



TESIS DOCTORAL

2015

**PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN:
ANÁLISIS DE LOS FACTORES
PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL
AJUSTE PERSONAL EN UN ESTUDIO
LONGITUDINAL**

ENCARNA VALERO IBÁÑEZ
Licenciada en Psicología

**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS
ORGANIZACIONES**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Directora: Dra. Doña GABRIELA ELBA TOPA CANTISANO

Esta tesis está dedicada sobre todo a las mujeres que han influido en lo que hoy soy.

A ellas, que me han aportado energía para emprender retos complicados en mi vida,
a las que estuvieron en muchos momentos importantes, y a las que siguen estando

y me hacen ser mejor persona.

Gracias por vuestro ejemplo.

Resumen en francés (Requisito Doctorado Europeo)

INTRODUCTION

La retraite est une transition vitale ayant une grande importance dans la vie des personnes (Beehr, 1986; Beehr et Bowling, 2013; Wang, 2013). En plus, dans la dernière décennie, la retraite est devenue un motif d'inquiétude pour les sociétés en général et pour les gouvernements en particulier, à cause, entre autres, du nombre croissant des personnes qui approchent de cette étape dans les pays développés, et des problèmes sociaux que cela entraîne, à court et à long délai.

Les sociétés en général, et les gouvernements en particulier, sont en train de déplacer progressivement la responsabilité relative au bien-être des retraités ; ils transfèrent cette inquiétude depuis les structures qui assuraient l'État du bien-être vers le domaine de la responsabilité personnelle. Donc, le besoin de faire que les personnes se préparent pour leur retraite est aujourd'hui plus poignant que jamais.

Pendant les dernières décennies, plusieurs modèles théoriques ont été proposés pour étudier la retraite, des modèles qui ont plus ou moins mis l'accent sur la préparation personnelle de chacun devant sa transition vers cet état. Des variations, selon les différents points de vue, se sont également produites dans les explications concernant les variables les plus significatives adoptées pour définir l'adaptation personnelle des retraités à leur nouvelle situation.

C'est pour ça que certains auteurs insistent sur le besoin de comprendre la transition vers la retraite comme un processus d'adaptation progressive que les personnes atteignent peu à peu à travers plusieurs essais successifs, dans le but d'améliorer leur bien-être dès qu'elles ont effectivement atteint cet état. La connaissance de ces variables psychosociales qui concernent le processus d'adaptation pendant la transition vers la retraite peut donc aider à en surmonter les difficultés, dans le but d'expliquer les résultats et d'améliorer la mise en place d'interventions visant à favoriser la qualité de vie des personnes retraitées.

Objectifs et questions de recherche

L'objectif de cette Thèse de Doctorat est d'examiner les facteurs psychosociaux qui influencent l'adaptation personnelle des retraités à leur nouvelle situation vitale. Concrètement, ces facteurs seront analysés dans trois études originelles, qui contiennent des échantillons et des procédures indépendantes et qui sont axées sur des aspects que la recherche précédente n'a pas explorés en profondeur.

D'une façon plus spécifique, le propos de cette Thèse est : a) d'analyser empiriquement les relations entre, d'une part, l'auto-efficacité spécifique pour la retraite, et, d'autre part, la satisfaction vitale proche à ce moment de la vie, ainsi que les intentions de retirement, au moment où les personnes se trouvent dans la transition vers leur retraite. b) d'analyser empiriquement les rapports entre les gains et les pertes perçus lors de la retraite, et la santé perçue par les retraités, considérant en plus si l'appui social a un rôle de médiateur dans ces rapports. c) d'analyser empiriquement les rapports entre l'auto-efficacité spécifique, les menaces de pertes perçues avant la retraite et les pertes perçues, la satisfaction vitale et la dépression après la retraite.

Contenu de cette Thèse

Le présent document est composé de cinq chapitres, mise à part la présente Introduction.

Dans le premier est exposé le cadre théorique dans lequel ont été développées les recherches qui composent ce travail doctoral. Dans les deuxième, troisième et quatrième sont exposées les trois études empiriques indépendantes menées à bout pour cette Thèse. Dans le cinquième chapitre sont résumées les principales conclusions de chacune de ces études empiriques indépendantes, et sont exposés les apports généraux de cette Thèse pour la meilleure compréhension des aspects psychosociaux les plus saillants parmi ceux qui ont une influence dans l'adaptation des personnes à leur retraite. La section des références bibliographiques a été unifiée à la fin du document, dans le but d'en faciliter la lecture.

Résumé des trois études empiriques indépendantes

Première étude: Auto-efficacité spécifique pour la retraite chez des travailleurs ayant plus de 40 ans: relations avec des variables psychosociales.

Cette recherche se proposait d'explorer les facteurs psychosociaux annoncés par les intentions de retirement et la satisfaction avec la vie proche de la retraite.

La présente étude a été réalisée sur 1325 travailleurs ayant plus de 40 ans qui se trouvaient dans une situation active lors de leur participation dans la recherche. 56% d'entre eux étaient des hommes, et l'âge moyen des participants était de 60.8 ans ($SD = 3,15$). Les travailleurs résidaient en Espagne et travaillaient comme salariés.

Cette étude met tout d'abord en lumière que l'auto-efficacité générale a un pouvoir prédictif très important sur les différentes dimensions de la satisfaction avec la vie proche de la retraite. Ainsi, sont renforcées les trouvailles des études préalables (Harper, 2005; Neuhs, 1990, 1991). En plus, nous réalisons un apport supplémentaire dans le présent travail, du moment où de telles études ont évalué l'auto-efficacité spécifique pour la retraite, mais n'ont pas montré que celle-ci avait un pouvoir prédictif par-dessus l'auto-efficacité généralisée de la personne. Dans cette recherche on a toujours introduit dans les modèles de régression l'auto-efficacité généralisée avant celle spécifique, afin d'en contrôler l'influence, ainsi que recommandé par des études d'auto-efficacité réalisées dans d'autres contextes (Salanova et al., 2002). Cependant, ce pouvoir prédictif des dimensions de l'auto-efficacité spécifique, une fois contrôlée l'auto-efficacité générale, n'est pas mis en évidence pour toutes les dimensions, mais seulement pour certaines d'entre elles. Plus précisément, dans la satisfaction concernant les services et les ressources, c'est l'auto-efficacité relative aux finances qui a plus de poids, tandis que dans la satisfaction concernant la vie familiale et dans la satisfaction concernant la santé, c'est l'auto-efficacité pour la santé qui a plus de poids. Ainsi, on peut observer qu'il existe des rapports étroits entre la satisfaction et l'auto-efficacité spécifique, mais ces rapports pourraient bien être influencés par le contenu des items des diverses dimensions, de part et d'autre.

Sur cette même ligne, il est à signaler que l'auto-efficacité pour la santé explique efficacement deux des trois dimensions de la satisfaction vitale. Ce fait remet l'accent sur l'importance accordée à la santé –à côté des finances–, dans l'inquiétude qu'éprouvent les personnes dès qu'elles préparent leur retraite.

Nos découvertes soulignent que l'auto-efficacité pour la retraite annonce positivement les intentions de retraite totale et la satisfaction avec la retraite des travailleurs âgés, et négativement les intentions de retraite partielle.

D'un autre côté, les deux modèles prédictifs des intentions de retraite, autant celui partiel que celui total, sont significatifs dans tous leurs pas, mais peu efficaces, car la variance finale expliquée sur les intentions reste très courte. Des résultats semblables ont été trouvés dans d'autres études, puisque Zaniboni et ses collègues (2010) expliquent les intentions de retraite total et de retraite partiel, et trouvent que les poids de régression des attitudes sont bas, même s'ils s'avèrent statistiquement significatifs. Il en est de même dans l'étude précédente de Topa et Alcover (*in press*), étant donné que son modèle structurel ne dépasse pas 25% dans la prévision de variabilité des intentions de retraite. Ce fait pourrait être en train de refléter les multiples influences qui se présentent sur les décisions concernant la prise de sa retraite ou l'ajournement successif de sa sortie du monde du travail. En fait, les modèles théoriques les plus récents qui cherchent à rendre compte de la retraite anticipée font référence, au moins, à quatre plans bien distincts, dans lesquels on pourrait évaluer l'adaptation de la personne à son entourage quand la retraite approche, ainsi que l'adaptation concernant l'occupation, l'organisation, le poste et le groupe de travail. Vu de cette perspective, il semble raisonnable que, si nous ne prenons en compte qu'une facette des croyances des personnes, nous aurons en retour un modèle ayant peu de pourcentages de variabilité expliquée. C'est peut-être pourquoi la recherche précédente sur les plans de retraite n'a pas réussi à distinguer nettement les diverses intentions qu'ont les personnes à la fin de leurs parcours professionnel. Les implications de ces études sont discutées, afin de comprendre la planification de chacun pour sa retraite, et d'améliorer les pratiques d'orientation pour les personnes âgées.

Deuxième étude: Pertes et gains de ressources dans la retraite: rapports à la satisfaction vitale et à la santé perçue dans des retraités.

La théorie de la conservation des ressources (COR) est une théorie de motivation et de stress qui fournit un cadre théorique permettant de comprendre, prévoir et examiner les rapports entre les ressources et les résultats personnels sur un vaste champ de situations de développement. Cette deuxième étude empirique est axée sur la transition vers la retraite depuis la perspective de la COR, afin de mieux comprendre comment le bien-être dans la retraite est significativement expliqué par les perceptions des retraités concernant leurs bénéfices et leurs pertes dans cette situation. Qui plus est, nous explorons le rôle médiateur du soutien social dans le rapport entre pertes et bien-être.

La présente étude a été réalisée sur des personnes retraitées qui, au moment de répondre à l'enquête (N = 275) se trouvaient dans la période d'un an postérieure à leur retraite. Leur âge moyen était de 66.3 ans ($SD = 5.8$). 41.1% des participants étaient des hommes. Au moment de prendre leur retraite, leur ancienneté moyenne dans leur poste était de 30.3 ans ($SD = 9.5$).

Ainsi que la COR le postule, dans cette étude est vérifié, relativement à la retraite, que les pertes perçues ont plus d'influence sur la satisfaction vitale que les bénéfices. En fait, leur pouvoir explicatif concernant la satisfaction vitale est nul. À partir de la découverte du fait que les pertes globalement considérées présentaient le plus grand pouvoir prédictif sur la satisfaction avec la retraite, nous avons procédé dans le présent travail à effectuer une analyse par dimensions, autant des pertes que de la satisfaction, dans le but de discriminer de possibles effets particuliers d'une certaine dimension sur d'autres. Ainsi, certaines pertes spécifiques ont montré un pouvoir explicatif plus grand que d'autres sur la satisfaction vitale et les plaintes de santé.

Finalement, dans le présent travail était préconisé que le soutien social serait un médiateur entre les pertes perçues et les résultats de satisfaction et plaintes de santé. En ce qui concerne la médiation du soutien social dans les relations entre les pertes perçues et les résultats de satisfaction et plaintes de santé, l'évidence obtenue dans ce travail est mixte. D'un côté, la plupart des relations entre les pertes perçues et les

résultats révèlent la médiation du soutien social, quoique cela échoue pour la satisfaction avec la santé et l'activité, ainsi que pour les plaintes gastro-intestinales. Dans le reste des cas, toutes les analyses de médiation offrent des résultats significatifs. Les implications ont été discutées visant la compréhension de la retraite et la mise en place d'interventions diverses.

Troisième étude: Auto-efficacité spécifique et ressources pertinentes pour la retraite: leur influence dans l'adaptation psychosociale, dans un étude longitudinale.

La retraite est une transition majeure qui touche à toutes les facettes vitales et qui implique souvent un passage préparatoire, où les personnes mettent souvent en place des changements progressifs, dans le but de mieux s'ajuster à leur nouvelle situation.

Sur la base de la théorie sociale cognitive et de la théorie de la conservation des ressources, cette étude explore les influences de l'auto-efficacité pour la retraite et les menaces de pertes éprouvées par des travailleurs âgés, quand ils sont encore en actif, sur les pertes réelles qu'ils perçoivent quand ils ont déjà pris leur retraite, et sur leur bien-être.

Nous nous sommes servi d'un dessin longitudinal en trois temps, avec un échantillon (N = 191) de travailleurs âgés. Les données ont été recueillies en Temps 1 (T1) et en Temps 2 (T2), alors que les travailleurs étaient encore en actif, et dans le Temps 3 (T3), alors qu'ils avaient déjà pris leur retraite.

La présente étude s'est développée sur 191 personnes qui étaient en actif (T1) quand elles ont rempli la première enquête, étaient toujours en actif quand elles ont rempli la deuxième enquête (T2), et avaient pris leur retraite dans les six mois précédents quand elles en ont rempli la troisième (T3). 59.2% d'entre eux étaient des hommes et leur moyenne d'âge était de 63.8 ans sur T1 ($SD = 3.6$). Leur ancienneté moyenne dans leur emploi était de 36.3 ans ($SD = 7.28$) au moment de prendre leur retraite.

Les pertes perçues sont le premier aspect qu'il intéressait d'explorer dans ce travail. On a vérifié que toutes les dimensions des pertes sont prédites par l'auto-efficacité spécifique, ainsi que par les menaces de pertes perçues avant la retraite. En ce qui concerne l'auto-efficacité, les personnes qui approchent de la retraite sont surtout

inquiètes vis-à-vis de leur capacité pour gérer leurs finances de façon efficace. La dimension de la gestion des finances montrée par l'auto-efficacité spécifique sur le T1 est la seule qui prévoit les résultats des retraités sur le T3, c'est-à-dire quand ils sont déjà à la retraite. Les résultats soulignent que l'auto-efficacité pour les finances (T1) et les menaces de pertes (T2) sont les meilleurs prédicteurs des pertes réelles dans la retraite (T3).

Au moment de prédire dans cette étude le bien-être des personnes retraitées, nous avons pris pour indicateur la satisfaction vitale, quitte à trouver encore une fois que l'auto-efficacité pour les finances est significative sur toutes les dimensions de la satisfaction.

Toutes les deux, l'auto-efficacité pour les finances (T1) et les pertes dans la retraite (T2) expliquaient satisfaitement le bien-être, spécifiquement la satisfaction vitale (T3) et la dépression parmi les retraités (T3).

Nos découvertes fournissent un appui empirique pour les relations entre auto-efficacité pour la retraite – pertes de ressources et de bien-être. Les implications théoriques et pratiques sont discutées.

Agradecimientos

A mis profesores de Doctorado de la Facultad de Psicología de la UNED, José Francisco Morales Domínguez y Juan Antonio Moriano León, por su ayuda inestimable desde el principio para que terminara el Doctorado y continuara con mi tesis.

A los profesores y amigos en la Universidad de Bolonia, especialmente a Dina Guglielmi, por su acogida y buena disposición siempre.

A los profesores de la Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia, sin su influencia yo no habría llegado hasta aquí: Manuel Esteban Albert, que cambió mi vida sin proponérselo, Cecilia Ruiz Esteban, Fuensanta Cerezo Ramírez, Javier Corbalán Berná, Mariano García Izquierdo y José María Martínez Selva.

A Gabriela Elba Topa Cantisano, mi directora de tesis, por rescatarme y hacerme creer en las segundas oportunidades. Gracias por tu ayuda y por todo lo que me aportas.

A mis amigas:

María Belando Montoro, un constante motivo de alegría en mi camino y una motivación para no olvidar mis sueños.

Yolanda Doig Rico, por tu ayuda y por aportarme energía positiva siempre.

Yolanda Sánchez, Amalia González, Rosa Bretaña, y Andrea Macarrón, por vuestro apoyo y todos los buenos momentos compartidos.

Mis “Utedis”: Aurora, Mónica, Alicia, Ruth, Gorka y Noelia, por aportarme cariño y energía siempre.

Rosa M^a Martín Aranda, María Cano y Pilar Linares, por animarme a terminar mi tesis y hacer que valore cada día el esfuerzo de las madres que trabajan y estudian a la vez.

A mis mejores amigas durante los estudios universitarios en la Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia: Ana Ribadulla Tomás, Marina Serrano de Paz y Conchi Pina Rives.

A mi familia:

Mi abuela materna, mi primera maestra de la felicidad. Gracias por hacerme soñar con tu maravillosa imaginación y transmitirme el amor por la lectura.

A mi madre, por su bondad infinita y su apoyo siempre en todo lo que emprendía.
A mi padre, por transmitirme responsabilidad y honestidad en el trabajo. A mi hermana,
por su apoyo y cariño.

A mi marido, Fco. Javier, y mis hijas, Mar y Lucía, por ser el impulso a mis ganas
de vivir intensamente.

Índice

Resumen en francés (Requisito Doctorado Europeo).....	v
Agradecimientos.....	xiii
Índice.....	xv
Lista de tablas.....	xix
Introducción.....	1
Objetivos y preguntas de investigación.....	2
Aportaciones esperadas y significación de esta investigación.....	3
CAPÍTULO 1.	9
REVISIÓN TEÓRICA.....	9
Conceptualizaciones psicológicas sobre la jubilación.....	11
Jubilación como proceso de toma de decisiones.....	11
Jubilación como una etapa de la carrera laboral.....	12
La jubilación como un proceso de ajuste.....	14
Autoeficacia general y autoeficacia específica para la jubilación.....	15
Autoeficacia específica para la jubilación.	17
Dimensiones de la autoeficacia específica para la jubilación.....	18
Instrumentos de medición de la autoeficacia para la jubilación.....	20
El enfoque de la Conservación de los recursos: pérdidas y ganancias asociadas a los cambios vitales.....	22
Clasificación de los recursos.....	23
Pérdidas, sustituciones de pérdidas y ganancias.....	24
Críticas generales a la COR.....	28
Aplicación de la COR a la transición a la jubilación y a la jubilación.....	30
Las intenciones de jubilación: qué caminos se abren para quienes se acercan a la jubilación.....	33
El objetivo final: el ajuste de las personas en la transición y en su vida como jubilados.....	34
La satisfacción vital en la transición hacia la jubilación y en la jubilación.....	36
La salud percibida.....	38
Resumen de la revisión de la literatura.....	40
CAPÍTULO 2.	47
AUTOEFICACIA ESPECÍFICA PARA LA JUBILACIÓN, INTENCIONES DE RETIRO Y SATISFACCIÓN VITAL EN TRABAJADORES MAYORES DE 40 AÑOS.....	47
Resumen.....	47
Abstract.....	47

Introducción.....	48
Autoeficacia específica para la jubilación.....	48
La satisfacción vital durante la transición hacia la jubilación.....	50
Intenciones de retiro en la transición hacia la jubilación.....	51
Método.....	52
Análisis de los datos.....	55
Discusión.....	62
CAPÍTULO 3.	69
PÉRDIDAS Y GANANCIAS DE RECURSOS, SATISFACCIÓN VITAL Y SALUD EN JUBILADOS: MEDIACIÓN DEL APOYO SOCIAL.	69
Resumen.....	69
Abstract.....	69
Introducción.....	70
Aspectos psicosociales del ajuste a la jubilación.....	72
El apoyo social, un recurso distinto.....	73
Método.....	76
Participantes.....	76
Procedimiento.....	77
Instrumentos.....	77
Resultados.....	79
Discusión.....	92
CAPÍTULO 4.	99
AUTOEFICACIA ESPECÍFICA Y RECURSOS RELEVANTES PARA LA JUBILACIÓN: SU INFLUENCIA EN EL AJUSTE PSICOSOCIAL EN UN ESTUDIO LONGITUDINAL.	99
Resumen.....	99
Abstract.....	99
Introducción.....	100
Autoeficacia específica para la jubilación: su influencia sobre el bienestar.....	101
Teoría de la conservación de los recursos, COR.....	102
El ajuste a la jubilación: satisfacción con la jubilación y depresión.....	103
Método.....	105
Participantes.....	105
Procedimiento.....	106
Instrumentos.....	106
Resultados.....	108

Discusión.....	119
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN GENERAL.....	125
Aportaciones de esta tesis.....	126
Limitaciones y futuras líneas de investigación.....	129
Implicaciones prácticas y de intervención.....	131
Conclusiones en francés (Requisito Doctorado Europeo).....	131
REFERENCIAS.....	138
ANEXO 1. CUESTIONARIOS.....	170
Cuestionario Estudio 1.....	172
Cuestionario Estudio 2.....	175
Cuestionario Estudio 3. Etapa 1.....	181
Cuestionario Estudio 3. Etapa 2.....	184
Cuestionario Estudio 3. Etapa 3.....	187
ANEXO 2. RESULTADOS ADICIONALES.....	191

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Definiciones teóricas, operativas e instrumentos de medida de las variables de los tres estudios independientes.....</i>	42
Tabla 2. <i>Matriz de correlaciones y estadísticos descriptivos de las variables del Estudio 1 (N=1,325).....</i>	57
Tabla 3. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con servicios y recursos.....</i>	58
Tabla 4. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con matrimonio y vida familiar.....</i>	59
Tabla 5. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con salud y actividad.....</i>	60
Tabla 6. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para intención de jubilación parcial.....</i>	61
Tabla 7. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para intención de retiro total.....</i>	62
Tabla 8. <i>Matriz de correlaciones y estadísticos descriptivos de las variables del Estudio 2 (N= 275)</i>	81
Tabla 9. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción vital en la jubilación total.....</i>	82
Tabla 10. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para quejas de salud totales.....</i>	83
Tabla 11. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con servicios y recursos en la jubilación.....</i>	84
Tabla 12. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con salud y actividad en la jubilación.....</i>	85
Tabla 13. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con matrimonio y familia en la jubilación.....</i>	85
Tabla 14. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para quejas de salud totales.....</i>	85
Tabla 15. <i>Prueba de significación del modelo de mediación del apoyo social en la relación entre pérdidas y satisfacción con los servicios y recursos en la</i>	86

<i>jubilación</i>	
Tabla 16. <i>Prueba de significación del modelo de mediación del apoyo social en la relación entre pérdidas y satisfacción con el matrimonio y la vida familiar</i>	87
Tabla 17. <i>Prueba de significación del modelo de mediación del apoyo social en la relación entre pérdidas y quejas de salud totales</i>	87
Tabla 18. <i>Matriz de correlaciones y estadísticos descriptivos de las variables del Estudio 3 (N=191)</i>	106
Tabla 19. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de objetos (T3)</i>	107
Tabla 20. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de características personales (T3)</i>	108
Tabla 21. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de condiciones (T3)</i>	109
Tabla 22. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de energías (T3)</i>	110
Tabla 23. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación (T3)</i>	112
Tabla 24. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con la salud física y la actividad (T3)</i>	113
Tabla 25. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con matrimonio y familia en la jubilación (T3)</i>	114
Tabla 26. <i>Análisis de Regresión Lineal Múltiple para depresión (T3)</i>	115

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La jubilación es una transición vital que tiene gran relevancia en la vida de las personas (Beehr, 1986; Beehr y Bowling, 2013; Wang, 2013). Además, en la última década, la jubilación se ha transformado en un motivo de preocupación para las sociedades en general y para los gobiernos en particular debido, entre otros motivos, al creciente número de personas que se aproximan a esta etapa en los países desarrollados y a los problemas sociales que ello supone a corto y largo plazo (Jimeno, 2000; ONU, 2013; INE, 2012, 2014). En Europa, debido al acceso a la jubilación de la generación de *baby boomers*, los países se enfrentan a la insostenibilidad de sus sistemas de pensiones, y algo semejante sucede en otros países desarrollados como Japón donde las tasas de dependencia son ya muy elevadas (Harper, 2010).

En esta última década, los gobiernos europeos han reaccionado elevando la edad de retiro e incrementando los años de contribución exigidos para gozar de plenos derechos en la obtención de una pensión, en un esfuerzo por retrasar la entrada en la jubilación para los ciudadanos (Alcover, Topa y Fernández, 2014). Sin embargo, pese al objetivo fijado por el Consejo Europeo en Estocolmo de alcanzar una tasa de empleo del 50% entre los ciudadanos de 55 a 64 años en 2010, la media Europea estaba todavía en 2011 en el 47.4% (OECD, 2014). Este dato hace visible que sólo uno de cada dos europeos mayores de 55 años continúa trabajando.

Las sociedades en general, y los gobiernos en concreto, están desplazando progresivamente la responsabilidad por el bienestar de los jubilados, trasladando esa preocupación desde las estructuras que garantizaban el Estado de bienestar al ámbito de la responsabilidad personal (Hershey, Jacobs-Lawson y Austin, 2013). El aumento de la exigencia en los años de cotización es un ejemplo claro de ello. Por lo tanto, la necesidad de que las personas se preparen para la jubilación es hoy más acuciante que nunca, habida cuenta de que parece ampliamente aceptado que a ellas les corresponde esa responsabilidad y de que un grupo creciente de ciudadanos va a vivir en esta etapa un largo período de sus vidas (Noone, Stephens y Alpass, 2009).

Durante las últimas décadas, se han propuesto varios modelos teóricos para estudiar la jubilación y dichos modelos han puesto, por lo tanto, más o menos acento en la preparación personal para la transición hacia la jubilación. También han variado, en función del enfoque adoptado, las explicaciones acerca de las variables más relevantes a la hora de definir el ajuste personal de los jubilados a su nueva situación (Wang y

Shultz, 2010). Los enfoques que han acentuado la jubilación como proceso de toma de decisiones, como etapa de la carrera laboral, o como estrategia de gestión de los Recursos Humanos (RRHH) fallan a la hora de explicar cuáles son los factores psicosociales que influyen en el mejor ajuste de las personas a la etapa de la jubilación. Es por eso que algunos autores insisten en la necesidad de entender la transición hacia la jubilación como un proceso de ajuste progresivo que las personas van alcanzando, a través de intentos sucesivos, para mejorar su bienestar cuando se retiran (Van Solinge, 2013; Wang, Adams, Beehr y Shultz, 2009; Wang y Shultz, 2010). Por lo tanto, conocer aquellas variables psicosociales que afectan al proceso de ajuste durante la transición hacia la jubilación puede ayudar a superar las dificultades para explicar los resultados y mejorar el diseño de intervenciones orientadas a favorecer la calidad de vida de las personas en la jubilación (Morales, Nouvilas y Arias, 2012).

Objetivos y preguntas de investigación

El objetivo de esta Tesis doctoral es examinar los factores psicosociales que influyen en el ajuste personal de los jubilados a su nueva situación vital. En concreto, se analizarán dichos factores a través de tres estudios originales, con muestras y procedimientos independientes, que se centran en aspectos que la investigación precedente no ha explorado en profundidad. En cada uno de los estudios se exploran las relaciones del ajuste de los trabajadores a la jubilación con variables específicas que, por una parte, han derivado del análisis previo de la literatura y, por otra, parecen relevantes de cara a la sugerencia de futuras intervenciones.

Más específicamente, el propósito de esta tesis es: a) analizar empíricamente las relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación, de una parte, y la satisfacción vital cercana a la jubilación y las intenciones de retiro, de la otra parte cuando las personas se encuentran en la transición hacia la jubilación. b) analizar empíricamente las relaciones entre las ganancias y pérdidas percibidas en la jubilación y la salud percibida por los jubilados, valorando además si dichas relaciones están mediadas por el apoyo social. c) analizar empíricamente las relaciones entre la autoeficacia específica, las amenazas de pérdidas percibidas antes de jubilarse y las pérdidas percibidas, la satisfacción vital y la depresión después de la jubilación.

En concreto, las preguntas de investigación a las que se tratará de responder son las siguientes:

1. ¿Cómo influye la autoeficacia específica para la jubilación en la satisfacción con la vida en la transición a la jubilación y en las intenciones de retiro?

2. ¿Cómo influyen las ganancias y las pérdidas percibidas por los jubilados en su satisfacción vital y su salud percibida? ¿Qué procesos mediadores influyen en esta relación?

3. ¿Cómo influyen la autoeficacia específica y las amenazas de pérdidas percibidas cuando se acerca la jubilación en las pérdidas percibidas, en la satisfacción y salud mental de las personas una vez jubiladas?

Aportaciones esperadas y significación de esta investigación

Esta tesis doctoral pretende contribuir a la investigación sobre el ajuste de las personas a la jubilación de varias maneras. En primer lugar, la investigación precedente ha sugerido las posibles influencias de la autoeficacia específica para la jubilación en los resultados posteriores de los jubilados (Taylor y Cook, 1995; Taylor y Shore, 1995; Taylor, Cook y Weinberg, 1997), pero ha realizado mediciones poco precisas de este antecedente (Neuhs, 1990, 1991; Peila-Shuster, 2011; Poser y Engels, 1983; Topa y Alcover, 2015, Wells y Kending, 1999); y, además, el apoyo empírico a esta propuesta ha sido limitado. En este trabajo se ha pretendido aplicar un instrumento amplio y comprehensivo que diese cuenta de la multiplicidad de dimensiones que la tarea de jubilarse supone para los trabajadores mayores (Harper, 2005) y dar apoyo empírico sólido al poder predictivo de la autoeficacia específica sobre los resultados deseables, en el momento de transición hacia la jubilación. Además, en el tercer estudio, se ha pretendido dar apoyo a través de una investigación longitudinal a esta influencia de la autoeficacia previa a la jubilación en dos indicadores de ajuste posterior: la satisfacción vital y la salud percibida.

En segundo lugar, la investigación precedente ha mostrado que las ganancias y pérdidas de recursos son procesos que afectan a las personas, en forma especial cuando atraviesan un cambio vital, como es la jubilación (Hobfoll y Wells, 1998). Sin embargo, este marco teórico no se había aplicado a la transición hacia la jubilación hasta el momento. En concreto, en esta tesis se ha pretendido dar apoyo empírico a la diferencia de poder predictivo de ganancias y pérdidas sobre los indicadores globales de ajuste en la jubilación y, además, se ha pretendido analizar por dimensiones las pérdidas con objeto de valorar cuáles de éstas tenían mayor poder predictivo sobre las diferentes

manifestaciones de ajuste. Más aún, la literatura sobre este punto ha señalado repetidamente que los procesos mediadores de este impacto no estaban claros, por lo cual, el presente trabajo, se ha propuesto también analizar el papel mediador del apoyo social en la relación entre pérdidas percibidas y ajuste de los jubilados.

En tercer lugar, dentro del ámbito de la psicología del envejecimiento y la jubilación se emplean con excesiva frecuencia diseños transversales, pese a que los teóricos han recomendado con insistencia la necesidad de investigaciones con diseños longitudinales, que pudieran dar un respaldo más sólido a hipótesis sobre relaciones causales. Con esta recomendación en mente, y con el deseo de integrar en el último estudio los hallazgos de los dos anteriores, en el tercer trabajo empírico se ha llevado a cabo una investigación en la que participaron personas cercanas a la jubilación en Tiempo 1 y volvieron a ser encuestadas cuando ya se habían jubilado, en el Tiempo 2. El objetivo que se perseguía era dar apoyo empírico a las relaciones causales entre la autoeficacia percibida para la jubilación, las amenazas de pérdidas antes de jubilarse y las pérdidas percibidas, la salud y la satisfacción cuando los participantes ya se habían jubilado. Estas relaciones entre antecedentes y consecuentes quedan así mejor documentadas y pueden servir de base al diseño de intervenciones.

Por último, el aporte de esta tesis pretende ser doble, a la vez académico y aplicado. En cuanto al primer ámbito, el establecimiento de unas relaciones sólidamente fundadas entre antecedentes psicosociales y ajuste de los jubilados permitirá avanzar en la exploración de los procesos que subyacen al hecho de que la jubilación tenga esa doble faceta, a la vez prometedora y amenazante para el bienestar personal. Y, en cuanto al segundo ámbito, el de la intervención, esta tesis pretende hacer una aportación relevante puesto que los psicólogos aplicados, gerontólogos, terapeutas, orientadores y demás profesionales podrán desarrollar sus programas de intervención para incrementar la autoeficacia específica, favorecer la reevaluación para reducir las percepciones de amenazas y de pérdidas asociadas a la jubilación y, en último término, incidir en la mejora de la satisfacción y de la salud de los jubilados.

Estructura de esta tesis

Esta tesis se compone de cinco capítulos, además de la presente introducción.

En el primero de ellos se expone el marco teórico dentro del cual se han desarrollado las investigaciones que componen esta tesis doctoral. En concreto, se

analizan los aspectos psicosociales que influirán en el ajuste de las personas después de la jubilación. En primer lugar, se expone la importancia de la autoeficacia específica para la jubilación y sus relaciones con otras variables psicosociales en la etapa de transición hacia la jubilación. En segundo lugar, a partir de la teoría COR, se resume la literatura sobre las percepciones de ganancias percibidas, las amenazas de pérdidas y las pérdidas reales experimentadas por las personas que se acercan a la jubilación o que ya han experimentado ese momento vital. En tercer lugar, se analizan los indicadores de ajuste más relevantes para las personas jubiladas, con especial referencia a la satisfacción vital y a la salud percibida.

En el segundo, tercer y cuarto capítulo se exponen los tres estudios empíricos independientes que se han llevado a cabo para esta tesis. El primer estudio empírico está centrado en la autoeficacia específica para la jubilación y sus relaciones con otras variables psicosociales en una muestra de 1325 trabajadores mayores de 40 años. En este primer estudio se propone que la autoeficacia específica para la jubilación pronosticará la satisfacción vital cercana a la jubilación y las intenciones de jubilación parcial y total. Y además se espera que esta medida específica de autoeficacia añada poder predictivo al de la autoeficacia general.

El segundo estudio empírico se ha focalizado en la aplicación de la COR a la experiencia de la jubilación e incluye a 275 personas que se han jubilado en el último año. En este estudio se propone que las pérdidas y ganancias de recursos percibidas ante la jubilación pronosticarán la satisfacción vital en la jubilación y la salud percibida.

En el tercer estudio se han tratado de unificar las perspectivas iniciadas en los dos trabajos, de tipo transversal, que constituyen el primer y segundo estudio empíricos de esta tesis. Se trata, pues, de un trabajo empírico longitudinal que incluye a 191 trabajadores que participaron cuando aún estaban en activo en dos ocasiones, en T1 y en T2, y participaron nuevamente cuando ya se habían jubilado, en T3. Este estudio muestra las relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las percepciones de amenazas (T2), de una parte, con las pérdidas percibidas (T3), la satisfacción vital en la jubilación (T3) y la depresión (T3). Cada capítulo incluye su propio desarrollo teórico además de los análisis estadísticos y resultados pertinentes a dicha investigación.

En el quinto capítulo se resumen las principales conclusiones de cada uno de los estudios empíricos independientes y se exponen los aportes generales de esta tesis para

la mejor comprensión de los aspectos psicosociales más relevantes que influyen en el ajuste de las personas a la jubilación. Para concluir se señalan las limitaciones del presente trabajo en general y de cada estudio en particular y se proponen nuevas líneas de investigación, a la vez que se hacen sugerencias de intervención para favorecer el proceso de salida del mundo laboral para las personas.

La sección de referencias bibliográficas se ha unificado al final del documento, para facilitar la lectura. En los anexos de esta tesis se dan a conocer los instrumentos de medida utilizados en cada uno de los estudios independientes que la componen.

CAPÍTULO 1
REVISIÓN TEÓRICA

CAPÍTULO 1.

REVISIÓN TEÓRICA

La jubilación es considerada por muchas personas como una anhelada liberación de la pesada carga del trabajo diario. Otras, por el contrario, la ven como la entrada en una etapa improductiva, acompañada de pasividad y de declive personal. El concepto más moderno de la jubilación es el de un tiempo de descanso, de distanciamiento de los problemas y de implicación en actividades que se debieron postergar en otras etapas, como el estudio o el voluntariado (Laslett, 1991). Esta imagen de la jubilación ejerce una fuerte presión sobre las personas y, por lo tanto, parece razonable que los trabajadores se sientan a la vez motivados y amenazados por esta etapa vital.

Esta transición vital no afecta sólo a los aspectos económicos de la persona, aunque éstos no son, en modo alguno, irrelevantes en ella (Taylor y Geldhauser, 2007). Ciertamente las cuestiones financieras tienen una gran importancia, puesto que son a menudo una fuente de preocupación cotidiana y, además, porque condicionan la posibilidad de atender otras facetas, como la salud o la vivienda, y de desarrollar actividades de interés, como el ocio o las relaciones sociales (Taylor y Doverspike, 2003; Topa, Moriano, Depolo, Alcover y Moreno, 2011). No obstante la indudable importancia de estas dimensiones, que podríamos llamar tangibles, como la economía o la salud, las personas también se ven afectadas por otros aspectos psicosociales de la experiencia de jubilación (Alcover y Crego, 2005; Crego y Alcover, 2004; Crego, Alcover y Martínez-Íñigo, 2008; Fernández, Alcover y Crego, 2013).

El trabajo no sólo proporciona ingresos económicos sino que además define los roles sociales que una persona desempeña y determina, en gran medida, las fuentes de identidad social que están disponibles para esa persona (Szinovacs, 2003). La jubilación, por lo tanto, en cuanto que supone el abandono definitivo del trabajo, implica la pérdida de una serie de reforzadores cotidianos que las personas disfrutaban en su ambiente laboral, tanto asociados al estatus alcanzado como a su pericia técnica o veteranía (Barnes-Farrell, 2003). Si, además, este abandono de la carrera se produce de forma brusca o involuntaria, el desarrollo profesional quedará truncado irreversiblemente (Alcover, Crego, Guglielmi y Chiesa, 2012; Feldman, 2013; Negrini, Panari, Simbula y Alcover, 2013). Por último, y con independencia de cómo las personas vean la jubilación, ya sea desde una perspectiva más o menos optimista, todos desean alcanzar el bienestar personal en esta etapa. Entre otros, la satisfacción personal

y la salud se refieren como los principales indicadores del ajuste a la jubilación (Van Solinge, 2013).

Por otra parte, muchos investigadores coinciden hoy en conceptualizar la jubilación más como un proceso que como un evento único o singular (Beehr y Bowling, 2013), un complejo proceso que se desenvuelve a través del tiempo y puede incluso suponer un período de tiempo variables antes de poder darlo por concluido (Shultz y Wang, 2011). En líneas generales se puede afirmar que el proceso de retiro supone tres fases (Earl, Muratore, Leung y Yu, 2015), el pre-retiro, la transición y la jubilación.

En el pre-retiro, la formación de las intenciones de jubilación estará afectada por una serie de variables de tipo demográfico, tales como edad, salud e ingresos, y también por características psicosociales tales como la autoestima, las actitudes hacia el trabajo y hacia la jubilación, entre otras. Las teorías relacionadas con la autoeficacia, la fijación de metas, y todos aquellos enfoques relacionados con el ciclo vital parece especialmente pertinentes a la hora de entender esta etapa (Feldman y Beehr, 2011).

En la transición, las personas a menudo consideran sus necesidades y las necesidades de su familia, su lugar de trabajo y el ambiente extra laboral para hacer una evaluación global acerca de la jubilación (Wang y Shultz, 2010). Este análisis costes-beneficios de la jubilación puede ser explicado por las motivaciones, las influencias económicas y las expectativas que las personas han desarrollado acerca de cómo será su vida cuando se jubilen (Earl et al., 2015; Feldman y Beehr, 2011; Wang y Shultz, 2010). La centralidad del trabajo, es decir la importancia para las personas de esta faceta vital, la evaluación sobre los diversos roles que las personas desempeñan en sus vidas y el valor que dan al tiempo de ocio podrían explicar los incentivos que les conducen a las decisiones que, por lo general, se toman en esta etapa (Alcover y Topa, 2014).

En la fase de retiro, o adaptación según la denominan algunos autores (Earl et al., 2015), los roles sociales que las personas desempeñan y los recursos que necesitan conservar y defender para un bienestar adecuado son aspectos claves (Hobfoll, 2002; Wang y Shi, 2014) que serán muy importantes a la hora de dar cuenta del ajuste de las personas a su jubilación. En resumen, parece razonable que la complejidad de la experiencia de la jubilación implique a la vez aspectos más objetivos, como las finanzas o la salud, y otros más subjetivos, como las actitudes o las expectativas, y que todos ellos tengan relación con el resultado final de adaptación de las personas a su nueva condición de jubilados (Wang, Henkens y Van Solinge, 2011).

Conceptualizaciones psicológicas sobre la jubilación

La jubilación es un fenómeno relativamente reciente si miramos la totalidad de la historia de la humanidad, ya que podríamos decir que comienza a existir recién en la mitad del siglo XX. Antes de eso, las personas seguían trabajando hasta que ya no eran capaces de seguir haciéndolo. No fue hasta mucho después de la Revolución industrial, con la creación de la Seguridad Social y la existencia de pensiones pagadas que las personas mayores se pudieron permitir el abandonar los empleos pagados aunque todavía fueran capaces de seguir trabajando (Szinovacks, 2003).

Pese a la importancia de la jubilación en la vida de las personas, y a la profusión creciente de estudios empíricos que abordan aspectos parciales de ésta, las revisiones sobre los enfoques teóricos desde los que se ha analizado la jubilación son escasas, con excepción de la más reciente de Wang y Shi (2014), junto con la que proponen Wang y Shultz en 2010, precedidas por Shultz y Adams (2007) o Szinovacz (2003). Siguiendo pues al último de estos trabajos, se revisarán aquí cuatro enfoques sobre la jubilación: aquellas que la conceptúan como un proceso planificado y de toma de decisiones, una etapa de la carrera laboral, una parte de la gestión de los RRHH y, por último, un proceso de ajuste.

Jubilación como proceso de toma de decisiones

Como señalara Beehr (1986), la jubilación se puede ver como un proceso o como un acto. Cuando se enfoca la jubilación como un proceso de toma de decisiones se acentúa que se trata de una conducta motivada de elección entre varias alternativas posibles. Dicho de otra forma, este enfoque subraya que los trabajadores deciden retirarse, ellos son quienes eligen disminuir su compromiso psicológico con el trabajo y trasladan esto progresivamente a su conducta abandonando el trabajo. Detrás de esta concepción subyace la idea de que, después que los trabajadores toman la decisión de marcharse, su actividad laboral desciende mientras que otras actividades vitales se incrementan, como la implicación con la familia o la acción en la comunidad.

En 1998, Shultz, Morton y Weckerle analizaron empíricamente la influencia de los *pull factors* (aquellos que atraen hacia la jubilación) y de los *push factors* (que empujan a salir del trabajo). Entre los primeros mencionan la posibilidad de implicarse en actividades distintas del trabajo, la falta de necesidad de trabajar y el tener a la pareja jubilada. Entre los segundos incluyen la salud deteriorada, la mala salud de algún

familiar, el disgusto con el trabajo, el desacuerdo con el jefe, la imposibilidad de encontrar empleo, el no sentirse apreciado en el trabajo y las políticas de empresa favorecedoras de la jubilación.

Dentro de este enfoque, los autores se basan en las aportaciones generales de la psicología sobre procesos de toma de decisiones para orientar sus investigaciones. Esta perspectiva asume que los trabajadores mayores tomarán sus decisiones sobre la base de las informaciones que tengan de sus propias características y del ambiente, tanto de trabajo como del ambiente en general, que les rodea (Wang y Shi, 2014). Así, sopesarán estos factores y evaluarán la utilidad global de jubilarse, antes de tomar una decisión acerca de si retirarse. Ahora bien, como hacen notar Wang y Shultz (2010), este modelo no ha sido aplicado a la relación del proceso de retiro con sus consecuencias. Esto crea una especie de *salto lógico*, porque las razones por las cuales la gente decide retirarse necesariamente influirán en cómo evalúa los resultados asociados a su retiro. Es decir, el modelo explica bien por qué la gente se retira, pero no explica cómo influye eso en que esté mejor o peor cuando ya está jubilada.

Jubilación como una etapa de la carrera laboral

Las formas más tradicionales de concebir la carrera laboral como una progresión lineal dirigido primeramente por la organización y centrado en las recompensas que ésta proporciona, como promociones y pensiones, están volviéndose obsoletas (Alcover, 2002; Alcover, Martínez-Íñigo, y Rodríguez-Mazo, 2005). En la última década, los autores propusieron lo que han designado como el modelo proteano de carrera, que resalta el control de la carrera por los propios trabajadores, quienes se centran en sus valores y metas personales (Sterns y Kaplan, 2003).

Basándose en ese modelo proteano de carrera, la jubilación se ha visto como una etapa tardía en la carrera laboral. Esto es, en vez de ser vista como la salida, se reconoce un potencial desarrollo de carrera también en la etapa de retiro (Kim y Hall, 2013). Así, la cuestión de investigación de este enfoque se centra en la productividad de los trabajadores mayores, la disposición y confianza para influir su ambiente, para mantener y perseguir sus necesidades de carrera. Este enfoque orienta con frecuencia la investigación empírica sobre el empleo puente y otras conductas laborales durante la etapa de transición hacia la jubilación (Alcover, Topa, Parry, Fraccaroli y Depolo, 2014; Dendinger, Adams y Jacobson, 2005).

Desde esta perspectiva, Shultz y Wang (2008) resumen una serie de factores que impactan sobre el desarrollo de carrera de los jubilados en tres planos: individual, del puesto y de la organización. En el plano individual, se consideran el envejecimiento físico, cognitivo, la experiencia y el grado de experto o maestría en el trabajo. En relación con el puesto, las cuestiones más claves pueden influir sobre la continuidad de carrera de los trabajadores mayores son: la necesidad de actualización frente a las demandas tecnológicas del trabajo, la de buscar las características deseables del puesto y afrontar los estresores. En el plano organizacional, los factores como el clima percibido en relación con los prejuicios contra la edad avanzada o *ageism* y la discriminación, las reestructuraciones organizacionales y el descenso de demanda de ciertos tipos de trabajo es también probable que influyan en el desarrollo de la carrera (Alcover, 2012).

Jubilación como parte de la gestión de RRHH

La teoría de sistemas aplicada a las organizaciones, como sistemas biológicos de Katz y Kahn, (1978) alimenta esta perspectiva. Por lo tanto, el manejo de los RRHH es considerada un subsistema que intercambia información y energía con el ambiente para atraer, desarrollar, motivar y retener empleados que aseguren el funcionamiento efectivo y la supervivencia de la organización. Para servir a estos fines, se desarrollan ciertas políticas de gestión de RRHH relacionada con la jubilación (generosos pagos de pensiones, criterios “blandos” para jubilarse, beneficios en seguros médicos posteriores a la jubilación), que han sido usadas para favorecer la satisfacción y promover el compromiso con la organización. Con frecuencia, dichas políticas también responden a los fines estratégicos de la organización, por lo cual, con frecuencia, los incentivos a la jubilación anticipada, los programas de prejubilación, o el trabajo a tiempo parcial se han usado como medios de reducción de plantilla (Van Dalen y Henkens, 2013).

Los estudios empíricos con este enfoque han estado centrados en cada momento en las prácticas más habituales. Mientras que antes se ocuparon de la jubilación anticipada (Alcover, et al., 2012; Cahill, Giandrea y Quinn, 2013; Fernández, et al., 2013, entre otros), a partir del 2000 también se han ocupado del empleo puente (Feldman, 1994; Feldman y Kim, 2000; Topa, Moriano, Depolo, y Morales, 2009), a medida que los *baby boomers* han comenzado a jubilarse. En resumen, este enfoque tiene la conveniencia de prestar atención a los factores macro-sociales que pueden influir en la jubilación.

La jubilación como un proceso de ajuste

La jubilación es hoy para muchas personas un cambio abrupto, de modo que la planificación racional está ausente. Además en muchos casos es involuntaria, como ya se ha señalado con anterioridad, al menos parcialmente (Beehr, Glazer, Nielson y Farmer, 2000; Hanson, DeKoekkoek, Neece y Patterson, 1997), por lo cual tampoco es el resultado de un proceso de toma de decisiones. Por este motivo, algunos autores han señalado la conveniencia de conceptualizar la jubilación como un proceso de ajuste (Wang et al., 2009).

