

ANEXO
N°45
INFORME
FINAL



Serie Proyectos de Investigación e Innovación
Superintendencia de Seguridad Social
Santiago - Chile

“Factores que influyen en la permanencia saludable y segura de conductores
mayores en la fuerza laboral.”

INFORME FINAL

Autores:
Gonzalo Bravo, Adolfo Campos, Eric Tapia, Ignacio Castellucci

Año publicación

2023



SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendencia of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendencia of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendencia of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad Social Huérfanos 1376
Santiago, Chile.



Resumen ejecutivo proyecto:
“Factores que influyen en la permanencia saludable y segura de conductores mayores en la fuerza laboral”

PREPARADO POR: Gonzalo Bravo, Adolfo Campos, Eric Tapia, Ignacio Castellucci

Junio 2023

Índice

Resumen Ejecutivo.....	6
1. Introducción y antecedentes.....	7
2. Objetivos.....	8
2.1. Objetivo general:	8
2.2. Objetivos específicos:	8
3. Metodología	9
3.1. Objetivo Específico 1:.....	9
3.1.1. Diseño	9
3.1.2. Contexto.....	9
3.1.3. Participantes	9
3.1.4. Variable Independiente	9
3.1.5. Variable Dependiente	9
3.1.6. Procedimiento	11
3.1.7. Análisis Estadístico.....	12
3.2. Objetivo específico 2.....	12
3.2.1. Técnica de transcripción	12
3.2.2. Técnica de análisis	13
3.3. Objetivo específico 3.....	14
4. Resultados y Discusión.....	15
4.1. Objetivo específico 1.....	15
4.1.1. Análisis univariado.....	15
4.1.2. Análisis Bivariado.....	16
4.1.2.1. Edad-Hábitos de Salud.....	16
4.1.2.2. Edad-Composición Corporal.....	17
4.1.2.3. Edad-Desempeño Físico.....	18
4.1.2.4. Edad-Discriminación por Edad	18
4.1.2.5. Edad-Comportamiento en la conducción.....	19
4.1.2.6. Edad-Habilidades Psicomotoras	19
4.1.2.7. Edad-Capacidad Laboral.....	22
4.1.3. Discusión	23
4.1.3.1. Hábitos de salud	23
4.1.3.2. Composición corporal.....	23
4.1.3.3. Desempeño Físico.....	24
4.1.3.4. Discriminación por edad	24
4.1.3.5. Comportamiento en la conducción	24
4.1.3.6. Habilidades psicomotoras.....	24
4.1.3.7. Capacidad laboral	25
4.1.3.8. Limitaciones y consideraciones futuras	25
4.2. Objetivo específico 2.....	26
4.2.1. Trabajador mayor	26
4.2.2. Trabajador mayor vs. persona mayor	26
4.2.3. Características de un trabajador mayor.....	26

4.2.4. Chofer mayor vs. chofer joven	26
4.2.5. Aspectos positivos y negativos de los choferes mayores.....	26
4.2.6. Factores que favorecen la longevidad laboral de los choferes.....	27
4.2.7. Medidas de apoyo existentes en la empresa	27
4.2.8. Medidas a implementar para apoyar a los choferes mayores	27
4.2.9. Prioridades en el apoyo a los choferes mayores	27
4.2.10. El papel de la experiencia en los choferes mayores	28
4.2.11. Retos y oportunidades para los choferes mayores.....	28
4.2.12. Importancia de la diversidad generacional en el sector del transporte.....	28
4.3. Objetivo específico 3.....	29
4.3.1. Adaptación de las condiciones de trabajo.....	29
4.3.2. Promover la salud y prevenir el desarrollo de lesiones y enfermedades.....	29
4.3.3. Entrenamiento y actualización de habilidades asociadas a la conducción.....	29
5. Conclusiones	30
Referencias.....	32
Anexos.....	36
Anexo 1. Cuestionario Mundial sobre Actividad Física (GPAQ).....	36
Anexo 2. Test de Identificación de Trastornos por consumo de alcohol (AUDIT-C).....	38
Anexo 3. Test de Fagerström.	39
Anexo 4. Escala Nórdica de Discriminación por Edad.....	40
Anexo 5. El cuestionario de comportamiento del conductor (DBQ).....	41
Anexo 6. Consentimiento Informado.....	42
Anexo 7. Resultados Detallados de los Grupos de Discusión.	46

Resumen Ejecutivo

Las personas mayores en la fuerza laboral continuarán aumentando en los próximos años, debido al cambio demográfico, las bajas pensiones y a la importancia del trabajo en la vida de las personas. Sin embargo, el envejecimiento es un proceso acompañado generalmente por la disminución de las capacidades físicas, cognitivas y visuales, las cuales influyen en la conducción.

El objetivo de este proyecto es determinar cuáles son los factores que podrían influir en la permanencia de los conductores mayores en la fuerza laboral de forma segura y saludable. Se desarrolló una estrategia multimétodo secuencial (cuantitativa-cualitativa). El primer componente obtuvo una muestra de 226 conductores, para analizar la influencia de la edad en diferentes variables. El segundo componente desarrolló grupos de discusión para describir la percepción sobre los conductores mayores, barreras y facilitadores para la mantención de estos en la fuerza laboral.

Los resultados muestran que un 94% de los conductores tiene sobrepeso/obesidad, el 88% tiene un ICC elevado, 42% presenta un perímetro de cuello elevado y un 55% tiene un perímetro de cintura elevado. La edad se asoció a un deterioro en la composición corporal (ICC-ABSI) y a un menor desempeño físico. Además, los conductores de mayor edad tuvieron un peor desempeño en las pruebas psicomotoras basadas en coordinación ojo-mano y reportaron un comportamiento al conducir con más errores y menos positivo. Por otro lado, los conductores mayores son reconocidos por su experiencia, responsabilidad y adecuada toma de decisión. Sin embargo, las dificultades físicas y asociadas al uso de tecnología son sus principales retos.

En base a estos hallazgos, es necesario implementar estrategias de apoyo durante el transcurso de la vida laboral que aborden estas características.

Palabras claves: Envejecimiento, conducción, trabajador mayor

1. Introducción y antecedentes

Según las proyecciones realizadas por la Naciones Unidas en el año 2017 el número de personas mayores se espera que llegue a ser el doble para el año 2050 y predicen que en nuestro país el porcentaje de personas por sobre los 60 años alcanzará un 31% aproximadamente, siendo el país más longevo de Sudamérica (United Nations, 2017). Este cambio demográfico influye en gran medida la cantidad de personas mayores en la fuerza laboral y durante los últimos años se ha evidenciado un aumento de la participación laboral de las personas mayores alcanzando un 32% para el año 2017 y se espera que continúe aumentando. Asimismo, Chile se encuentra en tercer lugar entre los países pertenecientes a la OCDE con edades de jubilación efectiva más alta con 71,3 y 67,7 años para hombres y mujeres, respectivamente (OECD, 2017). Sin embargo, el cambio demográfico no es el único responsable de este aumento en la fuerza laboral y las bajas pensiones que presentan las personas pertenecientes a la tercera edad las obliga a mantenerse trabajando. Al mismo tiempo, las personas mayores indican un deseo de continuar trabajando independiente de la necesidad económica (UC-Caja Los Andes, 2017)

Lamentablemente el envejecimiento disminuye algunas capacidades físicas, cognitivas, visuales lo cual hace que tareas que antes eran fáciles de realizar ahora sean más dificultosas, un claro ejemplo de esto es la conducción de vehículos. Con el paso de los años es reconocida la disminución de capacidades físicas como la fuerza, la flexibilidad, la movilidad, así como la degeneración de la visión y disminución de la capacidad cognitiva como aumento de los tiempos de reacción y/o menor capacidad de atención. En relación con lo mencionado anteriormente la conducción de vehículos por personas mayores puede suponer un gran desafío, ya que es una actividad compleja que exige al conductor integrar diversas habilidades como lo es una buena visión, capacidad motriz (gruesa y fina), habilidades cognitivas complejas, una alta velocidad de reacción a los diferentes estímulos que se puedan encontrar en la ruta y finalmente poder estar atento para procesar más de un estímulo a la vez (García, 2010). Sin embargo, la evidencia indica que existen algunas estrategias que podrían ser efectivas para mantener o mejorar las habilidades de los conductores mayores (Castellucci et al., 2020). Por otro lado, debido a la fragilidad, las personas mayores son más vulnerables de fallecer o lesionar gravemente que en comparación a grupos más jóvenes ante un evento adverso como un siniestro de tránsito (Fried et al., 2001), así lo demuestra un estudio reciente indicando que las personas mayores en Chile tienen 1,3 veces la tasa de fallecer en un siniestro de tránsito que presentan las personas adultas (Bravo et al., 2020). Los accidentes de transporte son la principal contribución a la proporción de accidentes laborales fatales en Chile aumentando de un 54% para el año 2007 llegando a un 70% del total de fallecidos en accidentes laborales para el año 2016 (DEIS, 2019).

Investigaciones previas en Estados Unidos han demostrado que el riesgo de fallecer en la carretera que involucra vehículos pesados aumenta de acuerdo con la edad de los conductores y que los conductores de 65 años o más tienen un riesgo 4,3 veces mayor de fallecer en un accidente en comparación a los conductores con edades entre 15-19 años (Chen et al., 2014). En el estudio desarrollado por Newnam et al., (2018) descubrieron que los conductores mayores mostraban comportamientos más seguros (uso del cinturón de seguridad y menor consumo de alcohol) en comparación con los conductores de mediana edad. Sin embargo, indican que no existe diferencias significativas en los desenlaces de accidentes y las características de los accidentes entre los conductores de camiones mayores y de mediana edad (35-59 años). Estos comportamientos son necesarios de analizar según la realidad local, ya que incluso se ha encontrado evidencia donde los conductores de taxi con más edad y mayores años de educación han reportado comportamientos más

inseguros (Folkard, 2014). El primero de septiembre del 2017, Chile ratificó y promulgó la “Convención Interamericana Sobre La Protección De Los Derechos Humanos de las Personas Mayores”, que según el artículo 18 establece que “La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad” (Organization of American States, 2015). Por lo tanto, pensar en eliminar a las personas mayores de la fuerza laboral no es una alternativa. Por el contrario, esta convención apoya la importancia de poder entender y desarrollar estrategias que promuevan un trabajo digno y decente para las personas ellas. La nueva Política Nacional de Seguridad de Tránsito, la cual se adapta a los lineamientos internacionales y recomendaciones de las Naciones Unidas con un enfoque en los principios de Sistema Seguro, donde se pretende desarrollar un mejor sistema vial que permita una movilidad segura para todos los usuarios, especialmente para los grupos vulnerables como lo son las personas mayores (Política Nacional de Seguridad de Tránsito, 2017). Otro aspecto relevante corresponde a los objetivos de desarrollo sostenible donde uno de los objetivos es desarrollar ciudades y comunidades sostenibles. Dentro de las metas necesarias para cumplir esos objetivos se menciona la importancia de desarrollar un transporte y seguridad vial con especial atención en los vulnerables como lo son las personas mayores (ONU, 2015). Por todo lo mencionado anteriormente nace la pregunta, ¿Cuáles son los factores que podrían influir en la permanencia de los conductores mayores en la fuerza laboral de forma segura y saludable?

2. Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos reformulados.

2.1. Objetivo general:

Determinar cuáles son los factores que podrían influir en la permanencia de los conductores mayores en la fuerza laboral de forma segura y saludable.

2.2. Objetivos específicos:

- Determinar las diferencias en los hábitos de salud, composición corporal, desempeño físico, discriminación por edad, comportamiento en la conducción, variables psicomotoras en la conducción y la capacidad de trabajo entre los conductores de diferentes grupos etarios (<45, 45-59 y ≥ 60 años).
- Describir la percepción de los conductores y encargados (RRHH, gerentes, jefes de seguridad, etc.) sobre los conductores mayores, identificando las barreras y facilitadores para la implementación de medidas de apoyo.
- Desarrollar una propuesta de gestión de la edad para mantener y/o extender la vida laboral de los conductores mayores de forma segura y saludable.

3. Metodología

3.1. Objetivo Específico 1:

3.1.1. Diseño

El diseño de investigación utilizado para dar respuesta al objetivo específico 1 corresponde a un estudio observacional transversal.

3.1.2. Contexto

Esta investigación se llevó a cabo en dos empresas de transporte ubicadas en la región de Valparaíso y la región de O'Higgins. Las evaluaciones fueron llevadas a cabo entre los meses de abril y agosto de 2022 en las dependencias de cada empresa de transporte.

3.1.3. Participantes

Se invitó a participar a esta investigación a la totalidad de conductores profesionales pertenecientes a la empresa de buses para el transporte de pasajeros y la empresa de camiones para el transporte de carga.

3.1.4. Variable Independiente

Edad: Para este estudio la edad de los trabajadores corresponde a la variable independiente. Esta fue categorizada en tres grupos de “conductores jóvenes” (menores de 45 años), “conductores cercanos al retiro” (45-59 años) y “conductores mayores” (60 años o más).

3.1.5. Variable Dependiente

Hábitos de salud: Nivel de actividad física evaluado mediante el GPAQ ([Anexo 1](#)). El riesgo de consumo de alcohol evaluado mediante las tres primeras preguntas del AUDIT-C ([Anexo 2](#)) y la dependencia del cigarrillo mediante el cuestionario de Fagerstrom ([Anexo 3](#)).

Composición corporal: Para la evaluación de la composición corporal se utilizaron las variables perímetro de cuello, perímetro de cintura, IMC, ICC y ABSI (A Body Shape Index). El IMC es el parámetro más conocido el cual divide el peso de una persona por el cuadrado de su altura (peso / (altura ^2) (World Health Organization Expert Consultation, 2004). Sin embargo, existen diferentes índices relacionados con la obesidad abdominal como el perímetro de cintura el cual, según las recomendaciones de la OMS, considera que un valor mayor a 102 cm para los hombres se asocia a un riesgo sustancial para el desarrollo de complicaciones metabólicas (World Health Organization (WHO), 2011). El ICC se calcula dividiendo la circunferencia de la cintura entre la circunferencia de la cadera (perímetro de la cintura / circunferencia de la cadera) (World Health Organization (WHO), 2011). El índice de forma corporal (ABSI) se obtiene mediante la división del perímetro de la cintura entre el producto del IMC elevado a 2/3 y la altura elevada a 1/2 (ABSI = perímetro de la cintura / ((IMC^{2/3}) x altura^{1/2}) (Bertoli et al., 2017; Christakoudi et al., 2020; Krakauer & Krakauer, 2012). Por último, el perímetro de cuello puede indicar la presencia de una mayor cantidad de grasa en esta

área y considera un punto de corte de 43 cm para los hombres (Price & Coury, 2015).

Todas estas variables tienen gran relevancia en la composición corporal de los conductores, las cuales han demostrado en investigaciones previas una asociación con diferentes enfermedades como obesidad, hipertensión, síndrome metabólico, síndrome de apnea obstructiva del sueño entre otras (Modjadji et al., 2022; Sekgala et al., 2022; Sulgante & Kirte, 2022).

Desempeño físico: para la evaluación del desempeño físico se evaluó la fuerza de agarre, la funcionalidad del miembro inferior y la capacidad cardiovascular. La evaluación de la fuerza de agarre se llevó a cabo mediante dinamometría utilizando el protocolo de la Sociedad Americana de Terapeutas de la Mano (Sousa-Santos & Amaral, 2017). Este protocolo establece que el trabajador debe permanecer sentado con el codo en 90° y luego debe apretar el dinamómetro lo más fuerte posible en tres ocasiones con un descanso de 15 segundos entre cada intento. La funcionalidad del miembro inferior se llevó a cabo con la prueba de pararse y sentarse 5 veces, en esta prueba el trabajador se debe parar y sentar durante 5 veces lo más rápido posible, registrando el tiempo que demora en llevar a cabo dicha actividad (Cuenca-García et al., 2022). Por último, la capacidad cardiovascular se evaluó mediante la prueba del escalón de 6 minutos. Para esta prueba el trabajador debe subir y bajar un escalón de 20 cm durante 6 minutos, registrando el número de veces que sube el escalón durante la prueba. El trabajador puede detener la prueba antes de los 6 minutos (Cuenca-García et al., 2022).

Discriminación por edad: para la evaluación de la discriminación por edad se utilizó la Escala Nórdica de Discriminación por Edad (NADS) ([Anexo 4](#)). Esta consta de un ítem para cada una de las seis dimensiones: promoción, capacitación, desarrollo, evaluaciones de desarrollo, aumentos salariales y procesos de cambio. Los participantes deben indicar el grado de acuerdo con cada ítem en una escala de cinco puntos, donde 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo. Esta escala ha sido previamente validada en Chile (Alcover et al., 2022).

