



Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
ISSN: 1576-5962
revistas_copm@cop.es
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
España

Fernández Muñoz, Juan José; Alcover de la Hera, Carlos María; Crego Díaz, Antonio
Percepciones sobre la Voluntariedad en el Proceso de Salida Organizacional en una Muestra de
Prejubilados Españoles
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 26, núm. 2, agosto, 2010, pp. 135-146
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Percepciones sobre la Voluntariedad en el Proceso de Salida Organizacional en una Muestra de Prejubilados Españoles

Perceptions on the Voluntariness in the Process of Organizational Exit in a Sample of Spanish Early Retired

Juan José Fernández Muñoz, Carlos María Alcover de la Hera y Antonio Crego Díaz
Universidad Rey Juan Carlos

Resumen. El fenómeno de las prejubilaciones se ha implantado dentro del mercado laboral español como la forma de salida organizacional habitual de trabajadores de edad avanzada. Con el objetivo de conocer los factores motivacionales que explican una salida laboral voluntaria y no-voluntaria se administro una adaptación del *Retirement Satisfaction Inventory* (Floyd et al., 1992) a una muestra de prejubilados con una edad media de prejubilación de 53.89 años. Los datos fueron analizados mediante análisis de regresión lineal múltiple. Los trabajadores que aceptan la oferta de retiro de manera voluntaria son aquellos que tienen una motivación más positiva hacia el retiro. Mientras, aquellos que han aceptado de manera no-voluntaria han experimentado presiones organizacionales, problemas de salud y estrés laboral. Conocer los factores motivacionales de salida laboral de personas prejubiladas es un primer paso para relacionar la forma de salida con la posterior satisfacción y adaptación con la vida en el retiro.

Palabras clave: prejubilación, aceptación voluntaria, aceptación no-voluntaria, razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro.

Abstract. The phenomenon of early retirement has been introduced in the Spanish labor market as the organizational form of normal output for older workers. In order to understand the motivational factors that explain output and non-voluntary labor has been administered an adaptation of the Retirement Satisfaction Inventory (Floyd et al., 1992) to a sample of early retirees with an average age of 53.89 years. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. Workers who accept the offer of a voluntary retirement are those who have a more positive motivation toward retirement. Meanwhile, those who have accepted in non-voluntary way experienced organizational pressures, health problems and stress. Understanding the motivational factors of people working out early retirees is a first step to relate the form with subsequent satisfaction and adaptation to life in retirement.

Key words: early retirement, voluntary acceptance, non-voluntary acceptance, reasons for retirement, satisfaction with life in retirement.

El número de trabajadores de edad avanzada que han sido retirados de su actividad laboral de manera no-voluntaria ha aumentado en la mayoría de los países de la Unión Europea (Blöndal y Scarpetta, 1998; Isaksson y Johansson, 2008; Taylor, 2001). Algunas investigaciones han señalado que una proporción de retirados situada entre el 20% y 30% considera que su retiro ha sido involuntario o forzoso (Isaksson y Johansson, 2000). Según Dorn y Sousa Poza (2005) la proporción de retirados forzados en los países occidentales puede situarse entre el 10% y el 50% del conjunto total de trabajadores retirados de forma anticipada. Estos trabajadores pueden experimentar mayores dificultades de adaptación en el retiro como consecuencia del deseo de seguir realizando su actividad laboral. El modo en que se produce la salida organizacional del

trabajador va a condicionar sus experiencias durante la fase de retiro y posterior. En este sentido, cobran especial importancia los múltiples factores que intervienen durante el proceso de salida, a un nivel social, organizacional, psicosocial y personal (Crego y Alcover, 2004; Martínez, Florez Lozano, Ancizu, Valdés y Adeva, 2003). Por todo ello, la finalidad de este trabajo es diferenciar entre las variables que explican la voluntariedad y no voluntariedad durante la salida laboral a través de planes de prejubilación, y analizar su importancia a la hora de condicionar las evaluaciones de los trabajadores sobre el proceso de salida y el posterior retiro.

El estudio que presentamos tiene como objetivo general analizar los factores motivacionales que explican la salida laboral anticipada de manera voluntaria y no-voluntaria en una muestra de prejubilados españoles. En concreto, analizamos los factores motivacionales y sociales que permiten explicar la salida voluntaria y no-voluntaria de trabajadores de mayor edad que han sido retirados anticipadamente a través

La correspondencia sobre este artículo debe dirigirse a Juan José Fernández Muñoz, Universidad Rey Juan Carlos. Facultad de Ciencias de la Salud. Av. de Atenas s/n 28922 Alcorcón, (Madrid) España. Correo electrónico: juanjose.fernandez@urjc.es

de planes de prejubilación. Las prejubilaciones se han implantado dentro del mercado laboral español como una de las formas habituales de salida organizacional entre los trabajadores de mayor edad. La generalización de este proceso de salida, así como la heterogeneidad de las variables que intervienen durante dicho proceso requieren de un análisis que permita conocer cuáles son los factores motivacionales que explican el grado de voluntariedad e involuntariedad de los trabajadores de mayor edad afectados por planes de prejubilación.

De entre las múltiples variables inmersas en el proceso de salida organizacional a través de planes de prejubilación, varias investigaciones han resaltado la influencia de las presiones organizacionales (Dorn y Sousa-Poza, 2005; Gómez y Martí, 2003; Potocnik, Tordera y Peiró, 2009, 2010; UGT, 2001; Van Solinge y Henkens, 2007), tener una motivación más positiva hacia el retiro (Shutlz, Morton y Weckerle, 1998; Williamson, Rinehart y Blank, 1992), determinadas condiciones laborales y personales (Lund y Villadesn, 2005; Solem y Mykletum, 1997), asociadas estas últimas fundamentalmente al estado de salud (Henkens y Leenders, 2008; Szinovac y Davey, 2005) además de diferentes variables sociodemográficas (Fernández, Crego y Alcover, 2008; Madrid y Garces de los Fayos, 2000; Talaga y Beehr, 1995).

En lo que respecta al grado de voluntariedad, estudios previos han tratado de comprobar la aceptación voluntaria en los procesos de retiro laboral temprano y los factores que intervienen en la decisión del trabajador de finalizar su actividad laboral (Dewitt, Trevino y Mollica, 1998; Maule, Cliff y Taylor, 1996). Los trabajadores que finalizan su actividad laboral de manera voluntaria son aquellos que presentan, entre otras razones para el retiro, una motivación más favorable hacia el retiro (Desmet, Jousten y Perelman, 2005; Williamson, Rinehart y Blank, 1992) junto con una ausencia de presiones organizacionales. Así, Zappalá, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi y Sarchielli (2008) señalaron que los trabajadores que prefieren retirarse voluntariamente antes de la edad ordinaria de retiro son trabajadores caracterizados por una preferencia por el retiro y un deseo de abandonar su actividad laboral tan pronto como sea posible.