Por ajuste entendemos el proceso a través del cual los jubilados se adaptan a los cambios en su vida y alcanzan un estado de bienestar psicológico aceptable. Esta adaptación se desenvuelve en dos escenarios. En primer lugar, esta adaptación se manifiesta en la transición desde el trabajo hacia la jubilación y, en segundo lugar, en la trayectoria posterior a la jubilación (Wang y Shultz, 2010). De acuerdo con este enfoque los factores más importantes a analizar en orden a explicar el ajuste posterior serán, por una parte, aquellos que afecten al proceso de transición desde el empleo hasta la jubilación. Por otra parte, será importante analizar aquellos factores que afecten al proceso de ajuste de la persona a su nueva condición de jubilado, a medio y largo plazo.

Como Wang y Shultz (2010) han señalado, cuando se conceptualiza la jubilación como un proceso de ajuste es natural que los investigadores se apoyen en la perspectiva teórica del curso vital (Elder, 1995; Elder y Johnson, 2003). Este enfoque considera la jubilación una transición dentro del curso vital y destaca que la historia, los recursos personales y el contexto influirán en los diversos caminos que las personas escogen y en los resultados a los que finalmente llegan (Appold, 2004; Orel, Ford y Brock, 2004). La perspectiva del curso vital explícitamente sitúa las transiciones vitales dentro del contexto social de los otros roles que las personas desempeñan, de sus relaciones, recursos e historia personal. Por lo tanto, proporciona un marco teórico prometedor para estudiar la complejidad de la experiencia de la jubilación (Van Solinge, 2013).

A la vista de la revisión de enfoques teóricos que se ha efectuado hasta aquí, quedan algunas cuestiones pendientes para destacar, que parecen haber sido soslayadas por la mayoría de la investigación precedente. A lo largo del ciclo vital, la jubilación no es sino una de las muchas transiciones que afrontan las personas. Por lo tanto, la planificación de la jubilación y su influencia posterior en el ajuste del jubilado estarán influenciadas por las creencias de la persona sobre sus capacidades para hacer frente a

los desafíos de esta trayectoria. Además, a lo largo de su ciclo vital, la persona ha experimentado frecuentemente ganancias y pérdidas de recursos, en especial durante las transiciones y cambios, en los que sus recursos se habrán visto amenazados o simplemente se habrán perdido. Todas estas experiencias es posible que influyan en los resultados finales de esta transición. Dicho de otra manera, no sólo importará llegar, sino también qué nos ha sucedido por el camino.

Autoeficacia general y autoeficacia específica para la jubilación

La autoeficacia se refiere a aquello que piensan y sienten las personas respecto a su capacidad para llevar a cabo tareas específicas bajo una gran variedad de circunstancias alcanzando un nivel de rendimiento determinado (Bandura, 1986; 1997). Desde este enfoque, las habilidades no bastan para asegurar que las personas tengan un desempeño exitoso sino que las creencias de autoeficacia también son necesarias para garantizar tal funcionamiento. Las personas pueden visualizar su futuro y actuar desde el presente para modificarlo, construyendo, evaluando y cambiando sus cursos de acción para alcanzar aquellos objetivos que consideran valiosos (Bandura, 2006). En su modelo, los aspectos ambientales, personales y la conducta individual interactúan, se influyen mutuamente y esta dinámica genera unos resultados que son producto de dicha interacción. La acción humana dispone de muchos mecanismos, pero ninguno es tan esencial y omnipresente como la autoeficacia (Bandura, 2001).

El impacto de la autoeficacia es amplio, puesto que afecta a las metas y aspiraciones, las motivaciones para intentar una tarea, la persistencia, el rendimiento, el éxito, el estrés relacionado con las tareas y la satisfacción global (Bandura, 2006). Más aún, Bandura insiste en que la autoeficacia afecta a la calidad de vida de forma directa e indirecta. La influencia directa se debe a que la autoeficacia afecta al bienestar emocional de las personas y la indirecta se debe a que determina, en gran medida, las elecciones que éstas hacen, lo cual acaba influyendo de forma decisiva en el curso de sus vidas.

Estas implicaciones han sido apoyadas por los estudios empíricos (Allinder, 1995; Arora, Haynie y Laurence, 2013; Bandura, 2001; Bandura, Barbaranelli, Caprara y Pastorelli, 1996; Bandura y Jourden, 1991; Brownell y Pajares, 1996; Brouwers, 1999; Eden y Zuk, 1995; Gist y Mitchel, 1992; Huang y Jacobs, 2015; Jex y Bliese, 1999; Jimmieson, 2000; Khan y Scott, 1997; Lent y Hackett, 1987; Martinez, Maldonado y Lester, 2010; May, Luth y Schwoerer, 2009; Salanova, Peiró y Schaufeli, 2002;

Schaubroeck y Merrit, 1997; Schwoerer, May, Hollensbe, y Mencl, 2005; Wood y Bandura, 1989, entre otros), muy cuantiosos en número, que se han desarrollado durante casi tres décadas y por diversas revisiones meta-analíticas (Sadri y Robertson, 1993; Stajovic y Luthans, 1998).

Los estudios primarios han apoyado empíricamente que la autoeficacia afecta a la motivación (Allinder, 1995; Bandura, et al., 1996) y al éxito en el ámbito de la docencia y del aprendizaje (Brownell y Pajares, 1996) y en muchos otros contextos (Bandura, 2001; Bandura y Jourden, 1991; Brouwers, 1999; Jex y Bliese, 1999; Jimmieson, 2000; Khan y Scott, 1997; Salanova, et al., 2002; Schaubroeck y Merrit, 1997; Wood y Bandura, 1989, entre otros). Pese a esta amplia profusión de estudios empíricos, algunos trabajos han fallado a la hora de encontrar relaciones entre la autoeficacia y el rendimiento, al menos en tareas muy específicas (Lou, Dai y Catanzaro, 1997). Este hecho alimenta dudas respecto a que la autoeficacia sea un determinante universal para el rendimiento en todo tipo de tareas.

El desarrollo de la autoeficacia se produce a partir de cuatro fuentes de influencia, según explica el propio Bandura (1986; 1997, 2006). Estas influencias proceden de la experiencia de haber alcanzado el rendimiento, del aprendizaje vicario, de la persuasión verbal y de la activación fisiológica asociada a las emociones. El logro personal de un alto rendimiento es especialmente poderoso a la hora de influir en la autoeficacia porque es la base de las experiencias de maestría que desarrollan las personas. Tanto es así que, cuando se han generado fuertes expectativas de autoeficacia, el impacto negativo de los fracasos ocasionales resulta menor (Bandura, 1997). El aprendizaje vicario permite apoyar los juicios personales sobre la capacidad para alcanzar el logro en una tarea a partir de la observación de las ejecuciones de otras personas. Esta fuente de información es más lábil, y las creencias que se basan en ella resultan más débiles e inestables.

Las restantes fuentes para la formación de la autoeficacia resultan limitadas en su poder y en la duración de su influencia. De hecho tiene a considerarse que sirven para consolidar o reforzar las creencias de autoeficacia establecidas por alguno de los procedimientos anteriores (Harper, 2005). La persuasión verbal está basada en la posibilidad de intervenir sobre la conducta de una persona sugiriéndole que puede ser exitosa en la realización de una tarea específica. Como es fácil suponer, esta estrategia tiene limitaciones tanto en la capacidad de iniciar la autoeficacia como de consolidarla. Los aspectos emocionales sirven como base para la autoeficacia, según puntualiza

Bandura (1997), tanto en el sentido de que incrementen nuestra autoeficacia, como de que la disminuyan. Pero la investigación posterior ha explorado con preferencia la faceta negativa, centrándose en el temor y la ansiedad, que cuando acompañan al rendimiento, pueden disminuir la autoeficacia.

Uno de los avances de la investigación sobre autoeficacia se ha hecho mediante la inclusión de diferentes grados de especificidad en la medida del constructo (Arora, et al., 2013; Eden y Zuk, 1995; Gist y Mitchel, 1992; Huang y Jacobs, 2015; Lent y Hackett, 1987; Martinez, et al., 2010; May, et al., 2009; Schwoerer, et al. 2005, entre otros). Detrás de estas medidas específicas sobre autoeficacia para actividades tan diversas como el emprendimiento corporativo o el rendimiento en la industria (Mosley, Boyar, Carson y Pearson, 2008) subyace la conceptualización de la autoeficacia como un continuo que varía entre un extremo generalizado (Schwarzer y Baessler, 1996) y otro específico, referido a la tarea concreta que se debe asumir.

Por una parte, cuando la conceptualización de la autoeficacia es más general, es posible que el análisis se esté acercando a una creencia general sobre la habilidad personal para ser exitoso, en cualquier ámbito. Por esto, Schwarzer y Baessler (1996) definen la autoeficacia generalizada como la confianza global que las propias capacidades para hacer frente a las situaciones demandantes o nuevas. Por otra parte, cuando la conceptualización se torna más específica, la autoeficacia se entiende como la creencia en las propias competencias en situaciones determinadas. La investigación previa ya había señalado la necesidad de usar medidas específicas de autoeficacia, porque se anticipaba que producirían mejores resultados (Brouwers y Tomic, 2001). El apoyo teórico para esta afirmación se sustenta en la posibilidad de que las creencias de autoeficacia de una persona varíen de un dominio a otro, dependiendo de la actividad con la cual estén relacionadas (Bandura, 1997). Pese a este hecho, en relación con la jubilación hay muy pocos trabajos que hayan abordado una aproximación a la autoeficacia específica (Harper, 2005; Neuhs, 1990; 1991; Peila-Shuster, 2011; Poser y Engels, 1983; Wells y Kending, 1999).

Autoeficacia específica para la jubilación.

La afirmación más general de la perspectiva del ciclo vital aplicado a la jubilación es que aquellas personas que han desarrollado capacidades que les faciliten una transición suave podrán prepararse mejor, implicarse en la transición en el momento más adecuado y obtener mejores resultados. Entre los factores personales que favorecen

la transición se incluye la autoeficacia para la jubilación, que la persona ha desarrollado a través de sus experiencias previas para enfrentar otras transiciones. La autoeficacia para la jubilación incluye las percepciones de uno mismo sobre en qué medida será capaz de gestionar aquellos desafíos específicos y las tareas que implica la nueva situación de jubilado (Taylor y Cook, 1995).

La investigación específica sobre la autoeficacia para la jubilación aun es limitada. Algunos estudios han señalado que los hallazgos sobre autoeficacia en otros contextos se pueden aplicar a la jubilación (Fretz, Kluge, Ossana, Jones y Merikangas, 1989; Taylor y Shore, 1995). Los trabajadores con mayor autoeficacia para la jubilación tienden a planificar su retiro anticipadamente y experimentan menos ansiedad frente a la jubilación. En relación con el proceso de retiro, la autoeficacia para la jubilación es probable que afecte a las intenciones de retiro de los trabajadores (Ashton, 1985; Taylor y Shore, 1995), a sus sentimientos acerca del futuro retiro (Fretz et al., 1989), y a la motivación para afrontar la transición (Taylor y Shore, 1995).

Al mismo tiempo, es probable que la autoeficacia para la jubilación afecte a los esfuerzos que las personas hagan por llevar a cabo exitosamente su transición y a la persistencia en el esfuerzo cuando sobrevengan dificultades (Allinder, 1995; Bandura, 1997; Bandura y Jourden, 1991; Brownell y Pajares, 1996; Levinson, 1995; Wood y Bandura, 1989). Algunos estudios parecen apuntar a relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación y variables de tipo más objetivo, ya sean financieras como la adecuación de los ingresos (Fretz et al., 1989) o el estatus socioeconómico (Neuhs, 1990) o relativas a la salud, como los cambios positivos en las conductas de salud (Topa y Alcover, 2015; Wells y Kendig, 1990).

Finalmente, en relación con el ajuste personal a la jubilación, los estudios han mostrado que la autoeficacia para la jubilación influye en los sentimientos asociados con la jubilación y en la salud mental de los jubilados (Fretz et al., 1989). En concreto diversas investigaciones han encontrado que la autoeficacia específica para la jubilación se relaciona positivamente con la satisfacción vital (Harper, 2005; Neuhs, 1990) y negativamente con la ansiedad y la depresión (Fretz et al., 1989; Topa y Alcover, 2015).

Dimensiones de la autoeficacia específica para la jubilación

Las tareas asociadas a la transición hacia la jubilación han sido descritas por diversos autores (Bossé, Spiro y Levenson, 1997; Harper, 2005; Neuhs, 1990;

Schlossberg, 2004) y muchas de estas tareas han sido validadas a través de estudios relacionados con la jubilación (MacEwen, Barling, Kelloway y Higginbottom, 1995; Sharpley y Yardley, 1999). Estas tareas, que incluyen el mantenimiento de la salud física y mental, la gestión de las finanzas, el mantenimiento de las actividades sociales, las gestiones administrativas, negociación de la pensión y el seguro médico y el manejo de las decisiones más amplias que afectan a la jubilación, se describen brevemente a continuación.

En primer lugar, la salud mental y física ha sido señalada como una cuestión fundamental que han de atender los jubilados en diversos sentidos. En numerosos estudios empíricos, la salud está asociada con la satisfacción vital en la jubilación (Dorfman, 1995; Pinquart y Schindler, 2007), con la planificación (Petrkoska y Earl, 2009), con la implicación en las actividades (Holmes y Dorfman, 2000) y con la planificación de la jubilación y la decisión de jubilarse, según señalan revisiones meta-analíticas (Topa, Moriano, Depolo, Alcover y Morales, 2009; Topa et al., 2011).

En segundo lugar, la gestión de las finanzas parece indudablemente una tarea principal de cara a la jubilación, como señalan Taylor y Doverspike (2003), puesto que jubilarse supone decidir cuándo dejar de ganar dinero, cuándo se tiene suficiente dinero acumulado para atender a las necesidades propias hasta la muerte y, por lo tanto, en qué momento comenzar a gastar. La gestión de las finanzas en la transición hacia la jubilación parece relacionada con las medidas objetivas y subjetivas de satisfacción financiera (Taylor y Geldhauser, 2007) y parece también un determinante del ajuste a largo plazo de las personas a su nueva condición de retirados (Topa et al., 2011).

En tercer lugar, las personas han de gestionar aquellos aspectos referidos a qué actividades desempeñan y con quiénes a medida que ellas mismas se aproximan a la jubilación y cuando ya se encuentran en él (Dorfman, 2013; Matthews y Fisher, 2013). La investigación apoya que las interacciones con amigos y familia han estado asociadas a mayores niveles de satisfacción entre los jubilados (Hong y Duff, 1997) y que para muchos trabajadores la jubilación requiere una adaptación a la pérdida de redes sociales que suponía estar empleado (Fletcher y Hansson, 1991). Sin olvidar que las relaciones sociales tienen costos igual que beneficios (Hansson, et al., 1997) y que probablemente el tipo de interacciones cambie en la jubilación, no puede ponerse en duda la necesidad de afrontar un cambio en el patrón de actividades que las personas desenvuelven cotidianamente.

En cuarto lugar, las gestiones administrativas, la negociación de la pensión y del seguro médico se señalan entre las tareas de la jubilación, con especial insistencia en ciertos contextos (Lo y Brown, 1999; Neuhs, 1990). Si bien es cierto que Harper (2005) ya advierte que este ámbito resulta difícil de precisar e incluir en los instrumentos de medida, debido a que la regulación cambia muy rápido, entendemos que también puede variar en función del contexto, de la sociedad en general, del tipo de empleador y de situación familiar (Mortensen y Villani, 2013). En España, en concreto, donde la mayoría de las personas pertenecen al Sistema General de la Seguridad Social en lo referente a su pensión, disponen de unas prestaciones sanitarias generales garantizadas por el mismo sistema público y, sólo en épocas relativamente recientes se comenzaron a comercializar los planes privados de pensiones, parece que esta área de actividades en la transición a la jubilación podría estrecharse mucho más que en otras sociedad, como la estadounidense (Peiró, Tordera y Potočnik, 2013).

Por último, hay un conjunto de decisiones de amplio alcance que se relacionan con la transición hacia la jubilación, vinculadas a cambiar de residencia, a planificar el uso del propio tiempo, decidir dónde vivir o cuándo reducir la vivienda, a implicarse en actividades como la educación de adultos, que sin pertenecer con claridad a ninguna de las dimensiones antes referidas, aluden a aspectos que es muy probable que guarden relación con la satisfacción vital durante la transición y el bienestar durante la jubilación (Matthews y Fisher, 2013).

Instrumentos de medición de la autoeficacia para la jubilación

La mayoría de las investigaciones que incluyen la autoeficacia para la jubilación han usado medidas mono-ítem o escalas muy reducidas y sin adecuado análisis psicométrico. Entre estos estudios, uno de ellos simplemente preguntaba a los participantes en qué medida evaluaban su habilidad para ajustarse a la jubilación y qué oportunidades creían tener de ajustarse eficazmente (Fretz et al., 1989). Otro usaba solo cuatro ítems relacionados con la confianza en un ajuste fácil, las expectativas de problemas de ajuste, los sentimientos hacia la transición y el disfrute que se esperaba alcanzar cuando se jubilasen (Taylor y Shore, 1995).

En estas investigaciones, el nivel de autoeficacia para la jubilación correlacionaba con la salud, las actitudes hacia la jubilación, la planificación e inversamente con la ansiedad y la depresión (Fretz et a, 1989). Taylor y Shore (1995) también encuentran que la autoeficacia para la jubilación correlaciona positivamente con la intención de

retirarse antes, y con la satisfacción general con la jubilación o la satisfacción financiera anticipada (Taylor et al., 1997). Poser y Engels (1983) usaron una medida ligeramente más extensa, de sólo 9 ítems, que evaluaba las tareas específicas de mantenimiento de la autoestima, implicación en las relaciones interpersonales y manejo del tiempo y de las actividades.

Estudios realizados con una escala más extensa de autoeficacia para la jubilación han mostrado correlaciones positivas con la satisfacción vital, y negativas con la ansiedad frente a la jubilación (Neuhs, 1990, 1991). A pesar de estos hallazgos prometedores, tales estudios tenían limitada generalizabilidad a causa de que las muestras pertenecían solo a dos universidades. Más adelante, Harper (2005) ha desarrollado una escala de autoeficacia para la jubilación, llamada Retirement Questionnaire, modificando y actualizando la versión original de Neuhs, que ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas. En su investigación con 208 trabajadores (empleados de una universidad) encuentra correlaciones significativas entre autoeficacia para la jubilación y satisfacción vital ($r=.54$) y autoeficacia para la jubilación y éxito percibido en la jubilación ($r=.35$). Aunque sus resultados adolecen de validez interna y externa, tanto por el diseño de investigación como por las limitaciones de su muestra, el suyo parece el instrumento más prometedor desarrollado hasta el momento debido a que parte de una taxonomía amplia de tareas que debe afrontar la gente cuando se jubila.

Finalmente, en 2011, Peila-Shuster propone un interesante estudio sobre los resultados de una intervención para incrementar la autoeficacia para la jubilación, consistente en un seminario para personas cercanas a la jubilación, pero desafortunadamente no usa una escala de eficacia específica. La investigadora, adapta las instrucciones de una subescala del inventario de transiciones de carrera para aludir a la jubilación, el *Career Transitions Inventory*, de Heppner, Multon y Johnston (1994) y afirma que, aunque los autores del instrumento llamaron a la subescala *Confianza*, ésta es similar en contenido al concepto de autoeficacia.

En el ámbito español no hay prácticamente investigación sobre autoeficacia y jubilación. Solo existen dos estudios, hasta donde sabemos, que tienen alguna relación. El primero de ellos tiene por objeto analizar las propiedades de una escala de resiliencia, e incluye una medida de autoeficacia general en población mayor de 55 años, que son estudiantes del Programa de Mayores de la Universidad Miguel Hernández (Maciá y

Tirado, 2007). El segundo trabajo ha utilizado la escala de Harper (2005) adaptándola al español, e incluye dos estudios con participantes mayores, personas cercanas a la jubilación y jubilados, pero usa sólo medidas globales de autoeficacia sin discriminar entre sus dimensiones y además emplea un diseño transversal que no permite relacionar a los participantes del primer estudio con los del segundo (Topa y Alcover, 2015), con la consiguiente limitación para la generalizabilidad de sus resultados.

En resumen, la investigación sobre la autoeficacia en general, y la limitada evidencia acumulada hasta el presente sobre la autoeficacia específica para la jubilación, hacen de éste un camino prometedor para entender uno de los aspectos psicosociales que influyen en el ajuste de los trabajadores mayores en la transición hacia la jubilación. No obstante esto, quedan algunas cuestiones sin responder, que animan en parte a esta investigación.

Concretamente, en primer lugar, sería de interés establecer de modo fehaciente que la autoeficacia específica para la jubilación es un predictor eficaz del bienestar durante la transición hacia la jubilación y de las intenciones de retiro. Para ello parece necesario que la autoeficacia específica sea evaluada con un instrumento que incluyese todas sus dimensiones y que se llevase a cabo a través de un estudio con una muestra amplia y diversa de trabajadores mayores. En segundo lugar, queda por establecer que efectivamente la autoeficacia específica añade algún poder predictivo sobre el bienestar, por encima de la autoeficacia general. En tercer lugar, en relación con el proceso de transición a la jubilación, sería necesario establecer si la autoeficacia específica, evaluada en el momento de aproximación a la jubilación, tiene algún poder predictivo sobre el ajuste de las personas cuando ya están jubiladas. Por último, sería necesario mostrar que dicho poder predictivo se añade por encima del que muestre la autoeficacia general.

El enfoque de la Conservación de los recursos: pérdidas y ganancias asociadas a los cambios vitales

En su reciente revisión sobre la jubilación, Wang y Shi (2014) postulan que uno de los mejores modelos teóricos para abordar el estudio de la jubilación es el modelo dinámico basado en los recursos. Este modelo explica la jubilación como un proceso longitudinal durante el cual los niveles de ajuste de las personas pueden fluctuar como consecuencia de los recursos personales y del cambio en tales recursos. Según los autores, este enfoque tiene la virtud de orientar la investigación hacia los mecanismos

subyacentes que impactan en el bienestar en vez de contentarse sólo con establecer si dicho impacto es positivo o negativo sobre las personas.

La teoría de la Conservación de los recursos (en adelante, COR; Hobfoll, 1998) es un enfoque general para analizar las situaciones de estrés, que se ha aplicado a una amplio abanico de momentos vitales. Los recursos pueden ser objetos, características personales, condiciones o energías que son valiosas para las personas, tales como el respeto de los otros, la salud o las relaciones íntimas, o que le sirven como medio para obtener otros recursos valiosos, como el dinero o el crédito (Hobfoll, 1998).

Esta definición está en línea con una gran variedad de perspectivas teóricas (Hobfoll, 2002). En su revisión de las teorías precedentes, Hobfoll (2002) distingue entre aquellas que se han centrado en un solo recurso, como el optimismo, la autoestima, la fijación de metas, aquellas que han propuesto varios componentes, como la teoría de la personalidad resistente (Kobasa, 1979), y aquellas que ofrecen modelos integrados de recursos, como la teoría transaccional del estrés (Lazarus y Folkman, 1984) o el enfoque del bienestar personal de Diener (1984). Hobfoll considera a la COR una teoría de este tercer grupo.

Una característica distintiva de la COR frente a otras teorías es que considera los recursos como socioculturalmente definido, debido a que muchas percepciones sobre si algo es o no valioso para una persona son compartidas por las personas que habitan su mismo nicho social. Esto no significa que no haya una evaluación individual, advierte Hobfoll (2002), pero permite hacer predicciones acerca de qué recursos pueden ser más valiosos para alguien y explica porqué la COR incluye los aspectos materiales (dinero, alimentos, transporte) y las condiciones (empleo, estatus social) entre los recursos, que interactúan con los recursos psicológicos más tradicionales que han subrayado otras teorías, como la autoestima.

Clasificación de los recursos

Hobfoll (1998) advierte de que hay un cierto riesgo en llamar recursos a cualquier cosa que sea valorada, pero luego señala que parece haber un conjunto extenso, aunque finito, de recursos que son críticos dentro de una cultura. Se pueden identificar cuatro categorías de recursos: (1) objetos (por ejemplo, ingresos adecuados, ahorros), (2) condiciones (por ejemplo, salud de los hijos, buen matrimonio), (3) características

personales (autoestima, competencia social) y (4) energías (por ejemplo, gente de la que aprender, afecto de otros, lealtad, ayudas concretas).

Los objetos son recursos en la medida en que satisfacen necesidades de supervivencia, ya sea por su propia naturaleza física o en que han adquirido un valor a raíz de su demanda o escasez. Una vivienda es valiosa en sí misma, porque es un refugio del frío, pero una mansión tiene un valor añadido, porque es un símbolo de estatus. Las condiciones son recursos porque ayudan en la obtención de otros recursos valiosos o porque son en sí mismas la meta o los objetivos deseados por las personas. Las condiciones proporcionan acceso a otros elementos clave para la supervivencia y pueden, a su vez, asegurar estabilidad, amor y afecto, estatus social y privilegios. Son diversos los estudios que muestran que las personas casadas o que viven en pareja afrontan mejor las situaciones estresantes (Vachon, 1986). Las condiciones se adquieren lentamente, pero se pierden rápido (Hobfoll, 2001).

Las características personales son recursos porque son aspectos valiosos del yo, como la autoestima por ejemplo, y porque dan acceso a otros estados valiosos, como las habilidades sociales. Finalmente, las energías como pueden ser la ayuda de otros y el conocimiento son recursos porque facilitan el acceso a otros objetos, condiciones o recursos personales.

Un detalle de la teoría que es muy importante recuperar es que el apoyo social no encaja en ninguna de las categorías anteriores. Dentro de la COR, las relaciones sociales se consideran recursos cuando proveen o facilitan la conservación de aquellos recursos valiosos, aunque pueden también restar valor a ciertos recursos de los individuos. Esta noción es coherente con las investigaciones que definen el apoyo social como beneficioso cuando presta atención a las necesidades específicas concretas y como perjudicial cuando no lo hace (Hobfoll, 1998).

Pérdidas, sustituciones de pérdidas y ganancias

El principio básico de la COR es que las personas hacen muchos esfuerzos para mantener y acumular recursos, y que las pérdidas o amenazas de pérdidas tienen efectos dañinos para ellas. Cuando se enfrentan con eventos estresantes, las personas tratan de minimizar la pérdida de recursos. Cuando no están enfrentados a estos eventos, se dedican a acumular recursos adicionales (Hobfoll, 1998). Dentro del contexto de la COR, el estrés psicológico se caracteriza por una reacción al entorno cuando hay una

amenaza de pérdida neta de recursos, una pérdida real de recursos o una falta de ganancia de recursos, que obliga a invertir parte de los recursos disponibles.

Tanto la pérdida real como la amenaza son suficientes para producir estrés. Las situaciones vitales cotidianas, con frecuencia, amenazan los recursos de la gente. Por ejemplo, pueden hacer peligrar su estatus social, su estabilidad económica, las relaciones con la familia, su autoestima. Las pérdidas son importantes en dos sentidos. Primero, porque los recursos tienen un valor instrumental para las personas, pero también porque tienen un valor simbólico ya que les ayudan a definir quiénes son.

La pérdida de recursos es desproporcionadamente más potente y más poderosa que la ganancia (Hobfoll, 1998, 2010, 2011). Y esto obedece a varias razones. En primer lugar, es más difícil prevenir la pérdida que obtener la ganancia y, además, cuando se produce una pérdida, la disminución de los recursos es mucho mayor que cualquier ganancia que pueda tener asociada. En segundo lugar, la pérdida no es sólo desproporcionada en términos de grado, sino también de velocidad. Hobfoll apela en 2011 a la crisis económica para mostrar la velocidad con la cual aquellas estructuras aparentemente sólidas tardan muy poco en caer. Por último, la pérdida, debido a su poder para poner en grave riesgo la supervivencia, tiene un valor informativo mucho más importante que las ganancias, desde el punto de vista adaptativo.

La COR sostiene que, aunque la pérdida de recursos sea estresante, las personas pueden usar otros recursos para compensar la pérdida sufrida. Esto sugiere que, para hacer frente a una pérdida o para protegerse y ganar recursos, hay dos alternativas posibles, o bien movilizar los recursos disponibles o añadir al sistema nuevos recursos procedentes del exterior. La COR sostiene que, aunque la pérdida de recursos sea estresante, las personas pueden usar otros recursos para compensar la pérdida sufrida. La sustitución o reemplazo es la forma más directa de hacerlo. Cuando una sustitución directa no es posible, las personas suelen intentar compensar la pérdida con una sustitución simbólica o una sustitución por medios indirectos. Pero aquí se presenta un problema y es que los recursos no están distribuidos de forma equitativa y aquellas personas a las que les faltan recursos son más vulnerables a sufrir pérdidas adicionales. Las *espirales de pérdidas* se dan porque les faltan recursos para contrarrestar las pérdidas anteriormente sufridas. Además, si los recursos disponibles se utilizan para prevenir la pérdida futura de otros recursos, es probable que esto se traduzca en una disminución de las reservas de recursos necesarios.

Debido a que los recursos se producen y acumula a lo largo del ciclo vital, que tiende a favorecer unas trayectorias y desfavorece otros, la COR sugiere que este proceso de desarrollo tiende a crear *caravanas de recursos*. Es decir que los recursos o su ausencia no se dan aisladamente sino que se añaden unos a otros, de tal modo que una persona con altos niveles de un recurso determinado, tendrá más fácil acceso a otros (Hobfoll, 2001, 2011). Por otra parte, cuando una persona tiene mayores cantidades de recursos que otras, esto la vuelve menos vulnerable para experimentar un alto grado de agotamiento de recursos. En concreto, una amplia y sólida red de relaciones sociales, por ejemplo, hace más probable que una persona disponga de asistencia para enfrentarse con las dificultades durante su transición hacia la jubilación. Por el contrario, las personas con redes sociales débiles y reducidas son más vulnerables porque deberán tratar de valerse por sí mismos (Hobfoll y Shirom, 2001).

Aquellas personas que no tienen las posibilidades que da el hecho de tener muchos recursos es probable que implementen estrategias para controlar las pérdidas que tengan un alto coste y pocas probabilidades de éxito, según la COR (Hobfoll, 1998). Cuando hay mucho en juego, las personas no tienen otra opción que intentar estrategias de ganancia que probablemente fracasen a largo plazo, pero que sean beneficiosas a corto plazo. Si no lo hacen se arriesgan a tener una sensación de impotencia y desesperación y a exponerse más adelante a la pérdida. Esto explicaría por qué aquellos que carecen de recursos intentan utilizar cualquier recurso disponible, generando frecuentemente consecuencias autodestructivas o contraproducentes para ellos mismos a medio o largo plazo.

Como diversos teóricos han señalado, las situaciones estresantes no constituyen un evento único, sino más bien un despliegue de eventos amenazantes, por lo cual es normal que las personas experimenten cierto grado de pérdida de recursos energéticos cuando se ven expuestas al estrés en su día a día (Hobfoll y Shirom, 2001). En ocasiones, las personas pueden escapar a la presión del estrés y reponer sus recursos durante algún momento temporal, como suele suceder respecto del estrés laboral durante los fines de semana o las vacaciones. Estos períodos de recuperación pueden dar la oportunidad de volver a recuperar los recursos, que el estrés del período inmediatamente anterior hubiera devastado. El problema se presenta cuando este proceso no sucede regularmente y las personas entran en ciclos descendentes o de pérdidas de recursos. Estas situaciones llevan a un desgaste de las energías físicas,

cognitivas y emocionales a través del tiempo, que si no se reponen, acabarán agotándose (Shirom, 2003).

Por último, la COR enfatiza las ganancias de recursos, mientras que otros enfoques se centran sólo en los aspectos negativos o las pérdidas. Esta teoría afirma que las ganancias de recursos y las emociones positivas asociadas se vuelven muy importantes cuando las personas tienen que afrontar las pérdidas. Es decir que, mientras las ganancias de recursos tienen una influencia menor en los resultados emocionales y funcionales del estrés, sin embargo, cuando se producen las pérdidas de recursos, la habilidad para ganarlos se vuelve de vital importancia, por su efecto instrumental, pero también porque proporciona alivio emocional y sostiene la prosecución de metas (Wells, Hobfoll y Lavin, 1999).

Las ganancias son importantes cuando evitan pérdidas futuras y, en menor medida, cuando proporcionan bienestar. Las estrategias de ganancia, como acumular comida o hacer inversiones en el grupo social, son significativas porque implican que cualquier pérdida que sobrevenga no se traducirá inmediata e inevitablemente en un estado crítico de recursos, que pueda dejar a la persona en situaciones de riesgo de supervivencia. En segundo lugar, las ganancias producen confort. Esto explicaría por qué, aunque el refugio y la defensa o protección física son los recursos básicos, las personas buscan adquirir casas lujosas y llenas de comodidades. Estos lujos son secundarios porque podemos sobrevivir sin ellos, pero aún así los procuramos, porque incrementan nuestro confort (Hobfoll y Lilly, 1993).

Se han desarrollado numerosos estudios aplicando la COR a ámbitos muy variados. Uno de tales ámbitos de aplicación han sido los desastres naturales y medioambientales, tales como terremotos, huracanes, tsunamis o vertidos de petróleo han sido otras ocasiones para estudiar el impacto de las pérdidas de recursos y su poder predictivo sobre el bienestar, por encima de otras variables, tanto sociodemográficas como psicológicas (Arata, Picou, Johnshon y McNally, 2000; Freedy, Shaw, Jarrell y Master, 1992; Freedy, Saladin, Kilpatrick, Resnick y Saunders, 1994; Gentry, 2008; Mattock, 2008; Norris, Perilla, Riad, Kaniasty y Lavizzo, 1999; Rappaport, 1998; Satler, et al., 2002).

La COR también se ha aplicado al ámbito del trabajo y de la vida en general. Monnier, Cameron, Hobfoll y Gribble, (2002) usan la COR para examinar el impacto de las pérdidas de recursos de los bomberos sobre la depresión y la ansiedad. Otros autores

aplican la COR, en un estudio longitudinal con mujeres de mediana edad, mostrando que las pérdidas son el mejor predictor de las conductas promotoras de la salud, la depresión y la ansiedad (Glazer, et al., 2002). Asimismo, Wells y sus colegas (1999) estudian a mujeres embarazadas y encuentran que los efectos de las pérdidas percibidas sobre el estrés psicológico son superiores a los de las ganancias o a los que se desprenden de su posición laboral.

En otros ámbitos, Dekel y Hobfoll (2007) han examinado el nivel de estrés de 102 supervivientes del Holocausto durante su exposición a la inseguridad actual en Israel desde la COR. Por su parte, Hobfoll, Canetti-Nisim y Johnson (2006), han estudiado la experiencia de terrorismo a través de entrevistas con judíos y palestinos adultos, todos ellos ciudadanos de Israel, encontrando que quienes disponían de más recursos eran más resistentes a los efectos de las pérdidas de recursos.

En el ámbito del estrés laboral y del síndrome de burnout se han llevado a cabo numerosos estudios empíricos (Demerouti, Bakker y Bulters, 2004; Westman, Etsion y Gattenio, 2008), al igual que en relación con el engagement (Mäkikangas, Bakker, Aunola y Demerouti, 2010; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009) y varias revisiones meta-analíticas de aspectos específicos de la teoría (Halbesleben, 2006; Lee y Ashforth, 1996; Luchman y Gonzáles-Morales, 2013 Ng y Feldman, 2012)

Críticas generales a la COR

Después de 25 años de desarrollo de la COR, algunos autores insisten en señalar que son múltiples las críticas que pueden hacersele y que quedan muchos aspectos poco claros (Gorgievski, Halbesleben y Bakker, 2011; Halbesleben y Wheeler, in press). En este apartado nos centraremos en las cuestiones pendientes de la COR que atañen a la investigación que aquí se propone. En primer lugar, se señala que la definición de recurso es vaga y que casi cualquier cosa buena puede ser considerada un recurso (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl y Westman, 2014). Además, algunos trabajos señalan que parece problemático aplicar el adjetivo “valioso” a los recursos, porque esto lleva a que se confundan el recurso con sus resultados. Como consecuencia, se puede perder de vista que ciertos recursos buenos pueden llevar asociadas consecuencias malas (Grant, 2011). Por contraposición, algunos críticos postulan redefinir los recursos como “todo aquellos que es percibido por las personas como una ayuda para alcanzar sus metas”. Esta visión parece más motivacional, pero sirve a la vez para conectar la COR con otras teorías precedentes. Además los autores señalan que se sigue tratando de

algo perceptivo, no de una garantía de que el recurso lleve necesariamente a la consecución de la meta (Halbesleben et al., 2014).

La clasificación de los recursos postulada por Hobfoll ha sido también criticada (Brummelhuis y Bakker, 2012), en este caso con una nueva propuesta que no es contradictoria, sino que postula la existencia de unos recursos más estables o estructurales, como los objetos y las condiciones, y otros más volátiles, como las características personales y las energías. En realidad, la crítica subyacente se refiere al enfoque que permite postular unos recursos universalmente buenos, y que a la vez sean valiosos para cada individuo (Halbesleben et al., 2014). Aunque se ha enfatizado la definición culturalmente compartida de los recursos (Gorgievski y Hobfoll, 2008), parece que aquí hay alguna contradicción no resuelta aún.

Otra de las críticas apuntadas es la escasa precisión de la COR a la hora de distinguir entre las amenazas de pérdidas y las pérdidas reales (Hobfoll y Freedy, 1993), porque la diferenciación teórica no ha sido seguida de suficiente respaldo empírico (Halbesleben et al., 2014). Esta se apunta como una interesante línea de trabajo, en especial porque su efecto negativo se presume que será dominante y es posible postular que el miedo a las pérdidas pueda tener un efecto incluso más importante que la pérdida real. Además, los críticos señalan que ciertos contextos serán especialmente relevantes para investigar las amenazas, tales como la inseguridad laboral, porque pueden poner de relieve diferencias más salientes entre amenazas y pérdidas.

En relación con la adquisición de nuevos recursos, la COR sugiere que las personas somos estratégicas y, por ejemplo, adoptamos mecanismos defensivos para reducir las pérdidas, cuando partimos de una situación inicialmente desfavorable. Trabajos recientes parece apoyar que cuando las personas sufren pérdidas, tienden a reducir sus inversiones en recursos o a invertir en conductas más estratégicas a la hora de usar los recursos (Halbesleben, 2010).

Una de las críticas más difundidas está relacionada con la forma de medir los recursos, puesto que el cuestionario COR-e (Hobfoll y Lilly, 1993) ha sido empleado en pocas investigaciones (Davidson et al., 2010; Wells, Hobfoll y Lavin, 1997). Los motivos están relacionados según los críticos con su longitud, la repetición de las listas de recursos y la escasa relevancia que pueden tener ciertos recursos en algunas investigaciones centradas en cuestiones más específicas (Halbesleben et al., 2014). Las alternativas, tales como medir los resultados, dando por supuesto que los procesos de las

pérdidas y ganancias de recursos existen a la vista de los resultados, o elegir un subconjunto de recursos relevantes en el contexto específico y medirlo con una escala estandarizada que sólo valora ese recurso, no parecen buenas soluciones.

En concreto, en el caso de la jubilación, justamente lo que se trata es de analizar las potenciales amenazas, ganancias y pérdidas, no dar por supuesto que éstas existen a la vista de los resultados. Y, además, debido a que la transición hacia la jubilación y la jubilación son procesos de amplia envergadura en la vida persona, que afectan a muchas facetas vitales, no parece recomendable tampoco elegir un subconjunto de recursos, puesto que esto nos llevaría a desestimar de antemano recursos que podrían ser relevantes en dicha situación, aunque no se hayan mostrado como tales anteriormente.

Aplicación de la COR a la transición a la jubilación y a la jubilación

No obstante estas aplicaciones tan variadas de la COR que se han señalado anteriormente, llama la atención la ausencia de estudios centrados en la jubilación, sobre todo porque la teoría hace algunas afirmaciones generales sobre el papel que las transiciones tienen en la vida de las personas. De hecho, Hobfoll (1989, 2001) señala que las transiciones también se han visto como potencialmente estresantes, ante lo cual él recalca que los cambios se deberían ver como periodos que requieren adaptación –un proceso que es desafiante, pero no necesariamente estresante. Además señala que las transiciones suelen ser series de sucesos unidos. Cuando estas cadenas de eventos suponen múltiples situaciones de pérdidas, por ejemplo, si un divorcio conlleva a pérdidas de ingresos, rupturas con otras relaciones y dificultades con el cuidado de los hijos, entonces es seguro que resulten estresantes. Sin embargo cuando están compuestas por eventos positivos o desafíos que se resuelven con éxito, entonces es más probable que se evite el estrés.

En cualquier caso, lo que parece cierto es que las transiciones tienen, cuando menos, un potencial amenazante en cuanto que requieren adaptaciones, y esto supone en sí mismo un requerimiento de invertir recursos, que se tenían almacenados o que se estaban destinando a otra cosa hasta ese momento. Incluso algunos autores han señalado que cuando nos referimos a que los eventos son *no deseados*, lo que en realidad queremos decir es que implican pérdidas (Dohrenwend, Link, Kern, Shrout y Markowitz, 1990)

En concreto, sólo se localiza un estudio empírico, Anson, Antonovsky y Sagy (1989) que aplica el concepto de pérdidas asociadas a la jubilación, ganancias asociadas a dejar el trabajo y ganancias asociadas a jubilarse, con una muestra de casi 800 personas cercanas a la jubilación en Israel. No obstante, este trabajo sólo valora las actitudes de las personas hacia las potenciales pérdidas y ganancias, sin evaluar sus pérdidas o ganancias reales, ni tampoco las amenazas percibidas de pérdidas. Esto hace del trabajo una aportación colateral al tema que nos ocupa.

En 1998, Hobfoll y Wells escriben un capítulo relacionado con el envejecimiento en general, en el cual se hacen algunas consideraciones prometedoras sobre la jubilación. En él señalan, entre otros aspectos, que la edad avanzada es simplemente la continuación de los ciclos vitales anteriores, y que, si bien es indudable que hay un deterioro en capacidades físicas y cognitivas, no tiene porqué ser necesariamente una etapa marcada por las pérdidas. Esto dependerá más bien del tipo de *caravana* en la que se viaje. Es decir, que el ajuste de los recursos en las personas mayores puede depender en parte de la cantidad de recursos que tengan y de la flexibilidad para ajustar tales recursos a las demandas del ambiente social en el que están inmersos. En apoyo de esta teoría cita el trabajo de Baltes y Baltes (1990), sobre la selectividad, optimización y compensación, o la teoría de la selectividad socioemocional de Lang y Carstensen (1994).

Por otra parte, aunque señala que los mayores pueden disponer de grandes acumulaciones de recursos (como sus aportes que les garanticen una pensión) y experimentar ganancias importantes en el paso hacia la jubilación, como el aumento del tiempo libre y de la libertad para ocuparlo, también señalan que las estructuras sociales pueden en muchas ocasiones impedir a los mayores el uso de sus recursos, como es el caso de aquellas sociedades donde la edad de jubilación es obligatoria o en las que se practican prejubilaciones forzosas (Hobfoll y Wells, 1998). Además advierte que estas oportunidades de ganancias no deben confundirse con una disponibilidad de tales bienes garantizada para amplios sectores de la sociedad.

En resumen, parece que, por una parte la COR brinda un marco teórico amplio para entender el proceso de cambio asociado a la transición desde el trabajo hacia la jubilación y algunos de los efectos asociados a la jubilación, pero su aplicación concreta a este ámbito a través de estudios empíricos es prácticamente nula. Esta aplicación parece muy relevante en primer lugar, en cuanto a que la persona que transita hacia la

jubilación se ve sometida a cambios, que con frecuencia son rápidos, incontrolados y que suponen la amenaza de pérdida o la pérdida real de recursos, tanto de objetos, como de otro tipo de recursos (Barnes-Farrell, 2003; Rosenkoetter y Garris, 1998). Esta transición a la jubilación y la jubilación en sí misma son, a diferencia de otras situaciones estresantes, inescapables, es decir cuando la persona ha entrado en esta fase, no hay períodos en los que pueda escapar para recuperar los recursos perdidos. Si la empresa ha comenzado a minusvalorar su rendimiento o los compañeros de trabajo han pasado a considerarle una carga más que una fuente de aportes al grupo, ese proceso es ineludible, vale decir que no se puede revertir, ni se pueden encontrar momentos de huida para recuperar recursos devastados.

En concreto, parece que hay varias preguntas a las cuales dar respuesta. La primera de ellas es si, en relación con la transición hacia la jubilación y durante la jubilación se comprueba que las ganancias son menos importantes que las pérdidas. Dado que en lo referente a la jubilación existen, como ya se expondrá más adelante, visiones contrapuestas sobre la jubilación, unas que acentúan sus pérdidas y otra sus ganancias, parece relevante dar apoyo empírico a esta cuestión. En ello se centrará el estudio segundo de esta tesis.

En segundo lugar, en relación con la transición y el tiempo de jubilación efectivo, es posible encontrar relaciones entre las amenazas percibidas y las pérdidas reales. Esta cuestión es muy importante, porque si las personas tienen percepciones coherentes en una y otra situación, eso indicaría que tales valoraciones son estables a través del tiempo y de los cambios vitales. En tercer lugar, la revisión de la literatura nos deja una cuestión sin resolver relativa al papel que tiene el apoyo social, si es un recurso “especial” como dicen los teóricos y, en caso de serlo, cómo se comporta en la relación entre pérdidas y resultados. Por último, este estudio intentará poner en relación la autoeficacia específica, evaluada antes de jubilarse con el ajuste de las personas cuando se jubilan. Además, y en relación con lo anterior, se procurará indagar qué relaciones existen entre las pérdidas y ganancias percibidas, la autoeficacia específica para la jubilación y los indicadores de ajuste cuando las personas ya están efectivamente jubiladas. A esto se dedica el estudio tercero de esta tesis.

Las intenciones de jubilación: qué caminos se abren para quienes se acercan a la jubilación

Una de las consecuencias de entender la jubilación como un proceso de ajuste es que esto permitiría explicar porqué mucha gente toma la misma decisión de retirarse, pero cada uno elige entre diversos caminos de salida del trabajo y cómo tales caminos les llevan a diferentes resultados (Wang y Shultz, 2010). La literatura ha señalado el posible impacto de diferentes variables psicosociales en la elección de los diversos caminos de salida del mundo laboral, llamando la atención, entre otras, hacia la implicación en el trabajo y en el puesto, la satisfacción laboral previa a la jubilación, la identificación con la organización y la profesión o la percepción de edadismo, entendida como prevalencia de estereotipos negativos hacia los mayores en el ambiente de trabajo inmediato (Ashforth, 2001; Griffeth, Hom y Gaertner, 2000; Keller, 1997; Taylor y Cook, 1995).

Sin embargo, es objetivo de esta tesis considerar las posibles alternativas de salida como un indicador del tipo de elecciones que las personas hacen durante su transición desde el trabajo hacia la jubilación, sin centrarse en explorar los antecedentes de tales decisiones. Considerando los caminos de salida disponibles para los trabajadores mayores, la mayoría de los autores han utilizado diversas categorías que resumen el amplio abanico de intenciones de retiro, de las cuales las más claras son la jubilación total y la jubilación parcial (Ekerdt, DeViney y Koslosky, 1996, Zaniboni, Sarchielli y Fraccaroli, 2010).

Muchas personas que se acercan a la edad madura tienen en mente la imagen de la jubilación como una época dorada en la cual estarán libres del trabajo y tendrán suficientes recursos para su postergada autorrealización (Laslett, 1991), por lo cual ansían que llegue ese momento y desean jubilarse de forma total en cuanto reúnan las condiciones para ello, que en general se relacionan con la edad o los años de aportaciones en el contexto europeo, y en el español, más concretamente. Sin embargo, también son muchos los que tienen que enfrentarse a otra realidad.

