



Asociación de Psicología de Puerto Rico

PO Box 363435 San Juan, Puerto Rico 00936-3435

Tel. 787.751.7100 Fax 787.758.6467

www.asppr.net E-mail: info@asppr.net

Revista Puertorriqueña de Psicología
Volumen 16, 2005

**Los Efectos de la Ansiedad,
Depresión, Satisfacción Laboral,
Locus de Control y Algunas
Variables Sociodemográficas en
las Actitudes Hacia el Retiro**

Lillian V. Rovira Millán
Universidad de Puerto Rico en Cayey
Ernesto Rosario-Hernández
Escuela de Medicina de Ponce

Resumen

El propósito de este estudio fue examinar qué relación tienen la ansiedad, la depresión, la satisfacción en el trabajo, el locus de control y otras variables sociodemográficas con la actitud hacia el retiro. Participaron 279 empleados de los cuales 58.3% eran mujeres y 41.6% eran hombres. La educación promedio de los participantes fue de 15.76 años. Los resultados sugieren que los hombres que muestran síntomas de ansiedad y de depresión tienden a mostrar actitudes más negativas hacia el retiro. Aquellos que mostraron actitudes más positivas hacia el retiro eran empleados que se percibían a sí mismos en un mejor estado de salud que las personas de su grupo de edad, tenían un locus de control interno y se sentían satisfechos con su trabajo.

Palabras Clave: Retiro; Actitudes; Desórdenes afectivos

Abstract

The purpose of the study was to examine the effects of anxiety, depression, job satisfaction, locus of control and several sociodemographic variables on the attitudes toward retirement. The sample was composed of 279 employees in whom 58.4% (163) were women and 41.6% (116) men. The average education was 15.76 years. Results suggest that men who show anxiety and depression symptoms, tend to have more negative attitudes toward retirement. Also, people who perceived that are in better health than people from their own age and have an internal locus of control, and people satisfied with their jobs, tend to show better attitudes toward retirement.

Key words: Retirement; Attitudes; Mood disorders

Cuando una persona toma la decisión de retirarse de su trabajo rara vez es determinada por un solo factor, más bien se basa en un conjunto de factores tales como el ingreso de retiro anticipado, la satisfacción laboral, la salud que se tenga e incluso la salud que tenga el cónyuge (Crandall, 1991). Según Atchley (1988), la decisión de retirarse es un proceso que contiene tres elementos: (1) cómo la persona llega a considerar el retiro, (2) los factores que influyen en la consideración del retiro como una opción, y (3) los factores que influyen en el tiempo para retirarse.

El trabajo es un eje central en el curso de la vida del ser humano. Las experiencias vividas en el ambiente de trabajo tienden a afectar el valor del trabajo y las actitudes. Esto es así, porque hoy en día las personas son seleccionadas y socializadas por sus ocupaciones (Ward, 1984).

El trabajo y el retiro son aspectos de mucha importancia para el ser humano. Al llegar el momento del retiro, se advierten un sinnúmero de nuevos cambios sociales y económicos. De esta forma, el retiro crea un nuevo significado en el proceso de envejecer (Ward, 1984).

La decisión de un empleado de retirarse está sujeta a muchos factores. Estos factores contribuyen, en conjunto, al proceso de tomar esta decisión. Entre los factores que se pueden mencionar se encuentran las condiciones de la economía en el mercado laboral (desempleo e inflación), las políticas de retiro (si es mandatorio), la pensión que devengará y finalmente las características personales (enfermedades y deseos). La decisión de cuándo retirarse y del tiempo preferido están muy relacionadas con el significado del trabajo y al retiro como un rol social (Villamil & Duany, 1991; Ward, 1984).

Etapas en el proceso de retiro

El ser humano tiene que enfrentarse a una serie de etapas en el proceso de retiro. Atchley (1971) presenta seis etapas en el proceso de retiro. La primera etapa es el pre-retiro la cual es la fase anterior a dejar de trabajar. Villamil y Duany (1991) la describen como la preparación psicológica para dejar el empleo. Esta etapa se caracteriza por una preocupación por los aspectos económicos o el ingreso y la salud. También se crea una vida de

fantasía sobre cómo será la vida después del retiro.

La segunda etapa que presenta Atchley (1971) es la llamada luna de miel. Esta etapa el autor la describe como un período eufórico después del retiro, donde a consecuencia de la recién adquirida libertad hay una orientación positiva hacia el tiempo libre. La tercera etapa en este proceso de retiro es la de desencanto. Esta etapa es descrita por Villamil y Duany (1991) como una fase de desajuste emocional. Esta fase se caracteriza por ser una de sentimientos de vacío y depresión, y podría desembocar en el alcoholismo e incluso en el suicidio, en algunas personas.

La cuarta etapa en este proceso de retiro es la reorientación. Atchley (1971) la define como la búsqueda de nuevas actividades sociales para ocupar el tiempo libre. El individuo acepta que existen maneras legítimas de ocupar el tiempo libre y que puede tener una vida plena más allá del retiro.

La quinta etapa, según Atchley (1971), es la de estabilidad. Villamil y Duany (1991) la describen como una etapa de desarrollo de destrezas para mantener la independencia y enfrentarse con el retiro. Por último, la sexta etapa en este proceso de retiro es la de terminación. Atchley (1971) indica que esta etapa se caracteriza por la cancelación del rol de retirado como resultado de una enfermedad, incapacidad o regreso al trabajo. Esto es, que surge un cambio de roles, se sustituye

el rol de persona retirada por otro rol, por ejemplo, el rol del enfermo o impedido.

