

Bienestar subjetivo en prejubilados de Andalucía occidental

Alejandro Orgambídez Ramos y María Isabel Mendoza Sierra

Departamento de Psicología. Universidad de Huelva. Huelva. España.

RESUMEN

Introducción: la pérdida del empleo o el abandono de la actividad profesional remunerada es un hecho estresante para la persona, su familia y su entorno, y adquiere un mayor impacto cuando el retiro es definitivo, temprano e inesperado, como en el caso de las prejubilaciones. El objetivo de este estudio es describir las características sociodemográficas y el grado de bienestar subjetivo (BS) de un grupo de prejubilados de Andalucía occidental. Los entrevistados fueron 165 prejubilados/as del último plan de prejubilaciones de la empresa Telefónica SAU, miembros de la Asociación de Mayores de Telefónica de Huelva y la Asociación de Prejubilados de Telefónica de Sevilla.

Material y método: los instrumentos usados fueron un cuestionario sociodemográfico de construcción propia, el Índice de Satisfacción Vital forma A (Neugarten et al, 1961) y la Escala Geriátrica de Estado de Ánimo de Philadelphia (Lawton, 1975). Se utilizó un diseño de muestreos sucesivos con grupos de individuos distintos, en 2 momentos temporales separados por 5 meses, a través del método de encuestas por correo.

Resultados: el perfil del prejubilado es hombre, casado, con estudios medios y cuya pareja no trabaja. Todas las categorías laborales se vieron afectadas. La mayoría se encuentra feliz y satisfecha con su nueva vida, aunque un importante porcentaje muestra un bajo estado de ánimo y poca satisfacción vital. Las variaciones en el bienestar subjetivo son mínimas en un período de 5 meses. Asimismo, se encuentra una fuerte correlación entre estado de ánimo y satisfacción vital.

Conclusiones: la edad parece ser el único criterio para ser incluido en el plan de prejubilaciones. En general y según otros estudios, la mayoría de las personas se muestra satisfecha con su nueva situación. La mínima variación en el BS puede ser debida al poco tiempo entre medidas y a la etapa de luna de miel (Atchley; 1977). La correlación entre estado de ánimo y satisfacción vital refleja la existencia del constructo bienestar subjetivo. Debe destacarse la validez de los instrumentos utilizados de BS para poblaciones entre 50 y 60 años.

Palabras clave

Prejubilación. Satisfacción vital. Calidad de Vida. Envejecimiento.

Correspondencia: D. Alejandro Orgambídez Ramos.
Departamento de Psicología. Universidad de Huelva.
Campus de El Carmen.
Avda. Fuerzas Armadas, s/n. 21007 Huelva. España.
Correo electrónico: alejandro.orgambidez@dpsi.uhu.es

Recibido el 25-11-2005; aceptado el 6-6-2006.

Subjective well-being in early retirees from western Andalusia (Spain)

ABSTRACT

Introduction: job loss or discontinuing paid professional activity is stressful for individuals, their families and people in their social network, and the impact is greater when retirement is definitive, early, or unexpected, as in the case of early retirement. The aim of this study was to describe the sociodemographic characteristics and the degree of subjective well-being (SW) among a group of early retirees in western Andalusia (Spain). Interviewed participants consisted of 165 early retirees included in the latest early retirement plan of the company Telefónica SAU, who were members of the Telefónica Elders' Association in Huelva and of the Association of Telefónica early retirees of Seville.

Material and method: the instruments used were a specifically designed sociodemographic questionnaire, the Life Satisfaction Index-Form A (Neugarten, Tobin and Havighurst, 1961), and the Philadelphia Geriatric Centre Morale Scale (Lawton, 1975). Successive samplings with groups of different participants were performed at two time points separated by a 5-month interval, using the postal mail survey method.

Results: the profile of the retiree is a man, married, with a middle education level, and whose partner does not work, all job categories being equally affected. Most subjects feel happy and satisfied with their new life, although an important rate shows a low mood and poor life satisfaction. Variations in Subjective Well-being are minimal within a 5-month period. Also, a strong correlation between mood and life satisfaction was found.