Así, las generaciones nuevas que se aproximan a la jubilación sufren, y previsiblemente seguirán sufriendo, nuevas presiones para continuar trabajando y postergar esta época dorada (Wink y Boone James, 2013). Algunos de estos adultos que se podrían jubilar continúan trabajando simplemente porque disfrutan con ello y porque el trabajo les proporciona significado, estructura, propósito a sus vidas, además de una

red de relaciones sociales (Moen y Altobelli, 2007). Otros continúan trabajando para mantener su nivel de gastos o para suplir pensiones que son inadecuadas desde el punto de vista financiero. Muchos continúan trabajando en forma parcial o con jornadas reducidas por las dos razones señaladas anteriormente o, simplemente, porque no se pueden permitir retirarse debido a sus necesidades económicas (Sorensen, 2007; Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi y Sarchielli, 2008).

El objetivo final: el ajuste de las personas en la transición y en su vida como jubilados

La jubilación es la más importante transición que tienen que enfrentar las personas al final de su vida adulta, puesto que afecta a todas las esferas vitales, es decir a sus patrones de actividad cotidiana, sus relaciones sociales y sus recursos económicos, entre otras. El ajuste a la jubilación será, por tanto, la consecuencia más deseable si las personas son capaces de acostumbrarse a los cambios que resultan de la transición del trabajo a la jubilación y, a la vez, logran alcanzar bienestar psicosocial en su vida de jubilados (Van Solinge, 2013).

Son varios los modelos que se han empleado para analizar empíricamente las consecuencias de la jubilación en el plano personal (Van Solinge, 2013) siendo los más difundidos el enfoque del estrés, el de las etapas de transición, las teorías del rol y de la continuidad y la perspectiva del ciclo vital. El primero de ellos ha sido criticado porque la mayoría de su investigación se centra en los resultados del proceso de transición, pero los reduce a la salud física y mental. Además este modelo ha sido considerado excesivamente simple, dado que por lo general se han ocupado de analizar la influencia de variables sociodemográficas a través de estudios epidemiológicos (Gallo, Bradley, Siegel y Kasl, 2000, 2001). Su énfasis ha estado en pronosticar la buena o mala salud, en lugar de explicar porqué ésta se produce. Van Solinge (2013) señala que estos enfoques tratan al ajuste como una caja negra, dentro de la cual es imposible saber qué está sucediendo.

Los modelos de etapas de transición han dominado la literatura psicológica referida a los cambios vitales y a sus pérdidas asociadas y son muy populares entre quienes diseñan intervenciones. El ajuste es visto aquí como el resultado de una serie ordenada e ineludible de transformaciones o estadios a través del tiempo. Atchley (1976) propuso el más difundido de los modelos de etapas de la jubilación, con cinco estadios: luna de miel, desencanto, reorientación, estabilidad y término. Aunque resulten muy intuitivos,

estos modelos han recibido poco apoyo, puesto que su principal ventaja, que reside en el modo dinámico de entender el ajuste, es lo que más difícil hace la investigación empírica.

Cuando comienza a prestarse atención a los posibles aspectos ventajosos de la jubilación y, especialmente, a la enorme variabilidad entre las personas en cuanto a los efectos beneficiosos o perjudiciales que ponen de manifiesto, emergen las teorías del rol y de la continuidad. Ambas perspectivas dan cuenta de la heterogeneidad de las situaciones de la jubilación, ya sea poniendo el acento en la pérdida de aquellos roles relevantes con los cuales la persona se identificaba, cuanto en la capacidad para mantener la continuidad entre los roles anteriores y posteriores a la jubilación, como causas subyacentes de un mejor o peor ajuste. Tanto una como la otra acumulan estudios que hacen referencia a ellas como el marco teórico de partida, pero ambas ofrecen hipótesis muy poco concretas sobre en qué consiste exactamente la continuidad o la ruptura de roles y qué variables les afectan (Schroevers, Kraaij y Garnefski, 2007)

Más recientemente se han propuesto modelos más complejos de enfocar el ajuste a la jubilación, como la perspectiva del curso vital. Su premisa central es que las personas construyen su curso vital a través de las elecciones y las decisiones que toman, siempre constreñidas por las oportunidades disponibles y por las circunstancias históricas y sociales en que se ven insertadas. En esta perspectiva son centrales cinco conceptos que parecen claves para entender el ajuste y el bienestar posteriores a la jubilación. Primero, la influencia contextual en cada transición vital, es decir que las experiencias de transición están afectadas por las circunstancias específicas en que ocurren tales cambios. Segundo, la interdependencia de las esferas de la vida, por la cual el trabajo y la familia y el ambiente social se influyen mutuamente. Tercero, la importancia de los tiempos en las transiciones vitales, tanto en relación con las expectativas individuales como vinculados a las normas sociales imperantes. Cuarto, la necesidad de considerar las diversas trayectorias y caminos que las personas adoptan a través del tiempo. Y por último, el concepto de acción (*agency*), que subraya que las personas hacen sus planes y elecciones dentro de las oportunidades y restricciones que les impone el ambiente (Elder y Johnson, 2003; Settersten, 2003). Este último enfoque ha acumulado mucha investigación empírica (Calvo, Haverstick y Sass, 2009; Kim y Moen, 2002; Van Solinge y Henkens, 2005, 2007; entre otros).

Las conceptualizaciones del ajuste varían mucho de unos autores a otros, en función de los modelos teóricos que se han asumido para entender la jubilación, expuestos hasta aquí. Pero pese a su variabilidad teórica, hay gran cantidad de trabajos empíricos que evalúan este ajuste a través de alguna medida de bienestar psicológico durante la jubilación (Isaksson y Johansson, 2000; Wong y Earl, 2009, entre muchos). Van Solinge (2013) hace notar que tales estudios están asumiendo de manera acrítica que el ajuste se ha producido de hecho, evaluando uno de sus posibles resultados, pero no dan cuenta del proceso que se desarrolla a través del tiempo, además de basar sus conclusiones en el uso de muestras de pequeñas o de conveniencia (Potočnik, Tordera y Peiró, 2009). En general, entre los indicadores de ajuste, los más utilizados han sido la satisfacción vital y la satisfacción con la jubilación (Calasanti, 1996; Gall, Evans y Howard, 1997; Richardson y Kilty, 1991; Quick y Moen, 1998, entre otros) y la salud percibida (Van Solinge y Henkens, 2007; Kim y Moen, 2002; Wang, 2007).

La satisfacción vital en la transición hacia la jubilación y en la jubilación

La satisfacción vital ha sido considerada como uno de los componentes claves del bienestar personal (Diener, 1984). En concreto, se trata de su componente cognitivo, frente a los emocionales o afectivos, que son el afecto positivo y el negativo. La satisfacción vital es una evaluación global de la calidad de vida de una persona, que ésta hace basándose en sus propios criterios (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985). Los autores insisten en que estas evaluaciones se basan en la comparación entre las circunstancias personales y un estándar que la persona considera como apropiado para ella, y que dicho criterio no es establecido externamente, sino fijado por la propia persona. Sin embargo, las evaluaciones globales por sí solas no son capaces de dar cuenta de la calidad de vida en aspectos específicos y concretos, y no pueden dilucidar cuáles son las áreas vitales más salientes para una persona a la hora de justificar su satisfacción y ajuste (Campbell, Converse y Rodgers, 1976).

Como ya se ha señalado anteriormente, el acercamiento a la jubilación y la jubilación en sí mismo pueden afectar a diversos aspectos de la vida personal y, así, también influir en la satisfacción vital. Por este motivo, en el ámbito de la investigación sobre la jubilación, una de las conceptualizaciones más difundidas, y de los instrumentos más usados, ha sido la escala de Satisfacción con la vida en la jubilación, que incluye un conjunto de ítems evaluadores de la satisfacción con áreas específicas (Floyd, Haynes, Doll, y Winemiller, 1992). Las áreas específicas incluidas en el

constructo de satisfacción con la vida en la jubilación y en su medida son comunes con otras escalas de satisfacción vital, e incluyen los recursos económicos, las relaciones interpersonales con otras personas relevantes, la calidad de los servicios sociales, el acceso al transporte, entre otros aspectos (Lau, Cummins y McPherson, 2005).

Además, la jubilación propicia una reevaluación de la propia vida, y de la satisfacción asociada a ella, que puede alterar de forma radical la estructura vital porque se pase de pensar en términos de *qué debo hacer a qué quiero hacer*. Esta reevaluación de la vida permite a las personas hacer ajustes, cambiando aquello que consideren inadecuado y ofrecen la oportunidad de mejorar su satisfacción con las facetas que evalúen como más importantes. Por esta razón, son muchos los estudios que han incluido medidas de satisfacción vital en la jubilación y las han considerado indicadores de salud mental y de bienestar en la vida adulta (Ekerdt y DeViney, 1993; Fletcher y Hansson, 1991; Gibson, 1991; Neuhs, 1990; Thériault, 1994, entre muchos otros).

En relación con la estabilidad y el cambio de la satisfacción vital en la transición hacia la jubilación y en la etapa de la jubilación, la evidencia es compleja. Por una parte, algún estudio que sostiene la estabilidad de la satisfacción vital a través de la transición desde el trabajo a la jubilación (Thériault, 1994), pero su evidencia es limitada. La muestra es reducida a sólo 17 personas y el diseño es longitudinal, pero la proximidad de todas las mediciones al momento mismo de la jubilación es probable que impida dar cuenta adecuadamente de todo el proceso de transición. Como han señalado otros estudios, la transición hacia la jubilación puede implicar un periodo de tiempo extenso, lo cual haría recomendable una investigación prolongada para recoger los cambios asociados a esta transición (Kim y Moen, 2002).

Por otra parte, hay trabajos en los que se ha investigado la posibilidad de que se den diferentes trayectorias de satisfacción vital durante la transición a la jubilación. Pinquart y Schindler (2007), con una muestra representativa de Alemania y un diseño longitudinal, muestran que hay tres trayectorias diferentes en la satisfacción vital. La mayoría de sus participantes muestran un incremento de dicha variable, pero es muy pequeño y de corta duración. Por el contrario, los que experimentan un declive significativo en satisfacción, pero después continúan con una trayectoria ligeramente ascendente, son aquellos que muestran peor salud física y que son mayores en el momento de la jubilación. Finalmente, quienes muestran un incremento inicial y luego un declive general de su satisfacción presentan, a la vez, peores condiciones

socioeconómicas, peor salud, no están casados, han sufrido desempleo y viven en la parte este de Alemania. Por lo tanto, parece emerger una fuerte relación entre la satisfacción vital y la salud, con independencia de su estabilidad o cambio durante la transición hacia la jubilación.

La satisfacción vital correlaciona de manera inversa con la ansiedad acerca de la jubilación (Hayslip, Beyerlin y Nichols, 1997) y de forma directa con la autoeficacia en la jubilación, según parecen apuntar las pocas investigaciones que usan este segundo constructo (Neuhs, 1990). Las correlaciones que estos estudios proporcionan entre la satisfacción vital en la vida cercana a la jubilación y la ansiedad o la autoeficacia específica parecen tener sentido, en cuanto a que la jubilación afecta a todas las facetas de la vida personal, aunque las muestras son muy limitadas en cuanto a su tamaño y su homogeneidad, por lo cual es necesaria más investigación en este sentido.

La salud percibida

La salud es un aspecto muy relevante de la vida de las personas, más aún cuando atraviesan una transición de la envergadura de la jubilación. Además, por el hecho objetivo mismo de ser una población de mayor edad, las personas jubiladas o cercanas a este momento tienen una enorme significación para quienes diseñan las políticas del ámbito de cuidado de la salud. Los jubilados mayores de 65 años son menos saludables que la población más joven (Case y Deaton, 2005), padecen más enfermedades crónicas (Thorpe y Howard, 2006) y usan más los servicios de salud y tienen más gastos sanitarios (Stanton y Rutherford, 2006). Estos datos de naturaleza más objetiva pretenden poner de relieve la importancia de la salud en esta transición, aunque en la mayoría de los estudios psicosociales se emplean medidas de salud percibida o de síntomas de salud autoinformados, lo cual ha merecido frecuentes críticas (Gallo, 2013).

La salud parece estar asociada con diversos aspectos psicosociales de la transición hacia la jubilación, tales como la satisfacción vital con la jubilación (Dorfman, 1995; Pinquart y Schindler, 2007; Secombe y Lee, 1986), la planificación de la jubilación (Petroska y Earl, 2009), la implicación en actividades (Holmes y Dorfman, 2000) y la autoeficacia específica para la jubilación (Harper, 2005; Neuhs, 1990). En concreto, la revisión de Wilson y Palha (2007) recoge sólo 20 trabajos que analizan la salud durante la transición hacia la jubilación, pero de los cuales emerge claramente la importancia de esta variable psicosocial para el ajuste posterior.

En el ámbito europeo hay un trabajo científico con una muestra amplia que parece apoyar la idea de que hay un ligero mejoramiento de la salud que acompaña a la jubilación y que se mantiene incluso siete años después de haberse jubilado. Sin embargo, este efecto se une a un ambiente de trabajo inadecuado y frecuentes quejas de salud antes de la jubilación; mientras que no aparece si las personas se encontraban satisfechas con su trabajo, tenían mayor estatus laboral o consideraban que las demandas de su puesto eran bajas para ellos. Estos resultados parecen avalar la idea de que las relaciones entre salud y transición a la jubilación no son lineales ni directas, sino que están vinculadas a otras variables psicosociales (Westerlund et al., 2009). Además, tal como algunos estudios han destacado, la planificación de la salud parece ser un aspecto relevante, aunque poco atendido, y la implicación en esta forma de planificación puede influir en la salud posterior y en la satisfacción vital en la jubilación (Petroska y Earl, 2009).

Por otra parte, la salud es un fuerte condicionante de la actividad que las personas pueden realizar durante la jubilación, con lo cual su influencia se amplía, puesto que no solo influye directamente en el bienestar, sino que lo hace afectando a otras facetas vitales importantes (Holmes y Dorman, 2000). No obstante, los estudios que han analizado las relaciones entre enfermedades y patrones de actividad muestran una gran variabilidad entre individuos, lo que hace difícil extraer conclusiones generales, y remarca la necesidad de continuar investigando (Peila-Shuster, 2011).

Algunos autores han señalado que las medidas de salud relativas a la jubilación deberían tomar en consideración distintos planos de manifestación, valorando las enfermedades físicas graves y los síntomas psicosomáticos leves, a fin de dar cuenta de la diferencia en las relaciones entre los predictores y estos niveles diferentes de medidas de salud (Feldman, 1994). Pese a ello, lo más frecuente en los estudios continúa siendo el uso de medidas globales de salud. Entre los procedimientos para evaluar la salud percibida, uno de los más difundidos son los instrumentos con listados de quejas de salud. Esto parece deberse a que las quejas de salud son frecuentemente, incluso en ausencia de síntomas objetivos, un indicador negativo de salud general. Los estudios establecen que, al menos en los países nórdicos, un 59% de las bajas por enfermedad se basan en diagnósticos que se sustentan sólo en las informaciones subjetivas de los pacientes (Eriksen, Svendsröd, Ursin, y Ursin, 1998).

Otro procedimiento usado con frecuencia son los instrumentos que proporcionan listados de síntomas de depresión, en los que los participantes han de informar con qué frecuencia experimentaron tales síntomas durante un breve lapso de tiempo inmediatamente anterior, por lo general una semana. Estos instrumentos, el CES-D (*Center of Epidemiological Studies-Depression*) entre ellos, no pretenden hacer un diagnóstico clínico sino simplemente servir a una primera autoevaluación, que ponga de relieve la posible presencia de esta sintomatología, como indicador de mala salud. En los trabajos incluidos en esta tesis, ante la imposibilidad de obtener indicadores objetivos de salud, se ha recurrido a ambos procedimientos que permiten hacer una estimación de la presencia de la sintomatología general o específica de la depresión.

Resumen de la revisión de la literatura

En resumen, la jubilación es una etapa vital marcada por el cambio y unida a la pérdida cierta de ingresos económicos, tareas definidas, estructuración del tiempo y compañeros de trabajo. A la vez, acompañan a este momento las posibles ganancias en disponibilidad de tiempo, libertad para organizar la propia actividad, nuevas relaciones y formas de integración social para el que se jubila. Paradójicamente, la sociedad nos prepara durante años para entrar en el mundo del trabajo, pero no hace lo mismo con la salida. Esta se produce de manera abrupta, e incluso muchas veces involuntaria o forzada (Martínez, Lozano, Ancizu, Valdés, y Candenias, 2003). Es la persona, por tanto, quien se ve en la necesidad de asumir la tarea de su propia preparación.

Entre las herramientas que pueden favorecer a los trabajadores en su transición hacia la jubilación, el desarrollo de la autoeficacia específica parece ofrecer una vía para un afrontamiento más exitoso de las tareas que implica la jubilación. Por otra parte, la transición y el cambio hacia la condición de jubilado suponen la pérdida de unos recursos vitales valiosos y la posibilidad de ganar otros. En este sentido, la COR puede brindarnos un marco teórico desde el cual entender los procesos que vive la persona durante esta etapa vital.

El bienestar de los trabajadores, durante el camino de salida del mercado laboral y en su situación definitiva de jubilados estará marcado por múltiples facetas en las que la persona deberá trabajar para maximizar su ajuste a la situación y, por consiguiente su bienestar. No todas ellas se abordarán en este trabajo, sino que nos centraremos en las intenciones de retiro y la satisfacción durante la transición, para analizar más tarde la salud percibida y la satisfacción con la jubilación en un intento por evaluar el bienestar

personal de los jubilados. Debido a la estructura de esta tesis y a su composición, que incluye tres investigaciones independientes, se resumen las variables de cada estudio y sus definiciones operativas e instrumentos de medición en la siguiente tabla.

Tabla 1. *Definiciones teóricas, operativas e instrumentos de medida de las variables de los tres estudios independientes.*

<i>Variables del estudio</i>	<i>Papel en el modelo</i>	<i>Definición teórica</i>	<i>Definición operativa</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Nº ítems.</i>
Estudio 1: La autoeficacia específica para la jubilación en trabajadores mayores de 40 años: relaciones con variables psicosociales.					
Autoeficacia Generalizada.	Variable control	Creencias generales de las personas respecto a su capacidad para llevar a cabo tareas específicas bajo una gran variedad de circunstancias alcanzando un nivel de rendimiento determinado	Media de la escala global.	Escala de autoeficacia general, validad para español (Schwarzer, y Baessler, 1996)	Diez
Autoeficacia específica para la jubilación	Variable predictora	Percepciones de uno mismo sobre en qué medida será capaz de gestionar aquellos desafíos específicos y las tareas que implicará la nueva situación de jubilado	Media de la escala global y de las subescalas, según el análisis.	Retirement Questionnaire (Harper, 2005) traducción al español para esta investigación	Total 24, salud (6) financiera (6) decisiones (6) actividades (6)
Intenciones de retiro.	Variables criterio	Intenciones de abandonar el trabajo de forma progresiva o de forma total	Media de cada subescala: retiro parcial y retiro total	Escala de intenciones de transición hacia la jubilación total y hacia la jubilación parcial (Australian Bureau of Statistics, 2012), traducción al español para esta investigación	Ocho. Intenciones de jubilación parcial (5 ítems), intenciones de jubilación total (3 ítems).
Satisfacción vital en la jubilación.		Evaluación global de la calidad de vida en la jubilación, que incluye facetas como los recursos económicos, las relaciones interpersonales con otras personas relevantes, la calidad de los servicios sociales, el acceso al transporte, entre otras.	Media de cada subescala.	Subescala de satisfacción con la vida en la jubilación del Retirement Satisfaction Inventory (RSI; Floyd et al., 1992) , versión española de Fernández, Crego & Alcover,(2010)	11, satisfacción con la calidad de vida general (5 ítems), satisfacción con el matrimonio y vida familiar (4 ítems) y satisfacción con la salud física (2 ítems).

Tabla 1. *Definiciones teóricas, operativas e instrumentos de medida de las variables de los tres estudios independientes (continuación)*

Estudio 2: Pérdidas y ganancias de recursos en la jubilación: relaciones con la satisfacción vital y la salud percibida en jubilados.					
Optimismo	Variable control	Evaluación de las expectativas positivas de la persona	Media de la escala global.	Escala LOT (<i>Life Orientation Test</i>) de Scheier y Carver (1985), Adaptación al castellano del LOT-R (Otero, Luengo, Romero, Gómez y Castro, 1998).	Siete
Pérdidas reales percibidas	Variables predictoras	Percepción de pérdidas reales de recursos, que incluyen objetos, condiciones, características personales y energías, asociadas a la jubilación Subescalas: recursos de objetos, de condiciones, características personales y energéticos.	Media de la escala global y de las subescalas, según el análisis.	COR-e (Hobfoll y Lilly, 1993). Escala pérdidas reales percibidas, traducción al español para esta investigación	65
Ganancias reales percibidas		Percepción de ganancias reales de recursos, que incluyen objetos, condiciones, características personales y energías, asociadas a la jubilación. Subescalas: recursos de objetos, de condiciones, características personales y energéticos.	Media de la escala global y de las subescalas, según el análisis.	COR-e (Hobfoll y Lilly, 1993). Escala ganancias reales percibidas, traducción al español para esta investigación	65
Apoyo social percibido	Variable mediadora	Evaluación de la disponibilidad de apoyo emocional, instrumental, informacional o evaluativo que la persona tiene en su ambiente inmediato./Media de la escala global	Media de la escala global.	Cuestionario MOS (Medical Outcomes Study) (Sherbourne y Stewart, 1991), versión validada al español (Revilla Ahumada, Luna del Castillo, Bailón Muñoz, y Medina Muñoz, 2005)	20
Satisfacción vital en la jubilación.	Variables criterio	Evaluación global de la calidad de vida en la jubilación, que incluye facetas como los recursos económicos, las relaciones interpersonales con otras personas relevantes, la calidad de los servicios sociales, el acceso al transporte, entre otras.	Media de cada subescala.	Subescala de satisfacción con la vida en la jubilación del Retirement Satisfaction Inventory (RSI; Floyd et al., 1992), versión española de Fernández et al.,(2010)	11, satisfacción con la calidad de vida general (5 ítems), satisfacción con el matrimonio y vida familiar (4 ítems) y satisfacción con la salud física (2 ítems).
Salud Percibida		Quejas de salud autoinformadas se evalúan en este inventario por medio de un listado de síntomas.	Media de la escala global	Inventario de quejas de salud subjetivas (<i>Subjective Health Complaints Inventory</i>) traducción al español para esta investigación	27

Tabla 1. *Definiciones teóricas, operativas e instrumentos de medida de las variables de los tres estudios independientes (continuación).*

Estudio 3: La autoeficacia específica y los recursos relevantes para la jubilación: su influencia en el ajuste psicosocial en un estudio longitudinal.					
Autoeficacia Generalizada (T1)	Variables control	Creencias generales de las personas respecto a su capacidad para llevar a cabo tareas específicas bajo una gran variedad de circunstancias alcanzando un nivel de rendimiento determinado.	Media de la escala global.	Escala de autoeficacia general, validad para español (Schwarzer, y Baessler, 1996)	Diez
Optimismo (T1)		Evaluación de las expectativas positivas de la persona	Media de la escala global.	Escala LOT (<i>Life Orientation Test</i>) de Scheier y Carver (1985) Adaptación al castellano del LOT-R (Otero, et al., 1998).	Siete
Autoeficacia específica para la jubilación (T1)	Variable predictora	Percepciones de uno mismo sobre en qué medida será capaz de gestionar aquellos desafíos específicos y las tareas que implicará la nueva situación de jubilado	Media de la escala global y de las subescalas, según el análisis.	Retirement Questionnaire (Harper, 2005) traducción al español para esta investigación	Total 24, salud (6) financiera (6) decisiones (6) actividades (6)
Amenazas de pérdidas percibidas (T2)		Percepción de pérdidas de recursos, que incluyen objetos, condiciones, características personales y energías, asociadas a la jubilación. Subescalas: recursos de objetos, de condiciones, características personales y energéticos.	Media de la escala global y de las subescalas, según el análisis.	COR-e (Hobfoll y Lilly, 1993). Escala amenazas de pérdidas percibidas, traducción al español para esta investigación	65
Pérdidas reales percibidas (T3)	Variable predictora y criterio según el análisis	Percepción de pérdidas reales de recursos, que incluyen objetos, condiciones, características personales y energías, asociadas a la jubilación. Subescalas: recursos de objetos, de condiciones, características personales y energéticos.	Media de la escala global y de las subescalas, según el análisis.	COR-e (Hobfoll y Lilly, 1993). Escala pérdidas reales percibidas, traducción al español para esta investigación.	65
Satisfacción vital en la jubilación (T3).	Variables criterio (T3)	Evaluación global de la calidad de vida en la jubilación, que incluye facetas como los recursos económicos, las relaciones interpersonales con otras personas relevantes, la calidad de los servicios sociales, el acceso al transporte, entre otras.	Media de cada subescala	Subescala de satisfacción con la vida en la jubilación del Retirement Satisfaction Inventory (RSI; Floyd et al., 1992), versión española de Fernández et al.,(2010)	11, satisfacción con la calidad de vida general (5 ítems), satisfacción con el matrimonio y vida familiar (4 ítems) y satisfacción con la salud física (2 ítems).
Depresión (T3)		Autoevaluación de la presencia de síntomas depresivos	Media de la escala global.	CES-D (Center for Epidemiologic Studies Depression) Validación española (Rueda-Jaimes, López, y Rangel-Martínez-Villalba, 2009).	11

CAPÍTULO 2.

AUTOEFICACIA ESPECÍFICA PARA LA JUBILACIÓN,
INTENCIONES DE RETIRO Y SATISFACCION VITAL EN
TRABAJADORES MAYORES DE 40 AÑOS.

CAPÍTULO 2.

AUTOEFICACIA ESPECÍFICA PARA LA JUBILACIÓN, INTENCIONES DE RETIRO Y SATISFACCION VITAL EN TRABAJADORES MAYORES DE 40 AÑOS.

Resumen

La autoeficacia para la jubilación incluye las percepciones de la medida en la cual uno será capaz de enfrentarse con las tareas que implica la nueva situación de retiro. Esta investigación se propone explorar los factores psicosociales que pronostican las intenciones de retiro y la satisfacción con la vida cerca de la jubilación. El estudio se ha llevado a cabo con una muestra de trabajadores españoles (N=1325) de 40 años o más. La autoeficacia para la jubilación pronostica las intenciones de retiro (jubilación parcial y total) y la satisfacción vital cercana a la jubilación, añadiendo poder predictivo a la autoeficacia generalizada. Pese a este hecho, solo dos dimensiones de la autoeficacia para la jubilación explican exitosamente todos los resultados (las finanzas y la salud). Nuestros hallazgos subrayan que la autoeficacia para la jubilación pronostica positivamente las intenciones de jubilación total y la satisfacción con la jubilación de los trabajadores mayores, y negativamente las intenciones de jubilación parcial. Las implicaciones de estos estudios se discuten de cara a entender la planificación de la jubilación y a mejorar las prácticas de orientación a las personas mayores.

Palabras claves: jubilación, satisfacción con la jubilación, trayectorias, bienestar

Abstract

Retirement self-efficacy includes perceptions of the extent to which one will be capable of dealing with the tasks involved in the new retiree situation. This research aims to explore the psychosocial factors that predict retirement intentions and satisfaction with life near retirement. The study has been conducted with a sample of Spanish workers (N=1325) aged 40 and over. Retirement self-efficacy predicted retirement intentions (part-time retirement, and full retirement) and life satisfaction near retirement, adding predictive power to generalized self efficacy. Despite this fact, only two Retirement self efficacy dimensions successfully explained all the results (finances and health). Our findings highlight that retirement self efficacy positively predict both full retirement and retirement satisfaction of aged workers, and negatively predicted

partial retirement intentions. The implications of these studies are discussed for understanding retirement planning and counselling practice.

Keywords: retirement; retirement satisfaction; trajectories; wellbeing

Introducción

La jubilación es un momento clave en la vida de las personas debido a que supone una transición, casi siempre irreversible, desde el mundo del trabajo al retiro. Los trabajadores que se acercan a la jubilación comienzan a valorar sus posibles itinerarios de salida del mercado de trabajo y a percibir las tareas que están implicadas en el paso hacia esta nueva situación y en la gestión eficaz de la nueva vida como jubilados (Esser, 2005; Hardy y Quadagno, 1995; Zappalà, et al., 2008).

Las tareas implicadas en esta transición son variadas y afectan a aspectos muy importantes en la vida personal y social, tales como la salud, las finanzas, las actividades y relaciones sociales, entre otras. La autoeficacia específica para la jubilación es una creencia relativa a la medida en que la persona espera alcanzar el éxito en el desarrollo de tales tareas. Se espera que estas expectativas puedan afectar a la satisfacción vital durante la transición hacia la jubilación y a las intenciones de retiro parcial o total. La investigación empírica sobre la autoeficacia específica para la jubilación es todavía incipiente (Nehus, 1990, 1991; Harper, 2005; Peila-Shuster, 2011; Valero y Topa, 2014) y los estudios existentes han empleado escalas globales o muestras de una sola organización. Sobre la base de la Teoría Social Cognitiva (Bandura, 1986; 1997), el presente trabajo se propone poner a prueba las relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación, la satisfacción vital en la transición hacia la jubilación y las intenciones de retiro de los trabajadores mayores de 40 años.

Autoeficacia específica para la jubilación

La autoeficacia se refiere a aquello que piensan y sienten las personas respecto a su capacidad para llevar a cabo tareas específicas bajo una gran variedad de circunstancias alcanzando un nivel de rendimiento determinado (Bandura, 1986; 1997). El impacto de la autoeficacia es amplio, puesto que afecta a las metas y aspiraciones, las motivaciones para intentar una tarea, la persistencia, el rendimiento, el éxito, el estrés relacionado con las tareas y la satisfacción global, como ponen de manifiesto gran cantidad de estudios empíricos y varias revisiones meta-analíticas (Sadri y Robertson, 1993; Stajovic y Luthans, 1998).

Una de las líneas de desarrollo teórico de la autoeficacia recomendó la aplicación de medidas específicas, sobre la base de la afirmación de que las creencias personales de maestría suelen estar focalizadas en ámbitos de actividad concretos. La autoeficacia para la jubilación, por tanto, incluye las percepciones de uno mismo sobre en qué medida será capaz de gestionar aquellos desafíos específicos y las tareas que implica la nueva situación de jubilado (Taylor y Cook, 1995). La investigación específica sobre la autoeficacia para la jubilación aún es limitada, tanto por el alcance de sus estudios empíricos como por el desarrollo de los instrumentos de medida.

Algunos estudios han señalado que los hallazgos sobre autoeficacia en otros contextos se pueden aplicar a la jubilación (Fretz et al., 1989; Taylor y Shore, 1995). Los trabajadores con mayor autoeficacia para la jubilación tienden a planificar su retiro anticipadamente y experimentan menos ansiedad frente a la jubilación. En relación con el proceso de retiro, la autoeficacia para la jubilación es probable que afecte a las intenciones de retiro de los trabajadores (Ashton, 1985; Taylor y Shore, 1995), a sus sentimientos acerca del futuro retiro (Fretz et al., 1989), y a la motivación para afrontar la transición (Taylor y Shore, 1995).

La mayoría de las investigaciones que incluyen la autoeficacia para la jubilación han usado medidas mono-ítem o escalas muy reducidas y sin adecuado análisis psicométrico. Estudios realizados con una escala más extensa de autoeficacia para la jubilación han mostrado correlaciones positivas con la satisfacción vital, y negativas con la ansiedad frente a la jubilación (Neuhs, 1990, 1991). A pesar de estos hallazgos prometedores, tales estudios tenían limitada generalizabilidad a causa de que las muestras pertenecían solo a dos universidades. Finalmente, Harper (2005) ha desarrollado una escala de autoeficacia para la jubilación, llamada Retirement Questionnaire, modificando y actualizando la versión original de Neuhs, que ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas, pero con frecuencia fue usada agregando las medidas (Peila-Shuster, 2011; Topa y Alcover, 2015).

La jubilación, por ser un proceso largo en el tiempo y amplio en cuanto a sus implicaciones vitales, afecta a una multiplicidad de facetas de la persona. Cada una de estas facetas parece proporcionar tareas específicas que la persona habrá de gestionar eficazmente si desea alcanzar el bienestar en la jubilación. La taxonomía de las tareas implicadas en la transición hacia la jubilación y en la jubilación en sí mismo incluiría como mínimo el cuidado de la salud física y mental, la gestión financiera, la

organización de las actividades y relaciones sociales y un conjunto de decisiones de amplio alcance, tales como el lugar de residencia o el uso del tiempo libre (Harper, 2005).

Sobre la base de esta evidencia parece necesario determinar si la autoeficacia específica para la jubilación es un predictor eficaz del bienestar durante la transición hacia la jubilación. Para ello parece necesario que la autoeficacia específica sea evaluada con un instrumento que incluya todas sus dimensiones y que se lleve a cabo a través de un estudio con una muestra amplia y diversa de trabajadores mayores. En segundo lugar, queda por establecer si efectivamente la autoeficacia específica añade algún poder predictivo sobre el bienestar, por encima de la autoeficacia general.

La satisfacción vital durante la transición hacia la jubilación

La satisfacción vital es una evaluación global de la calidad de vida de una persona, que ésta hace basándose en sus propios criterios (Diener et al., 1985). Sin embargo, algunos autores insisten en que las evaluaciones globales por sí solas no son capaces de dar cuenta de la calidad de vida en aspectos específicos y concretos de la vida personal (Campbell et al., 1976). La transición hacia la jubilación y la jubilación en sí mismo pueden afectar a diversos aspectos de la vida personal y, así, también influir en la satisfacción vital. Son muchas las facetas vitales que se ven afectadas por los cambios en esta etapa y puede suceder que la persona no alcance resultados satisfactorios en todas ellas.

Por este motivo, en el ámbito de la investigación sobre la jubilación, una de las conceptualizaciones más difundidas, y de los instrumentos más usados, ha sido la escala de Satisfacción con la vida en la jubilación, que incluye un conjunto de ítems evaluadores de la satisfacción con áreas específicas (Floyd et al., 1992). Las áreas específicas incluidas en el constructo de satisfacción con la vida en la jubilación y en su medida son comunes con otras escalas de satisfacción vital, e incluyen los recursos económicos, las relaciones interpersonales con otras personas relevantes, la calidad de los servicios sociales, el acceso al transporte, entre otros aspectos (Lau et al., 2005).

La satisfacción vital correlaciona de manera inversa con la ansiedad acerca de la jubilación (Hayslip et al., 1997) y de forma directa con la autoeficacia en la jubilación, según parecen apuntar las pocas investigaciones que usan este segundo constructo

(Neuhs, 1990). Un examen más detallado de estas relaciones parece oportuno, por lo cual se procura abordarlo en el presente estudio.

Sobre la base de la literatura revisada hasta aquí, en el presente estudio se proponen las siguientes hipótesis:

H1: la autoeficacia específica para la jubilación pronosticará la satisfacción vital con la jubilación, añadiendo poder predictivo al de la autoeficacia general.

En concreto se espera que:

H1a: la autoeficacia específica para la jubilación pronostique la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación, añadiendo poder predictivo al de la autoeficacia general

H1b: la autoeficacia específica para la jubilación pronosticará la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar, añadiendo poder predictivo al de la autoeficacia general.

H1c: la autoeficacia específica para la jubilación pronostique la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación, añadiendo poder predictivo al de la autoeficacia general.

Intenciones de retiro en la transición hacia la jubilación

La decisión de retirarse de las personas está determinada, según establecen muchas investigaciones, por factores objetivos, tales como la edad, los años de servicio, los requisitos exigidos para disfrutar de una pensión suficiente, y por un conjunto de factores subjetivos, tales como la edad que se percibe como normativa para jubilarse en un ámbito profesional concreto, la imagen que las personas tengan de sí mismas como trabajadores, o el estadio de la carrera profesional que estén atravesando, entre otros muchos (Feldman, 2013).

Estos aspectos psicosociales pueden conducir a las personas a percibir que ha llegado el momento de marcharse del mundo laboral o, por el contrario, pueden alimentar su deseo de permanecer en él. Así, cuando se acercan a la edad madura, algunos trabajadores desean jubilarse de forma total en cuanto reúnan las condiciones para ello. Sin embargo, también son muchos los que tienen que enfrentarse a otra realidad, ya que no tienen en mente la imagen de la jubilación como una época dorada

en la cual estarán libres del trabajo y tendrán suficientes recursos para su postergada autorealización (Laslett, 1991), sino que enfrentan un panorama bien distinto.

Algunos de estos adultos que se podrían jubilar continúan trabajando simplemente porque disfrutan con ello y porque el trabajo les proporciona significado, estructura, propósito a sus vidas, además de una red de relaciones sociales (Moen y Altobelli, 2007). Otros continúan trabajando para mantener su nivel de gastos o para suplir pensiones que son inadecuadas desde el punto de vista financiero. Muchos continúan trabajando en forma parcial o con jornadas reducidas por las dos razones señaladas anteriormente o, simplemente, porque no se pueden permitir retirarse debido a sus necesidades económicas (Sorensen, 2007; Zappalà et al., 2008, Topa y Alcover, 2015).

Aunque la mayoría de la investigación precedente se ha centrado en perspectivas macro o micro económicas a la hora de pronosticar las intenciones de jubilación, en este trabajo interesa explorar algunos predictores psicosociales de la intención de retiro parcial o de retiro total. Sobre la base de esta evidencia parece necesario determinar si la autoeficacia específica para la jubilación es un predictor eficaz de las intenciones de retiro. En segundo lugar, queda por establecer que efectivamente la autoeficacia específica añade algún poder predictivo sobre el bienestar, por encima de la autoeficacia general.

Sobre la base de la literatura revisada hasta aquí, en el presente estudio se proponen las siguientes hipótesis:

H2: la autoeficacia específica para la jubilación, en todas sus dimensiones, pronosticará la intención de retiro parcial, añadiendo poder predictivo al de la autoeficacia general.

H3: la autoeficacia específica para la jubilación, en todas sus dimensiones, pronosticará la intención de retiro total, añadiendo poder predictivo al de la autoeficacia general.

Método

Participantes

El presente estudio se ha llevado a cabo con 1325 trabajadores mayores de 40 años que se encontraban en situación activa cuando participaron en la investigación. El 56% eran varones y la edad media de los participantes era 60.8 años ($SD = 3.15$). Los

trabajadores residían en España y trabajaban por cuenta ajena. En relación con su distribución por regiones, el 32.8% pertenecían a la zona norte (País Vasco, Navarra, Cantabria y Galicia), el 28.6% a Castilla La Mancha y Andalucía, el 13.7% a la zona de Levante e islas (Castellón, Valencia, Murcia, Baleares y Canarias), 12.8 % a la Región central de España (Madrid y Comunidad de Castilla León) y el resto a Extremadura.

La distribución por sectores de actividad de la muestra indica que 38.9% pertenecían al sector servicios, 16.8% a la sanidad, 19.5% a educación, 8.4% al comercio y atención directa al público, 7.2 % a finanzas y el resto a la industria en general. La antigüedad media como trabajadores era 26.5 años ($SD = 6.9$). Solamente el 34.5% de los participantes tenía estudios universitarios

Procedimiento

Para contactar con los trabajadores que constituyeron la muestra se contó con la colaboración de directores de RRHH que participaban en un curso de formación continua de la UNED. Estos colaboradores fueron instruidos en el procedimiento a emplear durante la recolección de datos, a fin de homogeneizar la administración del cuestionario. Los directores de RRHH fueron los encargados de obtener la pertinente autorización de sus organizaciones y, una vez autorizados, efectuaron la recolección de datos en locales facilitados a tal efecto durante la jornada laboral. Los participantes fueron informados de los objetivos generales del estudio, de su anonimato, y del tratamiento global de sus respuestas únicamente para fines académicos, tras lo cual expresaron su voluntariedad de participar a través de un documento de consentimiento informado. Los participantes recibieron un sobre que contenía una carta de presentación del estudio, las escalas a cumplimentar, y el sobre para guardar el cuestionario una vez completado. Los sobres con las encuestas fueron entregados a los directores de RRHH, quienes los hicieron llegar sin abrir al equipo investigador. Se distribuyeron inicialmente 2000 cuestionarios, de los que sólo se recogieron 1567 (tasa de respuesta 78.5%). Se eliminaron todos aquellos cuadernillos que contenían más del 25% de datos perdidos, con lo que se retuvo una muestra final de 1325 participantes.

Instrumentos

Autoeficacia Generalizada. Se utilizó la versión española de la Escala de autoeficacia general (Schwarzer y Baessler, 1996), con diez ítems. Los estudios previos han mostrado una fiabilidad adecuada para esta versión que oscila entre $\alpha=.81$

(Schwarzer, Baessler, Kwiatek, Schroder, y Zhang, 1997) y $\alpha=.83$ (Juárez y Contreras, 2008). En el presente estudio la fiabilidad fue de $\alpha=.92$.

Autoeficacia específica para la jubilación. Se tradujo al español la escala Retirement Questionnaire (Harper, 2005) que incluía 41 ítems en su forma original, con seis subescalas: salud física y mental, finanzas, actividades, gestiones ante la administración, pensiones y decisiones acerca de la jubilación. Este cuestionario se aplicó a un estudio piloto de 101 trabajadores mayores. El análisis de estos datos permitió retener sólo 24 ítems con cargas factoriales más altas en el Análisis factorial exploratorio (AFE).

El análisis de contenido de los ítems excluidos confirmó que se trataba de las subescalas relativas a gestiones ante la administración (7 ítems) y pensiones (7 ítems) y de tres ítems de la subescala de salud física cuyo contenido no era aplicable al contexto español. Estos ítems estaban centrados en actividades tales como cumplimentación de formularios para la aseguradora médica, búsqueda de proveedores de seguros médicos, participación en seminarios formativos para el ahorro y otras actividades que son muy poco frecuentes entre los trabajadores mayores españoles. La escala de respuesta para que los participantes evaluaran su autoeficacia específica era del tipo Likert de cinco puntos y oscilaba entre 1 (*Totalmente inseguro*) a 5 (*Totalmente seguro*). La fiabilidad de las subescalas resulta adecuada, siendo $\alpha=.87$ para la subescala de salud (6 ítems), $\alpha=.88$ para la subescala financiera (6 ítems), $\alpha=.85$ para la subescala decisiones acerca de la jubilación (6 ítems) y $\alpha=.88$ para la subescala de actividades (6 ítems).

Satisfacción vital en la jubilación. Se empleó la versión española de la subescala de satisfacción con la vida en la jubilación (Fernández et al., 2010), que es parte del *Retirement Satisfaction Inventory* (RSI; Floyd et al., 1992) e incluye 11 ítems. Muchos de los aspectos que se incluyen son comunes a otras escalas de satisfacción vital (recursos financieros o relaciones interpersonales) y otros son particularmente relevantes para los futuros jubilados, tales como el acceso a los servicios sociales o al transporte. La fiabilidad por Alpha de Cronbach fue de $\alpha=.82$ en el presente estudio para la escala global y $\alpha=.78$ en la subescala de satisfacción con la calidad de vida general (5 ítems), $\alpha=.80$ en la subescala de satisfacción con el matrimonio y vida familiar (4 ítems) y $\alpha=.70$ en la subescala de satisfacción con la salud física, que contiene sólo dos ítems.

Intenciones de retiro. Se tradujo la escala de intenciones de transición hacia la jubilación total y hacia la jubilación parcial (Australian Bureau of Statistics, 2012). El estudio original no reporta medidas de fiabilidad, pero ambas subescalas mostraron consistencia interna adecuada en el presente trabajo, con $\alpha=.83$ en la subescala de intenciones de jubilación parcial (5 ítems) y $\alpha=.79$ en la subescala de intenciones de jubilación total (3 ítems).

Datos sociodemográficas. Se han evaluado la edad y la antigüedad en el empleo de los trabajadores, y estas variables se han controlado en los análisis de regresión sobre la base de la literatura (Gallo et al., 2000, Gallo, Bradley, Siegel y Kasl, 2001).

Análisis de los datos

Con objeto de poner a prueba la estabilidad de la estructura de la diferentes dimensiones de las escalas de Autoeficacia para la jubilación y de Satisfacción vital en la jubilación, ésta se sometieron a sendos Análisis factoriales confirmatorios (AFC), con el programa Amos 19.0. En ambos casos se empleó el procedimiento de máxima verosimilitud y se valoraron los indicadores de ajuste del modelo recomendados, tales como el Goodness of Fit Index (GFI), el Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), el Comparative Fit Index (CFI) deben alcanzar valores superiores .90. Además, el Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), y el Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA), que deben ser inferiores a .08, mientras el valor de $\chi^2/d.f.$ debe ser inferior a 4.0.

En la escala de Autoeficacia para la jubilación, el modelo incorporó 24 variables endógenas y 28 variables exógenas. Todos los resultados cumplen los requerimientos como para concluir que el modelo de cuatro factores muestra un ajuste aceptable ($\chi^2=814.3$, d.f. =234, $\chi^2/d.f.=3.4$ GFI=.95, AGFI=.93, CFI=.97, RMR=. 03, RMSEA=. 03). Todos los ítems muestran cargas factoriales superiores a .50 en su correspondiente factor y ningún ítem se relaciona con más de un factor, pese a lo cual el ajuste del modelo es mejorable. El gráfico con las estimaciones estandarizadas se muestra en el Anexo 2. (Ver Anexo 2, pág. 193)

En la escala de Satisfacción vital en la jubilación, el modelo empleado en el AFC 11 variables endógenas y 14 exógenas. Los resultados cumplen los requerimientos para considerar que el modelo de tres factores tiene un ajuste aceptable ($\chi^2=109.6$, d.f. =33, $\chi^2/d.f.=3.3$ GFI=.99, AGFI=.97, CFI=.98 RMR=. 03, RMSEA=. 04). Los ítems

presentan, en su mayoría, cargas factoriales superiores a .50 en el factor correspondiente y ningún ítem se relaciona con más de un factor. El gráfico con las estimaciones estandarizadas se muestra en el Anexo 2. (Ver Anexo 2, pág. 193)

Resultados

La Tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos y las correlaciones entre las variables del estudio. Los resultados revelan que las intenciones de jubilación total son altas, mientras que las de jubilación parcial son bajas y con alta variabilidad. Entre los datos sociodemográficos, la edad sólo muestra relaciones significativas con la antigüedad en el empleo ($r = .26$) y con la intención de jubilación total ($r = .06$). La antigüedad en el empleo se relaciona de forma estadísticamente significativa con la satisfacción vital en la jubilación en sus tres dimensiones y con la intención de retiro completo ($r = .28$). Las cuatro dimensiones de la autoeficacia específica se relacionan de modo estadísticamente significativo con la autoeficacia general y con la satisfacción vital en la jubilación. En cuanto a las intenciones de jubilación total, todas las dimensiones de autoeficacia para la jubilación tienen relaciones significativas, mientras que para las intenciones de retiro parcial, solo las dimensiones de autoeficacia para la salud y para las actividades muestran relación estadísticamente significativa, siendo además sus coeficientes de signo negativo ($r = -.07$).