La planificación y preparación para el retiro

Puesto que casi toda persona que trabaja piensa retirarse algún día, es útil examinar la planificación y preparación que preceden al retiro, ya que éste es importante para la adaptación del mismo. El efecto psicológico principal de un programa de preparación para el retiro es reforzar orientaciones positivas pre-existentes hacia el retiro (Atchley, 1976).

Según Andrades (1981), son pocas las personas conscientes de la importancia de planificar para el retiro. El período de pre-retiro es aquel tiempo de planificar el retiro. Una buena planificación hacia el retiro tendrá como resultado una jubilación llena de satisfacciones y alegrías. De lo contrario, el retiro será un período de frustración e insatisfacción.

Las actitudes hacia el retiro muchas veces dificultan el ajuste emocional, social y financiero que requiere el retiro. Según Andrades (1981), hay una relación entre la falta de planificación hacia el retiro y los mitos y estereotipos que existen acerca de la vejez. Esto está vinculado al hecho de que el retiro se puede efectuar en algunos casos desde los 55 años de edad. Algunos de estos mitos son el de la vejez,

improductividad, inflexibilidad, serenidad y pobreza.

El mito de la vejez es descrito por Andrades (1981) como uno en que las diferencias en edades fisiológicas, logros psicológicos y sociales varían de persona a persona. Por lo tanto, la edad cronológica no necesariamente es un indicador de salud física, mental y emocional.

Otro mito descrito por Andrades (1981) es el de improductividad. Si se planifica bien el retiro, el individuo estará mental, física y emocionalmente preparado para continuar siendo una persona productiva.

El mito de la inflexibilidad es uno en que el miedo al cambio y a la adaptación hacen para muchos el retiro difícil. Andrades (1981) menciona el mito de la serenidad como uno que puede traer como consecuencia tensiones, ansiedad, enfermedades psicosomáticas, irritabilidad y paranoia.

Por último, Andrades (1981) describe el mito de pobreza como uno en que la preocupación es tal que le impide planificar bien su retiro en términos económicos. Por consiguiente, este mito se convierte en realidad. La planificación pre-retiro en términos financieros hará más probable que el período de retiro sea exitoso.

Ciertamente, el retiro constituye una gran transición en la vida de las personas y su planificación ha sido identificada como una parte importante en este proceso (Kragie,

Gerstein & Lichtman, 1989). Talaga y Beehr (1989) argumentan que las personas que planifican para transiciones mayores en su vida, son más exitosas que aquellas que fracasan en planificar.

Villamil y Duany (1991) describen tres elementos básicos en la planificación para el retiro. Estos son: las necesidades básicas, los objetivos personales y los recursos disponibles.

Respecto las necesidades básicas, Villamil y Duany (1991) mencionan que éstas deben ser tanto físicas como emocionales. Se debe llenar los motivos de supervivencia y seguridad, por ejemplo, casa, ropa, comida y atención médica. El individuo debe considerar las necesidades emocionales, por ejemplo, apoyo de otras personas, la autoestima y desarrollo de intereses personales. La persona retirada requiere del sostén de su familia, de sus amistades y de la comunidad para satisfacer sus motivos físicos y psicológicos.

En cuanto a los objetivos personales, Villamil y Duany (1991) señalan las metas a corto y largo plazo. La planificación para el retiro debe tomar en cuenta sus preferencias, especialmente en el uso de su tiempo libre. La calidad de vida en el retiro debe preservarse a toda costa.

Por último, los recursos económicos deben cubrir las necesidades personales. Villamil y Duany (1991) señalan que deberán tomarse en

cuenta el ingreso proveniente del Seguro Social, el ingreso proveniente de la pensión laboral, ahorros en cuentas bancarias e inversiones en propiedades inmuebles.

La ansiedad, depresión y el retiro

Villamil y Duany (1991) señalan que los problemas emocionales más comunes del retiro incluyen inseguridad, dependencia, ansiedad y depresión. El retiro se asocia a sentimientos de ansiedad, debido a que la anticipación de ese evento incierto muchas veces genera temor y confusión. Butler (1975) añade que incluso algunos envejecientes desarrollan síntomas nerviosos como dolores de cabeza, indigestión, depresión e irritabilidad al acercarse la edad del retiro.

Para Dorsch (1985) la depresión es una manifestación en la cual el estado de ánimo es triste, hay mal humor, la voluntad se debilita y se presenta incapacidad de decisión. Enfatiza que es una manifestación «normal» cuando hay causas exteriores que la explican, como por ejemplo, el retiro.

Colón (1993) señala que la depresión es considerada como uno de los problemas psicológicos más importantes en el geronte. Añade que la depresión en el geronte es un desorden mental serio que afecta áreas importantes de quien la padece: emoción, conducta, cognición y dimensión física. No debe confun-

dirse con la pena normal que puede surgir a raíz de una pérdida, cambios biológicos, psicológicos y sociales. Kennedy, Kelman y Thomas (1981) sugieren que los cambios en el estado de salud y capacidad del geronte juegan un rol importante en el surgimiento de síntomas depresivos en esta población.

Colón (1993) sugiere la posibilidad de que surjan desórdenes mentales y del ánimo en los gerontes debido a la pobre adaptación que manifiestan ante los cambios sociales. El manejo de lo que representa envejecer en la sociedad (dejar de producir, de ser útil, desaparecer, estar solo y morir) puede llevar a un desorden del ánimo en el geronte cuando éste no pueda lidiar con las tensiones que este proceso conlleva.

La forma como se siente una persona al jubilarse usualmente gira en torno al dinero y la salud. Los jubilados que se sienten bien y que no tienen preocupaciones financieras, están más satisfechos con la jubilación que los que no se sienten suficientemente bien para disfrutar su tiempo libre (Papalia & Wendkos, 1992). Villamil y Duany (1991) opinan que algunas personas retiradas sufren una crisis de identidad porque pierden un punto de referencia importante: el empleo. Por lo tanto, en muchos casos el retirado se siente solo, aburrido y deprimido.