Además de los intereses hacia el retiro y la ausencia de presiones organizacionales, el estado de salud y las condiciones laborales han sido identificados como factores que inciden en la aceptación voluntaria de la oferta de retiro laboral temprano (Brugianini, 2001; Dorn y Sousa-Poza, 2005; Herzog, House y Morgan, 1991; Topa, Moriano, Depolo, Alcover y Morales, 2009). En este sentido, las condiciones de salud, o mejor dicho, la propia consideración del trabajador sobre su salud (física y psicológica) permite explicar el grado de aceptación de la oferta de retiro (Dorn y Sousa-Poza, 2005; UGT, 2001). Según Burtless y Quinn (2000) la creciente tendencia del retiro laboral temprano puede

ser explicada a partir de un aumento del nivel de salud de las personas mayores. En relación a las condiciones laborales, destacan entre otras, el nivel de estrés laboral, las relaciones personales en el trabajo y las exigencias físicas y psicológicas del trabajo que influyen en el grado de aceptación de la oferta de retiro (Beehr, Glazer, Nelson y Farmer, 2000; Crego y Alcover, 2008; Lund y Villadesn, 2005)

A la vista de los antecedentes presentados, se formula la siguiente hipótesis:

H1: la aceptación voluntaria en el proceso de salida organizacional puede ser explicada a partir de altos intereses hacia el retiro por parte del trabajador, y experimentar una ausencia de presiones organizacionales, problemas de salud y estrés laboral.

Por otro lado, los trabajadores que van a ser retirados de forma no-voluntaria mantienen un escaso interés por el retiro (Crego y Alcover, 2008; Crego, Alcover y Martínez, 2008; Szinovac y Davey, 2005). Dorn y Sousa-Poza (2007) señalaron que el retiro laboral involuntario se estaba generalizando en los países de la Unión Europea, y que al contrario que los retirados voluntarios, estos trabajadores tienen mayores preferencias de continuar en el mercado laboral (Duval, 2003). El citado informe UGT (2001) señaló que las razones que llevan a los prejubilados a aceptar contra su voluntad el retiro son las presiones que la empresa ejerce sobre los trabajadores. Según Van Solinge y Henkens (2007) las reestructuraciones empresariales, entendidas estas como presiones de la empresa para que el trabajador acepte la oferta, son un factor que refuerza la percepción de retiro involuntario entre los trabajadores afectados por planes de salida organizacional (Floyd et al, 1992; Solem y Mykletun, 1997).

En el caso de la aceptación forzosa, la literatura previa relativa al retiro laboral temprano ha señalado que, entre otros, los problemas de salud y las condiciones laborales negativas empujan a los trabajadores a aceptar la oferta de retiro de manera forzosa (Carr, 2002; Crego y Alcover, 2008; Elovaario, Forma, Kivimäki, Sinervo, Satinen y Laine, 2000; Lens y Neves, 1999; Steffick, 2003). En muchos casos, los problemas de salud de alguno de los familiares, en especial del cónyuge, también empujan al trabajador a aceptar la oferta de retiro laboral temprano (Fouquereau, Fernández y Mullet, 1999; Van Solinge y Henkens, 2005, 2007). En relación a las condiciones de trabajo, Beehr, Glazer, Nielson, y Farmer (2000) señalaron que trabajadores con empleos que no requieren alta cualificación, en los que hay una autonomía baja y escasas relaciones sociales se ven forzados a aceptar la oferta de retiro para finalizar una situación laboral aversiva. Otras investigaciones señalan entre los factores más significativos que empujan al trabajador a aceptar la oferta de retiro, el trabajo monótono, repetitivo, con altas demandas físicas y psicológicas y con probabilidades de riesgo de

salud en el trabajo (Lund y Villadsen, 2005; Solem y Mykletum, 1997).

En función de lo anterior, se plantea la siguiente hipótesis:

H2: la aceptación forzosa en el proceso de salida organizacional puede ser explicada a partir de experimentar problemas de salud, estrés laboral y presiones organizacionales, y no tener intereses hacia el retiro por parte del trabajador.

Dentro de los trabajadores que aceptan de manera no-voluntaria puede ocurrir que durante el proceso de salida organizacional existan trabajadores que no quieren aceptar el plan de prejubilación, sin embargo saben que no tienen otra opción posible (Burtless y Quinn, 2000). En estos casos el trabajador no quiere aceptar la oferta de retiro temprano pero sabe que no tiene otra opción posible y que tendrá que aceptar de manera “resignada” dicha oferta. Es el caso de trabajadores que son prejubilados como consecuencia de reestructuraciones empresariales, cierre o quiebra de la empresa, despido masivo o expediente de regulación de empleo; entienden que la resistencia no es viable, y por tanto, que la empresa va a terminar desvinculándolos de su actividad laboral. Es decir, esta “aceptación resignada” se explica por la presencia de presiones organizacionales unida a una negativa a aceptar la oferta de retiro laboral temprano. A diferencia de los trabajadores que aceptan de manera forzosa, quienes, debido a circunstancias personales o laborales negativas, se ven empujados a aceptar la oferta de retiro temprano, los trabajadores que aceptan de manera resignada consideran que la oferta de salida es un “mal menor” y que si no la aceptan pueden tener el riesgo de ser despedidos (Crego y Alcover, 2008). En este sentido, el informe IMSERSO (2008) destacó que la no aceptación de la oferta de retiro en un primer momento puede ocasionar al trabajador cambios de obligaciones, pérdida de poder y responsabilidades que actúan como factores de presión para que finalmente el trabajador acabe aceptando la oferta de retiro.

Según lo expresado anteriormente, se formula la siguiente hipótesis:

H3: la aceptación resignada en el proceso de salida organizacional puede ser explicada por presiones organizacionales y ausencia de problemas de salud, intereses hacia el retiro y estrés laboral por parte del trabajador.

En el caso particular de las prejubilaciones, los trabajadores se encuentran inmersos en un clima de voluntariedad condicionada (Crego y Alcover, 2008; Gómez y Martí, 2003). Tanto los trabajadores que creen poder rechazar la oferta de retiro como los que aceptan en un primer momento dicha oferta, tienen escasas opciones de conservar su trabajo. En el prime-

ro de los casos, tal y como se ha señalado previamente, la organización utiliza estrategias que facilitan finalmente la aceptación del trabajador. En el segundo de los casos, los trabajadores voluntarios finalizan su actividad laboral sin saber que hubiera ocurrido si se hubieran resistido. (Alcover y Crego, 2005; Crego, Alcover y Martínez, 2008). Las organizaciones no pueden obligar a los trabajadores a aceptar el plan de prejubilación, sin embargo, configuran unas condiciones y un clima “inevitable” para la aceptación del plan de prejubilación (Gómez y Martí, 2003).

En definitiva, las investigaciones previas sobre el retiro laboral temprano han puesto de manifiesto que existe un volumen elevado de trabajadores de edad avanzada que tienen que aceptar la oferta de retiro laboral temprano de una forma inevitable. Conviene conocer, para el caso específico de las prejubilaciones, cuáles son los determinantes que explican una salida laboral voluntaria o no-voluntaria. Esta hecho supone un primer paso para poder establecer relaciones entre los factores motivacionales que explican la salida laboral anticipada y el grado de adaptación y satisfacción durante el periodo de retiro laboral temprano.

