

**Edadismo en el trabajo: análisis de escalas de medición para los trabajadores mayores en América Latina.**

**(Formato IN-PRESS)**

**Ageism at work: analysis of measurement scales for older workers in Latin America.**

Andy Luis Marrero-Vega\*

Correspondencia: [andy.marrero@mail\\_udp.cl](mailto:andy.marrero@mail_udp.cl)

<https://orcid.org/0000-0002-3336-7031>

Jesús Yeves\*

<https://orcid.org/0000-0002-1662-8359>

Mariana Bargsted\*

<https://orcid.org/0000-0002-9282-0561>

Recibido: Febrero 11 de 2025

Aceptado: Octubre 29 de 2025

\*Facultad de Psicología, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.

## Resumen

El envejecimiento poblacional en América Latina ha impulsado el aumento de la discriminación por edad o edadismo, un fenómeno que abarca creencias, afectos y comportamientos en diversos niveles de expresión. La literatura da cuenta del desarrollo de numerosas escalas que se centran únicamente en ciertos niveles o dimensiones, sin abordar su complejidad intrínseca. Ante esta situación, el objetivo de este estudio es analizar las escalas disponibles para su medición, con especial atención a su aplicación en contextos laborales, adaptación e implementación al contexto latinoamericano y su capacidad para realizar evaluaciones multidimensionales y multínivel. Para ello, se realizó un análisis de estudios previos centrados en la medición del edadismo en el que se identifican 24 escalas, las cuales fueron analizadas en función de su contenido (dimensiones y niveles) y propiedades psicométricas. Como resultado, se destaca la escasez de instrumentos multidimensionales y multínivel, así como la falta de herramientas adaptadas al contexto laboral en la región. Este análisis es crucial para enfrentar el edadismo en el trabajo, mejorar la gestión de la inclusión y la diversidad organizacional, e informar políticas públicas eficaces.

**Palabras clave:** edadismo, discriminación, escala, América Latina, lugar de trabajo.

## Abstract

The aging of the population in Latin America has led to increased age discrimination or ageism, a phenomenon encompassing beliefs, effects, and behaviors at various expression levels. The literature reports the development of numerous scales that focus only on certain levels or dimensions without addressing their intrinsic complexity. Because of this situation, the objective of this study is to analyze the scales available for their measurement, with particular attention to their application in work contexts, their adaptation and implementation in the Latin American context, and their capacity to perform multidimensional and multilevel evaluations. For this purpose, an analysis of previous studies focused on the measurement of ageism was carried out, in which 24

scales were identified and analyzed in terms of their content (dimensions and levels) and psychometric properties. As a result, the scarcity of multidimensional and multilevel instruments is highlighted, as well as the need for more tools adapted to the labor context in the region. This analysis is crucial to address ageism at work, improve the management of inclusion and organizational diversity, and inform effective public policies.

**Keywords: ageism, discrimination, scale, Latin America, workplace.**

## Introducción

América Latina ha experimentado un acelerado incremento en la proporción de personas mayores (Aranco et al., 2022). De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022), en 2022, la región albergaba a 88,6 millones de personas mayores, entendido como aquellas de 60 años o más, quienes representan el 13,4% de la población total y se proyecta que para 2050 alcanzará el 25,1%, lo que equivale a 193 millones de mayores. En este contexto, las actitudes discriminatorias por edad hacia los mayores en la región reflejan tendencias a aumentar, como se ha observado a nivel global, con mayor incidencia en países de ingresos bajos y medios (Officer et al., 2020).

Este fenómeno previamente descrito es evidencia de lo que se ha denominado edadismo, definido como estereotipos, prejuicios y prácticas de discriminación contra otras personas o autoinfligido por razones de edad (Iversen, 2009; OPS, 2021). Las prácticas de discriminación basada en la edad se refieren a cualquier acción, práctica, ley o política que afecta a personas de un grupo etario específico, generando desventajas o ventajas, ya sea directa o indirectamente (OPS, 2021). Este comportamiento tiene como base la existencia de estereotipos y prejuicios.

Los estereotipos relacionados con la edad son estructuras cognitivas que contienen creencias y expectativas sobre las características atribuidas a grupos etarios específicos, influyendo tanto en las percepciones como en los comportamientos hacia dichos grupos (OPS, 2021). Los prejuicios basados en la edad consisten en reacciones predominantemente afectivas hacia las personas de un grupo etario específico (OPS, 2021). Estos pueden ser positivos (amor, simpatía, gratitud) o negativos (temor, hostilidad, ansiedad).

En el contexto laboral, los trabajadores mayores suelen ser percibidos como menos productivos, menos adaptables al cambio y con menor capacidad de aprendizaje, además de ser considerados más costosos debido a sus salarios y beneficios próximos a la jubilación (Posthuma & Campion, 2009). A su vez, los meta-estereotipos, definidos como las percepciones que un grupo tiene sobre los estereotipos que otros mantienen respecto a ellos (Vorauer et al., 1998), adquieren especial relevancia en entornos laborales con interacción intergeneracional (Alcover et al., 2021; Yeves et al., 2019). Por lo tanto, los estereotipos representan las percepciones sobre un grupo, mientras que los meta-estereotipos se refieren a las percepciones de un grupo sobre cómo creen que son vistos por otros, y esto podría traducirse en conductas coherentes con esta representación.

El edadismo se manifiesta en tres niveles diferenciables: intrasubjetivo, intersubjetivo e institucional. El nivel intrasubjetivo ocurre como resultado de la interiorización de imaginarios sociales negativos sobre la vejez y el envejecimiento, que se asumen como propios y pueden dirigirse contra uno mismo (OPS, 2021). El nivel intersubjetivo se manifiesta en las interacciones entre dos o más personas, diferenciando

a quien causa el edadismo de quien lo sufre (OPS, 2021). Por último, el nivel institucional comprende aquellas leyes, normas, regulaciones, políticas y prácticas organizacionales que limitan injustamente las oportunidades y desfavorecen sistemáticamente a determinadas personas en función de su edad (OPS, 2021).

Los trabajadores mayores, definidos como aquellos con edades superiores a los 50 años (OECD, 2006; ILO, 2011), están expuestos a diversas formas de exclusión. Las implicaciones del edadismo en la salud física, el bienestar psicológico, el comportamiento y las actitudes en el trabajo han sido bien documentadas (Lee, 2019; Triana, et al., 2018); al igual que las de las percepciones de discriminación sobre el estrés y el bienestar en el lugar de trabajo, incluso en diferentes contextos nacionales (Carral y Alcover, 2019; Furunes y Mykletun, 2010; Lee, 2019; Vogt, 2007).

Algunas investigaciones han mostrado el papel de factores psicosociales (ansiedad por el envejecimiento, percepción de discriminación por edad, percepción de apoyo social en el trabajo) y sus consecuencias en el bienestar y las actitudes de las y los trabajadores mayores (Macdonald y Levy, 2016). Mientras que en otros estudios (Zaniboni, 2015) se ha encontrado que las y los trabajadores mayores que poseen recursos personales (es decir, autoeficacia, responsabilidad, competencias, capacidad de aprendizaje, motivación, etc.) perciben menos discriminación.

Se cuenta con evidencia también respecto de que la percepción de discriminación por edad afecta negativamente a la satisfacción laboral, el compromiso y el *engagement* (Hassell y Perrewe, 1993; Levy y Macdonald, 2016; Snape y Redman, 2003), además de la autoeficacia y la intención de retiro (Kooij et al., 2008), especialmente en hombres (Thorsen et al., 2012). En relación con los efectos de esta discriminación en el acceso

al mundo del trabajo, existe evidencia que indica tasas de contratación más bajas para personas mayores que están igualmente calificadas que candidatos más jóvenes (Krings et al., 2011).

En consecuencia, la presencia del edadismo en general, y en el ámbito laboral en particular, tiene consecuencias para las personas que ven limitadas sus trayectorias laborales, así como sus experiencias en el mundo del trabajo. Por ello, la posibilidad de medir adecuadamente el edadismo, facilitará poder tomar acciones concretas para su disminución, de manera de facilitar una mayor participación laboral y bienestar de los mayores en el trabajo. En este sentido, existe un conjunto de escalas de medición que se orientan a este fenómeno específico. Sin embargo, es pertinente analizar sus objetivos, contenidos, alcances y propiedades psicométricas a nivel general, pero también focalizadas en el contexto latinoamericano y laboral. Estas escalas deben contar con procedimientos de validación que permitan dar mayor certeza respecto a que se han logrado mediciones fiables. En este mismo sentido, estas escalas pueden dar cuenta del fenómeno en diversos niveles, tal como se ha mencionado anteriormente: intrasubjetivo, intersubjetivo e institucional.