Sánchez y Sánchez (1990) añaden que el retirado ya no tiene las mismas destrezas, al no aceptar esta realidad se ve abocado a frustraciones, las cuales lo deprimen y acongojan. Opinan dichos autores que si hubiese una buena planificación de retiro con bastante anticipación, la vejez y el retiro no tendrían que ser una etapa de depresión e inseguridad.

La satisfacción laboral y el retiro

Según Muchinski (1987), el grado de satisfacción que produce el trabajo a un individuo probablemente determinará su eficiencia y productividad, ya que disfruta más sus tareas y se sentirá autorealizado. Hasta hace poco se pensaba que el grado de satisfacción que obtenía un individuo estaba determinado por los beneficios económicos que le brindaba la empresa al realizar su trabajo. Sin embargo, se ha encontrado que las personas prefieren un trato justo.

En un estudio realizado por Ekerdt, Bosse y LoCastro (1983), se encontró que el retiro tiene efectos positivos sobre la salud en personas que tuviesen poca satisfacción con el trabajo, una pobre auto-evaluación de su salud, un trabajo extenuante o un trabajo que requería ejecutar tareas bajo estrés. Por otro lado, Butler y Lewis (1977) señalan que las personas que ejecutan trabajos monótonos de nivel bajo, que requieren un gran esfuerzo físico, con frecuencia sienten deseos a de-

jar de trabajar y cuando lo hacen, su salud tiende a mejorar.

Se piensa que el trabajo provee a las personas ciertos resultados; siempre que éstos sean valorados por las personas, las personas no estarán dispuestas a dejarlos (Glenn & Weaver, 1985; Hayward & Hardy, 1985; McCune & Schmidt, 1981). Por el contrario, insatisfacción con el trabajo, lleva al retiro (Beehr, 1986; Ekerdt & DeViney, 1993; Hanson, DeKoekkoek, Neece, & Patterson, 1997).

Locus de control, variables sociodemográficas y el retiro

Algunos autores (Abel & Hayslip, 2001; Parnes & Nestle, 1981) señalan que las personas que se acercan al retiro y creen tener el control, se perciben como más diestras en manejar cambios en su salud e ingreso al cesar su rol de trabajador. Estudios previos, como el de Glamser (1981), sugieren que el empleado viejo que tiene expectativas positivas del retiro, tiene generalmente actitudes favorables hacia el retiro. Más allá, las expectativas acerca del retiro están influenciadas por la educación (Atchley, 1988), ingreso (Walker, Kimmel, & Price, 1981), y el estado de salud (Barfield & Morgan, 1978; Kimmel, Price, & Walker, 1978). No debe sorprender que el locus de control y estado de salud (Levinson, 1975) y el ingreso y la educación (Kuypers, 1972) interactúen en determinar las actitudes hacia el retiro.

El propósito de esta investigación fue examinar qué relación existe entre las actitudes hacia el retiro y variables tales como sintomatología afectiva, satisfacción laboral, locus de control, preparación pre-retiro, estado de salud, tipo de empleo y de empresa, puesto, y algunas variables sociodemográficas.

Hipótesis

Se esperan diferencias estadísticamente significativas en las actitudes hacia el retiro y en sus subescalas de Mitos, Miedo y Planificación por: (1) presentar o no síntomas de depresión; (2) presentar o no síntomas de ansiedad; (3) la satisfacción con el empleo actual, salario, oportunidades de ascenso, supervisión, compañeros de trabajo y empleo en general; (4) el locus de control (interno o externo); (5) género; (6) encontrarse o no en la fase de pre-retiro; (7) haber o no tomado algún seminario o taller acerca del retiro; (8) estado civil; (9) cómo se sentían de salud los participantes comparados con personas de su misma edad (mejor, igual o peor); (10) nivel de escolaridad; (11) tipo de empleo (permanente o temporero); (12) tipo de puesto (gerencial o no gerencial); (13) tipo de empresa (pública estatal, pública federal, privada o negocio propio).

Método

Participantes

En el presente estudio participaron voluntariamente 279 empleados. Se les garantizó el anonimato y el derecho a abandonar la investigación. Los participantes estaban empleados, ya que este fue un criterio para su participación. La muestra estuvo compuesta por un 58.4% (163) de mujeres y un 41.6% (116) de hombres. El nivel de escolaridad promedio de los participantes fue igual a 15.76 años, con una desviación estándar igual a 2.54. El nivel mínimo de escolaridad fue igual a un octavo grado y el máximo un doctorado. En cuanto al estado civil de los participantes, un 27.6% (77) estaba soltero, 54.8% (153) casado, 2.5% (7) viudo, 14.1% (39) divorciado y 1.1% (3) no respondió a la pregunta del estado civil.

Un total igual a 46.2% (129) trabajaba para la empresa pública estatal, 5.4% (15) para la pública federal, 38.7% (108) para la empresa privada y 8.6% (24) poseía negocio propio. Un total igual a 82.8% (231) tenía un empleo permanente, 9.3% (26) temporero y 7.9% (22) no respondió a la pregunta del tipo de empleo.

En la Tabla 1 se puede apreciar la distribución por edades de los participantes. Más de la mitad de los participantes (52.4%) estaban entre las edades de 41 a 55 años.

