



La jubilación, hito de la vejez: revisión de aproximaciones psicosociales recientes

Retirement, a milestone of old age: reviewing recent psychosocial approaches

Miguel Angel Sahagún Padilla
Alicia Edith Hermosillo de la Torre
Universidad Autónoma de Aguascalientes

Clara Selva Olid
Universitat Autònoma de Barcelona

Resumen

La jubilación es un fenómeno de transición de considerable relevancia por las posibilidades y exigencias de adaptación que supone para quienes pasan por él. Este trabajo presenta una revisión de literatura reciente sobre el tema. La revisión incluye artículos que reportan investigación empírica, publicados entre los años 2006 y 2012. Los resultados apuntan a la primacía de estudios relativos al bienestar y la satisfacción con la jubilación, así como investigaciones centradas en el proceso de toma de decisiones, especialmente en cuanto a jubilación anticipada se refiere. Destacan también los cambios en un entorno de población envejecida que lleva a gobiernos y organizaciones a plantear medidas para retener a los trabajadores de edad avanzada. La revisión presenta algunas orientaciones teóricas empleadas en los estudios revisados y concluye señalando algunas necesidades y orientaciones para abordar el estudio del fenómeno desde la óptica del desarrollo psicosocial en su sentido más amplio.

Palabras clave: Jubilación; Vejez; Factores psicosociales; Desarrollo; Revisión de literatura

Abstract

Retirement is a fairly interesting transition phenomenon in terms of the possibilities and adaptation tasks it entails for those who go through it. This work consists of a review of recent literature on the subject. The corpus of literature analyzed is made up by articles reporting empirical research on psychosocial aspects of retirement, published from 2006 to 2012. Results stress the abundance of studies related to wellness and satisfaction with retirement, as well as research regarding decision making processes, especially as far as early retirement is concerned. Changes regarding the growth of an aged population that lead governments and organizations to consider measures for delaying retirement also stand out. The review presents some theoretical approaches used in the studies and discusses some necessities and guidelines to tackle the study of retirement from the point view point of psychosocial development in its broadest sense.

Keywords: Retirement; Old Age; Psychosocial Factors; Development; Literature Review

La jubilación es una transición laboral propia de la adultez tardía tradicionalmente abordada en términos de satisfacción y bienestar (Chiesa, Negrini, Crego y Alcover, 2009). Más allá de la diversidad de significados que tiene para las personas, es un periodo de cambio extremadamente significativo (Hayden, Cottrell, Green, Ames y Ramsey, 2008), que genera expectativas y plantea exigencias tanto a quienes transitan por él como a quienes les rodean. En el contexto actual, el fenómeno cobra particular relevancia en el marco del envejecimiento poblacional y todos los cambios que suscita (Lehr, 1994) o que podría suscitar (Moragas, 1999). Quizá la extensión del tiempo de vida posterior a la jubilación, que va de la mano de discursos y prácticas bajo rótulos como “envejecimiento activo” o “vejez feliz”, es una de las causas de tales cambios (Gunnarsson, 2009), con efectos en todos los niveles, desde el individual hasta el social. Lo que es innegable, es que la forma de entender la jubilación ha cambiado con el tiempo (McVittie y Goodall, 2012) y sus transformaciones están lejos de cesar.

Como señalan Gary Adams y Terry Beerh (1998), la rotación de personal y la jubilación remiten a formas diferentes de abandono de la actividad laboral en una organización, con predictores también diferentes. Hay algunos referentes claves para pensar en la jubilación, como pueden serlo el significado del trabajo y sus vínculos identitarios, el paso de la adultez a la vejez y el tiempo libre o de ocio. La jubilación se concibe en términos de mayor disponibilidad de tiempo libre, deducible al esparcimiento (Becchetti, Ricca y Pelloni, 2012). Esta sería una de las vertientes positivas del fenómeno y uno de sus componentes clave, contenido ya etimológicamente en el propio término con que se le denomina. Aunque el contexto macroeconómico general parece amenazarla, la asociación entre jubilación y esparcimiento es parte integral del imaginario social, por lo menos en el mundo occidental contemporáneo. Sin embargo, la salida del mercado de trabajo genera, en mayor o menor medida, diversas rupturas que condicionan la adaptabilidad de la persona jubilada y del apoyo social disponible (Crego, Alcover y Martínez-Iñigo, 2008) y que supondrían desafíos como la reconstrucción de la identidad personal, la reorganización de rutinas y espacios de relación en la vida cotidiana

y la redefinición de roles en el ámbito familiar (Schalk et al., 2010).

La jubilación aparece pues como un hito, un punto que marca un antes y un después en el transcurso de la vida de muchas personas. Se trata de un punto que se contempla incluso desde lejos, cuando se ingresa por primera vez en el mercado de trabajo. En tanto que hito en el trayecto vital, presenta diversas características como su existencia en el imaginario social y las variaciones en la forma de concebirlo, variaciones que dependen tanto de culturas nacionales y regionales como de clase social y, decididamente, de cuestiones de género. Se trata, nos parece, de un hito que se anticipa en muchos casos y que, una vez cruzado, plantea posibilidades y exigencias, muchas de las cuales están lejos de haber sido previstas por la persona jubilada. Así, la jubilación precisa, entre otras cosas, de un trabajo de adaptación que se facilitará o dificultará en función de los recursos personales y las formas de apoyo social de que disponga la persona.

Nuestro propósito es dedicar este trabajo a presentar una revisión de estudios recientes sobre la jubilación. En concreto, se pretende delimitar y describir las temáticas específicas abordadas por tales estudios, enfatizando sus hallazgos y recuperando los principales referentes teóricos que han servido de guía. Nos interesa que el trabajo sirva como base para un ejercicio de problematización respecto a las cuestiones de desarrollo psicosocial que son propias del fenómeno de la jubilación, teniendo presentes sus conexiones con abordajes realizados desde otras perspectivas. Lejos de pretender realizar una revisión exhaustiva, lo que buscamos es establecer las coordenadas del fenómeno y los términos en los que se da cuenta del mismo. En la próxima sección presentamos las principales temáticas y hallazgos de dichos estudios. Posteriormente, hacemos una breve descripción de algunos puntos de partida teóricos empleados en los mismos. Finalmente, ofrecemos un sumario de los resultados más destacables, señalando, áreas y pautas a tomar en cuenta para continuar el trabajo de problematización en torno a un fenómeno que sigue siendo clave en el devenir de las trayectorias vitales de las personas mayores.

Temáticas y hallazgos

El impacto de la jubilación en términos de bienestar individual y la satisfacción con la nueva etapa vital es, junto con la toma de decisiones que se tratará más adelante, uno de los ámbitos que mayor atención han recibido. Los estudios sobre el impacto de variables de orden individual, familiar, laboral, organizacional y sociocultural en el bienestar y la satisfacción de las personas jubiladas son numerosos y diversos. Históricamente, la investigación sobre jubilación y retiro, conducida sobre todo desde los campos de la gerontología y las psicologías social, clínica y del desarrollo, han abordado el tema de los efectos la jubilación en términos de bienestar individual (Beehr, 1986). Los estudios que más bien se interesan por los determinantes de la jubilación, el momento y la forma en la que se produce, harían énfasis en las actitudes hacia la jubilación, la intención de jubilarse o el comportamiento de jubilación (Henkens y Tazelaar, 1997).