Comportamiento en la conducción: el comportamiento en la conducción se evaluó mediante el cuestionario de comportamiento en la conducción de 25 ítems (Driving Behaviour Questionnaire), este considera 5 dimensiones: violaciones ordinarias, violaciones agresivas, errores, lapsus y comportamiento positivo. Para cada ítem se debe seleccionar una de seis alternativas que van desde Nunca=1 a Muy frecuente=6 ([Anexo 5](#)).

Variables psicomotoras: La evaluación se realizó mediante el uso del Gabinete Psicotécnico (marca Petrínovic) modelo ATS II, permitiendo la cuantificación de las variables psicomotoras a través de los siguientes test:

- a) Test de palancas: el sujeto debe tomar con ambas manos los extremos de un sistema de palancas para guiar la aguja en el recorrido de un camino trazado hasta su término, en el menor tiempo posible. Esta prueba evalúa la coordinación visomotora y tiempo de razonamiento de cada individuo frente a una acción de trabajo con ambas manos en forma disociada, sin ritmo ni tiempo impuesto. Los resultados entregados son tres: máximo tiempo de error, cantidad de errores, y tiempo empleado en completar la prueba;
- b) Test de punteo: a medida que gira un disco digital este deja ver círculos de color negro en su abertura los que el sujeto debe contactar con un puntero todas las veces que los vea aparecer. Esta prueba evalúa la coordinación visomotora con tiempo y ritmo impuesto, concentración, y tiempo de razonamiento ante un impulso. Los resultados entregados son tres: cantidad de errores, cantidad de aciertos, y tiempo de aciertos;

- c) Test de reactimetría: el sujeto observa una pantalla que simula la aceleración de un vehículo mientras va presionando el acelerador de una pedalera, y cada vez que aparece una señal de “PARE” debe trasladar rápidamente el pie desde el acelerador al freno de la pedalera y presionarlo. Esta prueba mide el tiempo de reacción ante un estímulo visual. Los resultados corresponden al tiempo de reacción en cada uno de los diez intentos de la prueba;
- d) Test velocidad de anticipación: la persona debe observar un punto azul que viaja a una velocidad constante y que al alcanzar una figura rectangular ubicada en el centro de la pantalla sigue su trayectoria, pero detrás de ella, ante lo cual el sujeto debe estimar cuando el punto azul se encuentre en el extremo contrario del rectángulo, momento en el que debe presionar un botón para que el punto azul se detenga y aparezca mostrando donde quedó posicionado. Esta prueba evalúa las posibles desviaciones perceptivas que tenga el examinado respecto de la velocidad, distancia y tiempo. Los resultados corresponden a la diferencia de tiempo comprendido entre la detención del punto azul y el extremo del rectángulo de cada uno de los seis intentos, el promedio, y la desviación estándar;
- e) Test coordinación bimanual: el sujeto debe movilizar simultáneamente dos puntos rojos hacia interno y externo utilizando controles giratorios para ambas manos con el fin de que estos puntos estén siempre dentro del camino trazado para cada uno mientras van subiendo. Esta prueba evalúa la coordinación visomotora bimanual disociada y simultánea, en ocasiones simétrica y en otras asimétricas, procurando que la acción de una mano no interfiera sobre la otra, como también el tiempo de razonamiento del sujeto para volver al camino cuando comete un error. Los resultados corresponden a la cantidad de errores con la mano derecha, la mano izquierda y la sumatoria de ambas; y el tiempo de error con la mano derecha, la mano izquierda y la sumatoria de ambas.

Capacidad Laboral: Para evaluar la capacidad laboral se utilizó el índice de capacidad laboral, instrumento ampliamente utilizado en salud laboral (Ilmarinen, 2006). Este índice ha sido evaluado en la población de trabajadores en Chile y demostró propiedades psicométricas aceptables (consistencia interna, validez concurrente y de constructo) (Bascour-Sandoval et al., 2020). Por lo tanto, es un instrumento confiable para medir y monitorear la capacidad laboral de la población de trabajadores activos, el cual ya ha sido utilizado en la población chilena (Marzuca-Nassr et al., 2021).

3.1.6. Procedimiento

Antes de explicar el procedimiento, es importante destacar que este proyecto fue aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad de la C. Ch. C. Al momento de llegada a cada participante se les entregó el consentimiento informado para su lectura ([Anexo 6](#)) y se les explicó el objetivo de la investigación, destacando que la participación era totalmente voluntaria. Aquellos que aceptaron participar, firmaron el consentimiento informado y se llevó a cabo el siguiente procedimiento de evaluación en terreno:

1. Recolección de datos sociodemográficos: Edad, cargo, correo electrónico, número de teléfono.
2. Medición de variables de composición corporal: Perímetro de cuello, perímetro de cintura,

perímetro de cadera, estatura y peso corporal.

3. Evaluación del gabinete psicométrico: Se realizó la prueba de palancas, la prueba de punteo, la prueba de reactimetría, la prueba de velocidad de anticipación y la prueba de coordinación bimanual
4. Evaluación de Salud Física: Fuerza de agarre, funcionalidad del miembro inferior y capacidad cardiovascular

Una vez finalizada la evaluación se le indicó a cada uno de los participantes que se les haría llegar a su correo electrónico un link con una encuesta que debían contestar en sus hogares, que correspondía a la segunda parte de la evaluación y que además se les realizaría un llamado telefónico de recordatorio. En esta encuesta se incluyeron los cuestionarios AUDIT-C, Fagerstrom, GPAQ, NADS, DBQ y WAI.

3.1.7. Análisis Estadístico

Antes de realizar el análisis exploratorio, se llevó a cabo la preparación de la base de datos en Excel, se eliminaron los valores en la prueba de reactimetría menores a 0.150 (Cantin et al., 2009) y se revisó la existencia de datos mal registrados. Una vez confeccionada la base de datos, se exportó al software STATA versión 16, en el cual se llevó a cabo el análisis estadístico, dividido en dos partes.

En primer lugar, se realizó un análisis exploratorio univariado para determinar la naturaleza de las variables, reportando las variables cuantitativas mediante medidas de posición de tendencia central (media) y dispersión (rango). Mientras que las variables categóricas se reportaron mediante el porcentaje.

En segundo lugar, se realizó un análisis bivariado entre la variable edad considerando tres categorías y las diferentes variables dependientes, que en su totalidad fueron cuantitativas. De este modo, ante una relación de una variable categórica (politómica) y una variable numérica. Para aquellos casos en que la variable cuantitativa distribuyó normal en las tres categorías se utilizó la prueba de ANOVA. Por el contrario, en aquellas ocasiones que la variable cuantitativa no distribuyó normal en al menos una de las tres categorías, se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis. Para determinar la normalidad se utilizó la prueba de Shapiro-wilk.

3.2. Objetivo específico 2

Este análisis cualitativo se realizó utilizando la técnica de análisis de contenido temático. Se realizó la transcripción y análisis de 4 grupos de discusión, desde donde se extrajo la definición de un trabajador mayor, las diferencias entre un trabajador mayor y una persona mayor, las características de los choferes mayores, las medidas de apoyo en las empresas, las prioridades de apoyo, los retos y oportunidades que enfrentan los choferes mayores, y la importancia de la diversidad generacional en el sector del transporte.

3.2.1. Técnica de transcripción

Los audios de los grupos de discusión fueron transcritos por profesionales con experiencia en estudios cualitativos. La técnica de transcripción utilizada fue la “no literal”, la cual consiste en capturar el contenido esencial del audio grabado, sin adherirse estrictamente a una transcripción literal

palabra por palabra (Smith, 2010). En lugar de eso, se emplean habilidades de comprensión y síntesis para transmitir de manera efectiva el mensaje original, adaptándolo a un formato escrito coherente y comprensible. Esta técnica permitió conservar la coherencia y fluidez del discurso original, eliminando repeticiones innecesarias, pausas y muletillas, al tiempo que se mantuvo fiel al significado y contexto subyacente. Para garantizar la confidencialidad de la información, en este proceso toda la información que permita conocer la identidad de los participantes fue reemplazada por códigos.

3.2.2. Técnica de análisis

El análisis de contenido temático es una técnica de análisis cualitativo que se utiliza para identificar y organizar los temas o patrones recurrentes en los contenidos de las respuestas (Jones & Smith, 2018). Este análisis se centra en la identificación y el examen de las ideas, conceptos y significados claves presentes en los diálogos de los grupos de discusión.

Para elaborar este análisis de las transcripciones, se siguieron los siguientes pasos:

1. Codificación abierta: En esta etapa, los investigadores comienzan a identificar y etiquetar fragmentos de datos relevantes que expresan ideas, conceptos o temas similares. Esto implica leer los datos línea por línea y asignar códigos a los segmentos relevantes. Los códigos son etiquetas o palabras clave que representan conceptos o temas específicos.
2. Agrupación y desarrollo de categorías: Una vez que se han aplicado códigos a los segmentos de datos, los investigadores buscan patrones y relaciones entre los códigos. Estos patrones se agrupan para formar categorías más amplias que representan temas o conceptos emergentes. Las categorías se desarrollan a medida que los investigadores revisan y comparan los códigos y las relaciones entre ellos.
3. Análisis e interpretación: En la última etapa, se presenta un análisis de los resultados por cada uno de los temas y categorías encontradas, relacionándolas con las preguntas que se buscaron responder en los grupos focales.

Para facilitar este proceso, se utilizó el software de análisis cualitativo Atlas.ti

El análisis de contenido se realizó de acuerdo con los temas presentes en pauta de preguntas que orientaron los grupos de discusión:

Tabla 1. Temas del análisis de contenido

Tema	Descripción
Trabajador mayor	Definición y percepciones sobre quién es considerado un trabajador mayor
Trabajador mayor vs. persona mayor	Diferencias y similitudes entre un trabajador mayor y una persona mayor
Características de un trabajador mayor	Aspectos físicos, mentales y experiencia laboral que definen a un trabajador mayor
Chofer mayor vs. chofer joven	Comparación del desempeño y características de choferes mayores y jóvenes en el transporte
Aspectos positivos y negativos de los choferes mayores	Ventajas y desventajas asociadas a los choferes de edad avanzada en el ámbito del transporte
Factores que favorecen la longevidad laboral de los choferes	Elementos que contribuyen a que los choferes puedan tener una carrera duradera en el transporte
Medidas de apoyo para choferes mayores en la empresa	Medidas implementadas por las empresas para respaldar a los choferes mayores

Medidas a implementar para apoyar a los choferes mayores	Propuestas acciones para mejorar el apoyo a los choferes mayores
Prioridades en el apoyo a los choferes mayores	Aspectos que deben recibir mayor atención en el respaldo a los choferes de edad avanzada
El papel de la experiencia en los choferes mayores	Importancia y beneficios de la experiencia en el desempeño de los choferes de edad avanzada
Retos y oportunidades para los choferes mayores	Desafíos y posibilidades que enfrentan los choferes mayores en el ámbito laboral del transporte
Importancia de la diversidad generacional en el sector del transporte	Valor de la inclusión de diferentes generaciones en el ámbito del transporte

3.3. Objetivo específico 3

Corresponde la última parte del proceso de investigación, en donde se realizó un proceso de triangulación de los resultados obtenidos en los objetivos descritos anteriormente con el fin de desarrollar una propuesta de gestión de la edad para mantener y/o extender la vida laboral de los conductores mayores de forma segura y saludable. La propuesta esta enfocada en acciones que deberán ser desarrolladas por las empresas.

4. Resultados y Discusión

4.1. Objetivo específico 1

4.1.1. Análisis univariado

Se evaluaron en terreno a 226 trabajadores, de los cuales 150 corresponden a conductores de buses y 76 a conductores de camión. Dentro de los conductores de buses el 74% (111) corresponde a buses para una capacidad de 44 pasajeros, mientras que el 26% restante (39) fueron buses con una capacidad de 24 pasajeros. Debido a que la obtención de algunas variables se realizó a través de un cuestionario online, se obtuvo una tasa de respuesta de un 70%. Por lo tanto, el análisis para las variables obtenidas mediante el cuestionario consideró un n=160. En la tabla 2 se puede observar los valores promedios de las variables continuas para toda la muestra y cada uno de los grupos etarios considerados.

La edad promedio de los conductores fue 51,14. El grupo etario entre los 30 y 44 años representa un 25,6% de la muestra, el grupo etario entre los 45 y 59 años representa un 55,3% y el grupo etario de los 60 a los 76 años representa un 19,03%. El índice de masa corporal (IMC) promedio en la muestra fue de 31,30 variando entre un 20,4 y un 49,2. Sin embargo, un 5,75% (13) de los conductores está clasificado en una categoría de IMC normal, mientras un 34,51% de los conductores está clasificado en una categoría de sobrepeso y un 59,73% es obeso.

El promedio del índice cintura cadera (ICC) fue de 0,97, variando entre un 0,8 y un 1,16. Al establecer el punto de corte, en base a la recomendación de la OMS (Grundy et al., 2004), sólo un 11,95% de la muestra posee un ICC normal, mientras que el 88,05% posee un ICC elevado. El promedio del ABSI fue de 0,080, variando entre un 0,072 y un 0,089. El perímetro de cuello en promedio fue de 42,31cm variando entre 35,5 cm y 52 cm. Al considerar el punto de corte en 43 cm asociado al riesgo de apnea de sueño (Colvin & Collop, 2016), se observó que un 42% de la muestra posee un perímetro de cuello elevado.

El perímetro de cintura en promedio fue de 103,82 cm variando entre 82 cm y 141 cm. Al considerar el punto de corte en 102 cm (Grundy et al., 2004), se observó que un 55% de la muestra posee un perímetro cintura elevado. Los conductores obtuvieron un promedio de 49,2 en el comportamiento en la conducción con puntajes comprendidos entre 25-66 y una desviación estándar de 6,39.

Por otra parte, un 36,25% posee una capacidad laboral excelente, un 46,88% una capacidad laboral buena, un 14,38% una capacidad laboral moderada y un 2,5% una capacidad laboral deficiente. En relación con los hábitos de tabaco, alcohol y actividad física se encontró que un 36,88% (59/160) de los conductores consume cigarrillos. De estos un 82,67% posee una dependencia baja, un 11,67% una dependencia moderada y un 1,67% una dependencia alta. Con relación al alcohol un 65,63% (105) de los conductores posee un consumo de bajo riesgo, un 3,13% (5) posee un consumo de riesgo. Mientras que el 31,35% (50) restante de los conductores indica no consumir alcohol. Por último, un 41,25% de los conductores no cumple con las recomendaciones de ejercicio físico semanal un mínimo de entre 150 y 300 minutos de actividad física aeróbica de intensidad moderada, o bien un mínimo de entre 75 y 150 minutos de actividad física aeróbica de intensidad vigorosa, o bien una combinación equivalente de actividades de intensidad moderada y vigorosa que logre al menos 600 MET-minutos (World Health Organisation, 2020).

Tabla 2. Características de los participantes

Variable	30-44 años	45-59 años	60-76 años	Total
Edad (años)	38,7 (4,5)	52,86 (4,05)	62,88 (3,54)	51,14 (9,17)
IMC (kg/m ²)	32,2 (6,3)	31,17 (4,47)	30,43 (3,37)	31,30 (4,87)
ICC (cintura/cadera)	0,94 (0,06)	0,97 (0,05)	0,99 (0,05)	0,97 (0,06)
WAI (puntaje)	40,45 (5,16)	41,45 (5,21)	42,5 (4,15)	41,31 (5,06)
Cuello Perímetro (cm)	42,33 (3,96)	42,47 (3,18)	41,81 (2,22)	42,31 (3,24)
Cintura Perímetro (cm)	103,49 (14,02)	103,55 (10,14)	105,07 (8,83)	103,82 (11,02)
Cadera Perímetro (cm)	108,63 (9,65)	106,12 (6,94)	105,23 (6,70)	106,59 (7,75)
ABSI	0,078 (0,002)	0,080 (0,002)	0,082 (0,002)	0,080 (0,003)

4.1.2. Análisis Bivariado

4.1.2.1. Edad-Hábitos de Salud

Al analizar los diferentes grupos etarios se puede apreciar una tendencia a la disminución en el nivel de actividad física (MET-minutos) en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 1A). Con una mediana del nivel de actividad física de 980 MET-minutos, 840 MET-minutos y 600 MET-minutos para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p = 0,6696$).

Por otro lado, los puntajes promedios obtenidos a través de las 3 primeras preguntas del AUDIT-C fueron 1,35, 1,42 y 1,16 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente (Figura 1B). Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p = 0,8866$).

