

La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral

Antonio José Madrid García
Enrique J. Garcés de los Fayos Ruiz*

Universidad de Murcia.

Resumen: Presentamos una revisión sobre los diferentes aspectos psicológicos y sociales que están asociados al estado profesional de jubilación. En primer lugar describimos los factores que están en el origen de las percepciones que sobre la jubilación presenta el trabajador, así como los instrumentos que se han utilizado habitualmente para evaluar dichos factores, y las consecuencias negativas de carácter psicológico que se pueden apreciar en las personas que no se adaptan bien al retiro. De igual forma ofrecemos un análisis del buen ajuste emocional de las personas que se jubilan y los procesos que explican la percepción de satisfacción que determinados trabajadores sienten.

Finalizamos ofreciendo una estructura de acción formativa para mejorar el ajuste y adaptación a la jubilación, así como las conclusiones más relevantes y futuras líneas de investigación.

Palabras clave: Jubilación, ajuste emocional, acción formativa.

Title: The training for the retirement: revision of the social and psychological factors that incise in a better emocional adjustment on labour performance end.

Abstract: In this work we present a revision about the social and psychological different aspects that are associated to professional conditions of retirement. First, we describe the factors which are in the origin of the perceptions that the worker shows about the retirement, as well as the instruments that have been usually utilized for these factors evaluation, and the negative psychological character consequences that can be valued in the people who don't adapt well to the retirement. Likewise, we present a well emocional adjustment analysis of the people who retire and the processes that explain the satisfaction perception that particular workers feel.

We finish presenting an structure of formative accion for improve the retirement adjustment and adaptation, as well as the most outstanding conclusions and future research lines.

Key words: Retirement, Emocional Adjustment, Formative Accion.

1. Introducción

Una de las mayores preocupaciones en nuestra sociedad actual es todo lo concerniente al empleo. Quizás las perspectivas que se han estudiado con más intensidad, y donde más medidas correctoras se han establecido, han sido desempleo e incidencia del contexto laboral en el desempeño del puesto de trabajo. Siempre desde una orientación psicológica y social, cuando se ha profundizado en el desempleo

desde la perspectiva del que busca trabajo, ha interesado comprobar qué características definen a este trabajador que no ha encontrado un empleo, cómo influye esta situación en la persona tanto emocional y afectiva como socialmente, y qué consecuencias conllevará en dicha persona la no adquisición de un trabajo más o menos estables en su funcionamiento vital general.

Desde la segunda perspectiva, se han estudiado diferentes variables del contexto organizacional (sobrecarga, compromiso, rol, estilos de dirección, patrones de comportamiento, pautas de comunicación, etc.) para comprobar qué efectos provoca en los trabajadores (rotación, absentismo, estrés, burnout, entre otros).

Tanto una perspectiva como la otra demuestran la relevancia que tiene la interacción

* **Dirección para correspondencia:** Enrique Javier Garcés de los Fayos Ruiz. Universidad de Murcia, Facultad de Psicología, Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico. Campus de Espinardo (Edificio Luis Vives), 30080Murcia (España). E-mail: garces@um.es

persona-trabajo en el desarrollo psicológico posterior. Nosotros, partiendo de la preocupación general de esa interacción, hemos querido adentrarnos en la caracterización de otro momento del continuo laboral, en concreto la preparación a la jubilación que todos los trabajadores realizan de una forma más o menos adaptativa. Se trata del final de una carrera profesional que finaliza y que ha estado expuesta en muchas ocasiones a las dos situaciones antes descritas, con lo que a los factores aversivos que ocasiona el desempleo y la influencia de algunas de las variables antes mencionadas durante el trabajo, hay que sumar ahora el estrés, como uno de los aspectos relevantes, que están presentes en el cambio radical en la forma de vivir que se había mantenido durante muchos años.

Hemos pretendido acercarnos a la prejubilación a partir de los trabajos existentes en la literatura científica, haciendo hincapié en aquellos factores que se han considerado como los más relevantes para evaluar (y comprender) la conceptualización global del hecho de la jubilación. Si quedan reflejados aquellos que con más frecuencia son referidos en los trabajos analizados. Para ello hemos estudiado los trabajos realizados sobre este tópico en los últimos diez años.

2. Un acercamiento a los instrumentos de evaluación

Nos pareció relevante comenzar este estudio analizando algunos de los instrumentos de evaluación que se han utilizado para evaluar los diferentes factores psicológicos y sociales que están interviniendo en la concepción que sobre el próximo retiro tienen los trabajadores. Nos vamos a centrar en los que con más frecuencia se han utilizado en los trabajos revisados en la literatura científica. Lógicamente, no entramos a analizar sus características metodológicas y psicométricas, por no ser el objeto de estudio de este estudio.

2.1. Job Deprivation Scale (Thompson, 1958).

Esta escala fue modificada y utilizada por Szinovacz (1992) para evaluar la adaptación al retiro. En concreto el instrumento que presentó consta de 16 ítems y se centra en el análisis de los sentimientos de inutilidad y de pérdidas tras finalizar la carrera profesional de los trabajadores. Así, los sentimientos analizados hacen referencia a aburrimiento, pérdida de contacto con compañeros, no saber qué hacer con el tiempo libre, o tener más tiempo del necesario para realizar actividades deseadas.

2.2. Job Diagnostic Scale (Hackman y Oldham, 1976, 1981).

Esta escala ha sido utilizada recientemente por Beehr y Nelson (1995), presentando como en la original cuatro subescalas: autonomía, repertorio de destrezas, significación de la tarea, y necesidades de interacción, ya que según los autores éstas eran las características más importantes al intentar predecir las decisiones acerca del retiro de los trabajadores.

