



## *Introducción*

---

### **Modalidades de retiro laboral en Europa: bienestar psicológico y factores psicosociales asociados. Introducción al número especial de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones\***

---

### **Varieties of work retirement in Europe: Psychological well-being and psychosocial factors associated. Introduction to the special issue of the Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Journal of Work and Organizational Psychology)**

CARLOS MARÍA ALCOVER<sup>1</sup>  
ANTONIO CREGO<sup>1</sup>

---

En la última década las modalidades de retiro laboral o de salida de los trabajadores de edad avanzada de las organizaciones se han diversificado y flexibilizado en Europa, si bien este fenómeno es extensible a la mayoría de los países del mundo. Así, a la tradicional jubilación obligatoria se han sumado modalidades de jubilación anticipada o voluntaria, jubilaciones parciales o progresivas, prejubilaciones, etc. Estas diversas formas de salida del mercado de trabajo tienen su contexto en unas circunstancias sociodemográficas —envejecimiento progresivo de la población— y

económicas —crisis o dificultades financieras en distintos sectores— determinadas. Al mismo tiempo, otros elementos centrales en ellas son las realidades social, organizacional y psicosocial que necesariamente implican, y que ya se han consolidado como foco de interés en nuestra disciplina (Beehr y Adams, 2003).

Los efectos de estas diferentes modalidades de retiro laboral pueden ser muy variados, especialmente en lo que se refiere al impacto sobre el bienestar psicológico y las relaciones interpersonales,

---

<sup>1</sup> Universidad Rey Juan Carlos (Madrid), Departamento de Psicología, Unidad de Psicología Social.

\* Este trabajo 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.

Correspondencia con los autores: [carlosmaria.alcover@urjc.es](mailto:carlosmaria.alcover@urjc.es), [antonio.crego@urjc.es](mailto:antonio.crego@urjc.es)

familiares y sociales de las personas afectadas, mostrando un carácter positivo o negativo en función de la combinación de muy diversos factores del trabajador y de su entorno (Kim y Moen, 2002; Pinquart y Schindler, 2007; Szinovacz, 2003; Wang, 2007). En un nivel de análisis más amplio, se ha abierto un debate igualmente acerca de la situación de los trabajadores de edad avanzada y su rol tras el cese laboral, lo que incluye cuestiones, entre otras, como la posible discriminación por edad de este colectivo, el derecho a prolongar la vida laboral o la necesidad de clarificar la identidad y el rol social que estas personas pasan a ocupar (Szinovacz, 2003).

A comienzos de esta década Rousseau y Fried (2001) subrayaban la necesidad de *contextualizar* y *situar* la investigación realizada en los ámbitos laborales y organizacionales, debido a los riesgos que podía entrañar la simple importación de los modelos de las ciencias sociales de una sociedad a otra, y también a causa de la rápida y creciente diversificación de la naturaleza del trabajo y de los contextos laborales. Estos argumentos son especialmente pertinentes en la investigación sobre el retiro laboral, teniendo en cuenta que hasta muy recientemente la mayoría de la investigación en este ámbito era de origen anglosajón (Schulz y Adams, 2007). En los últimos años se ha comprobado el incremento de estudios de carácter transcultural y multidisciplinar en la investigación sobre edad y trabajo y retiro laboral (p. ej., Brugiavini, Peracchi y Wise, 2002; Hersey, Henkens y Van Dalen, 2007), al mismo tiempo que se reclama ampliar la perspectiva de estudio incluyendo factores de los niveles individual, grupal, organizacional y social (Crego, Alcover y Martínez-Íñigo, 2007;

Van der Heijden, Schalk y Van Veldhoven, 2007; Van Solingen y Henkens, 2007).

En este sentido, compartimos el planteamiento de los últimos autores citados acerca de la necesidad de superar las categorizaciones tradicionales en la investigación —fases vitales, éxito de carrera, necesidades de aprendizaje o edad de retiro—, y utilizar por el contrario enfoques más específicos que consideren la gran pluralidad de la población trabajadora, la creciente importancia de otras facetas vitales (familia, ocio, etc.), la creciente importancia de los estilos de afrontamiento y de factores de personalidad, o la tendencia cada vez mayor hacia el individualismo (Van der Heijden et al., 2007), sin olvidar otros fenómenos también en alza como son las decisiones acerca de continuar trabajando tras abandonar un empleo a tiempo completo tradicional, pero antes del retiro definitivo, lo que suele denominarse como *bridge employment* (Gobeski y Beehr, 2009; Kim y Feldman, 2000; Topa, Moriano, Depolo y Morales, 2009).

El objetivo de este número monográfico de la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* es ofrecer un conjunto de siete investigaciones empíricas —procedentes de cuatro países europeos: España, Holanda, Italia y Suecia— dirigidas a esclarecer distintos tipos de consecuencias asociados con las modalidades contemporáneas de retiro laboral utilizadas en Europa, al considerar que la experiencia de retiro laboral puede mostrar una gran variabilidad, y que probablemente no pueda ser afrontada por los trabajadores, las organizaciones, los poderes públicos y los gobiernos como un proceso o un fenómeno homogéneo.

