejados a la edad, y su relación con otras variables psicosociales en el trabajo, merece una atención detallada (Cheung y Wu, 2014; Zacher y Schmitt, 2016; Zacher y Yang, 2016;).

Por identidad social se entiende aquella parte de la concepción del yo derivada de la pertenencia a diferentes grupos sociales (Peng y Pierce, 2015). En el trabajo, las personas pueden construir su identidad en base a rasgos compartidos con otros, como edad, género o grupo profesional (Aranda, Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2015; Atewologun y Sealy, 2014; Elliott, Kennedy y Raeside, 2015), siempre en busca de una comparación social positiva. Pero, en ocasiones, las identificaciones alcanzadas van asociadas a rasgos negativos. En el caso de la identificación con los trabajadores mayores, ésta forma de identidad social puede traer aparejada la internalización de características negativas de sí mismos, como la resistencia al cambio, el bajo rendimiento o la escasa motivación laboral (Ruggs, Hebl, Singletary, Walker y Fa-Kaji, 2014). La identificación promueve la probabilidad de actuar de forma acorde con aquella categoría con la cual la persona se identifica. Por lo tanto, es frecuentemente considerada un antecedente de las conductas positivas en el trabajo, y también puede serlo de aquellas indeseables, como el absentismo (Lyons, Wessel, Chiew Tai y Ryan, 2014; Mudaly y Nkosi, 2015).

El enfoque de la selección, optimización y compensación (en adelante, SOC) se ha propuesto como mecanismo de envejecimiento exitoso (Baltes y Baltes, 1990). Consiste en adoptar diversas estrategias que redundan en un balance positivo entre las pérdidas y ganancias asociadas a la edad. Pese a que se han estudiado las estrategias de adaptación de los mayores a los cambios asociados a la edad en diversos países (Chou y Chi, 2001; Viglund, et al., 2013), hasta donde sabemos, no hay estudios que apliquen estas estrategias en el ámbito del trabajo en España. En concreto, sólo un estudio analiza el papel modulador de las SOC en la relación entre estrés y

conductas de los trabajadores (Demerouti, Leiter y Bakker, 2014).

### ***Identificación con los trabajadores mayores***

La experiencia de envejecimiento en el trabajo es contingente con el contexto específico en que la persona se desempeña. Para los empleados de edades avanzadas, este contexto incluye su puesto de trabajo, y los roles y estatus asociados a él (Ali Al-Atwi y Bakir, 2014). Teniendo en cuenta que los trabajadores mayores, igual que todas las personas, tienden a identificarse en base a unas características compartidas con otros, Tougas, Lagace, De La Sablonniere y Kocum (2004) han propuesto el concepto de «identificación con los trabajadores mayores» (en adelante, ITM) para referirse a la internalización de creencias y actitudes negativas hacia los trabajadores mayores por parte de los propios trabajadores de edad avanzada. La experiencia de trato desfavorable, la discriminación en las oportunidades de carrera y otras experiencias reiteradas pueden llevar a la internalización de características negativas, como la baja motivación, la resistencia al cambio y la falta de interés o de creatividad, a partir de las interacciones cotidianas con sus compañeros y supervisores (Kunze, Boehm y Bruch, 2011). El concepto de ITM, por consiguiente, supone a la vez dos aspectos. Por una parte, las personas mayores perciben la evaluación negativa y la discriminación que reciben de sus compañeros y supervisores en el trabajo en razón de su edad avanzada (Di Marco et al., 2016). Pero, por otra parte, estas percepciones les refuerzan en la visión de sí mismos como viejos y, por consiguiente, asumen como propios los aspectos negativos de los trabajadores mayores, tales como lentitud, inoperancia, escasa motivación laboral, ausencia de deseo de formarse y de promocionar y elevado absentismo.

Ahora bien, los estudios previos han mostrado la existencia de la ITM (Michinov, Fouquereau y Fernandez, 2008; Tougas et al., 2004) y su influencia en las actitudes y conductas de los trabajadores mayores (Topa y Alcover, 2015). Específicamente, las investigaciones han encontrado que la ITM pronostica el descenso de la satisfacción laboral, como del compromiso, o del rendimiento (Garstka, Schmitt, Branscombe y Hummert, 2004;

Kunze et al., 2011; Redman y Snape, 2006; Zaniboni, 2015; Zaniboni, Sarchielli y Fraccaroli, 2010). En este mismo sentido, Snape y Redman (2003) encontraron relaciones positivas y estadísticamente significativas entre la ITM y las intenciones de retirarse tempranamente. Por consiguiente, en este estudio interesa explorar el poder predictivo de la ITM sobre el absentismo en trabajadores mayores de 55 años.

### ***Absentismo***

El absentismo ha sido una preocupación para las organizaciones desde hace mucho tiempo y es uno de los temas más investigados en psicología del trabajo, como resume un reciente meta-análisis (Johns y Miraglia, 2015) debido, entre otros motivos, a su impacto negativo en la productividad de las empresas. En general, hay un acuerdo en la literatura acerca de su definición en lo que se refiere a la falta de presencia física del trabajador en su puesto en aquellos momentos en que es esperable que esté presente (Harrison y Price, 2003). Inicialmente se han estudiado los predictores del absentismo entre los indicadores sociodemográficos o los rasgos de personalidad, pero los trabajos más recientes han puesto el acento en el contexto social y en la cultura de los grupos de trabajo (Brummelhuis, Johns, Lyons y Hoeven, 2016). Acorde con los modelos que explican el absentismo como una conducta que resulta, al menos en parte, favorecida por la identificación de los trabajadores con categorías sociales, en el presente estudio interesa explorar la influencia de la ITM en el absentismo. Sobre la base de la literatura, en el presente estudio se propone, como primera hipótesis, que la ITM pronosticará el absentismo de los trabajadores mayores.

### ***Envejecimiento tradicional vs. Envejecimiento exitoso***

El envejecimiento es un equilibrio cambiante de ganancias y pérdidas. Las primeras definiciones de envejecimiento han puesto el acento en su estrecha relación con la enfermedad, e incluso han llegado a considerar envejecimiento y enfermedad como equivalentes. Sin embargo, el envejecimiento forma parte del desarrollo

evolutivo del ser humano y no causa directamente daño orgánico por sí mismo, aunque esté asociado a una mayor probabilidad de enfermedad (Nosraty, Enroth, Raitanen, Hervonen y Jylha, 2015). Así, Baltes y Baltes (1990) consideraron que hay dos concepciones del envejecimiento opuestas entre sí, el tradicional y el envejecimiento exitoso. El concepto tradicional se identifica con envejecer en ausencia de patologías mentales o físicas. No obstante, este enfoque relaciona el proceso de cumplir años con ciertas pérdidas, como el enlentecimiento de los procesos cognitivos. Pero este envejecimiento tradicional no busca ni conecta con conductas alternativas que mitiguen o compensen el normal paso del tiempo. Se podría decir que la persona, desde la consideración de la perspectiva tradicional, no pone en marcha procesos activos que puedan mejorar su estado cambiante y las pérdidas que conlleva el paso de los años, sino que les deja seguir su curso natural.

Como contrapartida al envejecimiento tradicional, Rowe y Kahn (1998) proponen el concepto de «envejecimiento exitoso» para describir a aquellos mayores que disponen de recursos internos suficientes para contrarrestar los efectos conjuntos de la genética y del medio ambiente en los deterioros relacionados con la edad. Así, definieron el envejecimiento exitoso como caracterizado por un riesgo bajo de enfermedad y de discapacidad relacionada con la enfermedad, un buen funcionamiento mental y físico, y un activo compromiso con la vida (Rowe y Kahn, 1998, p. 38).