Método

Muestra

La muestra estaba compuesta por 638 prejubilados, el 80.9% eran hombres (516). La media de edad era de 61.28 (DT= 5.77), mientras que la edad media de prejubilación se situó en 53.89 años (DT= 2.71) siendo el rango de edad de prejubilación de 47 a 63 años. El tiempo medio de retiro fue de 8.40 años (DT= 5.20). El 19.3% de los prejubilados finalizó estudios básicos, el 46.3% terminó estudios medios y el 34.4% finalizó estudios superiores. Los prejubilados pertenecían a tres sectores de actividad empresarial: banca (34.4%), telecomunicaciones (35%) e industria (30.6%). El 16.6% de la muestra eran directivos, el 16% técnicos profesionales de apoyo, el 32% mandos intermedios, el 14.2% trabajadores cualificados, el 15.6% empleados administrativos y el 2.4% trabajadores no cualificados. El rango de personas dependientes económicamente del prejubilado se situó entre cero y ocho personas, y dos era el valor más frecuente. La tasa de respuesta fue de 9.14%.

Procedimiento

La recogida de datos contó con la colaboración de diversas asociaciones de prejubilados pertenecientes a los tres sectores de actividad económica donde este fenómeno ha sido más frecuente en las dos últimas décadas en España: telecomunicaciones, industria y banca-servicios financieros. Previamente a la confec-

ción definitiva del cuestionario y al posterior envío se realizó un pilotaje con 71 encuestados. Se realizaron análisis descriptivos y análisis de fiabilidad para cada una de las subescalas del RSI. Durante los meses de enero y junio de 2007 se enviaron 9000 cuestionarios por correo postal acompañando al boletín informativo de las respectivas asociaciones al domicilio de los prejubilados (con un sobre prefranqueado para su devolución al equipo de investigación una vez cumplimentado) o directamente en actos propios de las asociaciones realizados en Madrid. En el envío postal se incluía una carta de presentación con los objetivos del estudio y las instrucciones para su cumplimentación. Además, a todos los participantes se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas por parte del equipo investigador, y el tratamiento agregado de los datos recogidos.

Instrumentos

Razones para el retiro: En la presente investigación se empleó una adaptación al castellano del cuestionario original del *Retirement Satisfaction Inventory* (RSI; Floyd, Haynes, Rogers, Winemiller, Lemsky y Murphy, 1992). La adaptación española del RSI está compuesta por tres subescalas: razones para el retiro, satisfacción con la vida en el retiro y fuentes de disfrute. El índice de consistencia interna de la versión española fue de $\alpha=.83$. Para contrastar las hipótesis planteadas se tomó únicamente la subescala razones para el retiro cuyo índice de consistencia interna fue de $\alpha=.71$.

La adaptación empleada consta de cuatro factores: problemas de salud ($\alpha=.90$), intereses en el retiro ($\alpha=.73$), estrés laboral ($\alpha=.65$) y presiones del empleador ($\alpha=.48$). Los índices de bondad de ajuste de la subescala fueron: GFI=.92, AGFI=.87, CFI=.88, NFI=.86, RMSEA=.08. El factor problemas de salud está compuesto por ítems como por ejemplo, “tenía poca salud” o “mi cónyuge tenía poca salud”; el factor intereses en el retiro está compuesto por ítems como por ejemplo, “deseaba más tiempo para la familia” o “deseaba más tiempo para mis intereses”; el factor estrés laboral está compuesto por ítems como por ejemplo, “no me gustaba mi trabajo” o “estaba experimentando dificultades con la gente en el trabajo”. Se trata de un factor que se aleja de los instrumentos de medida habituales sobre la medición del estrés. En este caso este aspecto y la escasa fiabilidad son resultados como limitaciones de la investigación. En la adaptación empleada no se incluyó el ítem “alcancé la edad obligatoria de retiro” ya que no resulta adecuado en una muestra de personas que han sido retiradas a una edad previa a la edad obligatoria de retiro. En esta subescala los prejubilados encuestados respondieron a través de una escala tipo Likert con 7 puntos de respuesta donde 1 era nada importante y 7 muy importante.

Variables sociodemográficas. Se recogieron datos referentes a las siguientes: género, edad de prejubila-

ción y número de personas de su familia dependientes económicamente del trabajador cuando fue prejubilado.

Perfiles de salida organizacional: Con respecto a los perfiles de salida organizacional el cuestionario contenía tres ítems que representaban tres situaciones posibles en el proceso de salida organizacional. En concreto el ítem: “considero que mi prejubilación ha sido plenamente voluntaria”, representaba el perfil de aceptación voluntaria; el ítem definido por: “deseaba prejubilarme, pues llegó un momento en que la situación en el trabajo se había vuelto muy negativa”, representa el ítem de aceptación forzosa, trabajadores que se ven empujados por las circunstancias personales o laborales negativas a aceptar la oferta de retiro; y por último, el ítem definido por: “no quería prejubilarme, pero acepté porque si seguía insistiendo en mantener mi trabajo la salida se produciría inevitablemente y en peores condiciones o sería despedido”, representa el perfil de salida denominado aceptación resignada, que se corresponde con trabajadores que finalmente y a través de presiones organizacionales son desvinculados de su actividad laboral. Los tres ítem eran contestados por los prejubilados a través de una escala de respuesta tipo Likert con 7 puntos donde 1 = muy en desacuerdo y 7 = muy de acuerdo.

Análisis

Los análisis fueron realizados con el programa SPSS versión 15.0. Se realizaron análisis de regresión lineal múltiple según el método “introducir” en dos pasos. En un primer paso se tomaron como variables de control las variables sociodemográficas incorporadas en el estudio. Posteriormente se añadieron los factores motivacionales de la subescala razones para el retiro como variables independientes, y como variables dependientes los ítems que representaban las tres situaciones de salida organizacional. Se comprobaron los criterios de normalidad y colinealidad. El análisis de regresión lineal múltiple según el método “introducir” se utiliza en los casos en los que existe una teoría o trabajo previo que pueda orientar al investigador. De esta forma el control de las variables es del investigador, quién decide qué variables independientes pueden explicar y cuantificar en mayor medida la relación con la variable dependiente (Wright, 1997).

Resultados

Se presentan los resultados obtenidos del análisis de regresión lineal múltiple para cada una de las situaciones posibles ante la salida organizacional. La Tabla 1 contiene las correlaciones bivariadas entre las variables de la subescala razones para el retiro de la adaptación del RSI y las tres situaciones posibles de salida organizacional.