Kerstin Isaksson y Gunn Johansson (2000; 2008) compararon la evolución en términos de bienestar de un grupo de jubilados anticipados frente a un grupo que permaneció en activo en el contexto de procesos de reducción de plantillas con condiciones financieramente favorables para los trabajadores. Sea que los trabajadores permanezcan en la organización o se jubilen de forma anticipada, el carácter voluntario de la elección es uno de los aspectos que se relacionan positivamente con el bienestar psicológico, la satisfacción y la salud posteriores. Dorothea Bye y Dolores Pushkar (2009), en un estudio con personas inmersas en el proceso de jubilación, encontraron evidencias de la relación entre control percibido, necesidad de cognición y el carácter negativo o positivo de los afectos experimentados, contribuyendo a ilustrar los mecanismos psicológicos que posibilitan la adaptación al cambio en la edad adulta. Por su parte, Andrew Burr, Jonathan Santo y Dolores Pushkar (2011), analizaron los efectos de los valores personales, la salud y el estatus financiero en el bienestar afectivo de personas con no más de tres años de jubilación, encontrando en mujeres una asociación, creciente con el tiempo, con la experiencia de afectos positivos, pocas enfermedades y un elevado sentido de auto-trascendencia. Hanna van Solinge y Kène Henkens (2008) realizaron un estudio

con empleados holandeses para fundamentar empíricamente la distinción entre satisfacción y ajuste a la jubilación. Los autores encontraron que la satisfacción se relaciona con el estado de la relación de pareja y con el acceso a recursos financieros y de salud. El ajuste, por otra parte, tiene que ver con la anticipación de las consecuencias sociales de la jubilación y con el grado de control sobre la decisión de jubilarse. El apego al trabajo y factores psicológicos como las expectativas negativas, la falta de control y una auto-eficacia baja serían predictores de un ajuste dificultoso a la jubilación, no sólo de la persona que se jubila, sino también de su pareja (van Solinge y Henkens, 2005). En una dirección semejante, derivado de la reunión de trabajo sobre envejecimiento y trabajo en Europa (Shalk et al., 2010), está el señalamiento del carácter crucial de las habilidades de afrontamiento.

Kathryn Coursolle, Megan Sweeney, James Raymo y Jeong-Hwa Ho (2010), abordan el papel mediador de la experiencia de conflicto familia-trabajo en la asociación entre jubilación y bienestar emocional. Los resultados de su estudio muestran que quienes han experimentado estrés por la interferencia del trabajo en sus vidas familiares, viven la jubilación como un alivio. En el caso de las mujeres, sin embargo, la jubilación no necesariamente conlleva el aligeramiento de la carga familiar. El ambiente social de la persona que se jubila, delimitado en términos de oportunidad (timing) social y redes sociales, se aúna a las constricciones de salud y laborales como antecedentes y determinantes de la experiencia subjetiva de jubilarse (van Solinge y Henkens, 2007).

Sería difícil comprender la jubilación sin que entraran en juego el ocio y el esparcimiento (Becchetti et al., 2012; Cavanaugh y Blanchard-Fields, 2009). Leonardo Becchetti y cols. (2012) encontraron una asociación entre el acceso a actividades de ocio y esparcimiento y la calidad de la vida posterior a la jubilación. Troy Dunning (2009) reporta el cumplimiento de estándares en centros de cuidado de personas mayores que suponen el uso de Internet como sucedáneo o reemplazo de actividades de ocio que ya no pueden ser realizadas de otro modo. Este vínculo entre jubilación y esparcimiento constituye un eje de interés básico, especialmente si tomamos en cuenta las profundas transformaciones tanto

en las formas que adoptan las carreras profesionales como en las expectativas y presiones sociales que enfrentan las personas a punto de jubilarse.

La complejidad del trabajo realizado antes de la jubilación (particularmente la relativa al trato con personas) tiene efectos en la existencia, áreas e intensidad del declive cognitivo que le sobreviene (Finkel, Andel, Gatz y Pedersen, 2009). El estudio de Chiesa y cols. (2009) señala que la satisfacción laboral previa incide negativamente en la satisfacción con la jubilación y las formas de experimentar el proceso; sin embargo, este efecto es atenuado por la percepción del carácter voluntario de la decisión de jubilarse, que remitiría a uno de los aspectos críticos o determinantes de mayor peso en esta transición (Schalk y cols, 2010). Una de las claves del bienestar, mantenerse activo, tendría como requisito que las personas jubiladas se mantuvieran conectadas con otras personas e instituciones, mediante nexos significativos (Gunnarsson, 2009).

Existen además estudios situados en áreas más específicas como las relativas a cuestiones de salud pública y su relación con estilos de vida posteriores a la jubilación. A modo de ilustración, hay investigaciones que abordan el impacto de la jubilación en la ingesta de bebidas alcohólicas, que parece ser escaso en contraste con el impacto del estado de salud, el salario y la existencia de un historial en el consumo de alcohol (Brennan, Schutte y Moos, 2010). El impacto positivo o negativo de la jubilación en diversos aspectos del estilo de vida, aspectos como la actividad física, parece estar asociado a la existencia o ausencia de un sentido de misión o propósito (Beck, Gillison y Standage, 2010). La percepción del carácter voluntario o forzado de la jubilación es otro de los aspectos cuyos efectos en cuanto a hábitos de salud se han estudiado. Kène Henkens, Hanna van Solinge y William Gallo (2008) evaluaron los efectos de este aspecto en la probabilidad de incrementar o disminuir el hábito de fumar, el consumo de alcohol y la actividad física. Quienes perciben su jubilación como involuntaria serían más proclives a incrementar tanto el consumo de tabaco como la actividad física, tendiendo a mantener el consumo de alcohol. Los efectos de la jubilación en términos de salud responderían más bien a las formas de atender cuestiones

sanitarias y a factores psicológicos como el miedo a la jubilación y la auto-eficacia (van Solinge, 2007).

La toma de decisiones, especialmente respecto a la anticipación o postergación de la jubilación es una de las áreas que más atención ha recibido en fechas recientes. La toma de decisiones suele ser tratada desde el punto de vista de los factores que inciden en que los trabajadores opten por la jubilación anticipada o, por contra, la posterguen. La experiencia de jubilarse, con sus significados, temas y contextos, constituye un punto focal básico en los estudios sobre el tema (van der Heijden, Schalk y van Veldhoven, 2008). Las preferencias individuales respecto a la jubilación anticipada o postergada han sido abordadas desde el punto de vista de las variables personales, laborales y organizativas que inciden en ellas (Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi y Sarchielli, 2008). Los estudios existentes han explorado variables en los niveles individual, familiar, del trabajo, organizacional y social para dar cuenta del fenómeno. En cuanto al nivel social, las normas sociales asociadas a la edad suelen asumirse como una de las mayores influencias en la toma de decisiones (Greller y Richtermeyer, 2006).

Los factores relativos a la vida familiar, de entre los que destaca la presión de la pareja, también ocupan un lugar relevante como predictores de retiro anticipado (van Dam, van der Vorst y van der Heijden, 2009). Partiendo de la idea de que la relación entre apoyo e intenciones de jubilarse es recíproca en el caso de parejas, Kène Henkens (1999) encontró que la jubilación anticipada de uno de los miembros de la pareja, especialmente el hombre, es producto de una decisión tomada en el hogar, más que de influencias de las redes sociales de la pareja. La toma de decisiones respecto a la jubilación por parte de los maridos se verían influida por el estado de salud de las esposas y por la posibilidad de que éstas accedan a prestaciones, mientras que en el caso de la jubilación de las esposas, el salario de la pareja sería uno de los elementos de mayor peso (Szinovacz y Deviney, 2000). En cualquier caso, sin dejar de reconocer el gran peso de variables de tipo individual, el contexto familiar sería fundamental para comprender las características de los

procesos de jubilación (Denaeghel, Mortelmans y Borghgraef, 2011).