### *Papel modulador de las SOC*

Ahora bien, dentro del enfoque del envejecimiento exitoso, Baltes y Baltes (1990) propusieron que los adultos mayores con declives asociados con la edad pueden hacer frente a estas discontinuidades empleando las estrategias de selección, optimización y compensación (SOC). Según este enfoque, la persona pone en marcha tres tipos de estrategias. Primeramente, selecciona los aspectos de su vida que son importantes para ella, luego, optimiza los recursos y herramientas que le ayudan a conseguir logros en esos aspectos seleccionados. Y, por último, compensa las pérdidas en esos aspectos adaptán-

dose a los cambios vitales y ambientales. Todo ello acaba creando un contexto para el desarrollo vital positivo, a través del manejo eficaz de las pérdidas y deterioros. Por ejemplo, un adulto mayor puede usar la selección para reducir las demandas con el fin de que éstas se adapten mejor a sus reducidas habilidades. A continuación, optimiza su capacidad para satisfacer las demandas y, finalmente, utiliza la cultura o los artefactos culturales con objeto de compensar la capacidad reducida. Las estrategias compensatorias que ocurren más comúnmente en los adultos mayores pueden incluir instrumentos físicos tales como sillas de ruedas, andadores, bastones, medicamentos, camas eléctricas, gafas y audífonos (Strawbridge, Wallhagen y Cohen, 2002). En concreto, la selección electiva incluye aquellas estrategias globales y deliberadas que consisten en optar por un procedimiento para realizar las tareas, entre varios que la persona tiene a su disposición en un momento dado, a la vista de los cambios que dicho trabajador experimenta a raíz de su envejecimiento. La selección por pérdida se refiere a los mecanismos que la persona pone en marcha para superar sus dificultades para alcanzar sus objetivos, dificultades que son consecuencia del proceso de envejecer. La optimización consiste en las estrategias para ganar nuevas habilidades o aplicarlas a fin de superar las limitaciones en el trabajo sobrevenidas como consecuencia del envejecimiento. Por último, la compensación consiste en el uso de métodos de trabajo alternativos a los que se preferían en épocas anteriores de la vida, pero que ahora ya no se encuentran disponibles para la persona como consecuencia de su envejecimiento. Las SOC no se limitan a los adultos mayores, y las personas de todas las edades emplean estas estrategias cuando se enfrentan a cambios en las habilidades funcionales (Freund, 2006).

Ahora bien, una afirmación clave del modelo es que cuando los individuos usan las estrategias SOC de forma sincronizada o coordinada, logran una adaptación mejor a sus ambientes, en el caso del trabajo, a sus demandas laborales (Sanders, 2009). Sin embargo, al mismo tiempo, las estrategias del SOC son vistas como tres procesos diferentes, por lo cual las relaciones con otras variables también pueden ser distintas para cada estrategia. Mientras que la selección está orientada a la elección de objetivos y tareas, tanto la compensación como la optimización aluden a los medios para mantener o mejorar

los objetivos elegidos. Además, mientras que la selección puede ser proactiva o reactiva, la optimización y la compensación entran en juego cuando faltan los medios necesarios para el logro de metas. La investigación empírica existente es escasa, pero sugiere que las estrategias pueden jugar un papel modulador en las relaciones entre los antecedentes psicosociales y las conductas de los empleados mayores en el trabajo (Demerouti et al., 2014). Sobre la base de la literatura revisada hasta aquí, en el presente estudio se propone, como segunda hipótesis, que las estrategias SOC modularán la relación entre la ITM y el absentismo en los trabajadores mayores.

En resumen, el presente estudio tiene como objetivo general estudiar la relación entre la ITM, las estrategias SOC y el absentismo en empleados mayores de 55 años. El objetivo específico es evaluar la relación entre la ITM, evaluada en el Tiempo 1, y el absentismo, evaluado en el Tiempo 2, y el posible papel modulador de las estrategias SOC (evaluadas en Tiempo 1) en esta relación. Todo ello nos permitirá conocer si aquellos trabajadores con bajas estrategias SOC muestran un mayor impacto de la ITM en el absentismo, mientras que quienes recurran a un alto uso de las estrategias SOC muestran un menor impacto de la ITM en el absentismo.

## Método

### Diseño y procedimiento

El presente estudio de tipo correlacional se ha llevado a cabo con un diseño longitudinal, con dos momentos de recolección de datos. El primero de ellos, o Tiempo 1 (T1), se efectuó entre octubre y noviembre de 2015 y el segundo o Tiempo 2 (T2), separado aproximadamente unos seis meses del primero, entre mayo y junio de 2016.

### Participantes

Se contó con una muestra final de trabajadores mayores de 55 años ( $N = 116$ ) que brindaron datos en ambos momentos del estudio. El único criterio de inclusión en el estudio en el T1 fue la edad, y no se estable-

cieron requisitos de género, nivel de estudios o categoría dentro de la organización. La media de edad de los participantes en el Tiempo 1 era 58.4 (S.D. = 2.6), de ellos 50.9 % eran varones y la media del número de personas que tenían a su cargo económicamente era de 1.2 (S.D. = 1.4). En relación con el tipo de puesto ocupado, el 10.3 % eran directivos, mientras que había un 38 % de técnicos y mandos intermedios, 20.7 % de trabajadores cualificados, 9.5 % de empleados administrativos y un 4.3 % de trabajadores no cualificados. En la misma muestra 2, el 4.3 % de los participantes pertenecían al sector de la Banca, el 6.9 % a las telecomunicaciones, el 15 % a la industria productiva y el resto (74.1 %) al sector servicios. En relación con su situación laboral, el 89.7 % estaban trabajando a tiempo completo. La mayoría de la muestra procedía de Aragón (43.1 %), seguido de Castilla y León (27.5 %) y de Madrid, con un 25.9 %. Por su nivel de estudios, la mayoría de los participantes eran licenciados o ingenieros (36.2 %) y diplomados o ingenieros técnicos (26.0 %), mientras que solo el 22.4 % tenía estudios básicos.

### Instrumentos de evaluación

*Identificación con los trabajadores mayores (T1):* se usó la escala *Self Descriptive Component of the Older Worker Identity Scale* (Tougas et al., 2004), la cual incluye siete ítems. Las instrucciones del cuestionario pedían a los participantes que evaluaran sus motivaciones, creatividad, innovación y flexibilidad en el trabajo en una escala tipo Likert de cinco puntos que oscilaba entre 1 (*Totalmente en desacuerdo*) y 5 (*Totalmente de acuerdo*). La escala alcanzó una fiabilidad de  $\alpha = .82$  entre los participantes en este estudio. En estudios precedentes, la escala ha mostrado adecuados indicadores de consistencia interna ( $\alpha = .80$  y  $\alpha = .79$ ) para las dos muestras de Topa y Alcover (2015).

*SOC (Selección, Optimización y Compensación, T1):* se utilizó la versión validada para español del SOC-12 (Segura y Topa, 2016), basada en el SOC Questionnaire (Baltes, Baltes, Freund y Lang, 1999), que contiene cuatro subescalas con tres ítems cada una: Optimización, Selección electiva, Selección por pérdida y Compensación. En el cuestionario se pedía a los participantes que



evaluasen sus estrategias específicas en una escala tipo Likert de cinco puntos, que oscilaba entre 1 (Nunca) y 5 (Siempre). La escala global en este estudio alcanzó una fiabilidad adecuada  $\alpha = .83$  y las subescalas mostraron valores algo más bajos, lo cual es aceptable considerando la escasa longitud de éstas ( $\alpha = .68$  para la subescala de Selección Electiva y  $\alpha = .71$  para la de Optimización). En los estudios originales de validación de la escala SOC al español, se efectuaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios que garantizaron la adecuación de los datos a una estructura de cuatro factores, cada uno de ellos correspondiente a una de las estrategias SOC.