Tabla 2. Matriz de correlaciones y estadísticos descriptivos de las variables del Estudio 1 (N=1,325)

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
1. Edad	60.8	3.2	-										
2. Antigüedad empleo	26.5	6.9	.26**	-									
3. Autoeficacia general	3.4	.62	.04	.07*	-								
4. RSE salud	3.9	.69	-.02	.03	.37**	-							
5. RSE finanzas	3.4	.80	-.04	.06*	.31**	.40**	-						
6. RSE actividades	3.7	.76	-.02	.00	.40**	.50**	.39**	-					
7. RSE decisiones	3.67	.75	-.00	.00	.38**	.47**	.61**	.51**	-				
8. RSI servicios y recursos	3.18	.74	-.00	.06*	.35**	.29**	.47**	.32**	.43**	-			
9. RSI matrimonio y vida familiar	3.90	.74	.00	.09**	.35**	.34**	.33**	.26**	.37**	.42**	-		
10. RSI salud y actividad	3.60	.80	-.01	.06	.38**	.38**	.31**	.37**	.32**	.45**	.41**	-	
11. Intención retiro parcial	1.80	1.21	.02	-.00	.11**	-.07**	-.02	-.07**	-.02	-.00	-.11**	.04	-
12. Intención retiro total	3.60	1.05	.06*	.07*	.28**	.18**	.22**	.19**	.18**	.22**	.20**	.19**	-.13**

Nota: RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación; RSI: Retirement satisfaction inventory, satisfacción con la jubilación; M: media; DT: desviación típica.

** < *p* .01; * < *p* .05.

El análisis de regresión lineal múltiple, con el procedimiento *Stepwise* (por pasos), se utiliza para poner a prueba las hipótesis del estudio. Este procedimiento permite hallar el modelo más parsimonioso, con el número más adecuado de variables independientes, no redundantes. La decisión de excluir variables se basa en criterios estadísticos, eliminando aquellas que no contribuyen de forma significativa a la explicación de varianza adicional (López, 1998). Los resultados de las Tablas 3, 4 y 5 muestran que la Hipótesis 1 encuentra apoyo en los datos del estudio. La autoeficacia general pronostica la satisfacción vital cercana a la jubilación en todas sus dimensiones. Pero la autoeficacia específica añade importante poder predictivo a la ecuación de regresión, siendo sus dimensiones predictores eficaces de la satisfacción vital, dando así apoyo a las hipótesis 1a, 1b y 1c.

Tabla 3. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con servicios y recursos*

	Satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación		
	Modelo		
	1	2	3
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a
Edad	-.02	-.03	-.00
Antigüedad en el empleo	.05	.02	.02
Autoeficacia general		.35***	.17***
RSE finanzas			.30***
RSE decisiones			.17***
R^2	.002	.12	.30
ΔR^2	.002	.12***	.18***
F	1.36	51.9**	67.11**
ΔF	1.36	152.7***	68.9***

Nota: a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

En relación con la predicción de la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación (Hipótesis 1a), en el primer modelo se incluyen sólo las variables sociodemográficas, edad y tiempo en el empleo, de las que ninguna resulta ser predictor significativo, dando este modelo cuenta de una parte ínfima de la varianza de la variable criterio. En el segundo modelo, la autoeficacia general es un potente predictor de la satisfacción ($\beta=.35$, $p < .001$), aumentando así el porcentaje de varianza explicada que

pasa al 12.1% ($\Delta R^2=.12$, $F_{(1,1102)} = 152.71$, $p <.001$). Finalmente, el tercer modelo el porcentaje de varianza explicada pasa al 30%, ($\Delta R^2= .18$, $F_{(4,1098)} = 68.89$, $p <.001$), con un poder predictivo sobre la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación de las dimensiones de la autoeficacia específica para la jubilación referidas a las finanzas y a la toma de decisiones acerca de la jubilación. La autoeficacia para manejar las finanzas ($\beta=.30$, $p <.001$) y las decisiones de jubilación ($\beta= .17$, $p <.001$) son estadísticamente significativas.

Tabla 4. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con matrimonio y vida familiar*

	Satisfacción con matrimonio y vida familiar en la jubilación		
	Modelo		
	1	2	3
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a
Edad	-.03	-.04	-.02
Antigüedad en el empleo	.09**	.07*	.07*
Autoeficacia general		.34***	.20***
RSE salud			.17***
RSE finanzas			.11***
RSE decisiones			.14***
R^2	.008	.13	.21
ΔR^2	.008*	.12***	.09***
F	4.51*	52.6***	42.8***
ΔF	4.51*	147.7***	31.0***

Nota. ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p <.05$; ** $p <.01$; *** $p <.001$.

En relación con la predicción de la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar (Hipótesis 1b), en el primer modelo se incluyen sólo las variables sociodemográficas, edad y tiempo en el empleo, de las que la segunda resulta ser predictor significativo ($\beta=.09$, $p <.01$), dando este modelo cuenta de una parte ínfima de la varianza de la variable criterio ($R^2=.006$, $F_{(2,1103)}=4.51$, $p <.05$). En el segundo modelo, la autoeficacia general es un potente predictor de la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar ($\beta=.34$, $p <.001$), aumentando así el porcentaje de varianza explicada que pasa al 12.3% ($\Delta R^2=.12$, $F_{(1,1102)} = 147.71$, $p <.001$). Finalmente, el tercer modelo el porcentaje de

varianza explicada pasa al 21%, ($\Delta R^2=.09$, $F_{(4,1098)} = 31.04$, $p < .001$), con un poder predictivo sobre la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar de las dimensiones de la autoeficacia específica para la jubilación referidas a la salud ($\beta=.17$, $p < .001$), a las finanzas ($\beta=.11$, $p < .01$) y a la toma de decisiones acerca de la jubilación ($\beta=.14$, $p < .001$).

Tabla 5. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con salud y actividad*

	Satisfacción con salud y actividad en la jubilación		
	Modelo		
	1	2	3
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a
Edad	-.03	-.04	-.02
Antigüedad en el empleo	.05	.03	.03
Autoeficacia general		.38***	.21***
RSE salud			.20***
RSE finanzas			.14***
RSE actividades			.15***
R^2	.003	.15	.26
ΔR^2	.003	.14***	.11***
F	1.50	63.11***	54.8***
ΔF	1.50	185.6***	41.5***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

En relación con la predicción de la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación (Hipótesis 1c), en el primer modelo se incluyen sólo las variables sociodemográficas, edad y tiempo en el empleo, de las que ninguna es significativa. El porcentaje de varianza explicado es prácticamente nulo (R^2 corregida=.001). En el segundo modelo, la autoeficacia general es predictora de la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación ($\beta=.38$, $p < .001$), aumentando así el porcentaje de varianza explicada que pasa al 14.4% ($\Delta R^2=.14$, $F_{(1,1102)} = 185.81$, $p < .001$). Finalmente, el tercer modelo el porcentaje de varianza explicada pasa al 25%, ($\Delta R^2=.11$, $F_{(4,1098)} = 41.59$; $p < .001$), con un poder predictivo sobre la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación de todas las dimensiones de la autoeficacia específica para la jubilación, con excepción de la capacidad para controlar las decisiones de jubilación (salud: $\beta=.20$, $p < .001$, finanzas: $\beta=.14$, $p < .01$ y actividades: $\beta=.15$, $p < .001$).

La Hipótesis 2 del presente estudio ha encontrado apoyo en los datos, tal como se refleja en Tabla 6. El análisis de regresión múltiple muestra que las variables sociodemográficas no son predictores adecuados de la intención de jubilación parcial, dado que el Modelo 1 no resulta estadísticamente significativo. En el Modelo 2, la autoeficacia general pronostica eficazmente la intención de retiro parcial ($\beta=.11$, $p <.001$), aunque el porcentaje de varianza explica es muy pequeño ($R^2=.01$, $F_{(1,1102)} = 13.39$, $p <.001$). Los Modelos 3, 4 y 5 resulta significativos, ya que las dimensiones de la autoeficacia específica relativas a la salud ($\beta= -.16$, $p <.001$), a las actividades ($\beta=-.10$, $p <.01$) y a las finanzas ($\beta= -.07$, $p <.05$) pronostican eficazmente la intención de jubilación parcial. El resultado final es un bajo porcentaje de varianza explicada, menor del 5%, pese a que el análisis es estadísticamente significativo en todos los pasos.

Tabla 6. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para intención de jubilación parcial*

	Intención de jubilación parcial				
	Modelo				
	1	2	3	4	5
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad	.00	.00	-.00	.00	-.004
Antigüedad en el empleo	-.02	-.03	-.03	-.02	-.02
Autoeficacia general		.11***	.17***	.14***	.15***
RSE salud			-.16***	-.20***	-.18***
RSE actividades				-.11**	-.12**
RSE finanzas					-.07*
R^2	.00	.01	.035	.042	.046
ΔR^2	.00	.01***	.02***	.007**	.004*
F	.27	4.65**	9.9***	9.6***	8.8***
ΔF	.27	13.4***	25.2***	8.08**	4.8*

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p <.05$; ** $p <.01$; *** $p <.001$.

Por último, los datos de Tabla 7 reflejan que la Hipótesis 3 del estudio resulta sólo parcialmente apoyada por los datos. En el Modelo 1 se observa que las variables sociodemográficas alcanzan valores de significación sólo tendenciales cuando pronostican la intención de jubilación total ($\beta=.06$, $p <.07$ para la edad y $\beta=.05$, $p <.09$), siendo además el porcentaje de varianza explicada prácticamente irrelevante. En el

Modelo 2 se observa que la autoeficacia general es un predictor eficaz de la intención de jubilarse totalmente ($R^2=.08$, $F_{(1,1102)} = 92.02$, $p<.001$), puesto que el nivel de probabilidad asociado al estadístico de contraste es significativo ($\beta=.28$, $p<.001$). En el Modelo 3, sólo la dimensión de manejo de finanzas de la autoeficacia específica para la jubilación muestra poder predictivo sobre la intención de jubilarse de forma total ($\beta=.16$, $p<.001$), y el porcentaje de varianza explicada por el modelo completo es superior al 10 %.

Tabla 7. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para intención de retiro total*

	Intención de retiro total		
	Modelo		
	1	2	3
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a
Edad	.06	.05	.06
Antigüedad en el empleo	.05	.04	.03
Autoeficacia general		.28***	.23***
RSE finanzas			.16***
R^2	.007*	.08***	.11***
ΔR^2	.007*	.08***	.02***
F	4.07*	33.6***	32.8***
ΔF	4.07*	92.02***	28.0***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p <.05$; ** $p <.01$; *** $p <.001$.

Discusión

El presente estudio tenía como objetivo verificar las relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación - de una parte- y la satisfacción vital con la vida cercana a la jubilación y las intenciones de retiro- de la otra parte. El estudio se llevó a cabo con una muestra amplia y heterogénea, donde diversos sectores profesionales y regiones tenían representación, y los resultados generales apoyan el modelo propuesto. Los hallazgos ponen de manifiesto que se ha cumplido el objetivo, aunque también suscitan nuevas preguntas de investigación para trabajos venideros.

En primer lugar, el presente trabajo supone un paso más en la línea incipiente de investigación sobre autoeficacia específica para la jubilación. Pese a que había algunos

estudios previos (Fretz et al., 1989; Neuhs, 1990; Taylor y Shore, 1995), sus instrumentos de medida eran muy simples o sus muestras eran pequeñas o procedían de una única organización. Los hallazgos del presente trabajo se han basado una escala de autoeficacia específica para la jubilación, que cubre un abanico amplio de tareas, a las cuales han de enfrentarse las personas que se retiren. Esta escala además ha permitido hacer valoraciones de la autoeficacia por dimensiones, que no se habían dado, hasta donde sabemos, en los estudios anteriores, ya que incluso aquellos que la midieron por dimensiones, como Harper, (2005) o Topa y Alcover (2015), luego sumaban las referidas dimensiones para obtener una medida global de autoeficacia específica, con la consiguiente pérdida de información.

En segundo lugar, en este estudio se pone de manifiesto que la autoeficacia general tiene un poder predictivo muy importante sobre las diferentes dimensiones de la satisfacción con la vida cercana a la jubilación. Así, se refuerzan los hallazgos de los estudios anteriores (Harper, 2005; Neuhs, 1990, 1991). Además, se hace un aporte adicional en el presente trabajo, ya que tales estudios evaluaron la autoeficacia específica para la jubilación, pero no mostraron que ésta tuviera poder predictivo por encima de la autoeficacia generalizada de la persona. En esta investigación siempre se ha introducido en los modelos de regresión la autoeficacia generalizada antes de la específica, a fin de controlar su influencia, tal como han recomendado estudios de autoeficacia en otros contextos (Salanova et al., 2002).

Sin embargo, este poder predictivo de las dimensiones de la autoeficacia específica, una vez se ha controlado la autoeficacia general, no se evidencia para todas las dimensiones sino sólo para algunas de ellas. En concreto, en la satisfacción con los servicios y recursos pesa más la autoeficacia para las finanzas, mientras que en la satisfacción con la vida familiar y en la satisfacción con la salud pesa más la autoeficacia para la salud. Así, se puede observar que hay relaciones estrechas entre la satisfacción y la autoeficacia específica, pero dichas relaciones podrían estar influidas por el contenido de los ítems de las diversas dimensiones, de una parte y de la otra.

Dado que en la presente investigación ambas medidas se han recogido en el mismo momento temporal y los datos proceden de la evaluación de una única fuente es previsible que pueda existir una alta intercorrelación entre tales subdimensiones. Efectivamente, al examinar la matriz de correlaciones ya se indicó la existencia de interrelaciones elevadas de la autoeficacia para la salud con la satisfacción con la salud

($r=.38$), con la satisfacción con el matrimonio y la familia ($r=.33$), y de la autoeficacia para controlar las finanzas con la satisfacción con los servicios y recursos ($r=.47$). Este problema se intentará superar en estudios posteriores de esta tesis recurriendo al diseño longitudinal.

En relación con este análisis también es destacable el hecho de que la autoeficacia para las finanzas sea un predictor eficaz de la satisfacción con la vida en todas sus dimensiones, es decir con independencia de qué dimensión concreta de la satisfacción se esté intentando explicar. Este hallazgo reafirma la profusa línea de investigación respecto a la importancia de las dimensiones económicas en la jubilación (Adams, 1999; Adams y Beehr, 1998; Austrom, Perkins, Damush, y Hendrie, 2003; Bahrami, 2001; Beehr, Glazer, Nielson, y Farmer, 2000; Bidewell, Griffin y Hesketh, 2006; Fretz et al., 1989; Hershey, Jacobs-Lawson, McArdle, y Hamagami, 2007; Talaga y Beehr, 1995; Taylor y Shore, 1995 entre otros). Por otra parte, avala también el peso de las medidas subjetivas de adecuación de los ingresos, que son reflejos de la preocupación de las personas por su bienestar económico cuando ya no puedan continuar ganando dinero por su trabajo (Taylor y Doverspike, 2003; Taylor y Gelhauser, 2007, Topa et al., 2011).

En esta misma línea, resulta destacable que la autoeficacia para la salud explica eficazmente dos de las tres dimensiones de la satisfacción vital. Este hecho vuelve a poner el acento en la importancia que tiene la salud, junto con la economía, en la preocupación de las personas cuando preparan su retiro (Dunlop, Song, Lyons, Manheim y Chang, 2003; Eden, Brokhøj, Ejlerstsson, Leden, y Nordbeck, 1998; Gallo et al., 2000; Hershey y Mowen, 2000; Lum y Lightfoot, 2005; Lund, Iversen, y Poulsen, 2001; Shultz y Wang, 2007).

Ahora bien, las relaciones entre ingresos económicos y salud son muy intrincadas, a lo largo de todo el ciclo vital, y esto parece emerger también en la etapa de preparación de la jubilación y de jubilación. El déficit en salud previo impone limitaciones a las personas para alcanzar y conservar buenos empleos, y por consiguiente para ahorrar suficiente dinero para la jubilación (Himmelstein, Warren, Thorne, y Woolhandler, 2005). Además los ingresos bajos limitan el acceso de las personas a tratamientos sanitarios costosos y por consiguiente, les impiden disfrutar de una mejor calidad de vida (De Giudibus y McCabe, 2005; Hanratty, Holland, Jacoby, y Whitehead, 2007), lo

cual vuelve a poner de manifiesto la circularidad de las relaciones entre salud y finanzas.

La autoeficacia para las finanzas emerge como la dimensión clave en relación con las intenciones de jubilación parcial y total. En la jubilación total, es la única dimensión de la autoeficacia con poder predictivo. Este hallazgo parece relevante, porque podría estar indicando que, más allá de todas las otras influencias de tipo actitudinal, la economía conserva un peso muy importante en las decisiones concretas relativas a la jubilación. En cuanto a la jubilación parcial, el peso de la autoeficacia para las finanzas es menor al de la autoeficacia para manejar la salud y la autoeficacia para manejar las actividades. Este resultado es consistente con otros hallazgos (Zaniboni et al., 2010) que encuentra que el manejo de las relaciones sociales, o mejor dicho, el temor a perderlas es un predictor de la intención de retiro a tiempo parcial. También es consistente con los resultados precedentes de Topa y Alcover (2015), que encuentran un patrón de relaciones negativo de la autoeficacia con la intención de retiro parcial y positivo con la jubilación total, al igual que sucede en este estudio.

Por otra parte, ambos modelos predictivos de las intenciones de retiro, tanto parcial como total, son significativos en todos sus pasos pero poco eficientes, puesto que la varianza final que se explica de las intenciones es muy poca. Resultados semejantes se han encontrado en otros estudios, ya que Zaniboni y sus colegas (2010) pronostican las intenciones de retiro total y de retiro parcial y encuentran que los pesos de regresión de sus predictores actitudinales son bajos, aunque resulten estadísticamente significativos. Igualmente sucede en el estudio precedente de Topa y Alcover (2015), dado que su modelo estructural no alcanza a pronosticar varianza de las intenciones de retiro más allá de un 25%. Este hecho podría estar reflejando las múltiples influencias que se presentan sobre las decisiones de jubilarse o continuar retrasando la salida del mundo laboral. De hecho, los modelos teóricos más recientes que intentan dar cuenta de la jubilación anticipada hacen referencia, cuando menos, a cuatro planos diferentes en los que podría valorarse el ajuste entre la persona y el ambiente cuando se acerca la jubilación, el ajuste con la ocupación, con la organización, el puesto y el grupo de trabajo (Feldman, 2013; Oh et al., 2013). Visto desde esta perspectiva parece razonable que atender sólo a una faceta de las creencias de las personas nos devuelva un modelo con escasos porcentajes de varianza explicada. Quizá por esto la investigación precedente sobre los planes de retiro no ha logrado diferenciar claramente entre las

diversas intenciones que las personas tienen al final de sus carreras laborales (Kosloski, Ekerdt y DeViney, 2001; Mock, 2001; Potočnik et al., 2009).

Pese a sus aportes, este estudio tiene algunas limitaciones importantes que no se deben desatender. Por una parte, la procedencia autoinformada de los datos, que han sido evaluadas todas por la misma fuente, lo lleva a considerar el sesgo de varianza común como una fuente de amenaza a tener en cuenta. Por otra parte, la muestra es amplia y heterogénea, pero no es representativa porque el procedimiento de muestreo es incidental, lo cual nos impide hacer generalizaciones sólidas al resto de la población trabajadora del mismo segmento de edad.

En resumen, el presente trabajo nos deja algunas cuestiones que abren la perspectiva a nuevas investigaciones. En primer lugar, solo es posible establecer de forma fehaciente la influencia de la autoeficacia específica para la jubilación sobre el bienestar de las personas jubiladas a través de diseños de tipo longitudinal, por lo tanto, este debería ser el enfoque predominante en los estudios venideros. En segundo lugar, los estudios precedentes han apuntado la importancia que tiene la visión de las pérdidas futuras asociadas a jubilarse en las decisiones que se toman y el bienestar que se obtiene. En este sentido, correspondería investigar las percepciones asociadas al cambio de situación, con sus facetas positivas y negativas para las personas, en orden a ganar una comprensión más amplia de este proceso.

CAPÍTULO 3.

PÉRDIDAS Y GANANCIAS DE RECURSOS, SATISFACCIÓN VITAL Y SALUD EN JUBILADOS: MEDIACIÓN DEL APOYO SOCIAL

CAPÍTULO 3.

PÉRDIDAS Y GANANCIAS DE RECURSOS, SATISFACCIÓN VITAL Y SALUD EN JUBILADOS:
MEDIACIÓN DEL APOYO SOCIAL.

Resumen

La teoría de la conservación de los recursos (COR) es una teoría motivacional y de estrés que proporciona un marco teórico para entender, pronosticar y examinar las relaciones entre los recursos y los resultados personales en un amplio campo de situaciones de desarrollo. Este artículo se centra en la transición hacia la jubilación desde la perspectiva de la COR con el objeto de entender mejor cómo las percepciones de los jubilados sobre sus ganancias y pérdidas en la jubilación explican significativamente el bienestar en la jubilación. Más aún, nosotros exploramos el papel mediador del apoyo social en la relación entre pérdidas y bienestar. Este estudio ha sido llevado a cabo con una muestra de jubilados españoles (N=275) que se habían retirado durante el año previo. Los resultados apoyan la afirmación de que las pérdidas explican mejor el bienestar que las ganancias. Además, algunas pérdidas específicas demostraron mayor poder explicativo sobre la satisfacción vital y las quejas de salud que otras. El apoyo social ejerció un papel mediador entre las pérdidas percibidas y el bienestar en muchos de los análisis. Las implicaciones se han discutido de cara a la comprensión de la jubilación y al diseño de intervenciones.

Palabras clave: jubilación, satisfacción con la jubilación, bienestar, COR, recursos, quejas de salud.

Abstract

Conservation of resources (COR) theory is a stress and motivational theory that provides a framework to understand, predict and examine the relationships between resources and personal outcomes in a broad field of developmental situations. This paper focuses on retirement transition under COR perspective in order to better understand how retirees' perceptions of retirement gains and losses significantly explain retirement well being. Moreover, we explored the mediation role of social support in the losses-wellbeing relationships. The study has been conducted with a sample of Spanish retirees (N=275), who had entered in retirement during the previous year. Results supported the assertion that losses better explained wellbeing than gains. Additionally, some specific losses demonstrated higher explaining power on life satisfaction and

health complaints than others. Social support exerted mediation between perceived losses and wellbeing in most of the analyses. The implications of these studies are discussed for understanding retirement planning and counselling practice.

Keywords: retirement; retirement satisfaction; wellbeing, COR; resources, health complaints.

Introducción

La teoría COR (Hobfoll, 1998), en cuanto que es enfoque general sobre el estrés, se ha aplicado a una amplio abanico de momentos vitales. El principio básico de la COR es que las personas hacen muchos esfuerzos para mantener y acumular recursos, y que las pérdidas o amenazas de pérdidas tienen efectos dañinos para ellas. Cuando se enfrentan con eventos estresantes, las personas tratan de minimizar la pérdida de recursos. Cuando no están enfrentados a estos eventos, se dedican a acumular recursos adicionales (Hobfoll, 1998). Los recursos pueden ser: (1) objetos (por ejemplo, ingresos adecuados, ahorros), (2) condiciones (por ejemplo, relaciones con los hijos, buen matrimonio), (3) características personales (autoestima, competencia social) y (4) energías (por ejemplo, gente de la que aprender, afecto de otros, lealtad, ayudas concretas).

La COR afirma, y los estudios empíricos avalan esta premisa, que la pérdida de recursos es mucho más influyente y más poderosa que la ganancia (Hobfoll, 1998, 2010, 2011). Y esto se debe a varias razones. En primer lugar, es más difícil prevenir la pérdida que obtener la ganancia y, además, cuando se produce una pérdida, la disminución de los recursos es mucho mayor que cualquier ganancia que pueda tener asociada. En segundo lugar, la pérdida no es sólo desproporcionada en términos de grado, sino también de velocidad. La crisis económica parece un ejemplo elocuente de cómo las estructuras aparentemente sólidas tardan muy poco en caer (Hobfoll, 2011). Por último, la pérdida, debido a su poder para poner en grave riesgo la supervivencia, tiene un valor informativo mucho más importante que las ganancias, desde el punto de vista adaptativo.

Las ganancias son importantes cuando evitan pérdidas futuras y, en menor medida, cuando proporcionan bienestar. Las estrategias de ganancia, como acumular comida o hacer inversiones en el grupo social, son significativas porque implican que cualquier pérdida que sobrevenga no se traducirá inmediata e inevitablemente en un estado crítico

de recursos, que pueda dejar a la persona en situaciones de riesgo de supervivencia. En segundo lugar, las ganancias producen confort. Esto explicaría por qué, aunque el refugio y la defensa o protección física son los recursos básicos, las personas buscan adquirir casas lujosas y llenas de comodidades. Estos lujos son secundarios porque podemos sobrevivir sin ellos, pero aún así los procuramos, porque incrementan nuestro confort (Hobfoll y Lilly, 1993). Pese a este valor enriquecedor de las ganancias, la COR postula que el poder predictivo de las pérdidas sobre el bienestar de las personas será siempre superior al de las ganancias.

Se han desarrollado numerosos estudios aplicando la COR a ámbitos muy variados. Hobfoll y Wells (1998) escriben un capítulo relacionado con el envejecimiento en general, en el cual se hacen algunas consideraciones sobre la jubilación. En él señalan, entre otros aspectos, que la edad avanzada es simplemente la continuación de los ciclos vitales anteriores, y que, si bien es indudable que hay un deterioro en capacidades físicas y cognitivas, no tiene porqué ser necesariamente una etapa marcada por las pérdidas.

En resumen, parece que, por una parte la COR brinda un marco teórico amplio para entender el proceso de cambio asociado a la transición desde el trabajo hacia la jubilación y algunos de los efectos asociados a la jubilación, pero su aplicación concreta a este ámbito a través de estudios empíricos es prácticamente nula. En este sentido, el presente trabajo se propone explorar las influencias de las pérdidas y las ganancias percibidas en relación con la jubilación sobre los indicadores de ajuste de las personas en la jubilación. En concreto se pronostica que:

H1: Las pérdidas totales percibidas serán predictores más potentes del ajuste de los jubilados que las ganancias totales percibidas.

En concreto, se espera que:

H1a: Las pérdidas totales percibidas serán predictores más potentes de la satisfacción de los jubilados que las ganancias totales percibidas.

H1b: Las pérdidas totales percibidas serán predictores más potentes de las quejas totales de salud los jubilados que las ganancias totales percibidas.

La jubilación, tal como se ha señalado ya anteriormente, es una transición vital que implica múltiples tareas. Debido a que afecta a una multiplicidad de facetas vitales distintas, tales como las finanzas, la salud, las relaciones sociales, es razonable suponer

que la percepción de las pérdidas o las ganancias de parte de las personas no será uniforme para todas las dimensiones. Sobre la base de este razonamiento, en el presente estudio se pretende analizar no sólo el poder predictivo global de las pérdidas y las ganancias, sino también el impacto diferencial que unas dimensiones específicas puedan tener sobre el bienestar de los jubilados.

Aspectos psicosociales del ajuste a la jubilación

Una vez que la transición hacia la jubilación ya se ha producido, las personas tienen que enfrentarse a una reevaluación de sus vidas. Esta reevaluación de la vida permite a las personas hacer ajustes, cambiando aquello que consideren inadecuado y ofrecen la oportunidad de mejorar su satisfacción con las facetas que evalúen como más importantes. Por esta razón, son muchos los estudios que han incluido medidas de satisfacción vital en la jubilación y las han considerado indicadores de salud mental y de bienestar en la vida adulta (Ekerdt y DeViney, 1993; Fletcher y Hansson, 1991; Gibson, 1991; Neuhs, 1990; Thériault, 1994, entre muchos otros).

Son varios los modelos que se han empleado para analizar empíricamente las consecuencias de la jubilación en el plano personal (Van Solinge, 2013), siendo la perspectiva del ciclo vital una de las que parece ser más eficiente a la hora de dar cuenta de los resultados empíricos. Esta última enfatiza que las personas construyen su curso vital a través de las elecciones y las decisiones que toman, siempre constreñidas por las oportunidades disponibles y por las circunstancias históricas y sociales en que se ven insertadas. Los estudios empíricos relativos al ajuste de las personas a la jubilación suelen incluir la satisfacción vital y la satisfacción con la jubilación (Calasanti, 1996; Gall et al., 1997; Quick y Moen, 1998; Richardson y Kilty, 1991, entre otros) y la salud percibida (Kim y Moen, 2002; Van Solinge y Henkens, 2008; Wang, 2007).

La evaluación de la salud percibida se ha llevado a cabo a través de muchos procedimientos, pero uno de los más usuales es el autoinforme sobre los síntomas experimentados. Las llamadas quejas de salud son frecuentemente, incluso en ausencia de síntomas objetivos, un indicador negativo de salud general. De hecho, estudios muestran que, en los países nórdicos, un 59% de las bajas por enfermedad se basan en diagnósticos que se sustentan sólo en las informaciones subjetivas de los pacientes (Eriksen et al., 1998).

En relación con los dos puntos precedentes, se formula la siguiente hipótesis:

H2: Las dimensiones de las pérdidas percibidas pronostican los indicadores de ajuste de los jubilados.

En concreto se espera que:

H2a: Las dimensiones de las pérdidas percibidas pronostican la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación en la jubilación

H2b: Las dimensiones de las pérdidas percibidas pronostican la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación en la jubilación

H2c: Las dimensiones de las pérdidas percibidas pronostican la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar en la jubilación

H2d: Las dimensiones de las pérdidas percibidas pronostican las quejas de salud totales de los jubilados

El apoyo social, un recurso distinto

El apoyo social fue definido inicialmente como la información que lleva al sujeto a creer que es cuidado y amado, estimado y valorado y que pertenece a una red de comunicación y obligaciones mutuas (Cobb, 1976). En esta misma década se señalaron ya los efectos beneficiosos del apoyo sobre la salud y el bienestar de las personas. En el marco de la COR, el apoyo social ha sido definido como las interacciones sociales o las relaciones que proporcionan a las personas asistencia real o sentimientos de vinculación que son percibidos por éstas como cuidado y ayuda (Hobfoll y Stokes, 1988). Se lo considera, por tanto, un recurso de tipo interpersonal, puesto que suele concretarse en recibir ayuda frente a demandas concretas, ya sea en forma directa o a través de la intervención de otros que contribuyen a reducir la demanda a la que la persona no logra hacer frente por sí sola (House, 1981).

El apoyo social ha sido concebido como un recurso de tipo multidimensional, siendo las facetas más citadas el apoyo instrumental, emocional, e informacional/evaluativo. La dimensión instrumental incluye conductas que están dirigidas a dar asistencia directa a la persona necesitada, mientras que el apoyo emocional implica la empatía, el cuidado, el amor y la confianza. Por último, la dimensión informacional/evaluativa incluye dar informaciones útiles a la otra persona, hacerle sugerencias o advertirle acerca de un problema. El apoyo evaluativo con frecuencia

implica decir a la otra persona qué bien ha hecho algo, pero también incluye hacérselo saber si lo ha hecho mal.

Pese a que el apoyo social se ha concebido como dividido en varias dimensiones, muchas investigaciones a menudo lo han examinado de manera global, sin distinguir entre una y otra clase de apoyo, sino más bien combinando los ítems de las escalas para crear una medida compuesta del apoyo social (Aycan y Eskin, 2005; Erdwins, Buffardi, Casper y O'Brien, 2001). Con un enfoque compuesto es cierto que se pierde información, porque las posibilidades de disponer de apoyo de una u otra clase pueden ser variadas, pero se gana en parsimonia en los modelos predictivos.

En relación con las fuentes de apoyo social, los investigadores han trabajado con un amplio abanico, que incluye las fuentes procedentes del trabajo, como el jefe, los compañeros o la organización, y otras extra laborales, como la pareja, la familia y los amigos. Las hipótesis específicas que se han puesto a prueba en relación con la procedencia del apoyo social han mostrado que el apoyo originado en una dimensión es muy probable que se relacione con el que procede de otras dimensiones (Frone, 2003).

Cuando tomamos en consideración los indicadores del bienestar, el apoyo social aparece negativamente relacionado con los resultados indeseables, como el conflicto de roles en la familia (Carlson y Perrewé, 1999), la depresión (Schwarzer y Gutiérrez-Doña, 2005), la ansiedad (Westman, Etzion y Horovitz, 2004) y los estresores familiares (Bernas y Major, 2000). En cambio, muestra el patrón de relaciones opuesto con los resultados deseables, como la satisfacción familiar y marital (Hill, 2005).

En cuanto a los efectos del apoyo social sobre el bienestar de las personas existen dos propuestas conocidas como hipótesis del efecto directo e hipótesis del efecto indirecto. La primera afirma que el apoyo actúa de manera directa sobre el bienestar personal, incrementando la autoestima de la persona y dándole sentido de pertenencia y seguridad (Cohen, 1988). Los estudios también han propuesto un papel mediador del apoyo social en la relación entre los estresores ambientales y el bienestar de las personas. Según esta hipótesis, el apoyo social se activaría para dar respuesta a los estresores, con lo cual se reducirían los efectos perjudiciales del estresor sobre la persona. Ambas propuestas han recibido soporte empírico, el meta-análisis de Viswesvaran, Sánchez y Fisher (1999), que incluyó 68 estudios, permitió concluir que ambas hipótesis eran válidas. En concreto, en el ámbito de la COR, el apoyo social no se puede situar en ninguna de las categorías de recursos antes mencionadas (objetos,

condiciones, características personales o energías). Esto se debe a que las relaciones sociales tienen un carácter ambiguo, porque de una parte se pueden considerar recursos ya que proporcionan o facilitan la conservación de elementos valiosos, pero también pueden restar recursos valiosos a las personas, como el tiempo que es necesario dedicar a las relaciones sociales.

Así entendido, el apoyo social parece explicar mejor la experiencia frecuente que nos muestra que puede ser beneficioso si responde a las necesidades específicas y concretas de la persona, pero que puede ser perjudicial si no lo hace (Hobfoll, 1998). Pese a que este papel mediador no ha sido el modelo más investigado inicialmente por los expertos, la evidencia empírica que lo apoya va en aumento se amplía a muchas áreas de la investigación sobre el estrés (Karademas, 2006; Nielsen, 2003; Park, Baik, Shin, Yoon, Chun, y Moon, 2006; Quittner, Glueckauf, y Jackson, 1990; Salsman, Brown, Brechting, y Carlson, 2005).

En el presente estudio, por consiguiente, además de considerar los posibles efectos beneficiosos del apoyo social, nos interesa indagar por medio de qué procedimientos actúa y, en concreto, se propone la siguiente hipótesis

H3: Las relaciones entre pérdidas percibidas e indicadores de ajuste en la jubilación estarán mediadas por el apoyo social.

En concreto, se pronostica que:

H3a: Las relaciones entre las pérdidas percibidas y la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación en la jubilación están mediadas por el apoyo social.

H3b: Las relaciones entre las pérdidas percibidas y la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación en la jubilación están mediadas por el apoyo social.

H3c: Las relaciones entre las pérdidas percibidas y la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar en la jubilación están mediadas por el apoyo social.

H3d: Las relaciones entre las pérdidas percibidas y las quejas de salud totales en la jubilación están mediadas por el apoyo social.

Optimismo

Gran parte de la investigación que analiza el papel mediador del apoyo social ha destacado que el optimismo, entendido como una medida de las expectativas positivas también ejerce influencia sobre los resultados deseables, como la felicidad (Scheier y Carver, 1985). Por lo tanto, en esta investigación se incluirá el optimismo como una variable control, sobre la base de la evidencia que muestra su relación con los resultados como la salud y la satisfacción (Karademas, 2006).

En resumen, sobre la base de la literatura revisada hasta aquí, el presente estudio tiene dos objetivos. En primer lugar, iniciar la aplicación de la COR a la experiencia de la jubilación en el ámbito español. En segundo lugar, poner a prueba hipótesis específicas sobre la influencia de las pérdidas y las ganancias asociadas a la jubilación en la satisfacción vital y su salud, tal como las perciben las personas recientemente jubiladas y sobre las variables mediadoras en tales influencias.

Método

Participantes

El presente estudio se ha efectuado con personas jubiladas, que se encontraban en el período de un año posterior a su jubilación cuando respondieron a la encuesta (N=275). La edad media era de 66.3 años ($SD=5.8$). El 41.1% de los participantes eran varones. En el momento de jubilarse tenían una antigüedad media en el empleo de 30.3 años ($SD=9.5$). El número medio de personas a su cargo dependientes económicamente era de 1.4 ($SD=1.5$). En cuanto a su distribución geográfica, el 61.1% pertenecían a la Comunidad de Madrid, 36.4% a Cataluña y Comunidad Valenciana, 11% a Castilla La Mancha, 7% a Asturias, 4% a Extremadura y 4% al País Vasco. En lo referente a sus estudios, la mayoría tenía formación de bachillerato o similar 36%, siendo un 33.2% los diplomados y licenciados, mientras el resto tenía formación básica. Por su categoría profesional, 32.2% eran empleados no cualificados, 39.4% técnicos y profesionales cualificados, 13.5% eran mandos intermedios, y sólo 9.5% eran directivos. El 70.9% trabajaban a tiempo completo, mientras que el resto lo hacía a tiempo parcial. Por su sector profesional, el 72.4% pertenecían a Servicios en general, 17.8% a la industria, 6.5% a la banca y 3.3% a telecomunicaciones.

Procedimiento

Para reclutar a los participantes del estudio se contactó con los coordinadores de diversas organizaciones que ofertaban actividades para personas mayores, tales como

cursos de formación o proyectos de voluntariado. Se les invitó a participar siempre que cumplieren el requisito de que los participantes estuviesen jubilados dentro del último año. Aquellos que aceptaron recibieron instrucciones precisas en orden a homogeneizar la aplicación del cuestionario. Luego de esto se les suministraron los sobres dirigidos a los participantes, que contenían la carta de presentación que informaba de los objetivos y el anonimato del estudio, el cuestionario, y el sobre para efectuar la devolución del cuestionario una vez respondido. En el primer párrafo del cuestionario, los participantes informaban que conocían el objetivo del estudio, la condición de anonimato y daban su consentimiento para el tratamiento en forma conjunta de los datos con exclusivos fines académicos. Los cuestionarios cumplimentados por los jubilados se guardaban en el sobre de recogida y se entregaban al coordinador, que a su vez los entregaba al equipo investigador. Se distribuyeron 400 cuestionarios y se recibieron 260 cuadernillos completos (65% tasa de respuesta), de los que tres fueron considerados inválidos por contener datos perdidos.

Instrumentos

Pérdida y ganancia percibidas de recursos. Se tradujo al español el cuestionario *COR Evaluation* (Hobfoll y Lilly, 1993), de 65 ítems, que incluye un listado de recursos y pide a las personas que evalúen su pérdida y su ganancia real en el último año, usando una escala tipo Likert de cinco puntos de 1 (*Ninguna pérdida/ganancia*) a 5 (*Pérdida/ganancia total*). Primero se tradujo al español el CORE desde su versión inglesa. Varios expertos en jubilación adaptaron los ítems desde el original. Una nueva traducción al español se llevó a cabo luego por parte de un hablante nativo inglés y se comparó con el cuestionario original. El listado de recursos se presenta dos veces, una para la evaluación de las pérdidas y otra para las ganancias. Los recursos se presentan agrupados en cuatro aéreas: objetos (p. e.: vestimenta adecuada), características personales (p. e.: sentimiento de esperanza), condiciones (p. e.: empleo) y recursos energéticos (p. e.: dinero). La escala de pérdidas percibidas proporcionó una medida global de pérdidas y una medida por cada dimensión o factor. En la escala de ganancias sólo se empleó la medida global de ganancias percibidas, por lo que no se realizó análisis factorial. Los indicadores de fiabilidad para ambas escalas resultaron muy adecuados. En el caso de las ganancias se calculó la fiabilidad para la escala total y arrojó un valor de $\alpha=.86$. En cuanto a las dimensiones de las pérdidas, los indicadores de fiabilidad fueron buenos oscilando entre $\alpha=.92$ para las características personales y

$\alpha=.80$ para las condiciones. La escala de pérdidas se sometió al análisis factorial exploratorio con SPSS 19.0. Se empleó el procedimiento de máxima verosimilitud y se realizó la rotación factorial con el método Varimax. Así, se hallaron los factores teóricos: recursos de objetos, recursos de condiciones, recursos de características personales y recursos energéticos (Hobfoll y Lilly, 1983), aunque algunos ítems mostraron sus cargas factoriales distribuidas en varios factores, por lo cual se tomó la decisión de eliminarlos. El total de la varianza explicada fue del 50.22% y los factores se ordenaron por su capacidad explicativa en pérdidas de características personales, de objetos, de energías y de condiciones. Se obtuvo la solución factorial definitiva que se expone en el anexo 2. (Ver Anexo 2, pág. 193).

Apoyo social percibido. Se aplicó el cuestionario MOS (*Medical Outcomes Study*) (Sherbourne y Stewart, 1991) para evaluar el apoyo social percibido por las personas mayores, en la versión validada al español (Revilla et al., 2005) que contiene 20 afirmaciones acerca de las fuentes de apoyo social disponibles. La fiabilidad original del cuestionario fue adecuada en la versión española con $\alpha =.90$ para la escala total. La escala de respuesta tipo Likert oscilaba entre 1 (*Nunca*) y 5 (*Siempre*). En el presente estudio, la fiabilidad fue adecuada ($\alpha=.80$).

Satisfacción vital en la jubilación. Se empleó la versión española de la subescala de satisfacción con la vida en la jubilación (Fernández et al., 2010), que es parte del *Retirement Satisfaction Inventory* (RSI; Floyd et al., 1992) e incluye 11 ítems. Los aspectos valorados son especialmente relevantes para los jubilados, tales como recursos financieros, relaciones interpersonales, acceso a los servicios sociales o al transporte. La fiabilidad por Alpha de Cronbach fue de $\alpha=.85$ en el presente estudio para la escala global y $\alpha=.77$ en la subescala de satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación general (5 ítems), $\alpha=.76$ en la subescala satisfacción con el matrimonio y la vida familiar (4 ítems) y $\alpha=.70$ en la subescala de satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación, que contiene sólo dos ítems.

Salud Percibida. Se empleó el Inventario de quejas de salud subjetivas (*Subjective Health Complaints Inventory*) en su traducción española para valorar la salud percibida. El instrumento, diseñado por Eriksen, Ihlebæk y Ursin (1999), ha sido empleado en estudios precedentes en España (Topa, Guglielmi y Depolo, 2014). Las quejas de salud autoinformadas se evalúan en este inventario por medio de un listado de 27 síntomas a

los que se valora con una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos desde 1 (*nunca*) a 5 (*siempre*). Los dos ítems correspondientes al resfriado fueron eliminados porque en el estudio original los autores reportaron bajas fiabilidades para esta dimensión. Las puntuaciones altas en esta escala indican mala salud percibida. La fiabilidad original de la escala completa fue de $\alpha=.82$ (Eriksen et al., 1999) y en el presente estudio fue de $\alpha=.81$.

Optimismo. Se empleó la escala LOT (*Life Orientation Test*) de Scheier y Carver (1985), en su adaptación al castellano del LOT-R (Otero et al., 1998), con siete ítems y una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos (*Totalmente de acuerdo-totalmente en desacuerdo*). En este estudio se utilizó invirtieron los ítems negativos y se utilizó empleó la medida global de optimismo que incluía los siete ítems, con una fiabilidad adecuada ($\alpha=.77$).

Datos sociodemográficos. Se han evaluado la edad y la antigüedad en el empleo en el momento de jubilarse, y estas variables se han considerado variables control en los análisis de regresión.

Resultados

Los estadísticos descriptivos y la matriz de correlaciones de las variables de este estudio se refieren en Tabla 8. La observación de la matriz muestra que las ganancias percibidas son altas, mientras que las pérdidas son bajas. La satisfacción en la jubilación, tanto global como por dimensiones es superior a la media teórica de la escala y la disponibilidad de apoyo social también es alta. En lo referente a las variables sociodemográficas, la edad se relaciona de forma significativa con la antigüedad en el empleo ($r = .29$) y con la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación ($r = .13$). La antigüedad en el empleo que tenían al momento de jubilarse no muestra relaciones significativas con ninguna variable. De acuerdo con lo esperado, el optimismo se relaciona de forma positiva con el apoyo social ($r = .30$) y la satisfacción vital ($r = .36$) y de forma negativa con las pérdidas percibidas ($r = -.42$) y las quejas de salud ($r = -.26$). Las ganancias percibidas se asocian negativamente con todas las pérdidas, pero lo hacen de forma significativa sólo con tres dimensiones de estas pérdidas, mientras el conjunto de interrelaciones con las otras variables no es estadísticamente significativo. Las pérdidas percibidas muestran relaciones negativas y estadísticamente significativas con todos los indicadores positivos (apoyo social y

dimensiones de satisfacción vital), mientras que son positivas sus interrelaciones con los síntomas autoinformados.

Tabla 8. Matriz de correlaciones y estadísticos descriptivos de las variables del Estudio 2 (N= 275)

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Edad	66.3	5.8	-													
2.Antigüedad empleo	30.3	9.5	.29**	-												
3.Optimismo	3.4	.65	.14*	-.06	-											
4.Ganancias totales	3.58	.70	.06	.02	.06	-										
5.Pérdidas totales	2.13	.71	-.03	-.02	-.42**	-.25*	-									
6.Pérdidas características personales	2.2	.90	-.02	.03	-.46**	-.23*	.88**	-								
7.Pérdidas condiciones	1.89	.76	-.00	-.08	-.30**	-.12	.81**	.63**	-							
8.Pérdidas objetos	2.57	1.03	-.08	-.08	-.31**	-.18	.84**	.66**	.57**	-						
9.Pérdidas energías	1.91	.71	.05	.10	-.31**	-.32**	.77**	.64**	.55**	.46**	-					
10.Apoyo social total	4.02	.92	.02	.03	.30**	.10	-.46**	-.39**	-.44**	-.32**	-.41**	-				
11.RSI total	3.37	.67	.14*	.08	.36**	.02	-.54**	-.51**	-.43**	-.49**	-.33**	.33**	-			
12.RSI servicios y recursos	3.11	1.0	.13*	.04	.30**	.07	-.39**	-.38**	-.21**	-.44**	-.19**	.09	.76**	-		
13.RSI salud y actividad	3.3	.86	.07	.02	.27**	-.08	-.33**	-.36**	-.25**	-.27**	-.20**	.21**	.72**	.30**	-	
14.RSI matrimonio y vida familiar	3.8	.85	.10	.12	.24**	.05	-.48**	-.38**	-.52**	-.37**	-.35**	.47**	.73**	.32**	.36**	-
15.Quejas salud totales	2.2	.53	.00	-.05	-.26**	.12	.44**	.41**	.41**	.32**	.31**	-.37**	-.30**	-.17**	-.29**	-.22**

Nota: RSI: Retirement satisfaction inventory, satisfacción con la jubilación; M: media; DT: desviación típica.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

El análisis de regresión múltiple se emplea para poner a prueba las hipótesis del estudio. En relación con la primera hipótesis, se efectúa un análisis en el cual se introducen en primer término las variables control (Modelo 1: edad, antigüedad en el empleo y optimismo), y en el segundo paso se introducen las ganancias totales percibidas y las pérdidas totales, con el procedimiento *Stepwise* (Modelo 2). Este procedimiento procura comparar los pesos relativos de las pérdidas y las ganancias en la predicción de los indicadores de ajuste de los jubilados. Los resultados relativos a la hipótesis H1a ponen de manifiesto que el Modelo 1 es estadísticamente significativo ($R^2=.26$, $F_{(3,95)} = 12.33$, $p<.001$), aunque dicha significación es debida sólo a la influencia del optimismo ($\beta=.52$, $p<.001$). En el Modelo 2 sólo resultan predictores las pérdidas totales percibidas ($\beta=-.39$, $p<.001$), incrementándose la varianza explicada de la satisfacción vital en la jubilación ($\Delta R^2=.11$, $F_{(1,94)} = 17.17$, $p<.001$). Así, la hipótesis H1a resulta apoyada ya que las pérdidas totales percibidas son predictores más potentes de la satisfacción de los jubilados que las ganancias totales percibidas, cuyo poder predictivo es nulo.