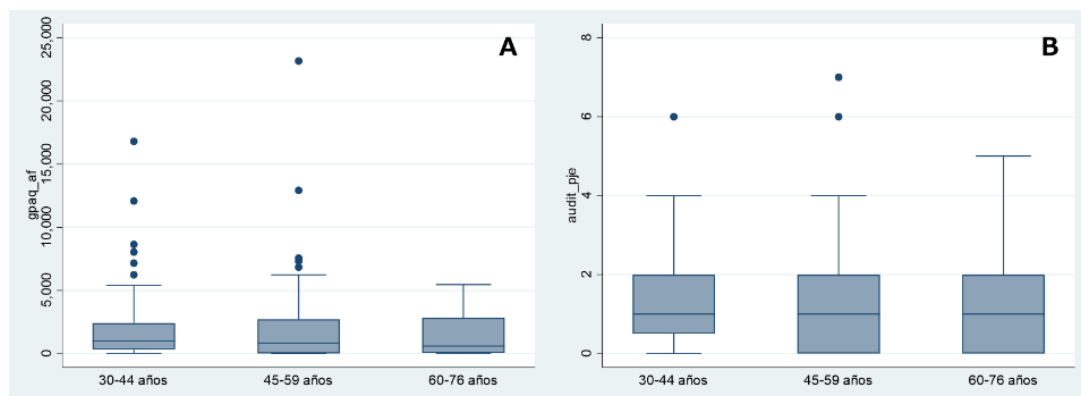


Figura 1. Gráficos hábitos de salud según grupos etarios. A. Nivel de actividad física y B Riesgo de consumo de alcohol.

4.1.2.2. Edad-Composición Corporal

Al analizar los diferentes grupos etarios se puede apreciar una tendencia a la disminución en la media del IMC en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 2A), con una media de 32,2, 31,17 y 30,43 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. No obstante, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p=0,1723$). De manera contraria, se encontró una tendencia al aumento de la mediana del ICC (Figura 2B) y del ABSI (Figura 2C) en la medida que aumenta la edad del grupo etario. Se observó una mediana de 0,94, 0,97 y 0,99 para el ICC los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Mientras que en el caso del ABSI los valores de la mediana fueron 0,078, 0,080 y 0,083 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. En ambos casos la asociación fue estadísticamente significativa (valor $p=0,001$). Con respecto a las variables perímetro de cuello (Figura 2D) y cintura (Figura 2E) también se puede apreciar una tendencia al aumento. Sin embargo, no se encontró una asociación estadísticamente significativa (valor $p= 0,7640$ y valor $p= 0,4100$).

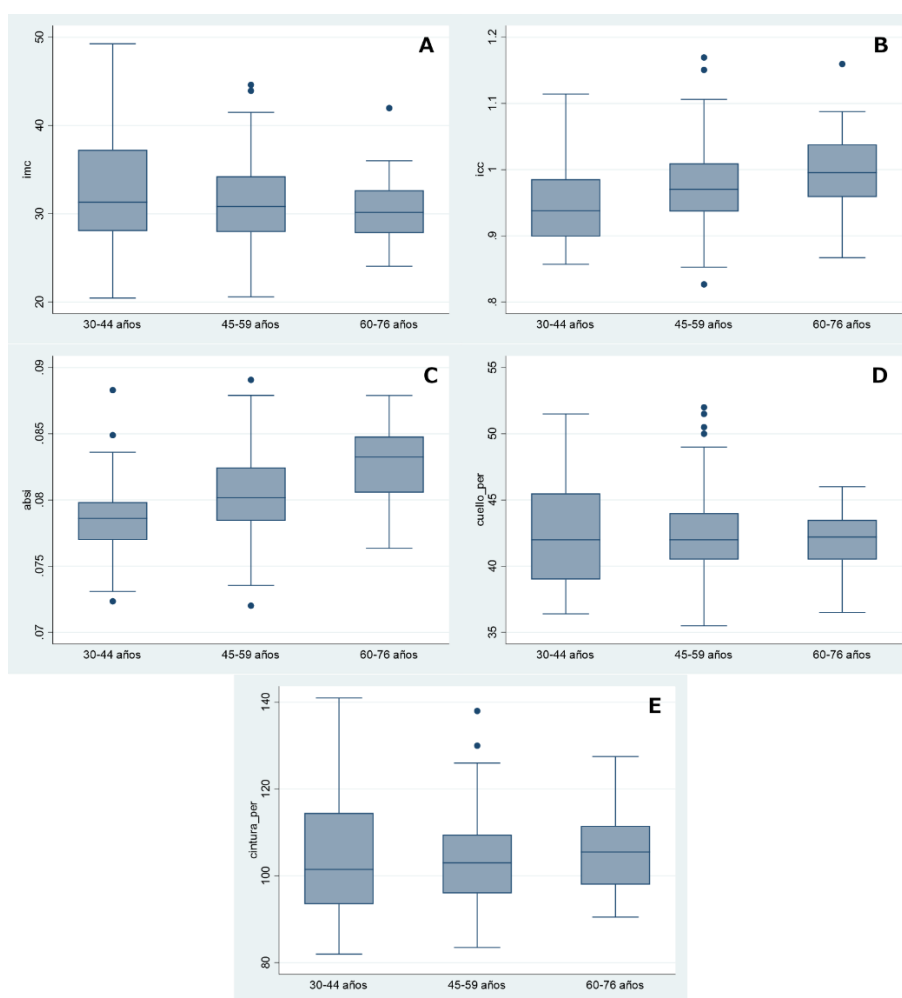


Figura 2. Composición corporal según grupos etarios. A. IMC, B. ICC, C. ABSI, D. Perímetro de cuello y E. Perímetro de cintura.

4.1.2.3. Edad-Desempeño Físico

Al analizar los diferentes grupos etarios se puede apreciar una tendencia a la disminución en la mediana de la fuerza de agarre en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 3 A), con valores de fuerza de agarre de 46,7 kg, 43,7 kg y 40 kg para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Esta asociación fue estadísticamente significativa (valor $p=0,0007$).

Por otro lado, la funcionalidad del miembro inferior mostró una tendencia al aumento en el tiempo requerido para llevar a cabo la prueba de pararse y sentarse en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 3B), con medianas de tiempos de 8,45 s, 8,59 s y 9,12 s para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p=0,1667$).

Finalmente, la capacidad cardiovascular demostró una tendencia a la disminución en la cantidad de pasos obtenidos en la prueba del escalón en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 3C). La mediana del número de pasos obtenidos fue de 150, 131 y 124 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Esta asociación fue estadísticamente significativa (valor $p=0,0118$).

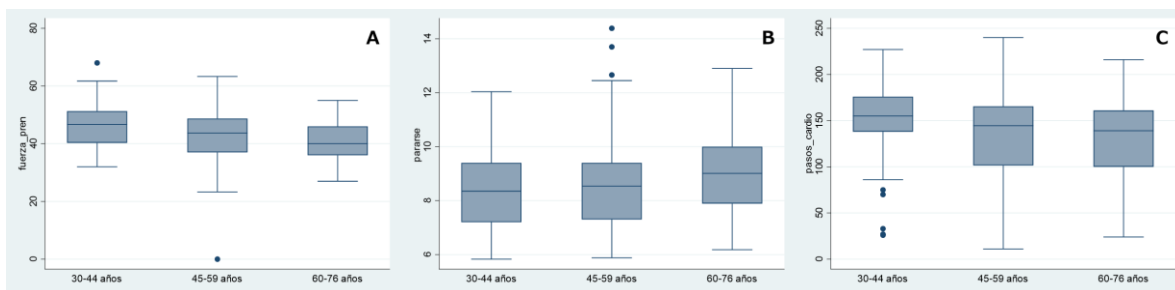


Figura 3. Gráficos desempeño físico según grupos etarios. A. Fuerza de prensión, B. Funcionalidad del miembro inferior y C. Capacidad cardiovascular.

4.1.2.4. Edad-Discriminación por Edad

Se observó un nivel de discriminación bajo considerando que los valores promedios para las 5 preguntas no superaron una puntuación de 3. Además, sólo se encontró una diferencia estadísticamente significativa para la pregunta n°3 a través de los diferentes grupos etarios (Tabla 3).

Tabla 3. Discriminación por edad según grupos etarios.

	30-44 años (N=48)	45-59 años (N=89)	60-76 años (N=24)	Valor-p
Los trabajadores de edad avanzada no tienen igualdad de oportunidades de formación durante el tiempo de trabajo.	2,58 (1,08)	2,61 (1,24)	2,16 (1,20)	0,2406
Se prefiere a los trabajadores jóvenes cuando se introducen nuevos equipos, actividades o métodos de trabajo.	2,70 (1,03)	2,80 (1,14)	2,29 (1,12)	0,1316
Los trabajadores de edad avanzada participan menos a menudo en evaluaciones de potencial con sus superiores que los trabajadores más jóvenes.	2,64 (0,95)	2,83 (1,11)	2,25 (1,18)	0,0638
Los trabajadores de edad avanzada tienen menor incremento salarial que los más jóvenes.	2,20 (0,87)	2,30 (1,04)	2,29 (1,23)	0,9350
No se espera que los trabajadores de edad avanzada tomen parte en procesos de cambio y nuevos métodos de trabajo en el mismo grado que sus pares más jóvenes.	2,29 (0,96)	2,56 (1,19)	2,25 (1,07)	0,2746

4.1.2.5. Edad-Comportamiento en la conducción

Se evaluó el comportamiento asociado a las violaciones ordinarias, violaciones agresivas, errores, lapsus y el comportamiento positivo. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las violaciones ordinarias, violaciones agresivas y lapsus a través de los diferentes grupos etarios. Por otro lado, se encontró una tendencia al aumento de errores en la medida que aumenta la edad del grupo etario y las diferencias en las medias mostraron una diferencia estadísticamente significativa. Por último, se encontró una tendencia a la disminución de comportamientos positivos en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Tabla 4), encontrando una diferencia estadísticamente significativa.

Tabla 4. Comportamiento en la conducción según grupos etarios.

Variables	30-44 años (N=48)	45-59 años (N=89)	60-76 años (N=24)	Valor-p
Violación ordinaria	7,37 (2,01)	6,91 (6,91)	7,20 (1,31)	0,3047
Violación agresiva	4,20 (0,41)	4,33 (0,86)	4,29 (1,08)	0,5011
Errores	5,77 (2,69)	5,95 (1,95)	7,08 (2,41)	0,0067
Lapsus	5,87 (1,52)	5,48 (1,24)	5,54 (1,47)	0,0934
Comportamiento positivo	24,56 (5,92)	26,80 (4,55)	27,08 (4,17)	0,0150

4.1.2.6. Edad-Habilidades Psicomotoras

Prueba de Palanca

A través de la prueba de palanca se midió el tiempo de error, el número de errores y el tiempo para completar la prueba. Con respecto al tiempo de error se puede apreciar una tendencia al aumento en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 4A). La mediana del tiempo de error obtenido fue de 0,33 s, 0,63 s y 0,8 s para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años,

respectivamente. Esta asociación fue estadísticamente significativa (valor $p= 0,0001$). De manera similar, al analizar el número de errores se observó una tendencia al aumento de estos en relación con la edad del grupo etario (Figura 4B). La mediana del número de errores obtenidos fue 2, 3 y 6 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Esta asociación fue estadísticamente significativa (valor $p= 0,0001$). Por último, la mediana del tiempo requerido para completar la prueba fue de 47,82, 46,3 y 52,83 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años (Figura 4C), respectivamente. Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p= 0,0914$).

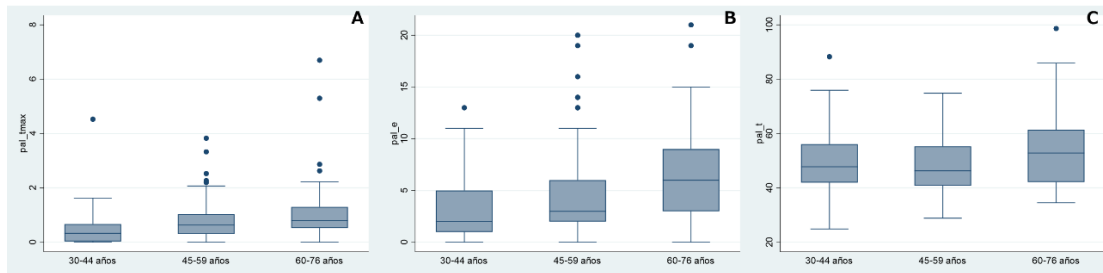


Figura 4. Desempeño en la prueba de palanca según grupos etarios.

Prueba de Punteo

La mediana de la cantidad de errores cometidos en la prueba de punteo fue de 2, 2 y 3 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente (Figura 5A). Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p= 0,1152$). Con respecto a los aciertos en la prueba de punteo, se puede apreciar una tendencia a la disminución en la cantidad de aciertos en la prueba de punteo en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 5B). La mediana de los aciertos obtenidos fue 38,5, 37 y 35 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Esta asociación fue estadísticamente significativa (valor $p= 0,0085$). Finalmente, se puede apreciar una tendencia a la disminución en el tiempo de acierto en la prueba de punteo en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 5C). La mediana del tiempo de acierto obtenido fue 14,4 s, 12,8 s y 10,8 s para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Esta asociación fue estadísticamente significativa (valor $p= 0,001$).

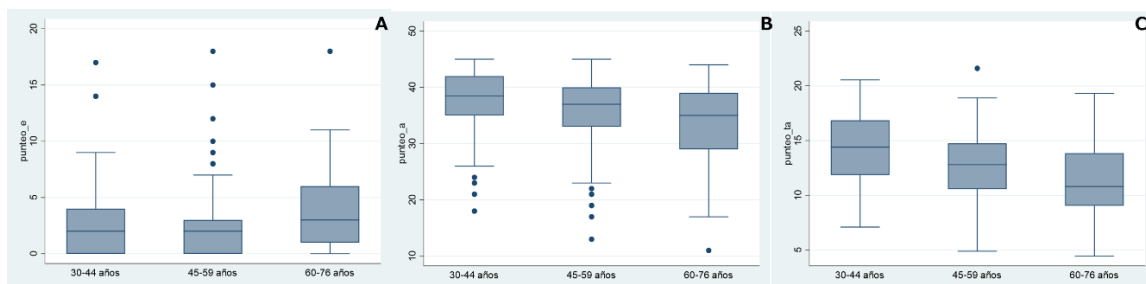


Figura 5. Desempeño en la prueba de punteo según grupos etarios

Reactimetría

Al analizar los diferentes grupos etarios se puede apreciar una tendencia al aumento en el tiempo de reacción al frenar en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 6). La mediana del tiempo de reacción obtenido fue 0,290 ms, 0,295 ms y 0,293 ms para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p=0,8229$).

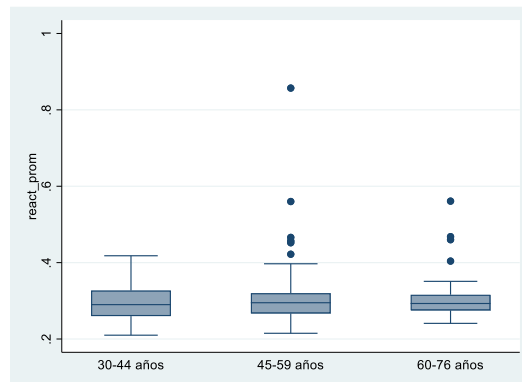


Figura 6. Desempeño en la prueba de reactimetría.

Edad-Gabinete Psicométrico (Prueba de Velocidad de Anticipación)

Al analizar los diferentes grupos etarios se puede apreciar una tendencia al aumento en la velocidad de anticipación en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 7). La mediana de la velocidad de anticipación obtenida fue 6,35, 6,42 y 6,96 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p=0,8135$).

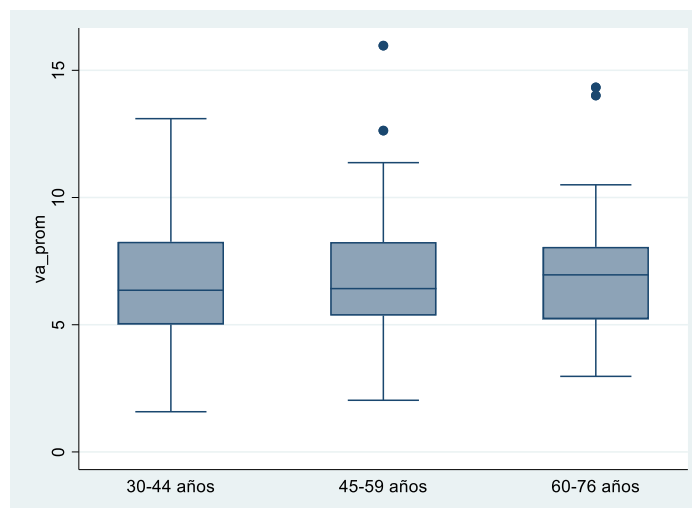


Figura 7. Desempeño en la prueba de velocidad de anticipación.