*Absentismo (T2)*: se evaluó con la versión traducida al español de la escala RAS-6 (Rijeka Absenteeism Scale; Lalic y Hromin, 2012). Se decidió el uso de este instrumento debido a que valoraba la actitud de los participantes ante el absentismo y las conductas de tomar permisos por enfermedad más allá de lo necesario o incurrir en ausencias no justificables, en lugar de ofrecer una medida del número de horas o días ausente del puesto, como es frecuente en otras escalas. La escala mostró una fiabilidad adecuada en este estudio  $\alpha = .78$ . Las escalas completas del estudio se ofrecen en el anexo.

Se valoró como variable sociodemográfica en el T1 la edad.

## Procedimiento

Para reclutar a los participantes, se presentó un estudio sobre las condiciones de trabajo de los empleados mayores a diez Pymes que resultaban accesibles al equipo investigador, de las que ocho accedieron a participar. La población del estudio consistió en todos los trabajadores mayores de 55 años de las ocho empresas participantes. Luego de obtener la autorización de las organizaciones, se procedió a la recolección de datos del estudio, que se llevó a cabo mediante cuestionarios distribuidos en las diferentes organizaciones por el equipo investigador, el cual previamente mantuvo una reunión para homogeneizar los procedimientos de administración de las pruebas. Se accedió a los potenciales participantes en sus puestos de trabajo y fueron informados de los objetivos del estudio, de la condición de anonimato de los

datos recogidos, y expresaron su consentimiento después de lo cual completaron el cuadernillo conteniendo las diversas escalas del estudio del T1. Los participantes construyeron un código de identificación personal que sólo tenía por objeto reunir las respuestas de ambos momentos y estaba formado por la inicial del nombre de pila de su madre, la inicial del nombre de pila de su abuela paterna, el número de la calle en que nacieron y los dos últimos dígitos del año de nacimiento de su padre. Se distribuyeron 301 cuestionarios obteniendo inicialmente 204 cuadernillos completos (tasa de respuesta 68 %). Pasados seis meses se volvió a contactar con los participantes que había brindado sus respuestas y se recogieron en el T2 sólo 148 cuestionarios completos (tasa de respuesta 49 %) pero, finalmente, se eliminaron aquellos que contenían más del 25 % de los datos incompletos, con lo que la muestra longitudinal estuvo constituida por 116 participantes.

## Análisis estadístico de los datos

Se procedió al análisis exploratorio de los datos, mediante el programa SPSS 22.0 y la macro PROCESS para SPSS (Hayes, 2013). Para determinar si la moderación de la SOC en la relación entre predictores y criterios se cumple se recurrió a los indicadores del modelo de regresión, coeficientes no estandarizados (b), errores estándar, niveles de probabilidad asociados a los estadísticos de contraste y, especialmente a los IC (intervalos de confianza) del bootstrapping de 1000 muestras (con un nivel de confianza del 95 %), para el efecto estandarizado del predictor sobre el criterio en los diferentes niveles del modulador.

## Resultados

Los estadísticos descriptivos y la matriz de correlaciones de las variables del estudio se muestran en Tabla 1.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y matriz de correlaciones del estudio (N=116)

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6
1. Edad	58.40	2.67						
2. Identificación con trabajadores mayores	2.40	0.74	-.190*					
3. SOC. Selección electiva	3.40	0.55	.080	-.18				
4. SOC. Selección por pérdida	3.50	0.55	-.009	.14	.35**			
5. SOC. Optimización	3.70	0.45	-.020	-.03	.54**	.35**		
6. SOC. Compensación	3.70	0.48	-.020	.07	.25**	.35**	.49**	
7. Absentismo	1.38	0.46	-.090	.15	.09	.07	.06	-.09

Nota. \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

Tal como se puede apreciar, tanto la ITM como el absentismo son bajos, dado que no alcanzan la media teórica de sus escalas, teniendo además poca variabilidad, especialmente el absentismo. Por el contrario, el uso de las estrategias SOC alcanza un nivel medio en esta muestra. La edad se relaciona con la ITM en forma negativa, y en forma positiva con la estrategia de selección electiva, aunque se trata de un valor sin significación estadística ( $r = .08$ ). Asimismo, la ITM se relaciona de forma negativa con la estrategia de selección electiva y de optimización, aunque con diferentes niveles de significación estadística, mientras que se relaciona positivamente con la selección por pérdida. Por otra parte, la ITM tiene relaciones positivas con la estrategia de compensación y con el absentismo, pero no son estadísticamente significativas. Finalmente, todas las estrategias del modelo SOC se relacionan entre sí de forma estadísticamente significativa y positiva. En cuanto a la relación

con el absentismo, todas las estrategias muestran relaciones positivas, aunque muy bajas, excepto la de compensación, que muestra relación negativa.

### ***Moderación de las estrategias SOC en la relación entre ITM y absentismo***

En la Tabla 2 se muestran los resultados relativos a los análisis de regresión lineal en los que se ha aplicado el procedimiento PROCESS. En primer lugar, los resultados no apoyan la moderación de las estrategias de selección electiva en la relación entre ITM y absentismo. Como puede apreciarse en la Tabla 2, los resultados indican que el nivel de probabilidad asociado al término de interacción no es significativo y que el incremento de la varianza explicada tampoco lo es. Además el intervalo de confianza contiene el cero.

Tabla 2

Análisis de Regresión Lineal Múltiple para moderación de las estrategias de selección electiva y selección por pérdida en la relación entre ITM y absentismo

Variables predictoras	Absentismo (T2)				
	B <sup>a</sup>	EE	t	LLCI	ULCI
ITM (T1)	.490	.41	1.16	-.34	1.31
Estrategia SOC selección electiva (T1)	.340	.27	1.25	-.20	0.88
Interacción ITM x Selección electiva	-.100	.11	-.920	-.33	0.12
$R^2$	.040				
$\Delta R^2$ asociado al término de interacción	.007				
F	1.67	.85			

Nota. N = 116. <sup>a</sup> Coeficientes no estandarizados B.\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .



Además, los resultados del *bootstrapping* de 1000 muestras evidencian que no hay ningún nivel de la variable moduladora en que el efecto de regresión sea significativo, aunque la significación es tendencial cuando la selección es baja [Estrategia Selección electiva baja (M-1DT);  $B = .18$ ;  $EE = .10$ ,  $t = 1.77$ ,  $p = .07$  vs. Estrategia de Selección electiva alta (M+1DT);  $B = .07$ ,  $EE = .07$ ,  $t = 0.97$ ,  $p = .33$ ]. Por lo tanto, debemos concluir que no se ha encontrado evidencia que apoye la propuesta de un papel modulador de la estrategia de selección electiva en la relación entre ITM y absentismo

En segundo lugar, los resultados, que se muestran en la Tabla 2, evidencian que las estrategias de selección por pérdida tampoco moderan la relación entre la ITM y el absentismo. Nuevamente el nivel de probabilidad asociado al término de interacción y su incremento de varianza explicada no son significativos, e igual que en el caso anterior, el intervalo de confianza contiene el cero. Los resultados del procedimiento de *bootstrapping* permiten apreciar que, aunque la interacción no alcanza la significación estadística, es cierto que el efecto es significativo si la estrategia de selección por pérdida es baja [Estrategia Selección por pérdida baja (M-1DT);  $B = .21$ ,  $EE = .09$ ,  $t = 2.21$ ,  $p = .02$ ], y pierde su significación

cuando ésta es alta [Estrategia de Selección por pérdida alta (M+1DT);  $B = .02$ ,  $EE = .07$ ,  $t = 0.30$ ,  $p = .76$ ], lo cual confirma que se refuta la hipótesis.