Tabla 9. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción vital en la jubilación total*

Variables predictoras	Satisfacción vital en la jubilación total	
	Modelo	
	1	2
	β^a	β^a
Edad	.06	.08
Antigüedad en el empleo	.07	.04
Optimismo	.52***	.31***
Pérdidas percibidas totales		-.39***
R^2	.28***	.39***
ΔR^2	.28***	.11***
F	12.33***	15.09***
ΔF	12.33***	17.13***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta

* $p <.05$; ** $p <.01$; *** $p <.001$.

Los resultados relativos a la hipótesis H1b, relativa a la influencia de las pérdidas y las ganancias sobre las quejas totales de salud, ponen de manifiesto que el Modelo 1 es estadísticamente significativo ($R^2=.11$, $F_{(3,95)} = 5.11$, $p<.01$), y nuevamente dicha

significación es debida sólo a la influencia del optimismo ($\beta = -.37, p < .001$). En el Modelo 2 resultan predictores las pérdidas totales percibidas ($\beta = .26, p < .05$), incrementándose la varianza explicada de la quejas de salud en la jubilación ($\Delta R^2 = .05, F_{(1,94)} = 5.58, p < .05$). En el Modelo 3, se introducen las ganancias totales percibidas, que muestran un poder predictivo significativo sobre las quejas de salud ($\beta = .21, p < .05$), aunque menor que el de las pérdidas ($\beta = .32, p < .01$). Así, la hipótesis H1b resulta apoyada ya que las pérdidas totales percibidas son predictores más potentes de las quejas de salud de los jubilados que las ganancias totales percibidas, cuyo poder predictivo es significativo, pero menor.

Tabla 10. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para quejas de salud totales*

	Quejas de salud totales		
	Modelo		
	1	2	3
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a
Edad	.05	.04	.02
Antigüedad en el empleo	-.07	-.06	-.05
Optimismo	-.37***	-.23***	-.21
Pérdidas percibidas totales		.26*	.32**
Ganancias percibidas totales			-.21*
R^2	.14**	.19*	.23*
ΔR^2	.14**	.05*	.04*
F	5.11**	5.41*	5.54*
ΔF	5.11**	5.58*	5.14*

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Para poner a prueba la segunda hipótesis se efectuaron análisis de regresión múltiple. El Modelo 1 incluyó las variables control (edad, antigüedad en el empleo y optimismo) y el Modelo 2 las dimensiones de las pérdidas percibidas. Se empleó el procedimiento de pasos sucesivos, que permitía estimar el poder predictivo de las dimensiones de las pérdidas percibidas sobre los indicadores de ajuste hasta obtener el modelo más parsimonioso. En relación con la hipótesis H2a, el Modelo 1 explica un 9%

de la varianza de la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación ($R^2=.09$, $F_{(3,270)} = 9.49$, $p<.001$), debido a que el optimismo es un predictor eficaz de la variable criterio ($\beta=.29$, $p<.001$). En el Modelo 2, sólo la dimensión de pérdidas percibidas de objetos ($\beta= -.39$, $p<.01$) resulta un predictor significativo ($R^2=.22$, $F_{(1,269)} = 47.7$, $p<.001$) de la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación.

Tabla 11. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con servicios y recursos en la jubilación*

	Satisfacción con servicios y recursos en la jubilación	
	Modelo	
	1	2
Variables predictoras	β^a	β^a
Edad	.08	.07
Antigüedad en el empleo	.03	-.004
Optimismo	.29***	.16**
Pérdidas de objetos		-.39***
R^2	.10***	.23***
ΔR^2	.10***	.13***
F	9.5***	20.29***
ΔF	9.5***	47.7***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta

* $p <.05$; ** $p <.01$; *** $p <.001$.

En relación con la hipótesis H2b, el Modelo 1 explica un 7% de la varianza de la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación ($R^2=.07$, $F_{(3,270)} = 7.40$, $p<.001$), debido a que el optimismo es el único predictor eficaz de la variable criterio ($\beta=.27$, $p<.001$) en este paso. En el Modelo 2, sólo la dimensión de pérdidas en características personales ($\beta= -.31$, $p<.001$) resulta un predictor significativo ($R^2=.14$, $F_{(1,269)} = 22.5$, $p<.001$) de la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación.

Tabla 12. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con salud y actividad en la jubilación*

Variables predictoras	Satisfacción con salud y actividad en la jubilación	
	Modelo	
	1	2
	β^a	β^a
Edad	.03	.04
Antigüedad en el empleo	.03	.02
Optimismo	.27***	.13*
Pérdidas características personales		-.30***
R^2	.08***	.15***
ΔR^2	.08***	.07***
F	7.4***	11.61***
ΔF	7.4***	22.5***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Al poner a prueba la hipótesis H2c, se comprueba que el Modelo 1 explica un 7% de la varianza de la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar ($R^2 = .06$, $F_{(3,270)} = 6.92$, $p < .001$), debido a que el optimismo es el único predictor eficaz ($\beta = .24$, $p < .001$).

Tabla 13. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con matrimonio y familia en la jubilación*

Variables predictoras	Satisfacción con matrimonio y familia en la jubilación	
	Modelo	
	1	2
	β^a	β^a
Edad	.03	.06
Antigüedad en el empleo	.12*	.06
Optimismo	.24***	.08
Pérdidas condiciones		-.51***
R^2	.07***	.31***
ΔR^2	.07***	.23***
F	6.9***	29.6***
ΔF	6.9***	90.7***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

En el Modelo 2, sólo la dimensión de pérdidas en las condiciones ($\beta = -.51, p < .001$) resulta un predictor altamente significativo ($R^2 = .30, F_{(1,269)} = 90.71, p < .001$) de la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar.

La hipótesis H2d alude a indicadores negativos del ajuste personal, como son las quejas de salud en la jubilación ($R^2 = .07, F_{(3,270)} = 7.58, p < .001$), debido a que el optimismo es el único predictor eficaz de la variable criterio ($\beta = -.27, p < .001$) en este paso. En el Modelo 2, sólo la dimensión de pérdidas en características personales ($\beta = .45, p < .001$) resulta un predictor significativo ($R^2 = .23, F_{(1,269)} = 56.9, p < .001$) de las quejas de salud en la jubilación. En el Modelo 3, las pérdidas de condiciones muestran poder predictivo ($\beta = .17, p < .05$), aunque menor, dado que el porcentaje de varianza explicada sólo sube a $R^2 = .24$ ($\Delta R^2 = .02, F_{(1,268)} = 6.45, p < .05$).

Tabla 14. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para quejas de salud totales*

	Quejas de salud totales		
	Modelo		
	1	2	3
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a
Edad	.12	.09	.09
Antigüedad en el empleo	-.11	-.10	-.08
Optimismo	-.05*	-.05	-.05
Pérdidas características personales		.45***	.35***
Pérdidas condiciones			.12*
R^2	.08***	.24***	.26*
ΔR^2	.08***	.16***	.02*
F	7.58***	21.11***	18.5*
ΔF	7.58***	56.98***	6.45*

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Para poner a prueba la hipótesis tercera del estudio, relativa a la mediación del apoyo social en las relaciones entre pérdidas percibidas e indicadores de ajuste en la jubilación, se empleó el procedimiento propuesto por Preacher y Hayes (2008), empleando la macro INDIRECT para SPSS. Para un nivel de confianza del 95%, los

intervalos de confianza (IC) que no contienen el 0 indican que el efecto indirecto es significativo.

En relación con la hipótesis H3a los resultados confirmaron que el apoyo social media la relación entre las pérdidas percibidas de objetos y la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación. Existe un efecto directo de las pérdidas de objetos significativo ($\beta = -.41, p < .001$) en la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación y dicho efecto tiene el mismo signo que la influencia a través de la variable mediadora (*a x b paths*), como se verifica en Tabla 15. Esta influencia a través del mediador (apoyo social) es significativa, dado que el intervalo de confianza no incluye el cero, aunque el valor absoluto del efecto es pequeño.

Tabla 15. Prueba de significación del modelo de mediación del apoyo social en la relación entre pérdidas y satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación

	Coefficiente	SE	t	a x b	EE	95% IC
Efecto total	-.38***	.05	-6.91			
Efecto directo: pérdidas percibidas → satisfacción con los servicios y recursos	-.41***	.06	-7.18			
H3a: pérdidas percibidas → apoyo social → satisfacción con los servicios y recursos				-.03	.02	[-.005, -.06]

Nota: N = 274. SE = error estándar; IC = intervalo de confianza. Bootstrap = 5.000 muestras.

** $p < .01$. *** $p < .001$.

En relación con la hipótesis H3b, los resultados muestran que las relaciones entre las pérdidas percibidas en características personales y la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación no están mediadas por el apoyo social. El apoyo a la hipótesis falla. El intervalo de confianza (95% CI = -.07, .01) asociado al efecto indirecto (*a x b paths*) contiene el cero.

Cuando se pone a prueba la hipótesis H3c, se observa que los resultados confirman que las relaciones entre las pérdidas percibidas y la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar están mediadas por el apoyo social. Se ha encontrado un efecto directo significativo de las pérdidas de condiciones en la satisfacción ($\beta = -.44, p < .001$) y dicho efecto tiene el mismo signo que el efecto indirecto a través del mediador. Esta influencia a través del mediador (apoyo social) es significativa, dado que el intervalo de confianza no incluye el cero.

Tabla 16. Prueba de significación del modelo de mediación del apoyo social en la relación entre pérdidas y satisfacción con el matrimonio y la vida familiar

	Coefficiente	SE	t	a x b	SE	95% IC
Efecto total	-.56***	.06	-9.52			
Efecto directo: pérdidas percibidas → satisfacción con el matrimonio y la vida familiar	-.44***	.06	-7.25			
H3c: pérdidas percibidas → apoyo social → satisfacción con el matrimonio y la vida familiar				-.13	.03	[-.21, -.07]

Nota: N = 274. SE = error estándar; IC= intervalo de confianza. Bootstrap = 5.000 muestras.

p < .01. *p < .001.

Para contrastar la hipótesis H3d se aplica nuevamente la macro INDIRECT y los resultados muestran que las relaciones entre las pérdidas percibidas de condiciones y las quejas de salud en la jubilación están mediadas por el apoyo social. Se ha encontrado un efecto directo significativo de las pérdidas de características personales en las quejas ($\beta = .37, p < .001$) y dicho efecto tiene el mismo signo que el efecto indirecto a través del mediador. Por el contrario, las relaciones entre las pérdidas de condiciones y las quejas, mediadas por el apoyo social, no resultan significativas, como se puede comprobar en la Tabla 17.

Tabla 21. Prueba de significación del modelo de mediación del apoyo social en la relación entre pérdidas de características personales, pérdidas de condiciones y quejas de salud

	Coefficiente	SE	t	a x b	SE	95% IC
Efecto total	.40***	.06	7.55			
Efecto directo: pérdidas percibidas características personales → quejas de salud	.36***	.05	6.62			
H3e: pérdidas percibidas características personales → apoyo social → quejas de salud				.04	.02	[.003, .09]
H3e: pérdidas percibidas condiciones → apoyo social → quejas de salud				.05	.03	[-.006, .12]

Nota: N = 274. SE = error estándar; IC= intervalo de confianza. Bootstrap = 5.000 muestras.

p < .01. *p < .001.

Discusión

El presente estudio tenía un doble objetivo. Por una parte, el inicio de la aplicación de la COR a la jubilación en el ámbito español y, por otra, la puesta a prueba de hipótesis específicas sobre la influencia de las pérdidas y las ganancias asociadas a la jubilación en la satisfacción vital y la salud percibida de los jubilados y sobre las variables mediadoras en tales influencias. A la vista de los hallazgos, se puede indicar

que se han cumplido los objetivos, aunque más abajo se profundizará en el análisis de algunos resultados discrepantes con lo esperado.

Tal como la COR postula, en este estudio se verifica, en relación con la jubilación, que las pérdidas percibidas son más influyentes sobre la satisfacción vital que las ganancias. De hecho, sobre la satisfacción vital su poder explicativo es nulo. Esto nos llevaría a cuestionar la afirmación general de que la jubilación es una etapa dorada y que las personas añoran alcanzarla. Curiosamente, además, si se observan las medidas de tendencia central se aprecia que las ganancias son mayores para los jubilados que las pérdidas, en sentido neto. Pero luego, cuando se ponen en relación con los indicadores de bienestar, su poder predictivo es menor que el de las pérdidas, tal como se postulara (Hobfoll, 2001). Aunque, en relación con estos hallazgos, es necesario considerar que aquí la satisfacción se ha valorado en forma global. Este aspecto, pues, es complementario de los resultados que se comentan más adelante en relación con la hipótesis segunda del presente estudio.

En la explicación de la salud percibida, las ganancias tampoco son el predictor más influyente, ya que poseen poder explicativo pero es menor que el de las pérdidas. Este resultado apoyaría la afirmación de Hobfoll y Lilly (1993) relativa a que las ganancias no son irrelevantes, sino que sólo son significativas en algunos contextos, mientras que las pérdidas tienen una influencia desproporcionadamente superior. La jubilación ha ido ganando en nuestra sociedad en las últimas décadas una imagen cada vez más positiva, debido al aumento de la longevidad, a la posibilidad de que las personas alcancen esa etapa en mejores condiciones sanitarias y financieras, lo que les facilitaría vivir mejor y desarrollar más actividades.

En este mismo sentido, es fácil entender que las personas perciban ganancias asociadas a jubilarse, especialmente sobre su salud, que probablemente se haya visto perjudicada por el trabajo. Lo más llamativo de estos resultados reside en que, aún en el ámbito de la salud, en el cual las ganancias parecen aportar alguna explicación, su influencia es siempre menor que la de las pérdidas. De nuevo aquí parece que los participantes relativizan las supuestas ventajas de la jubilación sobre su bienestar, tal como señalan diversas investigaciones empíricas y algunas revisiones meta-analíticas (Topa et al., 2009).

A partir del hallazgo de que las pérdidas globalmente consideradas presentaban el mayor poder predictivo sobre la satisfacción con la jubilación, en el presente trabajo se

procedió a efectuar un análisis por dimensiones, tanto de las pérdidas como de la satisfacción con el objeto de discriminar posibles efectos particulares, de unas dimensiones sobre otras.

En la satisfacción vital con los recursos y servicios la única pérdida percibida por los jubilados con poder predictivo está relacionada con los objetos. En la medida que los objetos son elementos materiales valiosos por sus beneficios reales o simbólicos, la primacía de esta pérdida asociada a la jubilación es comprensible. El trabajo lleva asociados un conjunto de roles sociales que nos permiten disfrutar de elementos materiales, como una oficina, un despacho dentro de ella, una silla y mesa, cuyo valor directo es evidente, pero cuyo valor simbólico puede ser mayor como indicador de estatus social (Barnes-Farrell, 2003). Si algunos casos, la persona además ha disfrutado de una posición prestigiosa, habrá objetos adicionales asociados a su puesto que ha perdido, como la secretaria, el coche de empresa y el chófer, el teléfono corporativo, las comidas de trabajo, entre otros. El valor como reforzadores de estos indicadores tangibles de estatus hace que su pérdida tenga gran impacto, como ya se ha señalado en trabajos precedentes de tipo cualitativo sobre la prejubilación de los miembros de la alta dirección en las empresas (Cerezo y Topa, 2008).

En relación con la satisfacción con la salud y la actividad, las personas perciben pérdidas en sus características personales que tienen gran influencia sobre esta dimensión de su satisfacción. La pérdida de aquellos rasgos de la persona que ésta considera valiosos es posible que impacten en su satisfacción con la salud y las actividades, como ya han señalado los estudios previos. Zaniboni y sus colegas (2010) han encontrado que la identificación con los trabajadores mayores, que trae aparejada la comprensión del yo desde la perspectiva del estereotipo negativo hacia los mayores, con su consiguiente contenido de declive en las capacidades y en el rendimiento, estaría asociada al deseo de abandonar el trabajo y negativamente relacionada con las intenciones de continuar trabajando en otras tareas (Barnes-Farrell, 2003; Taylor, Goldberg, Shore y Lipka, 2008).

En relación con la satisfacción vital con el matrimonio y la vida familiar, la única dimensión de las pérdidas que tiene poder explicativo es la de las condiciones, entre las que se incluye un buen matrimonio, por ejemplo. Como ya había señalado la investigación general dentro de la COR (Vachón, 1986) y en la investigación específica sobre jubilación, el apoyo de la familia y de la pareja es muy importante para afrontar el

paso hacia la jubilación (Friis, Ekholm, Hundrup, Obel, y Grønbæk, 2007; Henkens y Tezelaar, 1997) y, a su vez, la jubilación afecta seriamente a las relaciones familiares y con la pareja, demostrando una vez más que las diferentes esferas vitales se solapan como proponen los modelos del ciclo vital para estudiar la jubilación.

Cuando se pasa a pronosticar las quejas de salud se encuentra que son dos las dimensiones de las pérdidas con poder predictivo, ya que las pérdidas de condiciones y de características personales acaparan toda la capacidad explicativa. Estos resultados se unen a una amplia evidencia sobre los efectos perjudiciales de la jubilación para la salud (Ekerdt, Sparrow, Glynn y Bosse, 1984; Gallo, 2013; Van Solinge, 2007, entre otros). Es justo decir que esta evidencia se confronta con la de quienes defienden los efectos beneficiosos de la jubilación sobre el bienestar, incluso sobre la reducción del riesgo de mortalidad (Brockmann, Müller, y Helmert, 2009).

Aunque excede a los objetivos de este trabajo el debate entre quienes sostienen los efectos positivos y los negativos de la jubilación sobre la salud, parece que los hallazgos aquí presentes aportarían alguna evidencia acerca de los procesos implicados en la posible pérdida de salud, puesto que los participantes revelan conjuntamente un deterioro asociado a aquellos recursos que les aseguran la estabilidad, el estatus y la posesión de privilegios-tales son las condiciones- y a aquellos que implican aspectos valiosos de su persona, como autoestima o habilidades sociales. Tales deterioros serían los que, a su vez, podrían impactar en la salud de los jubilados.

En relación con la mediación del apoyo social en las relaciones entre las pérdidas percibidas y los resultados de satisfacción y quejas de salud, la evidencia obtenida en este trabajo es mixta. Por una parte, la mayoría de las relaciones entre las pérdidas percibidas y los resultados aparecen mediadas por el apoyo social, aunque esto falla para la satisfacción con la salud y la actividad. En el resto de los casos, todos los análisis de mediación arrojan resultados significativos. Esta evidencia avala la hipótesis de mediación del apoyo social en la relación entre los estresores y el bienestar personal pese a que en los hallazgos de este trabajo el efecto indirecto de las pérdidas a través del apoyo es siempre pequeño. Los resultados relacionados con el apoyo social y la jubilación ya habían mostrado con anterioridad patrones complejos. De una parte, los trabajos afirmaban que se relacionaba directamente con la satisfacción vital y la satisfacción con la jubilación (Ardelt, 1997; Aquino, Russell, Cutrona y Altmaier, 1996;

Taylor et al., 2008), mientras que por otra fallaban en apoyar empíricamente estas relaciones (Salami, 2010).

En relación con estos mismos hallazgos convendría recordar que hay una extensa línea de investigación que advierte sobre los rasgos amenazadores del apoyo social (Levine, 1999; Levine, Cassidy, Brazier y Reicher, 2002). En la medida en que el apoyo social pueda ser interpretado por la persona como una evidencia de que ella misma es incapaz de afrontar eficazmente una situación, la recepción del apoyo no sería beneficiosa, sino que se volvería amenazante. En resumen, pese a que el apoyo social generalmente es analizado bajo una luz benévola, no se debería desatender el hecho de que los jubilados son personas mayores, que tienen dilatada trayectoria vital y por consiguiente abultada experiencia y que pueden percibir como amenazas a su valía personal la presencia del apoyo social.

De hecho, desde la perspectiva del interaccionismo simbólico (Blumer, 1969) se afirma que el apoyo social no es simplemente un acto de dar o recibir ayuda, sino que comprende distintos tipos de interacciones sociales que están sujetas a interpretaciones y significados a través de los cuales las personas construyen su realidad social. Así, puede ser que aceptar ayuda de otra persona se interprete como falta de competencia propia para desempeñar una tarea y, en tal sentido, acabe teniendo efectos mixtos sobre el bienestar. En relación con la COR, Hobfoll y sus colegas ya habían señalado en un trabajo inicial que las personas se desempeñan activamente para tratar de ajustar los recursos a la situación concreta que atraviesan. Así, pueden intentar modificar el apoyo social disponible, de modo que se ajuste a las necesidades del momento e incluso pueden evitar utilizarlo cuando éste sea menor apropiado para las demandas situacionales que están afrontando (Hobfoll, Shoham y Ritter, 1991).

En resumen, el presente trabajo ha mostrado que las pérdidas percibidas en la jubilación son un importante predictor del bienestar de los jubilados, evaluado a través de su satisfacción vital y de sus síntomas de enfermedad, y que lo son más que las ganancias percibidas. Además ha mostrado que ciertas dimensiones de las pérdidas, en concreto las de condiciones y de características personales son las que mejor pronostican el bienestar. Y por último ha acumulado evidencia a favor del papel mediador del apoyo social en la relación entre pérdidas y bienestar, al menos para la mayoría de los indicadores de satisfacción y para las quejas de salud. Estos resultados parecen prometedores en conjunto porque evidencian que la COR es un marco teórico

útil para comprender la transición hacia la jubilación y para analizar los resultados a los que se enfrentan los jubilados. Aún así, este estudio es transversal y sus datos no permiten poner a prueba hipótesis causales, por lo cual, en la búsqueda de una evidencia más sólida de las relaciones de influencia entre los antecedentes y las consecuencias asociados a la transición de las personas hacia la jubilación se pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo estudios longitudinales, como el que se expone en el siguiente capítulo de esta tesis.

CAPÍTULO 4.

AUTOEFICACIA ESPECÍFICA Y RECURSOS RELEVANTES PARA
LA JUBILACIÓN: SU INFLUENCIA EN EL AJUSTE PSICOSOCIAL
EN UN ESTUDIO LONGITUDINAL.

CAPÍTULO 4.

AUTOEFICACIA ESPECÍFICA Y RECURSOS RELEVANTES PARA LA JUBILACIÓN: SU INFLUENCIA EN EL AJUSTE PSICOSOCIAL EN UN ESTUDIO LONGITUDINAL.

Resumen

La jubilación es una transición mayor que afecta a todas las facetas vitales y que frecuentemente implica un paso preparatorio donde las personas habitualmente hacen cambios graduales en orden a ajustarse mejor a la nueva situación. Sobre la base de la teoría social cognitiva y de la teoría de la conservación de los recursos, este estudio explora las influencias de la autoeficacia para la jubilación de los trabajadores mayores y las amenazas de pérdidas sobre las pérdidas reales en la jubilación y el bienestar usando un diseño longitudinal de tres tiempos con una muestra (N=191) de trabajadores mayores. Los datos se recogieron en Tiempo 1 (T1) y en Tiempo 2 (T2), cuando los trabajadores se encontraban en activo, y en el Tiempo 3 (T3), cuando ya se había jubilado. Los resultados subrayan que la autoeficacia para las finanzas (T1) y las amenazas de pérdidas (T2) eran los mejores predictores de las pérdidas reales en la jubilación (T3). Ambas, la autoeficacia para las finanzas (T1) y las pérdidas en la jubilación (T2) exitosamente explicaban el bienestar, específicamente la satisfacción vital (T3) y la depresión entre los jubilados (T3). Nuestros hallazgos proporcionan apoyo empírico para las relaciones entre autoeficacia para la jubilación-pérdidas de recursos y bienestar. Las implicaciones teóricas y prácticas se discuten.

Abstract

Retirement is a major transition that affects all life facets and that frequently implies a preparation step where individuals usually make gradual changes in order to better adjust to the new situation. Based both on social cognitive and conservation of resources theories, this study explores the influences of aged workers' retirement self efficacy and threats of losses on actual losses in retirement and wellbeing using a three-wave longitudinal design with a sample (N=191) of Spanish workers. Data have been collected at Time 1 (T1) and at Time 2 (T2), when employees remain active, and at Time 3 (T3), when they entered in retirement. Results highlighted that self efficacy for finances (T1) and threats of losses (T2) were the better predictors of actual losses in retirement (T3). Both self efficacy for finances (T1) and losses in retirement (T2) successfully explained wellbeing, specifically life satisfaction (T3) and depression among retirees (T3). Our findings provide empirical support for the relationships between retirement self-efficacy-losses of resources and wellbeing. Theoretical and practical implications are discussed.

successfully explained wellbeing, specifically life satisfaction (T3) and depression (T3) among retirees. Our findings provided empirical support for the retirement self efficacy-resources' losses-wellbeing relationships. Theoretical and practical implications have been discussed.

Keywords: self efficacy, retirement, life satisfaction, resources, wellbeing.

Introducción

La jubilación es una transición muy importante en la vida personal que afecta a todas las facetas vitales y que, en muchos casos, supone un período previo en el cual las personas comienzan a hacer cambios que les permitirán adaptaciones progresivas a la nueva situación (Van Solinge, 2013). En el primero de los estudios precedentes se ha establecido que la autoeficacia específica para la jubilación es un buen predictor del ajuste de las personas en la etapa de transición hacia la jubilación. En el segundo de estos estudios se ha establecido que las pérdidas percibidas por los jubilados pronosticaban mejor que las ganancias percibidas el ajuste a su nueva condición una vez que ya se encontraban en la jubilación. No obstante, en tales estudios, las limitaciones del diseño transversal no permiten abordar la transición como un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo. Por tal motivo, en el presente trabajo se aplica un diseño longitudinal, en el cual los participantes serán evaluados en dos ocasiones cuando aún están trabajando y, nuevamente, cuando lleven de uno a doce meses jubilados.

El objetivo de este último estudio es responder a varias preguntas abiertas por la investigación precedente. En primer lugar, es objetivo de este trabajo establecer si la autoeficacia específica para la jubilación en la etapa preparatoria tiene influencia sobre el bienestar de las personas cuando ya están jubiladas. Además, los hallazgos en relación con la COR ponen de relieve la importancia de las pérdidas percibidas y su preeminencia predictiva frente a las ganancias. En segundo lugar, por tanto, en este trabajo interesa valorar en la etapa previa a la jubilación las amenazas de pérdidas que las personas anticipan, y que esperamos también tengan poder predictivo sobre su ajuste cuando estén jubiladas. Por último, las pérdidas reales experimentadas en la jubilación deberían dar cuenta de la satisfacción y de la salud mental de los jubilados, junto con las variables precitadas. En resumen, en este último estudio se propone reunir la evidencia de los trabajos precedentes y ampliarla, mediante una investigación longitudinal, con el

objeto de establecer una relación entre la autoeficacia y las amenazas de pérdidas, de una parte, y las pérdidas reales y el bienestar personal, de la otra parte.

Autoeficacia específica para la jubilación: su influencia sobre el bienestar

La autoeficacia para la jubilación incluye las percepciones de uno mismo sobre en qué medida será capaz de gestionar aquellos desafíos específicos y las tareas que implica la nueva situación de jubilado (Taylor y Cook, 1995). La investigación específica sobre la autoeficacia para la jubilación es todavía incipiente (Harper, 2005; Neuhs, 1990; Peila-Shuster, 2011; Valero y Topa, 2014), pero prometedora. Algunos estudios ya habían señalado que los hallazgos sobre autoeficacia en otros contextos son aplicables a la jubilación (Fretz et al., 1989; Taylor y Shore, 1995). Los trabajadores con mayor autoeficacia para la jubilación tienden a planificar su retiro anticipadamente y experimentan menos ansiedad frente a la jubilación. En relación con el proceso de retiro, la autoeficacia para la jubilación es probable que afecte a las intenciones de retiro de los trabajadores (Ashton, 1985; Taylor y Shore, 1995), a sus sentimientos acerca del futuro retiro (Fretz et al., 1989), y a la motivación para afrontar la transición (Taylor y Shore, 1995).

Al mismo tiempo, es probable que la autoeficacia para la jubilación afecte a los esfuerzos que las personas hagan por llevar a cabo exitosamente su transición y a la persistencia en el esfuerzo cuando sobrevengan dificultades (Allinder, 1995; Bandura, 1997; Bandura y Jourden, 1991; Brownell y Pajares, 1996; Levinson, 1995; Wood y Bandura, 1989). Algunos estudios parecen apuntar a relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación y variables de tipo más objetivo, ya sean financieras como la adecuación de los ingresos (Fretz et al., 1989) o el estatus socioeconómico (Neuhs, 1990) o relativas a la salud, como los cambios positivos en las conductas de salud (Wells y Kendig, 1990).

Finalmente, en relación con el ajuste personal a la jubilación, los estudios han mostrado que la autoeficacia para la jubilación influye en los sentimientos asociados con la jubilación y en la salud mental de los jubilados (Fretz et al., 1989). En concreto diversas investigaciones han encontrado que la autoeficacia específica para la jubilación se relaciona positivamente con la satisfacción vital (Harper, 2005; Neuhs, 1990) y negativamente con la ansiedad y la depresión (Fretz et al., 1989).

Debido a que toda la investigación precedente está basada en diseños transversales, en este estudio nos proponemos constatar el efecto de la autoeficacia específica que experimentan los trabajadores próximos a la jubilación en su bienestar personal cuando ya se hayan jubilado. En concreto, se espera que la autoeficacia tenga poder predictivo sobre la satisfacción vital y la salud percibida.

Teoría de la conservación de los recursos, COR

La teoría COR (Hobfoll, 1998) ya ha sido referida en el estudio precedente como un enfoque aplicable a las situaciones vitales que incluyen estrés, entre las que puede tener un lugar destacado la transición hacia la jubilación y la adaptación a los primeros meses de jubilación. Su afirmación básica relativa a que las personas hacen muchos esfuerzos para mantener y acumular recursos, y que las pérdidas o amenazas de pérdidas tienen efectos dañinos para ellas, parece especialmente adecuada para explicar los procesos que acompañan al abandono del trabajo. Como se ha señalado, “la pérdida del trabajo no es la única pérdida que ocurre durante la jubilación, sino que desafortunadamente, la jubilación también está asociada a la pérdida de estatus, de estructura en la actividad cotidiana y de compañerismo” (Feldman, 2013, p. 288).

Cuando se enfrentan con eventos estresantes, las personas tratan de minimizar la pérdida de recursos. Tanto la pérdida real como la amenaza son suficientes para producir estrés. Las pérdidas son importantes en dos sentidos. Primero, porque los recursos tienen un valor instrumental para las personas, pero también porque tienen un valor simbólico ya que les ayudan a definir quienes son. Dentro del contexto de la COR, el estrés psicológico asociado a la transición desde el trabajo hacia la jubilación se explicaría como una reacción al entorno frente a una amenaza de pérdida neta de recursos y una pérdida real de recursos. Como se ha señalado ya en otras partes de este mismo documento, los recursos pueden ser objetos, características personales, condiciones o energías que son valiosas para las personas, tales como el respeto de los otros, la salud o las relaciones íntimas, o que le sirven como medio para obtener otros recursos valiosos, como el dinero o el crédito (Hobfoll, 1998). En concreto, en relación con la jubilación, no sólo se percibiría una amenaza de pérdida económica, sino que la jubilación llevaría aparejada la pérdida de roles, de estatus, de estructuración de la actividad, de relaciones sociales a las que ya se aludía anteriormente.

Sin embargo, entre las críticas más serias apuntadas a la COR, la primera de ellas es la escasa precisión a la hora de distinguir entre las amenazas de pérdidas y las pérdidas

reales (Hobfoll y Freedy, 1993), porque la diferenciación teórica no ha sido seguida de suficiente respaldo empírico (Halbesleben et al., 2014). Esta se apunta como una interesante línea de trabajo y, en tal sentido, ha sido considerada en esta tesis. Además, los críticos señalan que ciertos contextos serán especialmente relevantes para investigar las amenazas, y en este sentido lo hemos entendido aquí como muy aplicable a la transición hacia la jubilación. Esto es porque dicha transición puede poner de relieve las diferencias más salientes entre amenazas y pérdidas.

En relación con la segunda de las críticas más difundidas a la COR, que alude a la forma de medir los recursos, hemos de señalar que un objetivo de este trabajo es analizar las potenciales amenazas y pérdidas asociadas a la transición hacia la jubilación. Además, debido a que la transición hacia la jubilación y la jubilación son procesos de amplia envergadura en la vida persona, que afectan a muchas facetas vitales, parece recomendable emplear un amplio abanico de recursos, que permita a los participantes valorar en cuáles de ellos se perciben las amenazas y las pérdidas asociadas a la jubilación. En este sentido, en el presente estudio se propone que las amenazas de pérdidas percibidas durante la transición hacia la jubilación influirán en las pérdidas percibidas cuando la persona ya se encuentre jubilada.

El ajuste a la jubilación: satisfacción con la jubilación y depresión

Así como las personas observan cambios en el ambiente que las rodea cuando pasan desde el mundo del trabajo al de la jubilación, que pueden contribuir a un declive en su ajuste a dicho ambiente, también se producen cambios dentro de la misma persona, que pueden aumentar esta percepción de descenso en su bienestar personal. Los cambios debidos al declive de las habilidades, a la modificación de los valores, de las emociones y los roles laboral pueden acabar influyendo en la satisfacción vital de las personas con su salud, sus familias y sus entornos (Feldman, 2013).

En concreto, en relación con la salud, son numerosos los estudios que han mostrado su influencia, tanto en la preparación de la jubilación, en la decisión de abandonar el trabajo en un momento dado o de continuar en empleos puente, como en las limitaciones posteriores del bienestar, ya fuera evaluado por la satisfacción vital, la satisfacción con la jubilación o las medidas más objetivas como la enfermedad (Dunlop et al., 2003; Eden et al., 1998; Gallo et al., 2000; Hershey y Mowen, 2000; Lum y Lightfoot, 2003; Lund et al., 2001; Shultz y Wang, 2007). Las relaciones de la salud con el resto de las variables psicosociales que afectan a la jubilación parecen complejas. Por

este motivo, en el presente trabajo se plantea que las variables psicosociales relativas al tiempo de preparación de la jubilación - autoeficacia específica para la jubilación, y amenazas de pérdidas de recursos- es probable que influyan en las manifestaciones de bienestar del jubilado- satisfacción vital y depresión.

En resumen, y partir de la literatura revisada hasta aquí, el presente trabajo tiene como objetivo poner a prueba un modelo de relaciones entre la autoeficacia para la jubilación (T1), las percepciones de amenazas asociadas a la jubilación-evaluadas antes de jubilarse (T2)- y las pérdidas percibidas y los indicadores de ajuste personal - evaluados durante los doce meses posteriores a jubilarse (T3). El presente diseño se justifica sobre la base de las influencias distales y proximales en el proceso de retiro serán diferentes (Barnes-Farrell, 2003). Por lo tanto, se entiende que las creencias de autoeficacia se desarrollan a partir de un cúmulo de antecedentes distales de la jubilación, motivo por el cual se las ha evaluado en el T1, mientras que las percepciones de amenazas no se harán efectivas hasta que la jubilación se vea próximo, por lo cual se las ha evaluado en T2, dejando para el T3 aquellas variables que se consideran criterios de esta investigación, es decir las pérdidas reales percibidas durante los primeros doce meses de jubilados y los indicadores de bienestar, salud percibida y satisfacción con la vida.

En relación con este objetivo, se formula la primera hipótesis.

H1: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las amenazas de pérdidas (T2) tendrán poder predictivo sobre las pérdidas percibidas en el momento de jubilarse (T3).

En concreto, se espera que:

H1a: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las amenazas de pérdidas (T2) tendrán poder predictivo sobre las pérdidas percibidas de objetos en el momento de jubilarse (T3).

H1b: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las amenazas de pérdidas (T2) tendrán poder predictivo sobre las pérdidas percibidas de características personales en el momento de jubilarse (T3).

H1c: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las amenazas de pérdidas (T2) tendrán poder predictivo sobre las pérdidas percibidas de condiciones en el momento de jubilarse (T3).

H1d: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las amenazas de pérdidas (T2) tendrán poder predictivo sobre las pérdidas percibidas de energías en el momento de jubilarse (T3).

En relación con el objetivo general del estudio, se formula la segunda hipótesis.

H2: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las pérdidas percibidas (T3) tendrán poder predictivo sobre la satisfacción vital con la jubilación (T3).

En concreto, se espera que:

H2a: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las pérdidas percibidas (T3) tendrán poder predictivo sobre la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación (T3).

H2b: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las pérdidas percibidas (T3) tendrán poder predictivo sobre la satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación (T3).

H2c: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las pérdidas percibidas (T3) tendrán poder predictivo sobre la satisfacción con el matrimonio y la vida familiar en la jubilación (T3).

En relación con el objetivo general del estudio, se formula la tercera hipótesis.

H3: La autoeficacia específica para la jubilación (T1) y las pérdidas percibidas (T3) tendrán poder predictivo sobre la depresión en la jubilación (T3).

Método

Participantes

El presente estudio se ha desarrollado con 191 personas que se hallaban en activo (T1) cuando cumplimentaron la primera encuesta, continuaban en activo cuando cumplimentaron la segunda encuesta (T2) y se habían jubilado en los últimos doce meses cuando cumplimentaron la tercera (T3). El 59.2% eran varones y tenían una media de edad de 63.8 años en T1 ($SD = 3.6$). Su antigüedad media en el empleo era de 36.3 años ($SD = 7.28$) en el momento de jubilarse. Por su distribución en sectores productivos el 56.8% pertenecían a los sectores sanitario, educativo y de servicios generales, 17.1% a la industria, 6.5% al transporte 9.6% a telecomunicaciones y el resto no cumplimentaron su sector profesional. En cuanto a su distribución geográfica, el

41.1% pertenecían a la Comunidad de Madrid, 26.4% a la Comunidad Valenciana y Cataluña, 11% a Castilla La Mancha, 14% a Extremadura, 7% a Asturias, 0.4% al País Vasco y 0.1% a Baleares y Canarias.

Procedimiento

Para contactar con los participantes se contó con la colaboración de estudiantes de Posgrado de la Facultad de Psicología de la UNED. Cada estudiante recogió 20 cuestionarios y realizó su tarea a cambio de créditos académicos de carácter práctico entre octubre de 2010 y junio de 2011. Se explicó a todos los colaboradores los criterios de inclusión (estar trabajando y tener una proximidad aproximada de doce meses a la fecha de de la jubilación) y se les instruyó en el procedimiento a emplear durante la recolección de datos, a fin de homogeneizar la administración del cuestionario. Los participantes fueron informados de los objetivos generales del estudio, de su anonimato, y del tratamiento global de sus respuestas únicamente para fines académicos, tras lo cual expresaron su voluntad de participar a través de un documento de consentimiento informado. Los participantes respondieron a tres cuestionarios, en T1 cuando se encontraban en situación de empleo activo, en un período de entre uno y tres meses después de esa fecha, respondieron al segundo cuestionario (T2). Cuando ya se habían jubilado, respondieron al tercer cuestionario, entre uno y doce meses después de que la jubilación se hiciese efectiva (T3).

Con el objeto de unificar las tres partes del cuestionario de cada participante, éstos hicieron constar un código de identificación personal, que consistía en las dos primeras letras del nombre de pila de su madre, las dos últimas letras del nombre de la calle donde vivían y el número de su día de nacimiento. Del total de participantes de T1 (N=408), sólo se recogieron 265 cuestionarios en T2 (65% tasa de respuesta). En la tercera fase, sólo se recogieron 225 respuestas (85% tasa de respuesta). De los participantes en T3, 25 completaron de forma inadecuada el código de identificación, lo que no permitió unir ambas partes del cuestionario y fueron eliminados, quedando una muestra de 198 participantes. El análisis exploratorio de los datos reveló que algunos participantes se encontraban en situación de jubilación parcial en el T2, por lo cual también fueron eliminados, quedando así una muestra final de 191 participantes.

Instrumentos

Autoeficacia Generalizada. Se utilizó en T1 la versión española de la Escala de autoeficacia general (Schwarzer y Baessler, 1996), con diez ítems. Los estudios previos han mostrado una fiabilidad adecuada para esta versión que oscila entre $\alpha=.81$ (Schwarzer et al., 1997) y $\alpha=.83$ (Juárez y Contreras, 2008). En el presente estudio la fiabilidad fue de $\alpha=.93$.

Autoeficacia específica para la jubilación. Se empleó en T1 la versión traducida al español de la escala Retirement Questionnaire (Harper, 2005) incluyendo sólo los 24 ítems que habían sido retenidos en el Estudio 1, debido a las cargas factoriales en el AFE (Ver Pág. 193). La fiabilidad de las subescalas resulta adecuada, siendo $\alpha=.83$ para la subescala de salud (6 ítems), $\alpha=.84$ para la subescala financiera (6 ítems), $\alpha=.90$ para la subescala decisiones acerca de la jubilación (7 ítems) y $\alpha=.88$ para la subescala de actividades (6 ítems).

Amenazas de pérdidas percibidas (T2) y pérdida percibidas de recursos (T3). Se utilizó la versión traducida al español del cuestionario *COR Evaluation* (Hobfoll y Lilly, 1993), empleada anteriormente en el Estudio 2 de esta tesis. En el presente trabajo, en T2, se incluyeron 65 recursos respecto de los cuales los participantes deben evaluar su amenaza percibida de pérdida usando una escala tipo Likert de cinco puntos de 1 (*Ninguna pérdida/ganancia*) a 5 (*Pérdida/ganancia total*). El listado de recursos se presentó por segunda vez, en T3 para la evaluación de las pérdidas reales percibidas desde que se habían jubilado. Los recursos se presentan, en ambos casos, agrupados en cuatro aéreas: objetos (p. e.: vestimenta adecuada), características personales (p. e.: sentimiento de esperanza, sentimiento de control en mi vida), condiciones (p. e.: empleo, salud de los amigos, salud de los hijos) y recursos energéticos (p. e.: dinero). Los indicadores de fiabilidad para las dimensiones de ambas escalas resultaron muy adecuados, oscilando entre $\alpha=.94$ para las características personales y $\alpha=.83$ para las condiciones. A fin de confirmar si ambas formas del cuestionario mostraban una estructura factorial semejante, las respuestas se sometieron al análisis factorial exploratorio con SPSS 19.0. Tanto para la subescala de amenazas de pérdidas como para la de pérdidas reales se hallaron los factores teóricos (Hobfoll y Lilly, 1983), aunque algunos ítems mostraron sus cargas factoriales distribuidas en varios factores, por lo cual se tomó la decisión de eliminarlos.

Satisfacción vital en la jubilación (T3). Se empleó la versión española de la subescala de satisfacción con la vida en la jubilación (Fernández et al., 2010), que es parte del *Retirement Satisfaction Inventory* (RSI; Floyd et al., 1992) e incluye 11 ítems. Los aspectos valorados son especialmente relevantes para los jubilados, tales como recursos financieros, relaciones interpersonales, acceso a los servicios sociales o al transporte. La fiabilidad por Alpha de Cronbach fue de $\alpha=.80$ en el presente estudio para la escala global y $\alpha=.79$ en la subescala de satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación (5 ítems), $\alpha=.78$ en la subescala satisfacción con el matrimonio y la vida familiar (4 ítems) y $\alpha=.70$ en la subescala de satisfacción con la salud y la actividad en la jubilación, que contiene sólo dos ítems.

Depresión (T3). Se empleó la forma breve de 11 ítems del CES-D (*Center for Epidemiologic Studies Depression*), instrumento ampliamente utilizado en encuestas de población general para autoevaluar la presencia de síntomas depresivos, con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos. El análisis de fiabilidad para la muestra usada aquí es satisfactorio ($\alpha=.81$).

Datos sociodemográficos y variables control. Se solicitó información a los participantes en T1 sobre su edad y sexo. En el T3, se pidió a los participantes que informasen sobre su antigüedad en el empleo en el momento de jubilarse, y sobre la fecha de su jubilación, consignando mes y día.

Optimismo (T1). Se empleó en T1 la escala LOT (*Life Orientation Test*) de Scheier y Carver (1985), en su adaptación al castellano del LOT-R (Otero et al., 1998), con siete ítems y una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos (*Totalmente de acuerdo-totalmente en desacuerdo*). En este estudio se utilizó invirtieron los ítems negativos y se utilizó empleó la medida global de optimismo que incluía los siete ítems, con una fiabilidad adecuada ($\alpha=.80$).

Resultados

La matriz de correlaciones de las variables del estudio se refleja en la Tabla 18. El análisis exploratorio de estas interrelaciones entre las variables pone de manifiesto que, entre las variables sociodemográficas, la edad se relaciona significativamente con la antigüedad en el empleo ($r= .22$), las amenazas de pérdidas y las pérdidas reales, en sentido positivo y en sentido negativo con el optimismo ($r= -.14$). La antigüedad en el empleo se relaciona negativamente con la autoeficacia para manejar las actividades de

la jubilación ($r = -.20$) y de forma significativa y positiva con las pérdidas de condiciones ($r = .16$). Las amenazas de pérdidas por dimensiones se relacionan entre sí y con las pérdidas reales de forma estadísticamente significativa. Estas interrelaciones de las dimensiones de pérdidas reales también se observan con la satisfacción vital aunque, como era de esperar, tienen signo negativo.

Tabla 18. Matriz de correlaciones y estadísticos descriptivos de las variables del Estudio 3 (N=191)

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Edad (T1)	63.8	3.6	-																		
2. Antigüedad empleo (T3)	36.3	7.3	.22**	-																	
3. Autoeficacia general (T1)	3.4	.52	.10	.07	-																
4. RSE salud (T1)	3.9	.63	-.05	.11	.20**	-															
5. RSE finanzas (T1)	3.3	.75	-.06	.06	.20**	.28**	-														
6. RSE actividades (T1)	3.7	.67	-.13	-.20**	.21**	.43**	.23**	-													
7. RSE decisiones (T1)	3.7	.64	-.05	-.08	.27**	.39**	.52**	.42**	-												
8. Amenazas pérdidas objetos (T2)	2.7	1.1	.06	.09	-.01	.13	-.13	.03	-.05	-											
9. Amenazas pérdidas características (T2)	2.1	.84	.15*	.09	-.06	.00	-.20**	-.06	-.05	.48**	-										
10. Amenazas pérdidas condiciones (T2)	1.9	.77	.18*	.05	-.05	-.07	-.19**	-.15*	-.16*	.41**	.57**	-									
11. Amenazas pérdidas energías (T2)	2.2	.99	.19**	.06	-.06	.06	-.24**	-.08	-.08	.47**	.55**	.50**	-								
12. Optimismo (T1)	4.1	1.2	-.14*	-.03	-.01	.11	.24**	-.04	.18*	-.03	-.21**	-.14	-.08	-							
13. Pérdidas reales objetos (T3)	2.6	.98	.02	.07	-.02	.03	-.27**	-.01	-.13	.52**	.47**	.37**	.46**	-							
14. Pérdidas reales características (T3)	1.9	.77	.04	.09	-.11	-.06	-.15*	-.14	-.19**	.33**	.49**	.52**	.45**	-.05	.46**	-					
15. Pérdidas reales condiciones (T3)	1.8	.69	.17*	.16*	-.12	-.07	-.33**	-.23**	-.19**	.32**	.47**	.49**	.56**	-.17*	.43**	.55**	-				
16. Pérdidas reales energías (T3)	2.2	1.0	.16*	.13	-.02	.01	-.28**	-.06	-.09	.47**	.49**	.50**	.57**	-.19**	.55**	.51**	.52**	-			
17. RSI servicios y recursos (T3)	3.1	.80	.05	.14	.19**	.13	.24**	.07	.13	-.48**	-.33**	-.32**	-.37**	.05	-.53**	-.23**	-.28**	-.35**	-		
18. RSI salud y actividad (T3)	3.4	.80	.03	.14	.03	.10	.18*	.05	.07	-.21**	-.29**	-.24**	-.20**	.06	-.25**	-.29**	-.13**	-.17**	.43**	-	
19. RSI matrimonio y familia (T3)	3.8	.84	-.04	.11	.14*	.20**	.23**	.03	.18*	-.12	-.31**	-.26**	-.31**	.00	-.24**	-.28**	-.34**	-.26**	.44**	.40**	-
20. Depresión (T3)	2.0	.78	.10	-.10	.02	-.20**	-.31**	-.10	-.15*	.12	.46**	.36**	.32**	-.31**	.27**	.44**	.35**	.32**	-.17	-.24**	-.23

Nota: RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación; RSI: Retirement satisfaction inventory, satisfacción con la jubilación; M: media; DT: desviación típica.