Por ello, el objetivo de esta investigación se centra en analizar las escalas disponibles para la medición del edadismo, con especial atención a su aplicación en contextos laborales, su validez en Latinoamérica y su capacidad para realizar evaluaciones multidimensionales y multinivel del fenómeno. Específicamente, se buscó: 1) identificar las escalas que realizan una evaluación multidimensional y multinivel, 2) determinar las escalas que han sido utilizadas para la evaluación del edadismo en

contextos laborales; y 3) identificar aquellas que han sido validadas en el contexto Latinoamericano.

## **Método**

El método implicó la recopilación y síntesis de evidencia proveniente de múltiples revisiones sobre la medición del edadismo, lo que permite clasificarlo como una revisión de tipo *umbrella* (Faulkner et al., 2021). Según Faulkner y colaboradores (2021), la necesidad de llevar a cabo este tipo de revisión surge cuando existen al menos dos revisiones sistemáticas relevantes en el campo de estudio, criterio que se cumple en el presente análisis, dado que se identificaron tres revisiones pertinentes asociadas al uso de escalas y un total de nueve con respecto al análisis del edadismo como fenómeno.

## **Búsqueda y selección de artículos**

Para llevar a cabo esta revisión, se realizó un análisis de estudios centrados en la medición del edadismo. Las pesquisas se efectuaron en las bases de datos: *Web of Science*, *EBSCOhost*, *PubMed* y *Directory of Open Access Journals* (DOAJ), complementándose con búsquedas adicionales en *Google Scholar*. La búsqueda se limitó a publicaciones de los últimos cinco años (2019-2024), con el propósito de identificar las escalas más recientes y relevantes en el campo. Los criterios de inclusión fueron: a) revisiones sistemáticas, *scoping reviews* o meta-análisis sobre medición del edadismo; 2) estudios que analizaran escalas validadas o en desarrollo; y 3) fueran publicaciones en inglés o español.

Como estrategia de búsqueda se emplearon las siguientes palabras claves

en títulos y resúmenes (*abstracts*): "ageism," "ageist," "ageist attitude," "age discrimination," "older adults," "systematic review," "scale," y "measurement." Como resultado de esta indagación, se identificaron un total de nueve revisiones sistemáticas, *scoping reviews* y/o meta-análisis. De las 9 revisiones mencionadas, un total de 3 se centraron específicamente en la sistematización de las escalas disponibles para la medición del edadismo y fueron seleccionados para el presente análisis (Ayalon et al., 2019; Cebola et al., 2023; Kang, 2022); siendo el resto excluidas (6) por no aportar instrumentos para la evaluación ni información sobre sus propiedades métricas o procesos de validación.

Se incorporaron al análisis todas las escalas identificadas en las tres revisiones sistemáticas seleccionadas. Para garantizar una cobertura más amplia, se aplicó además una búsqueda por referencias cruzadas (*citation searching*), mediante la revisión de las listas de referencias de dichos artículos y la identificación de estudios que los citaban. Gracias a este procedimiento, se localizaron escalas adicionales que cumplían con los mismos criterios de inclusión y exclusión, pese a no aparecer en las revisiones originales, y fueron asimismo integradas al estudio.

### **Extracción y análisis de datos**

Para cada una de las escalas incluidas en el estudio se identificaron los siguientes aspectos : a) nombre de la escala, b) autor, c) descripción breve de su composición (número de ítems y formato de evaluación), d) grupos etarios en los que ha sido aplicada, e) estado de traducción y disponibilidad en español, f) referencias a sus propiedades métricas de confiabilidad y validez, g) dimensiones evaluadas (estereotipos, prejuicios y

discriminación por razón de edad), h) niveles en que se expresa (institucional, inter o intrapersonal), i) aplicación y/o validación en países de América Latina, j) número de citas recibidas (calculadas mediante la herramienta en línea *Research Rabbit*) y k) uso en contextos laborales. El empleo de *Research Rabbit*, una herramienta de descubrimiento de publicaciones académicas impulsada por inteligencia artificial, ha ganado relevancia en la literatura reciente para realizar análisis bibliométricos, como la cuantificación del número de citas recibidas por artículos científicos (Sharma et al., 2022).

Para el análisis de los instrumentos identificados, se diseñó una matriz de evaluación basada en el marco conceptual de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2021), que operacionaliza el edadismo en tres dimensiones (estereotipos, prejuicios, discriminación) y tres niveles (intrapersonal, interpersonal, institucional). La información se organizó en una tabla comparativa (Tabla 1) que integró ítems representativos de cada dimensión y nivel del edadismo , con el fin de dar cuenta de qué aspectos del edadismo están siendo medidos por cada escala, así como de detectar las áreas en las que estos instrumentos presentan limitaciones. El análisis, basado en la identificación de marcadores textuales (ej: "Yo siento..." correspondiente al nivel intrapersonal; "Se me negó..." correspondiente al nivel institucional/interpersonal), es descrito en profundidad en los siguientes párrafos.

Para el nivel intrapersonal, se consideraron los ítems de las escalas que evidencian un enfoque introspectivo, los cuales suelen iniciarse con expresiones como: "Yo pienso...", "Yo siento...", "Debido a mi edad...". Respecto a las dimensiones de este nivel, se consideraron como estereotipos, aquellos ítems que reflejan las creencias y expectativas que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto a su propio proceso de

envejecimiento. Para los prejuicios, se consideraron aquellos que hacen alusión a reacciones afectivas expresadas en primera persona. En relación con la dimensión de discriminación, se consideraron los ítems que hacen alusión a las autolimitaciones, bien sea declaración de intención conductual o conducta declarada, que las personas mayores se imponen respecto a su participación en actividades sociales, basadas en su edad, las cuales son entendidas como formas de (auto) discriminación.

Para el nivel interpersonal, se seleccionaron los ítems que evidencian la manifestación del edadismo en las interacciones entre individuos. Estos pueden reflejar hechos ya ocurridos, a través de acciones realizadas, intenciones declaradas o, en algunos casos, enfatizar los afectos o cogniciones de otras personas hacia uno mismo. Estos se reflejan en expresiones como: “*Yo evito a las personas mayores porque...*”, “*Debido a mi edad, otras personas creen/sienten...*”, “*Otros piensan/sienten que yo...*”, “*Las personas opinan/sienten que por ser una persona mayor yo debo...*”. En este caso, para la dimensión de estereotipos se consideraron los ítems que hacen referencia a los meta-estereotipos. Aunque estos representan cogniciones propias de la persona, se ubican en este nivel debido a que enfatizan las percepciones de los otros, lo que implica una interacción implícita con las opiniones y actitudes de los demás.

De forma similar, los ítems considerados para la dimensión prejuicios hacen referencia a los afectos que las personas suelen sentir hacia las personas mayores encuestadas o hacia otros que pertenecen a la misma categoría etaria. Para la dimensión de discriminación, se consideraron los ítems que hacen referencia a conductas o intenciones de conducta que se manifiestan en interacciones sociales, permitiendo distinguir entre quien discrimina y quién es objeto de discriminación.

Respecto al nivel institucional, se excluyeron los estereotipos y prejuicios, ya que las instituciones no poseen fenómenos psicológicos que son propios de los individuos, y, por ende, evaluados en dimensiones precedentes. En este sentido, se coincide con lo expresado por Murray y de la Fuente-Núñez (2023) quienes afirman que la discriminación experimentada es el único aspecto del edadismo institucional que puede ser medido. A razón de lo cual se enfocan los análisis en prácticas institucionales tangibles. Algunos ejemplos de estos ítems pueden ser: “*Se me ha negado (servicio) debido a mi edad...*”, “*He sido excluido de (proceso institucional) debido a mi edad.*” o “*Los trabajadores mayores no forman parte de...*”.

Tabla 1. Matriz de análisis de escalas para medición del edadismo de acuerdo con visión multidimensional y multinivel del concepto (OPS, 2021).

<b>Niveles</b>	<b>Dimensiones</b>		
<b>Intrapersonal</b>	<b>Estereotipos</b> (interiorizados)	<b>Prejuicios</b> (interiorizados)	<b>Discriminación</b> (interiorizada-autolimitación)
	Ejemplo de ítem: “ <i>Yo espero que a medida que me haga mayor me canse más rápidamente.</i> ” (Sarkisian et al., 2002)	Ejemplo de ítem: “ <i>Me avergüenza mi edad</i> ” (Murray & de la Fuente-Núñez, 2023).	Ejemplo de ítem: “ <i>Debido a mi edad, limito mi participación en los procesos de toma de decisiones (por ejemplo, en mi familia; en el trabajo; o en mi vecindario)</i> ” (Murray & de la Fuente-Núñez, 2023).