Conclusions: age seems to be the only indicator to be affected by an early retirement plan. Minimal variations in SW could be explained by time interval and Atchely's honeymoon stage. In general, most participants were satisfied with their new life situation. The correlation between mood and life satisfaction would show the existence of the SW construct. The validity of SW instruments used in populations aged 50 to 60 years old should be emphasized.

Key words

Early retirement. Satisfaction. Quality of Life. Ageing.

INTRODUCCIÓN

En las sociedades occidentales modernas, el hecho de realizar una tarea productiva remunerada ocupa un importante puesto en la jerarquía de valores y necesidades sociales. Es innegable el valor económico y la enorme valoración social y personal de poseer un trabajo^{1,2}. Pensemos en los recursos destinados por los gobiernos

para la promoción del empleo y en el tiempo, esfuerzo y dinero que dedican gran parte de las personas en formación para acceder a un buen empleo (carrera universitaria, módulos de formación profesional, cursos de formación profesional ocupacional, etc.).

La importancia del trabajo en parte está determinada por ser uno de los pilares en que se asienta la sociedad y por las funciones que desempeña para individuos, grupos y la propia sociedad^{2,3}. Entre las funciones psicosociales del trabajo podemos destacar la función de identidad personal y laboral, la función de proporcionar estatus y prestigio social, y la función de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. A pesar de la cada vez más tardía entrada en el mercado laboral y del adelanto de la edad de salida de éste, el período laboral sigue siendo una de las fuerzas que dominan y guían nuestras vidas.

Podemos concluir que desempeñar un trabajo o empleo es uno de los elementos más importantes en la vida de muchas personas^{4,5}. Consecuentemente, la pérdida del trabajo o de la capacidad para poder seguir ejerciéndolo es un acontecimiento vital que influye en la persona y su entorno. Una trabajador/a puede: a) quedar desempleado y tener que buscar un nuevo empleo; b) tener un accidente o enfermedad que le incapacite para cualquier ocupación laboral; c) tener que jubilarse porque ha alcanzado la edad obligatoria de retiro (en España, a los 65 años dentro del Régimen General de Trabajadores), o d) tener que prejubilarse como consecuencia de un expediente de regulación de empleo en su empresa.

Las prejubilaciones son actualmente un fenómeno laboral masivo, que afecta a miles de trabajadores de mediana edad (la edad media del prejubilado español ronda los 52 años)⁶ y conllevan profundos cambios económicos, sociales (tanto de carácter micro como macro) y personales. Se prejubilan aquellas personas que en el momento de la interrupción de su actividad profesional remunerada no tienen derecho a pensión de la Seguridad Social por razón de edad. Se establece un pacto entre el trabajador y la empresa por el cual se indemniza al trabajador en unas condiciones lo suficientemente favorables como para que llegue a la jubilación ordinaria o anticipada sin problemas económicos. En el caso de España, desde la década de los años ochenta del siglo XX, la utilización de la jubilación anticipada y de la prejubilación como medida de regulación de empleo ha sido constante. Se calcula que hay unas 600.000 personas prejubiladas en España, el 20% en condiciones precarias, y cada año se suman de 60.000 a 70.000 nuevos casos⁶.

La transición de trabajador a prejubilado o jubilado es uno de los cambios más importantes que tienen lugar en la etapa tardía de la vida^{3-5,7-10}. Un indicador de cómo se desarrolla esta transición es el bienestar subjetivo (BS), compuesto por la satisfacción vital y el estado de ánimo^{11,12}. El BS expresa la visión personal de la calidad de vida, de cómo se está viviendo el proceso de readapta-

ción a la nueva vida. Además, permite observarlo desde una óptica positiva (qué es lo que hace feliz a la gente) frente a la perspectiva del déficit o patología tan común en muchos estudios.