2.3. Preretirement Scale (Boyack y Tiberi, 1975).

Es un instrumento que consta de 17 subescalas con las que se intenta medir actitudes, información y comportamiento relacionado con la planificación del retiro, jubilación y edad. En concreto se distribuyen de la siguiente manera:

- *Escala de actitudes.* Consta de siete subescalas que valoran actitud favorable hacia el retiro, resistencia a la jubilación, optimismo en la prejubilación, pesimismo en la prejubilación, actitudes hacia un valor funcional y capacidad en las personas retiradas, ánimo percibido en la jubilación, y vulnerabilidad de depresión en la jubilación.
- *Escala de información.* Consta de cinco subescalas que estiman el nivel de conociemien-

to que el sujeto posee sobre el retiro: aspectos relacionados con el ajuste personal, cuidado de la salud, planificación económica, mantenimiento de la salud, e información relevante acerca de las relaciones sociales.

- *Escala de comportamiento.* Evalúa la conducta relacionada con la planificación de la vida, voluntariado y actividades comunitarias, planificación económica, mantenimiento de la salud, y relaciones íntimas.

2.4. **Opinions About Work Scale (Kilty y Behling, 1980).**

En esta escala se pretenden valorar dos factores relevantes en el desarrollo profesional: enajenación laboral y compromiso. Contiene cuatro factores: el sentido a la vida que da el trabajo, la importancia que se le confiere al trabajo, el trabajo como necesidad, y las influencias positivas que tiene en la vida el trabajo.

2.5. **Work and Family Orientation Questionnaire (Helmreich y Spence, 1978).**

Este cuestionario valora la motivación, la influencia familiar y la carrera laboral como elementos básicos para la comprensión de lo que supone para un trabajador el retiro profesional. Presenta cuatro factores: maestría y deseo de un desafío intelectual, trabajo y voluntad para trabajar duro, competitividad enfocada al éxito y la competencia personal, y despreocupación e indiferencia personal junto a la susceptibilidad a las consecuencias negativas en la realización interpersonal.

Con esta pequeña muestra de algunos de los instrumentos para valorar diferentes variables relacionadas con la situación de afrontar la jubilación, hemos pretendido mostrar la importancia que en la literatura científica se le está dedicando a este momento profesional. A partir de esta asunción es cuando comenzamos verdaderamente el estudio de revisión que so-

bre la prejubilación presentamos en las siguientes páginas.

3. **Factores predictivos de la preparación para la jubilación**

Una de nuestras preocupaciones era poder conceptualizar aquellas variables que de una u otra forma están incidiendo en el origen de la percepción que se tiene del momento de tener que jubilarse y, consecuentemente, en las actitudes que los trabajadores muestran cuando han de jubilarse. La forma como se entienda esta nueva situación marcará el comportamiento posterior de la persona retirada. No hemos pretendido ser exhaustivos, pero sí recoger las que han aparecido como más significativas.

3.1. **Sexo**

A pesar de que la mayoría de los estudios se han centrado en la población masculina, se ha empezado a destacar la variable sexo como factor importante en la forma de conceptualizar el retiro. Los primeros estudios que tuvieron en cuenta esta variable cayeron en el error de utilizar un "modelo masculino" para estudiar este fenómeno. Los estudios basados en este modelo usaban variables predictoras que los estudios previos, centrados en el hombre, identificaron como importantes determinantes de la experiencia de la jubilación y revelaban pocas o inconsistentes diferencias debido al sexo en el ajuste al retiro y sus predictores. En contraste, con conocimientos de las posibles diferencias existentes, y con la incorporación de variables predictoras relevantes a hombres y mujeres aparecieron variaciones importantes en los patrones de jubilación y el proceso de ajuste al mismo.

Secombe y Lee (1986) concluyeron que la menor satisfacción en el retiro por parte de las mujeres era debido a un menor nivel de ingresos económicos. Esta preocupación de las mujeres por los ingresos puede ser debida a sus mayores expectativas de vida (Szinovacz, 1986 y 1987). Gratton y Haug (1983) sugieren que

las mujeres están en desventaja en sus oportunidades para obtener una pensión, ya que ellas tienen más discontinuidad en sus trabajos como resultado de las responsabilidades en casa que culturalmente se les ha asignado. Debido a que las mujeres en edad de jubilación tuvieron en su día que cuidar de sus hijos comenzando a trabajar más tarde, y como resultado se les asignaron trabajos con menor sueldo, menor beneficios y menor oportunidad de una pensión cuando se jubilaran (Barfield y Morgan, 1978; O'ran y Henretta, 1982). Desafortunadamente muchas mujeres entran prematuramente en la jubilación e inmediatamente antes de que estén económicamente preparadas, forzándolas a re-entrar en el trabajo después del retiro. La mayoría de estos trabajos de re-entrada se caracterizan por ser de inferior salario y con un claro componente de segregación sexual, pareciéndose a aquellos trabajos donde ellas fueron forzadas a jubilarse (Perkins, 1991). De nuevo Perkins (1995) concluye en su estudio que la razón por la que las mujeres presentan déficits en su preparación a la jubilación está en parte relacionada con los roles tradicionales de la mujer en la sociedad, roles que enfatizan inferioridad, dependencia y pasividad.