Tabla 1. Estadísticos Descriptivos de las Variables del RSI y las Situaciones de Salida Organizacional y Correlaciones entre las Variables

	<i>M</i>	<i>DT</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Problemas de salud	2.27	1.95	—						
2. Presiones organizacionales	3.67	1.89	.07**	—					
3. Intereses hacia el retiro	2.96	1.34	.22**	-.20**	—				
4. Estrés laboral	2.65	1.36	.44**	.02	.35**	—			
5. Aceptación voluntaria	2.69	2.18	-.09**	-.44**	.38**	.07	—		
6. Aceptación resignada	4.54	2.54	-.10**	.34**	-.21**	-.12**	-.28**	—	
7. Aceptación forzosa	3.16	2.28	.00	-.14**	.27**	.33**	.29**	-.07	—

Nota. ** $p < .01$; M =media; DT = desviación típica. $N = 638$ prejubilados

La Tabla 2 contiene el resumen del análisis de regresión lineal múltiple para las variables que explican la aceptación voluntaria. El primer paso solamente presenta como variable predictora de la aceptación voluntaria, el número de personas dependientes económicamente del prejubilado ($\beta = -.19, p < .001$). Las variables predictoras del segundo modelo son: personas dependientes económicamente del prejubilado, con un resultado de $\beta = -.11, p < .001$; presiones organizacionales, con un resultado de $\beta = -.35, p < .001$; intereses hacia el retiro, con un resultado de $\beta = -.31, p < .001$; y problemas de salud con un resultado de $\beta = -.12, p < .001$. De los resultados de los coeficientes estandarizados se desprende que cuanto menores presiones organizacionales y mayor interés hacia el retiro mayor aceptación voluntaria de los trabajadores. El coeficiente total de determinación para este modelo es de un 31.8 %.

Tabla 2. Análisis de Regresión Lineal por Pasos para las Variables que Predicen la Aceptación Voluntaria en los Procesos de Prejubilación

Variable	<i>B</i>	SE B	β
Paso 1			
Género	-.387	.224	-.06
Edad de prejubilación	-.170	.101	-.06
Nº personas dependientes	-.317	.068	-.19*
Paso 2			
Género	-.019	.209	.00
Edad de prejubilación	.003	.087	.00
Nº personas dependientes	-.188	.059	-.11*
Presiones organizacionales	-.412	.042	-.35*
Intereses en el retiro	.515	.063	.31*
Problemas de salud	-.143	.044	-.12*
Estrés laboral	.047	.065	.02

Nota: $R^2 = .05$ para paso 1; $\Delta R^2 = .26$ para paso 2; * $p < .001$

Los resultados obtenidos del análisis de regresión lineal múltiple permiten verificar parcialmente la $H1$, es decir, los trabajadores que toman una posición de aceptación voluntaria en la salida organizacional mantienen puntuaciones elevadas de intereses hacia el retiro,

y puntuaciones menores en relación a las presiones organizacionales y a los problemas de salud. No se ha mostrado ningún efecto significativo del estrés laboral. De las variables de control solamente tiene un efecto significativo en la aceptación voluntaria el número de personas dependientes económicamente del trabajador. Cuanto menor número de personas dependientes, mayor grado de aceptación voluntaria del trabajador.

La Tabla 3 contiene el resumen del análisis de regresión lineal múltiple para las variables de la subescala de la adaptación del RSI que explican la aceptación forzosa. También se han tomado como variables de control el género, edad de prejubilación y número de personas dependientes económicamente del trabajador.

Las variables significativas del primer modelo son: número de personas dependientes económicamente del trabajador, con un resultado de $\beta = -.13, p < .001$. El segundo modelo significativo está compuesto por la variable personas dependientes $\beta = -.09, p < .001$; presiones organizacionales, con un resultado de $\beta = -.07, p < .001$; intereses hacia el retiro con un resultado de $\beta = .16, p < .001$; problemas de salud, con un resultado de $\beta = -.16, p < .001$; y estrés laboral con un resultado

Tabla 3. Análisis de Regresión Lineal por Pasos para las Variables que Predicen la Aceptación Forzosa en los Procesos de Prejubilación

Variable	<i>B</i>	SE B	β
Paso 1			
Género		.222	.254
Edad de prejubilación		-.118	.105
Nº personas dependientes		-.231	.071
Paso 2			
Género		.059	.234
Edad de prejubilación		-.046	.097
Nº personas dependientes		-.161	.066
Presiones organizacionales		-.095	.047
Intereses en el retiro		.280	.070
Problemas de salud		-.196	.049
Estrés laboral		.599	.073

Nota: $R^2 = .02$ para paso 1; $\Delta R^2 = .16$ para paso 2; * $p < .001$

de $\beta=.35$, $p < .001$. El coeficiente total de determinación para este modelo es de un 18.4 %.

Los resultados obtenidos del análisis de regresión lineal múltiple no permiten verificar la $H2$ que señalaba que el perfil de aceptación forzosa puede ser explicado por altos niveles de problemas de salud, presiones organizacionales y menores niveles de intereses hacia el retiro. Sin embargo, se ha descubierto un efecto significativo del estrés laboral.

La Tabla 4 contiene el resumen del análisis de regresión lineal múltiple para las variables de la subescala de la adaptación del RSI que explican la aceptación resignada. Las variables predictoras del perfil de aceptación resignada son las presiones organizacionales ($\beta = .22$, $p < .001$) y estrés laboral ($\beta = -.10$, $p < .001$). El coeficiente total de determinación para este modelo es de 8.8 %.

Tabla 4. Análisis de Regresión Lineal por Pasos para las Variables que Predicen la Aceptación Resignada en los Procesos de Prejubilación

Variable	B	SE B	β
Paso 1			
Género	.100	.269	.01
Edad de prejubilación	.109	.111	.04
Nº personas dependientes	.136	.075	.07
Paso 2			
Género	-.117	.261	-.01
Edad de prejubilación	.041	.108	-.01
Nº personas dependientes	.089	.074	.05
Presiones organizacionales	.283	.052	.22*
Intereses en el retiro	-.149	.078	-.08
Problemas de salud	-.021	.055	-.01
Estrés laboral	-.177	.081	-.10*

Nota: $R^2 = .00$ para paso 1; $\Delta R^2 = .08$ para paso 2* $p < .001$

Los resultados obtenidos para el perfil de aceptación resignada permiten verificar parcialmente la hipótesis $H3$ que señalaba que el perfil de aceptación resignada puede ser explicado a partir niveles elevados de la variable presiones organizacionales y puntuaciones bajas de estrés laboral. No se ha mostrado ningún efecto significativo de los intereses hacia el retiro y problemas de salud.