A nivel individual, habría una relación inversa entre centralidad del trabajo e inclinación a jubilarse (Isaksson y Johansson, 2000; 2008). Por otra parte, el estudio que Ruby Brougham y David Walsh (2005) condujeron con personal universitario de 55 a 77 años, les llevó a concluir que la evaluación en función de las metas personales —la utilidad percibida de continuar o no trabajando para cubrir esas metas— resulta mucho más útil que las variables demográficas al predecir la intención de retiro anticipado. La diversidad y la variabilidad, intra e interpersonal, en cuanto a expectativas sobre el momento de jubilarse es una característica importante del fenómeno, como concluyen Jen Wong y Melissa Hardy (2009) en su estudio con mujeres mayores. En un estudio longitudinal, George Vaillant, Ana DiRago y Ken Mukamal (2006) encontraron que el retiro anticipado se asociaba al estado de salud previo, mientras que el retiro postergado lo hacía con el estatus ocupacional. Los autores reportaron también que hombres con antecedentes que incluían muchos factores de riesgo en la infancia y la mitad de la vida pero que más adelante pudieron acceder a algunos recursos positivos lograron un nivel relativamente alto de satisfacción con la jubilación. Las mujeres mostrarían una menor centralidad del trabajo, serían más proclives a jubilarse y mostrarían mayor satisfacción que los hombres con la vida después de la jubilación (Isaksson y Johansson, 2000; 2008). Las oportunidades y la evaluación de las consecuencias anticipadas son claves en el proceso de toma de decisiones (Henkens y Tazelaar, 1997). La expectativa de vida es otro de los factores que los individuos toman en cuenta al menos en cuanto a la intención de jubilarse en determinado momento (van Solinge y Henkens, 2010).

En la dimensión específicamente laboral, el tipo de actividad desarrollada sería otro factor básico para explicar la decisión de jubilarse (Armstrong-Stassen y Staats, 2012). Pensar en la jubilación anticipada dependería en buena medida de las exigencias y del grado de control del propio trabajo (Elovainio et al., 2005). En un estudio con trabajadores de 45 años o más, Gary Adams (1999) analizó predictores personales y laborales de la edad a la que las personas estimaban jubilarse. En di-

cho estudio, Adams encontró una influencia significativa del compromiso con la carrera y del logro de metas asociadas a la ocupación. La anticipación de un ambiente laboral que suponga retos y recompensas sería un predictor de retraso del retiro anticipado (van Dam et al., 2009). Isaksson y Johansson (2003) estudiaron los efectos de procesos de reducción de plantillas basados en programas de jubilación anticipada sobre adultos mayores de 55 años que les “sobrevivieron”. Los autores encontraron que la edad y la percepción de sobrecarga de rol estaban relacionadas con la decisión de abandonar la organización pocos meses después del proceso de reducción de plantilla.

Factores sociales como la edad —a más años, menos deseo de jubilarse antes de los 60—, el estatus profesional —a mayor estatus, mayor probabilidad de jubilarse después de los 60— y el estrés laboral —a mayor estrés, mayor probabilidad de una jubilación anticipada— (Burnay, 2008; Sutinen, Kivimäki, Elovainio y Forma, 2005), así como la falta de flexibilidad horaria, las expectativas respecto a la pensión y el ritmo del cambio (Andrews, Manthorpe y Watson, 2005) serían piezas clave al explicar la toma de decisiones. En términos de género, las mujeres valorarían más las oportunidades de capacitación y desarrollo al momento de decidir si regresan al trabajo (Armstrong-Stassen y Staats, 2012). Del estudio de Salvatore Zappalà y cols. (2008) destacan particularmente los resultados que apuntan a la asociación entre la preferencia por posponer la jubilación y la existencia de políticas organizativas de apoyo a los trabajadores mayores o de mejora de las condiciones de trabajo.

En el ámbito social, pero con claras derivaciones a nivel organización, Rita Claes y Mieke Heymans (2008) insisten en la necesidad de transformar lo que denominan como una cultura de la jubilación anticipada, propia de ciertos países como Bélgica. La inversión de la pirámide poblacional y el acrecentamiento de sus efectos perniciosos en el mercado de trabajo y en la sostenibilidad de la seguridad social tendrían que ser paliadas, en parte, promoviendo la permanencia de los trabajadores mediante diversos tipos de estímulos, a partir de la formulación de políticas organizacionales específicas. En un estudio con profesorado de escuelas primarias, Murat Gümüş, Bahattin

Hamarat, Ertugrul Çolak y Erol Duran (2012) encontraron que la identificación con la organización y el prestigio de la escuela tenían una relación negativa con la intención de jubilarse anticipadamente. En otros ámbitos laborales específicos como el de la enfermería, se ha encontrado que factores como recursos económicos, estado civil, género, oportunidades para cambiar y desarrollarse, carga de trabajo y estereotipos negativos sobre trabajadores de más edad inciden en la decisión de jubilarse anticipadamente (Boumans, De Jong y Vanderlinden, 2008). Hay que hacer hincapié en que se trata de un contexto organizacional caracterizado por la búsqueda de pautas para animar al personal a permanecer en activo, como ilustran Joyann Andrews y cols. (2005) en el caso del personal de enfermería del NHS del Reino Unido. Hablamos de un entorno en el que la tendencia es a que crezcan las presiones organizadas para disuadir a los trabajadores de optar por la jubilación o para hacerles atractivo el regreso a la práctica profesional. En los contextos europeo y estadounidense, se asume la necesidad de fomentar la permanencia de los trabajadores en sus puestos (Zappalà et al., 2008). Remediar algunas de las condiciones organizativas y de gestión que generan estrés podría ser un mecanismo adecuado para promover la permanencia en el trabajo (Sutinen et al., 2005).

Elementos vinculados directa o indirectamente a la identidad como los son el autoconcepto o los estereotipos han sido abordados desde el punto de vista del impacto que tienen en el deseo y la eventual decisión de jubilarse. Donatienne Desmette y Mathieu Gaillard (2008), por ejemplo, encontraron que el auto-categorizarse como “trabajador más viejo” se relaciona con un mayor deseo de jubilarse anticipadamente. Contra la creciente tendencia a retener a trabajadores de edad avanzada, existen diversos estereotipos que cuestionan el interés y la capacidad de las personas mayores en cuanto a trabajar se refiere. (Gaillard y Desmette, 2010). En un estudio sobre las actitudes de los mandos frente a la jubilación anticipada de sus subordinados, Kène Henkens (2000) concluye que los mandos no están particularmente inclinados a fomentar la permanencia de los trabajadores más allá de los 65 años y que sus intentos de influencia responden más a preocupaciones relativas a enfermedad, absentismo y pérdida de capital humano. Productividad, fiabilidad y

adaptabilidad serían las dimensiones que alargarían los componentes estereotípicos de la visión del mando sobre sus trabajadores de edad avanzada y que determinarían en buena medida las actitudes de los primeros hacia los segundos (Henkens, 2005). Las expectativas en torno a la posibilidad de satisfacer determinadas necesidades personales —identidad, crecimiento y relaciones— son otro determinante importante de la decisión de jubilarse anticipadamente o esperar, que a su vez estaría también relacionado con el autoconcepto (Brougham y Walsh, 2007; 2009).