3.2. Vida marital

Estar casado es un apoyo suficientemente importante para conllevar mejor el tránsito a la jubilación y la jubilación misma. De hecho Mouser et al (1985) confirma que las personas casadas (fundamentalmente hombres) suelen tener tras la jubilación, una mayor satisfacción moral y vital, mejor salud física y psicológica, y mayor apoyo social. Otro aspecto es compartir con la pareja actividades de ocio (Secombe y Lee, 1986). En la revisión realizada por Szinovacz (1996) observa que generalmente la mayoría de las parejas se ajustan bien a la transición hacia el retiro y demuestran mayor satisfacción marital en la post-jubilación. Parece haber una continuidad, pero una minoría presentan problemas durante y después del retiro. Estos problemas están asociados a condiciones

específicas: poca salud, problemas económicos y periodo de jubilación asincrónico (la jubilación de ambos cónyuges no coinciden en el tiempo). Estos problemas son temporales y se resuelven poco tiempo después del retiro.

Szinovacz (1996) en su trabajo observó que en contra de lo creído en estudios anteriores, el status retiro/trabajo de la pareja "per se" no influye en las percepciones de la calidad marital de la pareja. Pero determinados patrones de retiro/trabajo sí que afectan a la calidad marital si ocurren en conjunción con características específicas del esposo o la esposa y la pareja. Estas características se refieren a la posesión o no de actitudes tradicionales acerca de quién es el que sostiene el rol de proveedor en la pareja. Szinovacz afirma que el patrón marido jubilado/mujer empleada era asociado con percepciones de menor calidad marital en parejas con roles de género tradicionales. Por otro lado, maridos empleados con roles de género tradicionales con mujeres retiradas reportaban mayor calidad marital que los maridos de las parejas en las que trabajaban ambos.

Por otro lado, la reducción del tiempo expuesto al estrés y el decremento de la sobrecarga de problemas (todo ello referido al contexto laboral) después del retiro, a menudo permite una atmósfera más relajada en casa y hace que aumente la calidad de las relaciones matrimoniales.

3.3. Personas dependientes de los cónyuges

Clark *et al.* (1980) sugieren que el tener gente dependiente en casa incrementa la participación del marido en el trabajo y disminuye para las mujeres. Esto enfatiza actitudes tradicionales con respecto al rol de la mujer (como cuidadora de hijos y ama de casa) y el rol asignado al hombre (como proveedor económico en el hogar). Si el marido trabaja las mujeres son más proclives a retirarse por cuestiones familiares como cuidar a los niños, pero si estamos ante mujeres sin marido y con niños dependientes, son más proclives a trabajar o volver a trabajar después de la jubilación por

cuestiones económicas. Este patrón no se observa mucho porque las mujeres en edad de jubilación suelen tener hijos mayores y, por tanto, más o menos independientes tanto económica como personalmente. También se ha encontrado una relación positiva entre la jubilación temprana y el tener a una persona dependiente por discapacidad o enfermedad (esposo/a) en casa a la que hay que cuidar.

Henkes y Tazelaar (1994) observaron en su trabajo que la jubilación anticipada, junto a factores como el estado de salud del individuo y el contexto empresarial también estaba afectada por la situación familiar (personas dependientes y status matrimonial).

3.4. Categoría y factores laborales

Con respecto al tipo de categoría laboral Henkes y Siegers (1994) observaron como las razones positivas para la jubilación anticipada (disfrutar de actividades, más libertad y relacionarse más con la pareja) se correspondía con aquellos trabajadores en ocupaciones más altas, mayor nivel educativo, funcionarios o personal del sector servicios. Las razones neutras para la jubilación anticipada (trabajar durante un tiempo suficiente y por eso jubilarse y hacerlo porque mucha gente lo hace), y las razones negativas (salud, el trabajo es muy estresante, o conflictos con los compañeros) se hallaron en profesiones con niveles inferiores y con menor formación y en el sector industrial.

Beveridge (1983) examinó tres grupos de personas que estaban en un curso de preparación a la jubilación: directivos y profesionales, trabajadores cualificados y técnicos, y trabajadores no cualificados. Encontró que los tres grupos deseaban la jubilación, aunque el último grupo tenía dificultad en imaginar un estilo de vida personal en la jubilación.

Richardson y Kilty (1991) observaron en su trabajo que la interacción sexo con nivel profesional era un factor crítico. Mujeres en trabajos de bajo nivel ocupacional fueron las más vulnerables a tener problemas de ajuste a la jubilación. El status ocupacional en vez de los ingresos o la educación fue la variable más

importante que se distinguía del grupo con declive en bienestar en la jubilación de los que no tenían este declive. El grupo con declive puede tener un desajuste en el bienestar porque no son capaces de mantener una continuidad, experimentando una reducción de los ingresos y una pérdida del status laboral con la jubilación. Los jubilados que trabajaban en puestos con poco prestigio tenían mayores dificultades para mantener su posición social y respeto cuando dejaban de trabajar, o el trabajo no era continuo. La pérdida del rol de trabajador puede ser más trascendental para aquellos que ocupan un puesto profesional inferior, que para aquellos que ocupan puestos con un claro componente de reconocimiento personal y profesional. Los de mayor nivel profesional son más proclives para mantener contactos profesionales, implicarse en grupos profesionales, trabajo profesional parcial, etc. tras la jubilación.

En cuanto a los factores laborales, aspectos tales como la imposibilidad en la toma de decisiones, estresores continuos, o la imposibilidad de alcanzar las metas previstas inciden en un peor ajuste a la jubilación (Lehr y Dreher, 1970). Por su parte, Beehr (1986) proponía que los trabajadores eran más proclives a tomar la decisión de jubilarse si sus trabajos tenían características no muy agradables para ellos (falta de promoción en el trabajo, estrés, etc...), o si el rápido cambio tecnológico hacía que las cualidades y características de los trabajadores se convirtieran en obsoletas.

