



Artículo

Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida post-laboral: análisis exploratorio en una muestra de prejubilados españoles*

Relationships between sociodemographic factors, motivation towards early retirement and satisfaction in post-working life: an exploratory analysis in a sample of spanish early retirees

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ¹
ANTONIO CREGO¹
CARLOS MARÍA ALCOVER¹

RESUMEN

La prejubilación es una experiencia heterogénea en lo referente tanto a la forma en que se produce la salida laboral como a sus posteriores consecuencias personales y psicossociales. Con el objetivo de conocer la relación entre variables sociodemográficas, motivos de la salida organizacional temprana, y ajuste a la vida postlaboral se administró una adaptación del *Retirement Satisfaction Inventory* (Floyd et al., 1992) a una muestra de 638 prejubilados españoles con una media de edad de 61.28 años. Los datos obtenidos fueron analizados mediante ANOVA. Con respecto a la motivación hacia el retiro, las mujeres tienen más intereses en aceptar la oferta de retiro temprano que los hombres, mientras que estos señalan haber experimentado más problemas de salud y presiones organizacionales. Los prejubilados con un mayor nivel formativo presentan un mayor interés en el retiro temprano, y los prejubilados con mayor nivel profesional mantienen una mayor satisfacción con el reti-

¹ Universidad Rey Juan Carlos (Madrid). Departamento de Psicología. Unidad de Psicología Social.

* Este estudio forma parte de un proyecto de investigación más amplio financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia a través del Programa de Acciones Integradas España-Italia (Nº Ref. HI2005-0336) y en parte por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid a través del Programa de Creación y Consolidación de Grupos de Investigación cofinanciado por la URJC y la CAM, Referencia: URJC-CM- 2006-CSH-0506.

ro. Conocer las relaciones entre características sociodemográficas, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida post-laboral es un primer paso necesario para desarrollar análisis más complejos sobre las experiencias de prejubilación.

ABSTRACT

Early retirement is a heterogeneous experience with regard to both the way the exit from the working life is carried out and the personal and psychosocial consequences. In order to explore relationships between socio-demographic variables, causes of early retirement and satisfaction with post-working life, we administered an adaptation of the *Retirement Satisfaction Inventory* (Floyd et al., 1992) to a sample of 638 Spanish early retirees with an average age of 61.28. One-factor ANOVA was used for data analysis. Concerning the reasons for early retirement, pursuing personal interests was more important for women than for men. Men highlighted health problems and pressures from employer as reasons for early retirement to a greater extent than women. Highly educated early retirees were more interested in early retirement and early retirees with higher professional status showed a better adaptation to retirement. Knowing the relationships between socio-demographic characteristics, motivation towards retirement and retirement satisfaction is a first step to develop more complex analysis of the early-retirement experiences.

PALABRAS CLAVE

Prejubilación, Razones para el retiro, Motivación hacia el retiro temprano, Satisfacción post-laboral, Fuentes de disfrute.

KEY WORDS

Early retirement, Reasons for retirement, Motivation towards early retirement, Post working-life satisfaction, Sources of enjoyment.

AGRADECIMIENTOS

Los autores quieren agradecer la colaboración de las Asociaciones de Prejubilados Jubi-que?, Asociación de Prejubilados de Telefónica, Asociación de Prejubilados y Jubilados de Marconi Española Standard-Eléctrica y Federación Vasca de Asociaciones de Prejubilados y Pensionistas.

INTRODUCCIÓN

En las dos últimas décadas, el número de trabajadores españoles que se ha retirado antes de la edad habitual de retiro ha aumentado considerablemente. Muchos de estos trabajadores han sido desvinculados de su actividad laboral a través de procesos de prejubilación, una modalidad de retiro laboral temprano específica del mercado laboral español. Afecta a los trabajadores de mayor edad de las organizaciones, cesando su actividad laboral remunerada antes de la edad legal de retiro, sin permitirles acceder a una pensión de jubilación (Crego y Alcover, 2004; López Cumbre, 1998; Orgambidez y Mendoza, 2006). Según el informe ESADE (2006) se estima que han sido prejubilados en España entre 250.000 y 300.000 trabajadores en la última década y se prevé que en los próximos años sean prejubilados entre 50.000 y 60.000 trabajadores por año. Junto a los posibles riesgos que las prejubilaciones pueden suponer para la viabilidad del sistema de Seguridad Social existen riesgos psicosociales asociados a la prejubilación, concretamente los relacionados con la salud del prejubilado, organización y reestructuración del tiempo libre, relaciones personales y familiares y ausencia de rol e identidad social. Un aspecto fundamental de la prejubilación es que en la experiencia del proceso de salida y la satisfacción posterior en la vida post-laboral intervienen múltiples factores envueltos en diferentes niveles: social, organizacional, psicosocial y personal (CES, 2000; Crego y Alcover, 2004, 2008).

Dentro de los múltiples factores que intervienen en los procesos de prejubilación han adquirido una relevancia notable

ciertas variables sociodemográficas. Por un lado, en sus relaciones sobre la motivación hacia el retiro temprano, y por otro, en el grado de satisfacción de los prejubilados en la vida post-laboral. Los resultados de algunas investigaciones muestran que las variables sociodemográficas se encuentran relacionadas con el modo que es experimentado el proceso de salida organizacional y la posterior satisfacción en el retiro (Davis, 2003; Dorn y Sousa-Poza, 2005; Kim y Feldman, 2000). Tanto la motivación hacia el retiro laboral temprano como la posterior satisfacción de la persona en el retiro tienen relación con la percepción de ruptura del trabajador con respecto a su carrera profesional y personal (Alcover y Crego, 2005; Crego y Alcover, 2008). Esta transición del trabajador hacia el retiro es uno de los cambios más importantes que se producen en esta fase final de la vida laboral de los trabajadores (Crego, Alcover y Martínez, 2008; UGT, 2001).

La investigación que presentamos tiene como objetivo general explorar las relaciones entre las características sociodemográficas de una muestra de prejubilados españoles, y sus valoraciones de la experiencia de retiro. Concretamente, analizamos si las motivaciones para el retiro temprano, las actividades que se perciben como fuente de recompensa una vez éste se ha producido y el grado de satisfacción con diversos aspectos de la vida post-laboral difiere en función de dichas características. Hemos incluido en nuestro estudio variables como el género, nivel de estudios, categoría profesional, antigüedad, edad de prejubilación y número de familiares dependientes económicamente del prejubilado.

FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y RETIRO LABORAL TEMPRANO: CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PREJUBILACIÓN

Las investigaciones previas sobre retiro laboral temprano han demostrado diferencias en la motivación y adaptación entre hombres y mujeres. Los roles tradicionales asumidos por la mujer implican una mayor responsabilidad de las cargas familiares y domésticas (Barnes y Parry, 2004). En este sentido, Pinguart y Schindler (2007) señalaron que el hecho de que la mujer trabaje tanto en el hogar como fuera de él supondría el mantenimiento de un cierto nivel de actividad tras la salida del mercado laboral, y que presenten una mayor satisfacción en el retiro temprano. Igualmente, Zimmerman, Mitchell, Wister y Gutman (2000) indicaron que el rol múltiple de la mujer en el hogar, además de su experiencia en el mercado de trabajo y su diferente historia del trabajo con respecto a los hombres, diferencia las motivaciones hacia el retiro y la satisfacción posterior de la vida en el retiro. En el contexto laboral español, Gómez y Martí (2003) consideraron que la mujer prejubilada se adapta mejor al retiro como consecuencia de una mayor dedicación a la familia y a las tareas del hogar, lo que les permite tener más actividades sociales y una mayor satisfacción en el retiro. Por el contrario, algunos estudios sobre retiro laboral temprano han señalado que la mujer se adapta peor que el hombre. Kim y Moen (2002) destacaron que las mujeres con edades comprendidas entre 50 y 72 años se adaptan peor y su experiencia de salida es más traumática como consecuencia de una mayor precariedad laboral con respecto a los hombres.