Aunada a la toma de decisiones respecto a la jubilación está el creciente interés por la existencia o ausencia de actividad planificadora. Como afirman Gary Adams y Bárbara Rau (2011), las aproximaciones de la psicología a la preparación de la jubilación se encuentran aún en sus inicios. Adams y Rau conciben la planificación de la jubilación en función de la respuesta a cuatro preguntas: (a) ¿qué haré cuando me jubile? (b) ¿cómo me lo costearé? (c) ¿dónde viviré? y (d) ¿con quién compartiré esa etapa? Lucia Helena De Freitas y Dulce Helena Soares (2009) destacan la necesidad de preparar la jubilación mediante actividades promovidas por las propias organizaciones laborales como condición para el ajuste a la nueva forma de vida. La anticipación y la planificación se subrayan aquí como factores relevantes para favorecer la adaptación a la nueva etapa vital. En cuanto a casos particulares, la jubilación de trabajadores con discapacidad intelectual conformaría uno de esos escenarios que requieren una mayor movilización de recursos de apoyo, cosa que normalmente no suele darse (Bigby, Wilson, Balandin y Stancliffe, 2011). Aunque en menor medida, otro tipo de minorías también han sido objeto del interés de investigadores, como es el caso de Jennifer Bulanda y Zhenmei Zhang (2009), quienes exploran las relaciones entre origen étnico y expectativas subjetivas de vida en minorías de los EEUU como México-americanos y personas de raza negra.

La planificación de los aspectos financieros de la jubilación ha sido abordada de forma reciente como uno de los determinantes de la satisfacción y calidad de vida posteriores a esta transición. En un estudio de corte experimental con claras implicaciones prácticas, Douglas Hershey, John Mowen y Joy Jacobs-Lawson (2003), encontraron que los semina-

rios sobre planificación financiera que incluyen en sus contenidos la fijación de objetivos tienen mayores efectos en la práctica de planificación financiera que los semirarios fundamentalmente informativos. Concernidos por la relativa falta de atención a los factores psicológicos de la planificación financiera para la jubilación, Douglas Hershey, Joy Jacobs-Lawson, John McArdle y Fumiaki Hamagami (2007), ofrecen evidencias de la relevancia de la perspectiva de futuro, la claridad de metas para la jubilación y la autoevaluación del conocimiento financiero. Una cuestión fundamental es la relativa al grado en que los individuos toman medidas oportunas en cuanto a su seguridad financiera posterior a la jubilación. En un estudio que contempla tanto factores individuales como nacionales, Hershey, Henkens y Hendrik Dalen (2010) que los predictores a nivel país dan cuenta de las variaciones en cuanto a la preocupación por el tema, pero no respecto al ejercicio efectivo de ahorrar. En esta línea, Kirstan Neukman y Douglas Hershey (2003), desarrollaron un par de escalas para medir motivos asociados a temores o asociadas a metas en cuanto a prácticas de ahorro para el retiro. Hershey y Jacobs-Lawson (2012) exploraron posteriormente las expectativas de trabajadores respecto al contraste entre ingresos previos y posteriores a la jubilación. Ser mujer y no tener pareja estable serían condiciones asociadas a la anticipación de una mayor brecha en los ingresos. Jacobs-Lawson, Hershey y Neukman (2004) ofrecen evidencia sobre las diferencias de género en cuanto a planificación de la jubilación. Específicamente, los autores concluyen que las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a pensar en la jubilación y que, por ello, sería deseable contar con programas de preparación para la jubilación específicamente pensados para mujeres o para hombres.

Una temática específica claramente consolidada en los últimos años es la relativa al empleo puente (bridge employment), fenómeno cuya presencia crece y que puede ser definido como la transición a un empleo temporal o de medio tiempo una vez que el empleo de tiempo completo ha terminado y comienza la jubilación (Shultz, 2003). La búsqueda de empleo puente, incluyendo los factores que predicen su aparición y su eficacia, no sería exactamente igual a la búsqueda de empleo “tradicional” (Adams y Rau, 2004). Trabaja-

dores ya retirados optan por conseguir un nuevo empleo parcial o temporal, sea porque la pensión que reciben es insuficiente, porque están interesados en incrementar sus ingresos o porque les interesa mantenerse activos (Von Bonsdorff, Shultz, Leskinen y Tansky, 2009). Entendidas en conjunto, condiciones laborales como la flexibilidad de horarios y la igualdad de oportunidades resultan atractivas en términos de empleo puente (Rau y Adams, 2005). Hay que destacar que esta tendencia emergente supone una línea de tensión opuesta a la asociación entre jubilación y ocio que, de llegar a experimentarse individualmente, supondría un área de gran interés para estudios posteriores.

Es destacable también la atención prestada a la generación de los *baby boomers*, que va de la mano de las presiones para retrasar la jubilación o del recurso a empleos puente. El problema asociado a los *baby boomers* es el de la caída de la población trabajadora con lo que ello supone para la seguridad social y para el mercado de trabajo (Gendron, 2011). Gerard Callahan y Jeffrey H. Greenhaus (2008) presentan los retos que plantea a organizaciones y gobiernos el envejecimiento de la generación del *baby boom* desde la óptica de la gestión de las carreras profesionales. Ello ayuda a explicar por qué parte importante de la investigación actual se dedica a identificar factores que inciden en la postergación de la jubilación. De entre las razones para seguir trabajando, las que apuntan a la generatividad —un valor expresivo del trabajo— parecen ser las que tienen un mayor impacto positivo en la satisfacción laboral (Dendinger, Adams y Jacobson, 2005).

Otro tema con una presencia importante es el relativo a los efectos que genera el vivir en comunidades para personas jubiladas. Este tipo de comunidades ofrecen a sus vecinos la posibilidad de interactuar con personas de su misma condición y hacer amigos en un entorno en el que se asume la existencia de intereses comunes (Evans, 2009). En el contexto de las comunidades de retiro surgidas de forma espontánea, el estudio de Laura Bronstein, Zvi Gellis y Bonnie Kenaley (2011) revela la importancia de asistir a los adultos mayores en su propio lugar de residencia, mediante sistemas de cuidado formales e informales. En términos generales, la vida en residencias para personas mayores parece ofrecer un con-

texto mucho menos generador de bienestar que el de la vida 'en comunidad' (Serrani, 2010).

Elementos teóricos

En los estudios referidos priman las teorías de alcance medio, la mayoría de las cuales se sitúan en un nivel micro o individual. El interés por explicar los fenómenos de toma de decisiones respecto a la jubilación parece ser el que más esfuerzos de elaboración teórica ha recibido, partiendo de la idea de que existen factores que empujan a personas empleadas a jubilarse y otros que más bien tiran de ellas para retenerlas (Schalk et al., 2010). A continuación se describirán brevemente algunas de las teorías a las que se ha recurrido en la investigación reciente sobre jubilación.

El modelo de Terry Beehr (1986) de comportamiento de jubilación, que establece toda una serie de factores ambientales y personales que funcionan como predictores, es una muestra clara de la lógica subyacente a buena parte de las formulaciones teóricas de alcance medio, temáticamente delimitadas, que orientan los estudios sobre el tema, incluyendo el tipo de prescripciones metodológicas que la acompañan. Por su parte, Mo Wang, Kène Henkens y Hanna van Solinge (2011) proponen un marco teórico centrado en los recursos que inciden en el ajuste a la jubilación.