Tabla 1

Distribución de Frecuencias por Edades de los Participantes

Edad	Frecuencia	Por ciento
16-20 años	3	1.1
21-25 años	27	9.7
26-30 años	26	9.3
31-35 años	25	9.0
36-40 años	24	8.6
41-45 años	58	20.8
46-50 años	54	19.4
51-55 años	34	12.2
56-60 años	16	5.7
61-65 años	8	2.9
66-70 años	2	0.7
No Respondió	2	0.7
Totales	279	100.0

En cuanto al ingreso de los participantes, en la Tabla 2 se puede apreciar la distribución de frecuencias por ingreso. Más de la mitad de los participantes (51.2%) tenían ingresos anuales entre \$10,000.00 y \$30,000.

Tabla 2

Distribución de Frecuencias del Ingreso de los Participantes

Ingreso Anual	Frecuencia	Por ciento
0 - 5,000	5	1.8
5,001-10,000	15	5.4
10,001-15,000	28	10.0
15,001-20,000	45	16.1
20,001-25,000	39	14.0
25,001-30,000	31	11.1
30,001-35,000	23	8.2
35,001-40,000	22	7.9
40,001-45,000	13	4.7
45,001-50,000	12	4.3
50,001-55,000	11	3.9
55,001-60,000	7	2.5
60,001-65,000	8	2.9
65,001 ó más dolares	14	5.0
No Respondió	6	2.2
Totales	279	100.0

Un total igual a 29.4% (82) de los participantes ocupaba un puesto gerencial, 67.0% (187) un puesto no gerencial. En cuanto al tiempo

Tabla 3

Distribución de Frecuencias del Tiempo Trabajando en la Organización Actual de los Participantes

Años Trabajando	Frecuencia	Por ciento
0 - 5 años	67	24.0
6 - 10 años	51	18.3
11 - 15 años	24	8.6
16 - 20 años	42	15.1
21 - 25 años	32	11.5
26 - 30 años	36	12.9
31 ó más años	24	8.6
No Respondió	3	1.1
Totales	279	100.0

Un total igual a 74.2% (207) de los participantes no había tomado algún taller relacionado con el retiro. Por otro lado, sólo un 25.8% (72) había tomado algún taller o seminario relacionado con la preparación para el retiro. También se les preguntó a los participantes por el número de horas que habían tomado de seminarios o talleres de pre-retiro. En la Tabla 4 se puede apreciar la distribución por las horas tomadas. La gran mayoría (57.0%) no había tenido este tipo de experiencia.

Otros hallazgos apuntan a que 44.4% consideraba estar mejor de salud que personas de su misma edad, 43.4% consideraba que estaban igual y sólo un 9.0% consideraba estar peor de salud. Por otro lado, sólo un 5.7% señaló que tenía alguna condición de salud, impedimento físico o incapacidad que no le permitiera realizar sus actividades diarias. De igual forma, sólo un 8.2% señaló que su salud le limitaba el tipo o cantidad de trabajo que debía realizar.

Tabla 4

Distribución de los Participantes por las Horas Tomadas de Seminarios o Talleres de Pre-retiro

Número de Horas	Frecuencia	Por ciento
Ninguna	159	57.0
1-2	71	25.4
3-4	21	7.5
5-6	7	2.5
7-8	9	3.2
9 ó más	6	2.2
No Respondió	6	2.2
Total	279	100.0

Instrumentos

Primeramente, se utilizó una planilla de datos sociodemográficos. Con ésta se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, estado civil, ingreso anual, entre otras variables para poder describir la muestra del presente estudio.

También se utilizó la Escala de Actitudes hacia el Retiro desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002). La misma está compuesta por 36 reactivos que pretenden medir las dimensiones de Mitos, Miedo y Planificación, los cuales se contestan en una escala Likert de seis puntos. Además, incluye once reactivos de una Escala Metodológica de Deseabilidad Social para auscultar la tendencia de los participantes a constestar de acuerdo a lo que ellos creen es deseado socialmente. La validez de constructo de la misma está apoyada por un análisis de factores y las altas correlaciones entre la EAR y

sus subescalas y las bajas correlaciones con la Escala Metodológica de Deseabilidad Social. La confiabilidad de la escala está apoyada a través de la técnica alfa de Cronbach. La subescala de Mitos obtuvo una confiabilidad igual a .79, la de Miedo uno igual a .85, la de Planificación un alfa igual a .89 y la escala en su totalidad un alfa igual a .86.

El tercer instrumento utilizado en la presente investigación fue el Índice Descriptivo del Empleo (IDE) desarrollado por Smith, Kendall y Hulin (1969) y traducido y adaptado para Puerto Rico por Lacot, López y Martínez (1991). Su validez está apoyada por las correlaciones entre las subescalas del IDE las cuales indican que cada subescala representa y evalúa de forma adecuada diferentes aspectos relacionados con la satisfacción en el empleo. Además, el IDE obtuvo coeficientes de confiabilidad que fluctuaron desde .79 hasta .92, lo cual apoya la consistencia interna del mismo.

Por último, se utilizó la Escala de Locus de Control en el Trabajo desarrollada por Spector (1988). La misma pretende medir el nivel de locus de control que poseen las personas y de cómo visualizan si tienen control de las cosas que le suceden o si lo que les ocurre se debe a la suerte. Esta escala contiene 16 reactivos en un continuo numérico de seis puntos. Su validez está apoyada por las correlaciones que obtuvo con otras pruebas que se presume miden lo mismo y la misma obtuvo un coeficiente de confiabilidad que fluctuó entre .75 y .85.

Diseño y Procedimiento

Este es un estudio correlacional. Primeramente, se les explicó a los participantes todos los pormenores del propósito de la investiga-

ción, si estaban de acuerdo en participar se le pedía que firmaran la Hoja de Consentimiento. Luego, se les pidió que llenaran una Hoja de Datos Sociodemográficos con la cual se obtuvo información relevante de los participantes.