También se han considerado las rela-

ciones entre el género y la salud, en lo que se refiere a los niveles de salud tanto del trabajador concreto como de la pareja. Algunos estudios (Hansson, DeKoekkoek, Neece y Patterson, 1997; Talaga y Beehr, 1995) encontraron que los hombres tendrían menos al retiro si la esposa tenía mala salud, con objeto de garantizar los ingresos necesarios, e inversamente, las mujeres tendrían más al retiro si era el esposo el que tenía problemas de salud, dada la necesidad de cuidarlo. Por su parte, de acuerdo con algunos estudios, en los procesos de prejubilación los hombres tendrían una mayor pérdida de identidad, mayores problemas psicológicos, sufrirían más presiones organizacionales y necesitarían redefinir nuevos roles, especialmente dentro del ámbito familiar (Crego y Alcover, 2008; Gómez y Martí, 2003; IMSERSO, 2008).

A la vista de tales resultados planteamos las siguientes hipótesis:

H_{1a}: Las mujeres prejubiladas presentarán una motivación más favorable, en cuanto a los intereses hacia el retiro, que los hombres.

H_{1b}: Las mujeres prejubiladas presentarán un mayor grado de satisfacción con el retiro que los hombres.

Con respecto a la relación entre nivel formativo y retiro laboral temprano, las investigaciones previas han encontrado que aquellos trabajadores con mayor nivel de estudios, en general, están más motivados hacia la aceptación del retiro (Elovainio, Forma, Kivimäki, Stinen y Laine, 2005; Fischer y Sousa-Poza, 2006). En la misma línea, Henkens y Siegers (1994) encontraron que los trabajadores con un alto nivel de estudios presentaban mayor

interés en aceptar la oferta de retiro, actividades sociales y tenían más libertad y tiempo con sus parejas que los trabajadores con estudios básicos o sin estudios. Estos resultados también son apoyados en investigaciones específicas sobre prejubilación; así, Madrid y Garcés de los Fayos (2000) mostraron que el nivel de estudios correlacionaba positivamente con una mayor planificación en el retiro. Martínez, Florez, Ancizu, Valdés y Adeva (2003) identificaron que trabajadores con estudios básicos o sin estudios experimentaban niveles de depresión más altos que trabajadores con estudios universitarios, presentando mayores dificultades de adaptación en el retiro.

En función de lo anterior, planteamos las siguientes hipótesis:

H_{2a}: los prejubilados con estudios superiores presentarán una motivación más favorable, en cuanto a los intereses hacia el retiro, que los prejubilados con estudios básicos.

H_{2b}: los prejubilados con estudios superiores presentarán un mayor grado de satisfacción con el retiro que los prejubilados con estudios básicos.

En cuanto a la categoría profesional diversas investigaciones han reflejado que prejubilados de mayor nivel profesional tienen una mayor satisfacción tras el retiro temprano que aquellos con una menor categoría profesional (Domínguez García y Vera Luque, 2000; Lund y Villadsen, 2005). En este sentido, Alcover y Crego (2005) señalaron que ciertos elementos del contexto laboral (como una excesiva carga laboral o el desarrollo de una actividad poco interesante o rutinaria para el trabajador) pueden determinar la decisión en el

retiro, señalando que estas condiciones son más probables en el contexto laboral de empleados que realizan tareas que exigen menor cualificación. Por el contrario, Beerh, Glazer, Nielson y Farmer (2000) encontraron que trabajadores en un empleo con poca autonomía, escasez de conocimientos, falta de significado y pobres relaciones sociales, característico de trabajadores que desempeñan puestos de menor nivel profesional, tienen más intereses en aceptar una oferta de retiro laboral temprano que trabajadores con un empleo con alta autonomía, y un significado positivo del trabajo, característico de trabajadores con una alta categoría profesional.

Según estos resultados, planteamos las siguientes hipótesis:

H_{3a}: Los prejubilados con un menor nivel profesional presentarán una motivación más favorable, en cuanto a los intereses hacia el retiro, que los prejubilados con un mayor nivel profesional.

H_{3b}: Los prejubilados con un mayor nivel profesional presentarán un mayor grado de satisfacción con el retiro que los prejubilados con un menor nivel profesional.

La diferencia entre la edad esperada de retiro y la edad a la que éste se produce efectivamente es otro de los factores que parece condicionar la motivación y la satisfacción con el retiro. Las investigaciones sobre retiro laboral temprano han señalado que los niveles más bajos de satisfacción en el retiro se encuentran en trabajadores con edades más cercanas a la edad legal de retiro (Esser, 2005; Hardy y Quadagno, 1995). Del mismo modo, algunos estudios señalan que los trabajadores

más alejados de la edad legal de retiro tienen escasos intereses en el retiro y una menor satisfacción con el retiro (Dorn y Sousa-Poza, 2007; Zappalá, Depolo, Fracaroli, Guglielmi y Sarchielli, 2008). Las investigaciones centradas en la prejubilación destacan que personas prejubiladas a edades lejanas a la edad legal de retiro, alrededor de los 50 años, y que consideran que están capacitados para desempeñar un puesto en el mercado laboral, tienen una escasa motivación hacia el retiro y presentan una menor satisfacción con el retiro temprano (IMSERO, 2008; Martínez et al., 2003). Estos trabajadores consideran que el momento de la oferta de prejubilación no es oportuno, ya que todavía mantienen capacidades suficientes para desempeñar su trabajo y poder permanecer en activo.

A la vista de tales resultados, planteamos las siguientes hipótesis:

H_{4a}: los trabajadores prejubilados a una edad cercana a la edad legal de retiro presentarán una motivación más favorable, en cuanto a los intereses hacia el retiro, que los trabajadores prejubilados a una edad más lejana a la edad legal de retiro

H_{4b}: los trabajadores prejubilados a una edad cercana a la edad legal de retiro presentarán un mayor grado de satisfacción con el retiro que los trabajadores prejubilados a una edad más lejana a la edad legal de retiro.

En cuanto a la antigüedad en la organización, Fischer y Sousa-Poza (2006) destacaron que los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa tenían escasos intereses en aceptar la oferta de retiro temprano. Esta idea es apoyada, en el

contexto de las prejubilaciones, por el informe IMSERSO (2008) donde se señala que los trabajadores con una mayor antigüedad, a pesar de haber obtenido unas buenas condiciones económicas para afrontar el periodo de retiro temprano, presentan una mayor percepción de injusticia y deslealtad por parte de la organización, encontrándose relacionado con una menor satisfacción con el retiro. En estos casos el sentimiento de ruptura de la carrera profesional puede ser más brusco como consecuencia de una mayor implicación y sentimiento de pertenencia a la organización (Crego y Alcover, 2008). Sin embargo, desde una perspectiva material los trabajadores con una mayor antigüedad son más proclives a tener mejores condiciones económicas de salida organizacional, lo que les permite mantener un nivel de vida similar en el retiro. Este hecho supone que muchos trabajadores tengan más intereses en el retiro y presenten una mayor satisfacción con la vida post-laboral (Feldman, 1994; Heindel, Adams y Lepisto, 1999).

En función de lo anterior, se formulan las siguientes proposiciones:

P_{1a}: la antigüedad del prejubilado en la organización puede encontrarse relacionada con los niveles de motivación favorable en cuanto a los intereses hacia el retiro.

P_{1b}: La antigüedad del prejubilado en la organización puede encontrarse relacionada con los niveles de satisfacción con el retiro.

El número de familiares económicamente dependientes del prejubilado es una variable que puede estar relacionada con la toma de decisiones del trabajador y la

satisfacción posterior con el retiro temprano. Son escasas las investigaciones centradas en la importancia del número de familiares dependientes económicamente y su influencia en la motivación y adaptación en el retiro temprano (Clark, Johnson, y Dermed, 1980; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000). Generalmente, los estudios se han centrado en analizar los factores económicos y no la relación entre las cargas familiares y la motivación hacia el retiro y la satisfacción con el retiro (UGT, 2001). Mayores cargas familiares, unidas a un menor poder adquisitivo, pueden suponer la necesidad de alterar el estilo de vida previo al retiro, lo que incrementa la percepción de ruptura tras la salida y se relacionaría con un menor grado de satisfacción con el retiro (Henkens y Tazelaar, 1994; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000).