En tercer lugar, los resultados muestran que existe una moderación de la estrategia de optimización en la relación entre la ITM y el absentismo. El término de interacción tiene asociado un nivel de probabilidad estadísticamente significativo, como se aprecia en la Tabla 3, el incremento de la varianza explicada que va unida al término de interacción también es significativo. Además, el intervalo de confianza para los coeficientes no contiene el cero en ningún caso. Los resultados del análisis nos muestran que el efecto condicional del predictor sobre el criterio es significativo cuando las estrategias de optimización son bajas [Estrategia optimización baja (M-1DT);  $B = .26$ ,  $EE = .09$ ,  $t = 2.75$ ,  $p < .00$ ], pero pierde su significación cuando las estrategias son altas [Estrategia de optimización alta (M+1DT);  $B = .02$ ,  $EE = .07$ ,  $t = 0.47$ ,  $p = .63$ ].

Para graficar la interacción se emplean los valores del modulador con  $\pm 1$  DT y se encuentran los resultados representados en la Figura 1.

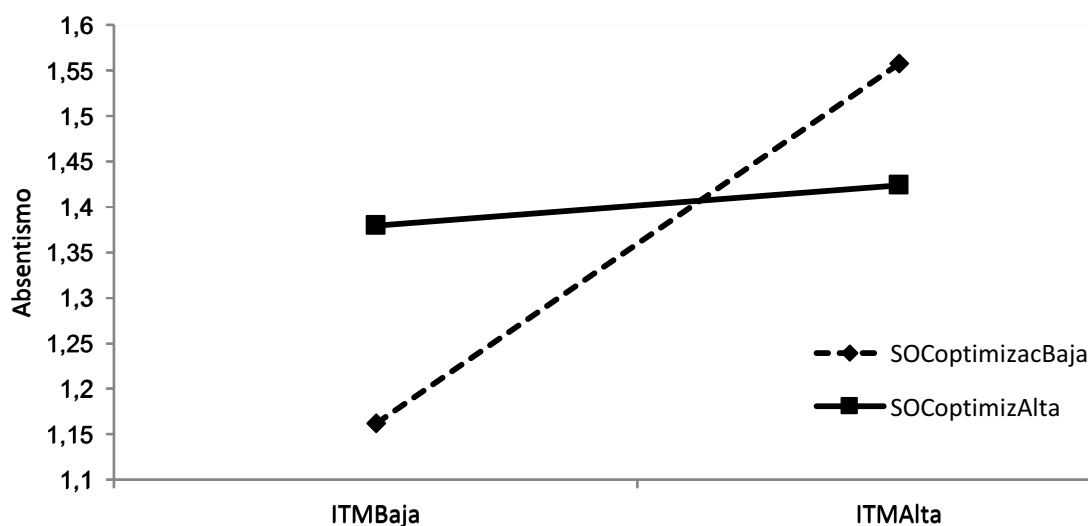


Figura 1. Gráfico de interacción Moderación de optimización en la relación entre ITM y absentismo

Tabla 3

*Análisis de Regresión Lineal Múltiple para moderación de las estrategias de optimización y compensación en la relación entre ITM y absentismo*

Variables predictoras	Absentismo (T2)				
	B <sup>a</sup>	EE	t	LLCI	ULCI
ITM (T1)	1.11	.46	2.31*	.19	2.04
Estrategia SOC optimización (T1)	.67	.29	2.39*	.09	1.25
Interacción ITM x Optimización	-.25	.12	-2.21*	-.49	-0.03
$R^2$	.07				
$\Delta R^2$ asociado al término de interacción	.04				
F	2.65	4.89			
ITM (T1)	.87	.39	2.23*	.10	1.65
Estrategia SOC compensación (T1)	.37	.25	1.47	-.13	0.87
Interacción ITM x compensación	-.20	.10	-2.00*	-.40	-.002
$R^2$	.07				
$\Delta R^2$ asociado al término de interacción	.04*				
F	2.68*	4.01			

Nota. N = 116. <sup>a</sup> Coeficientes no estandarizados B

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

En cuarto lugar, los resultados muestran que existe una moderación de la estrategia de compensación en la relación entre la ITM y el absentismo. El estadístico de contraste asociado al término de interacción indica que éste es significativo y que también lo es el porcentaje de varianza explicada que se incrementa con el añadido de la interacción, tal como se visualiza en la Tabla 3. El intervalo de confianza para el término de interacción no incluye el cero. Los resultados muestran que el efecto de la ITM en el absentismo es fuerte y estadísticamente sig-

nificativo cuando las estrategias de compensación son bajas [Estrategia compensación baja (M-1DT); B = .21, EE = .08,  $t = 2.62$ ,  $p < .00$ ], pero se vuelve débil y pierde su significación cuando éstas son altas [Estrategia compensación alta (M-1DT); B = .02, EE = .07,  $t = 0.21$ ,  $p = .83$ ].

Los resultados se representan en la Figura 2, a continuación.

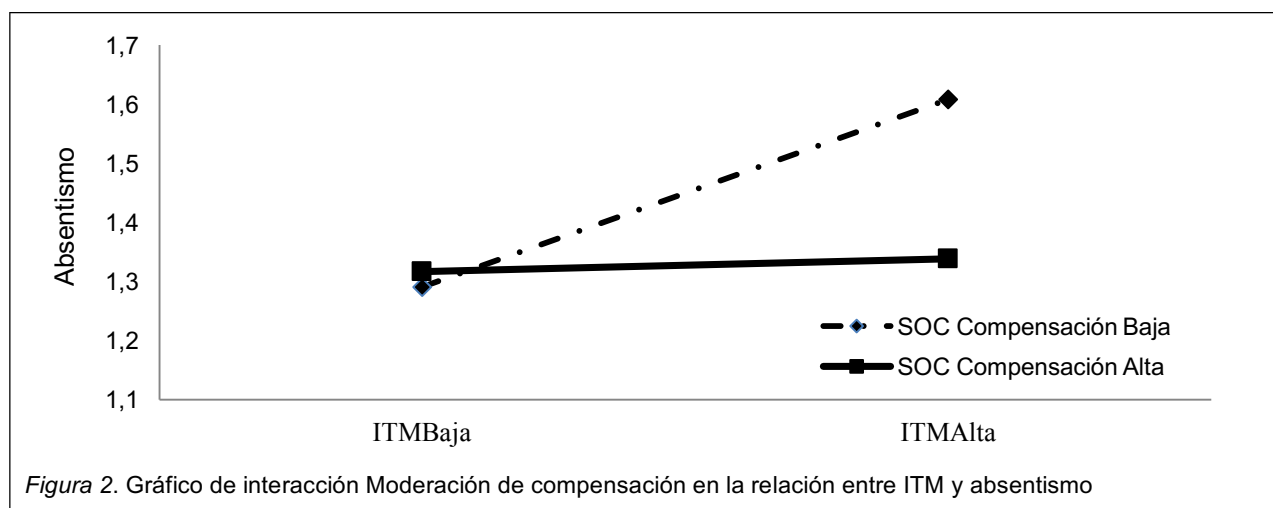


Figura 2. Gráfico de interacción Moderación de compensación en la relación entre ITM y absentismo

## Discusión

Este estudio apoya la propuesta relativa al papel modulador de las estrategias SOC en la relación entre la ITM y el absentismo en trabajadores mayores, pero sólo lo hace para algunas estrategias. Los hallazgos ponen de manifiesto que el objetivo general del estudio se ha alcanzado sólo parcialmente y suscitan nuevas preguntas de investigación que alentarán trabajos venideros. Este logro, aunque parcial, corrobora el supuesto básico del enfoque del envejecimiento exitoso en el trabajo, al mostrar que algunas estrategias SOC afectan al impacto que el ambiente de trabajo negativo (ITM) puede tener sobre el absentismo de los trabajadores mayores de 55 años. Hasta el presente se había desarrollado un importante cuerpo de investigación empírica que avalaba el impacto positivo de la identificación social en el trabajo –grupal, organizacional, profesional– sobre las actitudes y conductas de los integrantes de la organización (Ali Al-Atwi y Bakir, 2014; Cheung y Wu, 2014; Elliott, et al., 2015). Sin embargo, este estudio va un paso más allá, explorando las consecuencias negativas de la identificación con una categoría desvalorizada socialmente, como son los mayores. En este sentido, el presente estudio reafirma los hallazgos de otros trabajos previos (Topa y Alcover, 2015; Zaniboni, 2015).

