

Artículo

La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación

Early retirement experience as psychosocial event: research status and proposal of a theoretical framework

ANTONIO CREGO DÍAZ
CARLOS MARÍA ALCOVER DE LA HERA

EQUIPO IN-PSITRO (Investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones)

Fecha de Recepción: 2-04-2004

Fecha de Aceptación: 17-03-2005

RESUMEN

Se argumenta que la experiencia de prejubilación es principalmente un fenómeno analizable desde la perspectiva de la Psicología Social. En primer lugar, llevamos a cabo un análisis bibliométrico con el fin de explorar el estado de la cuestión en este ámbito, tanto en el ámbito nacional como internacional. Se señala la evolución en el número de documentos publicados por año, las principales fuentes y núcleos de investigación y se identifican las variables que han sido relacionadas con la prejubilación. Seguidamente, tratamos de precisar el heterogéneo concepto de prejubilación, señalando sus ambigüedades. Finalmente se aborda la realización de un marco conceptual para el estudio adecuado de esta experiencia. Indicamos así los requisitos que éste debe reunir y exponemos una propuesta teórica basada en los datos que se derivan de la revisión bibliográfica. Se derivan cuatro niveles de análisis –social, organizacional, psicosocial y psicológico- y cuatro momentos temporales, distinguiendo las variables implicadas según su funcionalidad como antecedentes, moduladores o consecuentes de la prejubilación. Se incide especialmente en las consecuencias de la prejubilación en los cuatro niveles señalados y se extraen consideraciones críticas.

¹ Area Psicología Social. Departamento de Ciencias Sociales. Universidad Rey Juan Carlos. Facultad de Ciencias de la Comunicación y del Turismo. Campus de Fuenlabrada. acrego@cct.urjc.es

² Area Psicología Social. Departamento Ciencias Sociales. Universidad Rey Juan Carlos. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Campus de Vicálvaro. cmalcover@fcjs.urjc.es

ABSTRACT

It is argued that early retirement experience is mainly a socio-psychological event. In order to explore the status of both national and international research in this area, we first carried out a biblio-metrical analysis. The evolution of the number of documents published by year, the main sources and the nuclei of research are shown, and variables related to early retirement experience are identified. Next, we try to define accurately the heterogeneous concept of early retirement, highlighting its ambiguities. Finally, we expound orientations to develop a conceptual framework useful to do research on early retirement. Thus, we show its requirements and put forward a theoretical proposal based on data from biblio-metrical analysis. Four levels of analysis -social, organizational, psychosocial and psychological- and four phases are identified. We also make a distinction in incidence variables according to their function as antecedents, modulators or consequents of early retirement. Finally, special attention is paid to consequences of early retirement from a critical point of view.

PALABRAS CLAVE

Prejubilación; Consecuencias sociales, Organizacionales, psicosociales y psicológicas; Estado de la cuestión; Modelo teórico sociopsicológico.

KEY WORDS

Early retirement, Social, Organizational, Psychosocial and psychological outcomes; Research status; Socio-psychological framework.

1. Introducción

El artículo que presentamos tiene como foco la experiencia de prejubilación, tratando de señalar que ésta constituye un fenómeno idóneo para ser tomado como objeto de investigación por la Psicología

del Trabajo y de las Organizaciones y para ser abordado desde una perspectiva psicosocial.

Señalemos en primer lugar –si bien más adelante trataremos este punto extensamente– que son prejubiladas aquellas per-

sonas en las que concurren dos circunstancias: cesan definitivamente en su vida laboral antes de la edad de jubilación que está establecida como normativa para su colectivo y, consiguientemente, no tienen derecho al cobro de pensión alguna de jubilación, ya sea anticipada u ordinaria. Con esta caracterización se está identificando al grupo de “*trabajadores de edad avanzada*”, es decir, a aquellos comprendidos en el intervalo de edad entre los 50 y 60 años. Este colectivo, si bien tiende a ir en aumento dada la tendencia al envejecimiento de la población y dada la cada vez mayor preferencia por los planes de prejubilación entre las medidas sustractivas aplicadas por las empresas, ha recibido –paradójicamente– escasa atención hasta el momento desde las Ciencias Sociales, tal vez con la única excepción de la Economía. De ahí que sea nuestro objetivo el poner de manifiesto que la situación del prejubilado entraña una serie de elementos personales, relacionales y sociales que pueden ser analizados y explicados desde las herramientas conceptuales y metodológicas con que cuenta la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y la Psicología Social. Como iremos desgranando a lo largo de las páginas siguientes, la prejubilación es –además de un evento organizacional y sociológico– una experiencia humana en la que aparecen implicadas la toma de decisiones, las actitudes, el desempeño de roles, la construcción de identidades, la salud física y psicológica, etc., y que igualmente entraña una serie de impactos, de nuevo no sólo sobre la organización y la sociedad, sino directamente sobre la persona y sus redes sociales. A partir de este primer objetivo de acotamiento de un nicho potencial de investigación, trataremos de elaborar, en un segundo momento, una propuesta sobre el que

podría ser el punto de partida teórico-conceptual para el análisis de esta realidad desde una perspectiva psicosocial.

Así pues, son tres los núcleos en torno a los cuales se organiza nuestra exposición. En primer lugar, presentamos un análisis del estado de la cuestión en la investigación sobre la experiencia de la prejubilación, llevado a cabo a partir de los resultados obtenidos mediante análisis bibliométrico y una revisión de la literatura en castellano sobre prejubilaciones. A continuación, tratamos de delimitar conceptualmente a qué nos referimos cuando hablamos de prejubilación, ya que, como veremos más adelante, se trata de un término con el que se alude a situaciones heterogéneas y de fácil confusión con otros fenómenos próximos. Y finalmente, realizamos una propuesta de modelo explicativo para la experiencia de prejubilación capaz de dar cuenta de las diferentes consecuencias a nivel personal y relacional que el acontecimiento de la prejubilación tiene para distintos sujetos, una vez señalados los requisitos que éste habría de cumplir e identificadas las principales variables de incidencia en la salida laboral anticipada, así como las consecuencias de ésta sobre otras variables psicosociales. Aunque el modelo se centra en los niveles *psicológico* y *psicosocial*, no olvidamos que las personas prejubiladas han de ser reubicadas en su contexto social, ni que tampoco el contexto organizacional permanece ajeno a las consecuencias de las decisiones que toma sobre sus trabajadores, por lo que se incluyen también estos dos niveles.

La metodología seguida parte del análisis documental, realizado tanto de forma cuantitativa mediante el análisis bibliométrico, como cualitativa en la identificación

y clasificación de variables, para llegar a la propuesta del marco teórico.

Consideramos que este trabajo se encuentra justificado por el hecho de que el incremento de la relevancia social del fenómeno de la prejubilación alcanzado en los últimos años, tanto en nuestro país como en los de nuestro entorno europeo, no se ha correspondido hasta el momento ni con una toma de conciencia a nivel social de la situación de las personas prejubiladas (no estando incluso su propia conceptualización jurídica del todo definida), ni a nivel académico con la realización de investigaciones de carácter básico y/o aplicado. Por una parte, es relativamente escasa –como veremos– la bibliografía existente sobre las prejubilaciones en el ámbito de las Ciencias Sociales, y por otra parte, es más raro aún que tales aportaciones se integren en un programa de investigación sistemático donde se incluyan las principales variables implicadas y que cuente con cierta continuidad en el tiempo.

2. El estado de la cuestión en la investigación sobre prejubilaciones.

a) El ámbito español

Comencemos repasando las principales aportaciones que se han realizado en nuestro país, donde son muy escasos los trabajos científicos sobre los efectos psicosociales de la experiencia de prejubilación (Martínez, Flórez, Ancizu, Valdés y Adeva, 2003; Gómez y Martí, 2003; Domínguez, y Vera, 2000; Torre García, 1993; Riera, 1999). Una búsqueda bibliográfica llevada a cabo sobre la base de datos ISOC- Ciencias Sociales del Consejo Superior de Investigaciones Científicas,

arroja el resultado de 11 documentos para el término “prejubilación”. De ellos, la mayoría son aproximaciones realizadas desde una perspectiva jurídico-económica (López Cumbre, 1991 y 2001; Mosquera Ordoñez, 2000; Jiménez-Martín y Sánchez, 2000; García de Cortazar y Nebreda, 1998; Devesa Carpio, Devesa Carpio y Vidal Melia, 1997; Molero Manglino, 1994), tan sólo un documento se refiere a consecuencias psicosociales de la prejubilación (Martínez, Florez Lozano, Ancizu, Valdés y Adeva Cándenas, 2003), dos siguen el enfoque de la intervención socio-educativa (Domínguez García y Vera Luque, 2000; Alonso García y Loza Aguirre, 1996) y uno se ha realizado desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos en la empresa (Fernández, 1995).

Gómez y Martí (2003) han llevado cabo un estudio sobre el impacto de las prejubilaciones en la persona, la empresa y el sistema de pensiones. Para estudiar los efectos de la prejubilación sobre las empresas aplicaron un cuestionario en entrevista personal a directores generales y corporativos de RR.HH. en el que indagaban sobre aspectos cuantitativos (número de empleados afectados, años de duración de las medidas, coste/ahorros, etc.) y cualitativos (grado de satisfacción de la empresa con los resultados, respuesta de la organización, etc.). La muestra se compone de ocho grandes empresas españolas que han aplicado planes de prejubilación –que afectaron a un total de 60.155 personas en los últimos diez años y suponen un 40% del total de prejubilaciones en el último año–, pertenecientes a los sectores de transporte, telecomunicaciones, energía, banca, electricidad, nuevas tecnologías, industria y sector público, sumando un total de 170.000 empleados. La investigación sobre

consecuencias personales se basó en la aplicación mediante entrevista personal de un cuestionario a 80 prejubilados, donde se atendía tanto a aspectos cuantitativos (situación económica y financiera y actividad profesional tras el retiro) y cualitativos (autoestima, sensación de utilidad, relaciones familiares, motivación para realizar otras actividades).

El grupo de la Universidad de Oviedo formado por Martínez, Flórez Lozano, Ancizu, Valdés y Cándenas (2003) realizó una investigación en la que trataron de identificar repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. La muestra se componía de 209 hombres del Principado de Asturias, de entre 55 y 59 años, prejubilados voluntariamente desde hacía aproximadamente tres años, y pertenecientes a los sectores de la minería o siderometalurgia, la construcción, los transportes, los servicios y, en menor medida, el agrícola-ganadero, así como trabajadores de base sin obreros a su cargo. Los instrumentos de medida utilizados fueron el Cuestionario de Prejubilación y Jubilación Anticipada (CPJ) de Flórez et al. (s.p.), la Escala de Ansiedad Manifiesta de Taylor (1953), la Escala de Zung y Conde (1965) sobre depresión y la Global Assessment of Relational Functioning Scale (APA, 1996).

Rodríguez Suárez, González García-Portilla, Bousono y Bobes (1998), por su parte, han reunido una muestra de 78 hombres y mujeres españoles, con una media de 70 años, que se jubilaron anticipadamente. Sobre 50 de ellos llevaron a cabo un estudio longitudinal durante tres años, evaluando el impacto de la jubilación anticipada sobre la calidad de vida. Emplearon una entrevista semiestructurada sobre variables sociodemográficas, síntomas psi-

cológicos y calidad de vida, el General Health Questionnaire (GHQ) de Godlberg (1972), el Quality of Life Questionnaire, el Mini-Mental State Examination, las escalas de Hamilton para ansiedad y depresión y la Escala de Autoconcepto de Fitts.

La mayor muestra de sujetos hasta la fecha ha sido la reunida por la Asociación de Prejubilados, Jubilados y Pensionistas de MCA-UGT, que realizó en 1999 una encuesta entre 800 trabajadores cesados, con una media de edad de 57 años. Recogieron datos acerca de los sentimientos del trabajador cesado hacia la empresa y la sociedad, su situación económica, así como relativos a las consecuencias personales y sobre la red social primaria (Secretaría de Gabinetes, Documentación y Estudios de UGT, 2001).

Si bien no se centra específicamente en la figura del prejubilado, cabe resaltar también la aportación de Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz (2000), referente a los factores psicosociales de incidencia sobre el ajuste emocional en las etapas previas a la jubilación. Estos autores han realizado una revisión teórica sobre los instrumentos de evaluación utilizados hasta el momento en esta área de investigación, así como de las principales conclusiones referentes a los predictores de ajuste y consecuencias del retiro laboral. Completan su aportación con una propuesta formativa dirigida a promover el ajuste del retirado a su situación y con unas orientaciones para la futura investigación.

Como se puede comprobar, las escasas investigaciones realizadas hasta el momento presentan una gran disparidad, tanto en las muestras utilizadas como en las variables analizadas y en la metodología y los

instrumentos empleados. A esta circunstancia se añade la ausencia de un marco teórico que permita integrar en un modelo explicativo los resultados obtenidos.

b) Análisis bibliométrico sobre la base de datos PsycInfo.

Con la finalidad de obtener una visión global del estado de la cuestión en investigación sobre prejubilaciones, se ha llevado a cabo un análisis bibliométrico sobre los documentos recogidos en la base de datos PsycInfo, compilada por la American Psychological Association (APA). Como es sabido, ésta incluye referencias bibliográficas y resúmenes de artículos, tesis, capítulos de libros, informes técnicos y otros documentos en el ámbito de la Psicología y las Ciencias Sociales. Posee un marcado carácter interdisciplinar que abarca áreas temáticas de la Psiquiatría, Educación, Arte y Humanidades, *Management*, Neurociencia, Derecho, Trabajo Social, Psicología Organizacional, Ergonomía, Economía, Recreación y Ocio, Salud, etc. Su cobertura es desde 1872 hasta el presente, siendo actualizada diariamente. Incluye materiales publicados en más de 50 países y publicados en más de 30 idiomas, contando con más de 1.900.000 registros.

La búsqueda bibliográfica se realizó con fecha de 15 de junio de 2004, accediéndose a la base PsycInfo a través de la *Web* de la biblioteca de la Universidad Rey Juan Carlos (http://www.urjc.es/z_files/ac_biblio/nuevaweb/index.htm)

Se introdujo como término de la búsqueda la expresión “early retirement” (el entrecomillado indica que se busca la expresión exacta), señalándose en las

opciones de búsqueda “cualquier año”, “cualquier idioma” y “cualquier campo”, opción esta última que permite identificar todos aquellos registros que contienen las palabras “early retirement” en el título, resumen, fuente, palabras clave, etc.

Como resultado de la búsqueda se encontraron 170 registros que se ajustan a las opciones señaladas. De ellos, eliminamos 6 registros (números 39, 45, 52, 103, 158 y 167), cuyo contenido –a pesar de contener la expresión “early retirement”– no se correspondían con los objetivos de nuestra investigación. Consecuentemente, en nuestro análisis bibliométrico contamos con una muestra de $N = 164$.

Cada uno de los registros que componen la muestra fue analizado en función de las siguientes categorías:

- Autor/ es del documento y su afiliación.
- Fuente documental: revista o libro donde se publicó el texto.
- Año de publicación.
- Variables que son consideradas en el documento: fueron extraídas a partir de la información contenida en el título, resumen y palabras clave de cada registro. Se llevó a cabo una primera exploración de los 170 registros, obteniéndose como resultado un listado de variables que eran consideradas en ellos. Seguidamente, se procedió al agrupamiento de este listado en categorías de variables más inclusivas (aglutinando bajo una única denominación aquellas variables que hacen referencia a un mismo aspecto de la prejubilación) y manejables (consiguiendo mayores fre-

cuencias para cada categoría de variables y así facilitando la comprensión del tipo de factores que intervienen en la experiencia de prejubilación). Los agrupamientos

realizados quedan reflejados en la Tabla 1:

- Variable “*early retirement*” (prejubilación): se observa la aparición o no apari-

Tabla 1. Variables estudiadas y descriptores utilizados en la investigación sobre prejubilaciones	
Variable agrupada	Descriptores
Salud	Enfermedad física y mental, problemas psicológicos, ansiedad, depresión, uso de servicios médicos.
Factores sociodemográficos	Edad, género, grupo étnico, grupo profesional, nivel de estudios.
Factores económicos	Planes de prejubilación, seguridad económica y financiera.
Contexto del plan de prejubilación	Voluntariedad, presiones organizacionales, planes aplicados previamente.
Contexto laboral/ organizacional	Sobrecarga laboral, relaciones con los superiores y compañeros, características del puesto, políticas organizacionales.
Actitudes hacia el trabajo	Satisfacción/ insatisfacción laboral, motivación laboral, centralidad del trabajo, identidad laboral, burnout, desarrollo de carrera profesional, factores push salida organizacional, compromiso con la organización.
Expectativas sobre el retiro	Actitudes hacia la prejubilación, factores pull del retiro, actitudes sobre el envejecimiento, actitudes hacia el ocio.
Variables psicosociales	Variables de personalidad, estrategias de afrontamiento personales, ajuste psicosocial, relaciones de pareja y familiares, desempeño de roles, objetivos personales, identidad, autoconcepto, autoestima, self monitoring.
Intervención	Counselling, preparación para la prejubilación, psicoterapia, psicólogos.
Ajuste a la prejubilación	Calidad de vida, ajuste post-laboral.
Actividad postlaboral	Actividad post-laboral, hobbies, organización del tiempo libre, Bridge-employment.
Variables sociales	Aspectos jurídicos, construcción social de la prejubilación, tendencias del mercado laboral, Seguridad Social, sistemas de pensiones.

ción de la expresión “*early retirement*” como variable en cada uno de los registros y se categoriza como Variable Independiente/ Antecedente o como Variable Dependiente/Consecuente, lo cual se lleva a cabo nuevamente mediante la información recogida en título, resumen y palabras clave de cada registro.