** < p .01; * < p .05.

Para poner a prueba la hipótesis H1, y todas las que la desarrollan (H1a, H1b, H1c y H1d) se efectuó un análisis de regresión lineal múltiple. En el primer paso del análisis se introdujeron aquellas variables que se deseaba controlar, pertenecientes al: edad (T1), antigüedad en el empleo al momento de jubilarse (T3) y el optimismo (T1). En el segundo paso se introduce la autoeficacia generalizada (T1), ya que mantiene relación con las variables criterio relativas a la jubilación, como se demuestra en el Estudio 1 de la presente tesis. En el tercer paso se introdujeron las cuatro dimensiones de la autoeficacia específica para la jubilación (T1), con el procedimiento *Stepwise*, con el objeto de que el programa emplease los criterios estadísticos para seleccionar el modelo más parsimonioso. El mismo procedimiento se utilizó para la introducción de las amenazas percibidas por los trabajadores próximos a la jubilación (T2).

En los análisis relativos a la hipótesis H1a, el Modelo 1 no explica varianza alguna de las pérdidas percibidas de objetos en T3 ($R^2=.007$, $F_{(3,187)} = .45$, $p=.72$).

Tabla 19. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de objetos (T3)*

	Pérdidas reales de objetos (T3)			
	Modelo			
	1	2	3	4
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	-.00	-.00	-.02	-.05
Antigüedad en el empleo (T3)	.07	.07	.09	.02
Optimismo (T1)	-.05	-.05	.02	.00
Autoeficacia general (T1)		-.02	.04	.03
RSE finanzas (T1)			-.29***	-.17***
Amenazas pérdidas objetos (T2)				.80***
R^2	.00	.00	.08	.71
ΔR^2	.00	.00	.072***	.63***
F	.45	.36	3.21**	73.3***
ΔF	.45	.098	14.5***	389.7***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación.

+ $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

La edad, la antigüedad en el empleo y el optimismo no muestran poder predictivo sobre las pérdidas de objetos (T3). Asimismo, el Modelo 2, que añade la autoeficacia

generalizada (T1), tampoco aporta poder predictivo sobre la variable criterio. En el Modelo 3, los criterios estadísticos permiten incluir la autoeficacia específica para las finanzas (T1), siendo significativo el cambio asociado al estadístico de contraste ($\Delta R^2=.07$, $\Delta F_{(1,185)} = 14.51$, $p<.001$), pese a que el porcentaje de la varianza que explica el modelo es todavía pequeño. En el modelo 4 se introducen las amenazas de pérdidas percibidas (T2) siendo significativas las referidas a pérdidas de objetos ($R^2=.69$, $\Delta F_{(1,184)} = 389.7$, $p<.001$), tal como se puede comprobar en la Tabla 19. El porcentaje de varianza explicada por el modelo total sobre las pérdidas percibidas de objetos (T3) es alto, alcanzando al 71%.

En el contraste de la hipótesis H1b se observó que el Modelo 1 tiene una significación tendencial, debida a que el optimismo (T1) muestra poder predictivo sobre las pérdidas de características personales (T3) ($\beta = -.17$, $p<.05$), mientras que las otras dos variables controladas, la edad y la antigüedad en el empleo (T3), no son significativas. El modelo 2 no resulta estadísticamente significativo, puesto que la autoeficacia generalizada (T1) no incrementa la varianza explicada de las pérdidas de características personales (T3) ($\beta = -.12$, $p<.10$).

Tabla 20. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de características personales (T3)*

	Pérdidas reales de características personales (T3)			
	Modelo			
	1	2	3	4
Variables predictoras	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	.00	.01	-.05	-.08
Antigüedad en el empleo (T3)	.08	.09	.05	.05
Optimismo (T1)	-.15*	-.17*	-.05	-.04
Autoeficacia general (T1)		-.12+	-.07	-.07
Amenazas pérdidas características personales (T2)			.59***	.45***
Amenazas pérdidas condiciones (T2)				.27***
R^2	.03+	.05+	.38***	.43***
ΔR^2	.03+	.02+	.33***	.05***
F	2.29+	2.5*	22.9***	23.4***
ΔF	2.29+	2.8+	99.9***	15.9***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Los modelos sucesivos, 3 y 4, ambos son estadísticamente significativos, pero en ninguno de ellos se incluyen las dimensiones de la autoeficacia específica (T1), sino que son las amenazas de pérdidas en características personales (T2) y las amenazas de pérdidas en condiciones (T2) las que añaden valor predictivo al modelo. En concreto, el Modelo 3 es estadísticamente significativo ($\Delta R^2=.33$, $\Delta F_{(1,185)} = 99.89$, $p<.001$), debido al peso que las amenazas de pérdidas en las características personales (T2) ($\beta=.60$, $p<.001$) tienen sobre las pérdidas reales percibidas en las características personales (T3). La significación estadística del Modelo 4 ($\Delta R^2=.05$, $\Delta F_{(1,184)} = 15.9$, $p<.001$) se basa en el poder predictivo de las amenazas de pérdidas en condiciones (T2) ($\beta= .27$, $p<.001$), y el modelo final explica más del 40% de la varianza de las pérdidas características personales (T3).

Tabla 21. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de condiciones (T3)*

Variables predictoras	Pérdidas reales de condiciones (T3)				
	Modelo				
	1	2	3	4	5
	β^a	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	.12	.13+	.12+	.03	.007
Antigüedad en el empleo (T3)	.13+	.14	.16*	.14	.14*
Optimismo (T1)	-.15*	-.15*	-.08	-.03	-.05
Autoeficacia general (T1)		-.15*	-.09	-.06	-.06
RSE finanzas (T1)			-.29***	-.21***	-.17**
Amenazas pérdidas condiciones (T2)				.54***	.39***
Amenazas pérdidas energías (T2)					.28***
R^2	.07**	.09*	.16***	.43***	.48***
ΔR^2	.07**	.02*	.07***	.27***	.05***
F	4.41**	4.3**	7.2***	23.5***	24.2***
ΔF	4.41**	4.3*	16.8***	87.9***	16.7***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación.

+ $p<.10$; * $p<.05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Para contrastar la hipótesis H1c se empleó el mismo procedimiento que en los casos anteriores, resultando aquí estadísticamente significativos todos los modelos. En el Modelo 1, entre las variables controladas, el optimismo (T1) muestra poder predictivo

($\beta=-.15, p<.05$) y también la antigüedad en el empleo (T3), aunque en este caso sólo con una significación tendencial ($\beta=.13, p<.10$). La autoeficacia generalizada (T1) también es significativa como predictor de las pérdidas de condiciones (T3) ($\beta=-.15, p<.05$), pero el porcentaje de varianza explicada sigue siendo hasta aquí inferior al 10%. La autoeficacia específica para las finanzas (T1) incrementa significativamente el poder predictivo en el Modelo 3, ($\Delta R^2=.08, \Delta F_{(1,185)} = 16.8, p<.001$), pasando a explicar el 14% de la varianza de las pérdidas de condiciones (T3). Las amenazas de pérdidas de condiciones en el Modelo 4, y de energías en el Modelo 5 incrementan la varianza explicada hasta el 47%. La amenaza de pérdidas de condiciones (T2) muestra poder predictivo ($\beta=.54, p<.001$) y también lo hacen las amenazas de pérdidas de energías ($\beta=.28, p<.001$).

En los análisis relativos a la hipótesis H1d, el Modelo 1 explica menos del 5% de la varianza alguna de las pérdidas percibidas de energías en T3 ($R^2=.046, F_{(3,187)} = 4.06, p<.01$).

Tabla 22. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para Pérdidas reales de energías (T3)*

Variables predictoras	Pérdidas reales de energías (T3)				
	Modelo				
	1	2	3	4	5
	β^a	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	.11	.11	.10	-.03	-.03
Antigüedad en el empleo (T3)	.09	.10	.12	.09	.08
Optimismo (T1)	-.17*	-.17*	-.11	-.10*	-.11*
Autoeficacia general (T1)		-.04	-.01	.04	.04
RSE finanzas (T1)			-.26***	-.09+	-.09+
Amenazas pérdidas energías (T2)				.74***	.70***
Amenazas pérdidas objetos (T2)					.13*
R^2	.06**	.06	.12***	.63***	.64*
ΔR^2	.06**	.002	.06***	.51***	.01*
F	4.1**	3.1*	5.2***	52.4***	47.1***
ΔF	4.1**	.32	12.8***	253.03***	6.2*

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p <.05$; ** $p <.01$; *** $p <.001$.

La edad y la antigüedad en el empleo no muestran poder predictivo sobre las pérdidas de energías (T3), pero el optimismo sí lo tiene ($\beta = -.17, p < .05$). El Modelo 2, que añade la autoeficacia generalizada (T1), no aporta poder predictivo sobre la variable criterio, sino que lo reduce aunque sea mínimamente. En el Modelo 3, los criterios estadísticos permiten incluir la autoeficacia específica para las finanzas (T1), siendo significativo el cambio asociado al estadístico de contraste ($\Delta R^2 = .06, \Delta F_{(1,185)} = 12.8, p < .001$), pese a que el porcentaje de la varianza que explica el modelo es todavía menor del 10%. En los modelos sucesivos, 4 y 5, se introducen las amenazas de pérdidas percibidas (T2) siendo significativas las referidas a pérdidas de energías ($R^2 = .62, F_{(1,184)} = 253.02, p < .001$) y teniendo una significación estadística menor las amenazas referidas a pérdidas de objetos ($R^2 = .63, F_{(1,183)} = 6.2, p < .05$), tal como se puede comprobar en la Tabla 27. El porcentaje de varianza explicada por el modelo total sobre las pérdidas percibidas de energías (T3) es alto, alcanzando casi al 65%.

Para poner a prueba la hipótesis H2, y todas las que la desarrollan (H2a, H2b y H2c), se efectuó un análisis de regresión lineal múltiple. En el primer paso del análisis se introdujeron aquellas variables que se deseaba controlar: edad (T1), antigüedad en el empleo en el momento de jubilarse (T3) y el optimismo (T1). En el segundo paso se introduce la autoeficacia generalizada, ya que mantiene relación con las variables criterio relativas a la jubilación, como se demuestra en el Estudio 1 de la presente tesis. En el tercer paso se introdujeron las cuatro dimensiones de la autoeficacia específica para la jubilación (T1), con el procedimiento *Stepwise*, con el objeto de que el programa emplease los criterios estadísticos para seleccionar el modelo más parsimonioso. El mismo procedimiento se utilizó para la introducción de las pérdidas percibidas por los trabajadores próximos a la jubilación (T3).

En relación con la variable H2a se puede apreciar en la Tabla 28 que el Modelo 1 no tiene valor predictivo alguno ($R^2 = .007, F_{(3,187)} = 1.4, p = .24$), mientras que el Modelo 2 alcanza a explicar un porcentaje muy pequeño de la varianza del criterio pero resulta estadísticamente significativo ($R^2 = .03, F_{(1,186)} = 5.9, p < .05$), debido a que la autoeficacia generalizada (T1) tiene un peso de regresión significativo ($\beta = .18, p < .05$) sobre la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación (T3). El Modelo 3 tampoco muestra una ganancia elevada en poder predictivo ($\Delta R^2 = .04, \Delta F_{(1,185)} = 7.85, p < .01$), basada en el peso de regresión de la autoeficacia específica para las finanzas ($\beta = .21, p < .01$). Es recién en el Modelo 4, cuando se introduce la dimensión de

pérdidas percibidas de objetos (T3) que el porcentaje de varianza explicada de la satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación se incrementa hasta el 31.5%, siendo el peso de regresión ($\beta = -.52, p < .001$) de las pérdidas de signo negativo, como se había propuesto.

Tabla 23. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación (T3)*

Variables predictoras	Satisfacción con los servicios y recursos en la jubilación (T3)			
	Modelo			
	1	2	3	4
	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	.03	.01	.02	.02
Antigüedad en el empleo (T3)	.13+	.12	.11	.16*
Optimismo (T1)	.06	.06	.00	.01
Autoeficacia general (T1)		.18*	.13+	.15*
RSE finanzas (T1)			.21**	.06
Pérdidas reales objetos (T3)				-.52***
R^2	.02	.05*	.09**	.34***
ΔR^2	.02	.03*	.04**	.25**
F	1.43	2.6*	3.7**	15.6***
ΔF	1.43	5.9**	7.9**	68.05***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Para contrastar la hipótesis H2b se empleó el mismo procedimiento que en los casos anteriores, resultando aquí estadísticamente significativos sólo el tercero y cuarto de los modelos. En el Modelo 1, entre las variables controladas, ninguna muestra poder predictivo, excepto la antigüedad en el empleo que tiene un peso de regresión con significación tendencial ($\beta = .14, p = .07$). La autoeficacia generalizada (T1) tampoco es significativa como predictor de la satisfacción con la salud física y la actividad (T3) ($\beta = .02, p = .80$). La autoeficacia específica para las finanzas (T1) incrementa poco el poder predictivo en el Modelo 3, ($\Delta R^2 = .03, \Delta F_{(1,185)} = 4.9, p < .05$), pasando a explicar el 3% de la varianza del criterio (T3). Las pérdidas de características personales en el Modelo

4 incrementan la varianza explicada hasta el 10%, mostrando un peso de regresión ($\beta = -.29, p < .001$) asociado a un estadístico de contraste significativo.

Tabla 24. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con la salud física y la actividad (T3)*

Variables predictoras	Satisfacción con la salud física y la actividad (T3)			
	Modelo			
	1	2	3	4
	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	.01	.01	.02	.02
Antigüedad en el empleo (T3)	.14+	.13+	.12+	.15*
Optimismo (T1)	.07	.07	.02	-.02
Autoeficacia general (T1)		.02	-.02	-.05
RSE finanzas (T1)			.17*	.14+
Pérdidas reales características personales (T3)				-.29***
R^2	.02	.02	.05*	.13
ΔR^2	.02	.00	.03*	.08***
F	1.5	1.1	1.9	4.5***
ΔF	1.5	.06	4.85*	16.6***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

En el contraste de la hipótesis H2c se observa que las variables control introducidas en el Modelo 1 no resultan buenos predictores de la satisfacción con el matrimonio y la familia en la jubilación (T3). Solo la antigüedad en el empleo muestra un peso de regresión asociado a una significación tendencial ($\beta = .13, p < .10$). En el Modelo 2, la autoeficacia generalizada (T1) alcanza un valor también tendencial ($\Delta R^2 = .02, \Delta F_{(1,186)} = 3.9, p = .051$). El modelo 3 no gana mucho en eficacia predictiva, dato que el aumento de varianza explicada es pequeño. La autoeficacia específica para manejar las finanzas tiene un peso de regresión estadísticamente significativo ($\beta = .21, p < .01$). En el cuarto modelo, la varianza explicada asciende al 14%, debido a la inclusión de las pérdidas percibidas de condiciones (T3), que son predictores más eficaces de la satisfacción con el matrimonio y la familia en la jubilación (T3) ($\beta = -.33, p < .000$).

Tabla 25. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para satisfacción con matrimonio y familia en la jubilación (T3)*

Variables predictoras	Satisfacción con matrimonio y familia en la jubilación (T3)			
	Modelo			
	1	2	3	4
	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	-.06	-.08	-.07	-.03
Antigüedad en el empleo (T3)	.13+	.12+	.10	.16*
Optimismo (T1)	.001	.00	-.05	-.08
Autoeficacia general (T1)		.14*	.10	.07
RSE finanzas (T1)			.21**	.11
Pérdidas reales condiciones (T3)				-.33***
R^2	.02	.04*	.08**	.17***
ΔR^2	.02	.02	.03**	.09***
F	1.03	1.8	3.01*	6.2***
ΔF	1.03	.06	7.8**	20.4***

Nota: a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

En el contraste de la hipótesis 3 se empleó un análisis de regresión lineal múltiple en cuyo primer modelo se introdujeron las variables control: edad, antigüedad en el empleo y optimismo, en el segundo la autoeficacia generalizada (T1), en el tercero las dimensiones de la autoeficacia específica (T1), con el método *Stepwise* y en el cuarto, las pérdidas percibidas (T3) con el mismo procedimiento del paso anterior, con el objeto de pronosticar la depresión en la jubilación (T3). En el primer modelo se observa que el porcentaje de varianza del que dan cuenta las variables control es del 10%, debido al peso de regresión que el optimismo (T1) tiene sobre la depresión (T2) ($\beta = -.31, p < .000$). En el segundo modelo, la introducción de la autoeficacia generalizada no aporta ganancia predictiva y no hay significación estadística asociada al peso de regresión de esta variable. En el tercer modelo, el porcentaje de varianza explicada de la depresión (T3) se incrementa al 15.1% y esto es debido al aporte de la autoeficacia específica para las finanzas (T1) ($\beta = -.26, p < .000$). En el modelo final, se explica un 30% de la varianza de la depresión en la jubilación (T3) porque las pérdidas percibidas en características personales tienen un peso de regresión estadísticamente significativo ($\beta = .40, p < .000$).

Tabla 31. *Análisis de Regresión Lineal Múltiple para depresión (T3)*

Variables predictoras	Depresión (T3)			
	Modelo			
	1	2	3	4
	β^a	β^a	β^a	β^a
Edad (T1)	.09	.09	.07	.07
Antigüedad en el empleo (T3)	-.12+	-.13+	-.11	-.15*
Optimismo (T1)	-.30***	-.30***	-.24**	-.18**
Autoeficacia general (T1)		.02	.07	.12*
RSE finanzas (T1)			-.26***	-.22**
Pérdidas reales características personales (T3)				.40***
R^2	.11***	.12	.17***	.32***
ΔR^2	.11***	.00	.06***	.15***
F	8.05***	6.03***	7.8***	14.7***
ΔF	8.05***	.09	13.2***	41.06***

Nota: ^a Coeficientes estandarizados beta; RSE: Retirement self-efficacy, autoeficacia específica para la jubilación. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Discusión

El presente trabajo tenía como objetivo la puesta a prueba de un modelo de relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación y las percepciones de amenazas de la jubilación de quienes aún no se habían jubilado- de una parte- y sus percepciones de pérdidas en la jubilación real, además de su bienestar personal, es decir satisfacción vital y salud percibida, de la otra. A la vista de los resultados es posible afirmar que el objetivo se ha cumplido, ya que las dimensiones específicas de la autoeficacia y las amenazas de pérdidas pronostican la pérdida real y el bienestar cuando las personas ya se han jubilado.

La perspectiva innovadora que aporta este trabajo consiste en la integración de la investigación sobre autoeficacia específica para la jubilación (Harper, 2005; Neuhs, 1990, 1991; Peila-Shuster, 2011; Poser y Engels, 1983; Taylor y Cook, 1995; Taylor y Shore, 1995; Topa y Alcover, 2015; Wells y Kending, 1999), al amparo de la teoría social cognitiva (Bandura, 1986, 1997, 2001, 2006), con la COR, que hasta el presente no se había aplicado empíricamente a la transición a la jubilación. Por este motivo, no

son muy abundantes los hallazgos de estudios precedentes con los que se pueda poner en relación los resultados de este trabajo.

Las pérdidas percibidas son el primer aspecto que interesaba explorar en este trabajo. Se ha comprobado que todas las dimensiones de las pérdidas son pronosticadas por la autoeficacia específica, y por las amenazas de pérdidas percibidas antes de la jubilación. En relación con la autoeficacia, a las personas que se acercan a la jubilación, lo que más les inquieta es ser capaces de manejar eficazmente sus finanzas. La dimensión de manejo de las finanzas de la autoeficacia específica en el T 1 es la única que pronostica los resultados de los jubilados en el T3, es decir cuando ya se han retirado.

Este hallazgo es muy relevante dado que viene a coincidir con una extensa línea de trabajo que postula la importancia de la economía en la jubilación y en las decisiones que ésta trae aparejadas, tales como la jubilación temprano o la prolongación voluntaria de la vida laboral (Alcover et al., 2014). Pero tiene la peculiaridad de que no se trata aquí de analizar sólo las cuestiones objetivas, tales como los ingresos o la pensión, sino de aportar una valoración de la medida en que las personas se sienten eficaces para manejar esta área de sus vidas. Contribuyen pues estos resultados a confirmar el poder predictivo de las medidas de tipo subjetivo referidas a las finanzas. Además, tal como se postulara (Taylor y Geldhauser, 2007) y se verificara meta-analíticamente (Topa et al., 2011), los indicadores subjetivos son predictores eficientes de los resultados de tipo perceptivo o actitudinal, Y en este sentido, los resultados apoyarían la importancia de una adecuada preparación financiera para la jubilación (Hershey et al., 2013), toda vez que es un aspecto al que las personas le atribuyen tanta importancia y que manifiesta una clara influencia sobre su bienestar posterior. Este hallazgo avala otros trabajos empíricos precedentes centrados en la maestría o capacidad para manejar las finanzas en la jubilación y en su importancia para las personas en esta etapa de sus vidas (Kim y Moen, 2002; Noone et al., 2009).

En relación con las amenazas, el panorama es más complejo. Las diversas dimensiones de las amenazas contribuyen a explicar las pérdidas percibidas tiempo después y lo hacen relacionándose en función del contenido de las dimensiones. El patrón muestra que se vinculan entre sí las dimensiones objetales y de energías, de una parte, mientras que se vinculan entre sí las dimensiones de características personales y condiciones. Aquí parece emerger un apoyo a la doble categorización de los recursos

sobre dos ejes que propusieran los críticos de la COR. Pero en el presente caso, las dimensiones no parecen agruparse como sugirieron los autores (Brummelhuis y Bakker, 2012).

Los resultados de este trabajo apoyan la existencia de un eje de recursos más estables y uno de recursos más volátiles. Sin embargo, en el primer eje no se incluiría a los objetos y las condiciones, sino a los objetos y las energías, mientras que en el eje de los más volátiles, no se incluirían las características personales y las energías, sino las características personales y las condiciones. Con independencia de cómo se agrupen los recursos y de qué etiqueta se use para denominarlos, sí que parece emerger en los hallazgos de esta investigación un patrón doble de amenazas-pérdidas, que tiene por un lado carácter tangible, y por otro carácter relacional-intangible.

En concreto, en la predicción de las pérdidas percibidas por las personas cuando realmente ya se han jubilado, en casi todos los casos es significativa la autoeficacia para las finanzas, y siempre aparecen relaciones entre amenazas-pérdidas de objetos y energías, de una parte, y de características y condiciones de la otra. Hay algunas relaciones que podríamos llamar “cruzadas”, en las que una dimensión influye sobre otras, pero siempre tienen menor peso predictivo.

A la hora de pronosticar el bienestar de las personas jubiladas en este estudio se ha usado la satisfacción vital como indicador, encontrándose nuevamente que la autoeficacia para las finanzas es significativa en todas las dimensiones de la satisfacción. Es notable que incluso en aquellas dimensiones que no parecen tener relación directa por su contenido con lo económico, puesto que están vinculadas al matrimonio y a la vida familiar, emerge la faceta económica como una preocupación. Es evidente que un adecuado control de los aspectos económicos es condición previa para poder disfrutar de otras ventajas asociadas a la jubilación, como el ocio con la familia o la pareja, pero en cualquier caso llama la atención que no tengan poder predictivo las restantes dimensiones de la autoeficacia.

Las pérdidas reales percibidas por las personas cuando ya están retiradas explican eficazmente la dimensión de la satisfacción con la que, por su contenido, tienen relación más estrecha, de tal modo que la satisfacción con servicios y recursos se explica a partir de las pérdidas de objetos, la satisfacción con la salud y la actividad a partir de las pérdidas de características personales y la satisfacción con el matrimonio y la familia se explica por la pérdida de condiciones. Como ya se señalara en el estudio precedente, el

patrón de relaciones que se encontraba allí y se repite ahora parece mostrar un impacto del contenido de los ítems.

Por último, cuando las personas valoran su salud mental, a través de un indicador negativo como es la presencia de síntomas de depresión, aparecen aquí los mismos predictores que han emergido en los análisis anteriores, la autoeficacia específica para las finanzas y las pérdidas de características personales, que es la dimensión que incluye el estado de ánimo y otras fortalezas psicológicas de importancia frente a la sintomatología depresiva. Este hallazgo apoya los de otros estudios previos, bien es cierto que escasos, en los que se ha mostrado que la autoeficacia para la jubilación explicaba con significación adecuada la satisfacción de los jubilados, su ansiedad y su depresión frente a la jubilación, aunque en tales trabajos los diseños eran transversales y no permitían sustentar más que hipótesis de tipo correlacional (Topa y Alcover, 2015).

En resumen, en el presente trabajo se ponen de manifiesto, con el adecuado apoyo empírico a partir de un diseño longitudinal, las relaciones entre la autoeficacia específica para la jubilación, las amenazas de pérdidas y las pérdidas percibidas en primer lugar. Y en segundo, se aporta evidencia a la relación entre las pérdidas percibidas y el bienestar personal, es decir, la satisfacción vital y la salud. Esta investigación aporta evidencias más sólidas al modelo propuesto en la presente tesis, aunque deja aún muchas preguntas sin responder, por lo que se comentarán las sugerencias para la futura investigación en el siguiente capítulo, al igual que los aportes de cara a la intervención.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN GENERAL

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN GENERAL

En el presente capítulo se procura, en primer lugar, resaltar los hallazgos de los estudios que componen esta tesis y sus contribuciones a la investigación sobre la jubilación. En segundo lugar, se prestará atención a sus limitaciones, de cara a hacer sugerencias de líneas de futura investigación. En tercer lugar, a partir de los resultados empíricos, se proponen líneas de intervención para las personas que se acercan a la jubilación y para quienes ya la han alcanzado.

En el primero de los estudios se ha confirmado el poder predictivo de la autoeficacia específica para la jubilación, más allá de la autoeficacia general. De todas las dimensiones de la autoeficacia específica, el manejo de finanzas es la dimensión con mayor poder explicativo, seguida de la autoeficacia para la salud. Estos hallazgos avalan una profusa línea de investigación de varias disciplinas -psicología, sociología, economía, entre otras- que vienen a señalar a la salud y a los aspectos financieros como los determinantes más fuertes en relación con la transición a la jubilación y con la jubilación propiamente dicho (Reitzes y Mutran, 2004; 2006; Reitzes, Mutran y Fernandez, 1996; Topa et al., 2009; 2011; Alcover et al., 2014). Tanto las decisiones de las personas -retirarse parcialmente o de forma total- como el bienestar que experimentan mientras avanzan en ese proceso o cuando ya están jubiladas definitivamente, se explican en gran medida por estas facetas. Las personas son conscientes de ello y, por lo tanto, manejar bien las finanzas y la salud son sus principales preocupaciones.

En el segundo de los estudios se ha dado un paso arriesgado, puesto que se ha aplicado la COR a la transición hacia la jubilación, aunque no había estudios empíricos previos en este ámbito, y se ha encontrado que se confirmaban postulados generales de la teoría, como la preeminencia de las pérdidas sobre las ganancias a la hora de explicar los resultados generales de salud y satisfacción vital. En el análisis más detallado, por dimensiones emerge un poder explicativo preponderante de las pérdidas de condiciones y de características personales. Esta asociación de las dimensiones de los recursos en dos grandes ejes-uno tangible, otro intangible- se comentará más adelante. Por último, en este estudio se ha mostrado que el apoyo social mediaba las relaciones entre pérdidas y resultados en casi todos los casos, brindando así soporte empírico a la búsqueda de procesos subyacentes que diesen cuenta de las influencias de antecedentes sobre el bienestar de los jubilados.

En el tercer estudio se recogen algunas perspectivas apuntadas por las dos investigaciones anteriores pero se ponen a prueba con datos longitudinales, que les brindan un apoyo más sólido. La autoeficacia para las finanzas vuelve a emerger como la dimensión con mayor poder explicativo. Cuando se exploran las relaciones entre las amenazas percibidas antes de jubilarse y las pérdidas, percibidas después de la jubilación, emerge un patrón de dos factores. Uno de ellos agrupa objetos y energías, mientras el otro reúne las características personales y las condiciones, brindando así soporte a las críticas dirigidas a la clasificación de los recursos de la COR, en este caso sosteniendo la distinción tangible versus intangible. Finalmente, en el pronóstico del bienestar, es decir de la satisfacción vital y de la salud, las pérdidas percibidas son muy importantes, acompañadas nuevamente por la autoeficacia específica para las finanzas.

Aportaciones de esta tesis

El conjunto de las investigaciones desarrolladas hasta aquí ofrece aportaciones de cara al futuro desarrollo de la teoría. En primer lugar, esta tesis aporta un análisis de los antecedentes del bienestar de las personas que atraviesan la transición hacia la jubilación y de las personas que ya se han jubilado recientemente. En relación con los que se aproximan a la jubilación, se ha mostrado la influencia de la autoeficacia específica, con especial preeminencia de las dimensiones de manejo de las finanzas y de la salud, tanto sobre la satisfacción con la vida como sobre las intenciones de retiro. Este estudio hace, pues, un aporte al desarrollo de la teoría porque incluye una medida de autoeficacia precisa, la cual permite discernir cuáles son las actividades más significativas, de entre las implicadas en la jubilación, de cara a predecir las decisiones y el bienestar personal de quienes se aproximan a ella. En este sentido, la autoeficacia específica es probablemente el mecanismo más relevante de cara a ayudar a las personas a planificar su jubilación, como parecen sugerir los resultados en relación con el ámbito de planificación financiera (Neymotin, 2010).

En segundo lugar, en el estudio de los antecedentes del bienestar de los jubilados, esta tesis hace un aporte porque sustenta empíricamente la preeminencia de las pérdidas sobre las ganancias en la predicción de la satisfacción y la salud percibida. Aunque hasta ahora se había acumulado evidencia de que las pérdidas eran más influyentes que las ganancias en diversos ámbitos vitales, en la jubilación no se habían hecho estudios empíricos que apoyaran las afirmaciones teóricas (Hobfoll y Wells, 1998). En esta investigación se ha constatado que las pérdidas, aunque son percibidas como menores

que las ganancias, tienen un poder predictivo mayor sobre el bienestar de los que se han jubilado. Este estudio, además, amplía la teoría porque permite un análisis exhaustivo por dimensiones separadas de las pérdidas en su relación con los resultados de los jubilados y un análisis de los procesos subyacentes, por el que se comprueba la mediación del apoyo social. Es cierto que la COR es una teoría que pretende dar cuenta de las situaciones vitales estresantes, pero al aplicarla a la jubilación se atiende a las recomendaciones de ampliar el abanico de antecedentes y consecuencias, para evitar centrarse sólo en la salud, que parece ser el indicador más estudiado en relación con los jubilados como sostienen algunas revisiones (Van Solinge, 2013).

En tercer lugar, en el intento de dar fundamentación empírica a las relaciones causales entre la autoeficacia específica y las amenazas de pérdidas, de una parte, y las pérdidas reales y el bienestar de la otra, este estudio hace varias aportaciones relevantes a la teoría. Por un lado se ponen en relación el marco teórico social cognitivo y la COR, mostrando su compatibilidad. Este enfoque no es totalmente novedoso, puesto que ya Hobfoll (2002) reconocía que la autoeficacia, tal como la habían concebido Schwarzer y Baessler (1996), era un recurso amplio relacionado con la capacidad para resistir al estrés. Por otra parte, se vuelve a apoyar la preeminencia de la autoeficacia específica para las finanzas, ahora con datos longitudinales. Esta influencia tan destacada de la autoeficacia específica para las finanzas se comprueba en esta tesis en relación con todos los indicadores de bienestar usados, tanto sea la satisfacción, como las quejas de salud física o la salud mental, e igualmente entre quienes se acercan a la jubilación como entre los que están ya en ella.

Es evidente que la jubilación implica un abanico de decisiones con una gran centralidad de la economía, puesto que supone decidir sobre cuándo dejar de acumular dinero y comenzar a gastarlo (Alcover y Topa, 2014). No obstante, desde el punto de vista teórico lo que sorprende es que, si las personas tienen tan claro que las finanzas son el auténtico desafío cuando se jubilen, porqué los datos parecen revelar que se implican poco o nada en la planificación financiera de sus jubilaciones (Hershey et al., 2013). Al respecto, los estudios con personas jubiladas de los cinco continentes revelan que menos de la mitad de los participantes (48%) disfrutaban de suficientes ingresos para vivir durante su jubilación y también, que sólo 2 de cada 3 jubilados en solo 4 de los 27 países investigados afirmaban tener ingresos suficientes para hacer frente a sus necesidades futuras (AXA, 2008).

En este sentido, promover las creencias de autoeficacia para manejar aspectos específicos de la jubilación puede ser una forma indirecta de promocionar la implicación en tales actividades preparatorias. Hay una evidencia amplia de que las creencias de autoeficacia tienen implicaciones motivacionales, puesto que si la gente se siente eficaz, también se siente bien a corto plazo y se implica en las actividades en las que pronostica que será exitoso (Salanova, Llorens, Schaufeli, 2011).

En tercer lugar, en la relación amenazas-pérdidas reales-bienestar se verifica una agrupación de los recursos en dos factores, uno tangible y otro intangible. Así, se hace otro aporte al desarrollo teórico porque se acumula evidencia favorable a las críticas a la clasificación de recursos inicial (Hobfoll, 1986). Como algunos revisores señalan (Halbesleben et al., 2014), la clasificación en cuatro categorías es difícil de defender, ya que las agrupaciones de recursos parecen influidas por variables contextuales, dando así apoyo a los enfoques que defienden estructuras más generales (Brummelhuis y Bakker, 2012). En relación con el debate teórico relativo a la clasificación de los recursos, sería interesante comprobar en futuros trabajos si el patrón antes señalado de agrupación tangible versus intangible aparece también para las ganancias.

En cuarto lugar, en relación con el análisis del ajuste de las personas a la transición hacia la jubilación y a la jubilación, este trabajo hace una aportación a la teoría porque muestra una estabilidad de los patrones a través de los tres estudios. Con independencia de que los participantes sean mayores cercanos a la jubilación o jubilados, y tanto en los diseños transversales como longitudinales, se observa que la autoeficacia para las finanzas es el mejor predictor. También se constata que las pérdidas son predictores significativos y que el patrón de asociación es estable.

Es necesario tomar en cuenta que el lapso temporal que afecta al proceso de jubilación puede influir en los resultados. La investigación previa había mostrado evidencia de que mientras la jubilación puede ser estresante en el primer momento, la mayoría de los jubilados acaba ajustándose con el tiempo (Nuttman-Shwartz, 2004; Von Hippel, Henry, y Matovic, 2008), esto es que a medida que pasa el tiempo desde que se ha jubilado, las evaluaciones de estrés y ansiedad iniciales se disipan (Wong y Earl, 2009). En cambio, otros estudios (Ekerdt, Bosse, y Levkoff, 1985) habían encontrado que el optimismo era mayor entre los recién retirados, pero que había una cierta disforia durante el segundo año de jubilados. Estos resultados contradictorios apoyarían el

argumento de que los sentimientos de bienestar pueden cambiar con el paso del tiempo (Beehr y Bennett, 2007).

Por último, es necesario considerar que en las relaciones entre las variables que hemos estudiado podrían estar influyendo otras que no han sido exploradas por esta investigación. En la relación entre los recursos de las personas para afrontar las exigencias de su ambiente y los resultados que éstas alcanzan a menudo influyen terceras variables tales como la posibilidad de aprender o el carácter desafiante versus amenazante de la tarea, entre muchos otros, como se ha mostrado en otros ámbitos de investigación (Panari, Guglielmi, Simbula y Depolo, 2010).

Los cambios en las motivaciones que las personas tienen en sus diferentes momentos vitales también podrían afectar a las relaciones entre las variables que hemos estudiado. Los estudios recientes parecen mostrar que los trabajadores mayores que se acercan a la jubilación pueden disponer de menos alternativas de movilidad laboral o adoptar una perspectiva a corto plazo para valorar los aspectos de su vida cercana, variables éstas que podrían dar cuenta de los impactos diferenciales que los factores psicosociales pueden tener sobre su satisfacción (Kooij; Jansen, Dikkers y de Lange, 2010). En el caso de las personas mayores que transitan hacia la jubilación se podrían analizar aspectos relativos a la implicación en tareas de voluntariado, al rol en el cuidado de los descendientes, a la participación comunitaria en asociaciones religiosas o políticas, entre otros motivos o intereses específicos de esta etapa vital.

En resumen, esta tesis hace varias aportaciones en el sentido de ampliar el marco teórico y el conjunto de aspectos estudiados en relación con la transición hacia la jubilación y la jubilación. No obstante, los estudios que la componen muestran diversas limitaciones, que comentaremos en el siguiente apartado.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Los estudios que forman parte de esta tesis tienen varias limitaciones que deben tenerse en cuenta. La primera de ellas es que se han empleado métodos correlacionales que no permiten hacer afirmaciones sobre la causalidad de los procesos en estas investigaciones. Con el objeto de evitar este problema, en el tercer estudio se emplea un diseño longitudinal, con tres momentos de recolección de datos, lo cual permite hacer una valoración suficientemente fundada del cambio asociado al proceso de transición hacia la jubilación. En los últimos años se ha insistido mucho en recomendar el empleo

de diseños con al menos tres momentos de recolección de información que permitan valorar adecuadamente el proceso de cambio como exigencia para considerar al estudio genuinamente longitudinal (Simbula, Guglielmi, y Schaufeli, 2011; Zickar, y Gibby, 2003).

En relación con este mismo punto es necesario reconocer que la selección de los momentos de recolección de los datos debería tener mayor apoyo teórico. Si bien es cierto que algunos autores han propuesto reflexiones sobre las diferencias entre los factores distales y proximales que influyen en la jubilación (Barnes-Farrell, 2003), se carece hasta el momento de un modelo de etapas con adecuado apoyo empírico que facilite el diseño de investigaciones. En nuestro caso, se ha fijado la primera recolección de datos aproximadamente doce meses antes de la jubilación, puesto que esa fecha era conocida o estimada con bastante exactitud por los participantes y se podían establecer como criterio de inclusión en el estudio. En cuanto a la fijación del segundo momento de recogida de datos, aproximadamente a los tres meses de la primera recogida y tres meses antes de la jubilación, esta decisión no tuvo apoyo teórico. En este sentido, se recomienda que la investigación venidera refine los procedimientos de diseño de los estudios.

La segunda limitación que debe mencionarse, atendiendo a las características de la muestra, es que la selección de los participantes en los tres estudios no ha sido aleatoria, sino que se ha usado un muestreo incidental o de conveniencia y esto puede haber sesgado los resultados. En relación con este punto es necesario señalar la dificultad de acceso a este tipo de muestras, debido a que los participantes son personas mayores, poco familiarizadas con las nuevas tecnologías, lo cual no permite usar cuestionarios on-line, ni aplicaciones informáticas, como Qualtrics, para recoger los datos.

En tercer lugar, serían recomendables estudios que repliquen los resultados obtenidos en esta tesis en otros países, para poder examinar el efecto de la cultura nacional (Hofstede, 1993). De hecho, mientras algunos defienden la estabilidad transcultural de los recursos (Gorgievski y Hobfoll, 2008), en otras visiones críticas (Halbesleben et al., 2014) se señala que la COR defiende la naturaleza idiosincrática de los procesos de ganancia y pérdida de recursos, por lo que la realización de estudios transculturales podría ser una interesante línea de investigación.

La cuarta limitación inherente a los tres estudios es el empleo exclusivo de medidas de autoinforme para medir las distintas variables. Este tipo de datos contienen varias

fuentes potenciales de sesgo como, por ejemplo, la deseabilidad social, a la hora de valorar la satisfacción vital o las quejas de salud (Podsakoff, MacKenzie, Lee y Podsakoff, 2003). Por lo tanto, sería necesario replicar estos trabajos empleando medidas más objetivas no susceptibles de sobrevaloración como resultados de informes médicos referidos a la salud, o evaluadas por un agente externo, por ejemplo, los cónyuges o los compañeros de trabajo.

La quinta limitación de esta tesis procede de la intervención de personas que facilitaron el contacto con los participantes o *gatekeepers* en dos de los estudios empíricos incluidos en ella. Esta participación de porteros podría haber sesgado las respuestas de los sujetos que rellenaron los cuestionarios, sin embargo la consistencia de las relaciones entre las variables a través de los estudios podría ser un indicador de que dicho sesgo no sea una amenaza para los resultados de estos trabajos. Por ejemplo, en las relaciones entre autoeficacia específica y dimensiones de la satisfacción vital se repiten los hallazgos entre el estudio primero y el tercero, al igual que sucede con las relaciones entre dimensiones de las pérdidas y dimensiones de la satisfacción vital.

Implicaciones prácticas y de intervención

Esta tesis pretende hacer algunas aportaciones de utilidad para la práctica y para el diseño de intervenciones que se destinen a mejorar la calidad de vida de las personas que están cerca de la jubilación (Arias, 2012; Morales et al., 2012). En primer lugar, los hallazgos de estos estudios son útiles de cara a promover intervenciones basadas en el incremento de la autoeficacia específica orientada a las diversas facetas vitales que implica jubilarse. La autoeficacia influye en la conducta por varios caminos. De una parte, la información sobre la propia eficacia influye en la información que las personas atienden y en la integración que hacen de ella, o sea en los escenarios futuros o anticipadores que construyen y ensayan, primero en su pensamiento y luego trasladan a la realidad. Las personas que se sienten autoeficaces visualizan escenarios de éxito y reflexionan sobre aquello que podría salir bien. Por lo tanto, las intervenciones se deberían diseñar para favorecer estas creencias específicas de eficacia frente a la gestión económica, de la salud, de las decisiones y las actividades en la jubilación.

De la otra parte, la evidencia parece mostrar que las personas autoeficaces atribuyen sus fracasos a la falta de esfuerzo suficiente o a las condiciones adversas, mientras que las ineficaces lo hace a falta de habilidad, con el consiguiente decremento de su motivación. Por último, las creencias de autoeficacia influyen sobre el estrés

percibido y parecen reducir la ansiedad, mientras que las personas con baja autoeficacia magnifican la gravedad de las amenazas y están siempre vigilando, con lo cual perjudican su desempeño cotidiano. En este mismo sentido, el incremento de la autoeficacia puede ayudar a quienes transitan hacia la jubilación a reducir la afectividad negativa y la ansiedad asociadas a la transición, a la vez que les permiten transformar las situaciones amenazantes en benignas.

En segundo lugar, la investigación específica sobre la autoeficacia en edades avanzadas pone el acento las reevaluaciones que las personas hacen de sus capacidades a la vista del deterioro físico y cognitivo que trae aparejado la edad (Wu, Tang y Kwok, 2004). Los problemas de autoeficacia en la vejez se centran en las reevaluaciones erróneas, que posiblemente se hallen sesgadas por las influencias de los estereotipos negativos asociados a la vejez, edadismo o *ageism*, presente en la sociedad actual. En este sentido, la presente tesis pretende llamar la atención sobre el diseño de intervenciones que propicien un retraso de la autocategorización como miembro de un grupo de edad avanzada (Williams y Garrett, 2002), o bien comparaciones sociales asimétricas (Taylor y Lobel, 1989).

En tercer lugar, los resultados relativos a la COR de los estudios dos y tres de esta tesis parecen prometedores de cara a la intervención. Las espirales de pérdidas son gravemente destructivas, por lo tanto, las intervenciones proactivas para evitar que la persona entre en un ciclo de decremento de recursos son muy importantes. En este sentido, todas las estrategias para prevenir el deterioro son buenas, puesto que una vez que éste se ha iniciado, es difícil revertir su poder incremental sobre nuevas pérdidas, lo que Hobfoll llamó caravanas. Por lo tanto, la estrategia de almacenar recursos no es la única ni la más eficiente a la hora de prevenir pérdidas futuras, sino que las intervenciones deberían ayudar a la gente para que ésta aprenda a detectar las amenazas de pérdidas e inicie su accionar orientado a impedir que dichas amenazas se concreten en pérdidas reales. En tal sentido, trabajar contra los sesgos egoprotectores y la ilusión de invulnerabilidad es una estrategia que podría favorecer una evaluación más ajustada de las posibles amenazas en cada caso. Los seminarios y talleres dirigidos a identificar las amenazas, reevaluar los cursos de acción protectores de recursos y motivar a las personas para invertir en ellos se han de iniciar antes que se verifiquen las primera pérdidas, por ejemplo, en las empresas, cuando la persona todavía está en activo.

En cuarto lugar, dado que el apoyo social ha mostrado un papel mediador significativo en la relación entre las pérdidas y el bienestar, la intervención en relación con este aspecto debería tener en cuenta dos modalidades. Por una parte, las creencias de autoeficacia para las relaciones sociales tienen que ser atendidas. Las personas que poseen baja autoeficacia para las relaciones sociales se valoran a sí mismas bajo una luz más negativa que el resto, por lo tanto, es necesario incidir en esa valoración a fin de que se sientan motivadas para movilizar y consolidar recursos de apoyo social protectores ante las futuras espirales de pérdidas. Por otro lado, el deterioro asociado a la edad también puede influir en un decremento de las habilidades sociales que son necesarias para mantener y ampliar la red de apoyo social. Como consecuencia de esto, el entrenamiento específico en asertividad o en conductas de petición de ayuda, entre otras, podría favorecer a las personas que atraviesan la transición hacia la jubilación en el mantenimiento de su red de apoyo social.

En resumen, el presente trabajo de tesis doctoral pretende ofrecer un acercamiento a las dificultades que encuentran las personas que transitan desde su condición de trabajadores a jubilados y brindar una profundización sobre qué aspectos psicosociales son los más estrechamente relacionados con su bienestar a largo plazo, con objeto de iluminar el diseño de intervenciones que contribuyan a incrementar la calidad de vida de las personas mayores.

Conclusions (Requisito Doctorado Europeo)

Dans le présent alinéa, nous essayons, tout d'abord, de mettre en valeur les découvertes réalisées par les études qui composent cette Thèse, ainsi que leurs contributions à la recherche concernant la retraite. En deuxième lieu, nous porterons l'attention sur les limitations de notre travail, visant à faire des suggestions pour des lignes de recherche future. En troisième lieu, à partir des résultats empiriques, nous proposons des lignes d'intervention pour les personnes qui approchent de leur retraite et pour celles qui l'ont déjà atteinte.

Dans la première des études, nous avons confirmé le pouvoir prédictif de l'auto-efficacité spécifique pour la retraite, au-delà de l'auto-efficacité générale. De toutes les dimensions de l'auto-efficacité spécifique, la gestion des finances est celle qui possède un plus grand pouvoir explicatif, suivie de l'auto-efficacité pour la santé.