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio reflejan que los trabajadores que aceptan la oferta de prejubilación de manera voluntaria son aquellos que muestran una ausencia de presiones organizacionales y presentan elevados intereses en el retiro. Este hecho refuerza las conclusiones de estudios previos sobre retiro laboral temprano que señalaban que tanto la ausencia de presiones organizacionales como los intereses hacia el

retiro eran una de las razones que motivaba a los trabajadores a aceptar la oferta de retiro temprano (Crego y Alcover, 2004; Potocnik, Tordera y Peiró, 2009, 2010; Van Solinge y Henkens, 2007). Dorn y Sousa-Poza (2005) señalaron que los trabajadores voluntarios tienen una mayor preferencia por el ocio y el tiempo libre frente a seguir permaneciendo en el trabajo (retiro debido a intereses). Según estos autores la aceptación voluntaria de estos trabajadores aumenta cuando además de la motivación positiva hacia el retiro, presentan un buen estado de salud. En nuestro estudio los trabajadores que han aceptado voluntariamente no han experimentado problemas de salud. En relación a la salud, la literatura previa ha puesto de manifiesto que el interés hacia el retiro, unido a unas buenas condiciones de salud, eran factores que explicaban la voluntariedad del trabajador durante el proceso de salida organizacional (Burtless y Quinn, 2000; Pinquart y Schindler, 2007; Robertson, 2000).

Los resultados obtenidos en relación a la aceptación forzosa han reflejado la importancia del estrés laboral y el escaso interés por el retiro. El factor estrés laboral está compuesto por ítems que plantean razones para el retiro relacionadas con problemas para superar las demandas físicas del trabajo, alto grado de estrés laboral y problemas en las relaciones sociales en el trabajo. Es decir, el factor estrés laboral hace referencia a aspectos negativos de las condiciones laborales del trabajador. Las investigaciones previas sobre retiro laboral temprano han puesto de manifiesto que las condiciones de empleo son un elemento relevante durante el proceso de salida organizacional (Floyd et al., 1992; Hardy y Quadagno, 1995; Mein y Ellison, 2006; Robertson, 2000; Shultz, Morton y Weckerle, 1998). Beerh, Glazer, Nelson y Farmer (2000) destacaron que las personas con un empleo con escasez de conocimientos y pobres relaciones sociales estaban más inclinadas hacia el retiro temprano que personas con intereses hacia el trabajo. Asimismo, Maule, Cliff y Taylor (1996) identificaron aspectos relativos a las condiciones de trabajo que provocaban una aceptación inmediata del trabajador sobre la oferta de retiro. Entre otros, señalaron la pobre calidad del empleo en relación a las altas exigencias físicas (Bidewell, Griffin y Hesketh, 2006; Lund y Villadsen, 2005; Solem y Mykletum, 1997).

Sin embargo, los resultados específicos sobre la aceptación forzosa contradicen investigaciones previas sobre retiro laboral temprano que señalan que los problemas de salud son un factor de empuje que obliga a los trabajadores a aceptar forzosamente la oferta de prejubilación (Isaksson y Johansson, 2008; Steffick, 2003). En este contexto, Alcover y Crego (2005) indicaron que los trabajadores que consideran que la permanencia en la organización afectará negativamente a su salud son más proclives a aceptar la prejubilación. Además, algunas investigaciones han señalado que los problemas de salud unido a altos niveles de estrés labo-

ral también son variables que explican la aceptación forzosa de la oferta de retiro. Nuestros resultados han mostrado que el factor más relevante que explica la aceptación forzosa es el factor estrés laboral, qué entre otros, contiene aspectos relativos a las demandas físicas y psicológicas del trabajo o a relaciones sociales en el trabajo. Elovainio et al. (2005) señalaron que la autoconsideración negativa de la salud por parte del trabajador unido a altos niveles de estrés en el clima laboral eran variables explicativas de la aceptación no-voluntaria del retiro temprano.

Por otro lado, en cuanto al perfil de aceptación resignada, los resultados obtenidos han señalado que estos trabajadores experimentan presiones organizacionales y no presentan problemas de estrés laboral en el trabajo. A diferencia del perfil de aceptación voluntaria, que mantiene unos intereses en el retiro, las razones de la salida organizacional para estos trabajadores se explican a partir de una alta incidencia de la variable presiones organizacionales. Se ven resignados a aceptar el plan ya que entienden que no hay otra opción posible.

En este sentido, el informe UGT (2001) ha señalado que la voluntariedad de los trabajadores prejubilados en el proceso de salida organizacional es consecuencia de presiones organizacionales y de un clima laboral negativo y hostil. Las presiones organizacionales es un factor que aumenta el grado de no-voluntariedad de los trabajadores que han sido desvinculados a través de procesos de prejubilación (IMERSO, 2008). Con respecto a los procedimientos de retiro laboral temprano algunos autores han señalado que el menor grado de voluntariedad podía ser explicado por reestructuraciones empresariales y problemas de salud (Henkens y Tazelaar, 1994; Mein y Ellison, 2006). De hecho, estas reestructuraciones empresariales pueden ser entendidas como estrategias que la organización realiza para recortar la fuerza de trabajo de una forma inevitable, y por tanto, reforzar la percepción de retiro laboral no-voluntario (Van Solinge y Henkens, 2007). Dahl, Nilsen y Vaage (2000) tras analizar una muestra de retirados anticipados noruegos con edades comprendidas entre 56 y 61 años, señalaron que, dentro de los factores *push* que empujan a los trabajadores a aceptar el retiro temprano se encuentran factores organizacionales relativos a reestructuraciones de la empresa o variaciones en la política de empresa.

Del mismo modo, Gómez y Martí (2003) han señalado que las organizaciones crean un clima que incita a aceptar la prejubilación y que la voluntariedad o falta de resistencia frente al plan de prejubilación viene producido por los acontecimientos y el clima generados por la organización. Estos factores pueden ser entendidos como presiones organizacionales que el trabajador experimenta y que suponen un escaso control sobre la capacidad de decisión. Estos trabajadores, que según los resultados obtenidos disponen de unas buenas condiciones laborales, pero han experimentado presiones

organizacionales, son desvinculados finalmente de su actividad laboral como consecuencia de maniobras empresariales que provocan que el trabajador acabe aceptando de una manera resignada la oferta de retiro laboral temprano.

En cuanto al comportamiento de las variables de control en la explicación de los perfiles de salida organizacional, los resultados obtenidos han mostrado que el número de personas dependientes del trabajador tiene un efecto mayor en el perfil de aceptación voluntaria y menor en el perfil de aceptación forzosa. En este sentido, las cargas familiares entendidas como un factor socioeconómico pueden condicionar la decisión del trabajador de aceptar el plan de prejubilación (Fouquereau et al., 1999). Los trabajadores tienen la necesidad de mantener unos niveles de vida que les permitan cubrir las demandas económicas de sus familiares durante el retiro. Así, una ausencia de cargas económicas de familiares dependientes puede relacionarse, junto con otros factores motivacionales, con una aceptación voluntaria del plan de prejubilación. En el caso de los voluntarios forzados, cuanto mayor cargas familiares menor deseo de dejar el trabajo aunque las condiciones laborales sean aversivas.