El carácter inesperado y repentino de la jubilación^{13,14}, la pérdida del trabajo y de su valoración social^{7,14}, el papel y el estatus negativo asociado al retiro^{4,10}, la disminución de ingresos¹ y la temprana edad de abandono⁶ hacen de la prejubilación un fenómeno relevante e importante para ser estudiado en profundidad. Una prejubilación insatisfactoria puede tener efectos tales como problemas de salud tanto física como psicológica, insatisfacción con la vida, problemas maritales y excesivo tiempo libre^{4,8,15,16}, entre otros.

El objetivo de este estudio es describir las características sociodemográficas y el grado de BS de un grupo de prejubilados de Andalucía occidental. Este estudio responde a la escasez de investigaciones sobre prejubilación, como un primer paso para conocer con más detalle a esta población de cara a nuevos estudios que permitan establecer las bases de futuros proyectos de intervención para la mejora de la calidad de vida de este colectivo.

MATERIAL Y MÉTODO

Participantes

La población diana es el conjunto de trabajadores y empleados de una empresa multinacional de telecomunicaciones y telefonía fija y móvil, Telefónica SAU, afectados por un plan de prejubilaciones realizado entre los meses de octubre y diciembre de 2003. Los participantes de este estudio son 165 personas prejubiladas de esta empresa, en su mayoría varones (alrededor del 80%) y con una media de edad de aproximadamente 53 años.

El criterio de selección era que la persona se hubiera adscrito al plan de desvinculación de la empresa entre octubre y diciembre de 2003. Para seleccionar a los participantes se recurrió a la Asociación de Mayores de Telefónica de Huelva y a la Asociación de Prejubilados de Telefónica de Sevilla. Tras informar a ambas directivas del objetivo de la investigación y asegurar la confidencialidad de todo el proceso, se nos proporcionó un listado de los miembros prejubilados que cumplían el requisito anteriormente referido. La muestra quedó compuesta por 165 personas, 40 pertenecientes a la Asociación de Huelva y 125 a la Asociación de Sevilla, todas ellas ex trabajadores de plantilla fija. Este grupo fue encuestado por correo en febrero y julio de 2004, y se obtuvieron 65 cuestionarios y 57 cuestionarios en febrero y julio, respectivamente.

Aparatos

Cuestionario sociodemográfico y laboral

Se utilizó un cuestionario de diseño propio y a través de él se midieron las variables siguientes: a) variables socio-

demográficas: edad; sexo (varón/mujer); nivel de estudios (elementales/enseñanza obligatoria/estudios medios/estudios universitarios); estado civil (soltero/casado/divorciado o separado/viudo); pareja: si actualmente tiene pareja (sí/no); y trabajo de la pareja: si la pareja actualmente trabaja (sí/no); *b)* variables laborales: fecha de cese o de acogida a la prejubilación; último horario laboral (mañana/tarde/noche/partido/rotatorio); última categoría laboral elaborado a partir del Convenio Colectivo 2003-2005 de empleados de Telefónica (alta —titulados superiores y medios, jefes, encargados de planta—; media —encargados de otras áreas, operadores técnicos, asesores comerciales—; baja —operadores auxiliares, administrativos, auxiliares—); número de ascensos; promoción: si ha tenido suficientes oportunidades de promoción (sí/no); ingresos calculados a partir de la categoría, aproximadamente la paga de prejubilación supone un 70% del total en activo (bajos, menos de 1.300 euros; medios, entre 1.300 y 1.700 euros; altos, más de 1.700 euros).

Bienestar subjetivo

El BS se ha medido a través de la satisfacción vital y el estado de ánimo.

Satisfacción vital

Esta variable representa el carácter operacional del elemento cognitivo del BS. Para su medición se ha utilizado el Índice de Satisfacción Vital forma A (LSI forma A, Life Satisfaction Index-A) de Neugarten et al¹⁷ en su versión en castellano. La forma A de este instrumento consta de 20 afirmaciones con las que el informante puede estar de acuerdo o no, y las puntuaciones oscilan entre 0 y 20¹⁸. En el estudio de Mendoza¹⁹ el coeficiente de fiabilidad obtenido fue de 0,71. El coeficiente de fiabilidad obtenido en este estudio, medido mediante el índice alfa de Cronbach, es de 0,68 en la encuesta de febrero y de 0,64 en la encuesta de julio.