- Nivel de análisis: cada registro es asignado a uno de los tres niveles de análisis que hemos especificado, nivel individual, organizacional o social. El primero hace referencia al tratamiento en el documento de aspectos personales o psicosociales relacionados con la experiencia de prejubilación, ya sean como antecedentes o consecuentes. El segundo nivel de análisis –organizacional- será asignado cuando el documento tenga por objeto la incidencia de las diversas variables, nuevamente ya sea como antecedentes o consecuentes, sobre las organizaciones que aplican planes de prejubilación. El nivel de análisis social hace referencia a las causas, consecuencias y acciones sociales que tienen relación con el fenómeno de la prejubilación. Tales asignaciones se llevan a cabo a partir de la información contenida en título, resumen y palabras clave del registro.

b1) *Análisis del número de documentos por años*

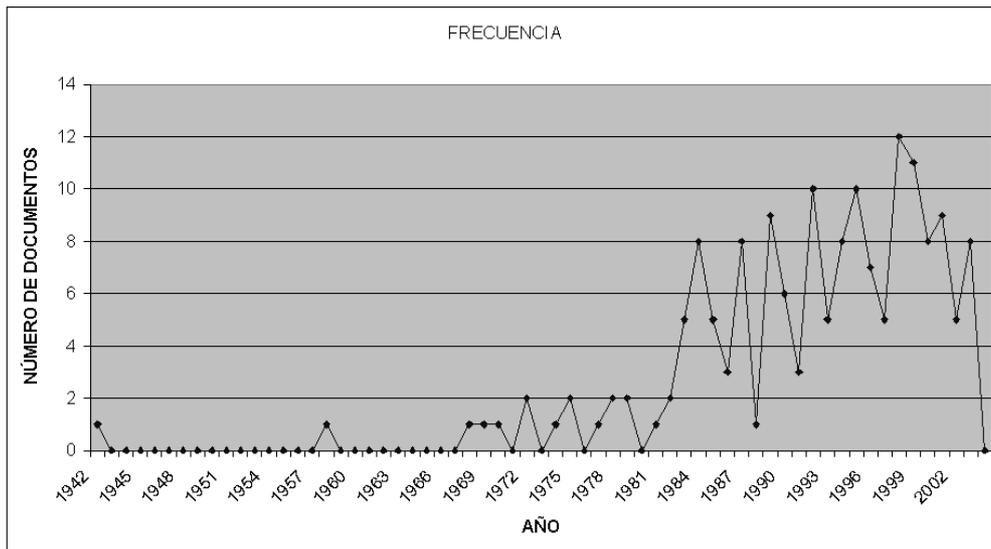
La distribución de frecuencias de documentos por año pone de manifiesto que la investigación sobre prejubilaciones se inicia tímidamente a finales de los sesenta y principios de los setenta (véase la Tabla 2). No en vano, es en esta época cuando se comienza a utilizar la anticipación de la edad de retiro como medida para hacer frente a las contingencias del entorno orga-

nizacional (Conde-Ruiz y Galazo, 2003; Reig, Fernández y Jauli, 2003). Durante ésta década y hasta principios de los ochenta el número de publicaciones oscila entre 0-2 por año (se publican 14 documentos entre 1970 y 1982, siendo el promedio en los 70 de 1,1 registros por año), no produciéndose el despegue hasta el año 1983, momento a partir del cual se inicia una tendencia en general creciente en el número de publicaciones, con frecuentes altibajos entre intervalos de años (véase la Figura 1). La media de registros en los años 80 es de 4,2 publicaciones por año, cifra que se incrementa en los 90 a 7,7 y a 7,5 registros por año entre 2000 y 2003. Como puede observarse, si bien la tendencia es creciente en cuanto al número de publicaciones se refiere, éstas no alcanzan una elevada suma en términos absolutos, pudiendo afirmarse que la experiencia de prejubilación –con un total de 170 documentos- es aún hoy un campo de investigación prácticamente inédito (como comparación, el término “*unemployment*” arroja en la base PsycInfo la cifra de 3701 registros, y se encuentran 3080 registros para “*retirement*”, una vez restados en ambas búsquedas aquellos registros también referidos a la prejubilación).

b2) *Fuentes y núcleos de investigación.*

Como ya hemos avanzado, la investigación sobre prejubilaciones, además de ser escasa, está aún lejos de ser sistemática y tener cierta continuidad. Atendiendo a la afiliación de los autores de los documentos registrados en PsycInfo, se pone de manifiesto que la mayoría de la producción corresponde a instituciones norteamericanas, y que dentro de los países europeos han destacado los británicos, alemanes,

Figura 1. Representación gráfica de la evolución en la investigación sobre prejubilaciones



holandeses, suecos y finlandeses. No obstante, es raro que de una misma institución hayan surgido varias publicaciones. Hay que añadir que tan sólo aparecen registrados dos artículos españoles, uno producido en la Escuela de Enfermería de Gijón (Martínez et al., 2003) y otro en la Universidad de Oviedo (Rodríguez Suárez, González García-Portilla, Bousono y Bobes, 1998).

Con seis publicaciones registradas, el sociólogo Kene Henkens, investigador del Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI) de La Haya, es el autor que más veces ha tratado el tema de la prejubilación. Este Instituto lleva a cabo un proyecto de investigación con el título de "Comportamiento de la fuerza de trabajo y situación de ingresos de los mayores". Dentro de este proyecto, se ha llevado a cabo una encuesta entre 1000 funcionarios

civiles en Holanda sobre los determinantes de las intenciones y la conducta de retiro, así como sobre el grado en que la conducta actual de retiro se corresponde con las intenciones previamente afirmadas. Entre los resultados encontrados, destacan la incidencia del apoyo social como variable moduladora en las inconsistencias intención-conducta: entre aquellos que tienen intención de retirarse, la probabilidad de emitir efectivamente la conducta es menor si perciben que un débil apoyo social de sus parejas hacia el retiro y, entre aquellos que manifiestan una intención de no retirarse, la probabilidad de retirarse efectivamente es mayor si perciben un mayor apoyo de sus parejas hacia el retiro. Igualmente, en otras encuestas llevadas a cabo entre empleados holandeses -que trabajan en la industria y el comercio- y sus esposas, se llega a la conclusión de que la decisión de prejubilación -más que ser indivi-

dualmente tomada— está moldeada dentro de la relación de pareja y que la presión social del cónyuge es un factor decisivo.

Melissa A. Hardy, con cuatro publicaciones, es la segunda autora en número de documentos registrados. Es profesora de Desarrollo Humano, Estudios de la Familia, Sociología y Demografía y directora del Centro de Gerontología en el Departamento de Sociología de la Universidad del Estado de Pennsylvania (EE.UU.). Ha investigado sobre la toma de decisiones relativa a la prejubilación (Hardy y Hazelrigg, 1999; Hardy y Quadagno, 1995; Hayward y Hardy, 1985) y sobre la satisfacción en el retiro (Hardy y Quadagno, 1995).

Kerstin Isaksson es otra de las autoras que cuenta con mayor número de publicaciones sobre prejubilaciones —tres— en su haber. Es profesora de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones del Arbetslivsinstitutet (Instituto Nacional para la Vida Laboral) de Estocolmo (Suecia). Ha trabajado el tema de los perfiles de ajuste a la prejubilación (Isaksson, 1997), los efectos sobre los “supervivientes” a programas de redimensionamiento organizacional (Isaksson y Johannson, 2003 y 2000) y los efectos del retiro sobre la adaptación del prejubilado (Isaksson y Johannson, 2000).

También con tres publicaciones encontramos a Ann E. McGoldrick, perteneciente al Departamento de Management de la Universidad Metropolitana de Manchester (Reino Unido). Se ha centrado en el estudio del ajuste, estilo de vida y afrontamiento en la prejubilación (McGoldrick, 1983 y 1989) y de los factores implicados en la decisión de retiro temprano (McGoldrick y Cooper, 1990).

Respecto de las revistas donde aparecen publicados artículos sobre prejubilación, destaca el hecho de que se trata de medios orientados hacia la gerontología y las consecuencias psicosociales del envejecimiento lo cual indica que el abordaje realizado hasta el momento del tema ha provenido —más que de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones o la Psicología Social— de la Psicología Evolutiva. En este sentido, destacan como principales fuentes los *Dissertation Abstracts International (Sección A): Humanidades y Ciencias Sociales* —con 13 documentos— y los *Dissertation Abstracts International* —con 12—, así como las revistas *Research on Aging* -6 publicaciones—, *Psychiatric Bulletin* -5 artículos—, *Dissertation Abstracts International (Sección B): Ciencias e Ingeniería, Gerontologist* y *Journal of Gerontology* —con 4 publicaciones—, *Industrial Gerontology*, *Journal of Applied Social Psychology*, *Journal of Vocational Behavior* y *Social Work* -3 artículos—, y finalmente —todas ellas con dos documentos registrados— las publicaciones *Aging and Work*, *American Journal of Psychiatry*, *Clinical Rehabilitation*, *Experimental Aging Research*, *International Journal of Aging and Human Development*, *Journal of Aging Studies*, *Journal of Employment Counseling*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Journal of Gerontology*, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *Social Science and Medicine*, *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie* y *Zeitschrift fuer Gerontologie*.

b3) Análisis de las variables de incidencia en la experiencia de prejubilación.

En este apartado tratamos de identificar cuáles han sido las variables más con-

sideradas en las investigaciones que se han realizado hasta el momento sobre prejubilaciones. Así, se han realizado tres análisis: 1) sobre la muestra total de registros de la base PsycInfo, 2) sobre la variable “prejubilación” (*early retirement*), y finalmente 3) sobre los niveles o perspectivas individual-relacional, organizacional y social. La Tabla 2 resume los resultados obtenidos.

El análisis realizado sobre la muestra total de registros pone de manifiesto el elevado grado de atención del que ha sido objeto la variable salud, siendo -con una aparición en el 39,02% de registros- la que más veces ha sido puesta en relación con la experiencia de prejubilación. Ello es así dado que la salud -física y psicológica- ha sido analizada tanto en aquellas ocasiones en las que se indaga sobre las causas de la

Tabla 2. Variables analizadas respecto a la incidencia en la experiencia de prejubilación

(Se indica en cada celda el número de documentos que consideran la variable dada así como el porcentaje que representan)

VARIABLE	ANÁLISIS SOBRE LA MUESTRA TOTAL	ANÁLISIS SOBRE LA CATEGORÍA “VARIABLE PREJUBILACIÓN”		ANÁLISIS SOBRE LA CATEGORÍA “NIVELES”		
		PREJ VI/A	PREJ VD/C	I	O	S
SALUD	64 39,02%	18 51,43%	37 45,68%	55 48,25%	2 9,52%	5 20,83%
SOCIODEMOGR	44 26,83%	12 34,29%	22 27,16%	38 33,33%	1 4,76%	3 12,50%
ECONOMICOS	43 26,22%	4 11,43%	23 28,39%	34 29,82%	4 19,05%	4 16,67%
CONTEX. PLAN	9 5,49%	1 2,85%	4 4,93%	8 7,02%	1 4,76%	0 0%
CONTX. LAB/ORG.	37 22,56%	3 8,57%	26 32,10%	26 22,80%	10 47,61%	1 4,17%
ACT. TRABAJO	52 31,70%	6 17,14%	32 39,50%	43 37,72%	5 23,81%	3 12,50%
EXPECT. RET.	33 20,12%	5 14,29%	16 19,75%	30 26,32%	1 4,76%	1 4,17%
VV. PSICOSOC	46 28,05%	12 34,29%	19 23,46%	41 35,96%	0 0%	4 16,67%
INTEVENCIÓN	13 7,92%	2 5,71%	5 6,17%	3 2,63%	2 9,52%	8 33,33%
AJUSTE PREJUB.	23 14,02%	10 28,57%	3 3,70%	22 19,30%	0 0%	1 4,17%
ACTIVID. POSTLAB.	12 7,31%	5 14,29%	2 2,47%	11 9,65%	0 0%	1 4,17%
VV. SOCIALES	5 3,05%	0 0%	2 2,47%	1 0,88%	0 0%	4 16,67%
	N=164	N=35	N=81	N=114	N=21	N=24

Orden según el nº y % de documentos en que aparece la variable.

1º 4º
 2º 5º
 3º

prejubilación¹ como en aquellos casos en los que se investiga sobre las consecuencias de la salida laboral anticipada².

Le sigue en frecuencia de aparición (31,70%) en los registros analizados, la variable "actitudes hacia el trabajo", que ha sido considerada principalmente como uno de los antecedentes de la decisión de salida organizacional (se incluyen aquí, por ejemplo, claramente la insatisfacción laboral y el *burnout*, el estrés laboral, el desacuerdo con aspectos del contexto organizacional, la antigüedad, etc.³), y que también se ha tenido en cuenta en fases posteriores a la salida organizacional (por ejemplo, comparando la centralidad del trabajo en grupos de prejubilados y trabajadores o en investigaciones sobre actitudes hacia el trabajo en prejubilados o "supervivientes" a reestructuraciones de plantilla)⁴.

Las variables psicosociales –personales y relacionales– ocupan la tercera posición en frecuencia de aparición (28,05% de registros). En este caso, se ha prestado atención a elementos como las estrategias de afrontamiento del sujeto, estrategias de toma de decisión, su personalidad y capacidad de adaptación –que generalmente se han considerado como moduladores del impacto de la prejubilación–; se ha investigado igualmente –en el área relacional– la influencia de la pareja en la toma de decisiones sobre la prejubilación⁵ y la importancia del ajuste social en la adaptación a la vida post laboral⁶.

Cuando limitamos el análisis a aquellos registros en los que se toma la prejubilación como variable independiente, de nuevo la salud aparece como la variable de mayor incidencia en términos de frecuen-

¹ Steffick (2003); Sorvaniemi, Helenius y Salokangas (2003); Carr (2002); Bowers (2001); Pfeiffer, Wicklein, Ratusinski, Schmitt y Kunze (2001); Lin y Hsieh (2001); Jensen, Bergstroem, Ljungquist, Bodin y Nygren (2001); Robertson (2000); Hardy y Hazelrigg (1999); Lens y Saúl de Neves (1999); Eden, Ejlertsson, Petersson (1999); Wagner, Heinrichs, Ehler (1998); Shultz, Morton y Weckerle (1998); Henkens y Tazelaar (1997, 1994); Tarnopolsky y Shammi (1995); Evers y Ament (1995); Hogstedt (1994); Henkens (1993); Sandweg, Saenger y Rudolf (1992); Gerhardt (1992); Fridlund, Hannson y Ysander (1992); Haerkaepaeae (1992); Bell, Blumenthal, Neumann y Schuettler (1989); McGoldrick, (1989); Roessler (1989); Frese (1987); Hayward y Hardy (1985); Migneault (1984); Prothero y Beach (1984); Hwalek, Firestone y Hoffman (1982).