Prueba de Coordinación Bimanual

Al analizar los diferentes grupos etarios se puede apreciar una tendencia al aumento en el tiempo total requerido para completar la prueba de coordinación bimanual en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 8A). La mediana del tiempo total obtenido fue 7,4, 9,8 y 11,9 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Esta asociación fue estadísticamente significativa (valor $p=0,0009$). Por otro lado, al observar los errores en la prueba de coordinación bimanual, se puede apreciar una tendencia al aumento en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 8B). La mediana de errores obtenidos fue 26,5, 31 y 36 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Esta asociación también fue estadísticamente significativa (valor $p=0,0004$).

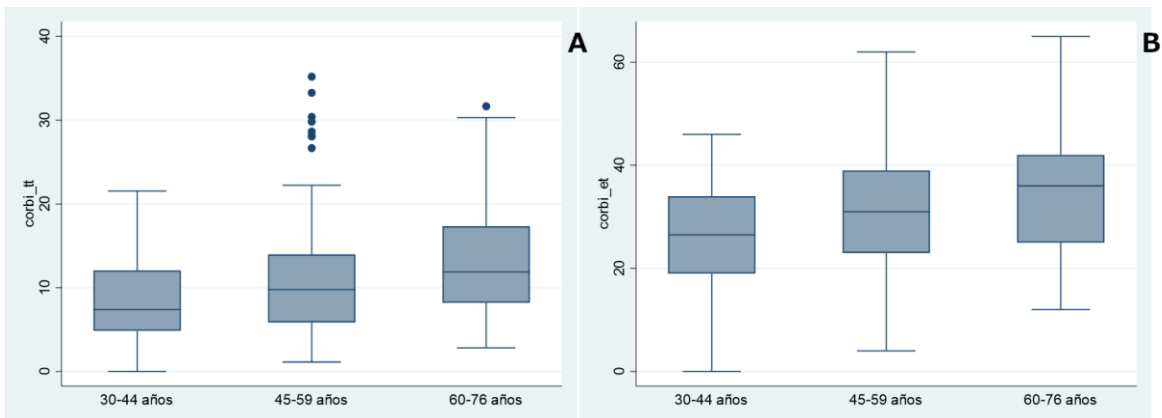


Figura 8. Desempeño en la prueba de coordinación bimanual.

4.1.2.7. Edad-Capacidad Laboral

Al analizar los diferentes grupos etarios se puede apreciar una tendencia al aumento de la capacidad laboral (WAI) en la medida que aumenta la edad del grupo etario (Figura 9). La mediana de los puntajes fue de 40, 42 y 43 para los conductores de 30-44 años, 45-59 años y 60-76 años, respectivamente. Sin embargo, esta asociación no fue estadísticamente significativa (valor $p=0,1820$).

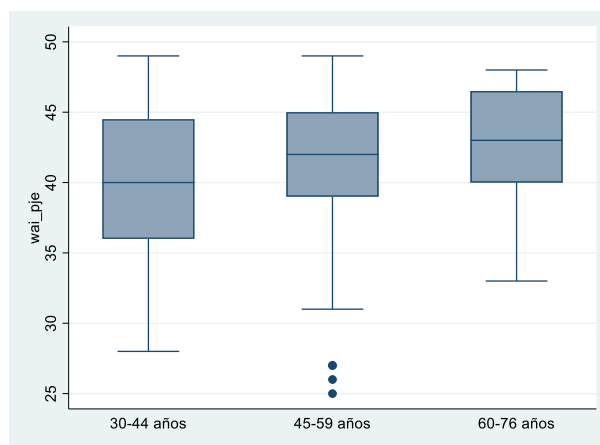


Figura 9. Capacidad laboral según grupos etarios.

4.1.3. Discusión

4.1.3.1. Hábitos de salud

En esta investigación no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios al evaluar el nivel de actividad física, el consumo de alcohol y la dependencia del tabaco. Cabe destacar que aproximadamente un 70% de los participantes que contestaron la encuesta online consume alcohol y en su mayoría tienen un consumo de bajo riesgo y sólo un 3% demostraron un consumo de riesgo, a diferencia de la población general en Chile en la cual el 20% de los hombres presenta un consumo riesgoso (Ministerio de Salud, 2017). De este modo, a futuro se requiere de una intervención mínima para poder mantener y abordar el hábito de consumo de alcohol.

Con respecto al hábito de tabaco, aproximadamente un 37% consume cigarrillos, lo que es similar a la prevalencia del consumo nacional en la población masculina (Ministerio de Salud, 2017) y menor al reporte en otros estudios de conductores de camiones en el cual se reportó un prevalencia de un 47,5% (Meuleners et al., 2015).

Finalmente, es importante destacar que un 41% no cumple con las recomendaciones de actividad físicas de la OMS. Sin embargo, es reconocida la dificultad para adherir a una hábito de actividad física en un rubro que favorece un ambiente obesogénico donde más de la mitad de los conductores no hace ejercicio regularmente (Meuleners et al., 2015), producto de la existencia de barreras para desarrollar un comportamiento de salud como el sedentarismo, abundancia de alimentos poco saludables, la administración del tiempo y la cultura general del transporte en carretera (Apostolopoulos et al., 2016; Lemke et al., 2016).

4.1.3.2. Composición corporal

Los hallazgos de este estudio demuestran que el ICC y el ABSI son parámetros que se modifican en la medida que aumenta la edad. Por el contrario, no se encontraron diferencias entre los grupos etarios al evaluar el IMC y los perímetros. En primer lugar, esto puede responder a la consideración de la acumulación de grasa abdominal considerada en indicadores como el ICC y el ABSI, a diferencia del IMC. En segundo lugar, los resultados asociados a la composición corporal son realmente alarmantes un 95% tiene un IMC elevado (35% sobrepeso - 60%obeso), un 88% tiene un ICC elevado, un 42% tiene un perímetro de cuello elevado y un 55% tiene un perímetro de cintura elevado. Investigaciones previas en conductores profesionales que han evaluado la composición corporal mediante el IMC han encontrado porcentajes variados: un 83,4% de conductores con sobrepeso/obesidad (Apostolopoulos et al., 2013), un 14,7% de conductores obesos (Souza et al., 2019) y un 79,5% de conductores obesos (van Vreden et al., 2022). Sin embargo, se debe tener precaución al comparar estudios desarrollados en diferentes países, dada las características culturales, étnicas, antropométricas, entre otras. En tercer lugar, la literatura indica una asociación entre obesidad y riesgo de accidentes para aquellos conductores con un IMC mayor o igual a 35 (Anderson et al., 2012). En esta investigación un 21% (47 sujetos) de los conductores está en esta categoría. Lo que significa una razón más para intervenir a esta población sobre actividad física, alimentación y hábitos saludables en general.

Por último, esta investigación no consideró la evaluación del riesgo apnea obstructiva del sueño, pero debido a las características de la muestra, se puede inferir que gran parte de la población de conductores evaluada está en riesgo y se debería realizar una evaluación más detallada debido a que la muestra en su totalidad eran hombres, la mayoría mayor a 42 años, con un IMC elevado y un perímetro de cuello elevado (Rainey et al., 2019).

4.1.3.3. Desempeño Físico

Como era de esperar la fuerza de agarre y la capacidad cardiovascular disminuyó en la medida que aumentó la edad de los trabajadores, este hallazgo está en línea con lo que indica la literatura (Marzuca-Nassr et al., 2021).

4.1.3.4. Discriminación por edad

En general los valores de discriminación por edad fueron bajos para todas las preguntas. Sin embargo, existen casos particulares de conductores que demostraron un nivel individual de discriminación alto.

4.1.3.5. Comportamiento en la conducción

En esta investigación se encontró que los conductores de mayor edad cometen más errores y poseen un comportamiento menos positivo. Esto es contrario a lo planteado por Maslać et al. (2018) que destacan un menor número de errores cometido por los conductores profesionales y un comportamiento menos agresivo debido a una mayor responsabilidad y paciencia en comparación a conductores profesionales jóvenes. Sin embargo, es de esperar que conductores de mayor edad cometan más errores, si se ha visto que la sensibilidad a la velocidad de aproximación de un vehículo disminuye aproximadamente 5 km/h por cada década de edad (Poulter & Wann, 2013). Por lo que al responder el ítem *calculo mal la velocidad del vehículo que se aproxima (al adelantar o girar a la izquierda)* es probable que tengan una peor evaluación. Se ha visto que los conductores de camiones o buses tienden a comportarse de manera más agresiva en comparación con los conductores de vehículos más pequeños (Dias et al., 2022). Sin embargo, se requiere un análisis más profundo para determinar las posibles razones por las cuales los conductores mayores podrían tener un comportamiento más agresivo.

4.1.3.6. Habilidades psicomotoras

La prueba de palanca y punteo mostraron diferencias en el desempeño asociadas a la edad, en las cuales a los conductores mayores cometieron más errores (palanca) y tuvieron menos aciertos (punteo). No obstante, considerando la naturaleza de las pruebas no se encontraron estudios previos para su comparación. El tiempo de reacción de frenado no mostró diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos etarios. Esto está en línea con los hallazgos del estudio de Karthaus

et al. (2018) en el cual no encontraron diferencias entre los grupos de edad en el tiempo de reacción de frenado al reaccionar a una sola luz de freno sin ningún estímulo secundario. Sin embargo, existen estudios que demuestran una correlación positiva entre el tiempo de reacción del conductor y la edad (Doroudgar et al., 2017; Ucińska et al., 2021). La prueba utilizada en esta investigación no consideró estímulos secundarios, donde si se ha encontrado un efecto al evaluar el tiempo de frenado con distracciones acústicas y visuales (Karthaus et al., 2018). Por lo que futuras investigaciones deberían considerar el efecto de las distracciones. En la prueba de coordinación bimanual se observó un efecto de la edad en la cual los conductores a mayor edad cometieron más errores y les tomó más tiempo completar la prueba. Probablemente, esto se debe a la complejidad de la prueba, ya que requiere del manejo independiente de cada mano y de la observación de dos caminos en la pantalla. Se ha visto que los conductores mayores son más vulnerables a los efectos de una mayor complejidad visual (Lee et al., 2019).

4.1.3.7. Capacidad laboral

Al evaluar la capacidad laboral se encontró un índice de capacidad laboral de 41,3 y a pesar de que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa, se aprecia una leve tendencia a un mayor índice a medida que el grupo etario tiene mayor edad (30-44 años: 40,4, 45-59 años: 41,4 y 60-76 años:42,5). De manera similar, un estudio desarrollado en Brasil tampoco encontró una correlación entre la edad y la capacidad laboral de conductores de buses (Sampaio et al., 2009). Otro estudio recientemente desarrollado en Chile pero en rubros diferentes (educación y salud) demostraron que la capacidad laboral no presenta diferencias al comparar adultos mayores y jóvenes (Marzuca-Nassr et al., 2021). De manera contraria, en un estudio desarrollado en Alemania se encontró que el puntaje del índice de capacidad laboral disminuye fuertemente para los conductores mayores de 50 años (Kloimüller et al., 2000). Es necesario mencionar que, en el estudio alemán, el promedio de edad fue de 43 años y en el presente estudio el promedio de edad fue incluso mayor (51 años). Además, al analizar el promedio general del índice de capacidad laboral y de cada uno de los grupos etarios, están en la categoría de una capacidad laboral buena (categorías: pobre, moderada, buena y excelente), lo que indica que existe un espacio de mejora de la capacidad laboral de los conductores, lo cual se podría abordar a través de una intervención. El uso del índice de capacidad laboral permite la evaluación de los programas de intervención a mejorar la salud de los conductores (Karazman et al., 2000).

4.1.3.8. Limitaciones y consideraciones futuras

Esta investigación posee las siguientes limitaciones. Primero, el diseño observacional es transversal, lo que no permite establecer relaciones causales en los hallazgos. Segundo, se debe considerar el efecto del trabajador sano, ya que este puede ser considerado como un sesgo de selección (Chowdhury et al., 2017) y es probable que en aquellas variables donde no hubo diferencias entre los grupos etarios, se deba a este sesgo. Tercero, el tamaño de la muestra es pequeño y los grupos etarios tienen un tamaño desigual. Además, debido a que parte de la recolección de datos se realizó a través de una encuesta en línea, algunos análisis se realizaron con 160 participantes y otros con 226 participantes. Cuarto, futuras investigaciones deberían considerar variables de gran relevancia para el rubro del transporte como la fatiga, el sueño, apnea de sueño obstructiva y depresión, que además

están fuertemente asociadas a los indicadores de composición corporal. A pesar de las limitaciones, este estudio proporciona información importante sobre la asociación entre la edad y factores relacionados con la salud entre los conductores de buses y camiones.

4.2. Objetivo específico 2

A continuación, se presenta los resultados de forma breve con el fin de facilitar la lectura. Para mayor detalle consultar el [anexo 7](#).

4.2.1. Trabajador mayor

El análisis de contenido temático reveló varias ideas clave relacionadas con la definición de un “trabajador mayor” y las percepciones asociadas a este concepto. El análisis muestra que un trabajador mayor se caracteriza por su experiencia laboral, responsabilidad y confiabilidad. Asimismo, se destaca su calma y actitud positiva, mientras que la edad cronológica no es el único factor determinante. Se reconoce que los trabajadores mayores están capacitados para tomar decisiones y su contribución en el ámbito laboral se valora más allá de su edad.

4.2.2. Trabajador mayor vs. persona mayor

A partir del análisis de los grupos de discusión, se pueden identificar varios temas relacionados con las diferencias entre un trabajador mayor y persona mayor. El análisis de contenido revela que la principal diferencia entre un trabajador mayor y persona mayor radica en el enfoque en la experiencia laboral para el primero y en la edad para la segunda. Además, se destaca la importancia de la capacidad física y la funcionalidad en la definición de una persona mayor. Sin embargo, también se plantea la igualdad entre ambos términos en un fragmento específico.

4.2.3. Características de un trabajador mayor

Las características de un trabajador mayor se basan en su experiencia laboral, responsabilidad, manejo sereno, disposición para compartir conocimientos y ayudar a otros. La edad para considerar a alguien como un trabajador mayor puede variar, pero se sitúa generalmente alrededor de los 60-65 años. Aunque se mencionan aspectos físicos relacionados con la edad, se resalta que la experiencia y la actitud son elementos más relevantes para definir a un trabajador mayor.

4.2.4. Chofer mayor vs. chofer joven

El análisis de contenido revela diferencias entre choferes mayores y jóvenes en términos de responsabilidad, actitud hacia las normas y compromiso laboral. Los choferes mayores son vistos como más responsables, serenos y respetuosos de las normas, mientras que los jóvenes son percibidos como más temerarios y menos comprometidos. Estas diferencias pueden estar relacionadas con la experiencia y actitud hacia el trabajo de cada grupo.

4.2.5. Aspectos positivos y negativos de los choferes mayores

Los choferes mayores presentan una serie de aspectos positivos y negativos en su desempeño

laboral. Por un lado, su amplia experiencia, manejo responsable, adquisición continua de conocimientos y confiabilidad son características valoradas en su rol. Por otro lado, los problemas físicos asociados al envejecimiento, la resistencia al cambio y la posible falta de disposición para enseñar son aspectos que pueden presentar desafíos en su desempeño laboral.

4.2.6. Factores que favorecen la longevidad laboral de los choferes

Los factores que favorecen la longevidad laboral de los choferes mayores incluyen el cuidado de su salud física y mental, la naturaleza del trabajo con un menor desgaste físico, la capacidad de solucionar problemas y mantener un buen desempeño laboral, la experiencia acumulada y el asesoramiento de choferes más experimentados, así como el apoyo emocional y práctico de la familia y la pareja. Estos elementos se combinan para brindar a los choferes mayores las condiciones y el respaldo necesarios para continuar en su profesión durante más tiempo.

4.2.7. Medidas de apoyo existentes en la empresa

Los choferes, sin distinción de la edad, en la empresa se benefician de medidas de apoyo integral a través de las mutualidades. Esto incluye chequeos médicos regulares, servicios de kinesiología, asesoramiento nutricional, promoción de la higiene del sueño y exámenes preventivos y ocupacionales. Además, las instalaciones deportivas y gimnasios disponibles pueden contribuir a su bienestar físico y general. Actualmente no existe una medida específica que beneficie a los trabajadores mayores.

4.2.8. Medidas a implementar para apoyar a los choferes mayores

De acuerdo con las medidas que se podrían implementar para apoyar a los choferes mayores, se pueden destacar las siguientes medidas basadas en:

1. Cuidado de Salud física y mental
2. Chequeos de salud regulares
3. Promover descanso y la actividad física
4. Incentivos a los trabajadores mayores a través de mejores salarios y/o condiciones laborales.
5. Cambios en el sistema de turno.
6. Redistribución de tareas.
7. Reconocimiento a la experiencia

Este análisis muestra la importancia de implementar medidas que promuevan la salud física y mental, que mejoren las condiciones laborales, permitan cambios en los turnos, brinden chequeos de salud regulares y reconozcan el valor y la experiencia de los choferes mayores. Estas medidas buscan garantizar su bienestar y apoyar su capacidad para realizar su trabajo de manera segura y satisfactoria.