Estado de ánimo

Esta variable hace referencia al componente afectivo del BS. La escala utilizada ha sido la Escala Geriátrica de Filadelfia (Philadelphia Geriatric Center Morale Scale [PGCMS]) de Lawton²⁰ en su versión en castellano. La versión original consta de 17 enunciados con los que el informante puede estar de acuerdo o no. La adaptación de esta escala al castellano supuso la eliminación de un ítem por parte de los autores encargados de la traducción y adaptación¹⁸. Esta adaptación, a juicio de Montorio¹⁸, posee unas propiedades psicométricas aceptables. En el estudio de Mendoza¹⁹ se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0,78. El coeficiente de fiabilidad del instrumento en este estudio, medido mediante el índice alfa de Cronbach, es de 0,53 en la aplicación de febrero y de 0,24 en la aplicación de julio. Este último índice obtenido en el instrumento implica tomar con reserva las puntuaciones obtenidas en el estado de ánimo en la segunda aplicación.

Entre las posibles explicaciones se ha barajado el efecto de aprendizaje; no obstante, éste hubiera afectado igualmente al LSI, algo que no sucede.

Todos los instrumentos fueron recogidos en un único cuestionario en formato papel en el siguiente orden: *a)* variables sociodemográficas; *b)* variables laborales; *c)* satisfacción vital, y *d)* estado de ánimo.

Procedimiento

Se utilizó un diseño transversal con 2 aplicaciones a muestras independientes mediante el método de encuesta. En total se entrevistó a 165 individuos mediante encuestas por correo. El primer envío de cuestionarios se realizó en la última semana de enero y tras 2 semanas se recogieron 65 cuestionarios, el 39,4% del total. El segundo envío se hizo en la última semana de junio y se recibieron 57 cuestionarios tras 2 semanas, el 34,5%. Los cuestionarios estaban dentro de sobres con una carta de presentación de la Asociación correspondiente y unas breves instrucciones acerca del modo de cumplimentarlo, junto con un número de teléfono para aclarar posibles dudas. Cada cuestionario estaba dentro de un sobre prefranqueado con la dirección del investigador para facilitar la devolución. Con respecto al tratamiento estadístico de los datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS 12 para Windows, y se realizaron descripciones de las distribuciones de cada variable.

RESULTADOS

Respecto a las variables sociodemográficas, la puntuación media de edad se sitúa alrededor de los 53 años: la media es 53,49 en T1 y 53,79 en T2. El rango de edad va desde los 49 años (T1) hasta los 59 años (T2). La desviación típica es 1,38 en T1 y 1,52 en T2. Las distribuciones de las variables sexo, nivel de estudios, estado civil, pareja y trabajo de la pareja nos muestran que el grupo se compone principalmente de varones; gran parte de los prejubilados/as posee estudios medios; casi en su totalidad se trata de personas casadas, que tienen pareja, bien como matrimonio, bien como compañero/a, y donde el cónyuge o pareja no suele trabajar (tabla 1).

En el caso de las variables laborales, el último horario laboral más frecuente es el horario de mañana, seguido del horario partido y del horario rotatorio. No hay prejubilados/as que hayan trabajado en horario nocturno, y apenas un mínimo porcentaje lo ha hecho en el horario de tarde. La distribución entre categorías laborales nos muestra que los individuos se agrupan en 2 polos: *a)* los puestos de alta categoría, y *b)* los puestos de baja categoría laboral, y la categoría laboral de tipo medio es la más escasa. Esta distribución tiene su reflejo en los ingresos tras la prejubilación, con un porcentaje de casos mayor en ingresos altos e ingresos bajos, siendo los ingresos medios los menos frecuentes. El número de ascensos varía de 0 a 6,

TABLA 1. Distribución de la muestra en relación con las variables sociodemográficas