² Choi (2003); Verrill (2002); Isaksson y Johansson (2000); Rosenhall, Joensson y Soederlind (1999); Rodríguez Suárez, Gozález García-Portilla, Bousono y Bobes (1998); Oesterling y Berglund (1996); Neuhaus (1995); Jonsson, Sernbo, Kristensson y Johnell (1993); Holdevici (1992); Frankl (1992); Cooper (1991); Ozawa y Law (1992); Winegardner, Simonetti y Nykodym (1984); Palmore, Fillenbaum y George (1984); Haynes, McMichael y Tyroler, (1978)

³ Isaksson y Johansson (2003); Lin y Hsieh (2001); Robertson (2000); Lens y Saúl de Neves (1999); Shultz, Morton y Weckerle (1998); Kendell y Pearce (1997); Henkens (1993); Monahan y Greene (1987); Hayward (1986); Hayward y Hardy (1985); Prothero y Beach (1984)

⁴ Dorton (2001); Glover (2000); Isaksson y Johansson (2000); Huuhtanen y Piispa (1992).

⁵ Robertson (2000); Henkens (1999); Brougham (1999); Weckerle y Shultz (1999); Lens y Saúl de Neves (1999); Eden, Ejlertsson, Petersson (1999); Crooker (1996); Henkens (1993); Haerkaepaeae (1992); Clettenberg (1990); McGoldrick y Cooper (1990); McGoldrick (1989); Sheppard (1988); Hayward y Hardy (1985); Durbin, Gross, Borgatta (1984); Prothero y Beach (1984); Swaroff (1984); Bogage (1983); Hwalek, Firestone y Hoffman (1982).

⁶ Martínez, Lozano, Florez, Ancizu, Valdés y Candenás (2003); Verrill (2002); Rodríguez Suárez, Gozález García-Portilla, Bousono y Bobes (1998); Kulik (1996); Mikulincer y Florian (1995); Neuhaus (1995); Williamson, Rinehart y Blank (1992); Cooper (1991); Ozawa y Simon (1992); Niederfranke (1989); Gero (1989); Winegardner, Simonetti y Nykodym (1984).

cia (51,43%). Obviamente, considerando los criterios empleados en nuestro análisis bibliométrico no podemos decir que todos estos casos correspondan a investigaciones que tratan de los efectos de la prejubilación sobre la salud física y mental, aunque sí una gran parte de ellos se ajustan a este objetivo.

Las mismas cautelas cabe adoptar respecto de las variables que ocupan la segunda posición en frecuencia, las “variables sociodemográficas”, donde se señalan los efectos moduladores que tienen factores como la edad, el género o el nivel de estudios, sobre el impacto de la prejubilación para el sujeto⁷.

También igualada en segunda posición, aparecen las “variables psicosociales”, debiéndose su incidencia en gran medida a investigaciones sobre el impacto de la prejubilación sobre el apoyo y ajuste social del sujeto prejubilado. Importante también en este grupo de registros –como refleja su tercera posición en frecuencia (34,29%)– resulta la incidencia de la variable “ajuste a la prejubilación” (28,57%); lo que signi-

fica que una de las relaciones más estudiadas cuando se toma la prejubilación como variable independiente es el efecto de ésta sobre el ajuste a la nueva situación creada al ex trabajador⁸.

Cuando se considera únicamente el grupo de registros en los que la prejubilación aparece como variable dependiente, la salud sigue siendo la variable más frecuentemente considerada (45,68%), dato debido posiblemente al elevado número de investigaciones que consideran a los problemas de salud física o mental como causa de la prejubilación. El orden cambia respecto de las demás variables, siendo en este grupo las “actitudes hacia el trabajo” (39,50%)⁹ y el “contexto laboral y organizacional” (32,10%)¹⁰ las variables que ocupan la segunda y tercera posición respectivamente, y que en general se han considerado como antecedentes de la prejubilación.

El orden de las frecuencias con que aparecen las distintas variables también difiere cuando se comparan los tres niveles de análisis –individual/relacional, organizacional y

⁷ Verrill (2002); Isaksson y Johansson (2000); Rodríguez Suárez, Gozález García-Portilla, Bousoño y Bobes (1998); Quick y Moen (1998); Oesterling y Berglund (1996); Williamson, Rinehart y Blank (1992); Niederfranke (1989); Gero (1989); Laczko (1989); Worach-Kardas (1987); Haynes, McMichael y Tyroler (1978).

⁸ Verrill (2002); Isaksson y Johansson (2000); Rodríguez Suárez, Gozález García-Portilla, Bousoño y Bobes, (1998); Quick y Moen (1998); Cunningham (1996); Neuhaus (1995); Williamson, Rinehart y Blank (1992); Cooper (1991); Worach-Kardas (1987); Palmore, Fillenbaum y George (1984).

⁹ Isaksson y Johansson (2003); Harris (2002); Garrity (2001); Lin y Hsieh (2001); Mollica y De-Witt (2000); Robertson (2000); Joulain, Mullet, Lecomte, Prevost (2000); Lens y Saúl de Neves (1999); Fagin, Healey y Sumner (1998); Shultz, Morton y Weckerle (1998); Kendell y Pearce (1997); Eastman (1996); Crooker (1966); Julia, Kilty y Richardson (1995); Rubenstein (1995); Becker (1995); Brill (1995); Henkens (1993); Sheppard (1988); Monahan y Greene (1987); Savwoir (1986); Hayward (1986); Hayward y Hardy (1985); Helander (1984); Prothero y Beach (1984); Swaroff (1984); Cohn (1979); Parker (1975); Stagner (1975).

¹⁰ Isaksson y Johansson (2003); Janssen y Osinga (2002); Lin y Hsieh (2001); Henkens (2000); Yorston y Shetty (2000); Robertson (2000); Hardy y Hazelrigg (1999); Eden, Ejlertsson, Petersson (1999); Sutherland (1998); Fagin, Healey y Sumner (1998); DeWitt, Trevino y Mollica (1998); Kendell y Pearce (1997); Henkens y Tazelaar (1997 y 1994); Plomp y Henkens (1997); Crooker (1996); Huuhtanen (1994); Becker (1995); Henkens (1993); Fridlund, Hansson y Ysander (1992); Monahan y Greene (1987); Hayward (1986); Hayward y Hardy (1985); Stagner (1975); Pollman y Johnson (1974).

Tabla 3. Análisis de la variable prejubilación

ANÁLISIS VBLE. PREJUBILACION			
TIPO	FREC	% REG	% A+C
VI / A	35	21,341	28,926
VD / C	81	49,39	66,942
NOESP	5	3,0488	4,1322
TOTAL	121	73,78	100

VI/ A= variable independiente o antecedente; VD/ C= variable dependiente o consecuente; NOESP= no especificado; FREC= número de documentos; %REG= porcentaje de registros sobre el total de documentos analizados (N=164); % A+C= porcentaje entre los casos en los que la variable prejubilación aparece como antecedente o consecuente.

social-. Desde una perspectiva de análisis centrada en el individuo y su entorno social, las variables que más atención han recibido son la salud (48,25%), las actitudes hacia el trabajo (37,72%) y las variables psicosociales (35,96%), orden que coincide con el de las frecuencias de variables sobre el total de la muestra y que es reflejo del hecho de que este nivel individual es el que representa un mayor porcentaje en el total de registros (69,51%). Dentro del nivel organizacional, el grupo de variables que ha sido más tomado en consideración es el del “contexto laboral y organizacional” (47,61%) seguido de las variables “actitudes hacia el trabajo” (23,81%) y “aspectos económicos” (19,05%). La sensibilidad en el nivel de análisis social se ha orientado hacia la intervención psicosocial sobre la experiencia de prejubilación (33,33%) y hacia la variable salud (20,83%), lo cual es explicable teniendo en cuenta que existen cada vez más razones para considerar la prejubilación como un problema social, dadas sus posibles con-

secuencias negativas sobre la calidad de vida de la población de mayores de 50 años y, por tanto, la preparación para la prejubilación y la amortiguación de su impacto sobre la salud física y psicológica de los trabajadores se convierten en temas centrales. En este nivel de análisis aparecen igualadas en frecuencia (16,67%) las variables económicas, sociales y psicosociales.

La prejubilación como tal es asimilada a una variable en un 73,78% de los registros analizados. Según se refleja en la Tabla 3, en la mayoría de los casos registrados (67%) esto se ha hecho considerándola como variable dependiente. Es decir, la investigación se ha centrado claramente hasta el momento en el análisis de los factores que inciden sobre la salida anticipada de la vida laboral en los trabajadores mayores. Ejemplos de este tipo de estudios son los referidos a la toma de decisiones sobre la prejubilación o a la incidencia que sobre el retiro anticipado tienen variables

como la salud, el contexto laboral-organizacional o las actitudes hacia el trabajo. La investigación sobre las consecuencias de la prejubilación, esto es, aquellos análisis que han tomado la prejubilación como variable independiente, representan el 29% de los registros; se incluyen en esta categoría documentos que comparan la situación de sujetos prejubilados con la de otros grupos (trabajadores de similar edad, jubilados, etc) y/o en los que se analiza el impacto de la prejubilación sobre la calidad de vida, la salud, el ajuste social, la actividad post laboral, etc. Finalmente cabe señalar un pequeño porcentaje (4%) de registros en los que la prejubilación aparece como variable, si bien no han sido susceptibles –por carecerse de información suficiente– de ser asignados a las categorías VD/ C (variable dependiente/ consecuente) o VI/ A (variable independiente/ antecedente).

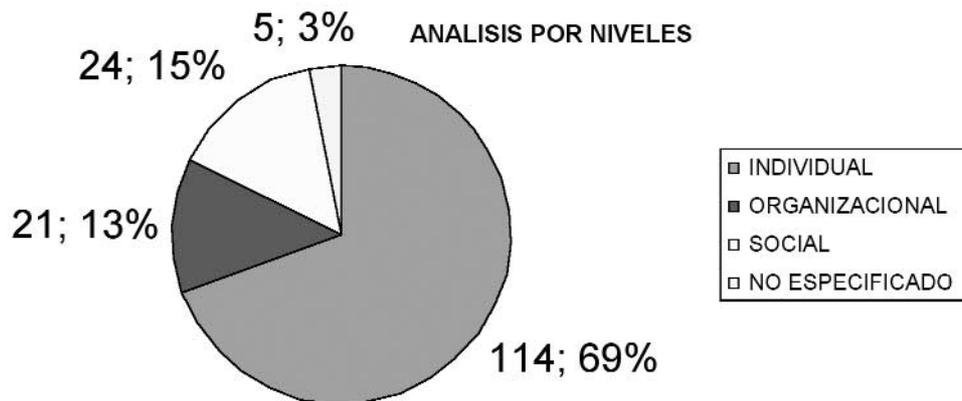
Respecto de los tres niveles o perspectivas de análisis que se han identificado, resulta claramente dominante (69% de registros) el individual, apareciendo prác-

ticamente igualados en incidencia los niveles social (24% de registros) y organizacional (21% de registros) (véase la Figura 2). Ello es indicativo de la mayor atención prestada dentro la investigación a los elementos personales (principalmente referidos a la salud y aspectos psicológicos, como las actitudes hacia el trabajo) y relacionales que van ligados a la experiencia de prejubilación, como son los factores que inciden en la decisión personal de prejubilarse, causas y moduladores de la salida laboral anticipada centradas en el individuo o su entorno o impactos que la prejubilación tiene para el propio sujeto o su red social. Mucho menos explotado como ámbito de investigación se encuentra por tanto todo lo referido a las causas sociales y organizacionales de la prejubilación y a las consecuencias que se derivan de ella en estos niveles.

Por último, también nos parece importante señalar la ausencia de referencias al fenómeno de la prejubilación en los prin-

Figura 2. Análisis de los registros en función de la perspectiva adoptada.

(Se indica número de documentos y porcentaje que representan sobre los 164 registros analizados)



cipales manuales y *handbooks* de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, tanto en los norteamericanos (por ejemplo, Dunnette y Hough, 1991-1994), como en los europeos (por ejemplo, Drenth, Thierry y De Wolf, 1998), e incluso en los *internacionales* o *multiculturales* (por ejemplo, Anderson, Ones, Sinangil y Viswesvaran, 2001). Parece que la *agenda* de la disciplina se encuentra aún ocupada fundamentalmente por temas *clásicos* y que los que se denominan temas *emergentes* necesitan demostrar que no son problemas *pasajeros*. Si intentamos ponernos en el lugar del cada vez mayor número de personas que viven la experiencia de la prejubilación, no parece que ellas lo sientan como algo *pasajero* o de *interés en el futuro*, sino como algo muy real que está afectando a personas concretas y a aquellas con las que se relacionan, además de a comunidades o colectivos enteros.

3. Conceptualización de la prejubilación

Como punto de partida para el desarrollo de un modelo teórico, hemos de clarificar el que constituye nuestro objeto de análisis: el concepto de prejubilación. Lo cual es una necesidad que se impone por la propia naturaleza de la experiencia de prejubilación, dado que ésta es una situación por una parte ambigua (Martínez, et al., 2003) –que guarda “parecidos de familias” con otras experiencias post-laborales, como el desempleo o la jubilación– y por otra parte heterogénea –que engloba bajo la misma denominación diversas situaciones con distintas implicaciones a nivel jurídico, económico y por supuesto, psicosocial.

Tal vez, el intento de conceptualización más exhaustivo y sistemático de la prejubilación sea el que encontramos en López Cumbre (1998). Para esta autora, la prejubilación es:

“La situación, de hecho y de derecho, en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. Una situación puente que une el cese definitivo en la actividad laboral de un trabajador con el acceso a la jubilación” (López Cumbre, 1998 p. 86).

Así, hablaremos de prejubilación en los casos en los que confluyen dos circunstancias: a) el trabajador cesa definitivamente en su actividad profesional remunerada a una edad anterior a la que se fija como edad ordinaria de jubilación para su colectivo y b) no tiene acceso a una pensión de jubilación, ya sea por jubilación anticipada u ordinaria.

López Cumbre (1998) lleva a cabo una diferenciación entre la prejubilación y otras situaciones que también vienen caracterizadas por el cese definitivo de la vida laboral del trabajador a una edad inferior a la que se fija como edad ordinaria de jubilación. En concreto, cabe distinguir la prejubilación de otras figuras que se engloban bajo la etiqueta de “anticipación de la edad de jubilación”, en las cuales el trabajador sí tiene acceso a algún tipo de pensión, aún siendo su edad inferior a la edad ordinaria de jubilación. Es el caso de las reducciones de la edad ordinaria de jubilación que operan para determinados colectivos en los cuales se

ha fijado una edad de jubilación particular inferior a la edad ordinaria, sin menoscabo para la cuantía o financiación de la pensión a que pueden acceder. Y es también el caso de las jubilaciones anticipadas, en las cuales el trabajador anticipa su jubilación a una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación fijada para su colectivo laboral, lo cual entraña la aplicación de reglas especiales –por ejemplo, aplicación de coeficientes reductores– que afectan a la cuantía y financiación de la pensión a la que accede. La filosofía de base en el caso de la reducción de la edad de jubilación y en el de la jubilación anticipada es diferente: si el primero conlleva una visión promocional del anticipo de la jubilación, el segundo implica su penalización. Ahora bien, la situación de la jubilación anticipada requiere establecer alguna precisión. En general los trabajadores que se acogen a ella, sobre todo si no se trata de una iniciativa propia, cuentan con una indemnización de su empresa –con distintas formas de financiación, en un plazo o en varios–, complementando la empresa en ocasiones la pensión de la Seguridad Social y alcanzándose una cuantía similar a la que recibiría el trabajador como pensión en caso de haberse acogido a una jubilación ordinaria (Gómez y Martí, 2003). De hecho, en algunos planes de prejubilación se contempla como medida el acceso a complementos que el trabajador recibe en la fase de desempleo y que luego pueden perdurar en la fase en que ya puede acceder a la jubilación anticipada, acabando al llegar a la edad jubilación o incluso siendo vitalicios. En tales casos la penalización que implica la anticipación de la edad ordinaria de jubilación se ve compensada a través de medidas que incentivan la salida de la organización.

