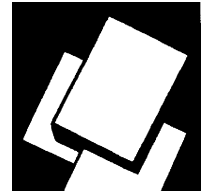


Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2008  
Volumen 24, n.º 3 - Págs. 347-364. ISSN: 1576-5962



## Artículo

---

### Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género

---

### Retirement fit as a function of the retirement type and voluntariness: a gender view

KRISTINA POTÖČNIK<sup>1</sup>  
NURIA TORDERA<sup>1</sup>  
JOSÉ MARÍA PEIRÓ<sup>1-2</sup>

---

#### RESUMEN

En el presente trabajo examinamos el ajuste al retiro laboral, examinando la satisfacción con la jubilación y bienestar psicológico en una muestra de 260 prejubilados y jubilados. Se consideraron tres factores: el tipo de retiro (prejubilación o jubilación), la percepción de la medida en que la salida del rol laboral fue voluntaria (voluntariedad) y el género. Los resultados muestran que las personas que se jubilaron y que lo hicieron voluntariamente perciben mayores niveles de satisfacción con la jubilación y bienestar psicológico en comparación con los que se prejubilaron y aquellos que lo hicieron obligatoriamente, respectivamente. Además se puso de manifiesto la interacción entre las variables consideradas en sus efectos sobre la satisfacción y el bienestar. En esta línea, entre los obligatoriamente prejubilados, las mujeres experimentan menor nivel de satisfacción con la jubilación que los hombres. Sin embargo, entre los obligatoriamente jubilados, son los hombres los que experimentan menor nivel de satisfacción con la jubilación. En relación a dichos resultados, el presente trabajo subraya la importancia de estudiar e intervenir sobre la mejora del ajuste en la experiencia del retiro laboral atendiendo tanto a las características de género como a las del proceso de transición (jubilación-prejubilación, voluntariedad-obligatoriedad).

---

<sup>1</sup> Universitat de València.

<sup>2</sup> Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).

## **ABSTRACT**

The present study analyses the adjustment to retirement in terms of satisfaction and psychological well-being in a sample of 270 early and on-time retirees. Three factors were taken into consideration –type of retirement (early vs on-time retirement), perception of the extent to which retirement was voluntary (voluntariness) and gender. The results show that participants who retired on-time and whose decision was taken voluntarily perceive higher levels of satisfaction with retirement and psychological well-being when compared to early retirees and to those who perceive retirement as obligatory respectively. Results also show an interaction between the three factors in the impact of retirement on satisfaction and well-being. Among obligatory early retired, women experience lower levels of satisfaction with retirement compared to men. However, among the obligatory on-time retirees, men perceive lower levels of satisfaction with retirement than women. Based on these findings, this study emphasizes the importance of examining and intervening in retirement fit, taking into consideration the characteristics of both gender and transition process –i.e., early vs on-time retirement and voluntary vs obligatory retirement.

## **PALABRAS CLAVE**

Retiro laboral, Ajuste, Voluntariedad de la transición a la jubilación, Diferencias de género.

## **KEY WORDS**

Retirement, Adjustment, Voluntariness of retirement transition, Gender differences.

## **AGRADECIMIENTOS**

Los autores están agradecidos a Agencia española de educación y ciencia (SEJ2005-05375) que apoyó este estudio a través del proyecto CONSOLIDER (SEJ2006-14086). La primera autora fue apoyada por la Universitat de València con una beca V Segles, de formación del personal investigador.

## INTRODUCCIÓN

El retiro laboral se considera una de las mayores transiciones vitales en tanto en cuanto representa un gran cambio con efectos duraderos que se lleva a cabo en relativamente poco tiempo y afectando otras áreas de la vida (Fouquereau, Fernandez, Fonseca, Paul y Uotinen, 2005). En este sentido, la salida definitiva de la actividad laboral se ha considerado como un suceso clave en el ciclo vital de las personas en tanto en cuanto afecta a su bienestar y desarrollo personal.

La jubilación también se está convirtiendo en un fenómeno cada vez más importante dado que las personas que se retiran del mercado laboral definitivamente están representando cada vez una mayor proporción de la población en las sociedades desarrolladas (Von Nordheim, 2003). Además, en estas sociedades se ha producido un continuo aumento en las jubilaciones que suceden de manera anticipada, es decir antes de la edad de jubilación legalmente establecida, que, por ejemplo en España, se sitúa a los 65 años (BOE, diciembre 2007). De este modo, los datos estadísticos muestran que la edad media de jubilación en la Unión Europea ha pasado de ser de más de 65 años de edad hace medio siglo a los 61 años en la actualidad (Eurostat, 2008). En el caso de España, la edad promedio de la salida de fuerza laboral en 2007 se situaba en 62 años (Eurostat, 2008). La salida temprana puede tener a su vez unas características diferenciales en el modo en que afecta a los individuos tanto respecto a los cambios en su rutina diaria y en su red social (Pinquart y Schindler, 2007) como a la forma en que los mismos representan dicha salida y por lo tanto en las consecuencias para su ajuste.

Las estadísticas de proyecciones futuras muestran que la proporción de la población española de 60 a 80 años de edad aumentará del 21.7% en 2005 al 39.0% de la población total hasta 2050 (Naciones Unidas, 2007). Asimismo, se observa un incremento significativo de la población de más de 80 años, en concreto de 4.3% en 2005 a 12.2% hasta 2050. Atendiendo a estas proyecciones, cabe esperar que en el año 2050, la mitad de la población española tenga más de 60 años de edad.

Así pues, las salidas del mercado laboral cada vez más tempranas, junto con la tendencia del envejecimiento progresivo de la población, hacen que dicho fenómeno cobre mayor importancia en las sociedades actuales. De este modo se acentúa la necesidad de estudiar las consecuencias que el proceso de jubilación en dichas circunstancias puede tener para la salud y el bienestar de la población. Su estudio permitirá establecer pautas que ayuden a los gobiernos y a las organizaciones a planificar los procesos de salida de rol laboral. Del mismo modo, permitirá desarrollar estrategias individuales para apoyar a los propios jubilados en el proceso de adaptación a la nueva situación en sus vidas y por lo tanto mejorar su calidad de vida en vejez.