En función de lo anterior se formulan las siguientes proposiciones:

P_{2a}: las cargas familiares del prejubilado pueden encontrarse relacionadas con los niveles de motivación favorable en cuanto a los intereses hacia el retiro.

P_{2b}: las cargas familiares del prejubilado pueden encontrarse relacionadas con los niveles de satisfacción con el retiro.

En líneas generales, la literatura previa sobre retiro laboral temprano ha puesto de manifiesto que tanto la motivación hacia el retiro temprano como la satisfacción en la vida post-laboral se ven condicionadas por características sociodemográficas del prejubilado. Sin embargo, es necesario conocer mejor cómo estas relaciones se dan en el ámbito español para una modalidad específica de retiro laboral temprano: la jubilación. Para dar respuesta a las

cuestiones que surgen una vez revisada la literatura previa, y para contrastar las hipótesis y proposiciones planteadas, se llevó a cabo un estudio empírico cuyos detalles metodológicos se exponen a continuación.

MÉTODOS

Muestra

La muestra empleada estaba compuesta por 638 prejubilados que pertenecían a diversas asociaciones que colaboraron en la investigación. Los prejubilados procedían de tres sectores básicos de actividad laboral en España: banca (34.4%), telecomunicaciones (35%) e industria (30.6%). El promedio de edad era de 61.28 años (*dt*: 5.77). El 80.9% de la muestra eran hombres. La edad media de jubilación era de 53.89 años (*dt*: 2.71) habiendo trabajadores prejubilados por debajo de los 50 años. En cuanto al estado civil el 86.4% estaban casados, un 5.6% separado, un 2.8% solteros, un 2.7% viudos y un 0.2% tenían pareja de hecho. El 19.3% de los prejubilados finalizó estudios básicos, el 46.3% terminó estudios medios y el 34.4% finalizó estudios superiores. El 16.6% de la muestra eran directivos, el 16% técnicos profesionales de apoyo, el 32% mandos intermedios, el 14.2% trabajadores cualificados, el 15.6% empleados administrativos y el 2.4% trabajadores no cualificados. El promedio de antigüedad en la organización de los prejubilados era de 31.55 años (*dt*: 6.51). El número de personas que dependían económicamente del prejubilado se situó entre cero y ocho personas, y dos era el valor más frecuente. El número de provincias españolas representadas en la muestra fue de veintuno.

Procedimiento

Entre enero y junio de 2007 las asociaciones de prejubilados colaboradoras distribuyeron un total de 9.000 cuestionarios por vía postal o directamente en actos propios. Una vez cumplimentados por aquellas personas que voluntariamente decidieron participar en el estudio, los cuestionarios eran reenviados por correo al equipo investigador de manera individual y sin coste para el participante. La tasa de respuesta fue del 9,14%.

Los cuestionarios distribuidos se acompañaron de una breve contextualización del estudio, instrucciones para los participantes y garantías de que sus respuestas serían tratadas siempre de forma anónima por el equipo investigador.

Instrumentos

Retirement Satisfaction Inventory (RSI; Floyd, Haynes, Rogers, Winemiller, Lemsky y Murphy, 1992). Esta escala permite medir razones para el retiro en el proceso de salida laboral, satisfacción actual con el retiro y fuentes de disfrute en el retiro. El cuestionario original se compone de tres subescalas: 1) *razones para el retiro*: consta de cuatro factores: estrés laboral, presiones del empleador, perseguir mis propios intereses y retiro debido a circunstancias (15 ítems); 2) *satisfacción con la vida en el retiro*: consta de tres factores: satisfacción con los servicios y recursos, satisfacción con la salud y actividad y satisfacción con el matrimonio y la vida familiar (11 ítems); y 3) *fuentes de disfrute*: consta de tres factores: reducción de estrés y responsabilidad, actividades sociales y libertad y control (15 ítems).

En la presente investigación se empleó una adaptación al castellano del cuestionario original del RSI. El índice de consistencia interna de la versión española fue de $r = .83$. La adaptación española del RSI estaba compuesta por tres subescalas:

1) *Razones para el retiro* ($\alpha = .71$). La adaptación empleada consta de cuatro factores: problemas de salud ($\alpha = .90$), intereses en el retiro ($\alpha = .73$), estrés laboral ($\alpha = .65$) y presiones del empleador ($\alpha = .48$). Los índices de bondad de ajuste de la subescala fueron: GFI: .92, AGFI: .87, CFI: .88, NFI: .86, RMSEA .08. Esta subescala consta de ítems en los que se recogen diferentes situaciones que pueden actuar como motivadores de la salida laboral como por ejemplo, “mi cónyuge tenía poca salud”, “tenía dificultades con la gente en el trabajo”, “tenía demasiado estrés en el trabajo” o “fui presionado a retirarme”. En la adaptación empleada no se incluyó el ítem “alcance la edad obligatoria de retiro” ya que no resulta adecuado en una muestra de personas que han sido retiradas a una edad previa a la edad obligatoria de retiro. El factor original “retiro debido a circunstancias” en la adaptación española se denominó “retiro debido a problemas de salud”, al estar compuesto por dos ítems que hacen referencia directa a la salud propia y a la de personas cercanas como razones de la salida laboral. En esta subescala los prejubilados encuestados respondieron a través de una escala tipo Likert con 7 puntos de respuesta donde 1 = nada importante y 7 = muy importante.

2) *Satisfacción con la vida en el retiro* ($\alpha = .78$). La versión española se compone de dos factores: satisfacción con aspectos personales y familiares ($\alpha = .71$) y satisfacción con aspectos de actividad, accesi-

bilidad y recursos ($\alpha = .75$). Los índices de bondad de ajuste fueron: GFI: .94, AGFI: .90, CFI: .88, NFI: .86 y RMSEA .09. Esta subescala plantea al prejubilado en qué medida se halla actualmente satisfecho con una serie de elementos como el matrimonio, la situación financiera personal, las relaciones con otros miembros de la familia o su seguridad personal. A diferencia del cuestionario original, la adaptación española de la subescala *satisfacción con la vida en el retiro* quedó reducida de tres a dos factores. Los factores originales “satisfacción con la salud y actividad”, y “satisfacción con el matrimonio y familia” fueron agrupados en el factor satisfacción con aspectos personales y familiares. Se descartaron de los análisis estadísticos el ítem “mi nivel de actividad física” ya que pudiera ser interpretado por los prejubilados de forma ambigua entre aspectos de accesibilidad y recursos, y aspectos familiares y personales. Los prejubilados encuestados respondieron a través de una escala tipo Likert de 7 puntos donde 1 = muy insatisfecho y 7 = muy satisfecho.

3) *Fuentes de disfrute en el retiro* ($\alpha = .88$): consta de tres factores: libertad y control ($\alpha = .79$), reducción de estrés ($\alpha = .83$) y actividades sociales ($\alpha = .64$). Los índices de bondad de ajuste de la subescala fueron: GFI: .93, AGFI: .90, CFI: .92, NFI: .90, RMSEA .07. Algunos ítems que sirven como ejemplo de esta subescala son: “tener más tiempo para actividades”, “estar más despreocupado”, “pasar más tiempo con mi familia” o “viajar más”. En esta subescala los prejubilados encuestados respondieron a través de una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 = nada importante y 5 = muy importante.

Variables sociodemográficas. Se recogieron datos referentes a las siguientes:

género, nivel de estudios finalizados, categoría profesional, años de antigüedad en la empresa en que fue prejubilado, edad que contaba cuando fue prejubilado y número de personas de su familia dependientes económicamente del trabajador cuando fue prejubilado. Para la realización de los análisis estadísticos las variables continuas fueron recodificadas como categóricas, estableciéndose en cada caso tres nuevos intervalos de personas. Los valores de la variable edad de prejubilación fueron agrupados en tres categorías: 1) antes de los 51 años; 2) entre 52 y 55 años; y 3) más de 56 años. Los valores de la variable antigüedad se agruparon en tres categorías: 1) menos de 30 años; 2) entre 31 y 34 años; y 3) más de 35 años. Por último, los valores de la variable número de familiares económicamente dependientes del trabajador cuando fue prejubilado fueron agrupados en tres categorías: 1) para aquellos prejubilados que no tienen familiares dependientes económicamente; 2) prejubilados que tienen entre 1 y 4 familiares dependientes económicamente; y 3) prejubilados con más de 5 familiares dependientes económicamente.