Por otra parte, también se hace necesario diferenciar el concepto de prejubilación de otros que también implican el cese laboral, como son el desempleo o la salida laboral por enfermedad o invalidez. A diferencia del desempleado, la persona prejubilada –a causa de su edad y de los condicionantes personales (formativos, psicológicos, físicos) que ésta conlleva y de las circunstancias socioeconómicas a que se ve expuesto– no tiene expectativas de reingreso en la vida laboral activa. En este sentido, López Cumbre (1994) caracteriza a los prejubilados como “trabajadores de edad avanzada”, diferenciados de los “trabajadores de edad madura”, siendo estos últimos aquellos que a causa de su edad tienen dificultades en el acceso o permanencia en un puesto de trabajo, pero que aún no han salido definitivamente del mercado laboral. Nuevamente aquí la situación a-legal de la figura del prejubilado induce a la confusión de tipos, dado que en la programación de planes de prejubilación se contempla el acceso del prejubilado a prestaciones para desempleados, como la prestación por desempleo o el subsidio para mayores de 52 años. En los casos de invalidez o enfermedad también puede darse el cese definitivo de la vida activa del trabajador; ahora bien, en este caso la figura jurídica y el tipo de prestación a que se tiene derecho son diferentes de la contingencia de prejubilación. No obstante, también en ocasiones la invalidez se ha utilizado como cobertura de una prejubilación.

López Cumbre (1994) ha identificado estas ambigüedades que acompañan al término prejubilación:

“Se pone de manifiesto así la necesidad de definir un nuevo estatus dentro de la vida laboral de los trabajadores, el de *pre-*

jubilado. Un estatus ambiguo: demasiado joven para ser un jubilado, demasiado viejo para ser un asalariado. Un estatus intermedio: en puridad no se trata de un desempleado, ni de un jubilado, ni de un demandante de empleo, ni de un inválido, ni de un enfermo. Y una categoría jurídica híbrida: el prejubilado no es un asalariado ya que no tiene contrato de trabajo; no es un jubilado, puesto que accederá a esta pensión cuando finalice la prejubilación; pero tampoco es un desempleado toda vez que tras su salida no persiste la búsqueda de un empleo” (López Cumbre, 1994 p. 126).

En un sentido similar, Martínez et al (2003 p.49) han afirmado que las personas prejubiladas “no se sienten desempleadas, ni tampoco jubiladas” y Riera (1999) se refiere a ellas como “viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse”.

Por otra parte, y para complicar aún más las cosas, la prejubilación no constituye una situación homogénea y son diversas las formas mediante las cuales se pasa de la condición de trabajador a la de prejubilado, así como son variadas también las modalidades de prejubilación que se han articulado hasta la fecha.

En el ya aludido informe de la Secretaría de Gabinetes, Documentación y Estudios de la Unión General de Trabajadores (2001) sobre prejubilaciones, se citan como vías de acceso a la prejubilación la reestructuración de empresas, la reconversión industrial, los expedientes de regulación de empleo, el despido improcedente y el procedente, las bajas incentivadas y los acuerdos o planes de prejubilación propiamente dichos. Cada una de estas modalidades posee características diferenciales res-

pecto a la voluntariedad de la aceptación de la medida para el trabajador, así como en relación con las condiciones jurídicas y económicas a que se verá expuesto. De todas ellas, son los planes de prejubilación los que ofrecen mayores garantías al trabajador, dado que implican un pacto entre empresa y empleado por el cual aquella se compromete a indemnizarle de modo que éste pueda continuar con un nivel similar de ingresos hasta alcanzar la edad de jubilación (Gómez y Martí, 2003).

López Cumbre (1994) ha tipificado las modalidades de prejubilación en función, por una parte, del grado de implicación de la empresa en la planificación del proceso y, por otra, en función del tipo de cobertura –pública o privada– que asiste al trabajador prejubilado. Así, distinguirá entre prejubilación programada y no programada. La primera se caracteriza por la existencia de un plan de prejubilación mediante el cual la empresa se implica, en lo que respecta a lo económico, en la programación de las distintas fases por las que atravesará el trabajador en el futuro. Aun dentro de este tipo, pueden diferenciarse los subtipos de prejubilación programada individual (las condiciones se fijan para un solo trabajador) o colectiva (que afecta a un colectivo de la empresa y que es negociada con sus representantes), pudiendo esta última ser a su vez plural, esto es, con condiciones distintas para los miembros, o colectiva, con condiciones iguales para todo el conjunto. En la otra modalidad, la prejubilación no programada, el trabajador autogestiona su acceso a las prestaciones públicas a que pueda accederse, sin que la empresa se implique en medida alguna. Respecto del sistema de cobertura de la prejubilación –y precisando antes que existe una gran variabilidad

internacional (cfr. Consejo Económico y Social, 2000)– podemos encontrar tres modalidades: protección pública –prestación que otorga al trabajador una renta de compensación que es independiente de su salario-, protección privada –donde la empresa negocia con el trabajador una renta sustitutoria por una cuantía similar a su salario- o protección mixta –modalidad en la que el trabajador se acoge a prestaciones públicas que son complementadas por la empresa generalmente hasta alcanzar una cuantía similar al salario- (López Cumbre, 1994).

Concluamos este apartado señalando –como muestra una vez más de las ambigüedades que rodean al concepto- los diferentes “*juegos de lenguaje*” con que diversas personas se han referido a la prejubilación, y que ocultan planteamientos ideológicos, políticos y sociales muy diferentes. Para López Cumbre (1994) la prejubilación es una “contingencia”, denotando con ello una situación de riesgo para el trabajador que se ve abocado a ella; Gómez y Martí (2003) la contextualizan dentro de las “medidas no traumáticas de salida organizacional”; Reig, Fernández y Jauli (2003) la encuadran entre los derechos conquistados por los trabajadores en el siglo XX; dentro del colectivo de prejubilados, unos se autodenominan “ex trabajadores”, mientras que otros prefieren el término “*seniors*”. Sin duda alguna, todo ello lleva aparejado distintas construcciones del fenómeno y evidentemente, diferentes praxis. En un nivel más empírico, como veremos, algunos afectados por medidas de prejubilación perciben su nueva situación como un premio, mientras que para otros el retiro –lejos de su origen etimológico, el júbilo– es más bien un castigo.

4. Propuesta de un modelo teórico para la investigación sobre la experiencia de prejubilación.

a) Requisitos y orientaciones para la elaboración del modelo.

Dado que la experiencia de prejubilación es compleja y ofrece numerosas posibilidades de análisis, es necesario comenzar precisando las que constituyen las bases sobre las que construir un modelo adecuado para su estudio.

1. Inclusión de distintos niveles de análisis: una visión holista de la experiencia de prejubilación tiene que integrar las aportaciones provenientes de las siguientes perspectivas: a) *psicológica*: pensamientos, emociones y conducta del sujeto prejubilado a lo largo de las distintas fases del proceso de salida de la organización y ajuste a la vida post-laboral, percepción de ruptura o violación del contrato psicológico e incluso de un hipotético *contrato social* o *contrato vital*, etc.; b) *psicosocial*: referido al individuo prejubilado en cuanto miembro de diversos grupos sociales (familia, grupo de pares, grupo de referencia, etc.) y a dichos grupos como tales (estructuración, dinámica, etc.), a sus relaciones interpersonales, a la estructuración de su tiempo, a su identidad personal y sociales, etc.; c) *organizacional*: análisis de procesos de toma de decisiones en la empresa, implementación de medidas de salida de la organización y sus consecuencias sobre elementos psicosociales como el clima organizacional, la motivación laboral, la pérdida de capital humano, etc., valores y cultura de la organización, efectos sobre los *supervivientes*, etc.; y d) *social*: estudio de los determinantes y consecuentes sociales de la implementación de programas de prejubilación,

así como del significado de la prejubilación en el contexto social actual.

2. *Identificación de diferentes tipos de variables*, como son a) *antecedentes*: estímulos próximos y remotos, internos y externos, que tienen una influencia predisponente o causal –como variables independientes– sobre la conducta del sujeto, el grupo social o la organización; b) *moduladoras*: variables que, en función de su presencia o ausencia, modifican las acciones que las variables independientes ejercen sobre las variables dependientes; c) *respuestas*: conducta cognitiva o motora realizada por el sujeto, acciones llevadas a cabo por el grupo social o la organización; y d) *consecuentes*: efectos derivados de las respuestas del sujeto, el grupo o la organización. Aunque en un principio puede escarse de la consideración en los niveles que se plantean en este marco, no ignoramos la gran influencia que pueden (y suelen) ejercer variables del metacontexto social, económico, político, cultural e ideológico, en cuanto desencadenantes de los procesos de prejubilación, así como de las posibles respuestas y mecanismos disponibles por los individuos y los colectivos para afrontarlos. Si bien puede parecer que estos factores se encuentran más bien en la órbita de la Sociología del Trabajo o de la Economía del Trabajo, una Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que no quiera perder el contacto con la “realidad” debería considerarlos e intentar *contextualizar* sus explicaciones acerca de los denominados fenómenos *psicológicos* y *psicosociales*.

3. *Dimensión temporal*: hace referencia a los diferentes momentos críticos del proceso de prejubilación. En concreto, pueden distinguirse cuatro: a) *fase 0*: situa-

ción previa al planteamiento de un proceso sustractivo organizacional en los cuatro niveles de análisis; b) *fase 1*: toma de decisiones por parte de la organización respecto de la toma de medidas sustractivas y diseño del plan de prejubilaciones; c) *fase 2*: implementación del plan, siendo el sujeto aún integrante de la organización; d) *fase 3*: salida del individuo de la organización y vida post laboral. Para cada una de estas fases se identifican tareas específicas, definidas como objetivos y actividades que demandan la situación en cada momento temporal para cada uno de los niveles de análisis (personal, psicosocial, organizacional y social). La necesidad de establecer fases en la experiencia de prejubilación es algo bastante asentado en la literatura. Así, el Informe sobre Prejubilaciones de UGT (Secretaría de Gabinetes, Documentación y Estudios UGT, 2001), desde una perspectiva jurídico-financiera distingue como fases típicas la indemnización inicial, prestación por desempleo, subsidio para mayores de 52 años, convenio especial con la seguridad social, complemento de la empresa, jubilación anticipada y jubilación. Gómez y Martí (2003) desde una perspectiva más psicosocial organizan su estudio en torno a tres fases: a) fase inicial: comunicación de la decisión de prejubilación por parte de la empresa; b) negociación: recogida de información y negociación de condiciones por parte del trabajador; y c) final: vida post laboral. Respecto de las consecuencias de la prejubilación parece que éstas también se articulan en fases, distinguiendo Flórez Lozano –según recogen Díaz y Carrillo (2001)– dos: primero sobreviene una fase de luna de miel (de meses a años), caracterizada por euforia, ilusión, hiperactividad, autoestima elevada, agitación psicomotriz; a la que luego sigue una

segunda fase de desencanto, con síntomas hipomaniacos, disminución de la autoestima, apatía social y problemas de relación, dificultades de afrontamiento, etc. Igualmente aplicables pueden resultar en este sentido modelos clásicos en psicología sobre la adaptación a circunstancias estresantes y cambios vitales, como el de Horowitz (1976) (etapas de protesta, intuición y negación, recapacitación o aceptación, recuperación del nivel previo), las fases del Síndrome General de Adaptación de Selye (1976) (fases de alarma, resistencia y agotamiento) o el Modelo Interaccional de Lazarus y Folkman (1986).

4. *Funcionalidad y orientación de la investigación*: el modelo debe postular relaciones entre los distintos tipos de variables, los distintos niveles de análisis y las distintas fases, permitiendo una explicación integrada del fenómeno y la extracción de hipótesis de trabajo que habrán de ser testadas. En suma, ha de permitir identificar el papel que juega cada uno de los elementos implicados dentro del conjunto del fenómeno de la prejubilación, reflejando las posibles relaciones (causales, moduladoras, consecuentes) que se producen entre distintos niveles (psicológico, psicosocial, organizacional y social) en distintos momentos del proceso.

5. *Fundamentado en aportaciones previas y empíricamente contrastable*. Un modelo teórico adecuado sobre prejubilaciones deberá asentarse sobre las aportaciones ya realizadas en este ámbito, así como incorporar aplicaciones de otros modelos explicativos de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, la Psicología Social, Clínica, Evolutiva, etc. Por ejemplo, numerosas de las consecuencias personales y relacionales de la prejubilación

pueden conceptualizarse desde los modelos clínicos sobre trastornos adaptativos, trastornos de ansiedad (especialmente estrés) y depresión; desde los modelos sobre el desarrollo de carrera de la psicología del trabajo o desde las aportaciones sobre *life-events* y modelos de ciclo vital de la psicología evolutiva. En este sentido, Brougham (1999) ha testado las aportaciones de los modelos de Utilidad Subjetiva Esperada y de Creencias Evaluativas en la predicción y descripción de la temporalización de la decisión de retiro. Respecto de las consecuencias de la prejubilación, como señalan Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz (2000), los modelos más empleados en la investigación sobre ajuste al retiro han sido aplicaciones de teorías generales como la de la crisis de Friedman y Havighurst (1954), que postula una ruptura personal como consecuencia de la pérdida del rol laboral, y la teoría de la continuidad de Atchley (1971), según la cual la fuente de identidad y adaptación para el retirado se localizaría en otros roles no estrictamente laborales que venía desempeñando. En cualquier caso, Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz defienden la necesidad de elaborar modelos específicos de la experiencia de retiro.

6. *Aplicabilidad*: el modelo ha de permitir orientar la intervención psicosocial en las diferentes fases –especialmente, llevando a cabo programas preventivos– y niveles del proceso de la prejubilación y adaptación a la vida post laboral. En este sentido, y puesto que la prejubilación es una situación heterogénea y donde existe una gran variabilidad interpersonal en cuanto al ajuste se refiere, resultaría de especial utilidad orientar la investigación hacia el establecimiento de perfiles diferenciales de prejubilados, en función de las

diversas variables de incidencia (situación financiera, género, variables sociodemográficas, estilo de afrontamiento, apoyo social, actividad post laboral, etc.). Isaksson (1997) ha encontrado tres patrones de adaptación a la prejubilación: continuación del trabajo, adaptación positiva al retiro y elevado estrés negativo¹¹.

b) Desarrollo de un modelo sociopsicológico sobre la experiencia de prejubilación.

Nivel social

Cada vez más, la prejubilación es un acontecimiento que afecta a un mayor número de personas y que posee mayores efectos sobre el sistema social (p. ej., sistema de pensiones) y organizacional (p. ej. pérdida de capital humano experimentado). Datos del Ministerio de Trabajo/CES, recogidos por Gómez y Martí (2003, p. 12) apuntan a que cada año se prejubilán en España entre 60.000 y 70.000 trabajadores, de los que 20.000 son trabajadores de grandes empresas, alcanzándose la cifra de 250.000 prejubilaciones en la última década en empresas españolas (Ugalde, 2003). Las tasas de actividad y ocupación en el sector de edad de más de 50 años pueden ser otros indicadores de la relevancia que adquiere este fenómeno en la actualidad. Datos de Eurostat ponen de manifiesto que la tasa de empleo en España para personas de entre 55 a 64 años se ha incrementado en más de cuatro puntos porcentuales

desde 1992 a 2003 (se pasa de 36.0 a 40.8). Ahora bien, ello debe ser precisado. Según los datos recogidos en el informe sobre *Vida laboral y prejubilaciones* del Consejo Económico y Social, las cosas son diferentes cuando se examina la situación en función, además, del género. La salida temprana del mercado laboral afecta a los hombres que tienen más de 50 años, cuyas tasas de actividad y ocupación muestran una tendencia decreciente desde 1964 hasta 1999, y no a las mujeres, género para el que dichas tasas siguen una tendencia ascendente en el mismo intervalo temporal. Estas diferentes tendencias encierran otro hecho significativo, puesto que mientras que los hombres que pierden su trabajo suelen poseer empleos a tiempo completo, las mujeres que acceden con esas edades al mercado laboral suelen hacerlo a través de contratos a tiempo parcial o temporales.

Otro indicador apunta igualmente a la aceleración de la salida del mercado laboral. La edad media real de salida del mercado laboral se encontraba en los 61.5 años en 2002 en España, tanto para hombres como para mujeres, según datos de Eurostat. En ese mismo año, dicha edad real de salida se correspondía con los 60.4 años en la Europa de los veintinco. Según la misma fuente, en 2003 tan sólo un 40.2% de los europeos (incluidos los países ahora recién incorporados) de edades comprendidas entre los 55 y 64 años se encontraban empleados, siendo la cifra correspondiente para España del 40.8%. En suma, solamen-

¹¹ En relación con la adaptación a la jubilación Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz (2000) se han hecho eco de los cuatro perfiles identificados por Hornstein y Wapner (1985): jubilados que perciben el retiro como una transición a la vejez, como un nuevo comienzo, aquellos para quienes no supone una etapa crítica y aquellos para quienes supone una ruptura personal.

te 40 de cada 100 españoles y europeos de edades entre 55 y 64 se encuentran ocupados.