En la investigación realizada hasta el momento, los indicadores del ajuste a la jubilación que más frecuentemente se han estudiado son la satisfacción con la jubilación y el bienestar psicológico (Fouquereau et al., 2005; Isaksson y Johansson, 2000; Quick y Moen, 1998; Shultz, Morton y Weckerle, 1998; Wang, 2007). Algunos desarrollos conceptuales y estudios empíricos afirman que la jubilación no afecta a la calidad de vida o que su efecto es mínimo, mientras que otras pers-

pectivas señalan que el impacto de jubilación sobre la calidad de vida es muy significativo (Fouquereau et al., 2005; Paul y Townsend, 1992). Williamson, Rinehart y Blank (1992) destacan que la mayoría de los jubilados se ajusta bien en poco tiempo después del retiro, considerando el retiro como una oportunidad para desempeñar actividades de ocio u otro trabajo. Asimismo, Crego y Alcover (2004) en su revisión de la investigación existente sobre el tema señalan que según la misma, la salida de la fuerza laboral suele ser una experiencia positiva para la mayoría de individuos. Sin embargo, estos autores también subrayan que diversos factores podrían estar condicionando el nivel de ajuste al retiro laboral.

Las características del proceso de jubilación o de la situación resultante pueden ayudar a entender por qué ésta puede ser satisfactoria para algunas personas y no para otras (Feldman, 1994; Isaksson y Johnsson, 2000). Por ejemplo, Gómez y Martí (2003) han señalado que la situación económica es una de las condicionantes de la calidad de vida en la jubilación ya que los individuos disminuyen su nivel de ingresos cuando se jubilan. Otros estudios han mostrado que las personas casadas o que viven en pareja se ajustan mejor al retiro laboral que los solteros, sugiriendo que el apoyo social de las parejas puede compensar la falta de interacción social con los compañeros de trabajo (Kim y Feldman, 2000; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000; Wang, 2007). Fouquereau y colaboradores (2005) sugieren también la edad cronológica y el estatus ocupacional como factores sociodemográficos que podrían condicionar el ajuste del retiro laboral. En este sentido, Richardson y Kilty (1990) encontraron que las personas jubiladas que

habían tenido un menor estatus ocupacional experimentaban mayor declive en el bienestar en comparación con las personas que ocupaban un puesto de mayor nivel profesional. Finalmente, Madrid y Garcés de los Fayos (2000) en su revisión señalan el nivel de educación como un factor importante en el ajuste a la jubilación, siendo las personas con mayor nivel de educación las que mejor se ajustan.

De acuerdo con la perspectiva del ciclo vital (Elder, 1995; Elder y Jonson, 2003), otro condicionante del ajuste al retiro laboral es el momento en el que dicho retiro se produce. Tal y como señala George (1993), las personas que se jubilan antes o después de lo esperado por la sociedad, pueden experimentar más dificultades en el ajuste a su nueva situación en comparación con las personas que se jubilan “a tiempo”, es decir a la edad de jubilación establecida por la ley. De hecho, la investigación previa ha mostrada que las personas que se retiran antes de tiempo tienen más probabilidades de sufrir un declive en el bienestar psicológico después de jubilarse (Wang, 2007). Asimismo, Palmore, Fillenbaum y George (1984) encontraron que la prejubilación afecta la salud y la satisfacción vital en mayor medida que la jubilación. Por el contrario, algunos estudios encontraron que los prejubilados experimentan mayor bienestar que los jubilados (Warr, Butcher, Robertson y Callinan, 2004). La hipótesis de que la prejubilación genera mayores niveles de bienestar que la jubilación se basaría en el hecho de que los prejubilados son más jóvenes, y por tanto puede que tengan más motivación para desarrollar alguna nueva actividad o afición. También se sugiere que algunos planes de prejubilación sean beneficiosos económicamente lo que afec-

ta positivamente el bienestar de los jubilados.

Otro factor que ha mostrado un efecto significativo sobre el ajuste a la jubilación de modo consistente es la voluntariedad del retiro (Ashforth, 2001; Crego y Alcover, 2004; Gallo, Bradley, Siegel y Kasl, 2000; Farr y Ringseis, 2002; Isaksson y Johansson, 2000; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000; Sharpley y Layton, 1998; Shultz et al., 1998). Los estudios anteriores encontraron de modo consistente que las personas que se jubilaron de manera obligatoria experimentan más dificultades en el afrontamiento de su nueva situación de jubilado que las personas que tomaron la decisión de jubilación voluntariamente (Isaksson y Johansson, 2000; Sharpley y Layton, 1998; Shultz et al., 1998; Wang, 2007).

Además, la investigación sobre la jubilación también ha planteado la necesidad de adoptar una perspectiva de género en el estudio de sus efectos sobre el ajuste a dicha situación y la calidad de vida. Una primera aproximación explica las diferencias de género en base a los distintos patrones de empleo seguidos por ambos, siendo por ejemplo las mujeres las que más frecuentemente han interrumpido su vida laboral debido a los cuidados de los niños o cumpliendo con un rol tradicional de cuidadoras (Gee y Baillie, 1999; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000; Quick y Moen, 1998). Debido a que la transición a la jubilación está condicionada por las características de vida laboral, se podría esperar que las mujeres experimenten el proceso de jubilación de forma diferente a los varones y, por lo tanto, estas distintas experiencias se vean reflejadas en los niveles del ajuste al mismo. Características tales como el hecho de que

las mujeres generalmente perciben menor salario que los hombres por el mismo trabajo (INE, 2008), va a condicionar su pensión una vez jubiladas. De este modo, se podría esperar que debido a sus menores ingresos en jubilación las mujeres experimentan mayores dificultades en el ajuste a la misma (Isaksson y Johansson, 2000). La preocupación por los ingresos en las mujeres puede verse incrementada además por su mayor expectativa de vida. Existe también otra perspectiva sobre el rol de género en el ajuste a la jubilación desde la cual se argumenta que la importancia que la familia y el hogar tiene para las mujeres puede representar una continuidad entre el trabajo y la jubilación, resultando en un ajuste más positivo para las mismas (Arber y Ginn, 1991).

La investigación empírica existente no muestra un apoyo claro para una u otra perspectiva, encontrando tanto que las mujeres se adaptan mejor al retiro (Atchley, 1982; Isaksson y Johansson, 2000; Jewson, 1982) como que su nivel de ajuste es peor en comparación con los varones (Quick y Moen, 1998; Richardson y Kilty, 1991; Secombe y Lee, 1986). Por otro lado, algunos estudios no confirmaron diferencias de género en el ajuste al retiro laboral, mostrando que los dos grupos se ajustan de la misma manera a la jubilación (Gee y Baillie, 1999). Estos resultados inconcluyentes sugieren la necesidad de llevar a cabo más estudios que clarifiquen las potenciales diferencias entre hombres y mujeres en las experiencias de jubilación.