<i>Interpersonal</i>	<b>Meta-estereotipos</b>	<b>Prejuicios</b> (hacia los otros o como visión de los otros hacia mí)	<b>Discriminación</b> (quien la manifiesta vs quien la sufre)
	Ejemplo de ítem: <i>“Otros piensan que no tengo nada valioso que aportar a la sociedad debido a mi edad.”</i> (Murray & de la Fuente-Núñez, 2023).	Ejemplo de ítem: <i>“Otros se sienten frustrados conmigo por mi edad.”</i> (Murray & de la Fuente-Núñez, 2023).	Ejemplo de ítem: (quien lo sufre) <i>“Yo he sido ignorado o no se me ha tomado en serio por mi edad.”</i> (Palmore, 2001).  (quien lo ejerce) <i>“No me gusta que las personas mayores intenten entablar una conversación conmigo.”</i> (Fraboni et al., 1990).
<i>Institutional</i>	---	---	<b>Discriminación en las prácticas institucionales</b>  Ejemplo de ítem: <i>“Los trabajadores mayores no tienen las mismas oportunidades de formación durante el tiempo de trabajo.”</i> (Furunes & Mykletun, 2010)

## Resultados

El proceso de análisis de las revisiones sistemáticas existentes (Ayalon et al., 2019; Cebola et al., 2023; Kang, 2022) permitió identificar un total de 20 instrumentos.

Adicionalmente, se incorporaron cuatro escalas (Blanca et al., 2005; Brinkhof et al., 2022; Murray & de la Fuente-Núñez, 2023; Williams et al., 1997) que no habían sido consideradas en las sistematizaciones previamente identificadas, llegando a un total de 24 escalas de medición del edadismo. El número de escalas aportado por revisión se presenta en la Tabla 2 y la procedencia individualizada cada escala está contenida en el anexo 1.

En cuanto a las escalas adicionales, dos de estas (Brinkhof et al., 2022; Murray & de la Fuente-Núñez, 2023) fueron publicadas en períodos cronológicos posteriores a las fechas de búsqueda de las revisiones consultadas. La tercera escala identificada (Williams et al., 1997) ha sido utilizada en diversos campos, como la salud pública, la psicología y la sociología, para estudiar los efectos de la discriminación en las disparidades sanitarias y el bienestar; así como para dar cuenta de la prevalencia de experiencias de esta naturaleza en sectores marginalizados.

La última escala incluida cuenta con la particularidad de que actualmente se encuentra en proceso de construcción y validación (no. 24). Esta última fue seleccionada por su potencial para abrir nuevas líneas de investigación alineadas con la perspectiva multidimensional y multinivel del edadismo, tal como lo propone la OPS (2021). En todos los casos, se trató de herramientas con datos disponibles sobre su validez psicométrica, así como con evidencia empírica de su aplicación asociada a la medición de la discriminación por motivos de edad y/o el edadismo. En la tabla 3 se sistematizan las escalas identificadas, clasificadas, además, haciendo uso de la matriz de análisis propuesta previamente (véase Tabla 1).

Tabla 2. Número de escalas identificadas por revisión, acompañada por los criterios de inclusión considerados en las revisiones. Algunas revisiones solapan las escalas identificadas (ver anexo 1).

Revisión	Criterios de inclusión considerados en las revisiones	Nº escalas extraídas
Ayalon et al. (2019)	a) Publicaciones en inglés, español o francés, b) Entre 1970–2017, c) Investigación original sobre desarrollo/propiedades de escalas cuantitativas de edadismo y d) Evaluado por al menos dos investigaciones precedentes.	12
Kang (2022)	a) Escalas para evaluar edadismo o discriminación etaria, b) Con pruebas de confiabilidad y validez, c) Usadas o evaluadas en investigación previa y d) Disponibles en inglés.	16
	a) Investigación empírica en inglés, b) Edadismo laboral (trabajadores/mercado laboral/organización) y c) Publicadas en revistas arbitradas.	2
Cebola et al. (2023)	Que estuvieran alineadas con los criterios de inclusión antes declarado en las revisiones consultadas.	4
Incorporación manual		

Tabla 3. Descripción y clasificación de las escalas para medición del edadismo identificadas.

Nombre de la escala	Autor(es)	Año	Breve descripción	Grupos de edades aplicado	Disponible en español	Propiedades métricas	Dimensión(es)	Nivel(es)	Uso en LATAM	Citas	Aplic a laboral
1 Tuckman and Lorge questionnaire ( <i>Attitudes toward old people</i> )	Tuckman and Lorge	1952	137 ítems con respuestas dicotómicas (sí/no)	Entre 20 y 48 años de edad.	No	Reporta fiabilidad test-retest entre 0.36 y 0.62. Inconsistente validez de contenido (Ayalon et al., 2019).	Estereotípos	Interpersonal	No	257	No
2 Golde Kogan Sentence Completion Assessment	Golde and Kogan	1959	20 ítems en formato pregunta	Entre 17 y 23 años.	No	No se reporta. Escala descontinuada en su uso, posteriormente se transformó en la escala de evaluación de actitudes de Kogan (1961).	Estereotípos, prejuicios y discriminación	Intra e interpersonal	No	No se identifica	No
3 Kogan's attitudes towards older people scale	Kogan	1961	34 ítems, divididos en dos conjuntos de afirmaciones positivas y negativas	Entre 18 y 30 años (estudiantes de pregrado). Yáñez-Yáñez, 2020; Yáñez-Yáñez, 2022)	Si (Henríquez et al., 2020; Yáñez-Yáñez, 2022).	No se reporta. La validez tampoco se ha establecido firmemente (Kang, 2022).	Estereotípos y prejuicios	Interpersonal	Si (Henríquez et al., 2020; Yáñez-Yáñez, 2022). (Aguirre Vázquez et	628	No

al.,  
2018)

4	Aging semantic differential	Rosencranz and McNevin	1969	32 ítems diferencia l semántic o	Aplicadas a grupos entre 17 y 23 años.	Si (Posada, 1997).	Alfa de Cronbach de 0.89 (0.91 en su versión en español (Posada, 1997). Reporta limitaciones en su validez (Kang, 2022).	Estereotipos	No definida	No	452	No
4.	Refined Aging semantic differential	Polizzi	2003	Ídem	Estudiantes universitarios.	No	Alfa de Cronbach de 0.97, fiabilidad test-retest entre 0.81 y 0.79. No reporta validez.	Estereotipos	No definida	No	103	No
5	Attitudes toward aging and behaviors toward the elderly	Salter and Salter	1976	36 ítems en una escala Likert de 7 puntos	Mayores de 18 años.	No	Fiabilidad test-retest, el coeficiente de correlación obtenido entre las 6 dimensiones evaluadas en la escala fue de 0,83 (Kang, 2022). Reporta validez del constructo en dos muestras diferentes (pacientes psiquiátricos y estudiantes universitarios) (Salter & Salter, 1976).	Estereotipos, prejuicios y discriminación	Intra e interpersonal	No	33	No
6	Facts on aging quiz	Palmore	1977	25 ítems con respuestas dicotómicas	Entre 18 y 40 años	No	No se reporta en artículo original. La prueba tiene cierta consistencia, dado que los grupos muestran patrones similares de respuestas incorrectas	Estereotipos	Interpersonal	No	450	No

7	Anxiety about ageing questionnaire	Lasher	1987	20 ítems en una escala Likert de 5 puntos	Más de 60 años y, en menor medida, a estudiantes de psicología.	Si (Rivera-Ledesma et al., 2007)	(Holzman, 1979). Reporte validez de contenido en investigaciones posteriores (Ayalon et al., 2019).	Alfa de Cronbach fue de 0.82 (Lasher & Faulkender, 1993). Reporte de validez en investigaciones posteriores (Sargent-Cox et al. 2013).	Estereotipos, prejuicios y discriminación	Intra e interpersonal	Si (Rivera-Ledesma et al., 2007)	33	No
8	Fraboni scale of ageism	Fraboni et al.	1990	29 ítems en una escala Likert de 4 puntos	Entre 15 y 65 años.	No	Alfa de Cronbach de 0.86 (Kang, 2022). Investigaciones posteriores reportan baja fiabilidad (Ayalon et al., 2019). Validez estructural consistente y validez de contenido inconsistente (Ayalon et al., 2019).	Estereotipos, prejuicios y discriminación	Intra e interpersonal	No	304	No	
9	Reactions to aging questionnaire	Gething	1994	27 ítems en una escala Likert de 7 puntos	Entre 25 y 70 años.	No	Alfa de Cronbach mayor a 0.6 para cuatro de los seis factores. Reporta validez convergente y discriminante.	Estereotipos y prejuicios	Intrapersonal	No	46	No	
10	Everyday Discrimination Scale	Williams, D., Yu, Y.,	1997	9 ítems en una escala de	Mayores de 18 años.	Si (Flores, 2023)	Alfa de Cronbach mayor a 0.74. Coeficientes test-retest de 0.70. Reporta	Discriminación	Interpersonal	Si (Fantoni et	2520	No	