Análisis

Los análisis fueron realizados con el programa SPSS versión 15.0. Se realizaron análisis de la varianza de un factor (ANOVA), tomando como factores o variables independientes las variables sociodemográficas y como variables dependientes cada uno de los factores que componen las tres subescalas del RSI. Para aquellos casos que presentaban valores perdidos (nunca superiores al 20% de ítems para cada una de las subescalas empleadas) se realizó una imputación mediante la media aritmética. Se comprobaron los criterios de normalidad

y homocedasticidad. Para conocer la relación entre las variables sociodemográficas y los factores de las tres escalas del RSI se tomó el valor del estadístico F de *Fisher-Snedecor*, aceptando valores p por debajo de .05 como estadísticamente significativos. Para las comparaciones *post hoc* se utilizó el valor del estadístico *HSD Tukey* tomando todas las comparaciones referidas a una misma diferencia mínima. En caso de no poder asumir que las varianzas poblacionales son iguales se procedió a utilizar como una alternativa robusta al estadístico F de *Fisher-Snedecor* el estadístico *Brown-Forsythe* o el estadístico *Welch*, que en los dos casos se distribuyen según el modelo de probabilidad F pero con los grados de libertad corregidos (Pérez López, 2005).

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis de la varianza de un factor (ANOVA) con respecto a

cada una de las variables sociodemográficas incluidas en los análisis.

a) Género

Los resultados de la tabla 1 muestran las diferencias significativas existentes para las tres subescalas del RSI en función del género. En la subescala *razones para el retiro*, se presentan diferencias estadísticamente significativas en el factor presiones del empleador $F(1, 627) = 9.79, p = .002$; y en el factor intereses en el retiro $F(1, 627) = 7.62, p = .006$. Estos resultados permiten verificar la hipótesis H_{1a} : las mujeres prejubiladas presentan una motivación más favorable, intereses hacia el retiro, que los hombres. En la subescala *fuentes de disfrute en el retiro* se registran diferencias significativas entre el grupo de hombres y mujeres para el factor reducción de estrés $F(1, 627) = 4.88, p = .028$., actividades sociales $F(1, 627) = 4.9, p = .027$, y en el factor libertad y control $F(1, 627) = 14.62, p = .000$. Al no apreciarse diferencias sig-

Tabla 1. Grupos de género y diferencias registradas en razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro y fuentes de disfrute

		N	M	DT	F	gl	
<i>Razones para el retiro</i>	Presiones del empleador	Hombre	516	3.79	1.90		1, 626
		Mujer	112	3.17	1.79		1, 626
		Total	628	3.68	1.90	9.79*	1, 627
	Intereses en el retiro	Hombre	516	2.89	1.33		1, 626
		Mujer	112	3.28	1.37		1, 626
		Total	628	2.96	1.34	7.62*	1, 627
<i>Fuentes de disfrute en el retiro</i>	Reducción de estrés	Hombre	516	3.25	.925		1, 626
		Mujer	112	3.46	.876		1, 626
		Total	628	3.29	.919	4.88*	1, 627
	Actividades sociales	Hombre	516	3.00	.817		1, 626
		Mujer	112	3.19	.843		1, 626
		Total	628	3.04	.824	4.93*	1, 627
	Libertad y control	Hombre	516	3.81	.904		1, 626
		Mujer	112	4.16	.742		1, 626
		Total	628	3.87	.887	14.62*	1, 627

* $p < .05$

nificativas en ninguno de los factores de la subescala *satisfacción con la vida en el retiro*; concretamente en el factor satisfacción con aspectos personales y familiares $F(1, 627) = 2.19, p = .139$ y en el factor satisfacción con aspectos de actividad accesibilidad y recursos $F(1, 627) = .003, p = .951$, los resultados no permiten verificar la hipótesis H_{1b} ; las mujeres prejubiladas presentan un mayor grado de satisfacción con el retiro que los hombres.

b) Nivel de estudios

Los resultados de la tabla 2 señalan la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de estudios

básicos, medios y superiores. Dentro de la subescala *razones para el retiro*, en el factor problemas de salud $F(2, 637) = 29.39, p = .000$; en el factor presiones del empleador $F(2, 637) = 14.74, p = .000$; en el factor estrés laboral $F(2, 637) = 3.78, p = .023$ y en el factor intereses en el retiro $F(2, 637) = 3.35, p = .036$. Las comparaciones *post hoc* indicaron que las diferencias estadísticamente significativas se producen entre el grupo de estudios básicos y el resto. El grupo de estudios básicos presenta las puntuaciones medias más altas en el factor problemas de salud, estrés laboral y presiones del empleador con respecto al grupo de estudios medios y superiores. Sin embargo, en el factor intereses en el retiro

Tabla 2. Grupos de nivel de estudios y diferencias registradas en razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro y fuentes de disfrute

			N	M	DT	F	gl
<i>Razones para el retiro</i>	Problemas de salud	Estudios básicos	116	3.38	2.30		2, 635
		Estudios medios	315	2.08	1.81		2, 635
		Estudios superiores	207	1.79	1.56		2, 635
		Total	638	2.23	1.92	29.39*	2, 637
	Presiones del empleador	Estudios básicos	116	4.28	1.94		2, 635
		Estudios medios	315	3.26	1.83		2, 635
		Estudios superiores	207	3.91	1.82		2, 635
		Total	638	3.68	1.89	14.74*	2, 637
	Estrés laboral	Estudios básicos	116	2.85	1.62		2, 635
		Estudios medios	315	2.70	1.33		2, 635
		Estudios superiores	207	2.45	1.18		2, 635
		Total	638	2.64	1.35	3.78*	2, 637
	Intereses en el retiro	Estudios básicos	116	2.77	1.50		2, 635
		Estudios medios	315	3.11	1.34		2, 635
		Estudios superiores	207	2.87	1.26		2, 635
		Total	638	2.97	1.35	3.35*	2, 637
<i>Fuentes de disfrute en el retiro</i>	Actividades sociales	Estudios básicos	116	3.17	.881		2, 635
		Estudios medios	315	3.10	.824		2, 635
		Estudios superiores	207	2.86	.790		2, 635
		Total	638	3.03	.832	7.32*	2, 637
	Libertad y control	Estudios básicos	116	3.62	.949		2, 635
		Estudios medios	315	3.96	.875		2, 635
		Estudios superiores	207	3.91	.828		2, 635
		Total	638	3.88	.882	6.31*	2, 637

* $p < .05$

las puntuaciones medias más altas se sitúan en el grupo de prejubilados con estudios medios. Estos resultados permiten verificar la hipótesis H_{2a} : los prejubilados con un mayor nivel formativo, estudios medios y superiores, presentan una motivación más favorable, intereses hacia el retiro, que los prejubilados con estudios básicos.