Pero, además este trabajo avanza un paso más, puesto que la moderación de las estrategias SOC en la relación entre antecedentes psicosociales y actitudes o conductas de los empleados ha sido poco explorada (Demerouti et al., 2014; Sanders, 2009) y nunca se han analizado estas relaciones en muestras españolas. Aunque los resultados de nuestro trabajo no avalan que todas las estrategias tengan poder modulador, los hallazgos relativos a la optimización y compensación sí lo hacen y merecen una discusión más detenida. El uso de las estrategias de optimización y compensación reduce el impacto negativo de la ITM en el absentismo de los mayores. Es decir, que los trabajadores que usan estrategias de compensación y optimización son capaces de mantener sus niveles de absentismo libres del efecto negativo de la ITM, mientras aquellos que no usan tales estrategias, muestran una relación más intensa entre ITM y absentismo.

En cuanto a las implicaciones teóricas de este trabajo, hemos de señalar, por una parte, que parece confirmarse la afirmación clave de la teoría de la Conservación de los recursos (Hobfoll, 2001), relativa a la dificultad de las personas que sufren valoraciones negativas en su ambiente de trabajo para mantener un funcionamiento óptimo y reponerse de las pérdidas sufridas, como se ha puesto de manifiesto en otros trabajos (Topa, Jiménez, Valero y Ovejero, 2016). Asimismo, se confirma que la identificación con los trabajadores mayores influye negativamente en las conductas, lo cual parece característico de las sociedades occidentales, mientras que se muestra totalmente diferente en China, como muestra el estudio de Cheung y Wu (2014). Por otra parte, los niveles de absentismo autoinformados por los participantes del estudio son bajos. Esta restricción en el rango, debida probablemente a la influencia de un sesgo de deseabilidad social, o bien a la participación de empleados relativamente sanos y que se ausentan poco de su puesto de trabajo, puede haber limitado la probabilidad estadística de encontrar relaciones más fuertes entre ITM y absentismo.

Quizá la contribución más relevante de este trabajo sea poner de manifiesto las estrategias encubiertas que las personas usan para reducir los efectos desfavorables de la ITM en su trabajo. Los resultados parecen apoyar las afirmaciones precedentes de Demerouti y sus colegas (2014) puesto que, en nuestro caso, de las cuatro estrategias, la optimización y la compensación parecen funcionar mejor que las otras dos en la reducción de los efectos de la ITM sobre el absentismo. Pese a que ambas, tanto la optimización como la compensación, están dirigidas a aumentar los recursos de las personas, parece que hay diferencias sustanciales entre ellas. La optimización es el proceso que se dirige a adquirir recursos necesarios, como desarrollar nuevas habilidades, modificar otras que ya se poseen para que sean más eficaces, usar la propia energía personal para la consecución de las metas. Cuando los recursos individuales de las personas sufren un declive o se pierden, como ocurre si hay ITM, las estrategias de compensación y de optimización se hacen imprescindibles para autorregular el desempeño y evitar un deterioro en los resultados tangibles, como es el absentismo. El papel de la compensación y de la optimización es consistente con la línea más reciente de la inves-

tigación sobre *job crafting* o adaptación del puesto (Baker, Tims y Derks, 2012), que muestra que los empleados pueden implicarse proactivamente en la búsqueda de recursos que les permitan mejorar su desempeño. Por otra parte, es posible que la compensación y la optimización sean variables instrumentales que los empleados con mayores niveles de tesón o responsabilidad aplican para evitar que los factores psicosociales negativos del ambiente de trabajo deterioren su rendimiento. Sin embargo, hay que hacer una llamada de atención acerca del peligro que estas estrategias pueden implicar si se las aplica a largo plazo. Al igual que ha sido sólidamente establecido en el ámbito del estrés (Topa, Guglielmi y Depolo, 2016), las estrategias que suponen invertir mayores esfuerzos para compensar las pérdidas de recursos pueden acabar en fatiga y agotamiento a largo plazo. Por último, hay un conjunto importante de aspectos psicosociales que no se han analizado en esta investigación y podrían estar jugando un papel en las relaciones entre ITM –SOC– y absentismo, como los aspectos atencionales y la regulación de las emociones por parte de los trabajadores de mayor edad (Ballesteros, 2015; Hariharan, Adam, Astor y Weinhardt, 2015).

A pesar de la aplicación de un diseño longitudinal, que permite enriquecer de manera significativa el debate en curso sobre el proceso de envejecimiento en el trabajo, arrojando luz sobre el papel desempeñado por la ITM y las estrategias individuales para minimizar sus efectos, el presente estudio presenta algunas limitaciones que deben ser reconocidas. En primer lugar, el uso de cuestionarios autoinformados puede estar asociado al sesgo común del método de varianza y al riesgo de subjetividad. Sin embargo, este estudio tuvo como objetivo explorar el papel de las percepciones de los empleados sobre la ITM y el absentismo, así como el papel mediador de las SOC. Por lo tanto, el uso de instrumentos perceptivos (es decir, subjetivos) representó la opción más adecuada para profundizar en estos constructos. Por otra parte, el tamaño de la muestra relativamente pequeño podría haber disminuido el poder estadístico de los análisis y, en consecuencia, la oportunidad de generalizar los resultados obtenidos a toda la población trabajadora. Aun así, no debe olvidarse que la población de trabajadores mayores de 55 años que permanecen en activo en España tampoco es muy numerosa dado que la edad de

jubilación real en España aún es inferior a la edad legal, lo cual ha incrementado la dificultad de encontrar participantes idóneos para este estudio.

Finalmente es importante señalar que este estudio ofrece interesantes aportaciones de cara a la intervención con los trabajadores mayores. Por una parte, las organizaciones deberían tomar en consideración el uso preferente de unas estrategias antes que otras para adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores mayores a fin de retenerlos en activo (De Los Ríos, Herrera y Guillen Torres, 2015). Por otra, los orientadores, psicólogos profesionales y gestores de RRHH pueden diseñar actividades de asesoramiento y guía para mostrar a los empleados mayores cómo optimizar y compensar su funcionamiento, a fin de reducir los efectos indeseables del deterioro asociado a la edad en los resultados). Por último, los propios trabajadores pueden activamente buscar y poner a prueba diversos mecanismos que les ayuden a reducir tales efectos del deterioro en sus conductas laborales (Mohanty, 2014). En este sentido, la planificación a medio y largo plazo de la propia carrera laboral puede ser una herramienta útil que permita anticipar los cambios que afectarán a la persona y adaptarse a ellos de manera más eficaz.