3.5. Apoyo social

Como ya se indicó más arriba, el apoyo que el trabajador reciba por parte de las personas relevantes que le rodean (familiares y amigos, básicamente), incidirá en el mejor ajuste ante la nueva situación. Hornstein y Wapner (1985) afirman que en los meses siguientes a la jubilación los individuos se ven forzados a construir un nuevo sentido de identidad como jubilados. El compromiso y el apoyo de los compañeros, la familia y los amigos es muy importante en este periodo. Dependiendo del grado de apoyo percibido la construcción de

su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad. También es muy importante el grado de congruencia en las expectativas acerca de la jubilación por parte del jubilado y las personas cercanas, si esta congruencia es positiva el cambio en la identidad por parte del jubilado ocurre de un modo satisfactorio.

3.6. Ingresos económicos

El factor económico es un importante predictor de las actitudes hacia el retiro. Hombres y mujeres que tienen unos ingresos adecuados, buena salud, residen en un medio agradable y tienen acceso a un buen sistema de apoyo social son más favorables a estar satisfechos con la jubilación, que aquellos que no poseen los anteriores factores. La explicación es sencilla: un estilo de vida que es más seguro financieramente y más agradable es una vía de satisfacción obvia.

3.7. Salud general

Joukamaa y Salokangas (1989) manifestaron la poca ocurrencia de cambios en la salud durante la jubilación. La explicación reside en el hecho de que la salud de los individuos antes y después del retiro estaba fuertemente relacionada con su comportamiento y estilo de vida anterior. A la edad de la jubilación, la buena o mala salud no fue un resultado de la situación concreta o cambios en ella, por contra era el resultado del comportamiento físico y psicosocial experimentado a lo largo de la vida. Por su parte, Behr (1986) sugiere que la relación entre el retiro y la salud posterior está afectada por el nivel económico del jubilado, el tipo de trabajo anterior, la salud previa y el tipo A de personalidad.

3.8. Planificación

Goudy, Powers y Keith (1975) señalan que cuando los trabajadores han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar el ajuste es muy positivo. Concretamente Beck(1984); McPherson y Guppy

(1979); Newman et al (1982) encontraron que son aquellos con mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional planifican mejor su retiro y, consecuentemente, los que presentan mejores ajustes.

3.9. Nivel educativo

Al igual que otras variables como la salud, el estado civil, los ingresos económicos, entre otras, se ha visto que el nivel educativo de la persona que se ha de jubilar juega un importante papel en la predicción del posterior ajuste a la jubilación (siempre en conjunción con las anteriores variables). Parece que a mayor nivel educativo mejor ajuste, quizás debido a que también son los que mejor planifican esta nueva situación vital.

3.10. Variables de personalidad

Las características de personalidad no han sido muy estudiadas en el ámbito de la jubilación. En tanto que algunos estudios han hecho especial hincapié en el estudio de las mismas, a continuación vamos a hacer referencia a aquellas variables de personalidad que han sido objeto de estudio en relación al tópico que estamos analizando.

- En cuanto al constructo neuroticismo, los sujetos que puntúan alto en el mismo son más proclives a ver los problemas de la edad adulta como crisis y quejarse de poca salud (Costa y McRae, 1980). Estos sujetos suponen una población de alto riesgo y son más propensos a experimentar emociones negativas y comportamientos no adaptativos en determinadas situaciones, incluida la jubilación.
- Con respecto al constructo extraversión parece que los individuos extravertidos son más felices con el nuevo estadio de la vida, ya que las características propias de la extraversión hace que los jubilados perma-

nezcan activos, socialmente comprometidos y posean un gran control en el trato diario con personas e instituciones (Hotard, McFatter, MCWhirter y Stegall, 1989).

- El constructo dureza emocional podría tener implicaciones en la satisfacción vital de los jubilados. Este constructo permite a los individuos estar menos amenazados por los cambios y por las transiciones de rol. Concretamente, los individuos duros emocionalmente deberían adaptarse más fácilmente a los cambios asociados con el retiro y con los estresores relacionados con el retiro (por ejemplo cuando el retiro es involuntario). Estos individuos también valoran los eventos vitales más positivamente (Rhoderwall y Agostdottir, 1984).
- Locus de control interno se ha asociado con cualidades personales positivas como mayores niveles de autoestima y menores relaciones de estrés ante cambios en la vida, mayor satisfacción vital y con un mejor funcionamiento psicológico en la jubilación (Hilkson, Housley y Boyle, 1988).
- El patrón de personalidad Tipo A ejerce su influencia indirectamente través de problemas en la salud. Se ha comprobado que estas personas son más proclives a padecer cualquier tipo de patología coronaria. Para estos sujetos el trabajo es su única fuente de satisfacción y de reconocimiento social, por lo que la pérdida de éste supone fuertes niveles de desajuste emocional y bajo nivel de satisfacción vital.

Independientemente de que obtengamos como indicadores que inciden especialmente en el ajuste posterior al retiro algunos de los revisados, Hanisch (1994) ha insistido en el hecho de que aquellos que se retiran por razones personales (viajar, disfrutar, entre otras) están más satisfechos con la jubilación, son más felices y presentan una predisposición vital

más positiva que los que se retiran por razones de trabajo o salud.