Con respecto a la subescala *fuentes de disfrute en el retiro* los resultados indican diferencias significativas en el factor libertad y control $F(2, 637) = 6.31, p = .002$. Concretamente estas diferencias significativas se producen entre el grupo de prejubilados con estudios básicos y el resto. El grupo de prejubilados con estudios medios presentan las puntuaciones medias más altas en el factor libertad y control. También existen diferencias significativas en el factor actividades sociales $F(2, 637) = 7.32, p = .001$. En este factor las diferencias significativas se dan entre el grupo de trabajadores con estudios básicos y estudios superiores. Las puntuaciones medias más altas se sitúan en el grupo de los trabajadores con estudios básicos. Al no apreciarse diferencias significativas en ninguno de los factores de la subescala *satisfacción con la vida en el retiro*, concretamente en el factor satisfacción con aspectos personales y familiares $F(2, 637) = 1.31, p = .268$, y en el factor satisfacción con aspectos de actividad, accesibilidad y recursos $F(2, 637) = 1.33, p = .264$, estos resultados no permiten verificar la hipótesis H_{2b} : los prejubilados con estudios superiores presentan un mayor grado de satisfacción con el retiro que los prejubilados con estudios básicos.

c) Categoría profesional

La tabla 3 presenta los resultados del análisis de la varianza de un factor entre la

variable categoría profesional y los factores del las tres subescalas del RSI. En la subescala *razones para el retiro* los resultados indican diferencias significativas en el factor problemas de salud $F(5, 607) = 9.32, p = .000$. En este factor las diferencias significativas se encuentran entre el grupo de trabajadores no cualificados, con una media de 3.64 (*dt*: 2.35), y directivos, con una media de 1.77 (*dt*: 1.48). También se encuentran diferencias significativas en el factor presiones del empleador $F(5, 607) = 3.37, p = .005$, concretamente entre trabajadores administrativos, con una media de 3.12 (*dt*: 1.87) y trabajadores no cualificados, con una media de 4.17 (*dt*: 2.14). En ambos casos los trabajadores no cualificados presentan más problemas de salud y presiones organizacionales en el proceso de salida laboral. Al no existir diferencias significativas en el factor intereses en el retiro, $F(5, 607) = 1.31, p = .256$ estos resultados no permiten verificar la hipótesis H_{3a} : los prejubilados con un menor nivel profesional presentan una motivación más favorable, intereses hacia el retiro, que los prejubilados con un mayor nivel profesional.

Con respecto a la subescala *satisfacción con la vida en el retiro* los resultados muestran diferencias significativas en sus puntuaciones medias en el factor satisfacción con los aspectos personales y familiares $F(5, 607) = 3.19, p = .007$, concretamente entre directivos, con una media de 5.35 (*dt*: .88) y trabajadores no cualificados, con una puntuación media de 4.58 (*dt*: 1.18); y en el factor satisfacción con aspectos actividad y recursos $F(5, 607) = 3.24, p = .007$, concretamente entre directivos, con una media de 4.29 (*dt*: 1.16) y trabajadores no cualificados con una media de 3.96 (*dt*: 1.18). En la subescala *fuentes de disfrute en el retiro* los resulta-

Tabla 3. Grupos de categoría profesional y diferencias registradas en razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro y fuentes de disfrute

		N	M	DT	F	gl
<i>Razones para el retiro</i>	Problemas de salud	Directivo	103	1.77	1.48	5, 602
		Técnico de Apoyo	99	2.06	1.76	5, 602
		Mando Intermedio	200	1.92	1.76	5, 602
		Trabajador Cualificado	88	3.16	2.32	5, 602
		Administrativo	97	2.21	1.87	5, 602
		Trabajador No Cualificado	21	3.64	2.35	5, 602
		Total	608	2.20	1.91	9.32*
	Presiones del empleador	Directivo	103	3.63	1.83	5, 602
		Técnico de Apoyo	99	3.84	1.90	5, 602
		Mando Intermedio	200	3.58	1.80	5, 602
		Trabajador Cualificado	88	4.15	2.01	5, 602
		Administrativo	97	3.12	1.87	5, 602
		Trabajador No Cualificado	21	4.17	2.14	5, 602
		Total	608	3.66	1.89	3.37*
<i>Satisfacción con la vida en el retiro</i>	Satisfacción con aspectos personales y familiares	Directivo	103	5.35	.880	5, 602
		Técnico de Apoyo	99	5.30	.839	5, 602
		Mando Intermedio	200	5.24	.874	5, 602
		Trabajador Cualificado	88	5.07	.886	5, 602
		Administrativo	97	5.18	.990	5, 602
		Trabajador No Cualificado	21	4.58	1.18	5, 602
		Total	608	5.21	.911	3.19*
	Satisfacción con actividad, accesibilidad y recursos	Directivo	103	4.29	1.16	5, 602
		Técnico de Apoyo	99	3.98	1.20	5, 602
		Mando Intermedio	200	4.29	1.15	5, 602
		Trabajador Cualificado	88	4.60	1.10	5, 602
		Administrativo	97	4.43	1.15	5, 602
		Trabajador No Cualificado	21	3.96	1.73	5, 602
		Total	608	4.30	1.19	3.24*
<i>Fuentes de disfrute en el retiro</i>	Libertad y control	Directivo	103	4.00	.834	5, 602
		Técnico de Apoyo	99	3.88	.859	5, 602
		Mando Intermedio	200	3.81	.879	5, 602
		Trabajador Cualificado	88	3.69	.939	5, 602
		Administrativo	97	4.04	.917	5, 602
		Trabajador No Cualificado	21	3.25	.981	5, 602
		Total	608	3.85	.898	4.06*

* $p < .05$

dos señalan diferencias significativas en el factor libertad y control, concretamente entre directivos y trabajadores no cualificados $F(5, 607) = 4.06, p = .001$. Junto con los administrativos, los directivos presentan las puntuaciones más altas en el factor libertad y control, con una media de

4 ($dt: .83$), mientras que, las puntuaciones más bajas se sitúan en la categoría de trabajador no cualificado, con una media de 3.25 ($dt: .98$). Estos resultados permiten verificar la H_{3b} : los prejubilados con un mayor nivel profesional presentan un mayor grado de satisfacción con el retiro

que los prejubilados con un menor nivel profesional.

d) Edad de prejubilación

La tabla 4 muestra los resultados del ANOVA de la variable edad de prejubilación y las tres subescalas del RSI. En la subescala *razones para el retiro* se han presentado diferencias significativas en los siguientes factores: problemas de salud $F(2, 637) = 7.04, p = .001$; presiones del empleador $F(2, 637) = 16.43, p = .000$; e intereses en el retiro $F(2, 637) = 5.73, p = .003$. Las comparaciones *post hoc* señalan que las diferencias estadísticamente significativas se encuentran entre los trabajadores prejubilados por encima de los 56 años

y los trabajadores prejubilados por debajo de los 51 años. Los trabajadores prejubilados por encima de los 56 años presentan las puntuaciones más altas en el factor problemas de salud, con una media de 2.56 (*dt*: 2.06), y presiones organizacionales, con una media de 4.04 (*dt*: 2). Por el contrario, los trabajadores prejubilados por debajo de los 51 años presentan las puntuaciones más altas en el factor intereses en el retiro, con una media de 3.18 (*dt*: 1.27). Los resultados obtenidos no permiten verificar la hipótesis H_{4a} : los trabajadores prejubilados a una edad cercana a la edad legal de retiro presentan una motivación más favorable, intereses hacia el retiro, que los trabajadores prejubilados a una edad lejana a la edad legal de retiro.

Tabla 4. Grupos de edad de prejubilación y diferencias registradas en razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro y fuentes de disfrute

			N	M	DT	F	gl
<i>Razones para el retiro</i>	Problemas de salud	Menos de 51 años	244	1.91	1.72		2, 635
		Entre 52 y 55 años	216	2.43	2.05		2, 635
		Mas de 56 años	178	2.56	2.06		2, 635
		Total	638	2.27	1.95	7.04*	2, 637
	Presiones del empleador	Menos de 51 años	244	3.13	1.77		2, 635
		Entre 52 y 55 años	216	3.96	1.81		2, 635
		Mas de 56 años	178	4.04	2.00		2, 635
		Total	638	3.67	1.89	16.43*	2, 637
	Intereses en el retiro	Menos de 51 años	244	3.18	1.27		2, 635
		Entre 52 y 55 años	216	2.86	1.34		2, 635
		Mas de 56 años	178	2.77	1.41		2, 635
		Total	638	2.96	1.34	5.73*	2, 637
<i>Satisfacción con la vida en el retiro</i>	Satisfacción con aspectos personales y familiares	Menos de 51 años	244	5.31	.889		2, 635
		Entre 52 y 55 años	216	5.11	.947		2, 635
		Mas de 56 años	178	5.08	.903		2, 635
		Total	638	5.18	.917	4.17*	2, 637
<i>Fuentes de disfrute en el retiro</i>	Libertad y control	Menos de 51 años	244	3.99	.855		2, 635
		Entre 52 y 55 años	216	3.81	.910		2, 635
		Mas de 56 años	178	3.73	.892		2, 635
		Total	638	3.86	.889	4.61*	2, 637