Como ha recogido Ugalde, el colectivo diana de los planes de prejubilación eran en un principio los trabajadores de edad cercana a los 58 años, aunque en la actualidad se aplican para una edad media de 54,8 años, y llegan a afectar a personas con 50 años (Ugalde, 2003).

Desde este nivel social de análisis, se han atendido principalmente al señalamiento de las causas y consecuencias de la prejubilación, así como al desarrollo de programas de intervención, como ya señalamos anteriormente. Así, el origen de las políticas empresariales de prejubilación se sitúa en las crisis económicas que sobrevienen a las economías occidentales desde los años 70 (Reig, Fernández y Jauli, 2003), manteniéndose desde entonces dada la aceleración de cambios que se produce en el entorno empresarial (revoluciones tecnológicas, retos de la globalización, etc.), lo cual genera una tendencia sociodemográfica al acortamiento de la vida laboral, en la que cada vez se ingresa más tarde y se sale a una edad más temprana (López Cumbre, 1994).

Desde el punto de vista de las consecuencias sociales de la prejubilación, se han señalado principalmente los riesgos que pueden derivar de la aplicación indiscriminada de estos planes para el sistema de Seguridad Social, dado el envejecimiento de la población al aumentar la esperanza de vida y disminuir la tasa de natalidad (Reig, Fernández y Jauli, 2003; Gómez y Martí, 2003; Consejo Económico y Social, 2000; López Cumbre, 1994). Desde consideraciones más críticas, se ha denunciado

la discriminación por razón de edad que supone la salida del mercado laboral de los "trabajadores mayores" (López Cumbre, 1994), el conflicto intergeneracional que llevan aparejados dichos planes, y se ha señalado también la contradicción que supone el aprovechamiento de prestaciones públicas de desempleo y jubilación anticipada como forma de solución de problemas de empresas privadas. Igualmente dentro del nivel social, cabe recordar las implicaciones derivadas de la ya mencionada falta de definición y ambigüedad del rol de prejubilado (Martínez et al. 2003, López Cumbre, 1994, Riera, 1999).

Nivel organizacional

Dentro del nivel organizacional, los planes de prejubilación se contextualizan dentro de las formas sustractivas habituales (Puchol, 2003) que son reflejo de las profundas transformaciones que sobrevienen actualmente al mundo del trabajo: flexibilización de las plantillas, cambios en el papel de los sindicatos, disminución de la responsabilidad social de la empresa, fórmulas de respuesta a crisis económicas, desregulación de las relaciones laborales, implantación de derechos laborales y sistemas de protección, etc. (Reig, Fernández y Jauli, 2003). Las razones y objetivos que las empresas aducen al aplicar planes de prejubilación, según se desprende del estudio de Gómez y Martí (2003) son fundamentalmente la reducción de costes y de plantillas (ambas en un 78% de las empresas que componen la muestra), y el rejuvenecimiento de las mismas (17%). Iguales motivaciones son las que se identifican en el Informe sobre prejubilaciones de UGT (2001) y en la monografía de López Cumbre (1994). Esta última autora, achaca el

envejecimiento de las empresas tanto a los cambios demográficos actuales como a la carencia en el pasado de una adecuada planificación de RR.HH., que ha llevado a la obsolescencia de las habilidades del trabajador mayor y a su falta de adaptación a los cambios tecnológicos producidos. A ello se añade el que, en muchos casos, el trabajador mayor resulta para la empresa un lastre económico, al gozar de complementos salariales por antigüedad (López Cumbre, 1994).

Respecto de las consecuencias que de los planes de prejubilación tienen para la propia empresa que los aplica, se han señalado tanto efectos positivos como negativos. Reig, Fernández y Jauli (2003) han notado que suponen una pérdida de capital humano experimentado, lo cual tendría repercusiones sobre la producción o la accidentalidad laboral, al tiempo que rejuvenecen no sólo la plantilla de trabajadores, sino también la imagen de la empresa.

Para las empresas que integran la muestra de Gómez y Martí (2003), la aplicación de planes de prejubilación se traducen en la eliminación excedentes de personal (89% de empresas), el incremento de beneficios (44%), y la disponibilidad de empleados más baratos y con mayor formación y posibilidad de movilidad (78%). En el lado negativo, se cita la generación de tensión e inseguridad en la plantilla (67%), la aparición de bolsas de ineficiencia (11%), o el hecho de que la falta de empleados con experiencia incrementa costes y tiempo

invertido (11%). No obstante lo cual, señalan estos autores la valoración satisfactoria que las empresas realizan de la aplicación de esta medida (un 86% cumple sus objetivos económicos, un 71% los objetivos de paz social y un 29% afirma que el clima humano no se resintió). Entre las causas de insatisfacción, la más relevante parece ser la salida de personas valiosas para la empresa difíciles de sustituir (29%). Finalmente, Sandalio Gómez y Carlos Martí (2003), llaman la atención sobre los posibles impactos que –junto a los señalados– puedan derivarse para el compromiso del trabajador con la empresa, la motivación de los trabajadores mayores, la cultura organizacional o la transferencia de conocimientos y experiencia entre mayores y jóvenes.

Nivel individual y relacional

Señalamos a continuación los principales datos disponibles respecto de los antecedentes y consecuentes de la prejubilación en el nivel individual y relacional¹².

Las variables que tienen una mayor consistencia como predictores de la decisión de retiro son la salud, el estatus financiero, y la anticipación de los beneficios del retiro frente a la continuidad laboral, según recogen Shultz, Morton y Weckerle (1998). Estos autores, haciéndose eco de las aportaciones de Feldman (1994), Hanisch (1994), Hardy y Quadagno (1995) o Taylor y Shore (1995), han seña-

¹² Sería interesante comparar las consecuencias psicosociales de la prejubilación con las de otras experiencias próximas como son la jubilación y el desempleo. Respecto de las consecuencias de la jubilación, puede verse la revisión de Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz (2000) y respecto de las del desempleo Álvaro Estramiana (1989) o Álvaro, Torregrosa y Garrido Luque (1992).

lado que para explicar adecuadamente la decisión de retiro hay que recurrir tanto a factores motivacionales *push*, o factores negativos que *empujan* al sujeto al retiro, como son la mala salud o unas condiciones laborales adversas, como a factores *pull*, o aspectos positivos del retiro que *arrastran* al sujeto a tomar esta decisión de salida organizacional, como son la mayor disponibilidad de tiempo de ocio, pasar más tiempo con la familia, realizar actividades de voluntariado, etc. No obstante, hay que precisar que en función del contexto, lo que para una persona puede ser un factor de empuje para otra puede serlo de arrastre, y viceversa, por lo que cabría hablar mejor de “factores *push* y *pull* percibidos por el sujeto”.

Robertson (2000) establece tres categorías en las que agrupa las explicaciones que se han dado en la literatura sobre la decisión de jubilarse: “salud vs. riqueza”, “factores *push* (falta de incentivos para seguir trabajando) y *pull* (incentivos del retiro)” y “voluntariedad vs. involuntariedad del retiro”. Ahora bien, defiende esta autora que la decisión en la práctica no encaja tan claramente en dichos encasillamientos, que está marcada por la ambigüedad y que incluye consideraciones complejas y múltiples referentes a los niveles personal, organizacional y social.

Según el anteriormente citado informe de la UGT (2001), las razones que inducen a los trabajadores a aceptar la medida de jubilación son la anticipación de efectos positivos del retiro (en aquellos que gozan de buena salud, seguridad económica, apoyo social, llevan un estilo de vida agradable y desarrollan expectativas positivas hacia el tiempo libre), las presiones de la propia empresa y la anticipación por parte

del empleado de que la aceptación de la jubilación es la mejor alternativa para él (frente a otras formas de salida que no le ofrecen similar compensación económica) o la existencia de problemas de salud mental que dificultan el desempeño laboral o que son causados en este entorno.

La influencia moduladora de diferentes agentes sociales sobre la decisión de jubilación parece igualmente establecida; así, por ejemplo, Henkens ha analizado la incidencia de las actitudes de los supervisores como estimuladoras del retiro (Henkens, 2000; Plomp y Henkens, 1997) y ha afirmado que la toma de decisiones sobre jubilación tiene un marcado carácter familiar (Henkens, 1999; Henkens y Tazelaar, 1997). En la misma línea, Hwalek, Firestone y Hoffman (1982) han defendido que la influencia de los “otros significativos” puede llegar a ser más relevante en la decisión de jubilación que los factores económicos. Y entre los entrevistados por Gómez y Martí (2003), un 46,75% afirma que la decisión de retiro se llevó a cabo conjuntamente con la familia.

Respecto de las consecuencias de la jubilación, éstas –en correspondencia con la heterogeneidad de situaciones– manifiestan una acusada variabilidad interpersonal, de ahí que –como ya propusimos– lo más lógico sea hablar de perfiles de adaptación. De manera que a la hora de reseñar aquellos estudios que han tratado sobre los efectos de la jubilación, sea igualmente importante considerar con qué tipo de personas se han llevado a cabo y qué variables moduladoras estaban interviniendo. En caso contrario, tales resultados tendrían la apariencia de ser contradictorios. Así, como han señalado Palmore, Fillenbaum y George (1984), el retiro tiene

diferentes consecuencias dependiendo del tipo de salida laboral de que se trate y de su temporalización, encontrando estos autores que la prejubilación tiene efectos más fuertes que la jubilación sobre salud, actividad social y satisfacción vital. La fase de adaptación a la nueva situación post laboral para la mayoría se solventa en días o semanas, si bien en la investigación de Gómez y Martí (2003) se da la cifra de que para una cuarta parte de los entrevistados tiene una duración de meses.

Respecto de las consecuencias sobre la variable salud física, el tipo de trastornos que más atención ha recibido ha sido el de los de origen psicosomático, es decir, aquellos que derivan de los efectos que tiene sobre el organismo una situación prolongada de ansiedad y/o depresión. En este sentido, Flórez Lozano (citado en Díaz y Carrillo, 2001) ha señalado que la prejubilación es una importante fuente de tensión psicológica, observando que el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares es entre tres y cinco veces mayor en el caso de individuos prejubilados, y que la probabilidad de que estos individuos sufran alguna patología de tipo nervioso y mental es de entre cuatro y siete veces mayor, así como también es notablemente superior –entre el doble y el triple, según patologías- la probabilidad de que sufran otras dolencias psicosomáticas relacionadas con el estrés (gastrointestinales, óseas y musculares). También en este punto cabría citar las alteraciones del sueño (Gómez y Martí, 2003; Reig, Fernández y Jauli, 2003).

Tal vez las consecuencias más veces aludidas son las relativas a problemas psicológicos, como ansiedad, nerviosismo, depresión, sentimientos de inutilidad, desesperanza ante el futuro, irritabilidad,

frustración, etc., si bien más que estudios sistemáticos y empíricos –donde se comparen la incidencia de estos síntomas entre prejubilados y otros colectivos- lo que encontramos al respecto en muchas ocasiones son hipótesis basadas en las consecuencias negativas imaginables ante cualquier cambio vital de cierta relevancia. Una excepción la encontramos en el estudio realizado por Isaksson y Johansson (2000), que compararon a 224 retirados y 146 empleados que permanecen en su trabajo tras la aplicación de una medida de redimensionamiento empresarial. Tomaron medidas en ambos grupos respecto de su salud mental, bienestar, satisfacción y centralidad del trabajo, encontrando que los retirados manifestaban una actitud positiva y menores síntomas negativos de estrés que aquellos que continuaban en el trabajo. Si bien los autores señalan la diferente incidencia moduladora de la voluntariedad en uno y otro grupo, consideran que en general este resultado concuerda con el hecho de que el retiro suele ser una experiencia positiva para la mayoría de individuos. Williamson, Rinehart y Blank (1992) afirman igualmente que la mayoría de las personas que se retiran alcanzan un ajuste positivo en breve plazo de tiempo, viendo en el retiro una ocasión para realizar actividades de ocio u otro trabajo. Los datos aportados por Gómez y Martí (2003) apuntan en la misma dirección: más del 70% de los prejubilados entrevistados estaban satisfechos con su decisión y el 85% volvería a tomarla; un 50% considera positiva la prejubilación, frente al 17% que tendría reservas al respecto y un 25% que está desacuerdo con dicha afirmación. Para Martínez et al. (2003) en su mayoría los prejubilados que componen la muestra de su estudio tienen niveles adecuados de actividad y no manifiestan problemas.

Igualmente se ha señalado que la experiencia de prejubilación implica una reorganización tanto a nivel personal como psicosocial. En la primera de estas áreas, el prejubilado se ve forzado a distribuir de otra forma su tiempo: durante su vida laboral contaba con la estructuración temporal que le proporcionaba su horario de trabajo, pero tras la salida laboral se ve obligado a administrar la gran cantidad de tiempo libre de que comienza a disponer. En este sentido, la actividad post laboral cobra una gran importancia para el ajuste del prejubilado, ya sea practicando sus aficiones e intereses, colaborando en asociaciones sin ánimo de lucro (por ejemplo, en el ámbito español SECOT, *Seniors Españoles para la Cooperación Técnica*), o pasando a desarrollar algún tipo de “empleo-puente” antes de su retiro definitivo (Feldman, 1994; Davis, 2003). De los sujetos de la muestra de Gómez y Martí (2003), más del 40% afirma realizar alguna actividad profesional, lo que les reporta además de ingresos adicionales, sentimientos de utilidad. En general, según se indica en el mismo estudio, el prejubilado distribuye su tiempo entre actividades profesionales, domésticas, intereses personales y ejercicio, si bien hay diferencias en función del nivel profesional previo, el género y el estado civil.

Además, el prejubilado se enfrenta, en aquellos casos en que percibe la salida laboral como una ruptura, a la reconstrucción de su identidad personal, aspecto que se ve dificultado por las ya aludidas ambigüedades que a nivel social se dan respecto a su nueva situación.

En el área relacional, la prejubilación también conlleva impactos. Martínez et al. (2003) han constatado que un amplio porcentaje de los prejubilados que inte-

graban su muestra manifestaban sentirse solos y haber perdido amigos. Estos autores hablan además de la presencia en el prejubilado del constructo “vida laboral interrumpida”, caracterizado por sentimientos de extrañeza al estar en el entorno familiar, notar que su presencia molesta a otros, que ha cambiado su forma de ser, así como por una autopercepción negativa.

El incremento del tiempo que el prejubilado pasa en su hogar puede llegar a ser una fuente de tensión y de problemas de pareja, dándose la cifra de un 10% de separaciones entre prejubilados según el informe de UGT (2001); en la muestra de Gómez y Martí (2003) un 10% de familias tiene problemas para adaptarse a la nueva situación y un 8% no logra superarla. Contrariamente, para un 50% no se producen cambios y un 28% incluso experimenta una mejora de la relación.

Dado que la experiencia de prejubilación produce consecuencias muy diferentes, resulta tan interesante como la identificación de estas el señalamiento de las características de los planes de prejubilación y las variables sociodemográficas, personales y de apoyo social que actúan como factores moduladores.

Así, uno de los factores que se ha citado como uno de los que más inciden sobre los efectos de la prejubilación es la voluntariedad de la decisión (Isaksson, 1997; Isaksson y Johansson, 2000; Shultz, Morton y Weckerle, 1998). Shultz, Morton y Weckerle (1998) llegan a la conclusión de que los prejubilados que perciben su retiro como voluntario tienen puntuaciones –frente a aquellos que lo perciben como involuntario- más altas en satisfacción

vital y se perciben como más sanos tanto física como mentalmente. En la misma dirección, Isaksson (1997) encuentra que el retiro forzoso está claramente relacionado con un ajuste deficiente.

Por otra parte, la situación económica en que queda el prejubilado es otro de los condicionantes de su futura calidad de vida. En este sentido, Gómez y Martí (2003) señalan que el prejubilado ingresa entre el 60% y el 70% de su sueldo en activo y que en la mayoría de los casos su nivel adquisitivo no se ve excesivamente afectado. Ahora bien, hay que recordar que los planes de prejubilación suponen una de las formas de salida organizacional más ventajosas para el trabajador y que no todos los trabajadores mayores sustraídos de las empresas lo son empleando este procedimiento.