4. Consecuencias directas del retiro laboral

En este epígrafe queremos acercarnos a aquellas consecuencias, básicamente de tipo psicológico, que se pueden observar cuando la persona se jubila. Brathwaite y Gibson (1987) cifran en un tercio el número de jubilados que experimentan dificultades de adaptación a su nuevo rol. Parece que factores tales como poca salud, bajos ingresos, y una negativa actitud en la prejubilación predicen un mal ajuste posterior. Bossé et al (1991) comprobaron que la jubilación vista como una transición era el evento menos estresante de los 31 eventos vitales propuesto por los trabajadores en los 12 meses previos a la jubilación. Encontraron que sólo un tercio de los individuos incluidos en su trabajo señaló la jubilación estresante, siendo los mejores predictores del estrés en el retiro la salud y los problemas económicos. Concluyen que la jubilación será un evento estresante para quienes el retiro tiene implicaciones negativas. Es decir, para los que son forzados al retiro involuntariamente, por razones de salud, de la empresa, o para quienes experimentan que la salud o que los ingresos económicos disminuyen después de la jubilación. Éstos experimentarán un gran nivel de estrés, en contra de aquellos para quienes el retiro es voluntario, planeado y no económicamente deteriorante.

Si la persona no construye el retiro como un desenlace positivo y que debe tener lugar en su momento, la probabilidad de la persona de sufrir sintomatología depresiva es mayor. El riesgo de esta sintomatología aumenta cuando el evento es visto como debido a los propios fallos de la persona en el trabajo, es visto afectando a cada parte de la vida de la persona y es visto como un rasgo permanente de la vida. De esta forma si el evento es atribuido a causas internas, estables y globales combinado con un sentido de que esos aspectos son esencialmente incontrolables y no modificables, en-

tonces la jubilación es percibida con infelicidad y estrés (Woods, 1990).

5. Algunos apuntes para explicar la satisfacción en el retiro

Las expectativas que posea un trabajador acerca del nuevo estadio en el que se va a situar (jubilación) influye mucho en el ajuste correspondiente a dicho estadio. Si las expectativas son positivas y están planificadas se obtendrá un adecuado ajuste y satisfacción en la jubilación. Mottaz (1986) encontró que hombres y mujeres en los niveles organizacionales más altos percibían su trabajo por igual, que tenían los mismos valores. Para ambos la autonomía es el aspecto más importante de su trabajo. En cambio, en niveles ocupacionales más bajos hombres y mujeres percibían diferentes valores relacionados con el trabajo. Las mujeres se centran en recompensas sociales, mientras que los hombres en recompensas intrínsecas (su propio desarrollo profesional). La explicación ofrecida para esta diferencia estaba en el hecho de que las oportunidades para las recompensas intrínsecas y extrínsecas eran menores para las mujeres.

Un aspecto que resulta interesante es el que se desprende de aquellos trabajadores que tras jubilarse emprenden un nuevo trabajo (completo o parcial). De hecho, las personas que vuelven a trabajar a tiempo completo abandonan el "status de jubilado" pasando a ser "trabajadores normales". Por el contrario los jubilados que vuelven a trabajar a media jornada pueden estar simplemente modificando las condiciones de la jubilación relacionadas con sus necesidades percibidas, o modificando su plan de trabajo relacionado con un deseo de incrementar su tiempo libre. Estos trabajadores a media jornada ocupan una situación generalmente referida a una jubilación parcial (Reimers y Honing, 1993). Un deseo por una actividad estructurada, contactos, sociales o ingresos económicos puede hacer que los jubilados busquen trabajos de media jornada.

6. Planificando el ajuste adecuado a la jubilación

La premisa de la que se ha de partir para conseguir un buen ajuste en el camino hacia la jubilación pasa por mirar hacia delante intentando planificar los años de vida venideros (Atchley, 1982). Toda medida preventiva debería pues partir de esta premisa para intentar que se obtengan resultados positivos. Probablemente la medida preventiva más inmediata es la preparación de los trabajadores próximos a la jubilación, mediante acciones formativas en los que tratar los diferentes aspectos que están incidiendo en todo el proceso que conlleva el retiro.

A pesar de que en los cursos de preparación a la jubilación que se han venido impartiendo no se ha atendido a la mujer, ya que ésta asistía como esposa invitada y no como trabajadora (Perkins, 1995), hay un aspecto que ha debido quedar suficientemente claro: la planificación de acciones absolutamente igualitarias en cuanto al sexo. Aún así, hay que tener en cuenta que los estudios han demostrado que existen diferencias individuales que impiden concebir los cursos como estáticos, más bien como acciones dinámicas que orienten a las personas a concebir sus situación futura como algo a planificar y dónde diferentes aspectos van a influir en la forma de entender el retiro. Y siempre, como señalan Braithwaite y Gibson (1987), teniendo en cuenta las diferencias individuales en las necesidades, valores y objetivos de los jubilados.

No hay que olvidar que lo que persiguen los trabajadores que se retiran son, entre otras cosas, ingresos adecuados, buena salud, residir en un medio agradable y disponer de un apoyo social favorable (Seccombe y Lee, 1986; entre otros). En la medida en que seamos capaces de ayudarles a conseguir estos objetivos nuestras acciones estarán bien concebidas. Hay que partir de conceptualizaciones como la que ya expuso Stecker (1955), según la cual la jubilación no es simplemente un estado final, sino un proceso, una transición del trabajo al no

trabajo y el grado de satisfacción con el estado final debería depender hasta cierto punto de como es experimentado el proceso.