	<i>T1 (febrero)</i>		<i>T2 (julio)</i>	
	<i>Frecuencias</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Frecuencias</i>	<i>Porcentajes</i>
Sexo				
Varones	51	78,5	45	78,9
Mujeres	14	21,5	12	21,1
Nivel de estudios				
Elementales	3	4,6	5	8,9
Enseñanza obligatoria	2	3,1	3	5,3
Estudios medios	45	69,2	38	67,9
Estudios universitarios	15	23,1	10	17,5
Estado civil				
Soltero/a	5	7,7	2	3,5
Casado/a	55	84,5	51	89,5
Divorciado/separado	2	3,1	2	3,5
Viudo/a	3	4,6	2	3,5
Pareja				
Sí	58	89,2	52	91,2
No	7	10,8	5	8,8
Trabajo pareja				
Sí	16	24,6	16	28,1
No	49	75,4	41	71,9

TABLA 2. Distribución de la muestra en relación con las variables laborales

	<i>T1 (febrero)</i>		<i>T2 (julio)</i>	
	<i>Frecuencias</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Frecuencias</i>	<i>Porcentajes</i>
Último horario				
Mañana	43	66,2	35	61,4
Tarde	1	1,5	0	0
Noche	0	0	0	0
Partido	13	20	12	21,1
Rotatorio	8	12,3	10	17,5
Última categoría				
Alta	24	36,9	19	33,9
Media	15	23,1	11	19,6
Baja	24	36,9	26	45,6
Ingresos				
Altos	24	36,9	19	33,9
Medios	15	23,1	11	19,6
Bajos	24	36,9	26	45,6

y la puntuación media es 2,03 ascensos y 2,14; con una desviación típica de 1,65 y 1,54 en T1 y T2, respectivamente. La mayoría considera haber tenido suficientes oportunidades de ascender en la empresa (tabla 2).

Sobre las puntuaciones de satisfacción vital, la media en T1 es 13,22, y es levemente inferior en T2, cuya puntuación media es 12,86. La desviación típica es 3,61 en febrero y 3,53 en junio. Las puntuaciones oscilan entre 6 y 20 en T1 y entre 3 y 19 en T2. Respecto al estado de ánimo,

las puntuaciones medias son 12 y 12,28 en febrero y junio, respectivamente, unas décimas superior en la encuesta de julio. La desviación típica en febrero es 2,96. Este resultado es algo mayor que el obtenido en junio, con una desviación típica de 2,58. Las puntuaciones mínimas son 4 y 5 en T1 y T2, respectivamente, y la puntuación máxima 16 en ambos momentos (fig. 1).

La distribución de las puntuaciones en satisfacción vital y en estado de ánimo se puede dividir en varios grupos a partir de la puntuación media y la desviación típica, para

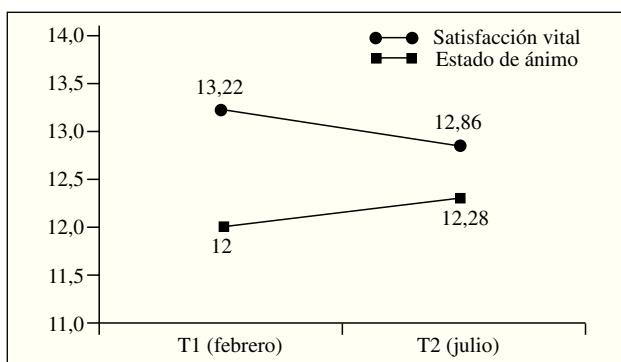


Figura 1. Grados de satisfacción vital y estado de ánimo en febrero y julio.

observar qué porcentaje del total de individuos puntuán bajo o alto en cada variable. En el caso de la satisfacción vital, 11 personas se sitúan por debajo de la puntuación media menos una desviación típica en febrero, y 10 en julio. Respecto al estado de ánimo, en febrero se sitúan 15 individuos por debajo de la media menos la desviación típica y en julio, 10 personas (tablas 3 y 4).