El género es otra de las variables que mayor incidencia parece tener sobre el ajuste, siendo que los hombres son quienes preferentemente sufren las consecuencias negativas de la prejubilación y manifestando las mujeres una mayor satisfacción ante la salida laboral anticipada (Isaksson y Johansson, 2000; Gómez y Martí, 2003). Se postula como explicación el hecho de que para la mujer –por razón de su tradicional rol doméstico- queda mejor definido el patrón de actividades y la identidad social a que se incorpora una vez que abandona la vida laboral. No obstante, en el estudio de Quick y Moen (1998) son los hombres quienes se manifiestan más satisfechos que las mujeres con el retiro, si bien las diferencias son escasas.

Martínez et al. (2003) han prestado en su artículo una especial atención a los factores moduladores. Así, indican que la

experiencia de prejubilación está condicionada tanto por recursos personales y materiales como por variables macroeconómicas: entre otras relaciones, destaca que los prejubilados con niveles de estudios más bajos manifiestan niveles de depresión mayores; los trabajadores de mayor estatus laboral tienen mayores ingresos y mayor variedad en el ocio, mostrando menores niveles de ansiedad y depresión; los altos niveles de socialización conllevan un menor nivel de depresión y de desajuste familiar; o que la práctica de ejercicio tiene repercusiones sobre el ánimo y la ansiedad. Respecto al curso de la sintomatología, afirman que mientras que la depresión aumenta con el tiempo, los niveles de estrés disminuyen tras dos años de prejubilación.

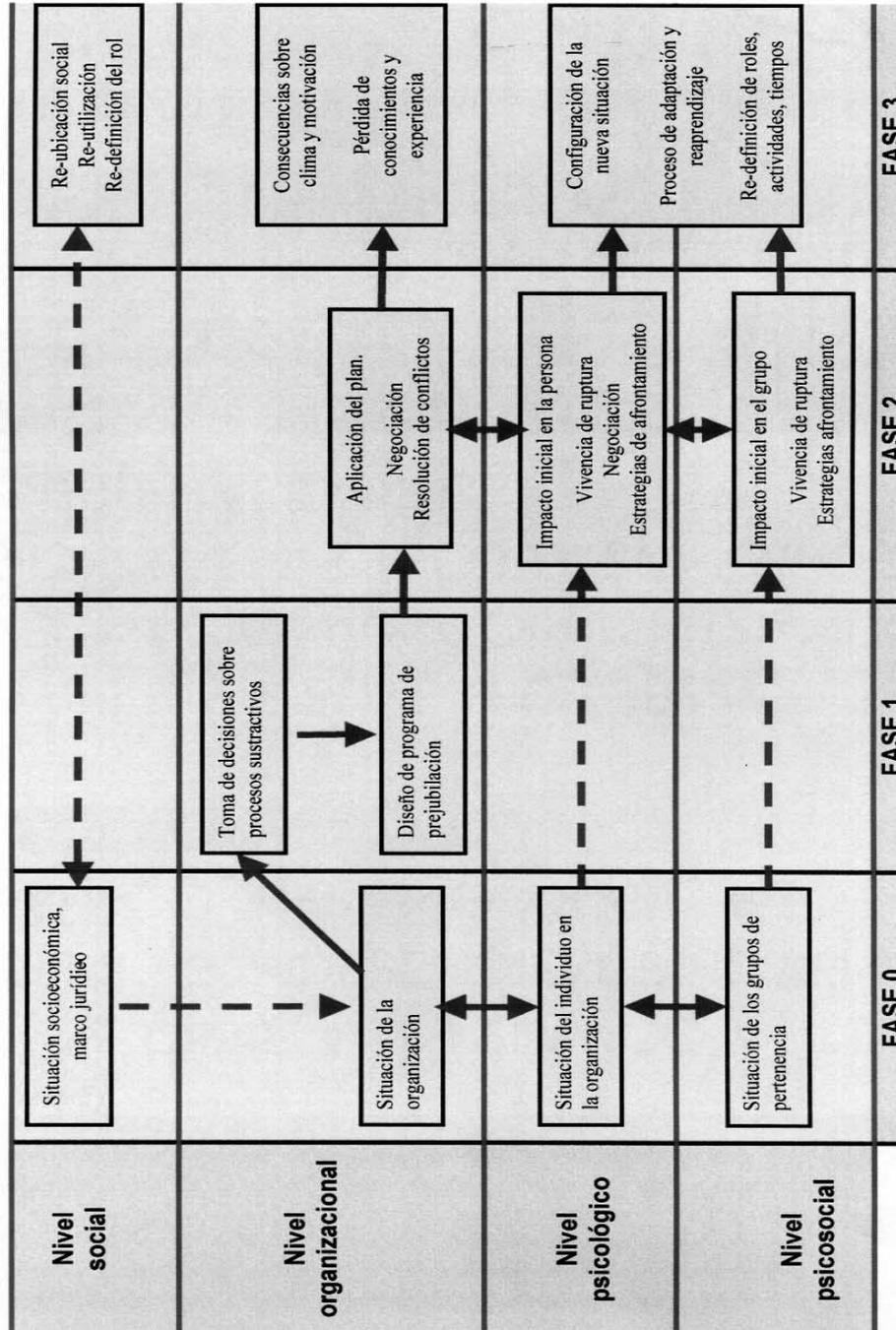
Entre otras variables moduladoras de los efectos de la prejubilación podemos citar rasgos de personalidad como la flexibilidad y la capacidad de adaptación, las estrategias de afrontamiento (Niederfranke, 1989; McGoldrick, 1989), la continuidad de objetivos (Robbins, Lee y Wan, 2002), el apoyo social (McGoldrick, 1989; Neuhaus, 1995) o el tener aficiones e intereses antes del retiro y la participación en programas preventivos de apoyo (Gómez y Martí, 2003).

A la vista de los datos obtenidos en el análisis documental realizado, hemos elaborado –como propuesta de sistematización- el análisis descriptivo y el modelo funcional que se recogen en las Figuras 3 y 4. En el primero de ellos se cruzan los cuatro niveles de análisis con los tipos de variables (antecedentes, moduladores, respuestas y consecuentes); en el modelo funcional se establecen un sistema de relaciones tentativas entre niveles de aná-

Figura 3. Análisis descriptivo de la experiencia de prejubilación en función de niveles de análisis y tipos de variables

Variables Niveles	Antecedentes	Moduladores	Respuestas	Consecuentes (impactos)
Psicológico	Pensamientos, emociones y comportamientos en distintos momentos del proceso de prejubilación. Enfermedad física. Síntomas ansiedad/ depresión. Condiciones de trabajo (salario, sobrecarga, clima...) Dificultades desempeño laboral (desfase habilidades, burnout...) Expectativas sobre vida post-retiro. Factores push y pull	Pensamientos, emociones y comportamientos en distintos momentos del proceso de prejubilación. Estrategias de afrontamiento. Situación económica del individuo. Salud y estado físico Percepción de justicia durante el proceso. Género Edad de retiro/ edad esperada retiro. Momento carrera profesional Actitud hacia retiro Centralidad del trabajo Objetivos vitales	Pensamientos, emociones y comportamientos en distintos momentos del proceso de prejubilación. Negociación de la salida organizacional.	Pensamientos y emociones respecto si mismo y otros. Nivel de actividad. Bienestar, calidad de vida post-laboral. Salud física y mental. Re-elaboración de la identidad personal. Elaboración del duelo y creación de una forma de vida diferente. Sintomatología post-retiro. Efectos beneficiosos Ingresos económicos.
Psicosocial	Situación de los grupos de pertenencia. Clima familiar. Cargas familiares.	Apoyo psicosocial que recibe el individuo durante y tras el proceso de prejubilación. Programas de intervención psicosocial/ <i>counselling</i>	Estrategias de afrontamiento	Re-organización del tiempo Relaciones sociales Relaciones familiares Desarrollo de conductas dependientes
Organizacional	Situación organizacional previa a la toma de decisiones sustractivas.	Flexibilidad, gradualidad y justicia en la aplicación de planes sustractivos. Voluntariedad del proceso. Oferta de beneficios económicos post-retiro.	Aplicación del plan sustractivo Resolución de conflictos Negociación.	Conciencia de la responsabilidad social de la organización. Pérdida de recursos humanos (conocimientos, experiencia...) Clima organizacional y motivación tras el programa de prejubilación. Compromiso organizacional. Absentismo. Consideración otras alternativas.
Social	Situación socioeconómica.	Situación socioeconómica. Marco jurídico. Contexto normativo hacia el retiro. Significado social de la vida post-laboral.	Re-ubicación social del prejubilado Re-utilización de sus conocimientos, habilidades, aptitudes... Re-definición de su rol social.	Efectos sobre economía y sociedad. Status/ prestigio social del retirado.

Figura 4. Propuesta de modelo funcional sobre la experiencia de prejubilación (Niveles X Fases X Variables).



lisis, fases temporales y variables implicadas.

5. Conclusiones

El marco teórico sobre la experiencia de la prejubilación que se ha presentado en este trabajo se basa en el análisis de la relativamente escasa y dispersa literatura existente hasta el momento, a partir de la cual se han identificado las principales variables intervinientes que se han tratado de integrar utilizando diferentes niveles de análisis, todo ello con el objetivo de contar con un marco que dé cuenta de la complejidad de este fenómeno.

Una vez llevada a cabo la revisión de bibliográfica, hemos articulado -a partir de los principales datos obtenidos en ésta- una propuesta de modelo teórico. En tal conceptualización hemos distinguido cuatro niveles de análisis (social, organizacional, psicosocial y psicológico) que se cruzan con cuatro fases (situación previa a la aplicación de planes de redimensionamiento organizacional, decisión por parte de la organización de llevar a cabo una medida sustractiva, proceso de negociación de la salida organizacional y finalmente, consecuencias de la prejubilación). Respecto de las variables a las que se ha prestado una mayor atención podemos señalar la salud (tanto física como mental), variables socio-demográficas (género, edad, nivel profesional, etc), elementos económicos (planes de prejubilación, seguridad financiera, etc.), el contexto en que se aplica el plan (su voluntariedad o carácter forzado, las presiones por parte de la organización, etc.), el contexto laboral y organizacional (relaciones con superiores y compañeros, sobrecarga de trabajo, etc.), las actitudes hacia el traba-

jo (motivación, satisfacción o insatisfacción laboral, identidad laboral, etc.), las expectativas que el trabajador desarrolla hacia la vida postlaboral, variables de tipo psicosocial (apoyo social, red familiar, características de personalidad, etc.), el papel de la intervención socio-psicológica, el ajuste a la prejubilación en términos de calidad de vida, la actividad post-laboral en que se ocupa el prejubilado y variables sociales (jurídicas, socioeconómicas, definición de roles sociales, etc.). Tales tipos de variables, hemos argumentado, pueden jugar diversos papeles ya sea como antecedentes, moduladores o consecuentes de la prejubilación. En suma, esta propuesta de conceptualización teórica es tan sólo un primer paso para la orientación del desarrollo de investigaciones que habrán de tener necesariamente un marcado carácter longitudinal -dadas las características temporales del fenómeno analizado- y hacer un amplio uso de la metodología cualitativa, con la finalidad de no perder los diversos matices que entraña -para distintas "voces" y "perspectivas"- la experiencia de prejubilación. Igualmente, debemos señalar que -dados los cambios producidos en el mundo laboral en los últimos años- la sociedad en general y los psicólogos del trabajo y las organizaciones en particular, se verán llamados a afrontar la redefinición del propio concepto de trabajo e indagar en las consecuencias psicológicas, sociales, políticas, económicas, ideológicas, etc. que se derivan de las distintas formas de llevar a cabo esta conceptualización.

Ha sido uno de los propósitos de nuestra aportación el llamar la atención sobre un aspecto que nos parece sumamente importante para la construcción de una Psicología del Trabajo y de las Organizaciones no sólo rigurosa científicamente, sino también

socialmente *relevante*. Por una parte, es indudable que esta disciplina cuenta con un objetivo dirigido hacia la atenuación o la paliación de los efectos y las consecuencias negativas para todos los agentes sociales implicados en los procesos de prejubilaciones, objetivo que se puede traducir, por ejemplo, en la implementación de programas de entrenamiento en técnicas de *afrontamiento*, de entrenamiento en habilidades sociales o técnicas, en programas de orientación sistémica que permitan incorporar a familiares, amigos o redes sociales de las personas prejubiladas en la adopción de nuevos hábitos y estilos de vida, etc. Sin duda, esta faceta de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es muy importante, pero no debería, a nuestro juicio, ser la única.

¿Por qué decimos esto? El motivo está claro: la literatura sobre este tema –como ocurre también con muchos otros– suele enfocar las *reestructuraciones*, los programas de *reingeniería*, los procesos de *redimensionamiento* o las *reducciones* organizacionales como si fueran fenómenos *naturales*, no muy distintos de una tormenta de verano o, en el peor de los casos, de un tornado o de un huracán. Parece obvio –pero no obstante lo hacemos– señalar que estos fenómenos de *natural* no tienen nada: obedecen a criterios y a ideologías muy definidas que dan prioridad a unos valores y a unos resultados sobre otros, y que consideran el logro de unas consecuencias –la *cuenta de resultados*– y a un tipo de actores –los *accionistas*– sobre otras –la *responsabilidad social*– y otros –los trabajadores objeto de las prejubilaciones, sus familias y sus comunidades–. La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, en suma, no puede considerarse eximida de investigar, describir y difundir

los efectos potencialmente negativos de tales políticas y prácticas. Tratar de ayudar a las personas que sufren estas experiencias es un objetivo ineludible, pero también lo es concienciar a la sociedad y a los representantes políticos de las consecuencias de determinadas decisiones. Si se pretende que siga siendo considerada como una *ciencia social*, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha de incluir urgentemente en su agenda de investigación fenómenos como el presentado en este trabajo y objetivos como el que se acaba de mencionar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso García, N. Loza Aguirre, M. (1996). El Forum 50-70, Una alternativa de los/las prejubilados a la prejubilación. *Diálogos. Educación y Formación de Personas Adultas*,(6-7): 94-98.

Álvaro Estramiana, J. L. (1989). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Universidad Complutense.

Álvaro, J. L.; Torregrosa, J. R. y Garrido Luque, A. (1992). *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. Madrid: Siglo XXI.

Anderson, N.; Ones, D.S.; Sinangil, H.K. y Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. Londres: Sage.

APA (1996). Global Assessment of Relational Functioning Scale (GARF): Background and rationales. *Family Process*, 35, 155-172.

Atchley, R. C. (1971). Retirement and

leisure participation: Continuity or crisis? *The Gerontologist*, 11 (1), 13-17.

Bahman, B. (2001). Factors affecting faculty retirement decisions. *Social Science Journal*; Vol 38 (2): 297-305.

Becker, K. A. (1995). Sentiments of veteran teachers. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 56 (1 A): 0071.

Bell, V; Blumenthal, S; Neumann, N. U.; Schuettler, R. et al. (1989). Occupational rehabilitation or early retirement (via social insurance pension) as alternatives for first admission psychiatric patients: Results from a 5 year follow up. *Psychopathology*; Vol 22 (4): 213-217.

Bernard, M. y Phillipson, C. (1995). Retirement and leisure. En Nussbaum, J. F. y Coupland, J. (Eds). (1995). *Handbook of communication and aging research. LEA's communication series*. (pp. 285-315). Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates.

Boaz, R. F. y Muller, C.F. (1989). Does having more time after retirement change the demand for physician services? *Medical Care*; Vol 27 (1): 1-15.

Bogage, D. I. (1983). Dynamics of the early retirement decision: A third type of employee withdrawal. *Dissertation Abstracts International*; Vol 43 (11 B): 3763.

Borman, W.C.; Ilgen, D. R. y Klimoski, R. J. (eds.) (2003). *Handbook of psychology. Vol. 12, Industrial and organizational psychology*. New Jersey : John Wiley and sons.

Bowers, T. (2001). Teacher absenteeism

and ill health retirement: A review. *Cambridge Journal of Education*; Vol 31 (2): 135-157.

Brill, P. (1995). Diagnosis of a family owned business. *Psychiatric Annals*; Vol 25 (4): 251-255.

Bronte, D. L. (1985, 1986). The third quarter of life: Implications for American religious institutions. *Journal of Religion and Aging*; Vol 2 (1- 2): 117-125.

Brougham, R.R. (1999). Goal directed behavior: Understanding the role of conflict and subjective expected utility in the timing of retirement. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*; Vol 60 (1 B): 0396.