4.2.9. Prioridades en el apoyo a los choferes mayores

El análisis de contenido revela que las prioridades para el apoyo a los choferes mayores incluyen cambios en el sistema de turno, la atención a su salud física y mental, fomentar hábitos

alimenticios saludables y cuidado personal, mejorar las condiciones de trabajo y gestionar el estrés laboral. Estas prioridades son fundamentales para promover el bienestar de los choferes mayores y asegurar un entorno laboral favorable para ellos.

4.2.10. El papel de la experiencia en los choferes mayores

La experiencia se traduce en un manejo responsable y seguro, una actitud tranquila y calmada, una mayor responsabilidad y la capacidad de compartir conocimientos. Estas cualidades son altamente valoradas en el ámbito laboral y consolidan la reputación de los choferes mayores como profesionales confiables y respetados en la industria del transporte.

4.2.11. Retos y oportunidades para los choferes mayores

Los choferes mayores del transporte enfrentan más retos que oportunidades. Los desafíos incluyen dificultades físicas, deterioro cognitivo, falta de familiaridad y capacitación limitada en el uso de nuevas tecnologías. Estas limitaciones pueden representar barreras en su desarrollo profesional y en el aprovechamiento de oportunidades laborales en el ámbito del transporte.

El intercambio de experiencia y conocimientos, el aprendizaje de los mayores, el reconocimiento por experiencia, la capacitación inclusiva y la facilidad para enseñar son aspectos clave que resaltan los beneficios que aporta la diversidad generacional en esta industria. Promover y valorar la diversidad generacional en el sector del transporte es esencial para impulsar la inclusión laboral en una sociedad en pleno proceso de envejecimiento.

4.2.12. Importancia de la diversidad generacional en el sector del transporte

El intercambio de experiencia y conocimientos, el aprendizaje de los mayores, el reconocimiento por experiencia, la capacitación inclusiva y la facilidad para enseñar son aspectos clave que resaltan los beneficios que aporta la diversidad generacional en esta industria. Promover y valorar la diversidad generacional en el sector del transporte es esencial para impulsar la inclusión laboral en una sociedad en pleno proceso de envejecimiento.

4.3. Objetivo específico 3

Las siguientes sugerencias deben ser llevadas a cabo por las empresas, considerando una adecuada gestión de la edad, la cual reconoce que los conductores en diferentes etapas de su vida laboral tienen necesidades y habilidades diferentes. De este modo, es fundamental el desarrollo de estrategias que aborden los desafíos y oportunidades de una fuerza laboral diversa en la edad de sus trabajadores, promoviendo un entorno laboral inclusivo y capaz de fomentar la transferencia intergeneracional de conocimiento.

4.3.1. Adaptación de las condiciones de trabajo.

Evaluar y ajustar el sistema de turno al cual están expuesto los conductores con el objetivo de minimizar la fatiga y el estrés psicológico.

Considerar la posibilidad de horarios de trabajo flexibles para conductores mayores (algunos ejemplos son: brindar la posibilidad de que los conductores mayores sólo desarrollen actividades en turnos diurnos, brindar la posibilidad de disminuir la cantidad de horas y pasar de una jornada completa a media jornada en aquellos conductores próximos al retiro, asignar rutas menos complejas para los conductores mayores).

Realizar evaluaciones ergonómicas de los vehículos utilizados por los conductores, con el objetivo de identificar posibles modificaciones o adaptaciones que puedan disminuir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, favoreciendo la permanencia en el rubro al largo plazo.

4.3.2. Promover la salud y prevenir el desarrollo de lesiones y enfermedades.

Ofrecer programas de promoción de la salud para fomentar hábitos saludables entre los conductores durante su trayectoria laboral, que permita hacer un seguimiento de la salud de los conductores. Dentro de los hábitos a fomentar se debe considerar una alimentación equilibrada, la incorporación de actividad física en la vida de los conductores y la gestión del estrés.

Otro aspecto importante para considerar es realizar el monitoreo y vigilancia de las capacidades cognitivas de los conductores mayores para la pesquisa y apoyo ante posibles escenarios de deterioro cognitivo, con el objetivo de proporcionar apoyo y estrategias para que los conductores puedan continuar trabajando de manera segura y en caso de tener que ser apartado de sus funciones se realice de manera gradual.

4.3.3. Entrenamiento y actualización de habilidades asociadas a la conducción.

Implementar un programa de entrenamiento específicos para conductores mayores, centrado en el mantenimiento y mejora de las habilidades psicomotoras necesarias para la conducción segura. Este programa puede incluir ejercicios de entrenamiento como coordinación pie-ojo, coordinación mano-ojo, toma de decisiones rápida entre otras.

Además, se sugiere proporcionar cursos de actualización de herramientas y tecnologías necesarias para llevar a cabo sus funciones.

5. Conclusiones

Los resultados obtenidos respaldan la existencia de una relación significativa entre la edad de los conductores y diversos aspectos relacionados como la composición corporal, el desempeño físico, el comportamiento al volante y el desempeño en pruebas psicomotoras.

Es importante destacar que solamente en dos indicadores (ICC-ABSI) de la composición corporal se encontró un empeoramiento asociado al aumento de edad de los grupos etarios. Sin embargo, es alarmante que un 95% de la población total bajo estudio presenta sobrepeso/obesidad y un 42% presenta una medida antropométrica como el perímetro de cuello elevado.

Como era de esperar, la edad demostró ser un factor determinante en variables como la fuerza de agarre y capacidad cardiovascular, lo que coincide con la literatura y a través de los años se pierde fuerza y masa muscular, lo que refuerza la necesidad de mantener un nivel adecuado actividad física a lo largo de la vida.

El desempeño en las pruebas psicomotoras que deben enfrentar anualmente los conductores sólo se observó diferencias en aquellas pruebas que requerían de la coordinación ojo-mano como las pruebas de palanca, punteo y coordinación bimanual, con una tendencia a menor desempeño en conductores de mayor edad. Cabe destacar que independiente de las diferencias en el desempeño, todos los conductores representan a una población que aprueban las pruebas desarrolladas. Quizás la prueba más importante con mayor relación a la tarea de conducir, no se encontraron diferencias en la prueba de reactimetría lo que confirma que a pesar de las diferencias en la edad de los grupos no afectaría la capacidad de frenado de los sujetos.

De este modo, estos hallazgos confirman la importancia de la edad como un factor importante en a considerar en la evaluación de la capacidad y seguridad de los conductores. Del mismo modo, la edad debe ser considerada en el diseño de programas de entrenamiento y estrategias de salud ocupacional dirigidas a los conductores profesionales. Por lo tanto, estos resultados pueden ser de gran utilidad para el desarrollo de intervenciones personalizadas y adaptadas a las necesidades de los conductores de diferentes grupos etarios, con el objetivo de promover la seguridad vial y la salud ocupacional en el ámbito del transporte.

Las conclusiones derivadas de análisis indican que la longevidad laboral de los choferes mayores se ve influenciada por una combinación de factores interrelacionados. En primer lugar, el cuidado de la salud física y mental desempeña un papel fundamental en su capacidad para mantenerse activos y desempeñar su trabajo de manera efectiva. Además, la naturaleza del trabajo con un menor desgaste físico les permite prolongar su vida laboral y aprovechar su experiencia acumulada.

En cuanto a la definición de un trabajador mayor, se destaca su experiencia laboral, responsabilidad, calma y actitud positiva. La edad cronológica no es el único factor determinante para ser considerado un trabajador mayor, ya que se reconoce que la experiencia y la capacidad de toma de decisiones son atributos más relevantes.

Por otra parte, se identifican retos significativos que enfrentan los choferes mayores. Estos desafíos incluyen las dificultades físicas que pueden afectar su movilidad y agilidad, así como la adaptación a los cambios tecnológicos en el sector del transporte. La falta de capacitación en el uso de nuevas tecnologías puede limitar sus oportunidades laborales y su eficiencia en el manejo de los vehículos modernos

En cuanto a las medidas de apoyo, es esencial implementar estrategias que promuevan la

salud física y mental de los choferes mayores. Esto implica establecer sistemas de turnos adecuados que les permitan recuperarse y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Asimismo, se deben proporcionar incentivos y condiciones laborales favorables que reconozcan y valoren su contribución al sector del transporte.

Referencias

- Alcover, C.-M., Nazar, G., Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., Pulido, N., & Rodríguez, L. (2022). Transcultural Validation of the Nordic Age Discrimination Scale for the Spanish-Speaking Working Populations. *Spanish Journal of Psychology*, 25(4). <https://doi.org/10.1017/SJP.2022.10>
- Anderson, J. E., Govada, M., Steffen, T. K., Thorne, C. P., Varvarigou, V., Kales, S. N., & Burks, S. V. (2012). Obesity is associated with the future risk of heavy truck crashes among newly recruited commercial drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 49, 378–384. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2012.02.018>
- Apostolopoulos, Y., Lemke, M., Sönmez, S., & Hege, A. (2016). The Obesogenic Environment of Commercial Trucking: A Worksite Environmental Audit and Implications for Systems-Based Interventions. *American Journal of Health Education*, 47(2), 85–93. <https://doi.org/10.1080/19325037.2015.1133339>
- Apostolopoulos, Y., Sönmez, S., Shattell, M. M., Gonzales, C., & Fehrenbacher, C. (2013). Health survey of U.S. long-haul truck drivers: Work environment, physical health, and healthcare access. *Work*, 46(1), 113–123. <https://doi.org/10.3233/WOR-121553>
- Bascour-Sandoval, C., Soto-Rodríguez, F., Muñoz-Poblete, C., & Marzuca-Nassr, G. N. (2020). Psychometric Properties of the Spanish Version of the Work Ability Index in Working Individuals. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(2), 288–297. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09871-0>
- Bertoli, S., Leone, A., Krakauer, N. Y., Bedogni, G., Vanzulli, A., Redaelli, V. I., de Amicis, R., Vignati, L., Krakauer, J. C., & Battezzati, A. (2017). Association of Body Shape Index (ABSI) with cardio-metabolic risk factors: A cross-sectional study of 6081 Caucasian adults. *PLoS ONE*, 12(9), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185013>
- Bravo, G., Duarte, G., Cerda, J., & Castellucci, H. (2020). Road traffic accidents of the elderly in Chile between the years 2008-2017: A register-based descriptive study. *Medwave*, 20(05), e7923–e7923. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.05.7923>
- Cantin, V., Lavallière, M., Simoneau, M., & Teasdale, N. (2009). Mental workload when driving in a simulator: Effects of age and driving complexity. *Accident Analysis & Prevention*, 41(4), 763–771. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.03.019>
- Castellucci, H. I., Bravo, G., Arezes, P. M., & Lavallière, M. (2020). Are interventions effective at improving driving in older drivers?: A systematic review. *BMC Geriatrics*, 20(1), 125. <https://doi.org/10.1186/s12877-020-01512-z>
- Chen, G. X., Amandus, H. E., & Wu, N. (2014). Occupational fatalities among driver/sales workers and truck drivers in the United States, 2003-2008. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(7), 800–809. <https://doi.org/10.1002/ajim.22320>
- Chowdhury, R., Shah, D., & Payal, A. (2017). Healthy worker effect phenomenon: Revisited with emphasis on statistical methods – A review. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(1), 2. https://doi.org/10.4103/ijoom.IJOEM_53_16
- Christakoudi, S., Tsilidis, K. K., Muller, D. C., Freisling, H., Weiderpass, E., Overvad, K., Söderberg, S., Häggström, C., Pischon, T., Dahm, C. C., Zhang, J., Tjønneland, A., Halkjær, J., MacDonald, C., Boutron-Ruault, M. C., Mancini, F. R., Kühn, T., Kaaks, R., Schulze, M. B., ... Riboli, E. (2020). A Body Shape Index (ABSI) achieves better mortality risk stratification than alternative indices of abdominal obesity: results from a large European cohort. *Scientific Reports*, 10(1), 14541. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-71302-5>
- Colvin, L. J., & Collop, N. A. (2016). Commercial Motor Vehicle Driver Obstructive Sleep Apnea Screening and Treatment in the United States: An Update and Recommendation Overview. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 12(01), 113–125. <https://doi.org/10.5664/jcs.m.5408>
- Cuenca-García, M., Marin-Jimenez, N., Perez-Bey, A., Sánchez-Oliva, D., Camiletti-Moiron, D., Alvarez-Gallardo, I. C., Ortega, F. B., & Castro-Piñero, J. (2022). Reliability of Field-Based

- Fitness Tests in Adults: A Systematic Review. *Sports Medicine*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s40279-021-01635-2>
- DEIS. (2019). *Estadísticas sobre accidentes laborales fatales desagregadas por sexo. Período 2007-2016*.
- Dias, C., Kharbeche, M., Muley, D., Kashem, A., Fahed, M. A., Iral, S. V., & Abdelfattah, N. (2022). Are Professional Drivers more Aggressive than General Drivers? A Case Study from Doha, Qatar. *Procedia Computer Science*, 201, 16–23. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.03.005>
- Doroudgar, S., Chuang, H. M., Perry, P. J., Thomas, K., Bohnert, K., & Canedo, J. (2017). Driving performance comparing older versus younger drivers. *Traffic Injury Prevention*, 18(1), 41–46. <https://doi.org/10.1080/15389588.2016.1194980>
- Folkard, S. (2014). *Standard shift work index manual*. 68, 1–5. [https://www.researchgate.net/publication/292754272%0AStandard Shift work index manual](https://www.researchgate.net/publication/292754272%0AStandard%20Shift%20work%20index%20manual)
Article in *Journal of Applied Psychology* · January 2007%0ACITATIONS
- Fried, L. P., Tangen, C. M., Walston, J., Newman, A. B., Hirsch, C., Gottdiener, J., Seeman, T., Tracy, R., Kop, W. J., Burke, G., & McBurnie, M. A. (2001). Frailty in Older Adults: Evidence for a Phenotype. *The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences*, 56(3), M146–M157. <https://doi.org/10.1093/gerona/56.3.M146>
- García, D. (2010). ¿Puedo conducir un automóvil, doctor? Evaluación para el manejo de automóviles en personas con discapacidad y su importancia en la rehabilitación. *Revista Médica de Chile*, 138, 243–250.
- Grundy, S. M., Brewer, H. B., Cleeman, J. I., Smith, S. C., & Lenfant, C. (2004). Definition of Metabolic Syndrome. *Circulation*, 109(3), 433–438. <https://doi.org/10.1161/01.CIR.0000111245.75752.C6>
- Ilmarinen, J. (2006). The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine*, 57(2), 160–160. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm008>
- Jones, A., & Smith, B. (2018). Thematic content analysis: A qualitative approach for identifying recurring themes in group discussion dialogues. In *Qualitative Research Methods in Social Sciences* (pp. 87–105). Springer.
- Karazman, R., Kloimüller, I., Geissler, H., & Karazman-Morawetz, I. (2000). Effects of ergonomic and health training on work interest, work ability and health in elderly public urban transport drivers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 25(5), 503–511. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(99\)00037-2](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(99)00037-2)
- Karthaus, M., Wascher, E., & Getzmann, S. (2018). Effects of Visual and Acoustic Distraction on Driving Behavior and EEG in Young and Older Car Drivers: A Driving Simulation Study. *Frontiers in Aging Neuroscience*, 10. <https://doi.org/10.3389/fnagi.2018.00420>
- Kloimüller, I., Karazman, R., Geissler, H., Karazman-Morawetz, I., & Haupt, H. (2000). The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 25(5), 497–502. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(99\)00035-9](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(99)00035-9)
- Krakauer, N. Y., & Krakauer, J. C. (2012). A New Body Shape Index Predicts Mortality Hazard Independently of Body Mass Index. *PLoS ONE*, 7(7), e39504. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0039504>
- Lee, S. C., Kim, Y. W., & Ji, Y. G. (2019). Effects of visual complexity of in-vehicle information display: Age-related differences in visual search task in the driving context. *Applied Ergonomics*, 81, 102888. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102888>
- Lemke, M. K., Meissen, G. J., & Apostolopoulos, Y. (2016). Overcoming Barriers in Unhealthy Settings. *Global Qualitative Nursing Research*, 3, 233339361663702. <https://doi.org/10.1177/2333393616637023>
- Marzuca-Nassr, G. N., Soto-Rodríguez, F. J., Bascour-Sandoval, C., Cofré-Obando, V., Hermosilla, C., Sepúlveda, P., & Muñoz-Poblete, C. (2021). Influence of age on functional capacity and work ability in Chilean workers: a cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(6), 1307–1315. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01674-2>