## Referencias

- Ali Al-Atwi, A. y Bakir, A. (2014). Relationships between status judgments, identification, and counterproductive behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 472-489. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-02-2012-0040>
- Aranda, M., Castillo-Mayén, M. D. y Montes-Berges, B. (2015). Has Changed the Traditional Social Perception on Nurses? Attribution of Stereotypes and Gender Roles. *Acción Psicológica*, 12(1), 103. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.12.1.14353>
- Atewologun, D. y Sealy, R. (2014). Experiencing privilege at ethnic, gender and senior intersections. *Journal of Managerial Psychology*, 29(4), 423-439. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0038>
- Ballesteros, S. (2015). La atención selectiva modula el procesamiento de la información y la memoria implícita. *Acción Psicológica*, 11(1), 7. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.11.1.13788>
- Baltes, P. B. y Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. En P. B. Baltes y M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp.1-34). New York, NY: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511665684.003>
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M. y Lang, F. R. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self-report: Technical report 1999*. Berlin, Alemania: Max Planck Institute for Human Development.
- Bakker, A. B., Tims, M. y Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Barnhoorn, J. S., Döhring, F. R., Van Asseldonk, E. H. y Verwey, W. B. (2016). Similar representations of sequence knowledge in young and older adults: A study of effector independent transfer. *Frontiers in psychology*, 7, e1125. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01125>
- Bernstrøm, V. H. y Kjekshus, L. E. (2015). Effect of organisational change type and frequency on long-term sickness absence in hospitals. *Journal of Nursing Management*, 23(6), 813-822. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12218>
- Brummelhuis, L. L., Johns, G., Lyons, B. J. y Hoeven, C. L. (2016). Why and when do employees imitate the absenteeism of co-workers? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 134, 16-30. <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.04.001>
- Carcel, F. y Rodriguez, M. (2014). Industrial Maintenance and Tacit Knowledge. *Dyna Ingeniería e Industria*, 1(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.6036/MN5857>
- Cheung, F. y Wu, A. M. (2014). Social identification, perception of aging, and successful aging in the workplace. *Journal of Career Development*, 41(3), 218-236. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845313486353>
- Chou, K. L. y Chi, I. (2001). Selection, optimization, and compensation questionnaire: a validation study with Chinese older adults. *Clinical gerontologist*, 24(1-2), 141-151. [http://dx.doi.org/10.1300/j018v24n01\\_10](http://dx.doi.org/10.1300/j018v24n01_10)
- De Los Ríos, I., Herrera, A. T. y Guillen Torres, J. (2015). Complejidad en la dirección de proyectos: Análisis Conceptual desde el modelo Working With People. *Dyna Ingeniería e Industria* 90(3), 1-23. <http://dx.doi.org/10.6036/7124>
- Demerouti, E., Bakker, A. B. y Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96-107. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035062>

- Di Marco, D., López-Cabrera, R., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2016). Approaching the Discriminatory Work Environment as Stressor: The Protective Role of Job Satisfaction on Health. *Frontiers in Psychology*, 7, e1313. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01313>.
- Elliott, L., Kennedy, C. y Raeside, R. (2015). Professional role identity in shaping community nurses' reactions to nursing policy. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 459-467. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12153>
- Freund, A. M. (2006). Age-differential motivational consequences of optimization versus compensation focus in younger and older adults. *Psychology and Aging*, 21(2), 240-252. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.21.2.24>
- Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R. y Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging*, 19(2), 326. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.19.2.326>
- Hariharan, A., Adam, M. T., Astor, P. J. y Weinhardt, C. (2015). Emotion regulation and behavior in an individual decision trading experiment: Insights from psychophysiology. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 8(3), 186-202. <http://dx.doi.org/10.1037/npe000004>
- Harrison, D. A. y Price, K. H. (2003). Context and consistency in absenteeism: Studying social and dispositional influences across multiple settings. *Human Resource Management Review*, 13(2), 203-225. [http://dx.doi.org/10.1016/s1053-4822\(03\)00013-5](http://dx.doi.org/10.1016/s1053-4822(03)00013-5)
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York, NY: Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Johns, G. y Miraglia, M. (2015). The reliability, validity, and accuracy of self-reported absenteeism from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037754>
- Kagan, S. H. y Meléndez-Torres, G. J. (2015). Ageism in nursing. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 644-650. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12191>
- Kunze, F., Boehm, S. A. y Bruch, H. (2010). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences-a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 264-290. <http://dx.doi.org/10.1002/job.698>
- Lalic, H. y Hromin, M. (2012). Presenteeism towards absenteeism: manual work versus sedentary work, private versus governmental: A Croatian review. *Collegium Antropologicum*, 36(1), 111-116.
- Lyons, B., L. Wessel, J., Chiew Tai, Y. y Marie Ryan, A. (2014). Strategies of job seekers related to age-related stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 1009-1027. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0078>
- Lytle, M. C., Clancy, M. E., Foley, P. F. y Cotter, E. W. (2015). Current Trends in Retirement: Implications for Career Counseling and Vocational Psychology. *Journal of Career Development*, 42(3), 170-184. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845314545785>
- Michinov, E., Fouquereau, E. y Fernandez, A. (2008). Retirees' Social Identity and Satisfaction with Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 66(3), 175-194. <http://dx.doi.org/10.2190/AG.66.3.a>
- Mohanty, M. S. (2014). What determines happiness? Income or attitude: Evidence from the U.S. longitudinal data. *Journal of Neuroscience*,



- Psychology, and Economics*, 7(2), 80-102. <http://dx.doi.org/10.1037/npe0000019>
- Mortensen, E. L., Flensburg-Madsen, T., Molbo, D., Fagerlund, B., Christensen, U., Lund, R., ... y Avlund, K. (2014). The Relationship between Cognitive Ability and Demographic Factors in Late Midlife. *Journal of Aging and Health*, 26(1), 37-53. <http://dx.doi.org/10.1177/0898264313508780>
- Mudaly, P. y Nkosi, Z. Z. (2015). Factors influencing nurse absenteeism in a general hospital in Durban, South Africa. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 623-631. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12189>
- Nosratty, L., Enroth, L., Raitanen, J., Hervonen, A. y Jylha, M. (2015). Do Successful Ageders Live Longer? The Vitality 90 Study. *Journal of Aging and Health*, 27(1), 35-53. <http://dx.doi.org/10.1177/0898264314535804>
- Peng, H. y Pierce, J. (2015). Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0201>
- Preacher, K. J. y Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.40.3.87>
- Redman, T. y Snape, E. (2006). The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer? *British Journal of Management*, 17(2), 167-175. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x>
- Rowe, J. W. y Kahn, R. L. (1998). *Successful aging: The MacArthur foundation study*. New York: Pantheon Books.
- Ruggs, E., R. Hebl, M., Singletary Walker, S. y Fa-Kaji, N. (2014). Selection biases that emerge when age meets gender. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 1028-1043. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0204>
- Sanders, M. (2009). *Job Design Factors in the Workplace that Support Successful Aging for Older Workers* (tesis doctoral), Walden University, MN.
- Segura, A. y Topa, G. (2016). *Successful Aging at work: Psychometric properties of the Spanish version of Selection, Optimization and Compensation questionnaire*. Brief report.
- Snape, E. y Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>
- Stoddart, K., Bugge, C., Shepherd, A. y Farquharson, B. (2014). The new clinical leadership role of senior charge nurses: a mixed methods study of their views and experience. *Journal of Nursing Management*, 22(1), 49-59. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12008>
- Strawbridge, W. J., Wallhagen, M. I. y Cohen, R. D. (2002). Successful aging and well-being self-rated compared with Rowe and Kahn. *The Gerontologist*, 42(6), 727-733. <http://dx.doi.org/10.1093/geront/42.6.727>
- Topa, G. y Alcover, C. M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: a multi-sample study. *Career Development International*, 20(4), 384-408. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0129>
- Topa, G., Guglielmi, D. y Depolo, M. (2016). Effort-reward imbalance and organisational injustice among aged nurses: a moderated mediation model. *Journal of Nursing Management*, 24(6), 834-842. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12394>
- Topa, G., Jiménez, I., Valero, E. y Ovejero, A. (2016). Resource Loss and Gain, Life Satisfaction, and Health among Retirees in Spain Mediation of Social