Bunting, J. W. (1958). Educators appraise retired industrial personnel for academic life. *Educational Record*; 39: 363-366.

Carr, A. (2002). Jung, archetypes and mirroring in organizational change management: Lessons from a longitudinal case study. *Journal of Organizational Change Management*; Vol 15 (5): 477- 489.

Choi, N.G. (2003). Determinants of self perceived changes in health status among pre and early retirement populations. *International Journal of Aging and Human Development*; Vol 56 (3): 197-222.

Clettenberg, S.M. (1990). Factors influencing an early retirement decision in education. *Dissertation Abstracts International*; Vol 51 (3 A): 691.

Cliff, D.R. (1990). Life after work: An investigation of men in early retirement.

Dissertation Abstracts International; Vol 51 (3 A): 1014.

Cohn, R.M. (1979). Age and the satisfactions from work. *Journal of Gerontology*; Vol 34 (2): 264- 272.

Conde Ruiz, J. I. y Galasso, V. (2003). The macroeconomics of early retirement. Documento de trabajo 2003-2005. FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada. <ftp://ftp.fedea.es/pub/Papers/2003/dt2003-05.pdf>.

Consejo Económico y Social (CES) (2000). *Vida Laboral y Prejubilaciones: sesión del pleno 21 de junio*. Madrid: CES.

Constandse, W. J. (1972). A neglected personnel problem. *Personnel Journal*; Vol. 51 (2): 129-133.

Cooper, R. S. (1991). The effect of early retirement on life satisfaction of early retirees. *Dissertation Abstracts International*; Vol 52 (5 A): 1587.

Crooker, K. J. (1996). Individual and organizational factors that influence personal stay/leave decisions when financial incentives are provided under a voluntary reduction in force program. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 56 (7 A): 2763.

Cunningham, D. M. (1996). A lifestyle satisfaction study comparing early vs. traditional retirees in a major American industrial organization. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 56 (11 A): 4460.

Davenport, D. W. (1984). Outplacement

counseling: Whither the counselor? *Vocational Guidance Quarterly*; Vol 32 (3): 185-191.

Davis, M. A. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*; Vol 63 (1): 55-71.

Derrick, J. D. (1983). The experience of early retirement of men training for a second career. *Dissertation Abstracts International*; Vol 44 (1 B): 337.

Devesa Carpio, J. E.; Devesa Carpio, M. Y Vidal Melia, C. (1997). Viabilidad de los planes de prejubilación. *Dirección y Organización. Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, (18): 5-13.

DeWitt, R.L.; Trevino, L.K. y Mollica, K.A. (1998). The influence of eligibility on employees' reactions to voluntary workforce reductions. *Journal of Management*; Vol 24 (5): 593-613.

Díaz, C. y Carrillo, M. (2001). La prejubilación aumenta el riesgo de enfermedades cardiovasculares. *Diario Médico* 09/04/ 2001. <http://www.diariomedico.com/entorno/ent090401com.html>.

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

Dorton, H.E. (2001). Job exit and the meaning of work in declining industries: Comparing retirement, displacement by retirement, and displacement by layoff at Weirton Steel Corporation. *Dissertation Abs-*

tracts International Section A: Humanities and Social Sciences; Vol 61 (12 A): 4952.

Drenth, P. J. D.; Thierry, H. y De Wolf, C. J. (1998). *Handbook of work and organizational psychology*. Hove: Psychology Press.

Dunnette, M. Y Hough, L. (eds.) (1990, 1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, California: Consulting psychologist press.

Durbin, N.E.; Gross, E. y Borgatta, E.F. (1984). The decision to leave work: The case of retirement from an academic career. *Research on Aging; Vol 6 (4): 572-592.*

Eastman, L. J. (1996). Understanding the early retirement decision: Beyond health and finances. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering; Vol 57 (3 B): 2196.*

Eastman, L.J. (1993). Retirement revisited: Extending the work life of older Americans. *Human Resource Development Quarterly; Vol 4 (4): 409-414*

Eden, L.; Ejlertsson, G. y Petersson, J. (1999). Quality of life among early retirees. *Experimental Aging Research; Vol 25 (4): 471- 475*

Edmunds, E.P. (1979). Early retirement: Expectations of middle aged workers and reports of early retirees. *Dissertation Abstracts International; Vol 40 (2 B): 962-963.*

Ekerdt, D. J.; Bosse, R. y Glynn, R. J. (1985). Period effects on planned age for retirement, 1975 1984: Findings from the Normative Aging Study. *Research on Aging; Vol 7 (3): 395-407.*

Evers, S. y Ament, A. (1995). Costs of schizophrenia in The Netherlands. *Schizophrenia Bulletin; Vol 21 (1): 141-153.*

Fagin, L.; Healey, K. y Sumner, D. (1998). Consultant psychiatrists who retired prematurely in 1995 and 1996. *Psychiatric Bulletin; Vol 22 (5): 323.*

Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review; Vol 19 (2): 285-311.*

Fernández, J. (1995). El plan de reorientación profesional en RENFE. *Capital Humano, 8 (83-SUPL): 21-26.*

Florez et al. *Cuestionario de Prejubilación y Jubilación Anticipada (CPJ)*. Documento inédito.

Foley, A. R. (1972). Preretirement planning in a changing society. *American Journal of Psychiatry; Vol. 128 (7): 877-881.*

Frankl, V. E. (1992). Meaning in industrial society. *International Forum for Logotherapy; Vol 15 (2): 66-70.*

Frese, M. (1987). Alleviating depression in the unemployed: Adequate financial support, hope and early retirement. *Social Science and Medicine; Vol 25 (2): 213-215.*

Fridlund, B.; Hansson, H. y Ysander, L. (1992). Working conditions among men before and after their first myocardial infarction: Implications for a rehabilitative care strategy. *Clinical Rehabilitation; Vol 6 (4): 299-304.*

Friedman, E. A. y Havighurst, R. J.

(1954). *The meaning of work and retirement*. Chicago: University of Chicago Press.

Fronstin, P. (1999). Retirement patterns and employee benefits: Do benefits matter? *Gerontologist*; Vol 39 (1): 37-47.

García de Cortazar y Nebreda, C. (1998). las nuevas propuestas de la Comisión para modificar el reglamento 1408/71. Prestaciones de desempleo y de prejubilación. *Noticias de la unión europea*, (157): 67-77.

Garrity, M. L. (2001). Teacher retirement: A study of the conditions affecting teachers' retirement decisions in Massachusetts. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 62 (2 A): 405.

Gerhardt, U. (1992). Altermodynamik und Rehabilitation nach koronarer Bypassoperation. / Rehabilitation after coronary artery bypass surgery and the dynamics of aging. *Zeitschrift fuer Gerontologie*; Vol 25 (4): 243-254.

Gero, P. M. (1989). The psychological effects of special incentive early retirement offers on male managers. *Dissertation Abstracts International*; Vol 50 (5 A): 1218.

Glover, G. D. (2000). Unrecognized effects of downsizing: The psychological contract and United States Air Force captains. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 60 (9 A): 3521.

Goldberg, D. P. (1972). *The detection of minor psychiatric illness by questionnaire*. Oxford University Press: Oxford.

Gómez, S. y Martí, C. (2003). Las pre-

jubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones. (DI n^o 522) Universidad de Navarra- IESE/ Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0522.pdf>.

Gowan, M. A. (1998). A preliminary investigation of factors affecting appraisal of the decision to take early retirement. *Journal of Employment Counseling*; Vol 35(3): 124-137.

Guillemard, A. M. y Rein, M. (1993). Comparative patterns of retirement: Recent trends in developed societies. *Annual Review of Sociology*; Vol 19: 469-503.

Haavio Mannila, E. (1987). Mental health and value similarity among immigrants in Sweden. En Dent, H. (Ed). (1987). *Clinical psychology: Research and developments*. (pp. 118-125). New York, NY, US: Croom Helm.

Haerkaepaeae, K. (1992). Psychosocial factors as predictors for early retirement in patients with chronic low back pain. *Journal of Psychosomatic Research*; Vol 36(6): 553-559.

Hale, N. (1990). *The older worker: Effective strategies for management and human resource development*. San Francisco, CA, US: Jossey Bass/Pfeiffer.

Hales, C. y Gough, O. (2003). Employee evaluations of company occupational pensions: HR implications. *Personnel Review*; Vol 32(3): 319-340.

Hamblin, R. M. (1996). Principals' attitudes toward early retirement incentive plans and their relationship to selected

demographic variables. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences; Vol 57 (4 A):* 1414.

Hanisch, K. A., Hulin, C. L. y Seitz, S. T. (2001). Temporal dynamics and emergent properties of organizational withdrawal models. En Erez, M.; Kleinbeck, U. Et al. (eds.) (2001). *Work motivation in the context of a globalizing economy.* (pp. 293-312). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.

Hanks, R. S. (1990). The impact of early retirement incentives on retirees and their families. *Journal of Family Issues; Vol 11(4):* 424-437.

Hardy, M. A. y Quadagno, J. (1995). Satisfaction with early retirement: Making choices in the auto industry. *Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences; Vol 50B(4):* S217-S228.

Hardy, M. A. y Hazelrigg, L. (1999). A multilevel model of early retirement decisions among autoworkers in plants with different futures. *Research on Aging; Vol 21(2):* 275-303.

Harris, A. (2002). The role exit process of community college faculty: A study of faculty retirements. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences; Vol 62 (12 A):* 4036.

Harvey, Z. (2002). Effective collaboration with users. En Nolan, P. y Badger, F. (Eds) (2002). *Promoting collaboration in primary mental health care.* (pp. 53-64). Cheltenham, United Kingdom: Nelson Thornes.

Haynes, S. G.; McMichael, A.J. y Tyroler, H. A. (1977). The relationship of normal, involuntary retirement to early mortality among U.S. rubber workers. *Social Science and Medicine; Vol 11 (2):* 105-114.

Haynes, S. G.; McMichael, A.J. y Tyroler, H.A. (1978). Survival after early and normal retirement. *Journal of Gerontology; Vol 33 (2):* 269-278.

Hayward, M. D. (1986). The influence of occupational characteristics on men's early retirement. *Social Forces; Vol 64(4):* 1032-1045.

Hayward, M. D. y Hardy, M.A. (1985). Early retirement processes among older men: Occupational differences. *Research on Aging; Vol 7 (4):* 491-515.

Helander, J. (1984). Om industriell gerontologi. / Industrial gerontology. *Psykisk Haelsa; Vol 25 (4):* 195-215.

Henkens, K. (1993). Wie willen er met de vut? Een multivariate analyse van het voornemen van rijksambtenaren om al dan niet vervroegd uit te treden. / Who wants to take an early retirement? A multivariate analysis of the plans of civil servants whether to retire or not. *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie; Vol 24 (4):* 129-136.

Henkens, K. y Tazelaar, F. (1994). Early retirement of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology; Vol 24 (21):* 1927-1943.

Henkens, K. y Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands: Intentions, beha-

avior, and the discrepancy between the two. *Research on Aging; Vol 19(2):* 139-173.

Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi actor approach. *Journals of Gerontology (Series A) Biological Sciences and Medical Sciences; Vol 54B (2):* S63-S73.

Henkens, K. (2000). Supervisors' attitudes about the early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology; Vol 30 (4):* 833-852.

Hogstedt, C. (1994). Has the Scandinavian solvent syndrome controversy been solved? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health; Vol 20 (Spec Issue):* 59-64.

Holdevici, I. (1992). Psihoterapia prin interventie paradoxala. / Psychotherapy through paradoxical intervention. *Revista de Psihologie; Vol 38 (2):* 155-162.

Horowitz, M. J. (1976). *Stress Response Syndromes*. Northvale, NJ: Aronson.

Howe, A. L. y Manning, I. (1987). Retirement in Australia. En Markides, K.S. y Cooper, C.L. (Eds). (1987). *Retirement in industrialized societies: Social, psychological and health factors*. (pp. 287-326). Oxford, England: John Wiley y Sons.

Huuhtanen, P. (1994). Improving the working conditions of older people: An analysis of attitudes toward early retirement. En Keita, G. P. y Hurrell, J.J. (Eds). (1994). *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*. (pp. 197-206). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Huuhtanen, P. y Piispa, M. (1992). Work and retirement attitudes of 50 to 64 year old people at work and on pension. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health; Vol 18 (Suppl 2):* 21-23.

Hwalek, M.; Firestone, I. y Hoffman, W. (1982). The role social pressures play in early retirement propensities. *Aging and Work; Vol 5 (3):* 157-168.

Isaksson, K. (1997). Patterns of adjustment to early retirement. *Reports from the Department of Psychology, Stockholm Univ.; No. 828:* 1-13.

Isaksson, K. y Johannson, G. (2003). Managing older employees after downsizing. *Scandinavian Journal of Management; Vol 19 (1):* 1-15.

Isaksson, K. y Johannson, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology; Vol 73 (2):* 241-256.

Janssen, O. y Osinga, S. R. E. (2002). Vervroegde uittreding en de kwaliteit van de relatie tussen oudere werknemer en leidinggevende. / Early retirement and the quality of the exchange relationship between the older employee and the leader. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie en haar Grensgebieden; Vol 57(1):* 10-20.

Jensen, I. B.; Bergstroem, G.; Ljungquist, T.; Bodin, L. y Nygren, A.L. (2001). A randomized controlled component analysis of a behavioral medicine rehabilitation program for chronic spinal pain: Are the effects dependent on gender? *Pain; Vol 91 (1-2):* 65-78.

- Jiménez Martín, S. y Sánchez, A. R. (2000). Incentivos y reglas de jubilación en España. *Cuadernos Económicos de ICE*, (65): 45-88.
- Johnson, E.S. y Williamson, J. B. (1987). Retirement in the United States. En Markides, K. S. y Cooper, C. L. (Eds). (1987). *Retirement in industrialized societies: Social, psychological and health factors*. (pp. 287-326). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Jonsson, B; Sernbo, I; Kristensson, H. y Johnell, O. (1993). Hip fractures in middle aged men: A consequence of early retirement and alcohol misuse? *Alcohol and Alcoholism*; Vol 28 (6): 709-714.
- Joulain, M.; Mullet, E.; Lecomte, C. y Prevost, R. (2000). Perception of "appropriate" age for retirement among young adults, middle aged adults, and elderly people. *International Journal of Aging and Human Development*; Vol 50 (1): 73-84.
- Julia, M.; Kilty, K. M. y Richardson, V. (1995). Social worker preparedness for retirement: Gender and ethnic considerations. *Social Work*; Vol 40 (5): 610-620.
- Kalab, K. A. (1992). Playing gateball: A game of the Japanese elderly. *Journal of Aging Studies*; Vol 6 (1): 23-40.
- Keita, G. y Hurrell, J. J. (Eds.). (1994) *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Kendell, R. E. y Pearce, A. (1997). Consultant psychiatrists who retired prematurely in 1995 and 1996. *Psychiatric Bulletin*; Vol 21 (12): 741-745.
- Kiefer, T. y Briner, R. B. (1998). Managing retirement: Rethinking links between individual and organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; Vol 7 (3): 373-390.
- Kilbom, A. (1999). Evidence based programs for the prevention of early exit from work. *Experimental Aging Research*; Vol 25 (4): 291-299.
- Kilty, K. M. y Behling, J. H. (1985). Predicting the retirement intentions and attitudes of professional workers. *Journal of Gerontology*; Vol 40 (2): 219-227.
- Kim, C.; Emmett, D. y Sikula, A. (2001). Employee relations ethics and the changing nature of the American workforce. *Ethics and Behavior*; Vol 11 (1): 23-28.
- Kim, S. (2003). The impact of research productivity on early retirement of university professors. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*; Vol 42 (1): 106-125.
- 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*; Vol 51 (3): 623-642.
- King, F. P. (1983). Issues in faculty personnel policies: Faculty retirement early, normal, and late. *New Directions for Higher Education*; No 41: 81-97.
- Kohli, M. (1994). Work and retirement: A comparative perspective. En Riley, M.W.; Kahn, R. L. (Eds); et al. (1994).

Age and structural lag: Society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure. (pp. 80-106). Oxford, England: John Wiley & Sons.

Kulik, L. (1996). Perceptions of conjugal relations among Israeli males: Pre retirement versus early and late retirement phases. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*; Vol 18 (1): 115-128.