Luego las pruebas fueron administradas a los 279 participantes. Los datos fueron entrados y analizados con el programa SPSS, versión 11.0.

Resultados

Con el propósito de someter a prueba las hipótesis del presente estudio, se efectuaron diversos análisis de varianza multivariados (MANOVA). En la Tabla 5 se puede apreciar que se encontró diferencias estadísticamente significativas para las hipótesis H1, H2, H3, H4, H6 y H9.

Tabla 5
Análisis de MANOVA para la Escala de Actitudes Hacia el Retiro (EAR) y sus Subescalas para cada Hipótesis

Hipótesis Escala	Variable				MANOVA
	Media	DE	Media	DE	
H ₁ Depresión					
	Presenta	Síntomas	No Presenta	Síntomas	F (1, 277)
EAR	157.48	26.58	164.78	24.45	3.843
Mitos	50.86	8.88	52.21	9.05	1.002
Miedo	48.18	12.68	52.85	11.84	6.760**
Planificación	58.34	12.40	59.43	12.13	0.359
H ₂ Ansiedad					
	Presenta	Síntomas	No Presenta	Síntomas	F (1, 277)
EAR	159.86	25.55	166.59	24.14	3.843*
Mitos	51.25	8.51	52.59	9.46	1.002
Miedo	49.51	12.44	54.19	11.43	6.760**
Planificación	59.18	12.17	59.23	12.74	0.359

Cont. Tabla 5

H3 _a Satisfacción con el Empleo Actual					
	Satisfecho		No Satisfecho		F (1, 277)
EAR	164.85	23.97	153.55	29.39	6.834**
Mitos	52.55	8.54	48.03	10.96	8.487**
Miedo	52.35	11.97	49.11	12.98	2.361
Planificación	59.68	11.47	56.26	15.81	2.595
H3 _b Satisfacción con el Salario					
	Satisfecho		No Satisfecho		F (1, 277)
EAR	167.57	24.96	160.01	24.64	3.843
Mitos	53.63	8.22	50.62	9.41	1.002
Miedo	53.26	13.20	50.86	11.17	6.760**
Planificación	60.40	10.59	58.29	13.23	0.359
H3 _c Satisfacción con las Oportunidades de Ascenso					
	Satisfecho		No Satisfecho		F (1, 277)
EAR	170.00	21.56	159.40	26.11	12.135**
Mitos	54.19	7.40	50.61	9.62	10.594**
Miedo	53.82	12.44	50.80	11.85	4.067*
Planificación	61.53	9.57	57.85	13.30	6.052*
H3 _d Satisfacción con la Supervisión					
	Satisfecho		No Satisfecho		F (1, 277)
EAR	168.21	22.09	152.31	27.72	26.000**
Mitos	53.72	7.85	47.93	10.17	26.793**
Miedo	52.82	12.34	49.73	11.43	4.046*
Planificación	61.32	9.77	54.48	15.37	20.100**
H3 _e Satisfacción con los Compañeros de Trabajo					
	Satisfecho		No Satisfecho		F (1, 277)
EAR	165.59	23.43	158.28	27.69	5.199*
Mitos	52.85	8.30	49.90	10.19	6.591*
Miedo	52.75	11.57	50.06	13.19	2.967
Planificación	59.82	10.42	57.86	15.34	1.557
H3 _f Satisfacción con el Empleo en General					
	Satisfecho		No Satisfecho		MANOVA F (1, 277)
EAR	165.51	23.73	154.93	28.08	8.436**
Mitos	52.82	8.42	48.55	10.41	10.665**
Miedo	52.16	12.19	50.95	11.98	0.459
Planificación	60.19	10.75	55.50	16.11	6.952**
H ₄ Locus de Control					
	Interno		Externo		MANOVA F (1, 277)
EAR	165.14	23.64	159.93	27.18	2.780
Mitos	52.28	8.48	51.30	9.95	0.759
Miedo	53.36	11.79	49.23	12.38	7.513**
Planificación	59.35	11.20	58.96	13.85	0.065

Cont. Tabla 5

H ₅	Género				F(1, 277)				
	Masculino		Femenino						
EAR	164.68	25.26	162.34	25.02	0.578				
Mitos	51.98	8.23	51.96	9.53	0.000				
Miedo	52.45	13.01	51.56	11.58	0.352				
Planificación	60.18	10.05	58.42	13.47	1.388				
H ₆	En Fase de Pre-Retiro				F(1, 277)				
	Sí (46 ó más años)		No (menos de 45 años)						
EAR	167.14	26.24	160.59	23.82	4.705*				
Mitos	52.41	9.98	51.60	8.24	0.538				
Miedo	53.16	12.47	51.02	11.85	2.097				
Planificación	61.02	11.70	57.93	12.38	4.423*				
H ₇	¿Tomó Seminario de Pre-Retiro?				F(1, 277)				
	Sí		No						
EAR	167.49	24.36	161.86	25.14	2.718				
Mitos	53.54	8.44	51.38	9.17	3.101				
Miedo	52.97	11.27	51.54	12.43	0.742				
Planificación	60.97	11.97	58.60	12.21	2.038				
H ₈	Estado Civil								F(1, 277)
	Soltero		Casado		Divorciado		Viudo		
EAR	158.73	25.83	164.87	24.84	167.56	24.62	158.71	21.52	1.512
Mitos	51.88	8.59	51.98	8.88	52.54	10.70	50.57	7.84	0.108
Miedo	50.01	12.10	52.88	12.26	53.18	11.60	44.71	11.77	1.925
Planificación	56.38	12.90	59.95	11.72	60.95	12.21	62.43	10.53	2.031
H ₉	Cómo se sentía de salud en comparación con personas de su misma edad						F(1, 277)		
	Mejor		Igual		Peor				
EAR	166.91	25.19	161.96	24.14	159.48	23.45	1.711		
Mitos	52.65	9.41	51.59	8.54	52.12	8.50	0.435		
Miedo	54.47	11.34	50.91	12.50	45.60	11.14	6.838**		
Planificación	59.48	12.21	59.50	11.26	60.28	14.88	0.049		
H ₁₀	Educación del Participante								F(1, 277)
	Escuela Superior		Bachillerato		Maestría		Doctorado		
EAR	161.24	25.43	161.69	26.31	170.92	22.53	165.33	22.40	1.217
Mitos	51.24	9.49	51.59	9.94	54.56	7.56	52.15	6.79	0.871
Miedo	49.71	13.91	51.33	12.10	52.80	13.27	54.23	10.38	1.414
Planificación	60.02	10.04	58.22	13.38	63.56	8.70	59.27	11.48	1.459
H ₁₁	Tipo de Empleo				F(1, 277)				
	Permanente		Temporero						
EAR	164.68	24.96	160.19	24.63	0.759				
Mitos	52.19	9.03	51.46	8.18	0.157				
Miedo	52.37	12.04	52.88	11.73	0.043				
Planificación	59.84	12.15	55.62	13.30	2.770				

