

# Empleo puente y bienestar personal de los jubilados. Un modelo de ecuaciones estructurales con una muestra europea probabilística

Gabriela Topa Cantisano, Marco Depolo\*, Juan Antonio Moriano León y José Francisco Morales Domínguez  
Universidad Nacional de Educación a Distancia y \* Università degli Studi di Bologna

El objetivo de este trabajo es doble. Primero, examinar las relaciones entre antecedentes y consecuencias de los empleos puente. Segundo, analizar el papel mediador de la cantidad y calidad del empleo puente en la relación entre antecedentes y consecuencias. Se obtuvieron datos de la primera fase del SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) de 1.190 varones y mujeres en Europa a partir de entrevistas estructuradas y cuestionarios. Los análisis de modelos de ecuaciones estructurales, incluyendo la muestra sin valores perdidos (N= 650), muestran que tanto la cantidad como la calidad de la participación en el empleo puente son predictores de la satisfacción laboral, la satisfacción vital y la calidad de vida en la jubilación. Estos resultados validan y amplían la investigación previa sobre las actividades de empleo puente y la jubilación parcial.

*Bridge employment and retirees' personal well-being. A structural equation model with a European probabilistic sample.* The aim of this paper is twofold: first, to examine the relationships between antecedents and consequences of bridge employment activity; second, to analyze the mediator role both of quality and quantity of bridge employment activities in the relationship between antecedents and consequences. First wave panel data from the SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) were obtained from 1190 men and women in Europe, using structured interviews and questionnaires. Structural equation modeling analyses, including the sample without missing values (N= 650), showed that both quantity and quality of bridge employment participation are predictors of job satisfaction, life satisfaction, and quality of life in retirement. These results validate and expand the previous research on bridge employment activities and partial retirement.

Muchos trabajadores europeos se jubilan antes de la edad legal para hacerlo, pero un gran número de ellos continúan trabajando en forma parcial. El estudio SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) muestra que el porcentaje de participantes sanos entre 50 y 60 años con *empleos-puente* oscila entre el 13,5% en Grecia y el 0,8% en Francia (Börsch-Supan et al., 2005). El *empleo-puente* o *bridge employment* (BE, en adelante) aparece así como posibilidad para quienes desean una salida progresiva de la vida laboral. En concreto, una revisión meta-analítica reciente sobre la jubilación considera al BE como uno de los consecuentes destacados de la decisión de retirarse (Topa, Moriano, Depolo, Alcover y Morales, 2008), en consonancia con otro meta-análisis precedente que señalaba la importancia de estudiar la jubilación con una perspectiva compleja, que incluyese a la vez los factores personales y psicosociales que afectaban a la salida de la vida laboral (Schultz y Taylor, 2001).

No obstante, pese a su difusión, los estudios empíricos sobre el BE se han centrado en Estados Unidos (Feldman, 1994; Quinn y

Kozy, 1996; Weckerle y Schultz, 1999) y se han limitado a muestras de conveniencia (Davis, 2003), de una sola organización (Feldman y Kim, 2003; Kim y Feldman, 2000), sin investigación empírica europea sobre los antecedentes y consecuencias del BE para el bienestar personal de los trabajadores. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es doble. En primer lugar, reformular el modelo de antecedentes y consecuencias del BE de Feldman y sus colaboradores para adaptarlo al contexto europeo actual. En segundo lugar, poner a prueba dicho modelo con datos de una muestra probabilística europea de la primera fase del SHARE.

## Antecedentes del BE

La teoría de la continuidad del rol (Atchley, 1989) ha sido usada para explicar porqué la gente desea continuar su actividad laboral a través de BE y mediante qué mecanismos estos empleos contribuyen al bienestar personal. Para esta visión teórica del envejecimiento, la jubilación es un paso con consecuencias negativas asociadas a la pérdida de los roles anteriores. Por consiguiente, en las personas hay un deseo de continuidad entre el momento anterior y el posterior a la jubilación que se materializa en el BE (Feldman, 1994), y cuanto mayor sea la continuidad de los roles desempeñados, más se reducirán los efectos adversos de la pérdida sufrida al jubilarse. A partir de esta teoría, Feldman y sus colaboradores propusieron y verificaron un modelo de antecedentes y consecuentes del BE.