En el ámbito español cabe señalar la poca atención científica que ha recibido el estudio de las consecuencias del retiro laboral. Ésta todavía se ve más limitada en el caso de la prejubilación (Crego y Alco-

ver, 2004). En uno de los trabajos que sí lo han hecho, Martínez, Flórez Lozano, Ancizu, Valdés, y Adeva Cándenas (2003) señalan que el impacto de prejubilación depende tanto de los recursos personales y materiales como de las variables macroeconómicas. Los autores encontraron que los prejubilados de mayor edad y los que no tienen estudios o solamente tienen estudios primarios experimentan mayor depresión que los prejubilados más jóvenes o los que tienen estudios universitarios. También encontraron que las personas que ocupaban puestos de rangos superiores se ajustan mejor a la prejubilación. Asimismo, practicar ejercicio físico hace que los prejubilados se adapten mejor a su retiro. Sin embargo, los autores de este estudio solamente consideraron sujetos varones prejubilados, de los que un 70% trabajaba en minería y siderometalurgia antes de jubilarse. Por otro lado, Crego, Alcover y Martínez-Iñigo (2008) llevaron a cabo un estudio cualitativo en una muestra de hombres y mujeres prejubiladas. Entre sus hallazgos, cabe señalar el impacto de la voluntariedad de la salida del mercado laboral en el grado del ajuste a la prejubilación. Los autores encontraron también que el grado del apoyo social y la situación económica modulan el impacto negativo del retiro prematuro sobre el ajuste posterior al mismo. No obstante, los autores enfatizan la necesidad de desarrollar también estudios cuantitativos para establecer más claramente los impactos de dichas variables sobre el ajuste al retiro laboral. Finalmente, cabe señalar la falta de estudios en el ámbito español sobre el ajuste al retiro laboral, examinando las diferencias entre los prejubilados y jubilados desde la perspectiva psicosocial.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, el presente trabajo tiene como

objetivo estudiar el ajuste al retiro laboral, atendiendo especialmente a las diferencias de género. Analizamos el ajuste al retiro laboral en términos de satisfacción con la jubilación como un indicador más específico y de bienestar psicológico como el indicador más general. Asimismo, examinamos tanto los factores personales implicados en el ajuste, tales como el nivel de ingresos, estado civil o el género como los aspectos de la transición del retiro laboral, atendiendo la perspectiva de si el retiro fue antes de tiempo o en la edad estipulada legalmente y la percepción de si dicho retiro fue voluntario o obligatorio.

## MÉTODO

### Muestra y procedimiento

Los participantes en el presente estudio son una muestra de personas jubiladas y prejubiladas. En el momento de la recogida de datos, todas ellas participaban en dos programas universitarios dirigidos a personas mayores de 55 años en la Universitat de València (el programa Nau Gran) y en la Universitat Politècnica de València (el programa Universidad Senior). Dichos programas no contemplan la realización de exámenes ni pruebas de acceso. Al acabar el programa los estudiantes obtienen una certificación universitaria, que no obstante, no habilita para la práctica profesional.

Antes de la aplicación de los cuestionarios se realizó la presentación de los objetivos del proyecto y la solicitud de la colaboración a los directores de dichos programas. Tras la aprobación de los mismos, se solicitó el permiso a los docentes para poder acceder a las aulas. Los cuestionarios fueron distribuidos por dos de los

miembros del equipo investigador. Se prepararon dos versiones del cuestionario: una para prejubilados y otra para jubilados. Ambos eran idénticos en términos del contenido general y el orden de los ítems pero, mientras que en la versión para los prejubilados se usaron los términos 'prejubilación' y 'prejubilado', en la versión para los jubilados se aplicaron los términos 'jubilado' y 'jubilación'. Se proporcionó el cuestionario a los participantes en los cursos que estaban jubilados o prejubilados en el momento de la aplicación y aceptaron participar voluntariamente, garantizando el anonimato. Los cuestionarios fueron completados en el aula antes del comienzo de las clases.

La muestra está compuesta por 260 sujetos, de los que un 32% son mujeres y un 68% hombres, con una edad promedia de 63.86 años ( $dt = 5.1$ ). Un 55.2% de los participantes se consideran prejubilados y un 44.8% jubilados. El 68.8% de los participantes está casado, el 9.1% de los participantes son solteros, el 6.9% son separados o divorciados, y el 15.2% están viudos. En cuanto al nivel de estudios, el 39.8% de la muestra tiene estudios universitarios, el 51.4% tiene estudios medios, el 8.4% tiene estudios primarios, y el 4% no tiene estudios. En lo referente a las condiciones de su jubilación, los participantes se jubilaron en promedio a los 59.66 años ( $dt = 4.76$ ). Asimismo, en promedio, los sujetos llevaban 4.25 años jubilados ( $dt = 3.74$ ). Un 62% de los participantes dice que se jubilaron voluntariamente y un 38% que su jubilación fue obligatoria. En cuanto a las actividades económicas en previsión a la jubilación, un 31% de la muestra no realizó ninguna actividad, el 38% de los participantes realizó una actividad, el 16% de los sujetos realizaron dos actividades, y el 15% de la muestra realizó tres o más actividades

económicas en previsión de su jubilación. En cuanto a los niveles de ingresos netos en su jubilación, un 16.6% de la muestra ingresa menos de 1,200 euros mensuales, el 49% gana entre 1,200 y 2,000 euros mensuales, el 25.3% entre 2,000 y 3,000 euros, y un 9.1% de la muestra obtiene más de 3,000 euros mensuales.

En el momento de la jubilación, los participantes en promedio habían trabajado durante 37.9 años ( $dt = 7.43$ ). Un 25.7% de la muestra ocupaba puestos de dirección, el 32.0% ocupaba puestos de nivel intermedio, el 6.2% puestos de supervisión, 17.8% eran técnicos, el 17.1% trabajaban como operarios cualificados, y el 1.2% eran operarios no cualificados. Un 66.5% de los participantes trabajó en el sector privado, y el 33.5% en el sector público. Finalmente, el 18.0% de la muestra trabajó en banca, el 7.6% en telecomunicaciones, el 13.2% en educación, el 10.4% en sanidad, el 8.8% en la administración pública, el 10.0% en comercio, el 9.2% en automoción, el 4.8% en construcción, y un 18% de la muestra realizó su actividad en otros sectores.

## Medidas

Las variables sociodemográficas, tales como *la edad cronológica, el nivel de ingresos relacionado con jubilación, el nivel de formación, el nivel del puesto, el sector económico, el tipo de jubilación y el género*, han sido introducidas en los análisis con las categorías descritas en el apartado anterior.