Cont. Tabla 5

H ₁₂	Tipo de Puesto				F(1,277)				
	Gerencial		No Gerencial						
EAR	166.44	23.51	162.04	25.79	1.746				
Mitos	52.35	7.84	52.03	9.42	0.076				
Miedo	53.30	11.75	51.47	12.45	1.288				
Planificación	60.82	11.21	58.40	12.68	2.227				
H ₁₃	Tipo de Empresa								F(1, 277)
	Pública Estatal		Pública Federal		Privada		Negocio Propio		
EAR	165.36	27.08	165.87	15.78	161.05	23.88	161.33	23.27	0.684
Mitos	52.63	9.55	50.93	7.47	51.74	8.91	50.54	7.09	0.518
Miedo	53.78	11.59	51.80	9.49	49.80	13.25	51.58	9.73	2.148
Planificación	58.64	14.70	63.13	6.31	59.29	9.58	58.96	10.96	0.609

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

Discusión

Los hallazgos del presente estudio sugieren que las personas que presentan síntomas de depresión tienden a tener unas puntuaciones más bajas en la subescala de Miedo. Esto implica que las personas que presentan algún síntoma de depresión tienden a tener actitudes más desfavorables hacia el retiro. Esto apoya lo expresado por Colón (1993), quien sugiere la posibilidad de que surjan desórdenes mentales y del ánimo en los gerontes debido a la pobre adaptación que manifiestan ante los cambios sociales, como el retiro. Villamil y Duany (1991) señalan que estas personas pueden sufrir una crisis de identidad porque pierden un punto de referencia: el empleo. Por lo tanto, en muchos casos se pueden sentir solas, aburridas y deprimidas. También del análisis multivariado se desprende que la diferencia mayor en

las actitudes hacia el retiro se encontró en las puntuaciones de los hombres que presentaron síntomas de depresión, ya que éstos tienden a tener actitudes más desfavorables hacia el retiro que las mujeres. Merece la pena señalar que en el presente estudio no se encontraron diferencias en los niveles de depresión por el género, hallazgos que concuerdan con los informados por Rovira Millán (1996).

En la presente investigación, también se encontraron diferencias en la EAR y la subescala de Miedo por presentar o no síntomas de ansiedad. Éstos hallazgos apoyan lo señalado por Villamil y Duany (1991) en cuanto a que el retiro se asocia a sentimientos de ansiedad, debido a que la anticipación de ese evento incierto, en este caso el retiro, muchas veces genera temor y confusión. Butler (1975) señala que algunas personas pueden desarrollar síntomas nerviosos tales como

dolores de cabeza, indigestión, depresión e irritabilidad al acercarse el tiempo de retiro. Según Rovira Millán (1996), el miedo a lo desconocido, en este caso al retiro, puede interpretarse como miedo a un evento repleto de mitos y suposiciones inciertas. Más allá, Richardson (1993) señala que esta ansiedad pre-retiro es usualmente una ansiedad anticipatoria de tener que moverse a una etapa nueva y poco familiar, en la cual reina el temor de si se poseen los conocimientos y destrezas necesarias para manejar el evento. Es por esto que el miedo está asociado a la depresión y ansiedad. En el análisis multivariado que auscultó los efectos de las variables ansiedad, la fase en la cual se encontraba el participante y el género, se encontró que los hombres tienden a tener actitudes más desfavorables hacia el retiro que las mujeres. Además, hay que señalar que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de ansiedad entre hombres y mujeres, lo cual contrasta con lo encontrado por Rovira Millán (1996), quien encontró que los hombres en la fase de pre-retiro tienden a manifestar mayor ansiedad que las mujeres.

En cuanto a la satisfacción laboral y cómo ésta afecta las actitudes hacia el retiro, merece la pena señalar que los resultados del presente estudio contrastan con lo encontrado por otros autores (Atchley, 1971; Ekerdt, Bosse, & Lo Castro, 1983; Kosloski, Ekerdt, & De-

Veney, 2001), quienes señalan que el retiro tiene efectos positivos en personas con poca satisfacción laboral; es decir, las personas a quienes les gusta su trabajo, no contemplan dejar el mismo. Richardson y Kilty (1992) encontraron, en una muestra de afroamericanos profesionales, que los empleados satisfechos con sus trabajos tienden a evitar planificar o ni siquiera pensar en el retiro. Por el contrario, los hallazgos del presente estudio concuerdan con los de López (1983), quien encontró que los puertorriqueños que son profesionales y que están más satisfechos con sus trabajos tienen actitudes más favorables hacia el retiro que los americanos blancos y los afroamericanos. Los hallazgos del presente estudio sugieren que las personas satisfechas con sus trabajos, tienden a manifestar actitudes más favorables hacia el retiro.