Respecto a la relación entre satisfacción vital y estado de ánimo, se halla una correlación positiva estadísticamente significativa entre satisfacción vital y estado de ánimo ($p < 0,05$), con un coeficiente de Pearson de 0,635 en febrero. Igualmente ocurre en la aplicación de julio ($p < 0,05$), aunque menor que en febrero (0,435). En cuanto a las puntuaciones en BS entre febrero y julio, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones en satisfacción vital de febrero (media = 13,17) y de julio (media = 12,86); $t(120) = 0,473$, $p > 0,05$. De igual modo ocurre en el caso del estado de ánimo, no se hallan diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones de febrero (media = 12) y de julio (media = 12,28); $t(120) = -0,554$, $p > 0,05$.

DISCUSIÓN

El primer aspecto de la discusión tiene que ver con el tipo de diseño empleado y las limitaciones derivadas de él: muestreos sucesivos con grupos de individuos distintos²¹. Al tratarse de encuestas a grupos independientes, la composición de cada grupo puede explicar los cambios en los grados de BS por encima de la variable «tiempo transcurrido desde la prejubilación», ya que, entre otras variables extrañas, no se controla la participación de los individuos en las 2 aplicaciones del cuestionario. Por ejemplo, el aprendizaje derivado de la realización del cuestionario puede actuar como un sesgo en la respuesta en la segunda aplicación para algunos individuos, o cuántas personas contestan en la primera aplicación y no en la segunda. Para atribuir cambios al efecto del tiempo sería necesario controlar al máximo todas las variables que puedan tener incidencia, lo que conlleva de facto que

TABLA 3. Grados de satisfacción vital en función de la recategorización de la variable

	Satisfacción vital (LSI)	
	Frecuencias	Porcentajes
T1 (febrero)		
Bajo (≤ 10)	11	16,9
Bajo-nedio (11-13)	20	30,8
Medio-alto (14-17)	21	32,3
Alto (≥ 18)	13	20
T2 (julio)		
Bajo (≤ 9)	10	17,5
Bajo-medio (10-13)	18	31,6
Medio-alto (14-16)	20	35,1
Alto (≥ 17)	9	15,8

LSI: Life Satisfaction Index.

TABLA 4. Grados de estado de ánimo en función de la recategorización de la variable

	Estado de ánimo (PGC)	
	Frecuencias	Porcentajes
T1 (febrero)		
Bajo (≤ 9)	15	23,1
Bajo-medio (10-12)	14	21,5
Medio-alto (13-15)	22	33,8
Alto (16)	14	21,5
T2 (julio)		
Bajo (≤ 10)	10	17,5
Bajo-Medio (11-12)	17	29,8
Medio-Alto (13-15)	19	33,3
Alto (16)	11	19,3

PGC: Philadelphia Geriatric Center.

la composición de la muestra sea la misma. No obstante, el diseño sí permite describir al grupo y hablar de las posibles relaciones entre variables y de variaciones entre puntuaciones, de forma general, para toda la muestra²¹.

Acerca de las variables sociodemográficas, el grupo se compone principalmente de varones casados, cuyas parejas no suelen trabajar fuera de casa. Este perfil responde a la fuerza laboral que entró en la empresa hace 30 o 40 años, reflejo de la sociedad española de entonces donde principalmente el papel del mantenimiento de la familia recaía en el varón, y la mujer se dedicaba a trabajos del hogar. La mayoría de las personas tiene un nivel de estudios medios, algo bastante normal en la población de hace 30 años donde muy pocas personas podían acceder a los estudios universitarios. Por otro lado, para acceder a ciertos puestos por oposición era requisito poseer cierta titulación académica, que solía consistir en estudios de formación profesional.

Los resultados sobre las variables laborales muestran que el último horario laboral es el de mañana, el más frecuente en los departamentos de secretaría, administración y servicios comerciales, coincidiendo con el horario de los encargados y jefes, que a veces extienden su jornada por tareas de administración y mantenimiento (horario partido y rotatorio). Acerca de las categorías laborales, todas están afectadas por el plan de prejubilación, lo que coincide con lo expuesto por Bazo²², en el que el único requisito de los planes de prejubilación es la edad^{6,22}. Sobre el número de ascensos, la mayoría de los prejubilados ha tenido varios ascensos durante su vida laboral, lo que puede estar relacionado con el gran porcentaje de individuos (cerca del 70%) que cree haber tenido suficientes oportunidades de promoción dentro de la empresa.