En el primer artículo Isaksson y Johansson analizan, utilizando datos longitudinales, los efectos del retiro temprano durante los dos primeros años mediante la comparación de un grupo de prejubilados y un grupo de empleados que continúan trabajando tras un proceso de reestructuración. Los principales resultados señalan que la voluntariedad en las decisiones de aceptar el retiro temprano y de continuar trabajando está directa y positivamente asociada con la satisfacción y el bienestar psicológico en ambos grupos. En cuanto al género, se comprueba que las mujeres con menores niveles de centralidad del trabajo tienden a aceptar el retiro temprano y a encontrarse más satisfechas con los resultados que los hombres. Además, los autores identifican cuatro patrones de ajuste o grupos diferenciados: el correspondiente a aquellos que continúan trabajando, los que muestran una adaptación positiva al retiro temprano, un grupo pequeño con elevados niveles de consecuencias negativas, y un último colectivo que incrementa su salud general al año y medio de producirse el retiro.

El trabajo de Lizaso, Sánchez de Miguel y Reizabal analiza el grado de interacción de determinadas variables sociales, psicológicas y de salud en la tipología de un posible nuevo perfil del jubilado. Los resultados muestran que algunas de estas variables (por ejemplo, niveles bajos de ansiedad y depresión, buenas relaciones sociales, actividad física, buena salud y recursos económicos) participan de esa interacción. El nuevo perfil del jubilado identificado en este estudio puede tener importantes implicaciones no sólo en el ámbito de las empresas y las organizaciones, sino también en las instituciones y en las administraciones públicas, puesto que permitiría conocer y

valorar una nueva etapa donde las personas retiradas se mantuvieran socialmente activas y emplearan su experiencia laboral de manera constructiva.

La contribución de Henkens y Leenders se ocupa de la jubilación y el *burnout* de los empleados mayores. Se analiza la existencia de una relación entre las dimensiones de agotamiento emocional y distanciamiento características del *burnout* y las intenciones de jubilación de los empleados mayores. Asimismo, se investiga si existe una relación entre las intenciones de jubilación y las características del puesto de trabajo, el apoyo social y la autoeficacia, así como con las citadas dimensiones del *burnout*. Los resultados obtenidos señalan fundamentalmente que el *burnout* y el proceso de jubilación están muy relacionados, pero parecen ser hasta cierto punto dos procesos diferentes; así, mientras que el *burnout* se determina esencialmente dentro del entorno laboral, los factores externos al trabajo —como las relaciones y las actividades previstas con la pareja— son cruciales en la comprensión de la jubilación.

El artículo de Potócnik, Tordera y Peiró estudia el ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género, considerando la satisfacción con la jubilación y bienestar psicológico en una muestra de prejubilados y jubilados. Los resultados muestran que las personas que se jubilaron voluntariamente perciben mayores niveles de satisfacción con la jubilación y bienestar psicológico en comparación con los que lo hicieron obligatoriamente y los que se prejubilaban. En particular, entre los obligatoriamente prejubilados, las mujeres experimentan menor nivel de satisfacción con la jubilación que los hombres. Los

resultados de este trabajo subrayan la importancia de estudiar e intervenir sobre la mejora del ajuste en la experiencia del retiro laboral atendiendo a las características de género y las modalidades de transición al retiro.

La contribución de Chiesa y Sarchielli se centra en analizar cómo el apoyo social recibido por fuentes laborales y extra-laborales durante el tiempo previo a la jubilación puede influir en la ansiedad hacia la jubilación, y cómo la ansiedad modula la edad a la que se desea jubilarse. Los resultados obtenidos señalan que la ansiedad parece influir en la edad a la que se desea jubilarse. En concreto, el apoyo social del superior y la implicación con el trabajo aumentan la ansiedad debida a la pérdida de la identidad social, mientras que el apoyo de los miembros de la familia tiende a reducir el tamaño de la ansiedad anterior al retiro de la vida laboral. Por último, el apoyo de los amigos reduce la ansiedad ante la anticipación del riesgo de exclusión social tras el retiro.

El trabajo de Cerezo y Topa se ocupa del análisis de la experiencia de retiro laboral de un colectivo de trabajadores menos habitual en la investigación en este ámbito, como son los miembros de la alta dirección. El estudio se centra, en primer lugar, en la identificación de las principales características de la experiencia de prejubilación de estos empleados; y en segundo lugar, en establecer las características distintivas de sus experiencias de control percibido experimentadas durante el proceso. Los resultados obtenidos muestran la importancia del control personal sobre el proceso de prejubilación y su influencia sobre la calidad de vida posterior al retiro, así como la influencia positiva que la preparación del retiro tienen para el bienestar de quienes se jubila-

lan anticipadamente: aquellos que pudieron prever la situación y organizarse para afrontarla se encontraron en mejores condiciones vitales y, en algunos casos, se consideraron a sí mismos como los máximos beneficiados de la situación, puesto que les permitió reorientar sus vidas hacia actividades más atractivas.