Por el contrario, el género y la edad de prejubilación no permiten explicar cada uno de los tres perfiles de salida organizacional. Estos resultados van en contra de la literatura previa que ha señalado una motivación más favorable hacia el retiro de las mujeres que de los hombres (Madrid y Garcés de los Fayos, 2002; Zimmerman, Mitchell, Wister y Gutman, 2000). Mientras la investigaciones realizadas hasta el momento han señalado que los trabajadores lejanos a la edad legal de retiro tienen un escaso interés por aceptar el retiro y presentan una mayor sensación de ruptura en relación a su vida personal y profesional (Crego y Alcover, 2008; IMERSO, 2008). Estos trabajadores que son desvinculados a una edad lejana a la edad legal de retiro presentan una mayor predisposición a incorporarse a empleos puente durante el periodo de retiro laboral (Weckerle y Shultz, 1999). En este caso, este hecho puede ser explicado porque existe un volumen elevado de trabajadores que son desvinculados en contra de su voluntad y no existan diferencias en la salida laboral según el género o edad en la que fueron prejubilados.

Limitaciones

Este estudio presenta las siguientes limitaciones: en primer lugar, en la muestra están representadas en menor medida las mujeres que los hombres y solamente se han estudiado tres sectores de actividad empresarial. Este hecho puede distorsionar los resultados obtenidos de esta investigación como consecuencia de la mayor representatividad de hombres en la muestra, y de haber identificado dentro de las investigaciones

sobre prejubilaciones diferencias según el género en la experiencia del proceso de salida organizacional (Fernández, Crego y Alcover, 2008; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000).

En segundo lugar, las variables antecedentes utilizadas para los análisis han sido limitadas a los cuatro factores de la subescala razones para el retiro de la adaptación del RSI (Floyd et al., 1992). Por una parte, conviene detallar el significado de algunos de los factores. Por ejemplo, con respecto a la variable "retiro debido a intereses" sería aconsejable especificar si los intereses tienen relación con pasar más tiempo con la familia, disfrutar de ocio y tiempo libre, etc... En cuanto a la variable "retiro debido a problemas de salud", por un lado, diferenciar entre problemas de salud físicos o psicológicos, y por otro, ampliar los problemas de salud no solamente al propio trabajador sino también al cónyuge, miembros de la familia que dependan del trabajador, etc... Por tanto, se precisa la incorporación de nuevas variables que inciden durante el proceso de salida organizacional como variables psicosociales, contexto organizacional o variable sociodemográficas.

Además, algunos factores de la subescala razones para el retiro presentan una baja fiabilidad (presiones organizacionales $\alpha=.48$ y estrés laboral $\alpha=.65$) lo que limita los hallazgos encontrados y sugiere la realización de nuevos estudios en muestras de prejubilados españoles que refuerzen los hallazgos encontrados en el presente trabajo.

En tercer lugar, las variables dependientes relativas a los perfiles de salida organizacional han sido medidas a partir de un solo ítem. La medida del grado de voluntariedad y no voluntariedad por medio de un único ítem puede plantear problemas de validez y fiabilidad. Conviene que en sucesivos estudios se tome en cuenta la forma de medida de cada perfil a través de una escala donde quede claramente definido que se entiende por aceptación voluntaria, forzosa y resignada. Fundamentalmente en los perfiles de aceptación forzosa y aceptación resignada, que podrían ser considerados dentro del constructo aceptación involuntaria.

En cuarto lugar, los porcentajes de varianza explicada en alguno de los perfiles, concretamente del perfil

de aceptación resignada, son bajos, lo que aconseja, tal y como se ha señalado, la incorporación de nuevas variables que permitan explicar en mayor medida la relación entre la variable dependiente y las variables independientes del modelo. Por último, no se ha considerado dentro de los análisis la variable tiempo de retiro, aspecto relevante a la hora de evaluar el proceso de salida organizacional por los prejubilados desvinculados, ya que las percepciones sobre el proceso de salida organizacional varían dependiendo de si el prejubilado se encuentra en una fase post-vocacional de desencanto o autoasimilación (Crego y Alcover, 2004).

En síntesis, se ha tratado de explicar cuáles son las razones experimentadas por trabajadores que han asumido una de las tres posibles situaciones de salida organizacional: aceptación voluntaria, aceptación forzosa y aceptación resignada. Se resalta que el proceso de salida organizacional se encuentra envuelto en un clima caracterizado por las presiones organizacionales que los trabajadores que desean permanecer en el trabajo han experimentado para ser desvinculados de las organizaciones. Por el contrario, estas presiones disminuyen siempre que el trabajador presente unos fuertes intereses en el retiro: como por ejemplo, pasar más tiempo con la familia, o dedicar tiempo libre a sus aficiones (Crego y Alcover, 2004, 2008).

A pesar de todo, se propone para sucesivas investigaciones incorporar nuevas variables relacionadas con las condiciones laborales, aspectos relativos a la indemnización recibida por el prejubilado una vez ha iniciado el periodo de retiro, e incidir en las características sociodemográficas del prejubilado y su relación con el grado de voluntariedad y no-voluntariedad en el proceso de salida organizacional. De esta forma se podrían relacionar los factores que explican cada una de las situaciones de salida organizacional y el grado de adaptación que mantienen cada uno de los grupos de trabajadores una vez se ha iniciado el periodo de retiro laboral temprano. Del mismo modo, este hecho ayudaría a diseñar, en el caso de los trabajadores que no tienen intereses hacia el retiro, estrategias que permitan una mejor adaptación hacia el retiro y una reducción del impacto negativo en este nuevo periodo de sus vidas.

Extended Summary

The number of older workers who have been retired from their work in a non-voluntary way has increased in most countries of the European Union (Isaksson & Johansson, 2008; Taylor 2001). Workers' evaluations of early retirement as a forced way of exiting from labour market have a negative impact on his adaptation during the post working-life period. Some researches have indicated that a proportion of retirees (20%-30%) consider that their retirement was involuntary or forced (Isaksson & Johansson, 2000). According to Dorn and Sousa-Poza (2005) the propor-

tion of retirees in Western countries may range from 10% to 50% of the total pool of early retired workers. These workers may experience greater difficulties in adjustment to retirement as a result of the desire to continue with their work. Therefore, it seems necessary to differentiate between variables that explain the voluntary and non voluntary labour exit through early retirement plans, and analyze their importance for the subsequent adjustment to retirement. In this sense, the objective of this study was to determine the motivational factors that explain the experience of voluntary

and non-voluntary labour exit in sample of Spanish early retirees.

Concerning the degree of voluntariness, several studies have attempted to confirm the voluntary acceptance in processes of early retirement and the factors involved in workers' decisions to finish their labour activity (Dewitt, Trevino & Mollica, 1998; Maule, Cliff & Taylor, 1996). Workers who voluntarily end their working lives are those who show - compared with early retirees presenting other motives- a more positive motivation toward retirement (Desmet, Jousten, & Perelman, 2005; Williamson, Rinehart & Blank, 1992). Zappalá Depolo, Fraccaroli, Guglielmi and Sarchielli (2008) reported that workers who prefer a voluntary retirement before ordinary retirement age are workers characterized by a preference for post-working life and a desire to leave their work as soon as possible. Meanwhile, Hardy and Quadagno (1995) –as regards acceptance or rejection of the plan- cited among the factors which facilitate voluntary departure to receive some income in retirement and to be near to retirement age.