Support. *Journal of Aging and Health*, 0(0), 1-22.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0898264316635589>

Tougas, F., Lagacé, M., Sablonnière, R. D. y Kocum, L. (2004). A New Approach to The Link Between Identity and Relative Deprivation in The Perspective of Ageism and Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(1), 1-23.  
<http://dx.doi.org/10.2190/3WTN-63QQ-EJMG-BGYA>

Viglund, K., Aléx, L., Jonsén, E., Lundman, B., Norberg, A., Fischer, R. S., ... y Nygren, B. (2013). Psychometric properties of the Swedish version of the selection, optimization, compensation questionnaire. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 27(2), 460-467.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6712.2012.01027.x>

Zacher, H. y Schmitt, A. (2016). Work Characteristics and Occupational Well-Being: The Role of Age. *Frontiers in Psychology*, 7, e1411.  
<http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01411>

Zacher, H. y Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 7, e1007.  
<http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>

Zaniboni, S. (2015). The interaction between older workers' personal resources and perceived age discrimination affects the desired retirement age and the expected adjustment. *Work, Aging and Retirement*, 22, 1-8.  
<http://dx.doi.org/10.1093/workar/wav010>

Zaniboni, S., M. Truxillo, D., Fraccaroli, F., A. McCune, E. y Bertolino, M. (2014). Who benefits from more tasks? Older versus younger workers. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 508-523.  
<http://dx.doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0381>

Zaniboni, S., Sarchielli, G. y Fraccaroli, F. (2010). How are psychosocial factors related to retirement intentions? *International Journal of Manpower*, 31(3), 271-285.  
<http://dx.doi.org/10.1108/01437721011050576>

## Apéndice

### Instrumentos empleados en la investigación

#### Identificación con los trabajadores mayores

Adaptación al español de la Self Descriptive Component of Older Worker Identity Scale (Tougas et al., 2004).

1. Creo que me estoy volviendo lento para aprender tareas nuevas.
2. Creo que no estoy motivado para desarrollar mis tareas.
3. Creo que ya no hago mi trabajo con la máxima eficiencia.
4. Creo que me vuelvo menos flexible y adaptable en el trabajo.
5. Creo que no estoy interesado en actualizarme y crecer profesionalmente.
6. Creo que mi rendimiento no ha empeorado, pero tampoco mejora.
7. Encuentro difícil adaptarme a los cambios.

**SOC (Selección, Optimización y Compensación)** Escala SOC-12 (Segura y Topa, 2016), basada en el SOC Questionnaire (Baltes, Baltes, Freund y Lang, 1999).

#### Selección electiva

1. Siempre me concentro en un objetivo importante a la vez.
2. Me comprometo con uno o dos objetivos importantes en mi vida.
3. Siempre persigo mis metas una a una.

#### Selección por pérdida

1. Si no puedo hacer algo tan bien como solía hacerlo, me concentro sólo en lo esencial.
2. Si no puedo seguir adelante como solía hacerlo, dirijo mi atención primero al objetivo más importante.
3. Cuando algo es totalmente imposible de conseguir, dirijo mi esfuerzo a lo que aún posible.

#### Optimización

1. Intento todos los caminos que sean necesarios para alcanzar mis metas.

2. Si quiero lograr algo difícil, sé esperar el momento justo para ello.
3. Reflexiono acerca de cómo puedo llevar a cabo mejor mis planes.

#### *Compensación*

1. En cosas importantes, valoro si es necesario dedicar más tiempo o esfuerzo.
2. Cuando las cosas no me salen bien, acepto ayuda de otros.
3. Cuando algo no me sale como siempre, miro cómo lo hacen otros.

**Absentismo** (T2) Adaptación al español de la Escala RAS-6 (Rijeka Absenteeism Scale; Lalic y Hromin, 2012).

1. A veces pido una baja por enfermedad, aunque me

resultaría posible evitarlo.

2. A veces pido una baja por enfermedad para tomarme un necesario descanso.
3. A veces pido una baja por enfermedad relacionada con una lesión de trabajo, incluso aunque no sea totalmente necesario.
4. A menudo me lesiono en mi trabajo.
5. Tuve muchas bajas por enfermedad debido a problemas en mi salud en el último mes.
6. Si tengo derecho a ello, agotaría mi baja por enfermedad para rehabilitarme, incluso durante largo tiempo.

## OLDER WORKER IDENTITY AND ABSENTEEISM: MODERATION OF SELECTION, OPTIMIZATION AND COMPENSATION

ADRIÁN SEGURA Y GABRIELA TOPA

### Extended Summary

#### Introduction

Population aging poses a challenge for human resource management, as the number of older workers in organizations steadily increases (Lytle, Clancy, Foley, & Cotter, 2015). On the one hand, this group faces the need to adapt effectively to their work, taking into consideration the physical and cognitive changes associated with the age that these people daily experience (Barnhoorn, Döhring, Van Asseldonk, & Verwey, 2016; Ka-

gan & Meléndez-Torres, 2015). On the other hand, it is important for organizations to retain these workers, who have valuable experience and knowledge (Carcel & Rodríguez, 2014; Stoddart, Bugge, Shepherd, & Farquharson, 2014). In addition, organizations need such workers to continue to be effective in the performance of their duties. This conjunction of personal and organizational interests highlights the current importance of successful aging at work (Cheung & Wu, 2014; Zacher & Schmitt, 2016; Zacher & Yang, 2016).

Hence, the present study focuses on the strategies of adaptation to the physical and cognitive changes that come with age and in the relationships between these strategies and other psychosocial variables, such as

identification with older workers. The main objective of this work is to explore the moderating role of Selection, Optimization and Compensation strategies in the relationship between Older Worker Identity and absenteeism.

## **Theoretical Framework**

### ***Older Worker Identity***

Older Worker Identity (hereafter, OWI) consists of the internalization of negative beliefs and attitudes towards the aged employees by this people. At work, people can build their identity based on traits shared with others, such as age, gender or professional group, always looking for a positive social comparison (Aranda, Castillo-Mayén, & Montes-Berges, 2015; Atewologun & Sealy, 2014; Elliott, Kennedy, & Raeside, 2015). But, at times, the identifications achieved are associated with negative traits. The experience of unfavorable treatment, discrimination in career opportunities and other repeated experiences can lead to the internalization of negative characteristics, such as low motivation, resistance to change and lack of interest or creativity, based on daily interactions with colleagues and supervisors (Ruggs, Hebl, Singletary, Walker, & Fa-Kaji, 2014). In the case of identification with older workers, this form of social identity may bring the internalization of these negative features as characteristics of themselves.

However, previous research has shown that identification promotes the likelihood of acting in a manner consistent with that category with which the person identifies himself. Therefore, identification is often considered an antecedent of positive behaviors at work, but may also be an antecedent of undesirable behaviors, such as absenteeism (Garstka, Schmitt, Branscombe, & Hummert, 2004). In this sense, previous studies have shown the existence of OWI and its influence on the attitudes and behaviors of aged workers. Specifically, research has found that it predicts declining of job satisfaction, such as commitment, or performance. Therefore, the present study is aimed to explore the predictive

power of OWI on absenteeism among workers over 55 years.

### ***Absenteeism***

Absenteeism has been a concern for organizations for a long time and is one of the most researched topics in work psychology, as summarized in a recent meta-analysis (Johns & Miraglia, 2015). Among other reasons, this fact is due to its negative impact on business productivity. According to the models that explain absenteeism as a behavior that results, at least in part, favored by the identification of workers with social categories, the present study is interested in exploring the influence of OWI on absenteeism.