A partir de estas premisas, y observando la necesidad de ofrecer futuras acciones formativas que preparen a los trabajadores a continuar su proceso personal y, ¿por qué no? profesional, presentamos en forma de esquema las áreas que habría que tener en cuenta según lo observado en esta revisión:

- La jubilación como tránsito continuo desde el trabajo habitual:
 - Planificación de las nuevas actividades: en el hogar, en otras actividades lúdicas, en acciones profesionales independientes, entre otras.
 - Planificación de los objetivos vitales que se quieren conseguir en el tiempo que le quede por vivir, frente al pasar la vida "sin hacer nada".
 - Planificación general conjunta con el resto de miembros con los que convive.
- Desarrollo de habilidades personales:
 - De interacción personal: comunicación, empatía, estrategias de negociación, comprensión, etc.
 - De prevención de problemática psicológica: ansiedad, distimia, inestabilidad psicológica, etc.
 - De conceptualización de la nueva situación: asunción de los nuevos objetivos acordes a la realidad actual de tipo psicológico, familiar, social y psicológica.
- Técnicas de desarrollo psicológico:
 - De autocontrol.
 - De relajación.
 - De planificación.
 - De habilidades sociales.
- Prevención de problemática general:

- Asunción de la realidad física y mental actual.
- Conocimiento y medidas de prevención de trastornos de tipo somático.
- Conocimiento y medidas preventivas de problemas de tipo psicológico.
- Nuevos objetivos.

Evidentemente, cada uno de los aspectos antes mencionados deben estar en consonancia con los estudios de investigación que en cada área se vienen realizando, y que con esta primera aproximación hemos querido reflejar. Por otra parte, hay que entrar en el análisis pormenorizado de estos factores en forma de unidades y módulos que la acción formativa debe recoger, pero que no nos parecieron objeto de este trabajo.

7. Conclusiones y futuras líneas de investigación

Como se puede comprobar hemos hecho una aproximación a la temática de la preparación a la jubilación por parte de los trabajadores próximos a la misma. No hemos pretendido ser muy exhaustivos, pero sí al menos recoger las tendencias actuales más consolidadas a partir de los estudios existentes en la literatura científica.

De hecho, el conocimiento detenido de cuál es la verdadera realidad de este trabajador nos puede permitir establecer medidas preventivas que ayuden a las personas a un mejor ajuste emocional a la nueva realidad. No es fácil conceptualizar que se pase de una actividad laboral muy activa a un "no tener nada que hacer". Es en este error de concepto donde el psicólogo debe incidir con las aportaciones que, profesionalmente, puede establecer, siempre buscando colaborar en que todos los trabajadores tengan una adaptación lo más saludable posible.

Partir de la realidad del prejubilado y retirado ya definitivamente hemos podido comprobar que es muy compleja: situación personal y laboral de la persona que termina su vida laboral, apoyo social existente y calidad del

mismo, condicionantes de personalidad, pero también salud para optar por nuevos objetivos, entre otros, son aspectos que hacen difícil establecer medidas preventivas estáticas (cursos estándar poco útiles), sino que la realidad pasa por conseguir configurar acciones dinámicas que permitan adaptar la realidad de cada persona, los aprendizajes y conocimientos que el trabajador necesita para poder establecer una mirada de futuro optimista.

Siendo más concretos, a continuación repasamos algunas de las conclusiones, que a modo de discusión, proponemos tras esta revisión:

1.- Hemos encontrado que los instrumentos de medida más utilizados son muy antiguos, por lo que parece necesaria la propuesta de nuevos cuestionarios que se adapten a los estudios más recientes, que han precisado las variables de mayor interés a evaluar en esta población.

2.- La mayoría de estudios que han analizado los efectos del retiro han sido retrospectivos y descriptivos. Estos trabajos son particularmente problemáticos si el propósito es analizar cambios probablemente causados por la transición del trabajo a la jubilación. De acuerdo con Salokangas y Joukamaa (1991) son necesarios estudios prospectivos de carácter experimental.

3.- La mayoría de las investigaciones han tratado a los futuros jubilados como una población homogénea sin tener en cuenta sus necesidades individuales y concretas. No debemos olvidar que la población de jubilados y personas adultas es heterogénea. Esta reflexión es importante desde una doble perspectiva:

- Por un lado, y en lo que se refiere a las investigaciones sobre el tema, el no tener en cuenta los aspectos antes citados, puede llevar a conclusiones erróneas y contradictorias.
- Por otro lado, y en lo que se refiere a los cursos sobre preparación a la jubilación, el no tener en cuenta las necesidades personales de cada trabajador implicado en los mismos,

puede llevar a éste a no aprovechar las acciones formativas. Esto último nos conduce a otra necesidad incluir la evaluación de intereses y motivaciones personales en los futuros asistentes a los cursos.

Una forma de solucionar parcialmente este problema es la propuesta que hacen Hornstein y Wapner (1985), según la cual se divide en cuatro grupos a los futuros jubilados en función de los modos de experimentar la jubilación, atendiendo a las distintas características y necesidades que presentan y demandan cada grupo. Concretamente, los grupos serían:

- Grupo I (transición a la vejez). Para estas personas el retiro es experimentado como un tiempo para la disminución del nivel de actividad y de reemplazar el trabajo o las relaciones con los demás, es una necesidad de descanso, es una transición a la última fase de la vida.
- Grupo II (nuevo comienzo). La jubilación es una bienvenida a una nueva fase de la vida, es un periodo para llevar a cabo las necesidades, deseos y objetivos de cada cual.
- Grupo III (continuación). El retiro no es un evento de mayor importancia personal, es una continuidad de los patrones de vida de la prejubilación y no constituye una crítica transición desde una perspectiva psicológica.
- Grupo IV (ruptura impuesta). La jubilación constituye una imposición, una pérdida de los más altos niveles de actividad, es como si una parte de la identidad personal se fuera borrando.