In addition, workers who are removed in a non-voluntary way have interests in remaining in the organization (Crego & Alcover, 2008; Crego, Alcover & Martínez, 2008; Szinovacz & Davey, 2005). Dorn and Sousa-Poza (2007) stated that involuntary labor retirement was becoming widespread in European Union countries; and that unlike retired volunteers, these workers have more preferences to continue in the labour market (Duval, 2003). According to Van Solinge and Henkens (2007) business restructuring, understood as company pressures so that the employees accept the offer, is a factor which reinforces the perception of mandatory retirement to workers affected by organizational exit plans (Floyd et al 1992; Solem & Mykletun, 1997). In this regard, the report IMSERSO (2008) noted that not accepting the retirement offer at a first moment can cause to the employee changes of obligations, and loss of power and responsibilities, which act as stress factors that promote finally workers end up accepting early retirement's offer.

Method

Participants

The sample consisted of 638 early retirees, 80.9% were men (516). The mean age was 61.28 ($SD=5.77$), while average pre-retirement age stood at 53.89 years ($SD=2.71$).

Instruments

In the present study, a questionnaire adapted to Spanish from the original RSI was used, comprising

three subscales: reasons for retirement, satisfaction with retirement life, and sources of enjoyment. The internal consistency index of the Spanish version was $\alpha = .83$. To accomplish the objectives of this work we have used the "Reasons for Retirement" subscale whose index of internal consistency was $\alpha = .71$.

Reasons for retirement. The adaptation comprises four factors: health problems ($\alpha=.90$), interests in retirement ($\alpha=.73$), stress ($\alpha=.65$) and pressures from employer ($\alpha=.48$). The goodness of fit indexes for the subscale was: GFI=.92, AGFI=.87, CFI=.88, NFI=.86, RMSEA=.08. This subscale is made up of items in which are reflected the different situations that can act as motivators of labour exit such as "my spouse had bad health," "had trouble with people at work", "had too much stress at work "or" I was pressured to retire". On this subscale the early retirees respondents answered using a Likert scale with 7 points of response where 1 = not important and 7 = very important.

Socio-demographic variables. Data were collected concerning the following variables: gender, age when the person ended working-life, and number of people economically dependent of the worker when he/she was early retirement.

Organizational exit profiles. With regard to organizational exit profiles the questionnaire had three items representing three possible scenarios in the organizational exit process. In particular the item: "I believe my early retirement was entirely voluntary", represented the profile of voluntary acceptance; the item defined as: "I wanted to early retire, because the situation at work had become too negative" represents the item of forced acceptance; and finally, the item defined as: "I did not want to retire, but I accepted early retirement because if I insisted on keeping my work, the exit there would inevitably be worse or I would be fired", represents the output profile known as resigned acceptance.

Results

The results of multiple linear regression analysis show that voluntary early retirees present high scores of interest's factor toward retirement and lower scores in relation with organizational pressures and health problems. Meanwhile, early retirees who have experienced a non-voluntary organizational exit show high levels of organizational pressures, health problems and job stress, and low levels of interest toward retirement factor. Can be identified among the workers who accept in a non-voluntary way those who accept the early retirement offer in forced way, and workers who accept the offer resigned.

Discussion

The results obtained in this study show that workers

who voluntarily accept the early retirement offer are those who have a more positive motivation toward retirement. This reinforces the findings of previous studies on early retirement that showed that interest toward retirement was one of the reasons that motivated workers to accept the offer of retirement (Crego & Alcover, 2004; Van Solinge & Henkens, 2007). Dorn and Sousa-Poza (2005) reported that volunteer workers have a higher preference for leisure and free time. According to these authors the voluntary acceptance of these workers increases as well as positive motivation toward retirement, they have a good health. The findings obtained in relation to forced acceptance reflected the importance of work stress and low interest for the retirement. The stress factor is composed of items that pose reasons for retirement related to problems about the physical demands of work, high work stress and problems in social relationships at work. The variable refers to negatives aspects of employee's working conditions. Previous literature has indicated that employment conditions are an important element in the organizational exit process (Floyd et al., 1992; Mein & Ellison, 2006; Robertson 2000; Shultz, Morton & Weckerle, 1998). Beehr, Glazer, Nelson and Farmer (2000) noted that people with a job with shortages skills and poor social relations were more inclined toward early retirement than people with common interests to work. Maule, Cliff and Taylor (1996) identified aspects of working conditions that caused the worker's immediate acceptance of the retirement offer. Among others noted the poor employment quality related to the high physical demands (Bidewell, Griffin & Hesketh, 2006; Lund & Villadsen, 2005; Solem & Mykletum, 1997).

Furthermore, regarding the profile of resigned acceptance, results have indicated that these workers experience organizational pressures and no problems of stress at work. Unlike the voluntary acceptance profile, which maintains some interest in retirement, the reasons for the organizational output for these workers are explained by a high incidence of the variable organizational pressures. They are resigned to accept the plan because they believe that there is no other option.

In short, we have tried to explain which the experienced reasons are by workers who have taken one of three possible situations of organizational output: voluntary acceptance, resigned acceptance and forced acceptance. It's highlighted the organizational exit process is produced in an ambient characterized by organizational pressures experienced by workers who wish to remain at work. Instead, these pressures are lower when the employee has strong interests in retirement: for example, to have more time with family, or to have free time on hobbies (Crego & Alcover, 2004, 2008).

We plan to incorporate in future research variables relating to working conditions, compensation received once the retiree has begun the period post-working life,

and other demographic characteristics of early retiree, to analyze their relationship with the degree of voluntariness and non-voluntariness of the organizational exit process. This could be linked to factors that explain each of the situations of organizational exit and the degree of adaptation maintained by each group of workers once the early retirement period has started. Similarly, this would help to design, in the case of workers who have no interest in retirement, strategies that facilitate the adjustment to retirement and reduce negative impact on this new period in their lives.