La Vaque, T. J. (1999). History of EEG Hans Berger: Psychophysicologist. A historical vignette. *Journal of Neurotherapy*; Vol 3 (2): 1-9.

Laczko, F. (1989). Between work and retirement: Becoming 'old' in the 1980s. En Bytheway, B.; Keil, T. et al. (1989). *Becoming and being old: Sociological approaches to later life*. (pp. 24-40). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). : *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

Lehr, U. y Thomae, H. (1993). Coping in longitudinal perspective. En Van Heck, G. L.; Bonaiuto, P. et al. (eds.) (1993). *Personality psychology in Europe, Vol. 4*. (pp. 367-387). Tilburg, Netherlands: Tilburg University Press.

Lens, W. y Neves de Jesus, S. (1999). A psychosocial interpretation of teacher stress and burnout. En Vandenberghe, R. y Huberman, A. M. (Eds) (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. (pp. 192-201). New York, NY, US: Cambridge University.

Lin, T.C. y Hsieh, A.T. (2001). Impact of job stress on early retirement intention. *International Journal of Stress Management*; Vol 8 (3): 243-247.

López Cumbre, L. (1991). El sistema de prejubilación en España: una experiencia de muchos años. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (1): 47-82.

López Cumbre, L. (2001). Prestaciones complementarias de prejubilación: un debate sobre su naturaleza retributiva o de protección social. Comentario a la Sentencia del TJCE de 13 de julio de 2000, Caso Defreyne/Sabena, SA. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (32): 183-199.

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

Lunneborg, P. (1999). *The chosen lives of childfree men*. Westport, CT, US: Bergin and Garvey.

Madrid García, A. J. y Garcés de los Fayos Ruiz, 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*, vol. 16, nº 1, pp. 87-99.

Manfredo, P. A. (1991). Early retirement incentives: Predicting decision satisfaction among men and women. *Dissertation Abstracts International*; Vol 51 (11 B): 5623.

Markides, K.S. y Cooper, C.L. (Eds) (1989). *Aging, stress and health*. Oxford, England: John Wiley and Sons.

Martínez, P. C; Flórez Lozano, J. A;

- Ancizu, I.; Valdes, C. A y Candenas, J. A. (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema*; Vol 15 (1): 49-53.
- Maule, H. G. (1968). The work of industrial psychologists in the Central Labour Institute, India. *Human Factors*; 10 (6): 629-632.
- McGoldrick, A. E. (1983). Company early retirement schemes and private pension scheme options: Scope for leisure and new lifestyles. *Leisure Studies*; Vol 2 (2): 187-202.
- McGoldrick, A. E. (1989). Stress, early retirement and health. En Markides, K.S. y Cooper, C.L. (Eds). (1989). *Aging, stress and health*. (pp. 91 118). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- McGoldrick, A. E. y Cooper, C.L. (1990). Why retire early? *Prevention in Human Services*; Vol 8 (1): 219-237.
- Michels, T.C. y Kugler, J.P. (1998). Predicting exercise in older Americans: Using the theory of planned behavior. *Military Medicine*; Vol 163 (8): 524-529.
- Migneault, P. (1984). Psychosis, employment and unemployment. *Canada's Mental Health*; Vol 32 (3): 33-34, 38.
- Mikulincer, M. y Florian, V. (1995). Stress, coping, and fear of personal death: The case of middle aged men facing early job retirement. *Death Studies*; Vol 19 (5): 413-431.
- Milazzo, C. A. (1998). The relationship between the extent family friendly work policies are implemented in one selected non profit home health and hospice agency in northeast Pennsylvania and employee satisfaction and commitment. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 58 (7 A): 2618.
- Milton, J. (1998). Consultant psychiatrists who retired prematurely in 1995 and 1996. *Psychiatric Bulletin*; Vol 22 (5): 323-324.
- Molero Manglino, C. (1994). Régimen jurídico de los planes de prejubilación. *Actualidad Laboral*, (5): 65-77.
- Mollica, K. A y De Witt, R. L. (2000). When others retire early: What about me? *Academy of Management Journal*; Vol 43 (6): 1068-1075.
- Monahan, D. J. (1985). Predictors of faculty early retirement decision making in Arizona. *Dissertation Abstracts International*; Vol 46 (6 A): 1533-1534.
- Monahan, D. J. y Greene, V. L. (1987). Predictors of early retirement among university faculty. *Gerontologist*; Vol 27 (1): 46-52.
- Mosquera Ordoñez, C. (2000). Naturaleza privativa de la indemnización percibida por uno de los cónyuges al acogerse a un plan de prejubilación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo. *Revista de Derecho Privado*, 84 (11): 899-905.
- Neuhaus, E. (1995). Ego development and adjustment to retirement. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*; Vol 56 (1 B): 0508.
- Niederfranke, A. (1989). Bewaeltigung

der vorzeitigen Berufsaufgabe bei Maennern. / Coping with early retirement among men. *Zeitschrift fuer Gerontologie*; Vol 22 (3): 143-150.

Nixon, R. D. (1996). Corporate downsizing: The effect of implementation strategies on firm performance. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 57 (1 A): 0327.

Oesterling, A. y Berglund, M. (1996). Alcohol consumption and regular benzodiazepine use in 55 year old female Malmoe residents: Results of a health screening. *Acta Psychiatrica Scandinavica*; Vol 94 (3): 141-148.

Osipow, S. H.; Doty, R. E. y Spokane, A. R. (1985). Occupational stress, strain, and coping across the life span. *Journal of Vocational Behavior*; Vol 27 (1): 98-108.

Ozawa, M. N. y Law, S. W. (1991). Health status of recently retired workers. *Social Work Research and Abstracts*; Vol 27 (4): 24-30.

Ozawa, M. N. y Law, S. W. (1992). "Health status of recently retired workers": Correction. *Social Work Research and Abstracts*; Vol 28 (1): 48.

Palm, I. y Palm, N. (1987). Overcoming age prejudice. En Levi, L. (1987). *Society, stress, and disease, Vol. 5: Old age. Oxford medical publications.* (pp. 323-329). London, Oxford University Press.

Palmore, E. B.; Fillenbaum, G. G. y George, L. K. (1984). Consequences of retirement. *Journal of Gerontology*; Vol 39 (1): 109-116.

Parker, D. F. (1975). The design and analysis of an expectancy theory model for predicting early retirement. *Dissertation Abstracts International*; Vol 35 (7 B): 3636.

Patton, C. V. (1977). Early retirement in academia: Making the decision. *Gerontologist*; Vol 17 (4): 347-354.

Perkins, K. (2000). EAP services to older adults in the workplace: A strengths perspective. *Employee Assistance Quarterly*; Vol 16 (1-2): 53-75.

Pfeiffer, G.; Wicklein, E.M.; Ratusinski, T.; Schmitt, L. y Kunze, K. (2001). Disability and quality of life in Charcot Marie Tooth disease type 1. *Journal of Neurology, Neurosurgery and Psychiatry*; Vol 70 (4): 548-550.

Plomp, R. y Henkens, K. (1997). De houding van leidinggevenden ten aanzien van vervroegde uittreding van oudere werknemers: Een onderzoek bij Unilever Nederland. / Managers' attitudes about the early retirement of elderly employees: A case study at Unilever Nederland. *Gedrag en Organisatie*; Vol 10 (3): 145-158.

Pollman, A. W. y Johnson, A. C. (1974). Resistance to change, early retirement and managerial decisions. *Industrial Gerontology*; Vol 1 (1): 33-41.

Prothero, J. y Beach, L. R. (1984). Retirement decisions: Expectation, intention, and action. *Journal of Applied Social Psychology*; Vol 14 (2): 162-174.

Puchol, L. (2003). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Díaz de Santos (5ª ed.).

- Pyron, H. C. y Manion, U. V. (1970). The company, the individual, and the decision to retire. *Industrial Gerontology; No 4*: 1-11.
- Quadagno, J. S. y Hardy, M. (1991). Regulating retirement through the Age Discrimination in Employment Act. *Research on Aging; Vol 13 (4)*: 470-475.
- 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; Vol 3 (1)*: 44-64.
- Reig, E.; Fernández, J. y Jauli, I. (2003). *Los recursos humanos en las organizaciones orientadas a la eficacia y el aprendizaje*. Madrid: Thompson.
- Riera, J. M. (1999). *Jubilarse a los 50: viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*. Madrid: Pirámide.
- Robbins, S. B.; Lee, R. M. y Wan, T. (1994). Goal continuity as a mediator of early retirement adjustment: Testing a multidimensional model. *Journal of Counseling Psychology; Vol 41 (1)*: 18-26.
- Robertson, A. (2000). "I saw the handwriting on the wall": Shades of meaning in reasons for early retirement. *Journal of Aging Studies; Vol 14 (1)*: 63-79.
- Rodríguez Suárez, L. F; González García Portilla, M. P; Bousono, M. y Bobes, J. (1998). Evaluación del impacto de la jubilación anticipada en la calidad de vida. *Actas Españolas de Psiquiatría; Vol 26 (1)*: 41-47.
- Rodríguez, L. M. (2003). Las prejubilaciones alteran la vida laboral. *El Comercio Digital*, 16/11/03. <http://canales.elcomercio-digital.com/empresa/reportaje/031116.htm>.
- Roessler, R. T. (1989). Motivational factors influencing return to work. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling; Vol 20 (2)*: 14-17.
- Rosenhall, U.; Joensson, R. y Soederlind, O. (1999). Self assessed hearing problems in Sweden: A demographic study. *Audiology; Vol 38 (6)*: 328-334.
- Roueche, B. (1983). As empty as Eve. En Morgan, R. F. (Ed). (1983). *The iatrogenics handbook: A critical look at research and practice in the helping professions*. (pp. 207-217). Fair Oaks, CA, US: Morgan Foundation Publishers.
- Rubenstein, P. D. (1995). The early retirement decision as a behavioral manifestation of organizational withdrawal. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering; Vol 56 (5 B)*: 2919.
- Sandweg, R; Saenger Alt, C. y Rudolf, G. (1992). Psychopathologischer Befund und Behandlungsergebnisse bei Rentenantragstellern. / Psychopathological findings and treatment results among early retirement applicants. *Nervenarzt; Vol 63 (9)*: 539-544.
- Savvoir, A. J. (1986). Conditions associated with early retirement decisions. *Dissertation Abstracts International; Vol 47 (3 A)*: 744-745.
- Secretaría de Gabinetes, Documentación y Estudios de UGT (2001). *Introducción a las prejubilaciones*. Octubre de

2001. <http://fes.ugt.org/gabinetes/estudios/publica/estpreju.pdf>.

Seyle, H. (1976). *The Stress of Life (revised version)*. New York: McGraw Hill.

Shenk, F. (1969). Career indications among junior officers. *USAF AFHRL Technical Report; No. 69 33*: 12 pp.

Sheppard, H. L. (1988). Work continuity versus retirement: Reasons for continuing work. En Morris, R. y Bass, S.A. (Eds). (1988). *Retirement reconsidered: Economic and social roles for older people*. (pp. 129-147). New York, NY, US: Springer.

Shultz, K. S.; 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; Vol 53 (1)*: 45-57.

Sorvaniemi, M.; Helenius, H. y Salokangas, R. K. R. (2003). Factors associated with being granted a pension among psychiatric outpatients with major depression. *Journal of Affective Disorders; Vol 75 (1)*: 43-48.

Stagner, R. (1978). The affluent society versus early retirement. *Aging and Work; Vol 1 (1)*: 25-31.

Stagner, R. (1975). Boredom on the assembly line: Age and personality variables. *Industrial Gerontology; Vol 2 (1)*: 23-44.

Steffick, D. E. (2003). Mental health and labor market outcomes. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences; Vol 63 (10-A)*: 3663.

Steshenskaja, J. I. y Wesselowa, W. N. (1981). Zur Bewertung der Arbeitsfähigkeit der an Halbautomaten Arbeitenden im Zusammenhang mit ihrem Alter. / On the assessment of the capacity to work of persons operating semi automatic machines, in connection with their age. *Zeitschrift fuer Altersforschung; Vol 36*: 57-66.

Storer, D. (1997). Things have to get better. *Psychiatric Bulletin; Vol 21 (12)*: 737-738.

Sutherland, J. (1998). Workforce reduction strategies: An empirical examination of the options. *Employee Relations; Vol 20 (2)*: 148-163.

Swaroff, P. G. (1984). Cognitive and demographic elements in the early retirement decision: A comparison of alternatives approach. *Dissertation Abstracts International; Vol 44 (12 B)*: 3970.

Sweet, M.; Stoler, N.; Kelter, R. y Thurrell, R.J. (1989). A community of buddies: Support groups for veterans forced into early retirement. *Hospital and Community Psychiatry; Vol 40 (2)*: 172-176.

Tarnopolsky, A. y Shammi, C. (1995). Post traumatic stress disorder: Personal disability, social cost, and prevention. *Canadian Journal of Psychiatry; Vol 40 (8)*: 496-497.

Taylor, J. A. (1953). A personality scale of manifest anxiety. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 48*, 285-290.

Torre García, M. A. (1993). Jubilaciones anticipadas y recursos humanos: la relevancia de una aproximación psicosocial. *Psicothema, 5 (Suppl.)*, 307-314.

- Turner, B. S. (1998). Ageing and generational conflicts: A reply to Sarah Irwin. *British Journal of Sociology*; Vol 49 (2): 299-304.
- Ugalde, (2003). Las prejubilaciones salen caras a las compañías. Expansión y Empleo, 9/ 07/03. <http://www.expansion-yempleo.com/edicion/noticia/0,2458,368569,00.html>.
- Van Santvoort, M. M. (1982). Nederlands onderzoek naar de oudere werknemer en de pensionering: Een overzicht. / Dutch research on older workers and retirement: A review. *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie*; Vol 13 (5): 186-192.
- Verrill, L. A. (2002). Changes in role identity meanings and well being during the transition to retirement: Comparing early and late retirees. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 63 (6 A): 2371.
- Verwoerd, A. (1970). The physician's role in retirement counseling. *Gerontologist*; 10(1, Pt. 2): 22-26.
- VV.AA. (2000). *Los mayores activos*. Madrid: SECOT/ Caja Madrid.
- Wagner, D.; Heinrichs, M. y Ehlert, U. (1998). Prevalence of symptoms of post-traumatic stress disorder in German professional firefighters. *American Journal of Psychiatry*; Vol 155 (12): 1727-1732.
- Weaver Coleman, K. (1999). Valley Forge Elderhostel participants' perception of lifelong learning: The influence of life changes. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; Vol 59 (7 A): 2305.
- Weckerle, J. R. y Shultz, K. S. (1999). Influences on the bridge employment decision among older USA workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; Vol 72 (3): 317-329.
- Weis, J.; Koch, U.; Kruck, P. y Beck, A. (1994). Problems of vocational integration after cancer. *Clinical Rehabilitation*; Vol 8 (3): 219-225.
- Williams, W. C. y Lamkin, B. D. (1990). Retirement planning: A model for counseling. *TACD Journal*; Vol 18(2): 55-67.
- Williamson, R. C.; Rinehart, A. D. y Blank, T. O. (1992). Early retirement: Promises and pitfalls. New York, NY, US: Insight Books/Plenum Press.
- Winegardner, D.; Simonetti, J. L. y Nykodym, N. (1984). Unemployment: The living death? *Journal of Employment Counseling*; Vol 21(4): 149-155.
- Wolozin, H. (1987). Expectations for a long good life. En Lesnoff Caravaglia, G. (Ed). (1987). *Realistic expectations for long life. Frontiers in aging series, Vol. 5.* (pp. 234-241). New York, NY, US: Human Sciences Press.
- Woltman, H. W. (1942). Neuropsychiatric geriatrics. *Archives of Ophthalmology Chicago*; 28: 791- 801.
- Worach Kardas, H. (1987). Retirement in Poland. En Markides, K.S. y Cooper, C. L. (Eds). (1987). *Retirement in industrialized societies: Social, psychological and health factors.* (pp. 287- 326). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Yanguas Lezaun, J. J. (1998). Jubila-

La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco...

ción: Análisis psicosocial. *Revista española de Geriátría y Gerontología*, 33, 3-8.

Yorston, G. y Shetty, S. (2000). The correspondence of Archibald Campbell Clark.

A 19th century physician superintendent. *Psychiatric Bulletin*; Vol 24(11): 423-425.

Zung, W. K. (1965). A self-rating depression scale. *Arch. Gen. Psych.*, 12, pp. 63-70.