	Jackson , J., & Anderso n, N.	frecuenci a					validez predictiva con constructo de discriminación ( $r=0.79$ ) y con otras escalas (Krieger et al., 2005).			al., 2023) (Flores , 2023)		
11	Ageism Survey	Palmore 2001	20 ítems en una escala Likert de 3 puntos	Entre 60 y 93 años.	No		Alfa de Cronbach es de 0.81. Reporta validez de contenido mediante expertos (Kang, 2022).	Discrimin ación	Interper sonal	No	307	No
12	Expectatio ns Regarding Aging Questionnaire	Sarkisia n et al. 2001 - 2002	ERA-38 con 38 ítems y ERA-12 (versión reducida) con 12 ítems, en una escala Likert de 4 puntos	Más de 45 años.	Si (Sarkisi an et al., 2005)		Alfa de Cronbach para su versión larga de entre .58 a .80 (ERA-38) y para su versión reducida de 0.89 (ERA-12) Sarkisian et al., 2005). Reportan validez de contenido, estructural y validez interna, siendo la escala más robusta identificada en la revisión de Ayalon y colaboradores (2019).	Estereoti pos	Intra e interper sonal	No	78 (ERA -38) y 132 (ERA -12).	No
13	Image of aging scale	Levy et al. 2004	18 ítems	Mayores de 60 años, aunque Fernández-Ballesteros et al., 2017)	Si (Fernández-Ballesteros y colaboradores (2017)		Fiabilidad test-retest de 0.92 para el componente positivo del estereotipo de la edad y de 0.79 para el negativo del estereotipo de la edad. Alfas de Cronbach fueron de 0.84 para el componente positivo del estereotipo de la edad y de 0.82 para el negativo.	Estereoti pos	No definido	Si (versió n ajusta da por (Ramírez & Palaci os-Espino sa,	71	No

14	Scale to Evaluate Ageist Stereotypes	Blanca-Mena, Sánchez-Palacios, & Trianae.	2005	15 ítems en una escala Likert de 4 puntos	Mayores de 60 años.	Si (Blanca et al., 2005)	Alfa de Cronbach de 0.94 (Rosell et al., 2020). Reporta validez de constructo.	Estereotipos	Interpersonal	Si (Martín - Carbone et al., 2023) (Rosell et al., 2020) (Colombia et al., 2013).	23	No
15	Aging perceptions questionnaire	Barker et al.	2007	35 ítems en una escala Likert de 5 puntos	Más de 60 años.	No	A excepción de la subescala de consecuencias positivas, Alfa de Cronbach para las subescalas fueron superiores a 0.70 y 0.80 (Barker, 2007). Reporta validez de constructo y de criterio (Ayalón et al., 2019).	Estereotipos, prejuicios y discriminación	Intrapersonal	No	119	Si (Herry & McCarthy, 2015)

16	Attitudes to aging questionnaire	Laidlaw et al.	2007	24 ítems	Mayores de 40 años.	Si (Lucas-Carrasco, 2012)	Alfas de cronbach por dimensión 0.81 (PL), 0.81 (PC) y 0.74 (PG). Reporta validez de constructo (Ayalon et al., 2019).	Estereotipos, prejuicios y discriminación	Intra e interpersonal	Si (Low et al., 2013) (Chachamovic, 2008)	222	No
17	Relating to Old People Evaluation (ROPE)	Cherry and Palmore	2008	20 ítems	Mayores de 18 hasta 93 años.	No	Alfa de Cronbach de 0.7. Reporta validez a través de expertos (Kang, 2022).	Discriminación	Interpersonal.	No	99	No
18	Nordic Age Discrimination Scale (NADS)	Furunes and Mykletun	2010	6 ítems en una escala Likert de 5 puntos	Trabajadores mayores de 45 años.	Si (Carral & Alcover, 2019)	Alfa de Cronbach osciló entre 0.82 y 0.87. Reporta validez convergente, discriminante y de criterio (Ludwig et al., 2024).	Discriminación	Institucional	Si (Alcover et al., 2022)	78	Si (Carral & Alcover, 2019) (Alcover et al., 2022)
19	A Prescriptive, Intergenerational-Tension Ageism Scale: Succession, Identity,	North and Fiske	2013	20 ítems	Entre 18 y 81 años.	No	Alfa de Cronbach de 0.90. Reporta validez predictiva y divergente respecto a otras medidas disponibles de edadismo.	Estereotipos	Interpersonal	No	118	Si (North & Fiske, 2013)

and  
Consumpti  
on (SIC)

20	Age Discrimination Scale	de Guzman et al.	2014	6 ítems en una escala Likert de 5 puntos	Trabajadores entre 50 y 65 años.	No	No se reportan datos sobre la fiabilidad. Aporta validez de constructo a través de análisis factorial confirmatorio.	Discriminación	Institucional	No	8	Si (Guzman et al., 2014)
21	Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS)	King & Bryant	2016	20 ítems	Trabajadores de 30 años y con más de 60.	Si (Castro-Ceacer et al., 2023)	Alfa de Cronbach de 0.87. Aporta evidencia de validez de criterio, incremental, discriminante y externa en la investigación original.	Estereotipos, prejuicios y discriminación	Intrapersonal e institucional	No	40	Si (King & Bryant, 2016)
22	The Ambivalent Ageism Scale (AAS)	Cary, Chastee, and Remedios	2016	13 ítems	Entre 17 y 50 años	No	Fiabilidad test-retest ( $r = .80$ ) y consistencia interna ( $\alpha = .91$ ). Validez de criterio reportada moderada ( $r = 0.51-0.71$ ) con el <i>Fraboni Scale of Ageism</i> .	Estereotipos, Prejuicios y Discriminación	Interpersonal	No	101	No
23	The Perceived Ageism Questionnaire (PAQ)	Brinkhof et al.	2022	7 ítems en una escala Likert de 5 puntos (criterio temporal: frecuencia de sucesos durante	Más de 55 años	No	Alfa de Cronbach para el PAQ-8 fue de 0.63, 0.75 y 0.81 para la escala completa y las subescalas positivas y negativas, respectivamente. Reporta validez convergente y discriminante con constructos como calidad	Estereotipo, prejuicios y discriminación	Interpersonal	No	5	No

24	WHO-ageism scale	Murray & de la Fuente-Núñez	2023	308 ítems - <i>pool</i> de ítems-	No se ha aplicado	No	de vida, soledad, depresión, ansiedad y edad (Ludwig, 2024).  No se reporta propiedades sobre fiabilidad. Se reporta un proceso de validación de contenido sobre el <i>pool</i> de ítems generado (308) mediante panel de expertos.	Estereotipos, prejuicios y discriminación	Intra, interpersonal e institucional	No	No se identifica

Las escalas identificadas abarcan un periodo temporal que va desde 1953 hasta 2023, siendo el inglés el idioma original en todos los casos. Se han encontrado 10 traducciones al español, lo que representa una oportunidad para la adopción y aplicación de estas escalas en países de habla hispana. Siete de estas escalas han sido implementadas en diversos países de América Latina, incluidos Chile (Alcover et al., 2022; Flores, 2023; Henríquez et al., 2020; Yáñez-Yáñez, 2022), Colombia (Martín-Carbonell et al., 2023; Ramírez & Palacios-Espinosa, 2016), Brasil (Chachamovic, 2008; Fanton et al., 2023), y México (Aguirre Vázquez et al., 2018; Rivera-Ledesma et al., 2007), entre otros. Es relevante destacar que cinco de las escalas han sido aplicadas específicamente en contextos organizacionales, mientras que otras se han utilizado en ámbitos educativos y de salud, siendo este último un entorno de uso frecuente.