Además, los hallazgos del presente estudio sugieren que las personas con un locus de control interno, tienden a manifestar actitudes más favorables hacia el retiro, en específico tienen menos miedo a enfrentarse con el evento del retiro. Ésto concuerda con la literatura (Abel & Hayslip, 2001; Glamser, 1981), la cual señala que las personas que tienen expectativas positivas y que esperan tener control sobre sus vidas, puedan percibirse como capaces de manejar los cambios que se les presenten cuando se acojan al retiro. Por lo tanto, las personas con un locus de control inter-

no se sienten en control de sus vidas y menos temerosas a cambiar de su rol de empleado y tomar el rol de una persona retirada.

También se auscultó los efectos de la percepción de salud en comparación con personas de la misma edad en las actitudes hacia el retiro y se encontró que los que se percibían mejor de salud, tuvieron actitudes más favorables o menos miedo a retirarse. Estos hallazgos apoyan lo que señalan algunos autores (Barfield & Morgan, 1978; Kimmel, Price, & Walker, 1978; Levinson, 1975; en Abel & Hayslip, 2001) de que las expectativas del retiro se ven influenciadas por el estado de salud de las personas. El análisis multivariado sugiere que las personas que se perciben con mejor salud que las personas de su misma edad, tienden a manifestar un locus de control más interno, y por lo tanto, actitudes más favorables hacia el retiro. Ésto concuerda con los hallazgos de Abel y Hayslip (2001), quienes señalan que a medida que las personas se van acercando al retiro, sus expectativas de control están determinadas por poder continuar funcionando efectivamente en sus trabajos. Así que estas personas que todavía se sienten efectivas en sus trabajos, se visualizan teniendo más control y pueden anticipar tener este control en el retiro.

Los resultados del presente estudio sugieren que las personas que se encuentran en la fase de pre-retiro tienden a manifestar actitudes más favorables hacia el retiro,

específicamente, en la planificación. Según Villamil y Duany (1991) las personas en la fase de pre-retiro ya están preparándose psicológicamente para dejar el empleo. En esta etapa, las personas se preocupan más por los aspectos económicos y de la salud, como también se van creando una vida de fantasía sobre como será la vida de retirado. Por otro lado, Richardson (1993) señala que la fase de pre-retiro es una etapa de socialización anticipada durante la cual las personas comienzan a contemplar la idea del retiro. A la vez que se va acercando el retiro, las personas piensan más y más en dejar de trabajar. Estos hallazgos concuerdan con los de Evans, Ekerdt y Bosse (1985) quienes encontraron evidencia de que el proceso de pre-retiro comienza por lo menos 15 años antes del retiro. Las personas comienzan a hablar con sus familiares, amigos y compañeros de trabajo acerca del retiro e inician una planificación financiera para el mismo.

Se trató de auscultar si el haber tomado algún seminario o taller acerca del retiro tenía efectos en las actitudes hacia el retiro; sin embargo, no se encontró que el haber tomado un taller mejorara las actitudes hacia el retiro. Estos hallazgos no sustentan lo señalado por Makino (1994) de que los programas de pre-retiro pueden ayudar a las personas en la transición de empleado a retirado y por ende, a tener actitudes más favorables hacia el retiro. Por otro lado, se debe

considerar que la presente muestra fue seleccionada por disponibilidad y que sólo un 25.8% de la muestra tomó algún taller acerca del retiro. Además, no se conoce qué se cubrió ni qué preparación tenían las personas que ofrecieron los talleres.

Por otro lado, se auscultaron las actitudes hacia el retiro por las siguientes variables: género, estado civil, edad, tipo de empresa, tipo de empleo, tiempo trabajando, nivel de escolaridad, tipo de puesto y el ingreso. De todas estas variables, en la única que se encontraron diferencias significativas fue en la del ingreso anual del participante. Estos resultados son cónsonos con los de Kuypers (1972) y Walker, Kimmel, y Price (1981), quienes encontraron que el ingreso de los participantes influye en las actitudes hacia el retiro. En otras palabras, a mayor ingreso anual, más favorables las actitudes hacia el retiro. Por el contrario, los resultados relacionados con el nivel de escolaridad no apoyaron lo expresado por Atchley (1985), quien señala que a mayor escolaridad, se tienen actitudes más favorables hacia el retiro. Tampoco se encontraron diferencias por género, lo cual contrasta con los hallazgos de López (1983), quien señala que la mujer profesional tiende a tener actitudes más favorables hacia el retiro.

Una de las limitaciones principales del presente estudio fue que la muestra fue seleccionada por disponibilidad; por lo tanto, los resultados no pueden generalizarse a la población de empleados en Puerto Rico. Además, el diseño no experimental del estudio no permitió la manipulación de las variables estudiadas y por lo tanto, no se pueden hacer inferencias de causa y efecto. No obstante, los resultados del presente estudio no dejan de ser interesantes y se espera sean una aportación a las áreas de desarrollo humano, gerontología, sociología, psicología clínica y psicología industrial/organizacional en Puerto Rico, ya que hay pocos estudios acerca del tema de las actitudes hacia el retiro.

Se recomienda que se siga investigando el tema de las actitudes hacia el retiro, en especial el área de la salud mental, ya que hay una tendencia entre los hombres a presentar más síntomas de ansiedad y depresión en comparación con las mujeres. Esto pudiera deberse al significado del trabajo y al retiro como un rol social para el hombre en general, y para el puertorriqueño en particular (Villamil & Duany, 1991; Ward, 1984).