Dans la deuxième des études, nous avons fait un pas risqué, car nous avons appliqué la COR à la transition vers la retraite, quoique il n'existait pas d'études empiriques préalables sur ce domaine, quitte à trouver que des postulats généraux de la théorie étaient confirmés, dont la prééminence des pertes sur les bénéfices au moment d'expliquer les résultats généraux de santé et de satisfaction vitale. Dans l'analyse plus détaillée, si l'on considère les dimensions on voit émerger un pouvoir explicatif prépondérant relatif aux pertes de conditions et de caractéristiques personnelles. Ce groupement des dimensions des ressources sur deux grands axes –l'un tangible, l'autre intangible– sera commenté plus bas. Finalement, dans cette étude nous avons montré que le soutien social agissait comme médiateur dans les rapports entre pertes et résultats dans presque tous les cas, offrant ainsi un support empirique à la recherche de processus sous-jacents qui puissent rendre compte des influences des antécédents sur le bien-être des retraités.

Dans la troisième étude nous recueillons quelques perspectives déjà signalées par les deux recherches préalables, mais elles sont testées sur des données longitudinales, qui leur fournissent un appui plus solide. L'auto-efficacité pour les finances émerge à nouveau comme la dimension possédant un plus grand pouvoir explicatif. Quand on explore les rapports existant entre les menaces perçues avant de prendre sa retraite et les pertes perçues après celle-ci, on voit émerger un patron à deux facteurs. L'un d'eux groupe objets et énergies, alors que l'autre réunit les caractéristiques personnelles et les conditions, offrant ainsi un support aux critiques adressées à la classification des

ressources de la COR, en l'occurrence soutenant la distinction tangible *versus* intangible. Finalement, quant à la prédiction concernant le bien-être, c'est-à-dire la satisfaction vitale et la santé, les pertes perçues sont très importantes, accompagnées à nouveau par l'auto-efficacité spécifique pour les finances.

Apports de cette thèse

L'ensemble des recherches développées jusqu'ici offre des apports face au développement futur de la théorie. Tout d'abord, cette Thèse apporte une analyse des antécédents du bien-être et des personnes qui traversent la transition vers leur retraite, et des personnes qui l'ont déjà prise récemment. En ce qui concerne ceux qui approchent de leur retraite, nous avons montré l'influence de l'auto-efficacité spécifique, avec une prééminence spéciale des dimensions gestion des finances et santé, concernant autant la satisfaction avec la vie que les intentions de retraitement.

En deuxième lieu, dans son étude sur les antécédents du bien-être des retraités, cette Thèse offre également un apport, parce qu'elle fonde empiriquement la prééminence des pertes sur les bénéfices dans la prédiction de la satisfaction et la santé perçue. Dans cette recherche nous avons constaté que les pertes, bien qu'elles soient perçues comme plus petites que les bénéfices, ont un pouvoir prédictif fondamental sur le bien-être de ceux qui ont pris leur retraite. Cette étude, en plus, élargit la théorie parce qu'elle permet une analyse exhaustive des pertes, faite par dimensions séparées, dans leur relation avec les résultats des retraités, ainsi qu'une analyse des processus sous-jacents, par laquelle se vérifie la médiation du soutien social.

En troisième lieu, dans un essai de fonder empiriquement les relations causales entre l'auto-efficacité spécifique et les menaces de pertes, d'une part, et les pertes réelles et le bien-être, de l'autre, cette étude fait plusieurs apports relevant à la théorie. D'un côté nous mettons en relation le cadre théorique social cognitif et la COR, montrant leur compatibilité. Cette approche n'est pas tout à fait nouvelle, car déjà Hobfoll (2002) reconnaissait que l'auto-efficacité, telle que conçue par Schwarzer et Baessler (1996), était une vaste ressource, rapportée à la capacité pour résister au stress. D'un autre côté, nous appuyons à nouveau la prééminence de l'auto-efficacité spécifique pour les finances, cette fois sur des données longitudinales.

Dans ce sens, la promotion des croyances d'auto-efficacité dans la gestion des aspects spécifiques de la retraite, peut être une façon indirecte de promouvoir l'implication dans de telles activités préparatoires.

En troisième lieu, dans le rapport menaces – pertes réelles – bien-être se vérifie un regroupement des ressources sur deux facteurs, l'un tangible et l'autre intangible. Ainsi, nous faisons un autre apport au développement technique, parce que nous ajoutons une évidence favorable aux critiques portées sur la classification initiale des ressources (Hobfoll, 1986). Comme certains réviseurs le signalent (Halbesleben et al., 2014), la classification en quatre catégories est difficile à défendre, puisque les regroupements des ressources semblent influencés par des variables contextuelles, soutenant ainsi les approches qui défendent des structures plus générales.

En quatrième lieu, en rapport à l'analyse de l'adaptation des personnes à la transition vers leur retraite et à la retraite elle-même, ce travail fait un apport à la théorie, parce qu'il montre une stabilité des patrons à travers les trois études. Indépendamment du fait que les participants soient des personnes âgées proches de leur retraite ou déjà retraitées, et tant sur les modèles transversaux que sur ceux longitudinaux, nous observons que l'auto-efficacité pour les finances est le meilleur prédicteur. On constate également que les pertes sont des prédicteurs significatifs, et que le patron d'association est stable.

Bref, cette Thèse fait plusieurs apports, dans le sens qu'elle élargit le cadre théorique et l'ensemble des aspects étudiés en rapport à la transition vers la retraite et à la retraite proprement dite. Cependant, les études qui la composent montrent diverses limitations, dont nous parlerons dans l'alinéa suivant.

Implications pratiques et d'intervention

Cette Thèse prétend faire quelques apports utiles et pour la pratique et pour la mise en place d'interventions destinées à l'amélioration de la qualité de vie des personnes proches de leur retraite (Arias, 2012 ; Morales et al., 2012). Tout d'abord, les découvertes apportées par ces études sont utiles face à la promotion d'interventions fondées sur l'accroissement de l'auto-efficacité spécifique orientée sur les diverses facettes vitales impliquées par la retraite. Les interventions devraient donc se dessiner

dans le but de favoriser ces croyances spécifiques d'efficacité face à la gestion financière, de la santé, des décisions et des activités dans la retraite.

Deuxièmement, la recherche spécifique sur l'auto-efficacité dans des âges avancés, met l'accent sur les réévaluations que les personnes font de leurs capacités, vu le déclin physique et cognitif qui va de pair avec l'âge (Wu, Tang et Kwok, 2004).

En troisième lieu, les résultats relatifs à la COR fournis par les études deux et trois de cette Thèse semblent prometteurs face à l'intervention. Les spirales de pertes sont gravement destructives, donc les interventions pro-actives visant à éviter que la personne entre dans un cercle de décroissement de ressources sont très importantes. Dans ce sens, toutes les stratégies pour prévenir la détérioration sont bonnes, puisque, celle-ci une fois initiée, il est difficile d'inverser son pouvoir, qui augmente à chaque pas, sur de nouvelles pertes, ce que Hobfoll a appelé *roulottes*.

En quatrième lieu, vu que l'appui social a montré un rôle médiateur significatif dans le rapport entre les pertes et le bien-être, l'intervention sur cet aspect devrait tenir compte de deux modalités. Comme conséquence de cela, l'entraînement spécifique en assertion ou en conduites de demande d'aide, entre autres, pourrait favoriser les personnes qui traversent la transition vers leur retraite, dans l'entretien de leur réseau d'appui social.

En résumé, le présent travail de Thèse de Doctorat prétend offrir une approche des difficultés auxquelles se heurtent les personnes qui sont en train de passer de leur condition de travailleurs à celle de retraités, et il prétend également offrir un approfondissement au sujet de quels aspects psychosociaux sont les plus étroitement liés au bien-être à long terme de ces personnes, dans le but d'éclairer la mise en place d'interventions qui contribuent à augmenter la qualité de vie des personnes âgées.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Adams, G. (1999). Career-related variables and planned retirement age: An extension of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 221-235.
- Adams, G. y Beehr, T. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51, 643-665.
- Alcover, C. M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Alcover, C. M. (2012). ¿Ageism en las organizaciones?: El papel mediador del apoyo organizacional percibido en las relaciones entre la edad y la ruptura del contrato psicológico. *Revista Psicología*, 12(3), 299-313.
- Alcover, C. M., Crego, A., Guglielmi, D., y Chiesa, R. (2012). Comparison between the Spanish and Italian early work retirement models: A cluster analysis approach. *Personnel Review*, 41(3), 380-403.
- Alcover, C. M., y Crego, A. (2005). Factores implicados en la decisión de retiro laboral temprano: aproximaciones desde el análisis del discurso de una muestra de jubilados españoles. *Revista de psicología social aplicada*, 15 (1), 133-164.
- Alcover, C. M., Martínez-Íñigo, D., y Rodríguez-Mazo, F. (2005). “¿Cuánto tiempo trabajaremos aquí?” Antigüedad en la organización y características de los contratos psicológicos en empleados de call/contact centers. *Revista de Psicología Social*, 20(1), 73-91.
- Alcover, C. M., Topa, G. y Fernández, J. J. (2014). La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 91-98.
- Alcover, C. M., y Topa, G. (2014). Bridge employment in Spain: A possible option to postpone retirement. En C.M. Alcover, G. Topa, E. Parry, F. Fraccaroli y M. Depolo (eds.), *Bridge Employment: A Research Handbook*, (pp. 115-137). London: Routledge.
- Alcover, C. M., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F. y Depolo, M. (2014). Bridge employment: An introduction and overview of the handbook. En C. M. Alcover, G. Topa, E. Parry, F. Fraccaroli, y M. Depolo (Eds.), *Bridge Employment: A Research Handbook* (p. 3-24). London: Routledge.

- Allinder, R. M. (1995). An examination of the relationship between teacher efficacy and curriculum-based measurement and student achievement. *Remedial and Special Education, 16*, 247-254.
- Anson, O., Antonovsky, A., Sagy, S., y Adler, I. (1989). Family, gender, and attitudes toward retirement. *Sex Roles, 20*(7-8), 355-369.
- Appold, S. J. (2004). How much longer would men work if there were no employment dislocation? Estimates from cause-elimination work life tables. *Social Science Research, 33*, 660-680.
- Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. E., y Altmaier, E. M. (1996). Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 480.
- Arata, C. M., Picou, J. S., Johnson, G. D., y McNally, T. S. (2000). Coping with technological disaster: An application of the conservation of resources model to the Exxon Valdez oil spill. *Journal of traumatic stress, 13*(1), 23-39.
- Ardelt, M. (1997). Wisdom and life satisfaction in old age. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 52*(1), P15-P27.
- Arias, A. V. (2012): Vejez y envejecimiento a la luz de las motivaciones sociales básicas. En A. Arias, J. F. Morales, E. Nouvilas y J. L. Martínez (Eds.), *Psicología Social Aplicada*. (pp. 293 - 311). Madrid: UNED-Editorial Médica Panamericana.
- Arora, P., Haynie, J. M., y Laurence, G. A. (2013). Counterfactual Thinking and Entrepreneurial Self-Efficacy: The Moderating Role of Self-Esteem and Dispositional Affect. *Entrepreneurship Theory and Practice, 37*(2), 359-385.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-based Perspective*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ashton, P. (1985). Motivation and the teacher's sense of efficacy. En: C. Ames y R. Ames (Eds.), *Research on motivation in education, Volume 2: The classroom milieu* (pp. 141-171). Orlando, FL: Academic Press.
- Atchley, R. (1976). *The sociology of retirement*. New York: John Wiley.

- Australian Bureau of Statistics. (2012). Retirement and retirement intentions. Disponible en <http://www.abs.gov.au>.
- Austrom, M., Perkins, A., Damush, T., y Hendrie, H. (2003). Predictors of life satisfaction in retired physicians and spouses. *Social Psychiatry y Psychiatric Epidemiology*, 38, 134-141.
- AXA, (2008). IV Estudio Internacional sobre Jubilación del Grupo AXA. Nuevas Dinámicas. Madrid, <http://www.axawinterthur.es>
- Aycan, Z., y Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex roles*, 53(7-8), 453-471.
- Bahrami, B. (2001). Factors affecting faculty retirement decisions. *Social Science Journal*, 38, 297-305.
- Baltes, P. B., y Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*, 1, 1-34.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on psychological science*, 1(2), 164-180.
- Bandura, A., y Jourden, F. J. (1991). Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 941-951.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., y Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child development*, 67(3), 1206-1222.

- Barnes-Farrell, J. (2003). Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision-making. En G. Adams y T. Beehr (Eds.), *Retirement: reasons, processes and results* (pp. 159-187). New York: Springer.
- Beehr, T. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future research. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- Beehr, T. A. y Bowling, N. A. (2013). Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 42-55). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Beehr, T. A., y Bennett, M. M. (2007). Examining retirement from a multi-level perspective. En K. S. Shultz and G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 277-302). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N., y Farmer, S. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Bernas, K. H., y Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), 170-178.
- Bidewell, J., Griffin, B., y Hesketh, B. (2006). Timing of retirement: Including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 368-387.
- Blumer, B. (1969). *Symbolic interactionism*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.
- Bossé, R., Spiro, A., III, y Levenson, M. R. (1997). Retirement as a stressful life event. En T. W. Williams (Ed.), *Clinical disorders and stressful life events* (pp. 325-350). Madison, CT: International Universities Press.
- Brockmann, H., Müller, R., y Helmert, U. (2009). Time to retire—Time to die? A prospective cohort study of the effects of early retirement on long-term survival. *Social science y medicine*, 69(2), 160-164.
- Brouwers, A. (1999). Teacher burnout and self-efficacy: an interpersonal approach. Unpublished PhD Thesis. Heerlen: Open University, The Netherlands.

- Brouwers, A., y Tomic, W. (2001). The factorial validity of scores on the teacher interpersonal self-efficacy scale. *Educational and psychological Measurement*, 61(3), 433-445.
- Brownell, M. T., y Pajares, F. M. (1996). The influence of teachers' efficacy beliefs on perceived success in mainstreaming students with learning and behaviour problems: A path analysis. *Research Bulletin*, 27(3 y 4), 10-24.
- Brummelhuis, L. L., y Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., y Quinn, J. F. (2013). Bridge employment. En M. Wang (Ed.). *The Oxford handbook of retirement*, (pp. 293-310). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Calasanti, T. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journals of Gerontology*, 51, S18-S29.
- Calvo, E., Haverstick, K., y Sass, S. A. (2009). Gradual retirement, sense of control, and retirees' happiness. *Research on Aging*, 31(1), 112-135.
- Campbell, A., Converse, P. E., y Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Carlson, D. S., y Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540.
- Case, A., y Deaton, A. S. (2005). Broken down by work and sex: How our health declines. En *Analyses in the Economics of Aging* (pp. 185-212). University of Chicago Press.
- Cerezo, E., y Topa, G. (2008). La prejubilación en los miembros de alta dirección de las organizaciones: un análisis cualitativo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 389.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*, 38(5), 300-314.

- Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. *Health psychology, 7*(3), 269.
- Crego, A. y Alcover, C. M. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: Estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20* (3), 291-336.
- Crego, A., Alcover, C., y Martínez-Íñigo, D. (2008). The transition process to post-working life and its psychosocial outcomes: A systematic analysis of Spanish early retirees' discourse. *Career Development International, 13*(2), 186-204.
- Davidson, O. B., Eden, D., Westman, M., Cohen-Charash, Y., Hammer, L. B., Kluger, A. N., Krausz, M., Maslach, C., O'Driscoll, M., Perrewé, P. L., Quick, J. C., Rosenblatt, Z., y Spector, P. E. (2010). Sabbatical leave: Who gains and how much? *Journal of Applied Psychology, 95*, 953-964.
- De Judicibus, M. A., y McCabe, M. P. (2005). Economic deprivation and its effects on subjective wellbeing in families of people with multiple sclerosis. *Journal of mental health, 14*(1), 49-59.
- Dekel, R., y Hobfoll, S. E. (2007). The impact of resource loss on Holocaust survivors facing war and terrorism in Israel. *Aging y mental health, 11*(2), 159-167.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., y Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 131-149.
- Dendinger, V. M., Adams, G. A., y Jacobson, J. 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 and Human Development, 61*, 21-35.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75.
- Dohrenwend, B. P., Link, B. G., Kern, R., Shrout, P. E., y Markowitz, J. (1990). Measuring life events: The problem of variability within event categories. *Stress Medicine, 6*(3), 179-187.

- Dorfman, L. T. (1995). Health conditions and perceived quality of life in retirement. *Health y Social Work, 20*(3), 192-199.
- Dorfman, L. T. (2013). Leisure activities in retirement. En: M. Wang (Ed.). *The Oxford handbook of retirement*. (pp. 339-353). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Dunlop, D., Song, J., Lyons, J., Manheim, L., y Chang, R. (2003). Racial/ethnic differences in rates of depression among preretirement adults. *American Journal of Public Health, 93*, 1945-1952.
- Earl, J. K., Muratore, A., Leung, C., Yu, T. W. (2015). En P. Hartung, M. L., Savickas, W. B., Walsh. (Eds). *APA Handbook of Career Intervention, Volume 2: Applications*. (pp. 535-548). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Eden, L., Brokhøj, T., Ejlertsson, G., Leden, I., y Nordbeck, B. (1998). Is disability pension related to quality of life? *Scandinavian Journal of Social Welfare, 7*, 300 - 309.
- Eden, D., y Zuk, Y. (1995). Seasickness as a self-fulfilling prophecy: raising self-efficacy to boost performance at sea. *Journal of Applied Psychology, 80*(5), 628 - 635.
- Ekerdt, D. J., Bosse, R., y Levkoff, S. (1985). An empirical test for phases of retirement: Findings from the Normative Aging study. *Journal of Gerontology, 40*, 95-101.
- Ekerdt, D., y De Viney, S. (1993). Evidence for a preretirement process among older male workers. *Journals of Gerontology, 48*, S35-S43.
- Ekerdt, D. J., De Viney, S. y Kosloski, K. (1996). Profiling plans for retirement. *The Journal of Gerontology, 51*(3), 140-149.
- Ekerdt, D. J., Sparrow, D., Glynn, R. J., y Bossé, R. (1984). Change in blood pressure and total cholesterol with retirement. *American Journal of Epidemiology, 120*(1), 64-71.;
- Elder, G. (1995). The life course paradigm: Social change and individual development. En P. Moen, G. H. Elder, y K. Luscher (Eds.), *Examining lives in contexts:*

- Perspectives on the ecology of human development* (pp.101-139). Washington, DC: American Psychological Association.
- Elder, G., y Johnson, M. (2003). The life course and aging: Challenges, lessons, and new directions. En R. A. Settersten, Jr. (Ed.), *Invitation to the life course: Toward new understandings of later life* (pp.49-81). Amityville, NY: Baywood.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., y O'Brien, A. S. (2001). The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-Efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230-238.
- Eriksen, H. R., Ihlebæk, C., y Ursin, H. (1999). A scoring system for subjective health complaints (SHC). *Scandinavian Journal of Public Health*, 27(1), 63-72.
- Eriksen, H., Svendsrød, R., Ursin, G., y Ursin, H. (1998). Prevalence of subjective health complaints in the Nordic European countries in 1993. *European Journal of Public Health*, 8, 294-298.
- Esser, I. (2005). *Continued Work or Retirement*. Stockholm: Institute for Future Studies.
- Feldman, D. y Kim, S. (2000). Bridge employment during recruitment: A field study of individual and organizational experiences with post-retirement employment. *Human Resource Planning*, 23, 14-25.
- Feldman, D. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Feldman, D. C. (2013). Feeling like it's time to retire: A fit perspective on early retirement decisions. En M. Wang (Ed.). *The Oxford Handbook of retirement*, (pp. 280-292). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Feldman, D. C., y Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193.
- Fernández, J. J., Alcover, C. M., y Crego, A. (2013). Psychosocial profiles of early retirees based on experiences during post-working life transition and adjustment to retirement. *Revista de Psicología Social*, 28(1), 99-112.
- Fernández, M. J., Crego, D. A., & Alcover, D. L. H. C. (2010). [The transition towards retirement: adaptation of the Retirement Satisfaction Inventory scale in a

- Spanish sample of early-pensioners]. *Revista española de geriatría y gerontología*, 46(3), 139-146.
- Fletcher, W., y Hansson, R. (1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology and Aging*, 6, 76-85.
- Floyd, F. J., Haynes, S. N., Doll, E. R., y Winemiller, D. (1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology y Aging*, 7, 609-621.
- Freedy, J. R., Saladin, M. E., Kilpatrick, D. G., Resnick, H. S., y Saunders, B. E. (1994). Understanding acute psychological distress following natural disaster. *Journal of Traumatic Stress*, 7(2), 257-273.
- Freedy, J. R., Shaw, D. L., Jarrell, M. P., y Masters, C. R. (1992). Towards an understanding of the psychological impact of natural disasters: An application of the conservation resources stress model. *Journal of Traumatic Stress*, 5(3), 441-454.
- Fretz, B. R., Kluge, N. A., Ossana, S. M., Jones, S. M., y Merikangas, M. W. (1989). Intervention targets for reducing preretirement anxiety and depression. *Journal of Counselling Psychology*, 36, 301-307.
- Friis, K., Ekholm, O., Hundrup, Y., Obel, E., y Grønbaek, M. (2007) Influence of health, lifestyle, working conditions, and sociodemography on early retirement among nurses: The Danish Nurse Cohort Study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 35, 23-30.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick y L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington D.C. American Psychological Association.
- Gall, T. L., Evans, D. R., y Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *Journals of Gerontology, Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 52B, 110-117.
- Gallo, W. T. (2013). The association or retirement with physical and behavioral health. En: M. Wang. *The Oxford handbook of retirement*, (pp. 325-338). Oxford, New York: Oxford University Press.

- Gallo, W., Bradley, E., Siegel, M., y Kasl, S. (2000). Health effects of involuntary job loss among older workers: Findings from the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology*, 55B, S131-S140.
- Gallo, W., Bradley, E., Siegel, M., y Kasl, S. (2001). The impact of involuntary job loss on subsequent alcohol consumption by older workers: findings from the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology*, 56B, S3-S9.
- Gentry, B. P. (2008). Technological disasters: an investigation of th Conservation of Resources Theory on depression. (Tesis de Máster. University of Central Florida). Disponible en:
http://etd.fcla.edu/CF/CFE0002337/Gentry_Brian_P_200808_MA.pdf
- Gibson, R. C. (1991). The subjective retirement of Black Americans. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 46, S204-209.
- Gist, M. E. y Mitchel, T. R. (1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17 (2), 183-211.
- Glazer, G., Zeller, R., Delumba, L., Kalinyak, C., Hobfoll, S., Winchell, J., y Hartman, P. (2002). The Ohio midlife women's study. *Health Care for Women International*, 23(6-7), 612-630.
- Gorgievski, M. J., y Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. En: J. R. Halbesleben (Ed). *Handbook of stress and burnout in health care*, (pp. 7-22). New York, Nova Science Publishers.
- Gorgievski, M. J., Halbesleben, J. R., y Bakker, A. B. (2011). Expanding the boundaries of psychological resource theories. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 1-7.
- Grant, A. M. (2011). *Beyond bad is bad and good is good: The benefits of negative relationships and the costs of positive relationships*. Paper presented at the Israel Organizational Behavior Conference, Tel Aviv.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., y Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

- Halbesleben, J. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1134-1145.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. En: A. B. Bakker y M. P. Leiter, (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (pp. 102-117). Sussex, Psychology Press.
- Halbesleben, J. R. B., y Wheeler, A. R. (*in press*). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*. Published online before print. DOI: 10.1177/0149206312455246.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., y Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in Conservation of Resources theory. *Journal of Management*, 0149206314527130.
- Hanratty, B., Holland, P., Jacoby, A., y Whitehead, M. (2007). Review article: financial stress and strain associated with terminal cancer—a review of the evidence. *Palliative Medicine, 21*(7), 595-607.
- Hansson, R., DeKoekkoek, P., Neece, W., y Patterson, D. (1997). Successful aging at work: Annual Review, 1992-1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior, 51*, 202-233.
- Hardy, M. A., y Quadagno, J. (1995). Satisfaction with early retirement: Making choices in the auto industry. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 50*(4), S217-S228.
- Harper, M. (2005). Retirement modelling: An exploration of the effects of retirement role model characteristics on retirement self-efficacy and life satisfaction in midlife workers. *Dissertation Abstracts International* UMI Nr: 3186005.
- Harper, S. (2010). The capacity of social security and health care institutions to adapt to an ageing world. *International Social Security Review, 63*(3-4), 177-196.
- Hayslip, B., Beyerlein, M., y Nichols, J. A. (1997). Assessing anxiety about retirement: The case of academicians. *The International Journal of Aging and Human Development, 44*(1), 15-36.

- Henkens, K., y Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in The Netherlands: Intentions, behavior, and the discrepancy between the two. *Research on Aging, 19*(2), 139-73.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., y Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 55-74.
- Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., McArdle, J. J., y Hamagami, F. (2007). Psychological foundations of financial planning for retirement. *Journal of Adult Development, 14*(1-2), 26-36.
- Hershey, D., y Mowen, J. (2000). Psychological determinants of financial preparedness for retirement. *The Gerontologist, 40*, 687-697.
- Hershey, D.A., Jacobs-Lawson, J.M. y Austin, J.T. (2013). Effective Financial Planning for Retirement. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 402- 430). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues, 26*(6), 793-819.
- Himmelstein, D., U., Warren, E., Thorne, D., y Woolhandler, S. (2005). Market Watch: Illness and Injury as contributors to bankruptcy. *Health Affairs*. Disponible en: <http://content.healthaffairs.org/content/early/2005/02/02/hlthaff.w5.63.full.pdf+html>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology, 6*(4), 307.
- Hobfoll, S. E. (2010). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*(1), 116-122.1

- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry*, 75(3), 227-232.
- Hobfoll, S. E., Canetti-Nisim, D., y Johnson, R. J. (2006). Exposure to terrorism, stress-related mental health symptoms, and defensive coping among Jews and Arabs in Israel. *Journal of consulting and clinical psychology*, 74(2), 207.
- Hobfoll, S. E., y Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout.
- Hobfoll, S. E., y Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148.
- Hobfoll, S. E., Shoham, S. B., y Ritter, C. (1991). Women's satisfaction with social support and their receipt of aid. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 332.
- Hobfoll, S. E.; Stokes, J. P. (1988). The process and mechanics of social support. En: Duck, S., Hay, D. F. Hobfoll, S. E., Ickes, W.; Montgomery, B. M. (Eds), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions*. (pp. 497-517). Oxford, England: John Wiley y Sons.
- Hobfoll, S. E. y Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. En: R. T Golembiewski (Ed), *Handbook of organizational behavior* (pp. 57-80). New York: Marcel Dekker.
- Hobfoll, S. E., y Wells, J. D. (1998). Conservation of Resources, Stress, and Aging. En J. Lomranz (Ed.): *Handbook of aging and mental health: An integrative approach*. (pp. 121-134) Nueva York: Plenum Press.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Holmes, J. S., y Dorfman, L. T. (2001). The effects of specific health conditions on activities in retirement. *Activities, Adaptation y Aging*, 25(1), 47-65.
- Hong, L. K., y Duff, R. W. (1997). Relative importance of spouses, children, and friends in the life satisfaction of retirement community residents. *Journal of Clinical Geropsychology*, 3, 275-282.

- House, J. S. (1986). Social support and the quality and quantity of life. *Research on the Quality of Life*, 253-269.
- Huang, W. R., y Jacobs, R. L. (2015). A Comparison of The Influences of Different Training Approaches on Trainees' Perceptions of Self-Efficacy to Achieve Training Outcomes. *International Journal of Engineering and Industrial Management*, 4, 35-57.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2012). Proyecciones de Población 2012. Madrid: INE, NP de 19 de noviembre de 2012.
<http://www.ine.es/prensa/np744.pdf> (acceso: 11/11/13)
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014). Proyecciones de Población española 2014-2064. Madrid: INE, NP n° 870 de 28 de octubre de 2014.
<http://www.ine.es/prnsa/np870.pdf> (acceso: 25/05/15)
- Isaksson, K., y Johansson, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 241-256.
- Jex, S. M., y Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349.
- Jimeno, J.F. (2000). El sistema español de pensiones: Cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo. En T. García-Milá (Ed.), *Nuevas Fronteras de la Política Económica*. Universitat Pompeu Fabra: CREI.
- Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work y Stress*, 14(3), 262-280.
- Juárez, F., y Contreras, F. (2008). Psychometric properties of the General Self-efficacy Scale in a Colombian Sample. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 6-12.
- Kahn, J. H., y Scott, N. A. (1997). Predictors of research productivity and science-related career goals among counseling psychology doctoral students. *The Counseling Psychologist*, 25(1), 38-67.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and individual differences*, 40(6), 1281-1290.

- Katz, D., y Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. *Classics of organization theory*, 161-172.
- Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539-545.
- Kim, J. E., y Moen, M. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B, 212-222.
- Kim, N. y Hall, D.T. (2013). Protean Career Model and Retirement. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 102- 115). Oxford, New York: Oxford University Press
- Kobasa, S.C. (1979) Stressful life events, personality and health. An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 1-11.
- Kooij, T. A. M., Jansen, P. G. W., Dikkers, J. S. E., & de Lange, A. H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1111-1136.
- Kosloski, K., Ekerdt, D., DeViney, S. (2001). The role of Job-related rewards in retirement planning. *Journal of Gerontology*, 56B, 160-169.
- Lang, F. R., y Carstensen, L. L. (1994). Close emotional relationships in late life: further support for proactive aging in the social domain. *Psychology and aging*, 9(2), 315.
- Laslett, P. (1991). *A fresh map of life: The emergence of the third age*. Harvard University Press.
- Lau, A. L., Cummins, R. A., y McPherson, W. (2005). An investigation into the cross-cultural equivalence of the Personal Wellbeing Index. *Social Indicators Research*, 72(3), 403-430.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York. Springer.

- Lee, R. T., y Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123.
- Lent, R. W., y Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347-382.
- Levine, R. M. (1999). Identity and illness: the effects of identity salience and frame of reference on evaluation of illness and injury. *British Journal of Health Psychology*, 4, 63-80.
- Levine, M., Cassidy, C., Brazier, G., y Reicher, S. (2002). Self-Categorization and Bystander Non-intervention: Two Experimental Studies1. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(7), 1452-1463.
- Levinson, R. A. (1995). Reproductive and contraceptive knowledge, contraceptive self-efficacy, and contraceptive behavior among teenage women. *Adolescence*, 30, 65-85.
- Lo, R., y Brown, R. (1999). Stress and adaptation: Preparation for successful retirement. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 8(1), 30-38.
- López, E. (1998). Tratamiento de la colinealidad en regresión múltiple. *Psicothema*, 10(2), 491-507.
- Lou, M. F., Dai, Y. T., y Catanzaro, M. (1997). A pilot study to assess the relationships among coping, self-efficacy and functional improvement in men with paraplegia. *International Journal of Rehabilitation Research*, 20(1), 99-106.
- Luchman, J. N., y Gonzáles-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: A meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 37-52.
- Lum, T. Y., y Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on aging*, 27(1), 31-55.
- Lund, T., Iversen, L., y Poulsen, K. (2001). Work environment factors, health, lifestyle and marital status as predictors of job change and early retirement in physically heavy occupations. *American Journal of Industrial Medicine*, 40(2), 161-169.

- Macewen, K. E., Barling, J., Kelloway, E. K., y Higginbottom, S. F. (1995). Predicting retirement anxiety: The roles of parental socialization and personal planning. *The Journal of social psychology*, 135(2), 203-213.
- Maciá, E. S., y Tirado, S. (2007). Resiliencia, apoyo social y autoeficacia en el envejecimiento. *Revista de psicología de la salud*, 19(1), 43-64.
- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., y Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: Modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 795-814.
- Martinez, M., Maldonado, C., y Lester, D. (2010). Measuring the Effects of Interpersonal Training for The Workforce. *Online Journal for Workforce Education and Development*, 3(4), 2.
- Martinez, P., Lozano, J., Ancizu, I., Valdés, C., y Candenas, J. (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema*, 15, 49-53.
- Matthews, R. A., y Fisher, G. G. (2013). Family, work, and the retirement process: A review and new directions. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 354-370). Oxford, New York: Oxford University Press
- Mattock, J. L. (2008). Resource loss and psychosocial distress: An application of the conservation of resources (COR) model to the 2004 Asian tsunami in Sri Lanka. *University of Northumbria, Newcastle. MSc Disaster Management y Sustainable Development*. Available at: <http://www.alnap.org/resource/5515>
- May, D. R., Luth, M., y Schwoerer, C. E. (2009). The Effects of Business Ethics Education on Moral Efficacy, Moral Meaningfulness, and Moral Courage: A Quasi-Experimental Study. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Mock, V. (2001). Fatigue management. *Cancer*, 92(S6), 1699-1707.
- Moen, P. y Altobelli, J. (2006). Strategic selection as a retirement project: will Americans develop hybrid arrangements? En J. B. James y P. Wink (Eds.), *Annual Review of Gerontology and Geriatrics: The Crown of Life: Dynamics of the Early Postretirement Period* (Vol. 26, pp. 61-81). New York: Springer.
- Monnier, J., Cameron, R. P., Hobfoll, S. E., y Gribble, J. R. (2002). The impact of resource loss and critical incidents on psychological functioning in fire-

- emergency workers: A pilot study. *International Journal of Stress Management*, 9(1), 11-29.
- Morales, J. F., Nouvilas, E. y Arias, A.V. (2012). Aplicaciones de la Psicología Social. En: A. Arias, J.F. Morales, E. Nouvilas y J.L. Martínez (Eds.), *Psicología Social Aplicada*. (pp. 1 - 44). Madrid: UNED-Editorial Médica Panamericana.
- Mortensen, K. y Villani, J. (2013). Health Care and Health Insurance in Retirement. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 469-476). Oxford, New York: Oxford University Press
- Mosley Jr, D. C., Boyar, S. L., Carson, C. M., y Pearson, A. W. (2008). A production self-efficacy scale: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 272-285.
- Mutran, E. J., Reitzes, D. C., y Fernandez, M. E. (1997). Factors that influence attitudes toward retirement. *Research on Aging*, 19, 251-273.
- Negrini, A., Panari, C., Simbula, S., y Alcover, C. M. (2013). The push and pull factors related to early retirees' mental health status: A comparative study between Italy and Spain. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 51-58.
- Neuhs, H. P. (1990). Retirement self-efficacy: The effects of socioeconomic status, life satisfaction, health, and readiness for retirement. *Journal of New York State Nurses Association*, 21, 15-20.
- Neuhs, H. P. (1991). Ready for retirement? Give the quiz to find out the retirement issues that can erode or threaten self-confidence in an elder's golden years. *Geriatric Nursing*, 12, 240-241.
- Neymotin, F. (2010). Linking self-esteem with the tendency to engage in financial planning. *Journal of Economic Psychology*, 31(6), 996-1007.
- Ng, T. W., y Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216-234.
- Nielsen, M. S. (2003). Prevalence of Posttraumatic Stress Disorder in Persons with Spinal Cord Injuries: The Mediating Effect of Social Support. *Rehabilitation Psychology*, 48(4), 289.

- Noone, J. H., Stephens, C., y Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life a prospective study. *Research on Aging*, 31(3), 295-317.
- Norris, F. H., Perilla, J. L., Riad, J. K., Kaniasty, K., y Lavizzo, E. A. (1999). Stability and change in stress, resources, and psychological distress following natural disaster: Findings from Hurricane Andrew. *Anxiety, Stress y Coping*, 12(4), 363-396.
- Nuttman-Shwartz, O. (2004). Like a high wave: Adjustment to retirement. *The Gerontologist*, 44(2), 229-236.
- OECD (2014). *Health, Work and Working conditions: A review of the European Economic Literature*. OECD. Economic Department. Working Papers, N° 1148. OECD Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/5jz0zb71xhmr-en>
- ONU. (2013). *Population Division World Population Prospects: The 2012 Revision, Highlights and Advance Tables*. New York, United Nations. Recuperado de: http://esa.un.org/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_HIGHLIGHTS.pdf
- Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C., Lee, J., Heo, Ch., y Shin, K. (2013). Fit happens globally: a Meta-analytic comparison of the relationships of Person-Environment fit dimensions with work attitudes and Performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152.
- Orel, N. A., Ford, R. A., y Brock, C. (2004). Women's financial planning for retirement: The impact of disruptive life events. *Journal of Women and Aging*, 16, 39-53.
- Otero, J. M., Luengo, A., Romero, E., Gómez, J. A. y Castro, C. (1998). *Psicología de la personalidad. Manual de prácticas*. Barcelona: Ariel Practicum.
- Panari, C., Guglielmi, D., Simbula, S., Depolo, M. (2010). Can an opportunity to learn at work reduce stress? A revisitación of the Job Demand-Control model. *Journal of Workplace Learning*, 22, 166-179.
- Park, Y. J., Baik, S., Shin, H. J., Yoon, J. W., Chun, S. H., y Moon, S. (2006). [Anger, cardiovascular health and depression in middle-aged Korean men: the mediating effect of social support]. *Taehan Kanho Hakhoe chi*, 36(5), 863-871.
- Peila-Shuster, J. J. (2011). Retirement Self - efficacy: the effects of a Pre-retirement strengths - based intervention on retirement Self-efficacy and an exploration of

the relationships between positive affect and retirement self-efficacy. (Tesis doctoral, Colorado State University).

- Petkoska, J., y Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245-251.
- Pinquart, M., y Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent class approach. *Psychology and Aging*, 22, 442-455.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Lee, J., y Podsakoff, N.P. (2003) Common method biases in behavioural research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Poser, E. G., y Engels, M. L. (1983). Self-efficacy assessment and peer group assistance in a preretirement intervention. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 9(2-3), 159-169.
- Potočnik, K., Tordera, N., y Peiró, J. M. (2009). The role of human resource practices and group norms in the retirement process. *European Psychologist*, 14(3), 193.
- Potočnik, K., Tordera, N., y Peiró, J. M. (2013). Truly satisfied with your retirement or just resigned? Pathways toward different patterns of retirement satisfaction. *Journal of Applied Gerontology*, 32(2), 164-187.
- Preacher, K. J., y Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Quick, H. E. y Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 44-64.
- Quittner, A. L., Glueckauf, R. L., y Jackson, D. N. (1990). Chronic parenting stress: moderating versus mediating effects of social support. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1266.
- Rappaport, E. (1998). Preliminary report: Hurricane Andrew 16-28 August, 1992. Disponible en: <http://www.nhc.noaa.gov/1992andrew.html>

- Reitzes, D. C. y Mutran, E. J. (2004). The transition into retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging and Human Development*, 59, 63-84.
- Reitzes, D. C., y Mutran, E. J. (2006). Lingering identities in retirement. *The Sociological Quarterly*, 47, 333-359.
- Reitzes, D., Mutran, E., y Fernandez, M. (1996). Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers. *The Gerontologist*, 36, 649-656.
- Revilla Ahumada, L., Luna del Castillo, J., Bailón Muñoz, E., y Medina Moruno, I. (2005). Validación del cuestionario MOS de apoyo social en Atención Primaria. *Medicina de Familia*, 6(1), 10-18.
- Richardson, V., y Kilty, K. (1992). Retirement intentions among Black professionals: Implications for practice with older Black adults. *The Gerontologist*, 32, 7-16.
- Rosenkoetter, M., y Garris, J. (1998). Psychosocial changes following retirement. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 966-976.
- Rueda-Jaimes, G. E., López, P. A. C., y Rangel-Martínez-Villalba, A. M. (2009). Validación de dos versiones cortas de la escala para depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos en adolescentes colombianos. *Atención primaria*, 41(5), 255-261.
- Sadri, G., y Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related behaviour: a review and meta-analysis. *Applied Psychology*, 42(2), 139-152.
- Salami, S. O. (2010). Retirement context and psychological factors as predictors of well-being among retired teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 6(2), 47-64.
- Salanova, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect and engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 255-285.
- Salanova, M., Peiró, J. M., y Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-25.

- Salsman, J. M., Brown, T. L., Brechting, E. H., y Carlson, C. R. (2005). The link between religion and spirituality and psychological adjustment: The mediating role of optimism and social support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4), 522-535.
- Sattler, D. N., Preston, A. J., Kaiser, C. F., Olivera, V. E., Valdez, J., y Schlueter, S. (2002). Hurricane Georges: A cross-national study examining preparedness, resource loss, and psychological distress in the US Virgin Islands, Puerto Rico, Dominican Republic, and the United States. *Journal of Traumatic Stress*, 15(5), 339-350.
- Schaubroeck, J., y Merritt, D. E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40(3), 738-754.
- Scheier, M. F., y Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.
- Schlossberg, N. K. (2004). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schroevers, M., Kraaij, V., y Garnefski, N. (2007). Goal disturbance, cognitive coping strategies, and psychological adjustment to different types of stressful life event. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 413-423.
- Schwarzer, R., y Gutiérrez-Doña, B. (2005). More spousal support for men than for women: A comparison of sources and types of support. *Sex Roles*, 52(7-8), 523-532.
- Schwarzer, R., y Baessler, J. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la Escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y estrés*, 2(1), 1-8.
- Schwarzer, R., Baessler, J., Kwiatek, P., Schroder, K., y Zhang, J. X., (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish and Chinese versions of the General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology. An International Review*, 46(1) 69-88.
- Schwoerer, C. E., May, D. R., Hollensbe, E. C., y Mencl, J. (2005). General and Specific Self-Efficacy in the Context of a Training Intervention to Enhance

- Performance Expectancy. *Human Resource Development Quarterly*, 16(1), 111-129.
- Secombe, K., y Lee, G. R. (1986). Gender differences in retirement satisfaction and its antecedents. *Research on Aging*, 8(3), 426-440.
- Settersten, R. (2003). Invitation to the life course: The promise. In R. Settersten, Jr. (Ed.), *Invitation to the life course: Toward new understandings of later life* (pp. 1-12). Amityville, NY: Baywood Publishing Company.
- Sharpley, C. F., y Yardley, P. (1999). The relationship between cognitive hardiness, explanatory style, and depression-happiness in post-retirement men and women. *Australian Psychologist*, 34(3), 198-203.
- Sherbourne, C.D. y Stewart A. L. (1991). The MOS Social Support Survey. *Social Science and Medicine*, 32, 6, 705-714.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Research in organizational stress and well-being*, 3, 135-165.
- Shultz, K. S., y Adams, G. A. (Eds.). (2007). *Aging and work in the 21st century*. Mahwah, NJ: Psychology Press.
- Shultz, K., Morton, K., y Weckerle, J. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Shultz, K. S., y Wang, M. (2007). The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *The International Journal of Aging and Human Development*, 65(2), 149-161.
- Shultz, K. S., y Wang, M. (2008). The changing nature of mid and late careers. En C. Wankel (Ed.), *21st century management: A reference handbook* (Vol. 2, pp. 130 –138). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Shultz, K. S. y Wang (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66, 170-179.

- Simbula, S., Guglielmi, D., Schaufeli, W.B. (2011). A three wave study of job resources, self-efficacy and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational psychology*, 20, 285-304.
- Sorensen, A. (2007). The demography of the Third Age. En J. B. James y P. Wink (Eds.), *The crown of life: Dynamics of the early postretirement period* (pp.1-18). New York,, NY: Springer.
- Stajovic, A. D. y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261
- Stanton, M. W., y Rutherford, M. K. (2006). *The high concentration of US health care expenditures* (pp. 06-0060). Washington, DC: Agency for Healthcare Research and Quality.
- Sterns, H. y Kaplan, J. (2003). Self-management of career and retirement. En G. Adams y T. Beehr (Eds.), *Retirement: reasons, processes and results* (pp. 188-213). New York: Springer.
- Szinovacz, M. (2003). Contexts and pathways: Retirement as an institution, process and experience. En G. Adams y T. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes and results* (pp. 6-52). New York: Springer.
- Talaga, J., y Beehr, T. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80, 16-28.
- Taylor, M. A., y Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role change and psychological resources. *Career Development Quarterly*, 44, 67-82.
- Taylor, M. A., Cook, K., & Weinberg, C. (1997). Planning and expectations of the retirement experience. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 23(3), 273-288.
- Taylor, M. A., y Doverspike, D. (2003). Retirement planning and preparation. En G. Adams y T. Beehr (Eds.), *Retirement: reasons, processes and results* (pp. 53-82). New York: Springer.
- Taylor, M. A., y Geldhauser, H. A. (2007). Low-income older workers. En K. S. Shultz y G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 25–50). New York, NY: Psychology Press.

- Taylor, M.A., Goldberg, C., Shore, L. M., y Lipka, P. (2008). The effects of retirement expectations and social support on post-retirement adjustment: A longitudinal analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 458-470.
- Taylor, M.A., y Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10, 76-83.
- Taylor, S. E., y Lobel, M. (1989). Social comparison activity under threat: downward evaluation and upward contacts. *Psychological review*, 96(4), 569.
- Thériault, J. (1994). Retirement as a psychosocial transition: Process of adaptation to change. *International Journal of Aging and Human Development*, 38, 153-170.
- Thorpe, K. E., y Howard, D. H. (2006). The rise in spending among Medicare beneficiaries: the role of chronic disease prevalence and changes in treatment intensity. *Health Affairs*, 25(5), w378-w388.
- Topa, G. y Alcover, C. M. (2015) Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi-sample study. *Career Development International*.
- Topa, G., Guglielmi, D., y Depolo, M. (2014). Mentoring and group identification as antecedents of satisfaction and health among nurses: What role do bullying experiences play? *Nurse education today*, 34(4), 507-512.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. y Morales, J. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 38-55.
- Topa, G., Moriano, J., Depolo, M., y Morales, J. F. (2009). Bridge employment and retirees' personal wellbeing. A structural equation model with a European probabilistic sample. *Psicothema*, 21, 285-292.
- Topa, G., Moriano, J., Depolo, M., Alcover, C., y Moreno, A. (2011). Retirement and Wealth relationships: Meta-analysis and SEM. *Research on Aging*, 33 (5), 501-528.
- Vachon, M. L. S. (1986). A comparison of the impact of breast cancer and bereavement: Personality, social support, and adaptation. En: *Stress, social support and women* (pp. 187-204). New York: Hemisphere Publishing Corp.

- Valero, E., y Topa, G. (2014). Brief Retirement Self-Efficacy-11 Scale (BRSE-11) Factorial Structure and Validity. *Journal of Career Assessment*, 1069072714553567.
- van Dalen, H. P., y Henkens, K. (2013). Explaining emigration intentions and behaviour in the Netherlands, 2005–10. *Population studies*, 67(2), 225-241.
- Van Solinge, H. (2007). Health Change in Retirement A Longitudinal Study among Older Workers in the Netherlands. *Research on Aging*, 29(3), 225-256.
- Van Solinge, H. (2013). Adjustment to retirement. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 311-324). New York: Oxford University Press.
- Van Solinge, H., y Henkens, K. (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.
- Van Solinge, H., y Henkens, R. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23, 422-434.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., y Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314-334.
- Von Hippel, W., Henry, J. D., y Matovic, D. (2008). Aging and social satisfaction: Offsetting positive and negative effects. *Psychology and Aging*, 23, 435-439.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
- Wang, M. (2013). Retirement: An introduction and overview of the handbook. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 3-21). New York: Oxford University Press.
- Wang, M., Adams, G. A., Beehr, T. A., y Shultz, K. S. (2009). Career issues at the end of one's career: Bridge employment and retirement. En S. G. Baugh y S. E. Sullivan (Eds.), *Maintaining focus, energy, and options through the life course*. (pp.135-162). Charlotte, NC: Information Age.