*Tiempo que lleva jubilado.* Se pidió a los participantes que indicaran la fecha en que se jubilaron. Posteriormente se calculó el periodo (en años) que los participan-

tes llevan jubilados, considerando el momento de la recogida de datos.

*Estado civil.* El estado civil se midió mediante 4 categorías: soltero, casado o vive con pareja, viudo, separado o divorciado. Sin embargo, para los análisis se codificó en una variable con dos categorías: casado/viviendo en pareja y soltero.

*Tipo de jubilación.* Los participantes indicaban si cuando salieron del mercado laboral lo hicieron como jubilados o prejubilados.

*Voluntariedad de la decisión de jubilación.* Se preguntó a los participantes si percibían su salida del mercado laboral como voluntaria u obligatoria. Por tanto, esta variable se operacionalizó como una variable de dos categorías: voluntariamente retirado y obligatoriamente retirado, siguiendo estudios anteriores (Shultz et al., 1998; Isaksson y Johansson, 2001).

*Satisfacción con la jubilación.* Se midió con 5 ítems (“Me gusta estar (pre)jubilado”), seleccionados y adaptados de la medida de Bissing, Bissels, Fuchs y Perrar (1999). El promedio de los ítems indica el nivel de satisfacción con la (pre)jubilación. Los participantes contestaron a las afirmaciones usando una escala Likert que varía desde *totalmente en desacuerdo* (1) a *totalmente de acuerdo* (5). La fiabilidad (alfa de Cronbach) de es de .92.

*Bienestar psicológico.* Se ha medido con la adaptación realizada por Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos (1993) de la escala *General Health Questionnaire- GHQ-12* (Goldberg, 1979). Se utilizó la versión reducida de 12 ítems que, debido a su buen funcionamiento, es una de las escalas de bienestar psicológico que más

frecuentemente se utilizan en los estudios sobre jubilación (Sutinen, Kivimäki, Elvoinio y Forma 2005; Isaksson y Johansson, 2000). Algunos ejemplos de ítems de esta escala son: “¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?”, “¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?”. Los participantes contestaban en qué grado se correspondían dichas preguntas con su estado psicológico en los tres últimos meses usando la escala de respuesta tipo Likert, entre 1 (*más que habitualmente*) y 4 (*mucho menos que habitualmente*). La mitad de los ítems fueron invertidos, así que la mayor puntuación representa un mayor nivel de bienestar. La fiabilidad (alfa de Cronbach) de la escala es de .88.

## Análisis

Se llevaron a cabo una serie de análisis de varianza (ANOVA) de un factor con Bonferroni como prueba de contraste post-hoc para examinar las diferencias en los niveles de satisfacción con la jubilación y el bienestar psicológico en función de los condicionantes sociodemográficos (nivel de ingresos mensuales, nivel de formación, nivel de puesto que ocupaban los participantes antes de retirarse y sector económico en el que trabajaban). Las diferencias en el nivel de ajuste en función del estado civil se examinaron mediante una prueba *t* para muestras independientes. Finalmente, se aplicó el análisis de covarianza (ANCOVA) para examinar los efectos directos y las interacciones entre el tipo de jubilación (prejubilación – jubilación a tiempo), la voluntariedad de la misma, y el género, sobre la satisfacción con la jubilación y el bienestar psicológico, con la edad cronológica, el tiempo que lleva jubilado y el nivel de ingresos como covariables.



## RESULTADOS

Los ANOVA no mostraron diferencias significativas en satisfacción con la jubilación y bienestar psicológico ni en función de la formación (satisfacción:  $F_{(3, 231)} = .71$ ; bienestar:  $F_{(3, 232)} = 2.03$ ), nivel de puesto (satisfacción:  $F_{(5, 221)} = 1.5$ ; bienestar:  $F_{(5, 220)} = 1.66$ ) ni el sector económico (satisfacción:  $F_{(8, 225)} = 1.11$ ; bienestar:  $F_{(8, 226)} = 1.39$ ). Tampoco hemos encontrado diferencias entre los solteros y casados en ninguno de los indicadores del ajuste (satisfacción:  $t_{(214)} = .04$ ; bienestar:  $t_{(214)} = 1.19$ ). Sin embargo, podemos observar diferencias significativas en satisfacción con la jubilación en función de los ingresos mensuales ( $F_{(3, 223)} = 3.38$ ;  $p < .05$ ). Los análisis post-hoc muestran que los que cobran entre 1,200 y 2,000 euros mensuales están más satisfechos con la jubilación que los que cobran por debajo de 1,200 euros. Por el contrario, no observamos diferencias significativas entre categorías de ingresos en bienestar psicológico ( $F_{(3, 224)} = 1.18$ ).

En el siguiente paso llevamos a cabo el análisis de ANCOVA. En la Tabla 1 podemos observar las correlaciones entre los dos indicadores del ajuste al retiro laboral y las covariables. Aunque hemos confir-

mado las diferencias entre diferentes categorías de ingresos mensuales y satisfacción con jubilación, podemos ver que dichas variables no están significativamente correlacionadas, aunque si observamos la tendencia de una correlación positiva ( $r = .12$ ,  $p < .1$ ). Asimismo, no se obtienen correlaciones significativas entre la edad y los dos indicadores de ajuste. Por otro lado, el tiempo que lleva jubilado está negativamente correlacionado con el bienestar psicológico. Finalmente, podemos observar una alta correlación positiva entre satisfacción con la jubilación y bienestar psicológico.

A tenor de estos resultados, en los análisis con satisfacción con la jubilación hemos considerado los ingresos como covariable, y en los análisis con bienestar psicológico hemos introducido como covariable el tiempo que lleva jubilado. En la Tabla 2 presentamos la distribución de la muestra en función del tipo de retiro, la voluntariedad del mismo y el género. Asimismo, los descriptivos para cada grupo están presentados en la Tabla 3.