Dependiendo de dónde se sitúe cada persona presentará unos patrones y unas características específicas en aspectos como actitud hacia el trabajo, forma en la que realiza la transición hacia el retiro, emociones dominantes durante el proceso, nivel de actividad, etc.; y, por tanto, unas demandas características del grupo en dónde se halle. Por esta razón, dependiendo del grupo habrá que actuar de distinta forma en la preparación de estos trabajadores para efectuar la transición al nuevo estadio de la vida con el mayor éxito posible.

4.- Una cuestión necesaria para futuras líneas de investigación es la concerniente a la propia definición de jubilación. Los autores pueden situarse en distintos planos para definir este momento (social, psicológico, económico, entre otros). La propia definición de la jubilación es muy compleja y una de las necesidades de la investigación del retiro es el desarrollo de definiciones respecto a diferentes tipos de jubilación, para así poder investigar los diferentes factores predictivos para cada tipo de jubilación. Una única definición de jubilación probablemente dará una visión estática y llevará a conclusiones erróneas e, incluso, contradictorias en las investigaciones. Existen diferentes estilos de jubilación; así por ejemplo Beehr (1986) plantea los siguientes: retiro voluntario versus involuntario, retiro temprano versus en su tiempo, y retiro parcial versus completo.

5.- Se ha contrastado que en diferentes estudios sobre las mismas variables y factores implicados en el proceso y en el ajuste a la jubilación llegaban a conclusiones contradictorias. Hacen falta nuevos trabajos que incidan en aquellos aspectos del estudio de la jubilación más problemáticos para lograr una mejor conceptualización de la misma.

6.- Anteriormente ya aludimos a la necesidad de preparar acciones formativas de preparación a la jubilación "a medida", es decir atendiendo a las características psicosociales diferenciales de los individuos. Así mismo, dichas acciones formativas serían incompletas si no prevemos la profesión del trabajador, ya que cada categoría laboral demanda unas necesidades y presenta unas características distintas.

7.- Muy pocos estudios han incluido al contexto organizacional en el proceso de la jubilación y las consecuencias que para éste trae consigo la jubilación. Una visión totalizadora del proceso de la jubilación debería incluir al individuo y al contexto empresarial, ya que el retiro conlleva determinados efectos en los individuos y en la empresa. Beehr (1986) atendiendo a dicha visión globalizadora del retiro encontró

que las empresas con altos niveles de jubilación tienen más inestabilidad, una incierta percepción del medio que les rodea, climas organizacionales inciertos, trabajadores menos motivados, y personal cuyos conocimientos acerca de las áreas técnicas de la empresa cambiarán más rápidamente que las empresas con menores niveles de jubilados.

8.- Los modelos teóricos que se han ofrecido para explicar los diferentes hechos asociados a la jubilación proceden del estudio del comportamiento en general. De hecho, dos de los más referidos se han adaptado. Nos referimos a la teoría de la crisis (Friedman y Havighurst, 1954), y a la teoría de la continuidad (Atchley, 1971). La primera sostiene que el rol ocupacional es visto como la mayor fuente de cultura y reconocimiento social, por lo tanto el retiro, y la subsecuente pérdida de ese rol ocupacional, se experimentará como una etapa final, sin interés por nada,... La segunda propone que el jubilado destaca su identidad personal a través de la expansión y comportamientos relacionados con otros roles de su vida cuando deja de estar en el contexto laboral. Desde esta perspectiva el jubilado acepta bien su retiro, pasa a tener un rol socialmente reconocido, entre otras consecuencias.

Sin menospreciar teorías como las citadas, sería conveniente que futuras líneas de investigación se centraran en encontrar modelos teóricos propios que intentaran explicar los factores asociados a la jubilación.

9.- Sería interesante que las acciones formativas de preparación a la jubilación se realizaran a una edad más temprana. Creemos que la edad idónea para realizar estos cursos preparativos es sobre los 50-55 años, ya que la receptividad de los individuos a esa edad es mayor que los que se encuentran muy cerca de la jubilación (sobre los 65 años). Así mismos sería deseable realizar un "seguimiento" de todos los participantes a las acciones una vez concluidas éstas, ya que si no hemos conseguido el objetivo de cambio de los patrones y estilos de vida poco adaptativos o sólo lo hemos conse-

guido parcialmente no estamos teniendo el efecto previsto y, por tanto, fracasando en nuestra tarea.