### ***Successful aging: selection, optimization and compensation strategies***

Although aging is part of the evolutionary development of the human being and does not directly cause organic damage by itself, it is a fact that is associated with an increased likelihood of disease. Successful aging means the adoption of strategies that result in a positive balance between the gains and losses associated with age (Nosraty, Enroth, Raitanen, Hervonen, & Jylha, 2015). Among others, the model of selection, optimization and compensation (SOC) has been proposed as a successful aging mechanism. According to this approach, the person initiates three types of strategies. First, the person selects the aspects of her/his life that are important for him/her. And then, the person optimizes the resources and tools that help her/him achieve success in those selected aspects. And, finally, she/he compensates the losses in those aspects adapting to the vital and environmental changes. All this creates a context for positive life development, through the effective management of losses and impairments. While selection is oriented towards the choice of objectives and tasks, both compensation and optimization allude to the means to maintain or improve the chosen objectives.

In addition, while selection can be proactive or reactive, optimization and compensation come into play when the means necessary to achieve goals are lacking. Existing empirical research is scarce (Demerouti, Leiter, & Bakker, 2014), but suggests that strategies can play a modulating role in the relationships between the psychosocial context and older employees' behavior at work.

In summary, the main objective of the present study is to explore the relationship between OWI, SOC strategies and absenteeism among employees over 55 years. The specific objective is to evaluate the relationship between OWI, assessed at Time 1, and absenteeism, assessed at Time 2, and the possible modulating role of SOC strategies (assessed at Time 1) in this relationship. The potential findings will allow us to know if those workers with reduced use of SOC strategies show a higher impact of OWI on absenteeism, while those who resort to a high use of SOC strategies show a lower impact of OWI on absenteeism.

## Method

### *Participants*

There was a final sample of workers over 55 years ( $N = 116$ ) who provided data in both moments of the study. The average age at Time 1 was 58.4, of whom 50.9 % were males and the median number of people in charge economically was 1.2.

### *Evaluation instruments*

Identification with older workers (T1): The Self Descriptive Component of the Older Worker Identity Scale was used, which includes seven items. SOC (Selection, Optimization and Compensation, T1): the SOC-12 version, based on the SOC Questionnaire, was used, which contains four subscales with three items each: Elective Selection, Selection by Loss, Optimization and Compensation. Absenteeism (T2): evaluated with the Spanish version of the RAS-6 scale.

Statistical analysis of the data was carried out using the SPSS 22.0 program and the PROCESS macro for SPSS (Hayes, 2013).

## Results

Regarding correlational analysis, age is negatively related to OWI, and positively to the elective selection strategy. Likewise, OWI is negatively related to the strategy of elective selection and optimization, albeit with different levels of statistical significance, while it is positively related to selection by loss. On the other hand, OWI has positive relations with the compensation strategy and with absenteeism, but they are not statistically significant. Finally, all strategies of the SOC model are related to each other in a statistically-significant and positive way. As for the relationship with absenteeism, all strategies show positive relationships, although very low, except for compensation, which shows a negative relationship.

The results concerning the linear regression analysis, in which the PROCESS procedure has been applied, yield different results depending on the different SOC strategies. First, the results do not support the moderation of elective selection strategies in the relationship between OWI and absenteeism. The results indicate that the probability level associated with the interaction term is not significant and that the increase of the variance explained is not significant either. In addition, the confidence interval contains zero. Second, results show that selection by loss strategies also does not moderate the relationship between OWI and absenteeism. Third, the results show that there is a moderation of the optimization strategy in the relationship between OWI and absenteeism. The interaction term has associated a statistically significant probability level and the increase of the explained variance that is linked to the interaction term is also significant. In addition, the confidence interval for the coefficients does not contain zero in any case. The results of the analysis show that the conditional effect of OWI on absenteeism is significant when the optimization strategies are low [Low optimization strategy (M-1DT);  $B = .26$ ,  $EE = .09$ ,  $t = 2.75$ ,  $p < .00$ ] but loses its significance when strategies are high [High optimization strat-



egy (M + 1DT);  $B = .02$ ,  $EE = .07$ ,  $t = 0.47$ ,  $p = .63$ ]. Fourth, the results show that there is a moderation of the compensation strategy in the relationship between OWI and absenteeism. The contrast statistic associated with the interaction term indicates that this is significant and that it is also the percentage of explained variance that increases with the addition of the interaction. The confidence interval for the interaction term does not include zero. The results show that the effect of OWI on absenteeism is strong and statistically significant when compensation strategies are low [Low Compensation Strategy (M-1DT);  $B = .21$ ,  $EE = .08$ ,  $t = 2.62$ ,  $p < .00$ ], but becomes weak and loses its significance when these are high [High Compensation Strategy (M-1DT);  $B = .02$ ,  $EE = .07$ ,  $t = 0.21$ ,  $p = .83$ ].

## Discussion

This study supports our proposal regarding the modulating role of SOC strategies in the relationship between OWI and absenteeism in older workers, but only for some strategies. The findings show that the overall objective of the study has been only partially achieved and raise new research questions that will encourage future work. This achievement, although partial, corroborates the basic assumption of the successful aging approach at work, by showing that some SOC strategies affect the impact that the negative working environment (OWI) can have on absenteeism of workers over 55 years of age. Up to the present, an important body of empirical research had been developed that supported the positive impact of social identification on the work – group, organizational and professional– on the attitudes and behaviors of organizational members. However, this study goes a step further, exploring the negative consequences of identification with a socially devalued category, such as older ones. Moreover, this study extended the existing research, since the moderation of SOC strategies in the relationship between psychosocial antecedents and employees' attitudes or behavior has not been little explored in Spanish samples. Although the results of our work do not guarantee that all strategies have modulating role, the findings regarding optimization and compensation do and deserve a more detailed discussion.

The use of optimization and compensation strategies reduces the negative impact of OWI on senior absenteeism. That is, workers using compensation and optimization strategies are able to keep their levels of absenteeism free from the negative effect of OWI, while those who do not use such strategies show a more intense relationship between OWI and absenteeism.

As for the theoretical implications of this work, we must point out, firstly, that the key assertion of the resource conservation theory (Hobfoll, 2001) seems to be confirmed, concerning the difficulty of people suffering negative assessments in their work environment to maintain optimum performance and recover from losses suffered, as other researchers stated (Topa, Jiménez, Valero, & Ovejero, 2016). Secondly, although both optimization and compensation are aimed at increasing people's resources, it seems that there are substantial differences between them. Optimization is the process that is aimed at acquiring necessary resources, such as developing new skills, modifying others that are already possessed to be more effective, using one's personal energy to achieve goals. When individuals' personal resources suffer a decline, or are lost, such as OWI, compensation and optimization strategies become essential to self-regulate performance and prevent deterioration in tangible outcomes, such as absenteeism. The role of compensation and optimization is consistent with the latest line of job crafting research, which shows that employees can proactively engage in the search for resources to improve their performance. However, attention should be drawn to the danger that these strategies may pose if applied in the long run. Strategies involving greater efforts to compensate for resource losses can lead to long-term fatigue and exhaustion.

## Implications for intervention

Finally, it is important to point out that this study offers interesting contributions to the intervention with older workers. On the one hand, organizations should take into account the preferential use of one strategy over others to adapt jobs to older workers in order to keep them active. On the other hand, counselors, professional



psychologists and HR managers can design counseling and guidance activities to show senior employees how to optimize and compensate for their workings, in order to reduce the undesirable effects of age-related impairment on outcomes. Finally, the workers themselves can actively seek and test various mechanisms to help reduce such effects of deterioration in their work behaviors. In this sense, the medium and long-term planning of one's career can be a useful tool to anticipate the changes that will affect the person and adapt to them more effectively.