Respecto a la satisfacción con la jubilación, los resultados confirman los efectos directos del tipo de jubilación ( $F_{(1, 217)} = 5.15$ ;  $p < .05$ ) y de la voluntariedad del

**Tabla 1: Estadísticos descriptivos y Correlaciones Pearson entre las variables del ajuste y variables covariadas**

|                              | <i>M</i> | <i>SD</i> | 1      | 2      | 3    | 4     |
|------------------------------|----------|-----------|--------|--------|------|-------|
| 1. Ingresos mensuales        | 2.27     | .84       |        |        |      |       |
| 2. Tiempo que lleva jubilado | 4.25     | 3.74      | -.06   |        |      |       |
| 3. Edad cronológica          | 63.85    | 5.09      | -.21** | .44**  |      |       |
| 4. Satisfacción              | 4.05     | 1.03      | .12+   | -.05   | -.08 |       |
| 5. Bienestar                 | 2.78     | .52       | .02    | -.23** | -.01 | .23** |

Notas: + $p < .1$ ; \*\* $p < .01$

**Tabla 2: La distribución de la muestra en función de tipo de retiro, voluntariedad del mismo, y género con los porcentajes de la muestra total**

|                    | Prejubilados<br>(N = 145) |    | Jubilados<br>(N = 115) |    | Muestra total<br>(N = 260) |    |
|--------------------|---------------------------|----|------------------------|----|----------------------------|----|
|                    | N                         | %  | N                      | %  | N                          | %  |
| retiro voluntario  | 95                        | 36 | 66                     | 26 | 161                        | 61 |
| retiro obligatorio | 50                        | 19 | 49                     | 19 | 99                         | 39 |
| hombres            | 101                       | 39 | 74                     | 28 | 175                        | 68 |
| mujeres            | 44                        | 17 | 41                     | 16 | 85                         | 32 |

**Tabla 3: Los descriptivos de la satisfacción con jubilación y bienestar psicológico por cada grupo**

|                          | <i>Satisfacción con jubilación</i> |           | <i>Bienestar psicológico</i> |           |
|--------------------------|------------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
|                          | <i>M</i>                           | <i>ET</i> | <i>M</i>                     | <i>ET</i> |
| tipo de jubilación       |                                    |           |                              |           |
| prejubilado              | 3.78                               | .10       | 2.66                         | .05       |
| jubilado                 | 4.11                               | .11       | 2.88                         | .06       |
| voluntariedad del retiro |                                    |           |                              |           |
| voluntario               | 4.36                               | .08       | 2.87                         | .04       |
| obligatorio              | 3.52                               | .12       | 2.67                         | .07       |
| género                   |                                    |           |                              |           |
| hombre                   | 4.01                               | .08       | 2.76                         | .04       |
| mujer                    | 3.88                               | .13       | 2.77                         | .07       |

*Notas:* Los descriptivos están ajustados por nivel de ingresos en el caso de satisfacción con jubilación y por el tiempo que lleva jubilado en el caso de bienestar psicológico.

retiro ( $F_{(1, 217)} = 32.44; p < .01$ ). Tal y como lo podemos observar, los resultados muestran que los jubilados experimentan mayor nivel de satisfacción con la jubila-

ción. Asimismo, el retiro voluntario está relacionado con mayores niveles de satisfacción con jubilación. Por otro lado, no observamos efectos directos del género,

aunque si hemos confirmado la interacción entre dicha variable y tipo de jubilación y su voluntariedad ( $F_{(1,217)} = 6.17; p < .05$ ). En la Figura 1, podemos observar que entre los voluntariamente prejubilados, los hombres experimentan mayor nivel de satisfacción que las mujeres. Sin embargo, hombres y mujeres que se jubilaron a tiempo voluntariamente experimentan los mismos niveles de satisfacción con la jubilación. Entre los obligatoriamente prejubilados los hombres perciben mayor nivel de satisfacción que las mujeres. Por el contrario las mujeres obligatoriamente jubiladas informan de mayor nivel de satisfacción que los hombres obligatoriamente jubilados (ver Figura 2).

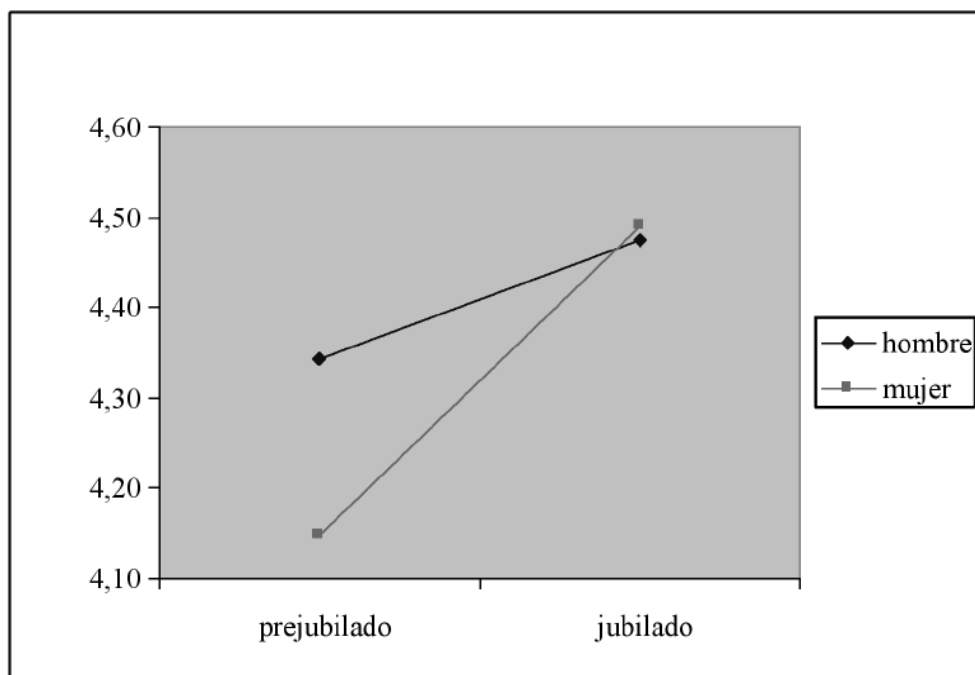
Respecto al bienestar psicológico, los

resultados obtenidos solamente confirman los efectos directos del tipo de jubilación ( $F_{(1,231)} = 8.29; p < .01$ ) y su voluntariedad ( $F_{(1,231)} = 6.21; p < .05$ ). En la misma línea que los resultados con satisfacción con la jubilación, por un lado los jubilados y por el otro los voluntariamente retirados, experimentan mayor nivel de bienestar psicológico que los prejubilados y los que se han retirado obligatoriamente (ver Tabla 2).