Referencias

- Atchley, R.C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis?. *The Gerontologist*, 11(1), 13-17.
- Atchley, R.C. (1982). Retirement: Leasing the world of work. *The Annals of the American Academy of Policy and Social Science*, 464, 120-131.
- Barfield, R.E. y Morgan, J.N. (1978). Trends in planned early retirement. *The Gerontologist*, 18, 18-22.
- Beck, S.H. (1984). Retirement preparation programas: Differentials in opportunity and use. *Journal of Gerontology*, 39, 596-602.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- Beehr, T.A. y Nielson, N.L. (1995). Descriptions of job characteristics and retirement activities during the transition to retirement. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 681-690.
- Beveridge, W.E. (1983). The aproach to retirement: A study of the perceptions and expectations of a sample of men from three occupational levels. *Journal of European Industrial Training*, 7, 4-9.
- Bossé, R., Aldwin, C.M., Levenson, M.R. y Workman-Daniels, K. (1991). How stressful is retirement?. Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 46(1), 9-14.
- Boyack, V.L. y Tiberi, D.M. (1975). A study of preretirement education. Paper presented at *The Annual Meeting of the Gerontological Society*. Louisville.
- Braithwaite, V.A. y Gibson, D.M. (1987). Adjustment to retirement: What we know and what we need to know. *Aging and Society*, 7, 1-18.
- Clark, R.L., Johnson, T. y McDermed, A.A. (1980). Allocation of time and resources by married couples approaching retirement. *Social Security Bulletin*, 43, 3-17.
- Costa, P.T. y McRae, R.R. (1980). Somatic complaints in male as a function of age and neuroticism: A longitudinal analysis. *Journal of Behavioral Medicine*, 3, 245-251.
- Friedman, E.A. y Havighurst, R.J. (1954). *The mearning of work and retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Goudy, W.J., Powwers, E.A. y Keith (1975). The work-satisfaction, retirement-attitud typology: Profile examination. *Experimental Aging Research*, 1, 267-279.
- Gratton, B. y Haug, M.R. (1983). Decision and adaptation. *Research on Aging*, 5(1), 59-76.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1976). Motivation through the desing of work: Test os a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1981). *Work desing*. Addison-Wesley, Reading.
- Henkes, K. y Siegers, J. (1994). Early retirement: The case of the Nertherlands. *Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 8(1), 143-154.
- Henkes, K. y Tazelaar, F. (1994). Early retirement of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(21), 1927-1943.
- Hickson, J., Housley, W.F. y Boyle, C. (1988). The relationship of locus of control, age, and sex to life satisfaction and death anxiety in older persons. *International Journal of Aging and Human Development*, 26(3), 191-195.
- Hornstein, G.A. y Wapner, S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *Journal of Aging and Human Development*, 21(4), 291-315.
- Hotard, S.R., McFatter, R.M., McWhirter, R.M. y Stegall, M.E. (1989). Interactive effects of extraversion, neuroticism and social relationship on subjective well-beign. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 321-331.
- Joukamaa, V.M. y Salokangas, R.K.R. (1989). Retirement aging, psychosocial adaptation and mental health. Finding of the TURVA project. *Acta Psychiatric Scand.*, 80, 356-367.
- Kilty, K.M. y Behling, J.H. (1980). *The professional worker, work alienation and preretirement planning and attitudes (research report)*. Washington: The NRTA-AARP Andrus Foundation.
- Leehr, U. y Dreher, G. (1970). Determinants of attitudes towards retirement. En R.J. Havighurst et al (Eds.), *Adjustment to retirement: A cross-national study*. Assen, The Netherlands, Van Gorcum.
- McPherson, B. y Guppy, N. (1979). Pre-retirement lifestyle and the degree of planning for retirement. *Journal of Gerontology*, 34, 254-263.
- Mottaz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work related rewards and values and the determinants of work satisfaction. *Human Relations*, 39, 359-377.
- Mousser et al (1985). Citado en Askham, J. (1995). The married lives of older people. En S. Arber y J. Ginn (Eds.), *Connecting gender and aging. A sociological approach*. Buckingham: Open University Press.
- Newman, E.S., Sherman, S.R. y Higgins, L.E. (1982). Retirement expectations and plans: A comparison of professional men and women. En M. Szinovacz (De), *Women's retirement: Policy implications of recent research* (pp. 123-139). Beverly Hills, California: Sage.
- O'Rand, A.M. y Henretta, J.C. (1982). Delayed career entry, industrial pension esturcture, and early retirement in a cohon of unmarried women. *American Sociological Review*, 47, 365-373.
- Perkins, K. (1991). Blue-collar women and retirement. *Social Work Research and Abstract. Abstract of Disertation*, 27(3).
- Perkins, K. (1995). Social insecurity: Retirement planning for women. *Journal of Women and Aging*, 7(1-2), 37-53.

- Reimers, C. y Honing, M. (1993). The perceived budget constraint under social security: Evidence from re-entry behavior. *Journal of Labor Economics*, 11, 184-204.
- Rhodewalt, F. y Agostpottir, A. (1984). On the relationship of hardiness to the type A behavior pattern: Perception of life events versus coping with life events. *Journal of Research in Personality*, 18, 212-223.
- Richardson, V. y Kilty, K. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.
- Riley, D. y Eckemode, J. (1986). Social ties: Subgroup differences in cost and benefits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 770-778.
- Salokangas, R.K.R. y Joukamaa, M. (1991). Physical and mental health changes in retirement age. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 55, 100-107.
- Seccombe, K. y Lee, G.R. (1986). Gender differences in retirement satisfaction and its antecedents. *Research on Aging*, 8, 426-440.
- Stecker, M. (1995). Why do beneficiaries retire?. Who among them return to work. *Social Security Bulletin*, 18(3).
- Szinovacz, M. (1986-87). Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women. *International Journal of Aging and Human Development*, 24(4), 301-317.
- Szinovacz, M. (1996). Couples' employment/ retirement patterns and perceptions of marital quality. *Research on Aging*, 18(2), 243-268.
- Szinovacz, M. y Washo, C. (1992). Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement. *Journal of Gerontology*, 47(4), 191-196.
- Thompson, W.E. (1958). Pre-retirement anticipation and adjustment in retirement. *Journal of Social Issues*, 14, 35-45.
- Woods, R.T. (1990). Preventing and overcoming. Psychological problems in retirement. *J.R.S.H.*, 3.

(Art. recibido: 15-4-1999, aceptado: 8-5-2000)