Referencias

- Alcover, C. M. y Crego, A. (2005) Factores implicados en la decisión de retiro laboral temprano: aproximaciones desde el análisis del discurso de una muestra de prejubilados españoles. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 15, 133-163.
- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L. y Farmer, S.J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- 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.
- Blöndal, S. y Scarpetta, S. (1998). *The Retirement Decision in OECD countries*. OECD Economics Department Working Papers 98, 15. Paris: OECD. Disponible en <http://www.oecd.org/dataoecd/36/30/1866098.pdf>.
- Brugiavini, A. (2001). Early Retirement in Europe. *European Review* 9, 501-515.
- Burtless, G. y Quinn, J. F. (2000). *Retirement trends and policies to encourage work among older americans*. Boston College working papers in economics N° 436. Boston: BCWP.
- Carr, A. (2002). Jung, archetypes and mirroring in organizational change management: lessons from a longitudinal case study. *Journal of Organizational Change Management*, 15, 477-489.
- 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* 20, 291-336.
- Crego, A. y Alcover, C. M. (2008). *Vidas reinterpretadas. Una aproximación psicosocial a las experiencias de prejubilación*. Madrid. España: Dykinson.
- Crego, A., Alcover, C.M. y Martínez, D. (2008). The transition process to post-working life and its psychosocial outcomes: A systematic analysis of Spanish early retirees discourse. *Career Development International*, 13, 186-204.
- Dahl, S.A., Nilsen I.A. y Vaage, K. (2000) Work or retirement? Exit routes for Norwegian elderly. *Applied Economics*, 32, 1865-1876.
- Desmet, R., Jousten, A. y Perelman, S. (2005). The benefits of separating early retirees from the unemployed: simula-

- tion results for Belgian wage earners. *C.E.P.R. Discussion Paper* N° 5077.
- Dewitt, R.L., Trevino, L.K. y Mollica, K.A. (1998). The influence of eligibility on employees reactions to voluntary workforce reductions. *Journal of Management*, 24, 593-613.
- Dorn, D y Sousa-Poza, A. (2007). *Voluntary and Involuntary Early Retirement: an International Analysis*. Discussion paper No. 2714. IZA.
- Dorn, D. y Sousa-Poza, A. (2005). The determinants of early retirement in Switzerland. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 141, 247-283.
- Duval, R. (2003). *The Retirement Effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries*. OECD Economics Department Working Papers 24. Paris: OECD
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Satinen, R. y Laine, M. (2000). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work and Stress*, 19, 84-92.
- Fernández, J.J., Crego, A. y Alcover, C. M. (2008). Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida post-laboral: análisis exploratorio en una muestra de prejubilados españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 24, 417-439.
- Floyd, F.J., Haynes, S.N., Rogers, E.D., Winemiller, D., Lemsky, C., Murphy, et al. (1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology and Aging*, 7, 609-621.
- Fouquereau, E., Fernández, A. y Mullet, E. (1999). The retirement satisfaction inventory: factor structure in a French sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 15, 49-56.
- Gómez, A. y Martí, C. (2003). *Las prejubilaciones y su impacto en la persona en la empresa y en el sistema de pensiones*. Documento investigación, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales DI. (522), Navarra. <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0522.pdf>.
- Hardy, M. A. y Quadagno, J. (1995). Satisfaction with early retirement: making choices in the auto industry. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50, S217-S228.
- Henkens, K. y Leender, M. (2008). Burnout e intenciones de jubilación anticipada entre empleados mayores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 325-346.
- Henkens, K. y Tzelhaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands: intentions, behavior, and the discrepancy between the two. *Research on Aging*, 19, 139-173.
- Henkes, K. y Tzelhaar, F. (1994). Early retirement of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1927-1943.
- Herzog, A. R., House, J. S. y Morgan, J. N. (1991). Relation of work and retirement to health and well-being in older age. *Psychology and Aging*, 6, 202-211.
- IMSERSO (2008). *Perfiles y desvinculación laboral después de los 50 años. Vivencia del proceso y adaptación al cambio*. Madrid: IMSERSO.
- 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.
- Isaksson, K. y Johansson, G. (2008). Early retirement: positive or negative for well being? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 283-302.
- Lens, W. y Neves de Jesus, S. (1999). A psychosocial interpretation of teacher stress and burnout. In R. Vandenberghe and A.M. Huberman (Eds) (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. (pp.192-201). New York, NY, US: Cambridge University.
- Lund, T. y Villadsen, E. (2005). Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57-62 years. *European Journal of Ageing*, 4, 275-280.
- Madrid, A. J. y Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de Psicología*, 16, 87-99.
- Martínez, P. C., Florez Lozano, J. A., Ancizu, I., Valdés, C. A. y Adeva, J. C. (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema*, 15, 49-53.
- Maule, A. J., Cliff, D.R. y Taylor, R. (1996). Early retirement decisions and how they affect later quality of life. *Ageing and Society*, 16, 177-204.
- Mein, G. y Ellison, G. T. H. (2006). The impact of early retirement on perceptions of life at work and at home: qualitative analyses of British civil servant participating in the Whitehall II Retirement study. *International Journal of Aging and Human Development*, 63, 187-216.
- 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.
- Potocnik, K., Tordera, N. y Peiró, JM. (2009). The role of human resource practices and group norms in the retirement process. *European Psychologist*, 14, 193-206.
- Potocnik, K., Tordera, N. y Peiró, JM. (2010). The influence of the early retirement process on satisfaction with early retirement and psychological well-being. *International Journal of Aging and Human Development*, 70, 251-273.
- Robertson, A. (2000). I saw the handwriting on the wall: shades of meaning in reasons for early retirement. *Journal of Aging Studies* 14, 63-69.
- Shultz, K.S., Morton, K.R. y Weckerle, J.R. (1998). The influence of push and pull factor on voluntary and involuntary early retirees retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-47.
- Solem, P.E. y Mykletun, R.J. (1997). Work environment and early exit from work. *Arbeteoch Hälsoa*, 29, 285-292.
- Steffick, D.E. (2003). Mental health and labor market outcomes. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*; 63 (10-A), 3663.
- Szinovacz, M. E. y Davey, A. (2005). Predictors of perceptions of involuntary retirement. *Gerontologist*, 45, 36-47.

- Talaga, J. A. y Beerh, T. A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions?. *Journal of Applied Psychology*, 80, 16-28.
- Taylor, P. (2001). *Analysis of ways to improve employment opportunities for older workers*. Report to the European Commission.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M. y Morales, J.F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 38-55.
- Unión General de Trabajadores. Federación de Servicios. Secretaría de Gabinetes Documentación y Estudios (2001). "Introducción a las prejubilaciones". Madrid: UGT. <http://fes.ugt.org/gabinetes/estudios/publica/estpreju.pdf>.
- Van Solinge, H. y Henkens, K. (2005). Couples adjustment to retirement: a multi-actor panel study. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60, S11-S20.
- Van Solinge, H. y K. Henkens (2007). Involuntary retirement: the role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *Journal of Gerontology*, 62, S295-S303.
- Weckerle, J.R. y Shultz, K.S. (1999). Influences on the briige employment decision among older USA worder. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 317-329.
- Wright, D. (1997). *Understanding statistics: An introduction for the social sciences*. London: Sage.
- Williamson, R. C., Rinehart Dufty, A. y Blank, T. O. (1992). *Early retirement. Promises and Pitfalls*. New York. Insight Books.
- Zappalá, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D. y Sarchielli, G. (2008). Postponing Job Retirement? Psychosocial Influences on the Planning of Work Career Exit. *Career Development International*, 13, 150-167.
- Zimmerman, L., Mitchell, B., Wister, A. y Gutman, G. (2000). Unanticipated consequences: a comparison of expected and actual retirement timing among older women. *Journal of Women and Aging*, 12, 109-128.

Manuscrito recibido: 23/02/2010

Revisión recibida: 25/07/2010

Aceptado: 27/07/2010