Respecto a las escalas analizadas se observa que la dimensión de estereotipos es la más evaluada (N=19), seguida de la discriminación (N=15) y los prejuicios (N=12) (véase figura 1). Por niveles, el más medido es el nivel interpersonal (N=17) seguido por el intrapersonal (N=9), y en menor medida por el institucional (N=4) (véase figura 2). Todas las escalas identificadas que evalúan la dimensión institucional del edadismo están enfocadas en entornos laborales. Cabe destacar que dos de las cinco escalas aplicadas en estos contextos se centran exclusivamente en la dimensión de discriminación, evaluando el componente conductual. Entre ellas, se incluye el *Aging Perceptions Questionnaire*, que, aunque no mide la dimensión institucional propiamente, sino la interpersonal, ha sido utilizado en estudios en entornos laborales (Heraty & McCarthy, 2015).

Figura 1. Dimensiones del constructo edadismo (Iversen, 2009; OPS, 2021) evaluadas por escalas (puede existir más de una dimensión evaluada por escala).

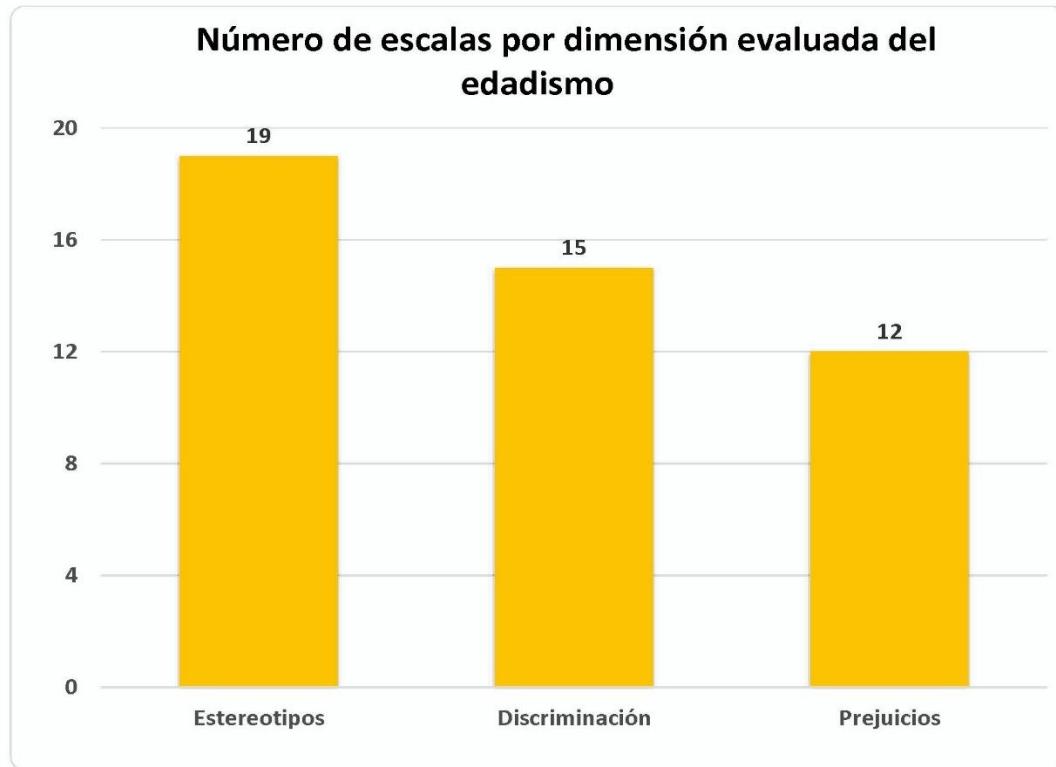
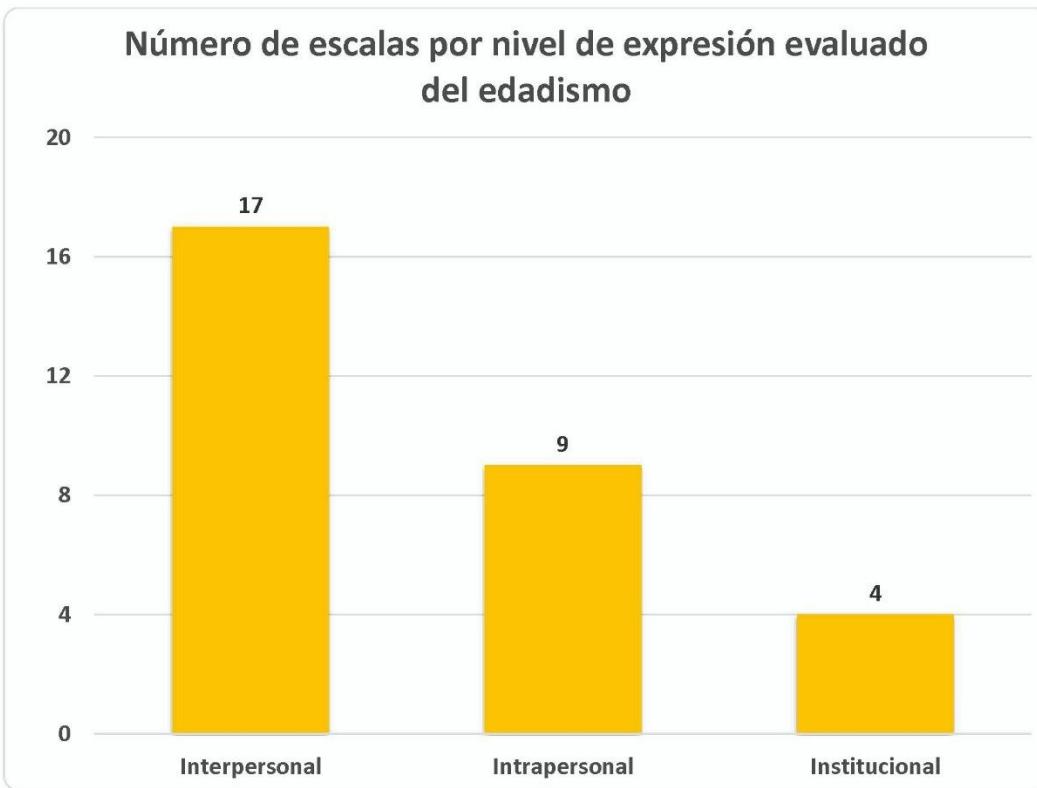


Figura 2. Niveles de expresión del constructo edadismo (Iversen, 2009; OPS, 2021) evaluadas por escalas (puede existir más de un nivel de expresión evaluado por escala).



Se identificaron 7 escalas que evalúan únicamente la dimensión cognitiva, abarcando estereotipos y meta-estereotipos, considerando los niveles de expresión intrapersonal e interpersonal. Además, se identificaron 5 escalas que miden exclusivamente la dimensión de discriminación, centradas en los niveles de expresión interpersonal e institucional. Según los criterios del presente análisis, las escalas mencionadas son unidimensionales en su evaluación del edadismo, ya que solo abordan una de las tres dimensiones que conforman la concepción multidimensional actual del constructo.

Dos de las escalas evaluaron simultáneamente dos dimensiones del edadismo, adoptando una perspectiva bidimensional que incluye cognición y afecto, tanto a nivel intra como interpersonal. En contraste, 10 escalas contemplan un enfoque

multidimensional para la medición del constructo, abarcando estereotipos, prejuicios y discriminación, lo que evidencia un avance significativo en la evaluación del constructo. Del análisis actual sobre la medición del edadismo, se concluye que solo la *Workplace Intergenerational Climate Scale* (King & Bryant, 2016) y la propuesta en desarrollo de Murray & de la Fuente-Núñez (2022), basada en el marco conceptual de la OPS (2021), son las opciones disponibles que captan la lógica multinivel y multidimensional del fenómeno de forma simultánea en sus mediciones. Cabe destacar que solo la primera de estas escalas está orientada específicamente a la evaluación del edadismo en contextos laborales.

Un análisis bibliométrico breve, basado en el número de citas recibidas por los artículos originales en los que se presentan las escalas, permite identificar las cinco escalas más citadas: 1) *Everyday Discrimination Scale* (2,520 citas); 2) *Kogan's Attitudes Towards Older People Scale* (628 citas); 3) *Aging Semantic Differential* (452 citas); 4) *Facts on Aging Quiz* (450 citas); y 5) *Ageism Survey* (307 citas). Solo la segunda escala coincide con una de las tres propuestas por la revisión de Ayalon y colaboradores (2019) que cumplen con criterios mínimos métricos para su adecuada aplicación. En contraste, el instrumento *Expectations Regarding Aging Questionnaire*, que presenta la mayor solidez psicométrica (según Ayalon et al., 2019), ha tenido un impacto considerablemente menor en citaciones (78 en la versión original ERA-38 y 132 en su versión reducida, ERA-12).