Acerca de la satisfacción vital, las puntuaciones medias y desviaciones típicas difieren levemente entre los 2 momentos temporales. Los resultados en ambos momentos son ligeramente superiores a los obtenidos por otros investigadores en sus trabajos, que expresan una media de 12,5 y una desviación típica de 4,4^{17,18}. Quizá esta ligera diferencia se deba a la juventud del grupo (entre 50 y 60 años) comparada con los grupos de las investigaciones de referencia (más de 60 años). No obstante, la relación entre el BS y la edad es todavía un tema de controversia¹². Los índices de fiabilidad obtenidos son ligeramente menores a los obtenidos por Montorio¹⁸ y Mendoza¹⁹, de 0,750 y 0,719, respectivamente. Otro aspecto interesante es que aproximadamente un 18% del total de personas, en ambos momentos, se encuentra por debajo de la puntuación media menos una desviación típica. Ello parece concordar con lo reflejado en otros estudios sobre jubilados, donde la mayoría de los retirados se muestra contento con su situación^{10,16}. Los porcentajes observados de personas insatisfechas tras el retiro se sitúan entre un 30%¹⁰ y un 20%⁸.

Sobre el estado de ánimo, las puntuaciones medias y las desviaciones típicas difieren levemente en ambos momentos, y son superiores a la recogida por Lawton, una puntuación media de 11,3 y una desviación típica de 3,7. Ello puede deberse, al igual que en la satisfacción vital, a la juventud del grupo frente a mediciones en grupos de personas más mayores. Acerca de la fiabilidad de las puntuaciones, cuando se comparan los índices obtenidos con los recogidos por Montorio¹⁸ y Mendoza¹⁹ de 0,80 y 0,78, respectivamente, son visiblemente inferiores, sobre todo en julio, por lo que hay que considerar las puntuaciones en estado de ánimo con mucha reserva y cautela. Al igual que con la variable satisfacción vital, entre un 18% (en julio) y un 23% (en febrero) del total de individuos se encuentra por debajo de la media menos una desviación típica. Este grupo de personas manifiesta un bajo o muy bajo estado de ánimo. Este hecho es coherente con lo observado en los estudios de Yanguas¹⁰ y Martínez et al⁸ sobre los grupos de personas insatisfechas tras el retiro.

Respecto a la trayectoria del BS en un período de 5 meses, las variaciones en los componentes cognitivo y afectivo han sido mínimas y las diferencias entre estado de ánimo y satisfacción vital no son significativas. Ello está en la línea con la estabilidad de la satisfacción vital recogida por Villar et al²³, pero no con los resultados de diversos estudios recogidos por Diener¹², los cuales sí registraron variaciones en el componente afectivo. El intervalo entre las 2 encuestas (sólo 5 meses) podría ser la causa de los cambios mínimos en el BS. Una posible explicación se basa en el modelo de jubilación propuesto por Atchley²⁴ según el cual habría un primer período (de 6 meses) denominado de «luna de miel» caracterizado por sentimientos de euforia y continua realización de actividades, tras lo cual podría replantearse la situación vital.

Los resultados hallados sobre la relación entre la satisfacción vital y el estado de ánimo son coherentes con los de otras investigaciones, donde se expresa la existencia de un fuerte factor común de BS^{11,12,23}. Las correlaciones encontradas apoyan también la estructura teórica y empírica mayoritariamente aceptada en el mundo científico. Finalmente cabe destacar la utilidad de los instrumentos de evaluación para población de 65 y más años en poblaciones más jóvenes de entre 50 y 60 años, lo que también apoya la existencia del constructo de BS en otros grupos.

Por último, destacamos la necesidad de un mayor número de estudios de seguimiento longitudinal con personas prejubiladas para caracterizar aún más a esta población y poder hacer comparaciones que ayuden a la comprensión de los factores que faciliten una adecuada y satisfactoria transición a la jubilación, sobre todo la construcción de la nueva identidad y del rol tras el abandono del trabajo junto con el papel de las actividades de ocio y de ocupación del tiempo libre.