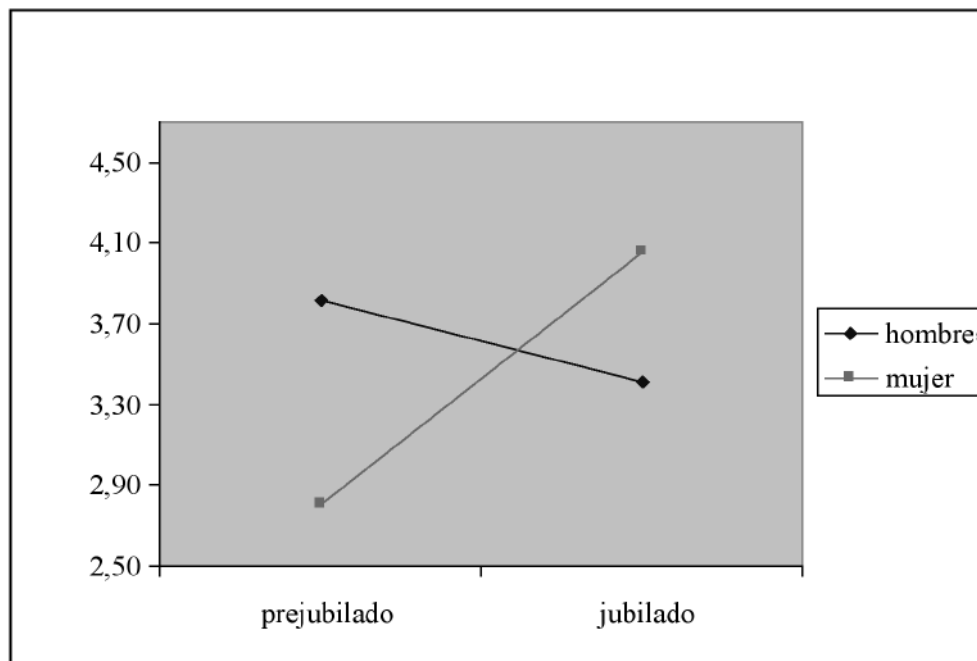
## DISCUSIÓN

En el presente trabajo examinamos la relación entre los factores personales y diversos aspectos del proceso de transición al retiro laboral (tipo de retiro y su

**Figura 1: Las puntuaciones en satisfacción con la jubilación entre los voluntariamente retirados en función de tipo de retiro y género**



**Figura 2: Las puntuaciones en satisfacción con la jubilación entre los obligatoriamente retirados en función de tipo de retiro y género**



voluntariedad) con el ajuste ante esa experiencia, haciendo especial hincapié en las diferencias en función del género. Para ello, se ha utilizado una muestra española, heterogénea en términos de edad, género, nivel de estudios, y el sector económico y el nivel de puesto ocupado antes del retiro. En términos generales encontramos que el tipo de transición incide sobre el ajuste de las personas una vez han salido definitivamente del mercado laboral. Aunque el género no muestra un efecto directo, sí que parece contribuir a explicar el ajuste con el retiro cuando se considera junto con el proceso de transición.

Concretamente, los resultados encontrados subrayan las diferencias en el ajuste al retiro laboral entre las personas prejubi-

ladas y las personas que se jubilaron a tiempo. Éstos resultados son consistentes con anteriores investigaciones que muestran que los prejubilados experimentan peor ajuste al retiro que los jubilados (Wang, 2007). En línea con la teoría de ciclo vital, Elder y colaboradores (Elder, 1995; Elder y Jonson, 1995) apoyan la relevancia del momento en el que se produce el retiro definitivo de la fuerza laboral para la calidad de vida posterior al retiro, siendo especialmente perjudicial el retiro prematuro. Además nuestros resultados también apoyarían la investigación anterior sobre el rol del control que el individuo posee sobre su retiro. Las personas que se retiraron voluntariamente, independientemente de si lo hicieron antes de la edad legalmente establecida para ello o

no, están más satisfechas con su retiro y también disfrutan de mayor bienestar psicológico en comparación con las personas que perciben su retiro como obligatorio (Isaksson y Johansson, 2000; Sharpley y Lipton, 1998; Shultz et al., 1998). Tal y como lo señalan Alcover y Crego (2005), la pérdida de trabajo no planificada o no esperada puede significar para la mayoría de los trabajadores mayores una experiencia compleja y ambigua que puede resultar en desorientación y sentimientos de incertidumbre lo que aparentemente conlleva a un peor ajuste posterior de dicha pérdida. Del mismo modo, la salida definitiva del rol laboral aunque se ajuste a la edad legalmente establecida, si no es deseada, crea mayor grado de desajuste en los sujetos que aquella salida que sí es voluntaria.

Nuestros resultados no corroboraron una relación directa entre género y los indicadores de ajuste. En este sentido, los resultados apuntarían que la jubilación y/o prejubilación es vivida de modo similar por hombres y mujeres, confirmando los resultados obtenidos en estudios anteriores que no encontraron diferencias entre hombres y mujeres en cómo se ajustan a la jubilación (Gee y Baillie, 1999). Por otra parte, nuestro trabajo tampoco muestra apoyo a las perspectivas que sugieren diferencias de género debido a los distintos patrones de empleo entre hombres y mujeres (Quick y Moen, 1998) o a las que señalan un mejor ajuste en la mujer por la continuidad que puede percibir entre el trabajo reenumerado y su trabajo en casa al que se puede dedicar en mayor medida, una vez jubilada (Arber y Ginn, 1991).

Sin embargo, cuando se examinan los efectos del género junto con los efectos de tipo del retiro y la voluntariedad, observa-

mos unos resultados distintos. La ausencia de diferencias entre hombres y mujeres en la satisfacción con la jubilación estuvo presente únicamente en el caso de las personas jubiladas que tomaron la decisión de salir de la fuerza laboral voluntariamente. De hecho, los hombres y las mujeres de este grupo son los más satisfechos con su retirada del mercado laboral. No obstante, cabe señalar que la interacción entre el género, tipo de jubilación y la voluntariedad no fue significativa en el caso del bienestar psicológico. Estos resultados apoyarían la necesidad de considerar distintos indicadores de ajuste para entender cómo el proceso de jubilación afecta al mismo. Tal y como señalan Van Solinge y Henkens (2008), el hecho de que dicho proceso finalice con un buen ajuste en un determinado aspecto no quiere decir que él mismo no haya sido costoso o difícil para el sujeto, es decir, que haya tenido efectos negativos en otros aspectos del ajuste. De este modo cabría señalar que mientras que la satisfacción con la jubilación es un indicador más específico del ajuste al retiro, el bienestar psicológico se puede considerar como un indicador más general de dicho ajuste. Nuestros resultados muestran que la combinación de las características de la transición a la jubilación junto con el género afecta en mayor medida el indicador más específico, es decir la satisfacción con la jubilación. Por otro lado, cabe señalar altas correlaciones entre ambos indicadores. Futuros estudios deberían emplear diseños longitudinales para estudiar la relación entre ambos indicadores y su importancia en cada momento del proceso de ajuste a la salida del rol laboral.