* $p < .05$

Con respecto a la subescala *satisfacción con la vida en el retiro* las diferencias significativas se observan para el factor satisfacción con aspectos personales y familiares $F(2, 637) = 4.17, p = .016$. De la misma manera que en la subescala anterior las diferencias significativas se dan entre el grupo de prejubilados por debajo de los 51 años y el grupo de prejubilados por encima de los 56 años. Los trabajadores prejubilados por debajo de los 51 años presentan las puntuaciones medias más elevadas en el factor satisfacción con aspectos personales y familiares, mientras que, los trabajadores prejubilados por encima de los 56 años presentan las puntuaciones medias más bajas en dicho factor. Finalmente, en la subescala *fuentes de disfrute en el retiro* se registraron diferencias en el factor libertad y control $F(2, 637) = 4.61, p = .010$. En este factor las diferencias significativas también se indicaron entre el grupo de prejubilados por debajo de los 51 años, situándose las puntuaciones medias más altas, y el grupo de prejubilados por encima de 56 años, que presentan las puntuaciones medias más bajas. Estos resultados no permiten verificar la hipótesis H_{4b} : los trabajadores prejubilados a una edad cercana a la edad legal

de retiro presentan un mayor grado de satisfacción con el retiro que los trabajadores prejubilados a una edad más lejana a la edad legal de retiro.

e) Antigüedad

La tabla 5 presenta las diferencias estadísticamente significativas en las tres subescalas del RSI con respecto a la variable antigüedad. En la subescala *razones para el retiro* se registran solo diferencias en el factor problemas de salud $F(2, 635) = 6.04, p = .003$. En este factor las diferencias significativas se encuentran entre el grupo con una antigüedad entre 31-34 años y el grupo con antigüedad por encima de los 35 años, presentando este último grupo puntuaciones medias más altas. En el factor problemas de salud las puntuaciones medias más altas se sitúan en el grupo de prejubilados con una antigüedad por encima de los 35 años. Al no presentar diferencias significativas en el factor intereses en el retiro, $F(2, 635) = 2.38, p = .093$, no podemos constatar que, tal y como se formulaba en la P_{2a} : la antigüedad del prejubilado en la organización puede encontrarse relacionada con los niveles de motivación favorable hacia el retiro.

Tabla 5. Grupos de antigüedad y diferencias registradas en razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro y fuentes de disfrute

			N	M	DT	F	gl
<i>Razones para el retiro</i>	Problemas de salud	Menos de 30 años	244	2.19	1.85		2, 635
		Entre 31 y 34 años	181	1.97	1.76		2, 635
		Más de 35 años	213	2.63	2.16		2, 635
		Total	638	2.27	1.95	6.04*	2, 637
<i>Fuentes de disfrute en el retiro</i>	Actividades sociales	Menos de 30 años	244	2.96	.864		2, 635
		Entre 31 y 34 años	181	3.00	.824		2, 635
		Más de 35 años	213	3.17	.767		2, 635
		Total	638	3.04	.825	4.01*	2, 637

* $p < .05$

Con respecto a la subescala *fuentes de disfrute en el retiro*, se registran diferencias solamente en el factor actividades sociales $F(2, 635) = 4.01, p = .019$. En este factor las diferencias se encuentran entre el grupo con antigüedad de más de 35 años y el grupo de menos de 30 años de antigüedad, presentando los primeros puntuaciones medias más altas. Al no apreciarse diferencias significativas en ninguno de los factores de la subescala *satisfacción con la vida en el retiro*, concretamente el factor satisfacción con aspectos personales y familiares $F(2, 635) = .647, p = .524$, y el factor satisfacción con aspectos de actividad y recursos $F(2, 635) = 1.64, p = .193$, estos resultados, no permiten constatar que, tal y como se formulaba en la P_{2b} : la antigüedad del prejubilado en la organización puede encontrarse relacionado con los niveles de satisfacción con el retiro.

f) Número de familiares dependientes

Los resultados de la tabla 6 indican las diferencias significativas con respecto al

número de familiares económicamente dependientes. Dentro de la subescala *razones para el retiro*, estas se aprecian para el factor problemas de salud $F(2, 608) = 10.54, p = .000$ y el factor presiones del empleador $F(2, 608) = 7.05, p = .001$. Realizadas las comparaciones *post hoc*, las diferencias significativas se encuentran entre el grupo de prejubilados sin familiares dependientes económicamente y el grupo de más de cinco familiares dependientes económicamente. Las puntuaciones medias más altas en el factor problemas de salud se sitúan en el grupo de prejubilados con más de cinco familiares dependientes económicamente, concretamente con una media de 3.45 (*dt*: 2.41). Mientras, en el factor presiones organizacionales se sitúan en el grupo de prejubilados entre uno y cuatro familiares dependientes económicamente. Las puntuaciones medias más bajas en este factor se sitúan en el grupo de prejubilados sin familiares dependientes económicamente. Al no existir diferencias significativas en el factor intereses en el retiro $F(2, 608) =$

Tabla 6. Grupos de familiares dependientes y diferencias registradas en razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro y fuentes de disfrute

			N	M	DT	F	gl
<i>Razones para el retiro</i>	Problemas de salud	Ningún familiar dependiente	55	1.49	.987		2, 606
		Entre 1 y 4 familiares	522	2.29	1.96		2, 606
		Mas de 5 familiares	32	3.45	2.41		2, 606
		Total	609	2.28	1.95	10.54*	2, 608
	Presiones del empleador	Ningún familiar dependiente	55	2.77	1.63		2, 606
		Entre 1 y 4 familiares	522	3.77	1.88		2, 606
		Mas de 5 familiares	32	3.67	2.07		2, 606
		Total	609	3.67	1.89	7.05*	2, 608
<i>Fuentes de disfrute en el retiro</i>	Libertad y control	Ningún familiar dependiente	55	4.22	.674		2, 606
		Entre 1 y 4 familiares	522	3.85	.911		2, 606
		Mas de 5 familiares	32	3.51	.731		2, 606
		Total	609	3.87	.893	7.03*	2, 608

* $p < .05$

1.54, $p = .857$, estos resultados no permiten constatar, que tal y como se formulaba en la P_{3a} : las cargas familiares pueden encontrarse relacionadas con los niveles de motivación favorable hacia el retiro.

Con respecto a la subescala *fuentes de disfrute en el retiro* se han registrado diferencias significativas en el factor libertad y control $F(2, 608) = 7.03, p = .000$. En este caso las diferencias significativas se encuentran, de nuevo, entre el grupo de prejubilados sin familiares dependientes económicamente, con una puntuación media de 4.22 (*dt*: .67) y los prejubilados con más de cinco familiares dependientes económicamente, con una puntuación media de 3.51 (*dt*: .73). Al no presentar diferencias significativas en la subescala satisfacción con la vida en el retiro: satisfacción con aspectos personales y familiares $F(2, 608) = .415, p = .661$, y satisfacción con aspectos de actividad accesibilidad y recursos $F(2, 608) = .574, p = .563$, no podemos constatar, que tal y como se formulaba en la P_{3b} : las cargas familiares pueden encontrarse relacionadas con los niveles de satisfacción con el retiro.

DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio ha sido conocer las relaciones entre las variables sociodemográficas y las motivaciones hacia el retiro temprano, las actividades que se perciben como fuente de recompensa una vez éste se ha producido, y el grado de satisfacción con diversos aspectos de la vida post-laboral de una muestra de prejubilados españoles. La principal aportación del estudio es la referida a que la experiencia de la salida organizacional y la posterior satisfacción en el retiro son experimentadas de diversa forma entre

prejubilados con diferentes características sociodemográficas.