AGRADECIMIENTOS

Los autores quieren expresar su agradecimiento a la Asociación de Mayores de Telefónica de Huelva y a la Asociación de Prejubilados de Telefónica de Sevilla por su colaboración, sin la cual no habría podido realizarse este trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Lehr U, Thomae H. *Psicología de la senectud*. Barcelona: Editorial Herder; 2003.
2. Peiró JM, Prieto F, Bravo MJ, Ripoll P, Rodríguez I, Hontangas P, et al, editors. *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. Valencia: Editorial Nau Llibres; 1993.
3. Pastor E, Villar F, Boada J, López S, Varea MD, Zaplana T. Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo. *Rev Multidiscip Gerontol*. 2003;13:15-22.
4. Leturia FJ. Jubilación y calidad de vida. *Rev Esp Geriatr Gerontol*. 1998;33:9-16.
5. Leturia FJ, Yanguas JJ, Leturia M. La jubilación laboral y su impacto psicológico: Del afrontamiento a la preparación. *Geriatría*. 1994;10:55-61.

6. Gómez-Sandalio R. Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones. Navarra: Universidad Deusto de Navarra; 2003.
7. Jiménez-Herrero F. Preparación y adaptación a la jubilación. *Rev Esp Geriatr Gerontol.* 1995;30:81-8.
8. Martínez P, Flórez JA, Ancizu I, Valdés C, Cádenas JA. Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema.* 2003;15:49-53.
9. Sáez-Narro N, Meléndez JC, Aleixandre M. La percepción de limitaciones y estereotipos en la jubilación. *Rev Psicol Univ Tarrac.* 1995;17:113-22.
10. Yanguas JJ. Jubilación: Análisis psicosocial. *Rev Esp Geriatr Gerontol.* 1998;33:3-8.
11. Diener E. El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial.* 1984;8:67-114.
12. Diener E. Assessing Subjective well-being: Progress and opportunities. *Soc Indic Res.* 1994;31:103-57.
13. De la Torre A. Jubilaciones anticipadas y recursos humanos: La relevancia de una aproximación psicosocial. *Psicothema.* 1993;5:307-14.
14. Domínguez C, Vera C. Jubilación y prejubilación: Un modelo de participación con prejubilados. *Acciones Investig Soc.* 2000;11:115-24.
15. Matilla VJ, Salokangas R. Jubilación, envejecimiento, adaptación psicosocial y mortalidad: Resultados de un estudio de seguimiento (proyecto TUR-VA). *Eur J Psychiatry.* 1990;4:147-58.
16. Riquelme A, Buendía J, Ruiz J. Factores sociales, adaptación y bienestar subjetivo tras la jubilación. *Geriatría.* 1997;13:167-73.
17. Neugarten B, Havighurst R, Tobin S. The measurement of life satisfaction. *J Gerontol.* 1961;16:134-43.
18. Montorio I. La persona mayor: Guía aplicada de evaluación psicológica. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales; 1994.
19. Mendoza MI. Recursos de apoyo social y bienestar en la tercera edad. Sevilla: Facultad de Psicología; 1996.
20. Lawton MP. The Philadelphia Geriatric Center Morale Scale: A revision. *J Gerontol.* 1975;30:85-9.
21. León OG, Montero I. Métodos de investigación en Psicología y Educación. 3.^a ed. Madrid: McGrawhill; 2003.
22. Bazo MT. La institución social de la jubilación: De la sociedad industrial a la postmodernidad. Valencia: Nau Llibres; 2001.
23. Villar F, Triadó C, Solé C, Osuna MJ. Bienestar, adaptación y envejecimiento: Cuando la estabilidad significa cambio. *Rev Multidiscip Gerontol.* 2003;13:152-62.
24. Moragas-Moragas R. Gerontología social: envejecimiento y calidad de vida. Barcelona: Herder; 1995.