En trabajos anteriores realizados exclusivamente con muestras de prejubilados se encontró que las mujeres que se jubilaron

antes de tiempo experimentan mayor calidad de vida en la jubilación (Isaksson y Johnsson, 2000). Por el contrario, nuestros resultados muestran que las mujeres prejubiladas muestran peor ajuste que los varones. Las diferencias entre ambos estudios podrían deberse a distintas causas, entre ellas a la disparidad de circunstancias en los distintos ámbitos geográficos en cuanto a salidas prematuras, diferencias de género, cobertura social, etc. Todo ello, señalaría la necesidad de realizar investigaciones que tomen en consideración el contexto social.

En el presente trabajo se considera también la voluntariedad del retiro. En este caso, las mujeres que fueron obligadas a retirarse prematuramente experimentan peor ajuste al retiro en términos de satisfacción con la jubilación en comparación con todos los demás grupos. No obstante, también cuando la decisión se tomó voluntariamente, las mujeres prejubiladas experimentan menor satisfacción con la jubilación que los hombres prejubilados. Por otro lado, los hombres jubilados a tiempo que no tuvieron control sobre su retiro perciben menor satisfacción con la jubilación en comparación con las mujeres jubiladas que tampoco percibían control sobre su decisión.

Así pues, el presente estudio pone de manifiesto que, aunque tanto hombres como mujeres prejubilados tienen un peor ajuste que los jubilados a tiempo, el cese de la relación laboral no planificada y prematura parece afectar especialmente a las mujeres. Quizás la prejubilación llega a las mujeres de esta muestra en un momento de su ciclo vital en el que están más preparadas para dedicarse por entero a su rol laboral después de tal vez haber interrumpido su trayectoria laboral (por ejem-

plo para el cuidado de los niños). Llegadas a este punto con los hijos adultos, disponen de más tiempo para dedicarlo a su carrera profesional. Sentirse obligadas a retirarse prematuramente de la fuerza laboral puede afectarles más a ellas que a los hombres, que han podido dedicarse a su trabajo con mayor facilidad a lo largo de toda su vida laboral.

Para tratar de entender mejor los resultados encontrados en cuanto a las diferencias en función del género hemos realizado algunos análisis adicionales para indagar las características de la muestra de hombres y mujeres. En este sentido, hemos encontrado que las mujeres de la presente muestra no difieren en lo que se refiere al nivel de estudios promedio de los hombres ( $t_{(248)} = .28$ ), sin embargo ocupaban puestos más bajos que estos ( $t_{(238)} = -2.46$ ,  $p < .05$ ) y una vez jubiladas perciben menos ingresos mensuales ( $t_{(239)} = 5.58$ ,  $p < .01$ ). Tal vez podríamos señalar estos aspectos como parte de la causa del peor ajuste de las mujeres que los hombres ante retiro laboral.

Por otro lado, también podríamos sugerir que en la cohorte del presente estudio (la edad promedio de 64 años) el rol laboral fue más importante o más central en la vida de los hombres que de las mujeres. Por tanto, los hombres que quieren seguir trabajando hasta que ellos decidan dejarlo, y las empresas les obligan jubilarse a la edad establecida por la ley, están menos satisfechos con su jubilación que las mujeres. Por último, tanto los hombres como las mujeres que estaban de acuerdo con jubilarse a la edad establecida son los que mejor se han ajustado al retiro en comparación con los demás colectivos. Este resultado podría reflejar el hecho de que la edad legalmente establecida para la jubila-

ción se convierte en una referencia para los trabajadores, lo que hace que estén más preparados para jubilarse en dicho momento, bien sea psicológica, económica o socialmente, y ello facilite un mejor ajuste.

Así pues, el presente trabajo pone de manifiesto la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la comprensión del proceso del retiro laboral así como en las intervenciones dirigidas no solamente a mejorar el bienestar de las personas retiradas, sino el de toda la sociedad en su conjunto. Las personas mayores retiradas del mercado laboral representan un segmento de la población cada vez más importante en las sociedades actuales (Naciones Unidas, 2007) y por tanto su ajuste adecuado a la vida “sin trabajo” es importante también para todo el sistema de salud (Everingham, Warner-Smith, y Byles, 2007) ya que mejorar su bienestar supone prevenir el incremento de costes que pudiera suponer para el propio sistema sanitario.

En definitiva, las sociedades modernas se están enfrentando a un envejecimiento progresivo de sus poblaciones, así como a una reducción de la edad de jubilación lo que conduce a que cada vez hay una mayor proporción de población que se ha retirado definitivamente del mercado laboral. Así pues, entender el impacto de los distintos factores que pueden estar influyendo en la satisfacción con el retiro y el bienestar psicológico de las personas mayores en esa situación es un elemento clave para asegurar el desarrollo del bienestar y calidad de vida de un sector de la población cada vez más relevante. Su mejor comprensión permite, por un lado poder aconsejar a los trabajadores mayores que se enfrentan a un plan de prejubi-

lación o solicitan el retiro anticipado, acerca de las repercusiones de estas transiciones de rol social en su bienestar, y por el otro lado, informar a las organizaciones y los gobiernos sobre el impacto que tiene el retiro de la fuerza laboral para el bienestar de las personas afectadas por estos fenómenos. Así, pues, el presente estudio pone de manifiesto la necesidad de prevenir las salidas tempranas y no deseadas del rol laboral. Cabe señalar que, según nuestros resultados, los efectos negativos de una salida temprana no deseada son más evidentes en las mujeres. Futuras investigaciones podrían estudiar si dichos resultados están relacionados con el tipo de patrón laboral previo que caracteriza más frecuentemente a mujeres que a hombres: múltiples salidas y entradas en el mercado laboral, más bajo salario, etc. Este estudio también ofrece sugerencias acerca de los beneficios de retrasar la salida del rol laboral más allá de los 65 años, en el caso de que así se desee y especialmente en los hombres. De hecho, algunas de las actuaciones actuales de los gobiernos dirigidas a incentivar la prolongación de la vida laboral podrían también contribuir a la mejora del bienestar de los mismos siempre que se realizasen desde la voluntariedad del propio trabajador.

No obstante, a pesar de la relevancia e implicaciones de los resultados encontrados en este estudio, debemos señalar algunas limitaciones que hemos encontrado. La variable voluntariedad de retiro la medimos desde el punto de vista retrospectivo, pidiendo a los participantes que contesten si su salida del mercado laboral fue voluntaria u obligatoria. Esta manera de medir las variables conlleva el riesgo de que los sujetos no recordasen correctamente como fue dicha salida en su día. Futuros estudios deberían emplear diseños

longitudinales para acatar esta debilidad del presente estudio. Asimismo, otra limitación hace referencia a la selectividad de la muestra empleada. A pesar de haber utilizado una muestra heterogénea en función de ocupación, nivel de ingresos, formación, nivel del puesto, sector económico y edad, los participantes formaban parte de dos programas de formación – el hecho que podría estar relacionado con las actitudes hacia la jubilación, condicionando la satisfacción con la jubilación y el bienestar psicológico. Futuros estudios deberían emplear muestreos aleatorios que pudieran aportar resultados más generalizables.