- Maslać, M., Antić, B., Lipovac, K., Pešić, D., & Milutinović, N. (2018). Behaviours of drivers in Serbia: Non-professional versus professional drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 52, 101–111. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2017.11.020>
- Meuleners, L., Fraser, M. L., Govorko, M. H., & Stevenson, M. R. (2015). Obstructive Sleep Apnea, Health-Related Factors, and Long Distance Heavy Vehicle Crashes in Western Australia: A Case Control Study. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 11(04), 413–418. <https://doi.org/10.5664/jcsm.4594>
- Ministerio de Salud. (2017). *Encuesta Nacional de Salud 2016-2017*.
- Política Nacional de Seguridad de Tránsito, (2017).
- Modjadji, P., Bokaba, M., Mokwena, K. E., Mudau, T. S., Monyeki, K. D., & Mphekgwana, P. M. (2022). Obesity as a Risk Factor for Hypertension and Diabetes among Truck Drivers in a Logistics Company, South Africa. *Applied Sciences (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/app12031685>
- Newnam, S., Blower, D., Molnar, L., Eby, D., & Koppel, S. (2018). Exploring crash characteristics and injury outcomes among older truck drivers: An analysis of truck-involved crash data in the United States. *Safety Science*, 106, 140–145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.03.012>
- OECD. (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/Http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- ONU. (2015). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*.
- Organization of American States. (2015). *Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores*.
- Poulter, D. R., & Wann, J. P. (2013). Errors in motion processing amongst older drivers may increase accident risk. *Accident Analysis & Prevention*, 57, 150–156. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.03.031>
- Price, J. M., & Coury, B. G. (2015). A Method for Applying Fatigue Science to Accident Investigation. *Reviews of Human Factors and Ergonomics*, 10(1), 79–114. <https://doi.org/10.1177/1557234X15573950>
- Rainey, D., Parenteau, M. A., & Kales, S. N. (2019). Sleep and Transportation Safety. *Sleep Medicine Clinics*, 14(4), 499–508. <https://doi.org/10.1016/j.jsmc.2019.08.007>
- Sampaio, R. F., Coelho, C. M., Barbosa, F. B., Mancini, M. C., & Parreira, V. F. (2009). Work ability and stress in a bus transportation company in Belo Horizonte, Brazil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 14(1), 287–296. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232009000100035>
- Sekgala, M. D., Opperman, M., Mpahleni, B., & Mchiza, Z. J. R. (2022). Anthropometric indices and cut-off points for screening of metabolic syndrome among South African taxi drivers. *Frontiers in Nutrition*, 9. <https://doi.org/10.3389/fnut.2022.974749>
- Smith, J. (2010). The use of non-literal transcription in qualitative research. In *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (pp. 123–145). Sage Publications.
- Sousa-Santos, A. R., & Amaral, T. F. (2017). Differences in handgrip strength protocols to identify sarcopenia and frailty - a systematic review. *BMC Geriatrics*, 17(1), 238. <https://doi.org/10.1186/s12877-017-0625-y>
- Souza, L. P. S. e, Assunção, A. Á., & Pimenta, A. M. (2019). Fatores associados à obesidade em rodoviários da Região Metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 22. <https://doi.org/10.1590/1980-549720190029>
- Sulgante, S., & Kirte, R. C. (2022). Behavioral And Psychosocial Risk Factors for Hypertension Among Bus Drivers and Conductors in Karnataka. *National Journal of Community Medicine*, 13(5), 313–316. <https://doi.org/10.55489/njcm.1305202228>
- UC-Caja Los Andes. (2017). *Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez UC - Caja los Andes*.
- Ucińska, M., Odachowska, E., Gašiorek, K., & Kruszewski, M. (2021). Age and experience in driving a vehicle and psychomotor skills in the context of automation. *Open Engineering*, 11(1), 453–

462. <https://doi.org/10.1515/eng-2021-0045>
- United Nations. (2017). *World Population Ageing 2017: Highlights*.
- van Vreden, C., Xia, T., Collie, A., Pritchard, E., Newnam, S., Lubman, D. I., de Almeida Neto, A., & Iles, R. (2022). The physical and mental health of Australian truck drivers: a national cross-sectional study. *BMC Public Health*, 22(1), 464. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12850-5>
- World Health Organisation. (2020). WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour, Web Annex, Evidence Profiles. In *World Health Organization*. <http://apps.who.int/bookorders.%0Ahttps://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/325147/WHO-NMH-PND-2019.4-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://www.who.int/iris/handle/10665/311664%0Ahttps://apps.who.int/iris/handle/10665/325147%0Ahttp://apps.who.int>
- World Health Organization (WHO). (2011). *Waist Circumference and Waist-Hip Ratio Report of a WHO Expert Consultation*. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789241501491>
- World Health Organization Expert Consultation. (2004). Appropriate body mass index for Asian populations and its implications. *The Lancet*, 363, 157–163.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Mundial sobre Actividad Física (GPAQ)

Actividad física				
<p>A continuación voy a preguntarle por el tiempo que pasa realizando diferentes tipos de actividad física. Le ruego que intente contestar a las preguntas aunque no se considere una persona activa.</p> <p>Piense primero en el tiempo que pasa en el trabajo, que se trate de un empleo remunerado o no, de estudiar, de mantener su casa, de cosechar, de pescar, de cazar o de buscar trabajo [inserte otros ejemplos si es necesario]. En estas preguntas, las "actividades físicas intensas" se refieren a aquellas que implican un esfuerzo físico importante y que causan una gran aceleración de la respiración o del ritmo cardíaco. Por otra parte, las "actividades físicas de intensidad moderada" son aquellas que implican un esfuerzo físico moderado y causan una ligera aceleración de la respiración o del ritmo cardíaco.</p>				
Pregunta	Respuesta	Código		
En el trabajo				
49	<p>¿Exige su trabajo una actividad física intensa que implica una aceleración importante de la respiración o del ritmo cardíaco, como [levantar pesos, cavar o trabajos de construcción] durante al menos 10 minutos consecutivos?</p> <p>(INSERTAR EJEMPLOS Y UTILIZAR LAS CARTILLAS DE IMÁGENES)</p>	<p>Sí 1</p> <p>No 2 Si No, Saltar a P 4</p>	P1	
50	En una semana típica, ¿cuántos días realiza usted actividades físicas intensas en su trabajo?	Número de días	<input type="text"/>	P2
51	En uno de esos días en los que realiza actividades físicas intensas, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?	Horas : minutos	<input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P3 (a-b)
52	<p>¿Exige su trabajo una actividad de intensidad moderada que implica una ligera aceleración de la respiración o del ritmo cardíaco, como caminar deprisa [o transportar pesos ligeros] durante al menos 10 minutos consecutivos?</p> <p>(INSERTAR EJEMPLOS Y UTILIZAR LAS CARTILLAS DE IMÁGENES)</p>	<p>Sí 1</p> <p>No 2 Si No, Saltar a P7</p>	P4	
53	En una semana típica, ¿cuántos días realiza usted actividades de intensidad moderada en su trabajo?	Número de días	<input type="text"/>	P5
54	En uno de esos días en los que realiza actividades físicas de intensidad moderada, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?	Horas : minutos	<input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P6 (a-b)
Para desplazarse				
<p>En las siguientes preguntas, dejaremos de lado las actividades físicas en el trabajo, de las que ya hemos tratado. Ahora me gustaría saber cómo se desplaza de un sitio a otro. Por ejemplo, cómo va al trabajo, de compras, al mercado, al lugar de culto [insertar otros ejemplos si es necesario]</p>				
55	¿Camina usted o usa usted una bicicleta al menos 10 minutos consecutivos en sus desplazamientos?	<p>Sí 1</p> <p>No 2 Si No, Saltar a P 10</p>	P7	
56	En una semana típica, ¿cuántos días camina o va en bicicleta al menos 10 minutos consecutivos en sus desplazamientos?	Número de días	<input type="text"/>	P8
57	En un día típico, ¿cuánto tiempo pasa caminando o yendo en bicicleta para desplazarse?	Horas : minutos	<input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P9 (a-b)
En el tiempo libre				
<p>Las preguntas que van a continuación excluyen la actividad física en el trabajo y para desplazarse, que ya hemos mencionado. Ahora me gustaría tratar de deportes, fitness u otras actividades físicas que practica en su tiempo libre [inserte otros ejemplos si llega el caso].</p>				
58	<p>¿En su tiempo libre, practica usted deportes/fitness intensos que implican una aceleración importante de la respiración o del ritmo cardíaco como [correr, jugar al fútbol] durante al menos 10 minutos consecutivos?</p> <p>(INSERTAR EJEMPLOS Y UTILIZAR LAS CARTILLAS DE IMÁGENES)</p>	<p>Sí 1</p> <p>No 2 Si No, Saltar a P 13</p>	P10	
59	En una semana típica, ¿cuántos días practica usted deportes/fitness intensos en su tiempo libre?	Número de días	<input type="text"/>	P11
60	En uno de esos días en los que practica deportes/fitness intensos, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?	Horas : minutos	<input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P12 (a-b)

SECCIÓN PRINCIPAL: Actividad física (en el tiempo libre) sigue.			
Pregunta	Respuesta	Código	
61	¿En su tiempo libre practica usted alguna actividad de intensidad moderada que implica una ligera aceleración de la respiración o del ritmo cardíaco, como caminar deprisa, [ir en bicicleta, nadar, jugar al volleyball] durante al menos 10 minutos consecutivos? (INSERTAR EJEMPLOS Y UTILIZAR LAS CARTILLAS DE IMÁGENES)	Sí 1 No 2 Si No, Saltar a P16	P13
62	En una semana típica, ¿cuántos días practica usted actividades físicas de intensidad moderada en su tiempo libre?	Número de días <input type="text"/>	P14
63	En uno de esos días en los que practica actividades físicas de intensidad moderada, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?	Horas : minutos <input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P15 (a-b)
Comportamiento sedentario			
La siguiente pregunta se refiere al tiempo que suele pasar sentado o recostado en el trabajo, en casa, en los desplazamientos o con sus amigos. Se incluye el tiempo pasado [ante una mesa de trabajo, sentado con los amigos, viajando en autobús o en tren, jugando a las cartas o viendo la televisión], pero no se incluye el tiempo pasado durmiendo. (INSERTAR EJEMPLOS) (UTILIZAR LAS CARTILLAS DE IMÁGENES)			
64	¿Cuánto tiempo suele pasar sentado o recostado en un día típico?	Horas : minutos <input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P16 (a-b)

Anexo 2. Test de Identificación de Trastornos por consumo de alcohol (AUDIT-C).



TEST DE IDENTIFICACIÓN DE TRASTORNOS POR CONSUMO DE ALCOHOL



Lea las preguntas tal como están escritas. *Registre* las respuestas cuidadosamente. *Empiece* el **AUDIT** diciendo «Ahora voy a hacerle algunas preguntas sobre su consumo de bebidas alcohólicas durante el último año». *Explique* qué entiende por «bebidas alcohólicas» utilizando ejemplos típicos

como cerveza, vino, pisco, ron, vodka, etc., y explique el concepto de **TRAGO** («bebidas estándar»). *Recuerde*, **1 TRAGO** es aproximadamente una lata de cerveza, una copa de vino o un corto de licor (o un combinado suave). *Marque* la cifra de la respuesta adecuada y luego sume en los casilleros asignados.

- 1 ¿Con qué frecuencia consume alguna bebida alcohólica? 0 Nunca 1 1 o menos veces al mes 2 De 2 a 4 veces al mes 3 De 2 a 3 veces a la semana 4 4 o más veces a la semana
- 2 ¿Cuántos TRAGOS de alcohol suele tomar en un día de consumo normal? 0 1 ó 2 1 3 ó 4 2 5 ó 6 3 7, 8 ó 9 4 10 ó más
- 3 ¿Con qué frecuencia toma 5 o más TRAGOS en un solo día? 0 Nunca 1 Menos de una vez al mes 2 Mensualmente 3 Semanalmente 4 A diario o casi a diario

Hombres 0 a 4 puntos Mujeres 0 a 3 puntos	Consumo de bajo riesgo	IM	Termine acá la evaluación y realice una <i>Intervención Mínima</i>	PUNTAJE AUDIT-C	Suma del puntaje de las preguntas 1 a 3
Hombres 5 puntos o más Mujeres 4 puntos o más	Consumo de riesgo	AUDIT	Continúe con las preguntas 4 a 10		

Anexo 3. Test de Fagerström.

Nº	Pregunta	Respuesta	Puntaje
1	¿Cuántos cigarrillos fuma al día?	10 o menos.	0
		11 a 20.	1
		20 a 30.	2
		31 a más.	3
2	¿Cuánto tiempo pasa desde que se levanta hasta que fuma su primer cigarrillo?	Menos de 15 minutos.	3
		Cerca de 30 minutos.	2
		Cerca de 60 minutos.	1
		Más de 60 de minutos.	0
3	¿Fuma más en las mañanas?	Sí	1
		No	0
4	¿Encuentra difícil no fumar en lugares donde está prohibido? (hospitales, cines, bibliotecas, entre otros)	Sí	1
		No	0
5	¿Qué cigarrillo le desagrada más dejar de fumar?	El primero del día.	1
		Cualquier otro	0
6	¿Fuma aunque esté enfermo y tenga que pasar la mayor parte del tiempo en cama?	Sí	1
		No	0
Puntaje total:			

Evaluación de la Dependencia Física	
➤	Cantidad de cigarrillos.
➤	Tiempo transcurrido entre despertarse y el 1er cigarrillo.
Grado de adicción a la nicotina	
Puntaje:	0 – 2 Dependencia MUY BAJA
	3 – 4 Dependencia BAJA
	5 Dependencia MODERADA
	6 – 7 Dependencia ALTA
	8 – 10 Dependencia MUY ALTA
Los fumadores con dependencia física ALTA Y MUY ALTA se ven más beneficiados por el uso de apoyo farmacológico.	

Bello et al. 2009

Anexo 4. Escala Nórdica de Discriminación por Edad

1. Los trabajadores de edad avanzada son pasados por alto/excluidos en casos de promoción o reclutamiento interno
2. Los trabajadores de edad avanzada no tienen igualdad de oportunidades de formación durante el tiempo de trabajo
3. Se prefiere a los trabajadores jóvenes cuando se introducen nuevos equipos, actividades métodos de trabajo
4. Los trabajadores de edad avanzada participan menos a menudo en evaluaciones de desarrollo con sus superiores que los trabajadores más jóvenes
5. Los trabajadores de edad avanzada tienen menor incremento salarial que los más jóvenes
6. No se espera que los trabajadores de edad avanzada tomen parte en procesos de cambio y nuevos métodos de trabajo en el mismo grado que sus pares más jóvenes

Anexo 5. El cuestionario de comportamiento del conductor (DBQ)

En relación con la conducción en el ámbito laboral, favor responder las siguientes afirmaciones dando valor de 1 a 6, siendo 1 nunca y 6 muy frecuente:

Violación ordinaria

1. Excedí el límite de velocidad
2. Conducir después de beber
3. Adelanto a un vehículo lento por el lado derecho
4. Paso por un cruce aunque sé que el semáforo está en rojo
5. Uso un teléfono móvil mientras conduzco: hablo por teléfono
6. Uso un teléfono móvil mientras conduzco: leo los contenidos (mensajes de texto, Internet)

Violación agresiva

7. Cambio de carril en el último minuto
8. Conduzco despacio intencionadamente para molestar a los conductores que van detrás de mí
9. Uso señales sonoras (la bocina) para mostrar mi enfado
10. Utilizo luces altas para distraer al vehículo que se aproxima

Error

11. No miré por el retrovisor al cambiar de carril
12. Calculé mal la duración de la luz verde en el semáforo y no pude parar el vehículo de forma segura
13. Calculé mal la velocidad del vehículo que se aproxima (al adelantar o girar a la izquierda)
14. Perdí la salida de la autopista porque no pude cambiar de carril
15. Olvidarse de soltar el freno de mano antes de arrancar

Lapso

16. No me di cuenta de la señal de tráfico en la carretera porque estaba perdido en mis pensamientos
17. Malinterpreté las señales de tráfico, así que elegí el camino equivocado.
18. Conduzco hacia un destino específico, o después de un tiempo me doy cuenta de que estoy en un camino equivocado
19. Encendí el dispositivo equivocado del vehículo (en lugar de un limpiaparabrisas encendí la señal de giro)
20. No vi a un peatón en el paso de peatones.

Comportamiento positivo

21. Doy prioridad a los peatones aunque tengo la prioridad
22. Mantengo la distancia necesaria detrás de un vehículo para no molestar al conductor que va delante de mí
23. Evito usar el carril rápido para no ralentizar el tráfico
24. Adapto mi velocidad para ayudar a un conductor a adelantarme
25. Tenga cuidado al estacionar para no molestar a otros vehículos y otros usuarios de la vía.