En primer lugar, los resultados de nuestra investigación señalan, por una parte, que las mujeres prejubiladas tienen una motivación más favorable hacia el retiro que los hombres, y perciben que gozar de una mayor libertad y posibilidad de control sobre sus vidas supone una fuente de gratificación importante en el retiro. Por otra parte, los hombres manifiestan haber experimentado más presiones organizacionales y estrés laboral en el proceso de salida organizacional. Nuestros resultados no han mostrado diferencias significativas en la satisfacción con el retiro entre hombres y mujeres, sin embargo sí que han señalado que la mujer presenta una mayor actividad en el retiro y una mayor libertad y control de sus fuentes de disfrute. Este hecho ha sido apoyado por diversos autores que han señalado que este nivel de actividad puede ser explicado porque la mujer tiene que asumir las tareas domésticas y el cuidado de familiares. (Barnes y Parry, 2004; Gómez y Martí, 2003; Pinquart y Schindler, 2007; Zimmerman et al., 2000).

En segundo lugar, nuestros resultados señalan que los trabajadores con estudios básicos han experimentado más problemas de salud, presiones organizacionales y estrés laboral durante el proceso de salida organizacional. Por el contrario, los trabajadores con estudios medios y superiores tienen más intereses en el retiro, es decir, son más favorables a aceptar una oferta de retiro temprano que los trabajadores con estudios básicos (Elovainio et al., 2005; Fischer y Sousa-Poza, 2006). Asimismo, las investigaciones centradas en la prejubilación han señalado que los trabajadores con estudios superiores planifican mejor el

periodo de retiro temprano, mejorando su reestructuración del tiempo y presentando niveles de depresión más bajos que los trabajadores con estudios básicos o sin estudios (Madrid y Garcés de los Fayos, 2000; Martínez et al., 2003). Sin embargo, nuestros resultados no señalan que los trabajadores con estudios superiores presentan un mayor grado de satisfacción con el retiro que los trabajadores con estudios básicos o medios, solamente han señalado tener más actividades sociales y una mayor libertad y posibilidades de control sobre sus vidas en el retiro temprano.

En tercer lugar, los resultados relacionados con la categoría profesional han señalado diferencias significativas en la experiencia de salida, concretamente, los trabajadores no cualificados han experimentado más problemas de salud y presiones organizacionales durante el proceso de salida. Pero no se han mostrado diferencias significativas en relación a los intereses hacia el retiro. Por su parte y en relación a la satisfacción con el retiro, los directivos tienen una mayor libertad y control y mantienen una mayor satisfacción con el retiro, tanto en los aspectos personales y familiares como en los aspectos de actividad, accesibilidad y recursos, que los trabajadores no cualificados. Este hecho puede explicarse en parte porque los trabajadores con una alta categoría profesional pueden sostener los mismos niveles de vida en el retiro temprano, lo que les motiva a dedicar este tiempo a actividades personales, ocio y hobbies (Brugiavini, 2001; Domínguez García y Vera Luque, 2000; Lund, Iversen y Poulsen, 2001).

En relación a la edad de prejubilación, los resultados obtenidos han señalado que los trabajadores prejubilados a una edad más cercana a la edad legal de retiro (más

de 56 años) presentan una escasa motivación a aceptar una oferta de retiro temprano que los trabajadores prejubilados a una edad más lejana a la edad legal de retiro (menos de 51 años). En este sentido los trabajadores prejubilados a una edad superior a los 56 años han señalado como factores importantes de su salida los problemas de salud y presiones organizacionales. Por el contrario, los trabajadores prejubilados por debajo de los 51 años destacaron tener más intereses en el retiro. Asimismo, una vez iniciado el retiro temprano los trabajadores prejubilados por debajo de los 51 años presentaron una mayor satisfacción con los aspectos personales y familiares que los trabajadores prejubilados por encima de los 56 años.

Nuestros resultados contradicen investigaciones previas sobre prejubilaciones que señalan que los trabajadores con edades cercanas a los 50 años presentan un escaso interés hacia el retiro y una peor satisfacción en el retiro (IMSERSO, 2008). En estos casos la sensación de ruptura de la carrera profesional es mayor y presentan una peor satisfacción en el retiro. Todavía consideran que tienen capacidad suficiente para realizar su trabajo y seguir formando parte de la organización. Los trabajadores de la muestra de prejubilados por debajo de los 51 años pueden tener una alta cualificación, unido a una elevada capacidad adquisitiva lo que les permite sostener sus niveles de vida en el retiro. Este hecho facilita la aceptación de la oferta de prejubilación y la posibilidad de dedicar el periodo de retiro laboral temprano a sus actividades personales.

Los resultados obtenidos en relación a la variable antigüedad no han mostrado diferencias en la motivación hacia el retiro entre los trabajadores con más de 35 años

en la organización con respecto a los trabajadores con menos de 30 años en la organización. Los trabajadores con más de 35 años de antigüedad han señalado como un factor importante en su salida organizacional los problemas de salud. Por el contrario, investigaciones previas han señalado que los trabajadores con una mayor antigüedad en la organización tienen una motivación negativa hacia el retiro y presentan una peor satisfacción en el retiro (Fischer y Sousa-Poza, 2006). Esto puede ser explicado por una mayor identificación y pertenencia en la organización, lo que genera un mayor sentimiento de injusticia en el trabajador por la salida organizacional (IMSERSO, 2008). En nuestro caso solo los problemas de salud han sido considerados un aspecto relacionado con la salida organizacional. Además, los trabajadores con una mayor antigüedad en la organización pueden tener un mayor compromiso y vinculación con la organización, considerando la organización como una “madre” o “gran familia”, lo que dificulte su satisfacción en el retiro temprano (Crego y Alcover, 2008). Con respecto a la satisfacción con el retiro nuestros resultados no han señalado relaciones entre la antigüedad y el grado de satisfacción con la vida en el retiro, ni en los aspectos familiares y personales ni en los aspectos de accesibilidad, actividad y recursos.

En último lugar, los resultados en relación al número de familiares dependientes han señalado que los prejubilados con más de cinco familiares dependientes económicamente han experimentado más problemas de salud y presiones organizacionales en la salida organizacional. Algunas investigaciones han señalado que uno de los objetivos de los trabajadores en los procesos de jubilación es obtener una

indemnización lo más elevada posible para cubrir el periodo de retiro temprano hasta la edad de jubilación (CES, 2000; UGT, 2001). Nuestros resultados pueden explicarse debido a que los prejubilados sin personas dependientes tienen la posibilidad de sostener más fácilmente los niveles o el estilo de vida previos al retiro. Mientras, los trabajadores con familiares dependientes económicamente ven en la jubilación una pérdida de ingresos económicos lo que dificulta el mantenimiento de los niveles de vida de los familiares.

Este estudio presenta varias limitaciones. En primer lugar, el carácter exploratorio de los análisis empleados que permiten conocer la existencia de posibles relaciones entre las variables sociodemográficas y la motivación hacia el retiro y la satisfacción en la vida post-laboral. Sin embargo, los resultados obtenidos no profundizan y precisan el tipo y sentido de la relación existente entre dichas variables. En segundo lugar, en cuanto a la composición de la muestra, ésta ha estado formada exclusivamente por prejubilados miembros de asociaciones y se obtuvo una tasa de respuesta muy baja. Este hecho puede introducir algunas distorsiones en los resultados si se considera que la muestra definitiva puede tener un elevado componente de autoselección. También el número de mujeres prejubiladas es significativamente menor que el de hombres y solamente aparecen representados tres sectores de actividad empresarial. En tercer lugar, en este estudio los datos son de carácter autoinformado, y será necesario en el futuro triangular las fuentes de datos, así como los análisis. Y en cuarto lugar, el carácter transversal de la investigación limita las posibilidades de establecer relaciones entre las variables, de ahí que resulte necesaria la realización de estudios

longitudinales que permitan analizar las diferencias en la satisfacción el retiro en diferentes momentos y con muestras más heterogéneas.