- Wang, M., Henkens, K. y Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, *66*, 204-213.
- Wang, M., Olson, D. A., y Shultz, K. S. (2013). *Mid and Late Career Issues. An Integrative Perspective*. New York: Routledge.
- Wang, M., y Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual review of psychology*, *65*, 209-233.
- Wang, M., y Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, *36*, 172-206.
- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., y Lavin, J. (1999). When it rains, it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*(9), 1172-1182.
- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., y Lavin, J. (1997). Resource loss, resource gain, and communal coping during pregnancy among women with multiple roles. *Psychology of Women Quarterly*, *21*(4), 645-662.
- Wells, Y. D., y Kendig, H. L. (1999). Psychological resources and successful retirement. *Australian Psychologist*, *34*(2), 111-115.
- Westerlund, H., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., Melchior, M., Ferrie, J. E., Pentti, J., Jokela, M., Leineweber, C., Goldberg, M., Zins, M., y Vahtera, J. (2009). Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): a cohort study. *The Lancet*, *374*(9705), 1889-1896.
- Westman, M., Etzion, D., y Gattenio, E. (2008). International business travels and the work-family interface: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*(3), 459-480.
- Westman, M., Etzion, D., y Horovitz, S. (2004). The toll of unemployment does not stop with the unemployed. *Human Relations*, *57*(7), 823-844.
- Williams, A., y Garret, P. (2002). Communication evaluation across the life span: From adolescent storm and stress to elder aches and pains. *Journal of Language and Social Psychology*, *21*, 101-126.

- Wilson, M. y Palha, P. (2007). A systematic review of published research articles on health promotion and retirement. *Journal of Nursing Scholarship*, 39, 330-337.
- Wink, P. y Boone James, J. (2013). The Life Course perspective on life in the Post-retirement Period. En M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 59 - 72). New York: Oxford University Press.
- Wong J. Y. y Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 1-13.
- Wood, R., y Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.
- Wu, A. M. S., Tang, C. K. K., y Kwok, T. C. Y. (2004). Self-efficacy, health locus of control, and psychological distress in elderly Chinese women with chronic illnesses. *Aging and Mental Health*, 8(1), 21-28.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., y Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.
- Zaniboni, S., Sarchielli, G., y Fraccaroli, F. (2010). How are psychosocial factors related to retirement intentions? *International Journal of Manpower*, 31(3), 271-285.
- Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International*, 13(2), 150-167.
- Zickar, M., y Gibby, R. (2003). Data analytic techniques for retirement research. En G. Adams y T. Beehr (Eds.), *Retirement: reasons, processes and results* (pp. 264-292). New York: Springer.

ANEXO 1

CUESTIONARIOS DE LOS TRES ESTUDIOS EMPÍRICOS

CUESTIONARIO ESTUDIO 1

En el Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones de la UNED estamos realizando un estudio sobre las experiencias de los trabajadores mayores de 40 años. Nos gustaría que colaborara con nosotros en este estudio rellenando este cuestionario

INSTRUCCIONES

1. El cuestionario es completamente **ANÓNIMO** y toda la información que usted registre en él es absolutamente **CONFIDENCIAL**.
2. Su información será analizada de manera conjunta con la de los restantes participantes, nunca de manera individual, de modo que no será posible identificar sus respuestas particulares a partir de los resultados de la investigación.
3. Recuerde que en el cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas; por favor, **responda con total sinceridad**.
4. Señale siempre la opción de respuesta que corresponda con la información requerida o con su opinión.
5. Por favor, rellene el cuestionario sin consultar a otras personas.

Edad:	Género: <input type="checkbox"/> H ₁ <input type="checkbox"/> M ₂	Nivel de estudios finalizados: <input type="checkbox"/> Estudios básicos ₁ <input type="checkbox"/> Bachillerato ₂ <input type="checkbox"/> F. P. ₃ <input type="checkbox"/> Universitarios ₄ <input type="checkbox"/> Otros ₅	
Tipo de empresa: <input type="checkbox"/> Privada ₁ <input type="checkbox"/> Pública ₂ <input type="checkbox"/> Privada (con capital público/fundaciones) ₃ <input type="checkbox"/> Otras ₄ (especificar): _____		Zona geográfica donde trabaja Comunidad Autónoma:	
Categoría profesional: <input type="checkbox"/> Propietario o Alto Directivo ₁ (representa a la empresa mediante poder notarial, Socio, Administrador único, etc.) <input type="checkbox"/> Directivo ₂ (asiste a las reuniones de los órganos de gobierno pero no representa a la empresa mediante poder notarial o similar)		<input type="checkbox"/> Mando intermedio ₃ (Tiene personas a su cargo operacionalmente, es jefe de grupo, encargado de área, etc.) <input type="checkbox"/> Empleado ₄ <input type="checkbox"/> Otras ₅ (especificar): _____	
Años de antigüedad en la empresa u organización en la que trabaja:		Número de personas a su cargo o dependientes económicamente:	
Sector profesional: <input type="checkbox"/> Sanitario ₁ <input type="checkbox"/> Industria productiva ₂ <input type="checkbox"/> Banca/ Finanzas ₃ <input type="checkbox"/> Educación/Investigación ₄ <input type="checkbox"/> Distribución ₅ <input type="checkbox"/> Tecnología/comunicaciones ₆ <input type="checkbox"/> Comercio/Turismo ₇ <input type="checkbox"/> Alimentación ₈ <input type="checkbox"/> Energía ₁₀ <input type="checkbox"/> Servicios ₁₁ <input type="checkbox"/> Minería ₁₂ <input type="checkbox"/> Agricultura/pesca/ganadería ₁₃ <input type="checkbox"/> Otros ₁₄ (explicar).....			
Situación laboral actual: <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo completo ₁ <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo parcial ₂ <input type="checkbox"/> Desempleado y buscando empleo ₃ <input type="checkbox"/> Otros(explicar) ₄			
Tamaño de la empresa: <input type="checkbox"/> De 0 a 9 empleados ₁ <input type="checkbox"/> De 10 a 49 empleados ₂ <input type="checkbox"/> De 50 a 199 empleados ₃ <input type="checkbox"/> Más de 200 empleados ₄			
Por favor, indique la edad mínima a la que cree que podrá jubilarse (en años).....			

***Piense en el presente inmediato
y díganos su opinión***

	Nunca	Rara vez	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.					
Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.					
Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta alcanzar mis metas.					
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.					
Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.					
Cuando tengo dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.					
Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.					
Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.					
Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.					
Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo					

***Piense en el presente inmediato y díganos
¿Cómo de satisfecho se encuentra con los siguientes
aspectos de su vida?***

	Nada	Algo	Moderadamente	Bastante	Totalmente
Mi matrimonio					
La salud de mi esposa/o o pareja					
La calidad de mi vivienda/ residencia					
Las relaciones con otros miembros de la familia (hijos, hermanos, nietos).					
Mi situación financiera					
Mi acceso al transporte					
Servicios de agencias comunitarias y programas					
Servicios de ayuda del Estado (seguridad social, servicios médicos, vivienda protegida, programas de alimentos...).					
Mi seguridad personal					
Mi salud física					
Mi nivel de actividad física					

Piense en su jubilación. Imagínesse en los primeros años de su vida de jubilado. ¿En qué medida cree que será capaz de...?

	Nada eficaz	Algo eficaz	Moderadamente	Bastante eficaz	Totalmente eficaz
Descansar y dormir adecuadamente					
Mantener su salud emocional					
Evitar preocupaciones excesivas o ansiedad					
Evitar un estrés excesivo					
Mantener una visión positiva de la vida					
Encontrar significado y propósito en su vida					
Tener suficiente dinero para mantener su vivienda a su gusto.					
Administrar su dinero					
Vivir con su pensión de jubilación					
Disponer de suficiente dinero para sus actividades de ocio					
Disponer de suficiente dinero para una buena nutrición					
Disponer de suficiente dinero para cualquier viaje que quiera hacer					
Permanecer independiente físicamente					
Permanecer activo en su hogar					
Permanecer activo cuando está fuera de su hogar					
Establecer nuevas relaciones significativas con otras personas					
Conservar cualquier habilidad o conocimiento que desee mantener					
Usar cualquier habilidad o conocimiento que desee usar					
Disponer de su pensión, de sus ahorros o de cualquier otra fuente de ingresos que planea usar en ese momento					
Disponer de su seguro médico privado o de la Seguridad Social, según lo planificado					
Decidir cuál es el plan de jubilación más adecuado para Ud.					
Decidir sobre el tiempo de la jubilación que sea mejor para Ud.					
Decidir dónde vivir durante su jubilación					
Decidir si y cuándo quiera mudarse a un lugar más pequeño o reducir sus posesiones					

Piense en el futuro inmediato y díganos cuáles son sus planes

	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Moderadamente	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me jubilaré apenas me sea posible					
Me jubilaré apenas alcance la edad o los años de servicio.					
Me jubilaré apenas pueda disponer de mi plan de pensiones					
Continuaré trabajando pero cambiaré a otro tipo de trabajo					
Continuaré trabajando pero trabajaré más horas desde mi casa					
Continuaré trabajando pero reduciré mis responsabilidades, mis tareas o la intensidad de mi dedicación					
Continuaré trabajando pero cambiaré de un trabajo por cuenta ajena a un trabajo por cuenta propia					
Continuaré trabajando pero cambiaré de un trabajo por cuenta propia a un trabajo por cuenta ajena					

CUESTIONARIO ESTUDIO 2

En el Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones de la UNED estamos realizando un estudio sobre las experiencias de los jubilados. Nos gustaría que colaborara con nosotros en este estudio rellenando este cuestionario

INSTRUCCIONES

1. El cuestionario es completamente **ANÓNIMO** y toda la información que usted registre en él es absolutamente **CONFIDENCIAL**.
2. Su información será analizada de manera conjunta con la de los restantes participantes, nunca de manera individual, de modo que no será posible identificar sus respuestas particulares a partir de los resultados de la investigación.
3. Recuerde que en el cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas; por favor, **responda con total sinceridad**.
4. Señale siempre la opción de respuesta que corresponda con la información requerida o con su opinión.
5. Por favor, rellene el cuestionario sin consultar a otras personas.

Edad:	Género: <input type="checkbox"/> H ₁ <input type="checkbox"/> M ₂	Nivel de estudios finalizados: <input type="checkbox"/> Estudios básicos ₁ <input type="checkbox"/> Bachillerato ₂ <input type="checkbox"/> F. P. ₃ <input type="checkbox"/> Universitarios ₄ <input type="checkbox"/> Otros ₅
Años de antigüedad en la empresa u organización en la que trabajaba:		Número de personas a su cargo o dependientes económicamente en el momento actual:
¿Cuánto tiempo hace que se ha jubilado?.....años		

Estamos interesado en la medida en la cual Ud. ha experimentado ganancias o pérdidas reales de cualquiera de los recursos que aparecen en esta lista, durante los últimos meses.

Los recursos pueden ser cosas, características personales, capacidades, personas energías, etc.

Las ganancias reales suceden cuando un recurso empieza a estar MAS disponible para Usted (por ej., tiene Ud mejor salud física).

Las pérdidas reales suceden cuando un recurso empieza a estar menos disponible para Usted (por ej., pérdida real de salud física).

Recuerde que los recursos pueden ser: cosas, características personales, capacidades, personas, energías, etc.

IMPORTANTE: por favor, no evalúe la disponibilidad o no de un recurso para Ud. Solo estamos interesados en la GANANCIA o en la PÉRDIDA.

Piense en el último tiempo y díganos si ha experimentado

	Ninguna ganancia	Muy poca ganancia	Poca ganancia	Bastante ganancia	Mucha ganancia
Transporte personal (coche, bicicleta, moto)					
Sentimiento de que tengo éxito					
Tiempo de sueño adecuado					
Buen matrimonio					
Vestimenta adecuada					
Sentimiento de ser valorado por otros					
Estabilidad familiar					
Tiempo libre					
Sentimiento de orgullo en mí mismo					
Intimidad con la familia					
Tiempo para trabajar					
Sentimientos de que estoy logrando mis objetivos					
Buena relación con mis hijos					
Tiempo con mis seres queridos					
Herramientas necesarias para trabajar					
Esperanza					
Salud de los hijos					
Resistencia / fortaleza					
Actividad cotidiana desafiante					
Salud personal					
Hogar que se adapta a mis necesidades					
Sentimiento de optimismo					
Estatus / jerarquía en mi trabajo					
Comida adecuada					
Sentido del humor					
Trabajo estable					
Intimidad con mi cónyuge					
Sentimiento de control en mi vida					
Actuar como un líder					
Habilidad de comunicarse bien					
Proveer a los hijos con lo esencial					
Sentimiento de que mi vida es tranquila					
Reconocimiento de mis logros					
Habilidad para organizar tareas					
Extras para sus hijos					
Sentimiento de compromiso					
Intimidad con al menos un amigo					
Dinero para extras					
Autodisciplina					
Entendimiento con mi jefe					
Ahorros o dinero para una emergencia					
Motivación para terminar cosas					
Salud del cónyuge					

Apoyo de los colegas					
Ingresos adecuados					
Sentimiento de saber quien soy					
Avances en formación en el trabajo					
Crédito financiero adecuado					
Sentimiento de independencia					
Activos financieros (acciones, propiedades)					
Afecto de otros					
Estabilidad financiera					
Sentimiento de que mi vida tiene significado					
Sentimientos positivos sobre mí mismo					
Gente de la que puedo aprender					
Dinero para transporte					
Ayuda con las tareas en el trabajo					
Seguro medico					
Participación en la iglesia, sinagoga, etc.					
Seguridad en la jubilación (financiera)					
Ayuda con las tareas en casa					
Lealtad de los amigos					
Dinero para mejorar o avanzar (educación, empezar un negocio)					
Ayuda financiera si es necesaria					
Salud de la familia/amigos cercanos					

Piense en el último tiempo y díganos si ha experimentado

	Ninguna pérdida	Muy poca pérdida	Poca pérdida	Bastante pérdida	Mucha pérdida
Transporte personal (coche, bicicleta, moto)					
Sentimiento de que tengo éxito					
Tiempo de sueño adecuado					
Buen matrimonio					
Vestimenta adecuada					
Sentimiento de ser valorado por otros					
Estabilidad familiar					
Tiempo libre					
Sentimiento de orgullo en mí mismo					
Intimidad con la familia					
Tiempo para trabajar					
Sentimientos de que estoy logrando mis objetivos					
Buena relación con mis hijos					
Tiempo con mis seres queridos					
Herramientas necesarias para trabajar					
Esperanza					
Salud de los hijos					
Resistencia / fortaleza					

Actividad cotidiana desafiante					
Salud personal					
Hogar que se adapta a mis necesidades					
Sentimiento de optimismo					
Estatus / jerarquía en mi trabajo					
Comida adecuada					
Sentido del humor					
Trabajo estable					
Intimidad con mi cónyuge					
Sentimiento de control en mi vida					
Actuar como un líder					
Habilidad de comunicarse bien					
Proveer a los hijos con lo esencial					
Sentimiento de que mi vida es tranquila					
Reconocimiento de mis logros					
Habilidad para organizar tareas					
Extras para sus hijos					
Sentimiento de compromiso					
Intimidad con al menos un amigo					
Dinero para extras					
Autodisciplina					
Entendimiento con mi jefe					
Ahorros o dinero para una emergencia					
Motivación para terminar cosas					
Salud del cónyuge					
Apoyo de los colegas					
Ingresos adecuados					
Sentimiento de saber quien soy					
Avances en formación en el trabajo					
Crédito financiero adecuado					
Sentimiento de independencia					
Activos financieros (acciones, propiedades)					
Afecto de otros					
Estabilidad financiera					
Sentimiento de que mi vida tiene significado					
Sentimientos positivos sobre mí mismo					
Gente de la que puedo aprender					
Dinero para transporte					
Ayuda con las tareas en el trabajo					
Seguro medico					
Participación en la iglesia, sinagoga, etc.					
Seguridad en la jubilación (financiera)					
Ayuda con las tareas en casa					
Lealtad de los amigos					
Dinero para mejorar o avanzar (educación, empezar un negocio)					
Ayuda financiera si es necesaria					
Salud de la familia/amigos cercanos					

*Piense en el presente inmediato y díganos
¿Cómo de satisfecho se encuentra con los siguientes
aspectos de su vida?*

	Nada	Algo	Moderadamente	Bastante	Totalmente
Mi matrimonio					
La salud de mi esposa/o o pareja					
La calidad de mi vivienda/ residencia					
Las relaciones con otros miembros de la familia (hijos, hermanos, nietos).					
Mi situación financiera					
Mi acceso al transporte					
Servicios de agencias comunitarias y programas					
Servicios de ayuda del Estado (seguridad social, servicios médicos, vivienda protegida, programas de alimentos...).					
Mi seguridad personal					
Mi salud física					
Mi nivel de actividad física					

Piense en el último tiempo y díganos su opinión

	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Todo el tiempo
Persigo mis objetivos con mucha energía					
En periodos de incertidumbre, por lo general espero lo mejor					
Soy siempre optimista con respecto a mi futuro					
Casi nunca espero que las cosas salgan a mi manera					
Encuentro formas de resolver un problema incluso cuando otros ya han desistido					
Raramente cuento con que me ocurran cosas buenas					
Dada mi experiencia pasada, me siento bien preparado/a para el futuro					

Piense en el último tiempo y díganos si cuenta Ud. con....

	Nada	Algo	Moderadamente	Bastante	Totalmente
Alguien que le ayude cuando tenga que estar en la cama					
Alguien con quien pueda contar cuando necesita hablar					
Alguien que le aconseje cuando tenga problemas					
Alguien que le acompañe al médico cuando lo necesita					
Alguien que le muestre amor y afecto					
Alguien con quién pasar un buen rato					
Alguien que le informe y le ayude a entender una situación					
Alguien en quien confiar o con quien hablar de sus preocupaciones					
Alguien que le abrace					
Alguien con quien pueda relajarse					
Alguien que le prepare la comida si no puede hacerlo					
Alguien cuyo consejo realmente desee oír					
Alguien con quien hacer cosas que le ayuden a olvidar sus problemas					
Alguien que le ayude en sus tareas domésticas si está enfermo					
Alguien con quien compartir sus temores y problemas más íntimos					
Alguien que le aconseje cómo resolver sus problemas personales					
Alguien con quién divertirse					
Alguien que comprenda sus problemas					
Alguien a quién amar y hacerle sentirse querido					

Piense en el último tiempo y díganos si ha sentido alguno de estos problemas de salud

	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Todo el tiempo
Gripe					
Tos					
Dolor de cuello					
Dolor de espalda					
Dolores de brazos					
Migraña					
Ansiedad					
Tristeza/depresión					
Cansancio					
Vértigos, mareos					
Nauseas					
Ardor de estómago					
Úlcera					
Dolor de estómago					
Diarrea					
Asma					
Dificultades respiratorias					
Alergias					
Eczemas					
Dolor en el pecho.					

CUESTIONARIO ESTUDIO 3. ETAPA 1

En el Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones de la UNED estamos realizando un estudio sobre las experiencias de las personas que se acercan a la jubilación. Nos gustaría que colaborara con nosotros en este estudio rellenando este cuestionario

INSTRUCCIONES

1. El cuestionario es completamente **ANÓNIMO** y toda la información que usted registre en él es absolutamente **CONFIDENCIAL**.
2. Su información será analizada de manera conjunta con la de los restantes participantes, nunca de manera individual, de modo que no será posible identificar sus respuestas particulares a partir de los resultados de la investigación.
3. Recuerde que en el cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas; por favor, **responda con total sinceridad**.
4. Señale siempre la opción de respuesta que corresponda con la información requerida o con su opinión.
5. Por favor, rellene el cuestionario sin consultar a otras personas.

Edad:	Género: <input type="checkbox"/> H ₁ <input type="checkbox"/> M ₂	Nivel de estudios finalizados: <input type="checkbox"/> Estudios básicos ₁ <input type="checkbox"/> Bachillerato ₂ <input type="checkbox"/> F. P. ₃ <input type="checkbox"/> Universitarios ₄ <input type="checkbox"/> Otros ₅
Años de antigüedad en la empresa u organización en la que trabajas:		Número de personas a su cargo o dependientes económicamente en el momento actual:
Tipo de empresa: <input type="checkbox"/> Privada 1 <input type="checkbox"/> Pública 2 <input type="checkbox"/> Privada (con capital público/fundaciones) 3 <input type="checkbox"/> Otras 4 (especificar): _____		Zona geográfica donde trabaja Comunidad Autónoma:
Categoría profesional: <input type="checkbox"/> Propietario o Alto Directivo 1 (representa a la empresa mediante poder notarial, Socio, Administrador único, etc.) <input type="checkbox"/> Directivo 2 (asiste a las reuniones de los órganos de gobierno pero no representa a la empresa mediante poder notarial o similar)		<input type="checkbox"/> Mando intermedio 3 (Tiene personas a su cargo operativamente, es jefe de grupo, encargado de área, etc.) <input type="checkbox"/> Empleado 4 <input type="checkbox"/> Otras 5 (especificar): _____
Sector profesional: <input type="checkbox"/> Sanitario ₁ <input type="checkbox"/> Industria productiva ₂ <input type="checkbox"/> Banca/ Finanzas ₃ <input type="checkbox"/> Educación/Investigación ₄ <input type="checkbox"/> Distribución ₅ <input type="checkbox"/> Tecnología/comunicaciones ₆ <input type="checkbox"/> Comercio/Turismo ₇ <input type="checkbox"/> Alimentación ₈ <input type="checkbox"/> Energía ₁₀ <input type="checkbox"/> Servicios ₁₁ <input type="checkbox"/> Minería ₁₂ <input type="checkbox"/> Agricultura/pesca/ganadería ₁₃ <input type="checkbox"/> Otros ₁₄ (explicar).....		
Situación laboral actual: <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo completo ₁ <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo parcial ₂ <input type="checkbox"/> Desempleado y buscando empleo ₃ <input type="checkbox"/> Otros(explicar) ₄		
Tamaño de la empresa: <input type="checkbox"/> De 0 a 9 empleados ₁ <input type="checkbox"/> De 10 a 49 empleados ₂ <input type="checkbox"/> De 50 a 199 empleados ₃ <input type="checkbox"/> Más de 200 empleados ₄		
Por favor, indique la edad mínima a la que cree que podrá jubilarse (en años).....		

***Piense en el presente inmediato
y díganos su opinión***

	Nunca	Rara vez	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.					
Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.					
Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta alcanzar mis metas.					
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.					
Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.					
Cuando tengo dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.					
Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.					
Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.					
Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.					
Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo					

Piense en el último tiempo y díganos su opinión

	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Todo el tiempo
Persigo mis objetivos con mucha energía					
En periodos de incertidumbre, por lo general espero lo mejor					
Soy siempre optimista con respecto a mi futuro					
Casi nunca espero que las cosas salgan a mi manera					
Encuentro formas de resolver un problema incluso cuando otros ya han desistido					
Raramente cuento con que me ocurran cosas buenas					
Dada mi experiencia pasada, me siento bien preparado/a para el futuro					

Piense en su jubilación. Imagínese en los primeros años de su vida de jubilado. ¿En qué medida cree que será capaz de...?

	Nada eficaz	Algo eficaz	Moderadamente	Bastante eficaz	Totalmente eficaz
Descansar y dormir adecuadamente					
Mantener su salud emocional					
Evitar preocupaciones excesivas o ansiedad					
Evitar un estrés excesivo					
Mantener una visión positiva de la vida					
Encontrar significado y propósito en su vida					
Tener suficiente dinero para mantener su vivienda a su gusto.					
Administrar su dinero					
Vivir con su pensión de jubilación					
Disponer de suficiente dinero para sus actividades de ocio					
Disponer de suficiente dinero para una buena nutrición					
Disponer de suficiente dinero para cualquier viaje que quiera hacer					
Permanecer independiente físicamente					
Permanecer activo en su hogar					
Permanecer activo cuando está fuera de su hogar					
Establecer nuevas relaciones significativas con otras personas					
Conservar cualquier habilidad o conocimiento que desee mantener					
Usar cualquier habilidad o conocimiento que desee usar					
Disponer de su pensión, de sus ahorros o de cualquier otra fuente de ingresos que planea usar en ese momento					
Disponer de su seguro médico privado o de la Seguridad Social, según lo planificado					
Decidir cuál es el plan de jubilación más adecuado para Ud.					
Decidir sobre el tiempo de la jubilación que sea mejor para Ud.					
Decidir dónde vivir durante su jubilación					
Decidir si y cuándo quiera mudarse a un lugar más pequeño o reducir sus posesiones					

CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN

En el futuro vamos a contactar nuevamente con Ud. para hacerle otras preguntas. Por favor, para reunir sus respuestas, necesitamos que cree su código personal.

Día de su nacimiento (no mes, ni año)		
Dos primeras letras del nombre de pila de su madre		
Dos primeras letras del nombre de la calle donde vive actualmente.		

CUESTIONARIO ESTUDIO 3. ETAPA 2

El cuestionario que se presenta es la segunda parte de la investigación en la que has participado anteriormente. Te agradecemos tu tiempo. A continuación, aparecen diversas cuestiones acerca de tu bienestar. Tus respuestas serán tratadas de forma anónima y únicamente con fines de investigación, por ello te agradecemos que respondas con sinceridad.

Edad:	Género: <input type="checkbox"/> H ₁ <input type="checkbox"/> M ₂	Nivel de estudios finalizados: <input type="checkbox"/> Estudios básicos ₁ <input type="checkbox"/> Bachillerato ₂ <input type="checkbox"/> F. P. ₃ <input type="checkbox"/> Universitarios ₄ <input type="checkbox"/> Otros ₅
Años de antigüedad en la empresa u organización en la que trabajas:		Número de personas a su cargo o dependientes económicamente en el momento actual:
Tipo de empresa: <input type="checkbox"/> Privada 1 <input type="checkbox"/> Pública 2 <input type="checkbox"/> Privada (con capital público/fundaciones) 3 <input type="checkbox"/> Otras 4 (especificar): _____		Zona geográfica donde trabaja Comunidad Autónoma:
Categoría profesional: <input type="checkbox"/> Propietario o Alto Directivo 1 (representa a la empresa mediante poder notarial, Socio, Administrador único, etc.) <input type="checkbox"/> Directivo 2 (asiste a las reuniones de los órganos de gobierno pero no representa a la empresa mediante poder notarial o similar)		<input type="checkbox"/> Mando intermedio 3 (Tiene personas a su cargo operacionalmente, es jefe de grupo, encargado de área, etc.) <input type="checkbox"/> Empleado 4 <input type="checkbox"/> Otras 5 (especificar): _____
Sector profesional: <input type="checkbox"/> Sanitario ₁ <input type="checkbox"/> Industria productiva 2 <input type="checkbox"/> Banca/ Finanzas 3 <input type="checkbox"/> Educación/Investigación 4 <input type="checkbox"/> Distribución ₅ <input type="checkbox"/> Tecnología/comunicaciones 6 <input type="checkbox"/> Comercio/Turismo 7 <input type="checkbox"/> Alimentación 8 <input type="checkbox"/> Energía ₁₀ <input type="checkbox"/> Servicios 11 <input type="checkbox"/> Minería 12 <input type="checkbox"/> Agricultura/pesca/ganadería 13 <input type="checkbox"/> Otros ₁₄ (explicar).....		
Situación laboral actual: <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo completo ₁ <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo parcial ₂ <input type="checkbox"/> Desempleado y buscando empleo 3 <input type="checkbox"/> Otros(explicar) 4.....		
Tamaño de la empresa: <input type="checkbox"/> De 0 a 9 empleados ₁ <input type="checkbox"/> De 10 a 49 empleados 2 <input type="checkbox"/> De 50 a 199 empleados 3 <input type="checkbox"/> Más de 200 empleados 4.....		
Por favor, indique la edad mínima a la que cree que podrá jubilarse (en años).....		

Estamos interesado en la medida en la cual Ud. ha experimentado amenazas de pérdidas de cualquiera de los recursos que aparecen en esta lista, durante los últimos meses. Los recursos pueden ser cosas, características personales, capacidades, personas energías, etc.

Las **amenazas de pérdidas** suceden cuando uno se ve amenazado con la pérdida de un recurso, pero la pérdida real no sucede. (Por ej., hay posibilidades de quedarse sin trabajo, por lo tanto, el trabajo estable está amenazado.

Recuerde que los recursos pueden ser: cosas, características personales, capacidades, personas, energías, etc.

IMPORTANTE: por favor, no evalúe la disponibilidad o no de un recurso para Ud. Solo estamos interesados en la AMENAZA DE PÉRDIDA.

Piense en el último tiempo y díganos si ha experimentado amenazas de pérdidas de alguno de los siguientes recursos

	Ninguna amenaza	Muy poca amenaza	Poca amenaza	Bastante amenaza	Mucha amenaza
Transporte personal (coche, bicicleta, moto)					
Sentimiento de que tengo éxito					
Tiempo de sueño adecuado					
Buen matrimonio					
Vestimenta adecuada					
Sentimiento de ser valorado por otros					
Estabilidad familiar					
Tiempo libre					
Sentimiento de orgullo en mí mismo					
Intimidad con la familia					
Tiempo para trabajar					
Sentimientos de que estoy logrando mis objetivos					
Buena relación con mis hijos					
Tiempo con mis seres queridos					
Herramientas necesarias para trabajar					
Esperanza					
Salud de los hijos					
Resistencia / fortaleza					
Actividad cotidiana desafiante					
Salud personal					
Hogar que se adapta a mis necesidades					
Sentimiento de optimismo					
Estatus / jerarquía en mi trabajo					
Comida adecuada					
Sentido del humor					
Trabajo estable					
Intimidad con mi cónyuge					
Sentimiento de control en mi vida					
Actuar como un líder					
Habilidad de comunicarse bien					
Proveer a los hijos con lo esencial					
Sentimiento de que mi vida es tranquila					
Reconocimiento de mis logros					
Habilidad para organizar tareas					
Extras para sus hijos					
Sentimiento de compromiso					
Intimidad con al menos un amigo					
Dinero para extras					
Autodisciplina					
Entendimiento con mi jefe					
Ahorros o dinero para una emergencia					

Motivación para terminar cosas					
Salud del cónyuge					
Apoyo de los colegas					
Ingresos adecuados					
Sentimiento de saber quien soy					
Avances en formación en el trabajo					
Crédito financiero adecuado					
Sentimiento de independencia					
Activos financieros (acciones, propiedades)					
Afecto de otros					
Estabilidad financiera					
Sentimiento de que mi vida tiene significado					
Sentimientos positivos sobre mí mismo					
Gente de la que puedo aprender					
Dinero para transporte					
Ayuda con las tareas en el trabajo					
Seguro medico					
Participación en la iglesia, sinagoga, etc.					
Seguridad en la jubilación (financiera)					
Ayuda con las tareas en casa					
Lealtad de los amigos					
Dinero para mejorar o avanzar (educación, empezar un negocio)					
Ayuda financiera si es necesaria					
Salud de la familia/amigos cercanos					

CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN

Hace unos meses contactamos con Ud. para hacerle otras preguntas. Por favor, para reunir sus respuestas, necesitamos que cree su código personal.

Día de su nacimiento (no mes, ni año)		
Dos primeras letras del nombre de pila de su madre		
Dos primeras letras del nombre de la calle donde vive actualmente.		

CUESTIONARIO ESTUDIO 3. ETAPA 3

El cuestionario que se presenta es la tercera parte de la investigación en la que has participado anteriormente. Te agradecemos tu tiempo. A continuación, aparecen diversas cuestiones acerca de tu bienestar. Tus respuestas serán tratadas de forma anónima y únicamente con fines de investigación, por ello te agradecemos que respondas con sinceridad.

Edad:	Género: <input type="checkbox"/> H ₁ <input type="checkbox"/> M ₂	Nivel de estudios finalizados: <input type="checkbox"/> Estudios básicos ₁ <input type="checkbox"/> Bachillerato ₂ <input type="checkbox"/> F. P. ₃ <input type="checkbox"/> Universitarios ₄ <input type="checkbox"/> Otros ₅
Años de antigüedad en la empresa u organización en la que trabajas:		Número de personas a su cargo o dependientes económicamente en el momento actual:
Tipo de empresa: <input type="checkbox"/> Privada 1 <input type="checkbox"/> Pública 2 <input type="checkbox"/> Privada (con capital público/fundaciones) 3 <input type="checkbox"/> Otras 4 (especificar):		Zona geográfica donde trabaja Comunidad Autónoma:
Categoría profesional: <input type="checkbox"/> Propietario o Alto Directivo 1 (representa a la empresa mediante poder notarial, Socio, Administrador único, etc.) <input type="checkbox"/> Directivo 2 (asiste a las reuniones de los órganos de gobierno pero no representa a la empresa mediante poder notarial o similar)		<input type="checkbox"/> Mando intermedio 3 (Tiene personas a su cargo operativamente, es jefe de grupo, encargado de área, etc.) <input type="checkbox"/> Empleado 4 <input type="checkbox"/> Otras 5 (especificar): _____
Sector profesional: <input type="checkbox"/> Sanitario ₁ <input type="checkbox"/> Industria productiva 2 <input type="checkbox"/> Banca/ Finanzas 3 <input type="checkbox"/> Educación/Investigación 4 <input type="checkbox"/> Distribución ₅ <input type="checkbox"/> Tecnología/comunicaciones 6 <input type="checkbox"/> Comercio/Turismo 7 <input type="checkbox"/> Alimentación 8 <input type="checkbox"/> Energía ₁₀ <input type="checkbox"/> Servicios 11 <input type="checkbox"/> Minería 12 <input type="checkbox"/> Agricultura/pesca/ganadería 13 <input type="checkbox"/> Otros ₁₄ (explicar).....		
Situación laboral actual: <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo completo ₁ <input type="checkbox"/> Trabajo tiempo parcial ₂ <input type="checkbox"/> Desempleado y buscando empleo 3 <input type="checkbox"/> Otros(explicar) 4.....		
Tamaño de la empresa: <input type="checkbox"/> De 0 a 9 empleados ₁ <input type="checkbox"/> De 10 a 49 empleados 2 <input type="checkbox"/> De 50 a 199 empleados 3 <input type="checkbox"/> Más de 200 empleados 4.....		
Por favor, indique la edad mínima a la que cree que podrá jubilarse (en años).....		

Estamos interesado en la medida en la cual Ud. ha experimentado **pérdidas reales** de cualquiera de los recursos que aparecen en esta lista, durante los últimos meses.

Los **recursos** pueden ser cosas, características personales, capacidades, personas energías, etc.

Las **pérdidas reales** suceden cuando un recurso empieza a estar menos disponible para Usted (por ej., pérdida real de salud física).

IMPORTANTE: por favor, no evalúe la disponibilidad o no de un recurso para Ud. Solo estamos interesados en el CAMBIO, es decir en la PERDIDA.

*Piense en el último tiempo y díganos si ha experimentado
amenazas de pérdidas de alguno de los siguientes recursos*

	Ninguna amenaza	Muy poca amenaza	Poca amenaza	Bastante amenaza	Mucha amenaza
Transporte personal (coche, bicicleta, moto)					
Sentimiento de que tengo éxito					
Tiempo de sueño adecuado					
Buen matrimonio					
Vestimenta adecuada					
Sentimiento de ser valorado por otros					
Estabilidad familiar					
Tiempo libre					
Sentimiento de orgullo en mí mismo					
Intimidad con la familia					
Tiempo para trabajar					
Sentimientos de que estoy logrando mis objetivos					
Buena relación con mis hijos					
Tiempo con mis seres queridos					
Herramientas necesarias para trabajar					
Esperanza					
Salud de los hijos					
Resistencia / fortaleza					
Actividad cotidiana desafiante					
Salud personal					
Hogar que se adapta a mis necesidades					
Sentimiento de optimismo					
Estatus / jerarquía en mi trabajo					
Comida adecuada					
Sentido del humor					
Trabajo estable					
Intimidad con mi cónyuge					
Sentimiento de control en mi vida					
Actuar como un líder					
Habilidad de comunicarse bien					
Proveer a los hijos con lo esencial					
Sentimiento de que mi vida es tranquila					
Reconocimiento de mis logros					
Habilidad para organizar tareas					
Extras para sus hijos					
Sentimiento de compromiso					
Intimidad con al menos un amigo					
Dinero para extras					
Autodisciplina					
Entendimiento con mi jefe					
Ahorros o dinero para una emergencia					
Motivación para terminar cosas					
Salud del cónyuge					

Apoyo de los colegas					
Ingresos adecuados					
Sentimiento de saber quien soy					
Avances en formación en el trabajo					
Crédito financiero adecuado					
Sentimiento de independencia					
Activos financieros (acciones, propiedades)					
Afecto de otros					
Estabilidad financiera					
Sentimiento de que mi vida tiene significado					
Sentimientos positivos sobre mí mismo					
Gente de la que puedo aprender					
Dinero para transporte					
Ayuda con las tareas en el trabajo					
Seguro medico					
Participación en la iglesia, sinagoga, etc.					
Seguridad en la jubilación (financiera)					
Ayuda con las tareas en casa					
Lealtad de los amigos					
Dinero para mejorar o avanzar (educación, empezar un negocio)					
Ayuda financiera si es necesaria					
Salud de la familia/amigos cercanos					

<i>Piense en su vida desde que se ha jubilado y díganos si ha experimentado alguna de las siguientes situaciones recientemente</i>	Nunca	Rara vez	A veces	Con frecuencia	Todo el tiempo
Me molestaron cosas que habitualmente no me molestan					
No me sentía con ganas de comer, tenía mal apetito					
Sentía que no podía quitarme de encima la tristeza					
Sentía que era tan buena persona como cualquiera otra					
Tenía dificultad para mantener mi mente en lo que estaba haciendo					
Me sentía deprimida					
Sentía que todo lo que hacía era un esfuerzo					
Me sentía optimista sobre el futuro					
Pensé que mi vida era un fracaso					
Me sentí con miedo					
Mi sueño era inquieto					
Estaba contenta					
Hablé menos de lo usual					
Me sentí sola					
Sentí que la gente no era amigable					
Disfruté de la vida					
Pasé ratos llorando					
Me sentí triste					
Sentí que no le caía bien a la gente					
No tenía ganas de hacer nada					

*Piense en el presente inmediato y díganos
¿Cómo de satisfecho se encuentra con los siguientes
aspectos de su vida?*

	Nada	Algo	Moderadamente	Bastante	Totalmente
Mi matrimonio					
La salud de mi esposa/o o pareja					
La calidad de mi vivienda/ residencia					
Las relaciones con otros miembros de la familia (hijos, hermanos, nietos).					
Mi situación financiera					
Mi acceso al transporte					
Servicios de agencias comunitarias y programas					
Servicios de ayuda del Estado (seguridad social, servicios médicos, vivienda protegida, programas de alimentos...).					
Mi seguridad personal					
Mi salud física					
Mi nivel de actividad física					

CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN

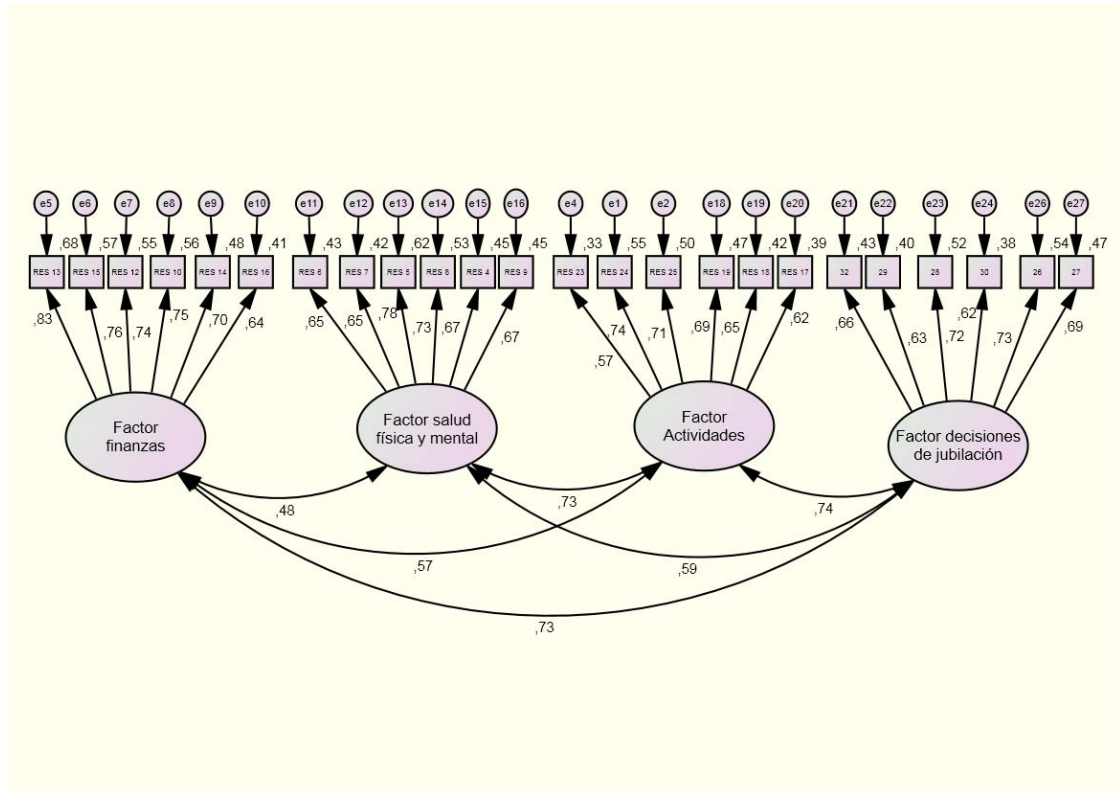
Hace unos meses contactamos con Ud. para hacerle otras preguntas. Por favor, para reunir sus respuestas, necesitamos que cree su código personal.

Día de su nacimiento (no mes, ni año)		
Dos primeras letras del nombre de pila de su madre		
Dos primeras letras del nombre de la calle donde vive actualmente.		

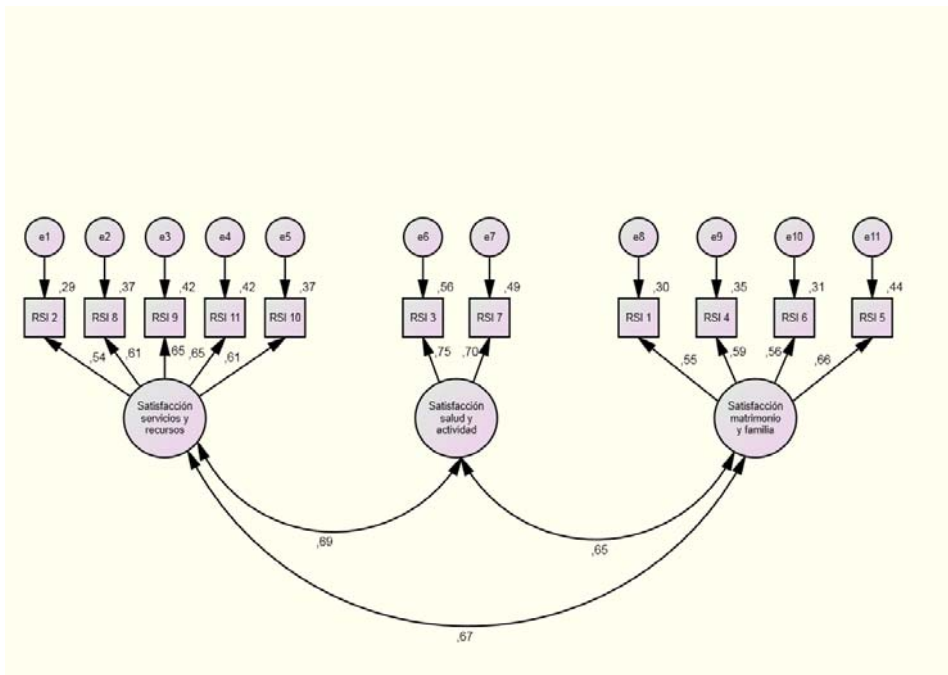
ANEXO 2

RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS ADICIONALES

*Análisis factorial confirmatorio de la escala de Autoeficacia específica para la jubilación
Estudio 1.*



*Análisis factorial confirmatorio de la escala de Satisfacción con la vida cercana a la jubilación
Estudio 1.*



Matriz de componentes rotados de la escala de pérdidas reales Estudio 2

	Factores			
	Características personales	Objetos	Energías	Condiciones
Sentimiento de que tengo éxito	.71			
Sentimientos de que estoy logrando mis objetivos	.71			
Reconocimiento logros	.70			
Actividad cotidiana positiva y desafiante	.69			
Sentimiento de orgullo en mí mismo	.67			
Estatus/jerarquía en mi trabajo	.67			
Sentimiento de optimismo	.65			
Sentimiento vida significad	.64			
Sentimiento de saber quien soy	.60			
Sentimientos positivos de mi	.58			
Habilidad de comunicarse bien	.55			
Sentido del humor	.54			
Esperanza	.53			
Avances en formación en el trabajo	.52			
Sentimiento de control en mi vida	.52			
Sentimiento de ser valorado	.51			
Actuar como un líder	.47			
Resistencia/Fortaleza	.46			
Sentimiento de independencia	.46			
Estabilidad financiera		.88		
Dinero para extras		.83		
Ahorros para emergencia		.81		
Ingresos adecuados		.79		
Dinero para mejorar		.78		
Ayuda financiera si es necesario		.77		
Crédito financiero adecuado		.72		
Dinero para el transporte		.69		
Activos financieros		.63		
Extras para los hijos		.60		
Seguridad en la jubilación (financiera)		.52		
Proveer a los hijos con lo esencial		.51		
Seguro médico		.39		
Lealtad amigos			.67	
Intimidad amigo			.62	
Gente de la que aprender			.57	
Afecto de otros			.55	
Tiempo Seres queridos			.50	
Sentimiento de vida tiene significado/propósito			.40	
Buen matrimonio				.63
Estabilidad Familiar				.59
Buena Relación hijos				.57
Intimidad Familiar				.53
Intimidad con el cónyuge				.52
Salud de los hijos				.48
Sentimiento vida tranquila				.47
Tiempo sueño adecuado				.46
Comida adecuada				.43

Matriz de componentes rotados de la escala de amenazas de pérdidas Estudio 3

	Factor			
	Características personales	Objetos	Energías	Condiciones
Sentimiento de optimismo	.70			
Actividad cotidiana positivamente desafiante	.66			
Resistencia / fortaleza	.65			
Esperanza	.64			
Sentimiento de que tengo éxito	.60			
Estatus / jerarquía en mi trabajo	.60			
Sentido del humor	.59			
Sentimientos de que estoy logrando mis objetivos	.59			
Habilidad para organizar tareas	.56			
Actuar como un líder	.55			
Sentimiento de control en mi vida	.54			
Salud personal	.54			
Motivación para terminar cosas	.54			
Sentimiento de orgullo en mí mismo	.52			
Sentimiento de compromiso	.47			
Habilidad de comunicarse bien	.44			
Dinero para mejorar o avanzar		.83		
Ahorros o dinero para una emergencia		.83		
Ayuda financiera si es necesaria		.83		
Dinero para extras		.82		
Estabilidad financiera		.81		
Ingresos adecuados		.80		
Crédito financiero adecuado		.75		
Seguridad en la jubilación (financiera)		.74		
Activos financieros (acciones. propiedad. etc.)		.70		
Dinero para transporte		.64		
Extras para sus hijos		.56		
Proveer a los hijos con lo esencial		.48		
Seguro medico		.47		
Afecto de otros			.65	
Lealtad de los amigos			.65	
Intimidad con al menos un amigo			.64	
Apoyo de los colegas			.61	
Reconocimiento de mis logros			.60	
Entendimiento con mi jefe			.59	
Sentimiento de independencia			.54	
Gente de la que puedo aprender			.53	
Sentimiento de saber quien soy			.53	
Avances en educación o en el trabajo			.51	
Sentimiento de vida tiene un significado/propósito			.44	
Buen matrimonio				.74
Estabilidad familiar				.67
Intimidad con mi cónyuge				.64
Intimidad con uno o más miembros de la familia				.62
Buena relación con mis hijos				.61
Tiempo con mis seres queridos				.55
Salud de los hijos				.54
Sentimientos positivos sobre mí mismo				.51
Transporte personal (coche. bicicleta. moto. etc.)				.50
Comida adecuada				.49
Salud del cónyuge				.46
Vestimenta adecuada				.44