Referencias

- Abel, B.J., & Hayslip, B. (2001). Locus of control and attitudes toward work and retirement. *The Journal of Psychology, 120*(5), 479-488.
- Andrades, C.T. (1981). *Preparándose para el retiro*. Manuscrito no publicado.
- Atchley, R.C. (1971). Retirement and work orientation. *The Gerontologist, 11*, 29-32.
- Atchley, R.C. (1976). *The sociology of retirement*. Boston, MA: Shenkman.
- Atchley, R.C. (1988). *Social forces and aging*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Barfiel, R.E., & Morgan, J.N. (1978). Trends in satisfaction with retirement. *Gerontologist, 18*, 19-23.
- Beehr, T. (1986). The process of retirement: A review and recommendation for future investigation. *Personnel Psychology, 39*, 31-55.
- Butler, R.N. (1975). Psychiatric and the elderly: an overview. *American Journal of Psychiatry, 132*, 893-900.
- Butler, R. N., & Lewis, M. I. (1977). *Aging and mental health*. St. Louis, MO: C.V. Mosby.
- Colón, D.C. (1993). Indicadores de depresión en una muestra de gerontes puertorriqueños. Disertación doctoral inédita, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- Crandall, R. C. (1991). *Gerontology: A behavioral science approach*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Dorsch, F. (1985). *Diccionario de psicología*. Barcelona: Herder.
- Ekerdt, D.J., Bosse, R., & LoCastro, J.S. (1983). Claims that retirement improves health. *Journal of Gerontology, 38*, 231-236.
- Ekerdt, D., & DeViney, S. (1993). Evidence for a preretirement process among older male workers. *Journal of Gerontology, 48*, 535-543.
- Evans, L., Ekerdt, D., & Bosse, R. (1985). Proximity to retirement and anticipatory involvement: Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology, 40*, 368-374.
- Glamser, F.D. (1981). Predictors of retirement attitudes. *Aging and Work, 4*, 23-29.
- Glenn, N., & Weaver, C. (1985). Age, cohort, reported job satisfaction in the United States. En Z. Blau (Ed.), *Current perspectives on aging and the life cycle* (Vol. 1, pp. 89-109). Greenwich, CT: JAI Press.

- Hanson, R., DeKoekkoek, P., Neece, W., & Patterson, D. (1997). The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 202-233.
- Hayward, M. & Hardy, M. (1985). *Early retirement processes among older men. Research on Aging*, 7, 491-515.
- Kennedy, G.J., Kelman, H.R., & Thomas, C. (1991). Persistence and remission of depressive symptoms in late life. *American Journal of Psychiatry*, 19, 2-8.
- Kimmel, D., Price, K., & Walker, J. (1978). Retirement choice and retirement satisfaction. *Journal of Gerontology*, 33, 575-585.
- Kosloski, K., Ekerdt, D., & DeViney, S. (2001). The role of job-related rewards in retirement planning. *Journal of Gerontology*, 56(3), 160-169.
- Kragie, E.R., Gerstein, M., & Lichtman, M. (1989). Do Americans plan for retirement? Some recent trends. *The Career Development Quarterly*, 37, 232-239.
- Kuypers, J. (1972). Internal-external locus of control, ego functioning and personality characteristics in old age. *Gerontologist*, 12, 168-173.
- Lacot, I., López, N., & Martínez, M.E. (1991). El Índice Descriptivo del Empleo: Traducción, adaptación y validación en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 7, 93-99.
- López, L. (1983). *The Puerto Rican professional worker: Pre-retirement planning and attitudes*. Disertación doctoral inédita, Ohio State University, College of Social Work, Columbus, Ohio.
- McCune, N., & Schitt, J. (1981). The relationship between job attitudes and the decision to retire. *Academy of Management Journal*, 24, 795-802.
- Makino, N. (1994). Preretirement education and life planning programs in Japan. *Educational Gerontology*, 20, 503-510.
- Muchinsky, P. M. (1987). *Psychology applied to work*. Chicago: The Dorsey Press.
- Papalia, D.E., & Wendkos, S. (1992). *Desarrollo humano*. Cuarta edición. Colombia: McGraw-Hill.
- Parnes, H., & Nestle, G. (1981). The retirement experience. En H.S. Parnes (Ed.). *Work and retirement: A longitudinal study of men* (pp. 155-197). Cambridge, MA: MIT Press.
- Richardson, V.E. (1993). *Retirement counseling: A handbook for gerontology practitioners*. New York: Springer Publishing Company.

- Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L.V. (2002). Desarrollo y validación de la Escala de Actitudes hacia el Retiro. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 45-60.
- Rovira Millán, L.V. (1996). *Indicadores de ansiedad y depresión y su relación con factores sociodemográficos en una muestra de empleados en la fase de pre-retiro*. Disertación doctoral inédita, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- Sánchez, E., & Sánchez, L. (1990). *La psicología de la vejez*. San Juan, PR: Editorial Universitaria.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Talaga, J., & Beehr, T.A. (1989). Retirement: A psychological perspective. En C. L. Cooper, & I.T. Robertson, (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley & Sons.
- Villamil, B., & Duany, J. (1991). *La vejez: Conceptos básicos y aplicaciones prácticas*. San Juan, PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Ward, R.A. (1984). *The aging experience*. New York: Harper & Row.
- Walker, J., Kimmel, D., & Price, K. (1981). Retirement style and satisfaction: Retirees aren't all alike. *International Journal of Aging and Human Development*, 12, 267-281.