Anexo 6. Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto:	Factores que influyen en la permanencia saludable y segura de conductores mayores en la fuerza laboral.
Tipo de Proyecto:	Proyecto de Investigación Versión:001
Lugar en donde se realizará la investigación:	Centro de estudio del trabajo y Factores Humanos, Universidad de Valparaíso. Empresa Transviña Concon, Valparaíso. Empresa Link service, Rancagua
Nombre investigador principal:	Hector Ignacio Castellucci Irazoqui

Este formulario de consentimiento puede contener algunas palabras que usted probablemente no entiende. Por favor pida explicación a uno de los integrantes del grupo de investigación para que lo asesore. Antes de tomar la decisión de participar en la investigación, lea cuidadosamente este formulario de consentimiento y discuta cualquier inquietud que usted tenga con el investigador.

1. Usted ha sido invitado a participar en el proyecto de investigación bajo la supervisión cuyo investigador principal es PhD. Ignacio Castellucci, cuyo objetivo es Determinar cuáles son los factores que podrían influir en la permanencia de los conductores mayores en la fuerza laboral de forma segura y saludable.
2. ¿Qué debo hacer para participar? Si usted desea participar, firmando este documento, deberá realizar las

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad CChC
con fecha :28 de Octubre del 2020
Versión :001

Dr. Pablo Salinas T.
Presidente
Comité de Ética Científico
Mutual de Seguridad CChC

siguientes actividades:


- a. Responder 3 cuestionario (entre 15 a 30 minutos):
 - i. Relacionado con datos personales tales como: enfermedades, fármacos, nivel de actividad física, edad, etc.
 - ii. Cuestionario minimal (abreviado): Corresponde a un instrumento para la evaluación de deterioro cognitivo a través de 6 preguntas y/o indicaciones a realizar con un puntaje máximo de 19 puntos
 - iii. Cuestionario del comportamiento al conducir: Es un cuestionario compuesto por 34 ítems en los cuales debe indicar su comportamiento al conducir en una escala de 0 a 10.

- b. Prueba en gabinete psicosenométrico (40 minutos): es la prueba que realiza al momento de renovar su licencia y está compuesta por los test de punteado lahy, test de palancas lahy, test de reactimetría, velocidad de anticipación, coordinación bimanual y reacciones múltiple. Además, incluye la Evaluación de la visión (test de agudeza visual, test de discriminación de colores, test de visión en profundidad y test de perimetría), Nicometría (Visión nocturna, encandilamiento y recuperación al encandilamiento) y Audiometría.

- c. Evaluación de composición corporal (5 minutos): se medirá su estatura, peso corporal, perímetro de cadera, perímetro de pierna y la altura de rodilla.

- d. Short Physical Performance Test Battery (5 minutos): que consiste en tres pruebas, la primera evalúa el

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad CChC
con fecha :28 de Octubre del 2020
Versión :001



Dr. Pablo Salinas T.
Presidente
Comité de Ética Científico
Mutual de Seguridad CChC



equilibrio en tres posiciones, luego la velocidad de la marcha y finalmente levantarse y sentarse de una silla cinco veces.

3. Su participación **es voluntaria**. Si usted **no quiere participar** en el estudio o decide **retirarse**, no se verá afectado en modo alguno en sus actividades laborales.
4. Ninguna de las evaluaciones mencionadas anteriormente genera molestias o riesgos para la salud del participante. Usted no será sometido a otros procedimientos adicionales por participar en este estudio.
5. Los resultados de esta investigación permitirán, entre otras cosas, proponer una intervención que permita apoyar la conducción profesional en diferentes grupos etarios, pero con especial énfasis en las personas mayores.
6. Usted puede tener la completa seguridad, que en todo momento se mantendrá la confidencialidad de los resultados de las pruebas. Su nombre no aparecerá en ningún informe del estudio, ni será revelado a ninguna persona.
7. Si tiene alguna duda puede contactar a Klgo. Ignacio Castellucci, RUT: 14.579.313-0, Fono: 54123829 y Email: hector.castellucci@uv.cl
8. La investigación y el presente consentimiento informado ha sido aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad C.Ch.C. Adjunte, además, la información de contacto del CEC: cec@mutual.cl Fono: 27879414

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad CChC
con fecha :28 de Octubre del 2020
Versión :001



Dr. Pablo Salinas T.
Presidente
Comité de Ética Científico
Mutual de Seguridad CChC



He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mi cuidado médico u de otro tipo.

Nombre del participante :		Fecha:	
Firma:			
Nombre de quien toma el consentimiento informado :			
Firma			
Nombre del Director del Centro o quién este delegue la firma:			
Firma			

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad CCHC
con fecha :28 de Octubre del 2020
Versión :001

Dr. Pablo Salinas T.
Presidente
Comité de Ética Científico
Mutual de Seguridad CCHC

Anexo 7. Resultados Detallados de los Grupos de Discusión.

Trabajador mayor

Se menciona que "un trabajador mayor es alguien con experiencia" (Cita 1:23), lo cual se considera valioso para un buen desempeño en el trabajo. Además, se destaca que los trabajadores mayores son reconocidos por su responsabilidad y confiabilidad, ya que "se caracterizan por su manejo, siendo alguien responsable en el trabajo" (Cita 1:5) y "las personas mayores son más responsables, con los turnos y horarios" (Cita 1:24).

Se hace hincapié en la calma y tranquilidad de los trabajadores mayores, atribuyendo esta cualidad a su capacidad para tomar decisiones informadas y trabajar de manera pausada y precisa. Por ejemplo, se menciona que "entre sus características destaca su calma" (Cita 1:104) y que "es más tranquilo, toma las cosas con más calma" (Cita 2:50) y "trabajamos pausado" (Cita 3:59).

Asimismo, se menciona que los trabajadores mayores muestran una actitud positiva y se sienten identificados y orgullosos de su trabajo. Se destaca que "se preocupan mucho de estar bien presentados" (Cita 1:25) y que "los trabajadores mayores 'se ponen la camiseta', da gusto trabajar con ellos" (Cita 4:49). Además, se menciona que "están orgullosos de lo que se dedican" (Cita 4:3).

Es importante resaltar que la categoría de trabajador mayor no se limita estrictamente a la edad cronológica, ya que se argumenta que la experiencia y la actitud son más relevantes que la edad en sí misma. Se menciona que "desde los 65 años es un trabajador mayor" (Cita 1:22) y que "un trabajador mayor no tiene nada que ver mucho con la edad, yo pienso" (Cita 2:117).

Por último, se reconoce que los trabajadores mayores están capacitados para tomar decisiones y se valora su habilidad para hacerlo. Se destaca que "se sienten capacitados para tomar algunas decisiones" (Cita 3:51) y que "considero que uno como trabajador mayor está capacitado para tomar una decisión" (Cita 3:52).

Trabajador mayor vs. persona mayor

A continuación, se describen el contenido relacionado a este debate:

Varios fragmentos mencionan que un "trabajador mayor" se define por su experiencia en el ámbito laboral. Como se menciona en una cita, "un trabajador mayor es la experiencia" (2:27). Esto implica que la distinción entre un trabajador mayor y una persona mayor se basa en el contexto del empleo y la trayectoria profesional.

Por su parte, una "persona mayor" se define principalmente por su edad. Como se menciona en una cita, "una persona mayor es ya de bastante edad" (2:28). Otro fragmento establece que "una persona mayor debe tener más de 75 años" (2:30). Estas citas indican que la edad es un factor importante para determinar si alguien es considerado una persona mayor. Se proporcionan diferentes rangos de edad para definir a una persona mayor, como "60 años para arriba" (2:31), "60-65 años en adelante" (4:4) y "desde los 65 años en adelante" (4:12). Estas citas respaldan la idea de que la edad es un criterio clave para clasificar a una persona como mayor.

Asimismo, algunos fragmentos indican que una persona mayor puede tener dificultades para desplazarse o realizar actividades por sí misma. Se mencionan términos como "persona postrada"

(2:34), "enfermo" (2:36) y "no puede hacer actividades" (2:37) para describir la limitación física o funcional que puede estar presente en una persona mayor.

Respecto a las diferencias entre un trabajador mayor y una persona mayor tiene más que ver con la capacidad vital que con la edad en sí misma. Como se menciona, "la diferencia entre una persona mayor y un trabajador mayor tiene que ver con la capacidad vital más que con la edad" (2:42). Esta cita destaca que el enfoque principal está en la capacidad de la persona para realizar sus actividades diarias y no tanto en su edad.

Un fragmento menciona que "el TM (trabajador mayor) y PM (persona mayor) son iguales" (4:18). Esta cita sugiere que, según esa perspectiva, no hay una diferencia significativa entre un trabajador mayor y una persona mayor.

Características de un trabajador mayor

Las citas resaltan la importancia de la experiencia como una característica distintiva de un trabajador mayor. Se destaca que "un trabajador mayor depende de su experiencia" (1:4) y que es alguien con "harta experiencia laboral" (1:15). Se enfatiza que la edad para considerar a alguien como un trabajador mayor puede variar, pero generalmente se sitúa alrededor de los "60-65 años" (1:3, 1:14, 1:19). Sin embargo, también se menciona que la edad puede depender del momento en el que una persona empezó a trabajar en un determinado rubro, ya que "la edad depende de cuando haya empezado a desempeñarse en el trabajo en cuestión" (1:6). Asimismo, se indica que "la experiencia es lo que hace a un trabajador mayor" (1:9).

Las citas destacan la responsabilidad y el manejo como características de un trabajador mayor. Se describe al trabajador mayor como alguien "responsable en el trabajo" (1:5) y que cumple con los turnos y horarios (1:24). Además, se resalta que es una persona "calmada" (1:16) y "serena" (3:43) en su desempeño laboral. Se menciona que el trabajador mayor tiene más "paciencia" (1:50) y es más "tranquilo" (2:40) en su forma de actuar. También se destaca su "calma" y "lentitud" al moverse o desplazarse (1:16, 1:105).

Compartir experiencia y ayudar a otros:

Se resalta la capacidad del trabajador mayor para compartir su experiencia y ayudar a otros compañeros de trabajo. Se menciona que puede "compartir su experiencia con los demás compañeros" (1:13, 1:102) y que tiene la disposición de enseñar (2:21). Se destaca que su experiencia laboral en un rubro específico lo hace apto para capacitar a otras personas (3:17).

Algunas citas hacen referencia a aspectos físicos relacionados con la edad de un trabajador mayor. Se menciona que físicamente podrían tener problemas de desplazamiento, como ser "lentos para caminar" (1:10) o "arrastrar los pies" (1:11). Sin embargo, también se resalta que las canas o la apariencia física no son necesariamente un factor determinante para considerar a alguien como un trabajador mayor, ya que "no considera que las canas sean un factor para determinar que un trabajador sea mayor" (1:17).

Chofer mayor vs. chofer joven

El análisis revela una serie de percepciones y actitudes asociadas a ambos grupos de choferes. Por un lado, se destaca la responsabilidad y habilidad de manejo de los choferes mayores, como lo menciona uno de los entrevistados: "Se caracteriza por su manejo, es alguien responsable en el trabajo" (Cita 1:5). Por otro lado, se reconoce que los choferes jóvenes tienen una relación distinta con la experiencia, como se refleja en la siguiente cita: "Es distinto. Un PM es alguien mayor, obvio. El TM está relacionado con la experiencia" (Cita 1:30).

Las citas también resaltan la diferencia en el comportamiento y actitud de ambos grupos. Se hace hincapié en que los choferes jóvenes son percibidos como más temerarios, mientras que los mayores son vistos como más serenos: "El conductor joven es más temerario" (Cita 1:49), "Los trabajadores mayores manejan a una velocidad más reducida que los más jóvenes" (Cita 1:62). Además, se destaca que los jóvenes suelen renunciar rápidamente al trabajo: "renuncian al poco tiempo de ser contratados" (Cita 1:35).

En cuanto a la responsabilidad y respeto hacia las normas, se evidencian diferencias entre ambos grupos. Se señala que los choferes jóvenes son más propensos a incumplir las normas de tránsito: "¿El joven incumple o anda más al límite que el mayor? ¿Quién incumple más, a quién 'se le pasa más la pata a veces'?" (Cita 1:65). Por el contrario, se menciona que los choferes mayores suelen cumplir con las normas y mostrar un buen manejo: "Un chofer mayor en comparación con los jóvenes de todas maneras se toma las cosas con más responsabilidad" (Cita 3:48).

Las citas también reflejan diferencias en la actitud y compromiso hacia el trabajo. Algunos entrevistados mencionan que los choferes jóvenes muestran falta de compromiso y menos disposición para aprender de los mayores: "Yo pienso que una persona mayor al ser calmado y tener su experiencia sabe bien lo que tiene que hacer, el cabro joven no, no revisan, no hacen nada" (Cita 2:67). Además, se destaca que los choferes mayores suelen tomar decisiones de manera autónoma, mientras que los jóvenes suelen preguntar constantemente qué deben hacer: "Un chofer nuevo muchas veces no sabe qué hacer, siempre anda preguntando qué debe hacer" (Cita 3:53).

Aspectos positivos y negativos de los choferes mayores

Aspectos positivos:

Como se mencionó anteriormente, una de las principales cualidades positivas de los choferes mayores, es su amplia experiencia laboral y su habilidad en el manejo, lo cual implica que su trayectoria laboral les otorga conocimientos valiosos para desenvolverse de manera efectiva en su trabajo. Además, se destaca que son responsables en su desempeño laboral, lo cual implica un enfoque serio y comprometido con sus tareas: "Se caracteriza por su manejo, es alguien responsable en el trabajo" (1:5).

Los choferes mayores valoran el aprendizaje constante y la adquisición de experiencia en su trabajo. Como se señala en una cita, "Uno nunca termina de aprender en este rubro, uno siempre adquiere experiencia, todos los días" (1:26). Esto implica una mentalidad abierta y su disposición para adquirir nuevos conocimientos que contribuyan a su desarrollo profesional y a un desempeño eficiente.

La experiencia acumulada por los choferes mayores también se refleja en su seguridad y confiabilidad en la conducción. Según una cita, los conductores mayores son "seguros en la conducción, respetan las normas de seguridad y a los pasajeros" (4:9). Esta cualidad es valorada por

los pasajeros y puede generar un ambiente de confianza y tranquilidad durante el viaje.

Los choferes mayores se destacan por su responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de sus horarios y tareas laborales. Una cita menciona que son "100% responsables" (4:8) y que "cumplen con los horarios" (3:35). Estas características contribuyen a su reputación como empleados confiables y comprometidos.

Aspectos negativos:

Dado el envejecimiento natural del cuerpo, es posible que los choferes mayores enfrenten problemas de desplazamiento y una menor capacidad para moverse con rapidez. Esto se evidencia en las citas que mencionan que podrían ser "lentos para caminar" (1:10) y que "arrastran los pies" (1:11). Estas limitaciones físicas pueden afectar su agilidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo.

Algunas citas sugieren que los choferes mayores podrían enfrentar dificultades para adaptarse a los avances tecnológicos en la industria. Se menciona que pueden no estar "familiarizados con la tecnología" (2:66) y que tienen "poco uso de la tecnología" (4:44). Esta falta de familiaridad puede influir en su capacidad para utilizar herramientas y sistemas modernos en el ámbito de su trabajo.

En algunas citas, se describe a los choferes mayores como personas con un mal carácter y una reticencia a compartir su experiencia con otros. Se menciona que son "más mañosos" (1:52) y que muestran "pocas ganas de querer enseñar a los demás" (2:63). Esta actitud puede limitar la transferencia de conocimientos y dificultar la colaboración entre diferentes generaciones de trabajadores. Cabe señalar que esto sólo ocurre en algunos casos, ya que la mayoría destacó su buena disposición a enseñar.

Factores que favorecen la longevidad laboral de los choferes

La salud física y mental es un factor fundamental para la longevidad laboral de los choferes mayores. Como se mencionó en la cita: "Es un tema de salud física y mental" (Cita 1:66), los participantes reconocen que mantener un estado de salud óptimo es esencial para prolongar su carrera laboral. La salud física les permite mantener la energía, la resistencia y la capacidad de enfrentar los desafíos físicos asociados con la conducción. Además, la salud mental desempeña un papel crucial en su bienestar emocional y cognitivo, lo que les permite tomar decisiones informadas y mantener una actitud positiva en su trabajo.

El apoyo emocional y práctico de la familia y la pareja es un elemento vital para la longevidad laboral de los choferes mayores. Como se mencionó en la cita: "el apoyo de la familia, de la pareja son importantes" (Cita 3:72), los participantes reconocen el impacto positivo que tiene el respaldo de sus seres queridos en su bienestar general y su capacidad para continuar trabajando. El apoyo familiar y de pareja les brinda una red de apoyo en momentos de desafío y dificultad, al tiempo que les permite encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Este apoyo fortalece su motivación y su compromiso con su carrera como choferes, contribuyendo así a su longevidad laboral.