La teoría de la continuidad (Atchley, 1989) cuyo sentido y propósito consiste en ayudar a explicar la toma de decisiones respecto a la jubilación, afirma que los individuos con una implicación profunda en su trabajo intentarán mantener sus rutinas cotidianas mediante su participación en actividades que valoran altamente (Von Bonsdorff et al., 2009). Ocupar un puesto o desarrollar una actividad laboral con cierto estatus o formar parte de una red social valorada serían elementos que, desde el interés en mantenerlos, ayudarían a explicar la toma de decisiones. Como premisa de fondo, la teoría de la continuidad tendría que apelar a una cierta racionalidad de cálculo para desarrollar su función explicativa. Más allá del paradigma del actor racional-económico, esta teoría serviría para fijar la atención en lo que las personas intentan mantener al decidir jubilarse o postergar la jubilación, por oposición a aquellos elementos de sus rutinas cotidianas que les serían más bien

accesorios. Por su parte, Ruth Kanfer y Phillip Ackerman (2004) parten de una visión del desarrollo a lo largo del ciclo vital para proponer un modelo centrado en la incidencia del envejecimiento en la motivación laboral, aspecto esencial aunque atendido de forma escasa y dispersa en los estudios sobre jubilación (Kooij, de Lange, Jansen y Dijkers, 2008).

Otra teoría utilizada en algunos de los estudios referidos es la teoría de la imagen. Esta teoría, que postula que las decisiones se toman en función de las creencias y valores de la persona o el grupo implicado en la decisión (Beach, 1998) se sitúa en ámbito más general de las teorías sobre procesos de toma de decisiones. La teoría de la imagen postula que al tomar decisiones los individuos usan tres estructuras o esquemas para organizar su pensamiento respecto al acto de decidir (Beach, 1990; Beach y Mitchell, 1987). Las estructuras, llamadas imágenes, son: (1) la imagen de valor, que delimita lo que se consideraría correcto e incorrecto en un curso de acción; (2) la imagen de trayectoria, integrada por las metas adoptadas y perseguidas en el pasado y (3) la imagen estratégica, compuesta por los planes que se han seguido para lograr las metas que forman parte de la imagen de trayectoria. El componente relativo a la trayectoria sería el que daría a esta teoría cierta utilidad y especificidad en cuanto a jubilación se refiere.

Además de formulaciones teóricas específicas y claramente delimitadas, algunos de los estudios referidos parten de ciertas premisas laxamente articuladas pero no por ello menos útiles o interesantes. Una de tales premisas, relevantes desde la óptica de una psicología del desarrollo del ciclo vital, sostiene que la jubilación, en tanto que transición, supone una reorganización considerable de los sistemas de roles y actividad que caracterizan la existencia de los adultos mayores (Chiesa et al., 2009).

Otra premisa ubicable en el mismo grupo afirma que el curso vital de los adultos mayores depende por completo del contexto social en que cada uno está inmerso (Baltes y Finckelstein, 2011; Cavanaugh y Blanchard-Fields, 2009; Serrani, 2010). Los contenidos y los contextos de la socialización a lo largo de la vida son moderados en buena medida por la clase social, la cultura y la época en la que

viven las personas (Bornstein, Bradley, Lutfey, Mortimer y Pennar, 2011). La atención a las diferencias individuales tendría que ir siempre de la mano de la consideración de factores ambientales y organizativos (Baltes y Finkelstein, 2011). Premisas como las señaladas alcanzan a germinar sólo en la medida en que un estudio las dota de especificidad. Sin embargo, su valor como punto de partida e incluso como recurso heurístico difícilmente puede ponerse en cuestión.

En una línea semejante, pero con un grado más de articulación, se pueden encontrar algunas perspectivas amplias, cercanas a la noción de paradigma, aunque no del todo describibles por ella. En el caso de la literatura revisada, destaca con claridad la perspectiva del ciclo vital. La perspectiva del ciclo vital hace hincapié en la importancia de los encadenamientos entre los eventos que componen la historia de vida de las personas para comprender la trayectoria que conforman. Así,

La perspectiva del ciclo vital se convierte en un marco de referencia (más que en una teoría) de tipo contextual y dialéctico, que considera la totalidad de la vida como una continuidad con cambios, destacando parámetros históricos, socioculturales, contextuales, y del acontecer cotidiano e individual, como prevalentes sobre cualquier clasificación etérea, o en la que predomine la edad como criterio (Dulcey y Uribe, 2002, p. 19).

El ciclo vital sería entendido como una secuencia de eventos y roles definidos socialmente. Los individuos representarían o pondrían en práctica esos eventos a lo largo de sus vidas (Giele y Elder, 1998). Esta perspectiva enfatiza la temporalidad —la localización histórica en la que se sitúan los individuos— y el ritmo social de las transiciones. La interdependencia social conectaría las experiencias vitales con los cambios de gran calado a nivel social (Von Bonsdorff et al., 2009). Aunque no se trata de una teoría formal en sentido estricto, las pautas que ofrece conectan con métodos específicos como el de las historias de vida o biográfico, útiles para relacionar elementos ideográficos con aspectos nomotéticos en los trayectos vitales y en la experiencia del presente. Autores como Leah Wiseman y Gail Whiteford (2007) abogan por abordajes narrativos, ideográficos en parte, para comprender los vínculos entre ocupación, identidad y contexto, recurriendo a las historias de vida como un método adecuado para dilucidar los significados y patrones ocupacionales a lo

largo del ciclo vital. Trabajos como el de Evg Gunnarsson (2009), que hace una descripción interpretativa de las experiencias cotidianas de hombres y mujeres retirados, irían en esta línea.

Sumarización, interrogantes e itinerarios

Los estudios recientes sobre la transición de jubilación abordan sobre todo temáticas relativas a bienestar, satisfacción y toma de decisiones. Las presiones socio-económicas derivadas del envejecimiento de la generación del *baby boom* han dado lugar al interés por promover la permanencia en el trabajo o la vuelta al mismo, interés que se refleja con claridad en los estudios sobre el tema. Las variables consideradas en la investigación, usualmente en calidad de variables predictivas, son diversas y remiten a características individuales, a dinámicas familiares, a propiedades de la actividad laboral desempeñada, a tendencias y características de las organizaciones en las que se trabaja y a cuestiones situadas a nivel social, tanto en el plano objetivo —macroeconomía, por ejemplo— como en el simbólico o subjetivo —cultura—. Para completar la descripción del conjunto, hay que hacer referencia a temáticas como la de los efectos de vivir en comunidades de retiro —con otras personas jubiladas—. La diversidad de variables estudiadas haría preciso un abordaje mucho más exhaustivo y sistemático, posiblemente un meta-análisis que, al menos en el caso de los estudios de tipo cuantitativo, ayudase a discriminar la importancia relativa de las asociaciones establecidas vistas en conjunto. Sin embargo, se podría destacar la importancia de factores como los relativos a: (a) identidad, autoconcepto y estereotipos; (b) demandas, estatus e interés de la actividad laboral desarrollada, (c) vínculos con la organización; (d) intereses y estilos de vida, (e) cuestiones de género y culturales y (f) toma de decisiones, preparación y planificación.