En el artículo que cierra el monográfico Fernández, Crego y Alcover exploran las relaciones entre variables sociodemográficas, los motivos de la salida organizacional temprana y el ajuste a la vida postlaboral. Los resultados obtenidos indican que 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. Por otra parte, los prejubilados con un mayor nivel formativo presentan un mayor interés en el retiro temprano, mientras que aquellos que contaban en su trabajo con un mayor nivel profesional mantienen una mayor satisfacción con el retiro. En conjunto, los resultados muestran la heterogeneidad de las experiencias de prejubilación y su potencial variabilidad en los posibles impactos sobre la satisfacción en la vida postlaboral.

Este número especial se suma a otros importantes trabajos publicados en los últimos años en el contexto europeo sobre las consecuencias de las diferentes modalidades de retiro laboral (Börsch-Supan, 2005; Brugiavini, 2001; Dorn y Sousa-Poza, 2007; Fouquereau, Fernandez, Fonseca, Paul y Uotinen, 2005; Siegrist, Wahrendorf, von dem Knesebeck, Jürges y Börsch-Supan, 2006; Van der Heijden et al, 2007), que muestran que las recomendaciones, citadas al comienzo de esta intro-

ducción, sobre la necesidad de contextualizar y de ampliar la perspectiva teniendo en cuenta los factores específicos de cada realidad, han tenido eco en Europa. Con ello se persigue no sólo incrementar el conocimiento científico en este ámbito concreto, sino también —y especialmente teniendo en cuenta las importantes implicaciones que el retiro laboral tiene para las sociedades y los estados en su conjunto—, tratar de fortalecer las conexiones entre la *práctica* y la *ciencia* (siguiendo otra relevante recomendación de Denise Rousseau, 2007), y contribuir a que las organizaciones, las instituciones y los gobiernos mejoren sus procesos de toma de decisiones en todo lo relativo al retiro laboral y sus etapas posteriores, logrando con ello incrementar el bienestar de las personas, de las familias, de las comunidades y de las sociedades en su conjunto.

Como coordinadores de este número nomográfico de la RPTO deseamos expresar nuestro agradecimiento a los autores que aceptaron la invitación o enviaron sus contribuciones para participar en él, así como al Director de la RPTO, David Martínez-Íñigo, y al Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid por habernos ofrecido la oportunidad de coordinar este monográfico.

## Referencias bibliográficas

Beehr, T. A. y Adams, G. A. (2003). Introduction and overview of current research and thinking on retirement. En G. A. Adams y T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, Processes, and Results* (pp. 1-5). Nueva York: Springer.

Börsch-Supan, A. (2005). Mind the gap: The effectiveness of incentives to

boost retirement saving in Europe. *OECD Economic Studies*, No. 39, 111-144. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/18/60/35664007.pdf> (fecha de acceso: 25/03/08).

Brugiavini, A. (2001). Early retirement in Europe. *European Review*, 9, 501-515.

Brugiavini, A., Peracchi, F., & Wise, D. A. (2002). Pensions and retirement incentives. A tale of three countries: Italy, Spain, and the USA. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 61, 131-169.

Crego, A., Alcover, C. M<sup>a</sup>. y Martínez-Íñigo, D. (2007). 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.

Dorn, D. y Sousa-Poza, A. (2007). 'Voluntary' and 'Involuntary' early retirement: An international analysis (IZA DP no. 2714). Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

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.

Gobeski, K. T. y Beehr, T. A. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 401-425.

Hersey, D. A., Henkens, K. y Van Dalen, H. P. (2007). Mapping the minds of retirement planners. A cross-cultural perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 361-382.

- 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, P212-P222.
- 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.
- 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.
- Rousseau, D. M. y Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.
- Rousseau, D. M. (2007). A sticky, leveraging, and scalable strategy for high-quality connections between organizational practice and science. *Academy of Management Journal*, 50, 1037-1042.
- Schulz, K. S. y Adams, G. A. (2007). *Ageing and Work in the 21st Century*. Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE study. *European Journal of Public Health*, 17, 62-68.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. En G. A. Adams y T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, Processes, and Results* (pp. 6-52). Nueva York: Springer.
- Topa, G., Moriano, J, Depolo, M. y Morales, J. F. (2009). Bridge employment and retirees' personal well-being. A structural equation model with a European probabilistic sample. *Psicothema*, 21, 285-292.
- Van der Heijden, B. I.J.M., Schalk, R. y Van Veldhoven, M. J.P.M. (2007). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*, 13, 85-94.
- Van Solinge, H. y Henkens, K. (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 62B, S295-S303.
- 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.