En primer término, el deseo de continuar trabajando se halla limitado por las condiciones de salud y bienestar, de modo que la edad, la salud física y mental y las características de personalidad son antecedentes personales que favorecen o dificultan la implicación en el BE. Los estudios precedentes han mostrado que la edad y la mala salud mental se relacionan negativamente con el BE (H1 y H2), mientras que la buena salud física lo hace positivamente (Kim y Feldman, 2000) (H3). Además, el optimismo disposicional ha sido propuesto como una medida de las expectativas positivas y se ha mostrado un buen predictor de los resultados deseables, como la felicidad o los estilos de afrontamiento eficaces (Scheier y Carver, 1985). En este sentido, en el presente estudio se pronostica que el optimismo tendrá relaciones positivas con el BE (H4).

Además, otros factores psicosociales afectarán a la decisión de continuar trabajando. En concreto, las relaciones con la pareja y la implicación en las responsabilidades familiares. En los estudios precedentes, el estado matrimonial no era un predictor adecuado de la implicación en el BE (Kim y Feldman, 2000), quizá debido a cuestiones metodológicas, ya que probablemente no afecte al BE sólo la existencia o no de pareja, sino los aspectos cualitativos de la relación. Se propone aquí que la calidad de la relación de pareja, entendida como el equilibrio entre esfuerzos invertidos y recompensas obtenidas (Siegrist, 1996), será un predictor negativo del BE (H5). Por otra parte, la existencia de obligaciones familiares pondrá un límite al deseo de continuidad, como se recoge en la literatura sobre conflicto familia-trabajo (Allen, Herst, Bruck y Sutton, 2000), y el trabajador reducirá su dedicación si tiene que asumir obligaciones familiares. Aquí se propone que las responsabilidades familiares tendrán influencia negativa en el BE (H6).

La teoría de la continuidad añade que los jubilados desearán continuar con aquellos roles más salientes de su vida anterior y que aquellos con una mayor implicación profesional buscarán BE con más interés (Quinn y Kozy, 1996). En este sentido, la permanencia en el empleo anterior a la jubilación es un indicador de la implicación del trabajador, y en este estudio se pronostica su relación positiva con el BE (H7). Por último, el empleo tiene funciones instrumentales, por lo cual se espera que cuanto mayor sea el ingreso económico, menor sea la intención de implicarse en el BE. El estudio previo de Kim y Feldman (2000) mostró una relación negativa entre el salario mensual y el BE, pero ésta no resultó significativa cuando se trataba de los ingresos por pensión, en contra de lo hipotetizado. En este estudio se pronostica una relación negativa entre el monto económico de la pensión y el BE (H8).

#### Características del BE

El empleo es un poderoso factor que influye sobre el bienestar de las personas, no sólo en su dimensión cuantitativa —número de horas dedicadas al trabajo—, sino especialmente en la cualitativa. Hay una larga tradición de investigación sobre las características de calidad del empleo, entendida ésta como equilibrio entre los esfuerzos invertidos y las recompensas percibidas (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004; Marmot, Siegrist y Theorell, 2006). Los estudios empíricos muestran que las situaciones desbalanceadas generan estrés y tienen efectos negativos sobre la salud. En la población activa mayor de cincuenta años se ha mostrado el poder predictivo de la recompensa percibida sobre el bienestar personal y la salud (Debrand y Lengagne, 2007; Blanchet y Debrand, 2007).

En concreto, hay varias razones por las cuales las condiciones del BE podrían ser inadecuadas para el trabajador (Feldman y

Kim, 2003). La pérdida de vinculación con las redes informales de la organización, al desarrollar un empleo parcial, puede situar al trabajador lejos de los centros de toma de decisiones. Además, el hecho de ver las propias decisiones previas revisadas por los sucesores puede menoscabar la autoeficacia y sembrar dudas sobre los logros anteriores en el puesto. El deterioro de las condiciones de trabajo es una queja frecuente, ya que los puestos cambian, los espacios se reducen o desplazan. Por último, la asignación de tareas mejores a los empleados a tiempo completo y de otras menores a quienes desempeñan puestos de BE puede llevarlos a considerarse infrautilizados o subempleados.

Sobre la base de estos hallazgos se propone que el BE en cantidad (número de horas trabajadas en la semana) y calidad (recompensa percibida en el puesto) mediará parcialmente los efectos de los antecedentes sobre los consecuentes. En concreto, se pronostica que la calidad del BE tendrá una influencia positiva y mayor que la cantidad en el bienestar personal de los trabajadores.