Por otra parte, habría que destacar que son pocos los estudios recientes que, además de señalar que la jubilación remite a una transición, la abordan en términos auténticamente procesuales (e.g. Crego et al., 2008), esto, desde el punto de vista del desarrollo psicosocial, supone un carencia y un área de oportunidad. Examinar la jubilación en términos de transición supone dar cuenta de las formas de adaptación que exige a lo largo del tiempo

y, por tanto, requeriría aproximaciones más bien longitudinales (Schalk et al., 2010). Una aproximación como esta supondría tomar en cuenta no sólo lo relativo a envejecimiento, sino también los eventos y transformaciones en la esfera de la vida privada y en la relación con el trabajo y la organización (van der Heijden et al., 2008). En la misma línea, la mayoría de los estudios presentados se decantan por tratamientos cuantitativos o cualitativo en exclusiva, dejando de lado la posibilidad de tratamientos integradores, tal y como sugieren quienes abogan por el uso de métodos mixtos (e.g. Bryman, 2007). Finalmente, como nos recuerdan Gary Adams y Terry Beehr (2003, p. 6), no podemos hablar de la jubilación en singular, sino de jubilaciones, de procesos de retiro variados que, como es de suponerse, remiten a diferentes configuraciones de variables.

En cuanto a los pasos a seguir para continuar con el trabajo de problematización, una posibilidad que nos interesa desarrollar consistiría en recopilar y organizar el conjunto de estudios acumulados hasta la fecha bajo un esquema que posibilite su integración sistemática y la comprensión del conjunto. Quizá el marco propuesto por Urie Bronfenbrenner (1979), asumido fundamentalmente en tanto que esquema categorizador y organizador de las dimensiones estudiadas respecto al fenómeno, sería un punto de partida útil. En la misma línea, sería preciso valorar necesidades y particularidades del fenómeno en el contexto iberoamericano, habida cuenta de que buena parte de la investigación sobre el tema se localiza en Estados Unidos y el Reino Unido (van der Heijden et al., 2008). Así, los espacios, modalidades de actividad y formas de interacción en la jerarquía de sistemas en que se despliegan, funcionarían como conjunto de categorías para ordenar la red de conexiones resultante de la investigación sobre jubilación y retiro. No se trataría tanto de buscar el desarrollo de un paradigma unificado en el cual fundamentar la investigación sobre jubilación, como proponen Gary Adams y Kenneth Shultz (2007), como de ofrecer un mapa sobre la diversidad de perspectivas sobre el fenómeno. Lo importante, en todo caso, sería lograr una síntesis estructurada que permitiese aprovechar el conjunto del trabajo realizado sobre el tema para traducirlo, siempre que haga falta, a una versión procesual y establecer con claridad cuáles son las demandas y

posibilidades que enfrentan las personas próximas a jubilarse y qué reorganizaciones psicosociales han de atravesar para que el hito siga siendo tal y no una señal de fin de camino.

Referencias

- Adams, Gary A. (1999). Career-Related Variables and Planned Retirement Age: An Extension of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 221-235.
<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1998.1679>
- Adams, Gary A. y Beehr, Terry A. (1998). Turnover and Retirement: A Comparison of Their Similarities and Differences. *Personnel Psychology*, 51(3), 643-665.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00255.x>
- Adams, Gary A. y Beehr, Terry A. (2003). Introduction and overview on current research and thinking on retirement. En Gary A. Adams y Terry A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes and results* (pp. 1-6). New York: Springer.
- Adams, Gary A. y Rau, Barbara (2004). Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment. *Personnel Psychology*, 57(3), 719-744.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00005.x>
- Adams, Gary A. y Rau, Barbara L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180-192.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0022131>
- Adams, Gary A. y Shultz, Kenneth S. (2007). In Search of a Unifying Paradigm for Understanding Aging and Work in the 21st Century. En Kenneth S. Shultz y Gary A. Adams (Eds.), *Aging and Work in the 21st Century* (pp. 303-320). Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Andrews, Joyann; Manthorpe, Jili y Watson, Roger (2005). Employment transitions for older nurses: A qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), 298-306.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03501.x>
- Armstrong-Stassen, Marjorie y Staats, Sara (2012). Gender differences in how retirees perceive factors influencing unretirement. *The International Journal of Aging & Human Development*, 75(1), 45-69. <http://dx.doi.org/10.2190/AG.75.1.e>
- Atchley, Robert C. (1989). A continuity theory of normal aging. *Gerontologist*, 29(2), 183-190.
<http://dx.doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Baltes, Boris B. y Finkelstein, Lisa M. (2011). Contemporary empirical advancements in the study

- of aging in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 151-154.
<http://dx.doi.org/10.1002/job.727>
- Beach, Lee Roy (1990). *Image theory: Decision making in personal and organizational contexts*. Chichester, England: Wiley.
- Beach, Lee Roy (1998). *Image theory: theoretical and empirical foundations*. Mahwah, N.J: Erlbaum.
- Beach, Lee Roy y Mitchell, Terence R. (1987). Image theory: Principles goals, and plans in decision making. *Acta Psychologica*, 66, 201-220.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-6918\(87\)90034-5](http://dx.doi.org/10.1016/0001-6918(87)90034-5)
- Becchetti, Leonardo; Ricca, Elena Giachin y Pello-ni, Alessandra (2012). The relationship between social leisure and life satisfaction: Causality and policy implications. *Social Indicators Research*, 108(3), 453-490.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9887-5>
- Beck, Fay; Gillison, Fiona y Standage, Martyn (2010). A theoretical investigation of the development of physical activity habits in retirement. *British Journal of Health Psychology*, 15(3), 663-679.
<http://dx.doi.org/10.1348/135910709X479096>
- Beehr, Terry A. (1986). The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x>
- Bigby, Christine; Wilson, Nathan J.; Balandin, Susan y Stancliffe, Roger J. (2011). Disconnected expectations: Staff, family, and supported employee perspectives about retirement. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 36(3), 167-174.
<http://dx.doi.org/10.3109/13668250.2011.598852>
- Bornstein, Marc H.; Bradley, Robert H.; Lutfey, Karen; Mortimer, Jeylan T. y Pennar, Amy (2011). Contexts and contents of socialization: A life-span perspective. En Karen L. Fingerman, Cynthia A. Berg, Jacqui Smith y Toni C. Antonucci (Eds.), *Handbook of life-span development* (pp. 837-881). New York: Springer Publishing Co.
- Boumans, Nicolle P.G.; De Jong, Ad H.J. y Vanderlinden, Liesbeth (2008). Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 63(1), 64-74.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04651.x>
- Brennan, Penny L.; Schutte, Kathleen K. y Moos, Rudolf H. (2010). Retired status and older adults' 10-year drinking trajectories. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 71(2), 165-169.
- Bronfenbrenner, Urie (1979). *The ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bronstein, Laura; Gellis, Zvi D. y Kenaley, Bonnie L. (2011). A neighborhood naturally occurring retirement community: Views from providers and residents. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 104-112.
<http://dx.doi.org/10.1177/0733464809354730>
- Brougham, Ruby R. y Walsh, David A. (2005). Goal Expectations As Predictors Of Retirement Intentions. *The International Journal of Aging & Human Development*, 61(2), 141-160.
<http://dx.doi.org/10.2190/5TEF-E52V-8JR4-U3Q4>
- Brougham, Ruby R. y Walsh, David A. (2007). Image theory, goal incompatibility, and retirement intent. *The International Journal of Aging & Human Development*, 65(3), 203-229.
<http://dx.doi.org/10.2190/AG.65.3.b>
- Brougham, Ruby R. y Walsh, David A. (2009). Early and late retirement exits. *The International Journal of Aging & Human Development*, 69(4), 267-286. <http://dx.doi.org/10.2190/AG.69.4.b>
- Bryman, Alan (2007). Barriers to integrating quantitative and qualitative research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 1-18.
<http://dx.doi.org/10.1177/2345678906290531>
- Bulanda, Jennifer R. y Zhang, Zhenmei (2009). Racial-ethnic differences in subjective survival expectations for the retirement years. *Research on Aging*, 31(6), 688-709.
<http://dx.doi.org/10.1177/0164027509343533>
- Burnay, Nathalie (2008). Voluntary early Retirement: Between desires and necessities. *Pistes: Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, 10(2), 1-19.
<http://dx.doi.org/10.4000/pistes.2210>
- Burr, Andrew; Santo, Jonathan B. y Pushkar, Dolores (2011). Affective well-being in retirement: The influence of values, money, and health across three years. *Journal of Happiness Studies*, 12(1), 17-40.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10902-009-9173-2>
- Bye, Dorothea y Pushkar, Dolores (2009). How need for cognition and perceived control are differentially linked to emotional outcomes in the transition to retirement. *Motivation and Emotion*, 33(3), 320-332.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11031-009-9135-3>
- Callanan, Gerard A. y Greenhaus, Jeffrey H. (2008). The baby boom generation and career management: A call to action. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 70-85.
<http://dx.doi.org/10.1177/1523422307310113>