Lo anteriormente indicado sugiere la prevalencia del uso de escalas con limitaciones métricas, lo que podría generar resultados de calidad cuestionable. Además, las escalas mencionadas muestran únicamente un alcance unidimensional o

bidimensional, lo que impide evaluar de forma simultánea las tres dimensiones y niveles de expresión necesarios para lograr una comprensión integral del fenómeno.

## **Discusión:**

En consonancia con el objetivo general de esta revisión, se identificaron 24 instrumentos para medir el edadismo. Esto refleja la coexistencia de múltiples marcos teóricos, conceptuales y operativos que abordan dimensiones y niveles variados del fenómeno (Iversen et al., 2009). Esta heterogeneidad metodológica, además de evidenciar divergencias, se ve acentuada por la escasez de escalas desarrolladas en el contexto latinoamericano, lo que dificulta la obtención de mediciones sensibles a las particularidades regionales. A diferencia de revisiones como la de Ludwig y colaboradores (2024), que privilegia instrumentos de autoinforme general de edadismo percibido, nuestro estudio pone el foco específicamente en la identificación de escalas desarrolladas para contextos laborales y, de manera inédita, valora su aplicabilidad en América Latina, una región todavía subrepresentada en la literatura (Ayalon et al., 2019; Cebola et al., 2023; Kang, 2022).

Varias de las escalas identificadas son anteriores a la formalización del concepto de edadismo propuesta por Butler (1969) y, en consecuencia, no incorporan una conceptualización contemporánea del constructo; por ello, desaconsejamos su empleo en investigaciones actuales. En consonancia con la revisión de Kang (2022), se observa que muchas de las medidas disponibles se restringen a una sola dimensión (p. ej., estereotipos o prácticas discriminatorias a razón de la edad), lo que resulta insuficiente para captar la complejidad del fenómeno. La limitada disponibilidad de instrumentos capaces de evaluar múltiples dimensiones y niveles de expresión constituye, por tanto,

un vacío relevante en la investigación sobre el edadismo. Ante la ausencia de escalas multinivel y multidimensional suficientemente validadas, recomendamos adoptar un enfoque multiescala; esto es, combinar múltiples instrumentos complementarios que, en conjunto, permitan medir las distintas dimensiones y niveles de expresión del fenómeno.

Este panorama, sumado a que la mayoría de los instrumentos no han sido adaptados al contexto laboral, agrega una capa adicional de complejidad para quienes investigan el edadismo en dicho ámbito. La escasez de herramientas específicas reduce la posibilidad de medir y contar con datos sobre cómo el edadismo se manifiesta y afecta a las y los trabajadores mayores, lo que dificulta la comprensión de las dinámicas particulares del mundo laboral (Cebola et al., 2023). Por ello, resulta imprescindible promover esfuerzos de validación y adaptación de escalas contextualizadas al entorno laboral, de modo que capten las complejidades cognitivas, afectivas y conductuales características de la experiencia laboral.

El hecho de que solo siete de las veinticuatro escalas identificadas hayan sido aplicadas en América Latina sugiere la necesidad de ampliar y contextualizar las estrategias de medición del fenómeno en la región. La ausencia de validaciones locales para la mayoría de los instrumentos indica que estos podrían no ser culturalmente pertinentes o adecuados a los diversos contextos latinoamericanos. Esta situación es coherente con las críticas de la literatura acerca de la limitada validez transcultural de las escalas para medir el edadismo (Ayalon et al., 2019; Kang, 2022) y, por consiguiente, puede comprometer la precisión de las estimaciones y la fiabilidad de las mediciones actualmente disponibles.

En este sentido, se propone llevar a cabo procesos de traducción, adaptación y validación transcultural de las escalas existentes orientadas a las poblaciones, regiones y/o países en los que se aplicará; sobre todo en los casos de que no sea pertinente la creación de una nueva escala. Un ejemplo de buena práctica para garantizar la validez transcultural, es realizar estudios comparativos entre muestras de diversos países, regiones o culturas (Wilińska et al., 2018). Los criterios de segmentación deben definirse explícitamente por la persona investigadora; por ejemplo, se pueden contrastar regiones con dinámicas diferenciadas de envejecimiento (más lentas versus más aceleradas) o contextos económicos distintos, como países emergentes y desarrollados (p. ej., Chile vs. Alemania).

Para asegurar la solidez, la pertinencia y el mantenimiento de la calidad métrica en la medición del edadismo, proponemos otros requisitos significativos. En primer lugar, las escalas deben evaluar de manera concurrente las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual del constructo, a fin de ofrecer una representación integral del fenómeno. En segundo lugar, los ítems han de cubrir los niveles intrapersonal (como creencias estereotipadas o afectos asociados al envejecimiento), interpersonal (por ejemplo, metaestereotipos) e institucional (tales como la cultura organizacional o las prácticas de Recursos Humanos). Finalmente, resulta clave transparentar las propiedades psicométricas de cada fase de adaptación, validación e implementación, incluyendo coeficientes de consistencia interna y resultados de análisis factorial; para facilitar la fiabilidad y calidad de los hallazgos.

Una de las principales limitaciones de este estudio radica en el método de recolección de información, basado en la identificación de revisiones en bases

académicas, lo que pudo haber omitido escalas pertinentes debido a restricciones de acceso o variaciones terminológicas. Del mismo modo, los criterios de extracción no garantizan una cobertura exhaustiva, por lo que trabajos futuros deberían ampliar y diversificar los parámetros para reducir sesgos de selección y mejorar la inclusión de instrumentos. Por último, el análisis de las métricas de citación asociadas a cada escala debe interpretarse con cautela, pues no se incorporaron ajustes temporales (p. ej., citas por año) ni normalización por campo, lo que tiende a sobrerrepresentar instrumentos más antiguos; en adelante, conviene emplear indicadores bibliométricos normalizados temporal y temáticamente para equilibrar la visibilidad de los instrumentos desarrollados más recientemente.

Esta investigación realiza tres aportes fundamentales al estudio del edadismo. En primer lugar, lleva a cabo un mapeo exhaustivo de las escalas disponibles, resaltando aquellas con enfoque multidimensional (cognitivo, afectivo y conductual) y multínivel (intra, interpersonal e institucional). En segundo término, identifica los instrumentos diseñados o adaptados para evaluar el edadismo en contextos laborales, favoreciendo su aplicación tanto en estudios organizacionales como en diagnósticos por parte de departamentos de Recursos Humanos u otros. Por último, destaca las limitadas, pero esenciales validaciones de escalas en América Latina, poniendo de relieve brechas regionales y subrayando la necesidad de desarrollar herramientas culturalmente sensibles que faciliten comparaciones transnacionales y sustenten intervenciones basadas en evidencia, con el fin de promover entornos laborales más inclusivos con la edad que garanticen el acceso a oportunidades laborales y el bienestar de los trabajadores mayores de nuestra región.

## Referencias:

1. Alcover, C. M., Mazzetti, G., & Vignoli, M. (2021). Sustainable employability in the mid and late career: An integrative review. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 157–174. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a16>
2. 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. *The Spanish Journal of Psychology*, 25, e15. <https://doi.org/10.1017/SJP.2022.10>
3. Aranco, N., Bosch, M., Stampini, M., Azuara, O., Goyeneche, L., Ibarrarán, P., et al. (2022). *Envejecer en América Latina y el Caribe: Protección social y calidad de vida de las personas mayores* (1st ed.). Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/aging-latin-america-and-caribbean-social-protection-and-quality-life-older-persons>
4. Ayalon, L., Dolberg, P., Mikulionienė, S., Perek-Białas, J., Rapolienė, G., Stypinska, J., Willińska, M., & de la Fuente-Núñez, V. (2019). A systematic review of existing ageism scales. *Ageing Research Reviews*, 54, 100919. <https://doi.org/10.1016/j.arr.2019.100919>
5. Barker, M., O'Hanlon, A., McGee, H. M., Hickey, A., & Conroy, R. M. (2007). Cross-sectional validation of the Aging Perceptions Questionnaire: A multidimensional instrument for assessing self-perceptions of aging. *BMC Geriatrics*, 7, Article 9. <https://doi.org/10.1186/1471-2318-7-9>