## REFERENCIAS

Alcover, C. M. 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.

Arber, S. y Ginn, J. (1991). *Gender and later life: A sociological analysis of resources and constraints*. London: Sage.

Ashforth, B. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity based perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Atchley, R. C. (1982). The process of retirement: Comparing women and men. En M. Szinovacz (Ed.), *Women's retirement: Policy implications of current research* (pp. 153-168). Beverly Hills, CA: Sage.

Boletín Oficial de Estado- BOE (diciembre, 2007), número 291. Recuperado el 30 de octubre de 2008 de <http://www.boe.es/ges/boe/dias/2007/12/05/seccion1.php#00000>.

Bissing, A., Bissels, T., Fuchs, V. y Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52(8), 999-1028.

Crego, A. y Alcover, C. M. (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 y de las Organizaciones*, 20(3), 291-336.

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

Elder, G. H. (1995). The life course paradigm: Social change and individual development. En P. Moen, G. H. Elder, y K. Luscher (Eds.), *Examining lives in contexts: Perspectives on the ecology of human development* (pp. 101-139). Washington, DC: American Psychological Association.

Elder, G. H. y Johnson, M. K. (2003). The life course and aging: Challenges, lessons, and new directions. En R. A. Settersten Jr. (Ed.), *Invitation to the life course: Toward new understandings of later life* (pp. 49-81). Amityville, NY: Baywood.

Everingham, C., Warner-Smith, P. W. y Byles, J. (2007). Transforming retirement: Re-thinking models of retirement to accommodate the experiences of women. *Women's Studies International Forum*, 30, 512-522.

Eurostat (2008). Population and social conditions. Recuperado el 13 de Noviembre 2008 de <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>.



Farr, J. L. y Ringseis, E. L. (2002). The Older Worker in Organizational Context: Beyond the Individual. En C. L. Cooper y I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp.31-75). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Fouquereau, E., Fernandez, A., Fonseca, A. M., Paul, M. C. y Uotinen, V. (2005). Perceptions of and Satisfaction With Retirement: A Comparison of Six European Union Countries. *Psychology and Aging*, 20, 524-528.

Gallo, W. T., Bradley, E. H., Siegel, M. y Kasl, S. (2000). Health effects of involuntary job loss among older workers: Findings from the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B, S131-S140.

Gee, S. y Baillie, J. (1999). Happily ever after? An exploration of retirement expectations. *Educational Gerontology*, 25, 109-128.

George, L. K. (1993). Sociological perspectives on life transitions. *Annual Review of Sociology*, 19, 353-373.

Goldberg, D. (1979). Manual of the General Health Questionnaire. London: NFER- Nelson.

Gómez, S. y Martí, C. (2003). Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa, y en el sistema de pensiones. Universidad de Navarra, IESE, Cátedra SEAT de relaciones laborales. Recuperado el 20 de Noviembre, 2008 de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI0522.pdf>.

INE. Instituto Nacional de Estadística. (2008). Encuesta de estructura salarial 2006.

Resultados definitivos. Recuperado el 27 de enero, 2009 de <http://www.ine.es/prensa/np525.pdf>.

Isaksson, K. y Johansson, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 241-256.

Jewson, R. H. (1982). After retirement: An exploratory study of the professional women. In M. Szinovacz (Ed.), *Women's retirement: Policy implications of current research* (pp. 169-181). Beverly Hills, CA: Sage.

Kim, S. y Feldman, D. C. (1998). Healthy, wealthy, or wise: Predicting actual acceptances of early retirement incentives at three points in time. *Personnel Psychology*, 51(3), 623-642.

Madrid, A. J. y Garcés de los Fayos, E. J. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16, 87-99.

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

Naciones Unidas (2007). *World population prospects. The 2006 revision*. Recuperado el 10 de enero de 2008, de <http://www.un.org/esa/population/publications/wpp2006>.

Palmore, E. B., Fillenbaum, G. G. y George, L. K. (1984). Consequences of

retirement. *Journal of gerontology*, 39, 109-116.

Paul, R. J. y Townsend, J. B. (1992). Some pros and cons of early retirement. *Review of business*, 14, 43-46.

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.

Quick, H. E. y Moen, P. (1998). Gender, Employment, and Retirement Quality: A Life Course Approach to the Differential Experiences of Men and Women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 44-64.

Rodríguez, I., Hontangas, P., Bravo, M. J., Grau, R. y Ramos, J. (1993). Bienestar psicológico. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (pp. 139-148). Valencia: Nau Llibres.

Richardson, V. y Kilty, K. (1991). Adjustment to retirement: Continuity versus discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 32(2), 151-169.

Secombe, K. y Lee, G. R. (1986). Gender differences in retirement satisfaction and its antecedents. *Research on Aging*, S(3), 426-440.

Sharpley, C. F. y Layton, R. (1998). Effects of age of retirement, reason for retirement, and pre-retirement training on psychological and physical health during retirement. *Australian Psychologist*, 33, 119-124.

Shultz, K., Morton, K. R. y Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.

Sutinen, R., Kivimäki, M., Elovainio, M. y Forma, P. (2005). Associations between stress at work and attitudes towards retirement in hospital physicians. *Work & Stress*, 19, 177-185.

Van Solinge, H. y Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: two of a kind? *Psychology and aging*, 23, 422-434.

Von Nordheim, F. (2003). EU policies in support of Member State efforts to retain, reinforce, and re-integrate older workers in employment. En H. Buck y B. Dworschak (Eds.), *Ageing and Work in Europe: Strategies at company level and public policies in selected European countries* (pp. 9-26). Stuttgart: Federal Ministry of Education and Research.

Wang, M. (2007). Profiling Retirees in the Retirement Transition and Adjustment Process: Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees' Psychological Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.

Warr, P., Butcher, V., Robertson, I. y Callinan, M. (2004). Older people's well-being as a function of employment, retirement, environmental characteristics and role preference. *British Journal of Psychology*, 95, 297-324.

Williamson, R. C., Rinehart, A. D. y Blank, T. O. (1992). *Early retirement: Promises and pitfalls*. New York, NY: Plenum Press.