En comparación con otros trabajos, los choferes mayores valoran la naturaleza de su labor como conductores debido a que implica un menor desgaste físico. Como se destacó en la cita: "Este trabajo, respecto a otros (trabajo agrícola) no conlleva un desgaste físico excesivo" (Cita 1:69), los choferes mayores reconocen que su trabajo les permite mantener una carga física más manejable a medida que envejecen. Esto les brinda la oportunidad de prolongar su carrera laboral y seguir desempeñándose de manera efectiva en su rol como choferes.

La capacidad de solucionar problemas y mantener un buen desempeño laboral es otro factor destacado por los choferes mayores. Como se mencionó en la cita: "Solucionar los problemas, para evitar que interfieran en el desempeño laboral" (Cita 1:71), los participantes reconocen la importancia de abordar los obstáculos y desafíos que surgen en su trabajo diario. Al mantener un enfoque en la resolución de problemas, los choferes mayores pueden superar las dificultades y mantener un alto nivel de rendimiento, lo que contribuye a su longevidad laboral.

La experiencia acumulada y la posibilidad de recibir asesoramiento de choferes más experimentados se consideran factores clave para la longevidad laboral. Según la cita: "más experiencia en ruta, ojalá con un viejo que los vaya asesorando y enseñando" (Cita 3:64), los choferes mayores reconocen el valor de aprender de aquellos con una mayor trayectoria en el campo. La experiencia en la ruta y la guía de choferes más experimentados les permite mejorar su desempeño y adquirir conocimientos prácticos que solo se obtienen a través de años de experiencia. Este intercambio de conocimientos y asesoramiento contribuye a su desarrollo profesional y a su capacidad para mantenerse en la profesión durante más tiempo.

Medidas de apoyo existentes en la empresa

Los choferes mayores en la empresa se benefician de una variedad de medidas de apoyo que promueven su bienestar y su salud. A través de las mutualidades, tienen acceso a atenciones clínicas y acciones preventivas que abordan diferentes aspectos de su salud.

En primer lugar, se enfatiza la importancia de los chequeos médicos regulares (cita 2:81). Estos chequeos, realizados a través de las mutualidades, permiten monitorear la salud de los choferes mayores y detectar posibles problemas en etapas tempranas.

Además, se menciona la presencia de profesionales como kinesiólogos (cita 4:58) y nutricionistas (cita 4:59). Los choferes pueden acceder a servicios de kinesiología para recibir terapia física y rehabilitación, así como recibir asesoramiento nutricional para mantener una alimentación saludable. Estos servicios son proporcionados a través de las mutualidades y forman parte de las acciones preventivas que promueven la salud y el bienestar de los conductores. El cuidado de la salud se extiende también a la promoción de la higiene del sueño (cita 4:60), donde las mutualidades brindan información y pautas para mejorar la calidad del sueño y establecer hábitos adecuados.

Adicionalmente, se destaca la relación con la mutualidad que constantemente realiza exámenes preventivos y ocupacionales (cita 4:64). Estos exámenes, también dentro del marco de las acciones preventivas, permiten identificar riesgos laborales y prevenir enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

Si bien las citas mencionan instalaciones deportivas, acceso al gimnasio y buenas instalaciones (citas 4:57, 4:85, 4:95), el uso de éstas es bajo debido a la falta de tiempo y el cansancio propio a jornadas laborales extensas. Sin embargo, estas instalaciones pueden contribuir al bienestar general de los choferes al proporcionarles espacios para ejercitarse y mantenerse activos.

Medidas a implementar para apoyar a los choferes mayores

Cuidado de Salud física y mental: La importancia de mantener una buena salud física se refleja en la cita "Hacer ejercicio, una buena alimentación" (Cita 1:70). Esta medida sugiere que los choferes mayores deben ser alentados a realizar actividad física regularmente y adoptar una

alimentación saludable para mantener su bienestar físico y prevenir problemas de salud asociados.

Asimismo, el análisis destaca la importancia de considerar la salud mental de los choferes. La cita "También hay que considerar la salud mental del trabajador" (Cita 1:80) indica que es fundamental tener en cuenta el bienestar emocional y psicológico de los choferes mayores. La propuesta de gestionar el cuidado de la salud mental mediante un buen sistema de descanso se menciona en la cita "¿Cómo gestionarían el cuidado de la salud mental? Mediante un buen sistema de descanso" (Cita 1:81). Esto implica brindarles el tiempo y el espacio necesarios para descansar y recuperarse, lo cual contribuirá a su motivación y rendimiento laboral.

Chequeos de salud regulares: La cita "Una medida de apoyo importante para las personas mayores es un chequeo anual que incluya exámenes de sangre, además de la evaluación psicotécnica" (Cita 1:90) resalta la necesidad de implementar chequeos de salud regulares para los choferes mayores. Estos exámenes permitirán detectar posibles problemas de salud y brindar intervenciones tempranas, contribuyendo a su bienestar y prevención de enfermedades.

Promover descanso y la actividad física: El análisis muestra la importancia de ser activo y tener un sistema de descansos adecuado para los choferes. La cita "Se debe ser más activo" (Cita 1:72) resalta la necesidad de fomentar un estilo de vida activo entre los choferes mayores. Además, la implementación de un buen sistema de descansos es mencionada en la cita "Implementar un buen sistema de descansos" (Cita 1:75). Estas medidas buscan asegurar que los choferes estén enérgicos y en condiciones óptimas para realizar sus tareas laborales.

Incentivos a los trabajadores mayores: La cita "La empresa debe incentivar a los empleados para mantenerlos después de su edad de jubilación, ya sea mejorando los sueldos o condiciones laborales" (Cita 1:73) sugiere que las empresas deben ofrecer incentivos, como mejores salarios y condiciones laborales, para retener a los choferes mayores más allá de su edad de jubilación. Esto demuestra la importancia de reconocer y valorar la experiencia y dedicación de los choferes mayores.

Cambios en el sistema de turnos: Se sugiere implementar un cambio de turno (6x3) para permitir a los choferes mayores compartir más tiempo con su familia y evitar trabajar en horarios nocturnos, como se menciona en la cita "Un turno más liviano para los viejitos de 55 para arriba para que no suban de madrugada" (Cita 2:86). Esta medida tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los choferes mayores al brindarles horarios de trabajo más favorables a su edad y necesidades personales.

Redistribución de tareas: La redistribución de puestos de trabajo y la asignación de tareas más livianas a los choferes mayores se menciona en la cita "Reposicionar los puestos de trabajo. Los trabajadores mayores pueden desempeñar otras áreas" (Cita 1:94). Esta medida reconoce las habilidades y experiencia de los choferes mayores, permitiéndoles desempeñar tareas que se adapten mejor a sus capacidades físicas y mentales.

Reconocimiento a la experiencia: La importancia de reconocer y valorar la experiencia y el esfuerzo de los choferes mayores se destaca en las citas "A la gente antigua nadie le reconoce su esfuerzo" (Cita 2:109) y "Sería importante que a los viejos se los reconociera por su responsabilidad, por su buen manejo" (Cita 2:110). Estas citas resaltan la necesidad de brindar un trato equitativo y otorgar incentivos adicionales, como premios o reconocimientos, para motivar y valorar a los choferes mayores.

Prioridades en el apoyo a los choferes mayores

Salud física y mental: para los choferes mayores, recibir apoyo para mantener su salud física y mental en buen estado es una prioridad. Es importante considerar su bienestar y evitar exponerlos a riesgos que puedan afectar su salud y la de los pasajeros. Como menciona uno de los choferes: "Si el chófer está mal de salud, no puede estar arriesgándose a él ni a 48 personas/familias más." La salud mental es fundamental para su bienestar y su capacidad para trabajar.

Se destaca la importancia de gestionar el cuidado de la salud mental, especialmente a través de un sistema adecuado de descanso. Como menciona otro chofer: "Mediante un buen **sistema de descanso**" se puede manejar el cuidado de la salud mental. El descanso también se menciona como una prioridad importante para los choferes. Se sugiere que el sistema de horarios de descanso debe ser revisado y ajustado para asegurar que los choferes tengan suficiente tiempo de descanso.

Fomento a la alimentación saludable: se destaca también la importancia de una alimentación adecuada y el cuidado personal. Algunos choferes mencionan la falta de orden y **desorden en sus horarios** y hábitos alimenticios. Además, se menciona que algunos choferes no se cuidan lo suficiente en términos de su salud. Como menciona uno de los choferes: "Entonces a veces no hay comida, y no se come, entonces aquí los horarios son muy complicados, no tenemos un orden no somos ordenados para la alimentación."

Mejora de las condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo también se mencionan como un aspecto relevante. Se señala que algunas máquinas o vehículos utilizados por los choferes mayores pueden tener asientos en mal estado, lo que puede provocar problemas de salud, como dolores de espalda. Según uno de los choferes: "Hay máquinas viejas que tienen los asientos malos" y esto puede afectar su salud.

Prevención del estrés en el trabajo: El estrés laboral es un factor significativo que afecta a los choferes mayores. Se menciona que algunos choferes trabajan demasiado estresados, lo que puede tener consecuencias negativas para su salud. Como menciona uno de los choferes: "A veces nosotros trabajamos demasiado estresados." También se destaca la necesidad de **mejorar la programación de los horarios de descanso para reducir el estrés**. Como menciona otro chofer: "Algo hay que hacer con la programación de los horarios de descanso."

El papel de la experiencia en los choferes mayores

El análisis de contenido destaca el papel fundamental de la experiencia para los choferes mayores en su desempeño laboral. A continuación, se proporcionan detalles sobre cómo la experiencia impacta en su trabajo y las características asociadas a la experiencia.

La experiencia acumulada por los choferes mayores les brinda un recurso valioso para el equipo. Como mencionó uno de los participantes de la entrevista (1-102): "ayuda y puede compartir su experiencia con los demás compañeros". Esta afirmación resalta que la experiencia adquirida a lo largo de los años de trabajo les permite brindar apoyo y compartir su conocimiento con sus compañeros de equipo. Al tener un amplio bagaje de situaciones y desafíos enfrentados, los choferes mayores se convierten en referentes y mentores para los choferes más jóvenes, contribuyendo al desarrollo profesional de estos últimos. Su experiencia y trayectoria actúan como modelos a seguir, generando un impacto positivo en la motivación y el compromiso laboral de los choferes más jóvenes.

La experiencia se considera un factor clave para garantizar un manejo responsable y seguro.

Según la entrevista (1-27): "Se caracteriza por su manejo, es alguien responsable en el trabajo". Esta experiencia se refleja en la habilidad de los choferes mayores para lidiar con diversas situaciones en la carretera y tomar decisiones acertadas en momentos críticos. Además, según la entrevista (1-50): "es un conductor precavido, no es un conductor violento", esto demuestra la influencia positiva de la experiencia en su comportamiento al volante.

La experiencia también se relaciona con la tranquilidad y la calma en el trabajo. Según la entrevista (2-50): "es más tranquilo, toma las cosas con más calma", esta actitud pausada se atribuye a la experiencia acumulada a lo largo de los años, lo que les permite enfrentar los desafíos de manera más serena y lidiar con situaciones difíciles de forma efectiva. Además, la experiencia les brinda a los choferes mayores una mayor capacidad para asumir responsabilidades y liderar. Según la entrevista (2-99): "saben que ellos no le van a fallar", esto demuestra su responsabilidad y compromiso con su trabajo y los usuarios.

La confianza en la capacidad para tomar decisiones es un aspecto importante para los choferes mayores. Como se mencionó en la cita de la entrevista (3-51): "se siente capacitado para tomar algunas decisiones". La experiencia acumulada a lo largo de los años les brinda una perspectiva única y un conocimiento profundo del trabajo como chofer. Esta experiencia les permite tomar decisiones informadas y fundamentadas, basadas en situaciones similares que han enfrentado en el pasado. La confianza en sus habilidades y juicio contribuye a su liderazgo y al desempeño eficiente de sus funciones.

La experiencia también les permite a los choferes mayores compartir su conocimiento y apoyar a sus compañeros más jóvenes. Según la entrevista (1-102): "puede compartir su experiencia con los demás compañeros", esto contribuye al desarrollo y crecimiento de los conductores más jóvenes.

Retos y oportunidades para los choferes mayores

El análisis de contenido temático revela los retos y oportunidades que enfrentan los choferes mayores en el ámbito laboral del transporte. A continuación, se describen cada uno de ellos:

Problemas físicos: Según se menciona, los choferes mayores podrían tener "problemas de desplazamiento" y "arrastrar los pies", lo que implica una posible disminución de la movilidad y agilidad física. Estas dificultades físicas pueden representar un reto en el desempeño de su trabajo, especialmente en un entorno que requiere movilidad constante (Cita 1:9, 1:11).

Cambios tecnológicos: Se destaca que "la tecnología ha cambiado" y los vehículos actuales cuentan con sistemas más avanzados y automatizados. En contraste, los conductores mayores estaban acostumbrados a "vehículos con sistemas mecánicos" y "sin tantos botones". Esta transición tecnológica representa un desafío para los choferes mayores, ya que deben adaptarse a los nuevos sistemas y botones presentes en los vehículos actuales (Cita 1:56, 1:57, 1:58). Se menciona que los conductores mayores pueden no estar "tan familiarizados con la tecnología" y tener "poco uso de la tecnología". Esta falta de familiaridad puede generar desafíos adicionales al utilizar dispositivos y sistemas tecnológicos presentes en los vehículos y en el ámbito laboral en general. Además, se sugiere que les cuesta adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos y que pueden requerir más tiempo para aprender y familiarizarse con las nuevas tecnologías (Cita 2:66, 2:95, 4:5, 4:44).

Falta de capacitación: Se menciona que existe un "curso asociado para capacitarse en cómo usar las nuevas tecnologías", pero se sugiere que los conductores mayores pueden enfrentar

dificultades para adaptarse rápidamente al vehículo debido a una "falta de capacitación". Esta falta de entrenamiento puede limitar sus oportunidades laborales y su eficiencia en el manejo de los vehículos modernos (Cita 1:59, 1:60).

Importancia de la diversidad generacional en el sector del transporte

Compartir experiencia y conocimientos: según un trabajador entrevistado, "la diversidad generacional en el sector del transporte ayuda y puede compartir su experiencia con los demás compañeros" (Cita 1:102). Esta cita resalta cómo la presencia de diferentes generaciones en el lugar de trabajo facilita el intercambio de experiencias y conocimientos entre los empleados, promoviendo así su crecimiento profesional. La diversidad generacional permite que cada generación aporte su perspectiva única y su bagaje de conocimientos, enriqueciendo así el conjunto de habilidades y promoviendo un aprendizaje mutuo.

Aprendizaje de los mayores: otro participante mencionó: "Yo sin duda aprendí mucho mirando a los mayores que son unos excelentes conductores aquí en la empresa, y nosotros hemos seguido el ejemplo de ellos" (Cita 2:13). Esta cita destaca cómo los empleados más jóvenes reconocen el valor y la habilidad de los trabajadores mayores, y encuentran inspiración en su desempeño ejemplar. Aprender de los mayores se convierte en una fuente importante de adquisición de habilidades y conocimientos relevantes. Los trabajadores jóvenes pueden observar las técnicas y prácticas exitosas de los mayores, lo que les permite mejorar su desempeño y adquirir conocimientos específicos del sector.

Otra cita relevante indica que, en el sector del transporte, "tenemos una facilidad para enseñar" (Cita 3:32). Esta declaración destaca la ventaja de contar con una diversidad generacional en términos de habilidades pedagógicas. Los trabajadores mayores, debido a su experiencia y conocimientos, poseen una mayor facilidad para transmitir su expertise a los empleados más jóvenes, mejorando así el proceso de aprendizaje y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo. La capacidad de enseñanza de los trabajadores mayores facilita la transferencia de conocimientos y habilidades esenciales para el crecimiento y el éxito de la fuerza laboral en general.

Reconocimiento y recompensa por experiencia: se encontró que en el sector del transporte existe un "bono por experiencia" (Cita 2:88). Esta cita resalta la valorización de la experiencia en este campo. El reconocimiento y la recompensa por la experiencia brindan motivación y satisfacción laboral a los trabajadores más experimentados, lo que a su vez promueve la diversidad generacional en el sector. Este incentivo reconoce la contribución valiosa que los trabajadores más mayores pueden hacer debido a su amplia experiencia en el campo del transporte.

Capacitación y desarrollo inclusivo: según un entrevistado, es posible "capacitar incluso a personas mayores que no sean trabajadores mayores, justamente por no tener experiencia aquí" (Cita 3:18). Esta cita destaca la importancia de la diversidad generacional en la capacitación y el desarrollo de habilidades. La inclusión de personas mayores en programas de formación demuestra el compromiso de la industria del transporte en fomentar la diversidad y promover el aprendizaje intergeneracional. Al proporcionar oportunidades de capacitación a personas mayores que no tienen experiencia previa en el sector, se crea un ambiente inclusivo que permite a los trabajadores de todas

las generaciones crecer y desarrollarse profesionalmente.