En consecuencia planteamos la necesidad de continuar con investigaciones futuras relacionadas con la prejubilación, en especial, para: a) conocer, según la motivación de los prejubilados y las razones argumentadas en el retiro, el grado de voluntariedad e involuntariedad existente en los procesos de salida organizacional; b) demostrar la importancia en la decisión del trabajador de factores relacionados con el contexto laboral, actitudes hacia el trabajo del prejubilado, factores psicosociales, expectativas hacia el retiro y variables socioeconómicas; y c) relacionar las variables que intervienen en el proceso de salida con su impacto en la posterior satisfacción del prejubilado una vez se ha iniciado el retiro temprano.

En definitiva, queremos destacar la importancia de ampliar los estudios sobre prejubilaciones desde una perspectiva psicosocial para describir aún más las experiencias y las situaciones que afronta este grupo poblacional. La heterogeneidad del grupo de prejubilados y las características particulares de esta modalidad de retiro laboral temprano requieren continuar con investigaciones que esclarezcan las múltiples variables que intervienen en los procesos de prejubilación y el impacto que pueden tener sobre la satisfacción en la vida post-laboral. De esta manera, se conocerá con más profundidad las experiencias de personas prejubiladas y se fomentará el estudio de unos procesos de salida organizacional y laboral, desgraciadamente en expansión, y sus potenciales consecuencias a nivel social, organizacional, psicosocial y personal.

REFERENCIAS

Alcover, C. M^a. y Crego, A. (2005). Factores implicados en la decisión de retiro laboral temprano: aproximaciones desde el análisis del discurso de una muestra de prejubilados españoles. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 15, 133-163.

Barnes, H. y Parry, J. (2004). Renegotiating identity and relationships: men and women's adjustments to retirement. *Ageing y Society*, 24, 213-233.

Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L., y Farmer, S.J. (2000). Work and non-work predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.

Brugiavini, A. (2001). Early Retirement in Europe. *European Review*, 9, 501-15.

CES (2000). *Vida laboral y Prejubilaciones: sesión del pleno 21 de junio*. Madrid: CES.

Clark, R. L., Johnson, T. y Mc Dermid, A. A. (1980). Allocation of time and resources by married couples approaching retirement. *Social Security Bulletin*, 43, 3-17.

Crego, A. y Alcover, C. M^a. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo*, 20, 291-336.

Crego, A. y Alcover, C. M^a. (2005). "Ruptura y ambigüedad en la experiencia de prejubilación: aproximaciones desde el análisis del discurso". En J. Romay, J. Salgado, M^a. Román y D. Robla (eds.), *Psicología de las Organizaciones, del Traba-*

jo y Recursos Humanos y de la Salud (pp. 33-39). Madrid: Biblioteca Nueva.

Crego, A. y Alcover, C. M^a. (2008). *Vidas reinterpretadas. Una aproximación psicosocial a las experiencias de prejubilación*. Madrid. España: Dykinson.

Crego, A., Alcover, C. M^a. y Martínez Iñigo, D. (2008). The transition process to post-working life and its psychosocial outcomes: A systematic análisis of Spanish early retirees discourse. *Career Development International*, 13, 186-204.

Davis, M. A. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 55-71.

Domínguez García, C. y Vera Luque, C. (2000). Jubilación y prejubilación. Un modelo de participación con prejubilados. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 11, 113-124.

Dorn, D. y Sousa-Poza, A. (2005). The determinants of early retirement in Switzerland. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 141, 247-283.

Dorn, D. y Sousa-Poza, A. (2007). *Voluntary and involuntary early retirement: an internacional analysis*. Discussion paper No. 2714. IZA.

Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Satinen, R. y Laine, M. (2000). Job demands and job control as correlatos of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work and Stress*, 19, 84-92

ESADE (2006). "La influencia de la desaparición de las prejubilaciones en las

empresas españolas". Barcelona: ESADE.

Esser, I. (2005). *Continued Work or Retirement*, Institute for Future Studies, Stockholm.

Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.

Fischer, J.A.V y Sousa-Poza, A. (2006). The institutional determinants of early retirement in Europe. Discussion paper No. 2006-2008. Department of Economisc. University of St. Gallen

Floyd, F.J., Haynes, S.N., Rogers, E.D., Winemiller, D., Lemsky, C., Murphy, et al. (1992). Assessing retirement ratisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology and Aging*, 7, 609-621.

García García, J. L. (2008). La categorización de las relaciones de género en el contexto de la mina y de las prejubilaciones. *Revista Sociología del Trabajo*, 62, 29-53

Gómez, A. y Martí, C. (2003). "Las prejubilaciones y su impacto en la persona en la empresa y en el sistema de pensiones". Documento investigación, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales DI. (522), Navarra. <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0522.pdf>.

Hansson, R. O., DeKoekkoek, P. D., Neece, W. M., & Patterson, D. W. (1997). Succesful aging at work: Annual review, 1992-1996: The older worker and transition to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 202-233.

Hardy, M. A. y Quadagno, J. (1995).

“Satisfaction with early retirement: making choices in the auto industry”. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50B, S217–S228.

Heindel, R., Adams, G. A., y Lepisto, L. (1999). Predicting bridge employment: A test of Fedlman's (1994) Hypotheses. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology. Atlanta GA.

Henkes, K. y Siegers, J. (1994). Early retirement: The case of the Netherlands. *Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 8, 143-154.

Henkes, K y Tazelaar, F. (1994). Early retirement of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1927-1943.

Iglesias Vázquez, J. A., Fernández Pérez, E., García Rodríguez, R M., J A; López Fonticiella, M P., Martínez Mengual, B M., Paz Patiño, C. (2003). Puntuación en escalas de ansiedad-depresión en un colectivo de prejubilados de Avilés. *Semergen*, 29, 59-64.

IMSERSO (2008). Perfiles y desvinculación laboral después de los 50 años. Vivencia del proceso y adaptación al cambio. Madrid: IMSERSO

Kim, S., y Feldman, D.C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 1195-1210.

Kim, J. E., y Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological

model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57b, 212-222.

López Cumbre, L. (1998). *La prejubilación*. Madrid. España: Civitas/UAM.

Lund, T., y Villadsen, E. (2005). Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57-62 years. *European Journal of Ageing*, 4, 275-280.

Lund, T., Iversen, L., y Poulsen, KB. (2001). Work environment factors, health, lifestyle and marital status as predictors of job shift and early retirement in physically heavy occupations. *American Journal of Industrial Medicine*, 40, 161-169.

Madrid, A. J. y Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2000). *Anales de Psicología*, 16, 87-99.

Martínez Rodríguez, T., Rodríguez-Rodríguez, P., Díaz-Pérez, B., Trigo-Villarino y Elizalde-Sánchez, M. J. (2006). *Prejubilación activa: demandas, necesidades e intereses de las personas prejubiladas de la minería asturiana*. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 41, 29-38.

Martínez, P. C., Flórez Lozano, J. A., Ancizu, I., Valdés, C. A. y Adeva, J. C. (2003). *Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación*. *Psichothema*, 15, 49-53.

Orgambidez Ramos, A. y Mendoza Sierra, M^a. I. (2006). Bienestar subjetivo en prejubilados de Andalucía Occidental. *Revista española de Geriatría y Gerontología*, 41, 270-276.

Pérez López, C. (2005). *Métodos*

estadísticos avanzados con SPSS. Madrid. España. Thomson.

Pinquart, M. y Schindler, I. (2007). Changes of Life Satisfaction in the Transition to Retirement: A Latent-Class Approach. *Psychology and Aging*, 22, 442-455.

Talaga, J. y Beehr, T. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80, 16-28.

UGT. Federación de Servicios. Secretaría de Gabinetes Documentación y Estudios (2001). *“Introducción a las prejubi-*

laciones”. Madrid: UGT. <http://fes.ugt.org/gabinetes/estudios/publica/estpreju.pdf>.

Zappalá, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D. y Sarchielli, G. (2008). “Postponing Job Retirement? Psychosocial Influences on the Planning of Work Career Exit”. *Career Development International*, 13, 150-167.

Zimmerman, L., Mitchell, B., Wister, A. y Gutman, G. (2000). Unanticipated consequences: a comparison of expected and actual retirement timing among older women. *Journal of Women and Aging*, 12, 109-128.