- Cavanaugh, John C. y Blanchard-Fields, Freda (2009). *Adult development and aging* (6ª ed.). Australia; Belmont, CA: Wadsworth/Cengage Learning.
- Chiesa, Rita; Negrini, Alessia; Crego, Antonio y Alcover, Carlos M. (2009). Il pensionamento come fase della carriera: Il ruolo della soddisfazione lavorativa e della volontarietà del ritiro. [Retirement as a career phase: The role of work satisfaction and voluntary retirement]. *GIPO Giornale Italiano Di Psicologia Dell'Orientamento*, 10(2), 3-18.
- Claes, Rita y Heymans, Mieke (2008). HR professionals' views on work motivation and retention of older workers: A focus group study. *The Career Development International*, 13(2), 95-111. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810860521>
- Coursolle, Kathryn M.; Sweeney, Megan M.; Raymo, James M. y Ho, Jeong-Hwa (2010). The association between retirement and emotional well-being: Does prior work-family conflict matter? *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65B(5), 609-620. <http://dx.doi.org/10.1093/geronb/gbp116>
- Crego, Antonio; Alcover, Carlos M. y Martínez-Iñigo, David (2008). The transition process to post-working life and its psychosocial outcomes: A systematic analysis of Spanish early retirees' discourse. *The Career Development International*, 13(2), 186-204. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810860576>
- De Freitas Pinho França, Lucia Helena y Soares, Dulce Helena Penna (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(4), 738-751. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>
- Denaeghel, Kim; Mortelmans, Dimitri y Borghgraef, Annelies (2011). Spousal influence on the retirement decisions of single-earner and dual-earner couples. *Advances in Life Course Research*, 16(3), 112-123. <http://dx.doi.org/10.1016/j.alcr.2011.06.001>
- Dendinger, Veronica M.; Adams, Gary A. y Jacobson, Jamie D. (2005). Reasons for Working and Their Relationship to Retirement Attitudes, Job Satisfaction and Occupational Self-efficacy of Bridge Employees. *The International Journal of Aging & Human Development*, 61(1), 21-35. <http://dx.doi.org/10.2190/K8KU-46LH-DTW5-44TU>
- Desmette, Donatienne y Gaillard, Mathieu (2008). When a "worker" becomes an "older worker": The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *The Career Development International*, 13(2), 168-185. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810860567>
- Dulcey, Elisa y Uribe, Cecilia (2002). Psicología del ciclo vital: hacia una visión comprehensiva de la vida humana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34(1-2), 17-27.
- Dunning, Troy (2009). Aging, activities & the Internet. *Activities, Adaptation & Aging*, 33(1), 49-51. <http://dx.doi.org/10.1080/01924780902737582>
- Elovainio, Marko; Forma, Pau; Kivimäki, Mika; Siervo, Timo; Sutinen, Risto y Laine, Marjukka (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & Stress*, 19(1), 84-92. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500084623>
- Evans, Simon (2009). "That lot up there and us down here": Social interaction and a sense of community in a mixed tenure UK retirement village. *Ageing & Society*, 29(2), 199-216. <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X08007678>
- Finkel, Deborah; Andel, Ross; Gatz, Margaret y Pedersen, Nancy. L. (2009). The role of occupational complexity in trajectories of cognitive aging before and after retirement. *Psychology and Aging*, 24(3), 563-573. <http://dx.doi.org/10.1037/a0015511>
- Gaillard, Mathieu y Desmette, Donatienne (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86-98. <http://dx.doi.org/10.1080/01973530903435763>
- Gendron, Bénédicte (2011). Older workers and active ageing in France: The changing early retirement and company approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1221-1231. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.559095>
- Giele, Janet Z. y Elder, Glen H. (Eds.) (1998). *Methods of life course research: qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Greller, Martin y Richtermeyer, Sandra (2006). Changes in social support for professional development and retirement preparation as a function of age. *Human Relations*, 59(9), 1213-1234. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726706069766>
- Gümüş, Murat; Hamarat, Bahattin; Çolak, Ertugrul y Duran, Erol (2012). Organizational and occupational identification: Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement. *The Career Development International*, 17(4), 300-313. <http://dx.doi.org/10.1108/13620431211255806>