6. Batinovic, L., Howe, M., Sinclair, S., & Carlsson, R. (2023). Ageism in hiring: A systematic review and meta-analysis of age discrimination. *Collabra*, 9(1).  
<https://doi.org/10.1525/collabra.821944>
7. Blanca, M. J., Sánchez, C., & Trianes, M. V. (2005). Cuestionario de evaluación de estereotipos negativos hacia la vejez. *Revista Multidisciplinaria de Gerontología*, 15, 212–220.
8. Brinkhof, L. P., de Wit, S., Murre, J. M. J., Krugers, H. J., & Ridderinkhof, K. R. (2022). The subjective experience of ageism: The Perceived Ageism Questionnaire (PAQ). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19148792>
9. Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4, Part 1), 243–246. [https://doi.org/10.1093/geront/9.4\\_part\\_1.243](https://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243)
10. Carral, P., & Alcover, C. M. (2019). Measuring age discrimination at work: Spanish adaptation and preliminary validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph16081431>
11. Cary, L. A., Chasteen, A. L., & Remedios, J. (2017). The Ambivalent Ageism Scale: Developing and validating a scale to measure benevolent and hostile ageism. *The Gerontologist*, 57(2), e27–e36. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw118>
12. Castro-Ceacero, D., Rodríguez-Gómez, D., Muñoz-Moreno, J. L., & Calatayud, A. (2023). The intergenerational climate of Spanish university research. *Studies in Higher Education*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2211088>

13. Cebola, M. M., dos Santos, N. R., & Dionísio, A. (2023). Worker-related ageism: A systematic review of empirical research. *Ageing & Society*, 1–33. <https://doi.org/10.1017/s0144686x21001380>
14. Chachamovich, E., Fleck, M. P., Trentini, C. M., Laidlaw, K., & Power, M. J. (2008). Development and validation of the Brazilian version of the Attitudes to Aging Questionnaire (AAQ): An example of merging classical psychometric theory and the Rasch measurement model. *Health and Quality of Life Outcomes*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/1477-7525-6-5>
15. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). *Population, Development and Rights in Latin America and the Caribbean: draft second regional report on the implementation of the Montevideo Consensus on Population and Development*. United Nations. Available at: <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/3af41946-9b50-4fc3-a4c2-2d9b15961d2a>
16. Cuadras, G. G., Garcia, P. J., Vasquez, S. I., & Bibiano Mejia, M. D. (2016). Factorial composition of a general self-efficacy scale in Mexican university students. *European Scientific Journal*, 12(28), 430. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n28p430>
17. De Guzman, A. B., Amrad, H. N., Araullo, R. C., & Cheung, H. B. (2013). A structural equation modeling of the factors affecting an age-friendly workplace. *Educational Gerontology*, 40(6), 387–400. <https://doi.org/10.1080/03601277.2013.802194>
18. Fanton, M., Rodrigues, Y. E., Schuch, I., Cunha, C. M., Pattussi, M. P., & Canuto, R. (2024). Direct and indirect associations of experience of racial discrimination, dietary

patterns, and obesity in adults from southern Brazil. *Public Health Nutrition*, 1–23.

<https://doi.org/10.1017/s1368980024000338>

19. Faulkner, G., Fagan, M. J., & Lee, J. (2021). Umbrella reviews (systematic review of reviews). *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1–18.

<https://doi.org/10.1080/1750984x.2021.1934888>

20. Fernández-Ballesteros, R., Olmos, R., Santacreu, M., Bustillos, A., Schettini, R., Huici, C., & Rivera, J. M. (2017). Assessing aging stereotypes: Personal stereotypes, self-stereotypes, and self-perception of aging. *Psicothema*, 29(4), 482–489.

<https://doi.org/10.7334/psicothema2016.314>

21. Flores, J., Caqueo-Urízar, A., Acevedo, D., Osorio, S., & Urzúa, A. (2023). Validación de la Escala de Discriminación en la Vida Cotidiana (EDS) en escolares chilenos.

*Revista de Psicología*, 32(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2023.70340>

22. Fraboni, M., Saltstone, R., & Hughes, S. (1990). The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism. *Canadian Journal on Aging*, 9(1), 56–66. <https://doi.org/10.1017/s0714980800016093>

23. Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 23–30. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00738.x>

24. Gething, L. (1994). Health professional attitudes towards ageing and older people: Preliminary report of the Reactions to Ageing Questionnaire. *Australian Journal on Ageing*, 13(2), 77–81. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.1994.tb00646>

25. Golde, P., & Kogan, N. (1959). A sentence completion procedure for assessing attitudes toward old people. *Journal of Gerontology*, 14, 355–360. <https://doi.org/10.1093/geronj/14.3.355>
26. Hassell, B. L., & Perrewe, P. L. (1993). An examination of the relationship between older workers' perceptions of age discrimination and employee psychological states. *Journal of Managerial Issues*, 5(1), 109–120.
27. Henríquez, F., Retamal, N., Silva, F., & Morales, C. (2020). Actitudes hacia el envejecimiento por parte de los estudiantes de Fonoaudiología de una universidad chilena. *CoDAS*, 32(1). <https://doi.org/10.1590/2317-1782/20192019010>
28. Holtzman, J. M., & Beck, J. D. (1979). Palmore's Facts on Aging Quiz: A reappraisal. *The Gerontologist*, 19(1), 116–120. <https://doi.org/10.1093/geront/19.1.116>
29. International Labour Office (ILO). (2011). *Age discrimination: Older than 50, so what?* *World of Work: The Magazine of the ILO*. Available at: [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_165356/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_165356/lang--en/index.htm)
30. Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4–22. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
31. Kang, H. (2022). Scales for measuring ageism as experienced by older adults: Literature review and methodological critique. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.739436>
32. King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 124–151. <https://doi.org/10.1002/job.2118>

33. Krieger, N., Smith, K., Naishadham, D., Hartman, C., & Barbeau, E. M. (2005). Experiences of discrimination: Validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Social Science & Medicine*, 61(7), 1576–1596. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.03.006>
34. Krings, F., Sczesny, S., & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 22(1), 187–201. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x>
35. Kogan, N. (1961). Attitudes toward old people: The development of a scale and an examination of correlates. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62(1), 44–54. <https://doi.org/10.1037/h0048053>
36. Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364–394. <https://doi.org/10.1108/02683940810869015>
37. Laidlaw, K., Power, M. J., & Schmidt, S. (2007). The attitudes to ageing questionnaire (AAQ): Development and psychometric properties. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 22(4), 367–379. <https://doi.org/10.1002/gps.1683>
38. Lasher, K. P., & Faulkender, P. J. (1993). Measurement of aging anxiety: Development of the Anxiety about Aging Scale. *International Journal of Aging & Human Development*, 37(3), 247–259. <https://doi.org/10.2190/1U69-9AU2-V6LH-9Y1L>
39. Lee, Y. (2019). JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 232–249. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2018-0059>

40. Levy, B. R., Kasl, S. V., & Gill, T. M. (2004). Image of aging scale. *Perceptual and Motor Skills*, 99(1), 208–210. <https://doi.org/10.2466/pms.99.1.208-210>
41. Levy, B. R., Zonderman, A. B., Slade, M. D., & Ferrucci, L. (2011). Memory shaped by age stereotypes over time. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 67(4), 432–436. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr120>
42. Levy, S. R., & Macdonald, J. L. (2016). Progress on understanding ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5–25. <https://doi.org/10.1111/josi.12153>
43. Low, G., Molzahn, A. E., & Schopflocher, D. (2013). Attitudes to aging mediate the relationship between older peoples' subjective health and quality of life in 20 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 146. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-146>
44. Lucas-Carrasco, R., Laidlaw, K., Gómez-Benito, J., & Power, M. J. (2013). Reliability and validity of the Attitudes to Ageing Questionnaire (AAQ) in older people in Spain. *International Psychogeriatrics*, 25(3), 490–499. <https://doi.org/10.1017/S1041610212001809>
45. Ludwig, V., Warner, L. M., Lorenz, T., & Kessler, E. (2024). Perceived ageism: A systematic review of existing measures and appraisal of their psychometric quality. *Educational Gerontology*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/03601277.2024.2417455>
46. Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169–190. <https://doi.org/10.1111/josi.12161>

47. Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L., et al. (2020). Determinants of ageism against older adults: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), Article 2560. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072560>
48. Martín-Carbonell, M., Espejo, B., Castro-Melo, G. P., Sequeira-Daza, D., & Checa, I. (2023). Psychometric properties of and measurement invariance in the questionnaire of stereotypes toward older adulthood in health care college students and health professionals of Colombia: Psychometric study. *Journal of Medical Internet Research*, 25, Article e42340. <https://doi.org/10.2196/42340>
49. Murray, A., & de la Fuente-Núñez, V. (2023). Development of the item pool for the “WHO-ageism scale”: Conceptualisation, item generation and content validity assessment. *Age and Ageing*, 52(4). <https://doi.org/10.1093/ageing/afad105>
50. North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment*, 25(3), 706–713. <https://doi.org/10.1037/a0032367>
51. OECD. (2006). *Live longer, work longer. Ageing and employment policies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>
52. Officer, A., Thiagarajan, J. A., Schneiders, M. L., Nash, P., & de la Fuente-Núñez, V. (2020). Ageism, healthy life expectancy and population ageing: How are they related? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph17093159>

53. Observatorio Social - Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). Encuesta bienestar social. Observatorio. Available at: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social-2021>
54. Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2021). *Informe mundial sobre el edadismo*. WHO. Available at: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/340208>
55. Palmore, E. (1977). Facts on aging: A short quiz. *The Gerontologist*, 17(4), 315–320. <https://doi.org/10.1093/geront/17.4.315>
56. Palmore, E. (1981). The ageism survey: First findings. *The Gerontologist*, 41(5), 572–575. <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>
57. Palmore, E. (2001). The Ageism Survey. *The Gerontologist*, 41(5), 572–575. <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>
58. Polizzi, K. (2003). Assessing attitudes toward the elderly: Polizzi's refined version of the Aging Semantic Differential. *Educational Gerontology*, 29(3), 197–216. <https://doi.org/10.1080/713844303>
59. Posada, F. V. (1997). Construcción y evaluación en diferentes cohortes del DSE (Diferencial Semántico del Envejecimiento). *Annals of Psychology*, 13(1), 31–37.
60. Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158–188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
61. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2024). *Informe sobre desarrollo humano en Chile 2024*. PNUD.

62. Ramírez, L., & Palacios-Espinosa, X. (2016). Stereotypes about old age, social support, aging anxiety and evaluations of one's own health. *Journal of Social Issues*, 72(1), 47–68. <https://doi.org/10.1111/josi.12155>
63. Rivera-Ledesma, A., Montero-López Lena, M., González-Celis Rangel, A. L., & Sánchez-Sosa, J. J. (2007). Lasher and Faulkender: Anxiety about ageing scale: Psychometric properties on Mexican elderly. *Salud Mental*, 30(2), 55–61.
64. Rosencranz, H. A., & McNevin, T. E. (1969). A factor analysis of attitudes toward the aged. *The Gerontologist*, 9(1), 55–59. <https://doi.org/10.1093/geront/9.1.55>
65. Rosell, J., Vergés, A., Irribarra, D. T., Flores, K., & Gómez, M. (2020). Adaptation and psychometric characteristics of a scale to evaluate ageist stereotypes. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2020.104179>
66. Sargent-Cox, K. A., Rippon, M., & Burns, R. A. (2014). Measuring anxiety about aging across the adult lifespan. *International Psychogeriatrics*, 26(1), 135–145. <https://doi.org/10.1017/S1041610213001798>
67. Salter, C. A., & Salter, C. D. (1976). Attitudes toward aging and behaviors toward the elderly among young people as a function of death anxiety. *The Gerontologist*, 16(3), 232–236. <https://doi.org/10.1093/geront/16.3.232>
68. Sarkisian, C. A., Hays, R. D., Berry, S. H., & Mangione, C. M. (2001). Expectations regarding aging among older adults and physicians who care for older adults. *Medical Care*, 39(9), 1025–1036. <https://doi.org/10.1097/00005650-200109000-00012>
69. Sarkisian, C. A., Hays, R. D., Berry, S., & Mangione, C. M. (2002). Development, reliability, and validity of the Expectations Regarding Aging (ERA-38) Survey. *The Gerontologist*, 42(4), 534–542. <https://doi.org/10.1093/geront/42.4.534>

70. Sarkisian, C. A., Steers, W. N., Hays, R. D., & Mangione, C. M. (2005). Development of the 12-item Expectations Regarding Aging Survey. *The Gerontologist*, 45(2), 240–248. <https://doi.org/10.1093/geront/45.2.240>
71. Sharma, R., Gulati, S., Kaur, A., Sinhababu, A., & Chakravarty, R. (2022). Research discovery and visualization using ResearchRabbit: A use case of AI in libraries. *COLLNET Journal of Scientometrics and Information Management*, 16(2), 215–237. <https://doi.org/10.1080/09737766.2022.2106167>
72. Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78–89. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>
73. Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism), and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 437–445. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>
74. Triana, M., Trzebiatowski, T. M., & Byun, S. Y. (2018). *Individual outcomes of discrimination in workplaces*. In A. Colella & E. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.23>
75. Tuckman, J., & Lorge, I. (1953). Attitudes toward old people. *The Journal of Social Psychology*, 37, 249–260.
76. Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351. <https://doi.org/10.1177/135910539700200305>

77. Wilińska, M., de Hontheim, A., Anbäcken, EM. (2018). Ageism in a Cross-Cultural Perspective: Reflections from the Research Field. In: Ayalon, L., Tesch-Römer, C. (eds) *Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging*, vol 19. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8\\_26](https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_26)
78. Yáñez-Yáñez, R., Parra-Rizo, M. A., McArdle-Draguicevic, N., Valdés-Valdés, N., Rojas, G. A., & Gamín, L., et al. (2022). Attitude towards older people according to sociodemographic and educational variables in students of a Chilean university. *Geriatrics*, 7(6). <https://doi.org/10.3390/geriatrics7060130>
79. Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>
80. Zaniboni, S. (2015). The interaction between older workers' personal resources and perceived age discrimination affects the desired retirement age and the expected adjustment. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 266–273. <https://doi.org/10.1093/workar/wav010>

## ANEXOS.

Anexo no.1. Tabla de procedencia de cada una de las escalas identificadas para medir el edadismo.

No	Nombre de la escala original	Autor	Escalas incorporadas de forma manual.	(Ayalon et. al, 2019)	(Kang, 2022)	(Cebola, 2023)

1	<i>Tuckman and Lorge questionnaire (Attitudes toward old people)</i>	Tuckman y Lorge		X	X	
2	<i>Golde Kogan Sentence Completion Assessment</i>	Golde y Kogan			X	
3	<i>Kogan's attitudes towards older people scale</i>	Kogan		X	X	
4	<i>Aging semantic differential</i>	Rosencranz y McNevin		X	X	
4.1	<i>Refined Aging semantic differential</i>	Polizzi			X	
5	<i>Attitudes toward aging and behaviors toward the elderly</i>	Salter y Salter			X	
6	<i>Facts on aging quiz</i>	Palmore		X	X	
7	<i>Anxiety about ageing</i>	Lasher		X		

	<i>questionnaire</i>					
8	<i>Fraboni scale of ageism</i>	Fraboni y colaboradores		X	X	
9	<i>Reactions to aging questionnaire</i>	Gething		X		
10	<i>Everyday Discrimination Scale</i>	Williams, Yu, Jackson, y Anderson	X			
11	<i>Ageism Survey</i>	Palmore			X	
12	<i>Expectations Regarding Aging Questionnaire</i>	Sarkisian y colaboradores		X		
13	<i>Image of aging scale</i>	Levy y colaboradores		X	X	
14	<i>Scale to Evaluate Ageist Stereotypes</i>	Blanca-Mena, Sánchez-Palacios y Trianes.	X			
15	<i>Aging perceptions</i>	Barker y colaboradores		X	X	

	<i>questionnaire</i>					
16	<i>Attitudes to aging questionnaire</i>	Laidlaw y colaboradores		X		
17	<i>Relating to Old People Evaluation (ROPE)</i>	Cherry y Palmore			X	
18	<i>Nordic Age Discrimination Scale (NADS)</i>	Furunes y Mykletun			X	X
19	<i>A Prescriptive, Intergenerational-Tension Ageism Scale: Succession, Identity, and Consumption (SIC)</i>	North y Fiske			X	
20	<i>Age Discrimination Scale</i>	de Guzman y colaboradores			X	
21	<i>Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS)</i>	King y Bryant				X

22	<i>The Ambivalent Ageism Scale (AAS)</i>	Cary, Chasteen, y Remedios			X	
23	<i>The Perceived Ageism Questionnaire (PAQ)</i>	Brinkhof y colaboradores	X			
24	<i>WHO-ageism scale</i>	Murray y de la Fuente-Núñez	X			