- Gunnarsson, Evy (2009). "I think I have had a good life": The everyday lives of older women and men from a lifecourse perspective. *Ageing & Society*, 29(1), 33-48. <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X08007642>
- Hayden, Joanna; Cottrell, Randall; Green, Lawrence; Ames, Evelyn y Ramsey, David (2008). Professional development in retirement: The top rung on the career ladder. *Health Promotion Practice*, 9(3), 232-236. <http://dx.doi.org/10.1177/1524839908319166>
- Henkens, Kène (1999). Retirement Intentions and Spousal Support: A Multi-Actor Approach. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54B(2), S63-S73. <http://dx.doi.org/10.1093/geronb/54B.2.S63>
- Henkens, Kène (2000). Supervisors' Attitudes About the Early Retirement of Subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(4), 833-852. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02826.x>
- Henkens, Kène (2005). Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 24(4), 353-366. <http://dx.doi.org/10.1353/cja.2006.0011>
- Henkens, Kène y Tazelaar, Frits (1997). Explaining Retirement Decisions of Civil Servants in the Netherlands Intentions, Behavior; and the Discrepancy between the Two. *Research on Aging*, 19(2), 139-173. <http://dx.doi.org/10.1177/0164027597192001>
- Henkens, Kène; van Solinge, Hanna y Gallo, William T. (2008). Effects of retirement voluntariness on changes in smoking, drinking and physical activity among Dutch older workers. *The European Journal of Public Health*, 18(6), 644-649. <http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckn095>
- Hershey, Douglas A.; Henkens, Kène y Dalen, Hendrik (2010). What drives retirement income worries in Europe? A multilevel analysis. *European Journal of Ageing*, 7(4), 301-311. <http://dx.doi.org/10.1007/s10433-010-0167-z>
- Hershey, Douglas A. y Jacobs-Lawson, Joy (2012). Bridging the Gap: Anticipated Shortfalls in Future Retirement Income. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3), 306-314. <http://dx.doi.org/10.1007/s10834-012-9281-8>
- Hershey, Douglas A.; Jacobs-Lawson, Joy; McArdle, John y Hamagami, Fumiaki (2007). Psychological Foundations of Financial Planning for Retirement. *Journal of Adult Development*, 14(1), 26-36. <http://dx.doi.org/10.1007/s10804-007-9028-1>
- Hershey, Douglas A.; Mowen, John. C. y Jacobs-Lawson, Joy (2003). An Experimental Comparison of Retirement Planning Intervention Seminars. *Educational Gerontology*, 29(4), 339-359. <http://dx.doi.org/10.1080/713844333>
- Isaksson, Kerstin y Johansson, Gunn (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 241-256. <http://dx.doi.org/10.1348/096317900167001>
- Isaksson, Kerstin y Johansson, Gunn (2003). Managing older employees after downsizing. *Scandinavian Journal of Management*, 19(1), 1-15. [http://dx.doi.org/10.1016/S0956-5221\(01\)00040-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0956-5221(01)00040-9)
- Isaksson, Kerstin y Johansson, Gunn (2008). Early retirement: positive or negative for well being? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 283-301. <http://dx.doi.org/10.4321/S1576-59622008000300002>
- Jacobs-Lawson, Joy M.; Hershey, Douglas A. y Neukam, Kirstan A. (2004). Gender differences in factors that influence time spent planning for retirement. *Journal of Women & Aging*, 16(3-4), 55-69. http://dx.doi.org/10.1300/J074v16n03_05
- Kanfer, Ruth y Ackerman, Phillip L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2004.13670969>
- Kooij, Dorien; de Lange, Annet; Jansen, Paul y Dijkers, Josje (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810869015>
- Lehr, Ursula (1994). La calidad de vida de la tercera edad: una labor individual y social. En José Buendía (Ed.) *Envejecimiento y psicología de la salud* (pp. 353-371). Madrid: Siglo XXI Editores.
- McVittie, Chris y Goodall, Karen (2012). The ever-changing meanings of retirement. *American Psychologist*, 67(1), 75-76. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026259>
- Moragas, Ricardo (1999). *El reto de la dependencia al envejecer*. Barcelona: Herder.
- Neukam, Kirstan y Hershey, Douglas A. (2003). Financial inhibition, financial activation, and saving for retirement. *Financial Services Review*, 12(1), 19-37.
- Rau, Barbara L. y Adams, Gary A. (2005). Attracting retirees to apply: desired organizational characteristics of bridge employment. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 26(6), 649-660.
<http://dx.doi.org/10.1002/job.330>
- Schalk, René; van Veldhoven, Marc van; de Lange, Annet; De Witte, Hans; Kraus, Katrin; Stamov-Roßnagel, Christian., ... Zacher, Hannes (2010). Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 76-101.
<http://dx.doi.org/10.1080/13594320802674629>
- Serrani, Daniel J.L. (2010). Resolución de dilemas reales en adultos mayores. Estudio comparativo en una comunidad argentina. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 45(6), 326-330.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.regg.2010.06.001>
- Shultz, Kenneth S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. En Gary A. Adams y Terry A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes and results* (pp. 214-241). New York: Springer.
- Sutinen, Risto; Kivimäki, Mika; Elovainio, M. y Forma, Pauli (2005). Associations between stress at work and attitudes towards retirement in hospital physicians. *Work & Stress*, 19(2), 177-185.
<http://dx.doi.org/10.1080/02678370500151760>
- Szinovacz, Maximiliane E. y Deviney, Stanley (2000). Marital Characteristics and Retirement Decisions. *Research on Aging*, 22(5), 470-498.
<http://dx.doi.org/10.1177/0164027500225002>
- Vaillant, George; DiRago, Ana y Mukamal, Ken (2006). Natural history of male psychological health, XV: Retirement satisfaction. *The American Journal of Psychiatry*, 163(4), 682-688.
- van Dam, Karen; van der Vorst, Janine D. M. y van der Heijden, Beatrice I. J. M. (2009). Employees' Intentions to Retire Early A Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions. *Journal of Career Development*, 35(3), 265-289.
<http://dx.doi.org/10.1177/0894845308327274>
- van der Heijden, Beatrice I. J. M.; Schalk, René y van Veldhoven, Marc J. P. M. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *The Career Development International*, 13(2), 85-94.
<http://dx.doi.org/10.1108/13620430810860512>
- van Solinge, Hanna (2007). Health Change in Retirement A Longitudinal Study among Older Workers in the Netherlands. *Research on Aging*, 29(3), 225-256.
<http://dx.doi.org/10.1177/0164027506298223>
- van Solinge, Hanna y Henkens, Kène (2005). Couples' Adjustment to Retirement: A Multi-Actor Panel Study. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60(1), S11-S20.
<http://dx.doi.org/10.1093/geronb/60.1.S11>
- van Solinge, Hanna y Henkens, Kène (2007). Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(5), S295-S303.
<http://dx.doi.org/10.1093/geronb/62.5.S295>
- van Solinge, Hanna y Henkens, Kène (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- van Solinge, Hanna y Henkens, Kène (2010). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *The European Journal of Public Health*, 20(1), 47-51.
<http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckp118>
- von Bonsdorff, Monika; Shultz, Kenneth S.; Leskinen, Esko y Tansky, Judith (2009). The choice between retirement and bridge employment: A continuity theory and life course perspective. *The International Journal of Aging & Human Development*, 69(2), 79-100.
<http://dx.doi.org/10.2190/AG.69.2.a>
- Wang, Mo; Henkens, Kène y van Solinge, Hanna (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0022414>
- Wiseman, Leah Maree y Whiteford, Gail (2007). Life history as a tool for understanding occupation, identity and context. *Journal of Occupational Science*, 14(2), 108-114.
<http://dx.doi.org/10.1080/14427591.2007.9686591>
- Wong, Jen y Hardy, Melissa (2009). Women's retirement expectations: How stable are they? *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 64B(1), 77-86.
<http://dx.doi.org/10.1093%2Fgeronb%2F64b10>
- Zappalà, Salvatore; Depolo, Marco; Fraccaroli, Franco; Guglielmi, Dina y Sarchielli, Guido (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *The Career Development International*, 13(2), 150-167.
<http://dx.doi.org/10.1108/13620430810860558>



MIGUEL ANGEL SAHAGÚN PADILLA

Miguel Angel Sahagún es profesor investigador de tiempo completo en el Departamento de Psicología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. Sus líneas de investigación se enmarcan en el campo de la psicología organizacional, en relación a los fenómenos del poder y el significado del trabajo, y los métodos cualitativos.

ALICIA EDITH HERMOSILLO DE LA TORRE

Alicia Edith Hermosillo es profesora Investigadora de tiempo completo en el Departamento de Psicología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. La Dra. Hermosillo es autora de numerosos artículos sobre la atención a la salud, suicidio y obesidad.

CLARA SELVA OLID

Clara Selva es investigadora posdoctoral en la Universitat Autònoma de Barcelona, en el Departamento de Psicología Social. Sus líneas de investigación se enmarcan en el campo de la psicología organizacional y los estudios sociales de trayectorias y carreras profesionales.

DIRECCIÓN DE CONTACTO

mashagun@correo.uaa.mx; aehermo@correo.uaa.mx; clara.selva@uab.cat

FORMATO DE CITACIÓN

Sahagún Padilla, Miguel Angel; Hermosillo de la Torre, Alicia Edith y Selva Olid, Clara (2014). La jubilación, hito de la vejez: revisión de aproximaciones psicosociales recientes. *Quaderns de Psicologia*, 16(2), 27-41. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1184>

HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 05/11/2013

Aceptado: 20/12/2013