#### Consecuentes del BE

La teoría de la continuidad explica que las transiciones bruscas están frecuentemente asociadas a incremento del estrés y a pérdida de bienestar, mientras que la continuidad de los roles permitirá un abanico de resultados deseables. La investigación precedente se ha centrado en la satisfacción vital y la satisfacción laboral. En este estudio se pronostica una relación positiva de la cantidad y de la calidad del BE con la satisfacción vital y laboral (H9 y H10).

Hasta el presente ha sido frecuente que las investigaciones sobre calidad de vida en las personas mayores se limitasen a usar indicadores tales como la enfermedad o la salud, entendidas como el número de síntomas padecidos o las visitas efectuadas al médico. Pese a la importancia de estos factores, se han desarrollado otros enfoques que procuran una visión más amplia, que no identifique la edad madura con la incapacidad o la enfermedad. Con este objeto se viene empleando un indicador del bienestar en la edad madura, entendido como la calidad de vida, centrado más bien en las características de la vida adulta en la sociedad contemporánea que en la presencia o ausencia de síntomas de enfermedad (Bowling, 1997). La calidad de vida entendida como la medida en que las necesidades de las personas están satisfechas ha permitido distinguir varias facetas como la autonomía, el control, el placer y la autorrealización (Higg, Hyde, Wiggins y Blane, 2003). En el presente estudio se propone que la cantidad y calidad del BE tendrá relaciones positivas con la calidad de vida en la edad madura (H11 y H12).

Basándonos en la literatura revisada, en el presente estudio se proponen las hipótesis como sigue.

En cuanto a los antecedentes del BE:

- 1) La edad será un predictor negativo del BE (Hipótesis 1).
- 2) La salud mental pobre será un predictor negativo del BE (Hipótesis 2).
- 3) La salud física será un predictor positivo del BE (Hipótesis 3).
- 4) El optimismo será un predictor positivo del BE (Hipótesis 4).
- 5) El equilibrio en la relación de pareja será un predictor negativo del BE (Hipótesis 5).
- 6) La implicación en la familia será un predictor negativo del BE (Hipótesis 6).
- 7) La permanencia en el empleo anterior a la jubilación será un predictor positivo del BE (Hipótesis 7).

- 8) El monto económico de la pensión recibida será un predictor negativo del BE (Hipótesis 8).

En cuanto a los consecuentes del BE:

- 9) La cantidad y la calidad del BE tendrán relación positiva con la satisfacción vital y laboral, siendo mayor la influencia de la calidad (Hipótesis 9 y 10).
- 10) La cantidad y la calidad del BE tendrán relación positiva con la calidad de vida en la edad madura, entendidas como autonomía y control, siendo mayor la influencia de la calidad del BE que de la cantidad (Hipótesis 11 y 12).

El conjunto de las hipótesis del estudio se refleja gráficamente en la figura 1. El marco de relaciones propuesto asume que hay efectos directos entre algunos antecedentes y consecuentes, a partir de la investigación precedente. Es el caso de las relaciones positivas entre optimismo y consecuentes (Scheier y Carver, 1985), y entre monto de la pensión y satisfacción vital (Floyd et al., 1992), así como entre salud mental y equilibrio de pareja con la satisfacción, representadas con líneas discontinuas.

Método

Participantes

Los datos de este estudio proceden de la primera fase del estudio SHARE que ha entrevistado a 29.000 personas mayores de 50 años en doce países (Alemania, Austria, Dinamarca, España, Francia, Italia, Grecia, Países Bajos, Suecia, Suiza e Israel). Israel se unió a este proyecto multinacional en 2005, siendo el primer país

del Oriente medio que iniciaba un estudio sobre el envejecimiento de su población. El análisis de los datos procedentes de las primeras fases de recogida de información revela que, en muchos aspectos, la población veterana judía de Israel es semejante a muchas otras poblaciones europeas incluidas en el estudio SHARE (Litwin, 2008). Sobre la base de estos estudios previos se ha decidido la inclusión de la submuestra israelí en este trabajo.

La selección de los participantes en el estudio SHARE se hizo por muestreo probabilístico y aquí se restringe el análisis a los participantes que cobraron una jubilación durante 2003 y continuaban efectuando algún trabajo remunerado. La muestra final (N= 1.190) del estudio se reduce a los casos sin valores perdidos para los análisis de modelos de ecuaciones estructurales (N= 650).

Instrumentos

Las variables se evaluaron con los siguientes indicadores recogidos por el estudio SHARE (wave1).

*Salud física: Self-Perceived Health European version (SPHEU)* con dos ítems aleatoriamente ubicados en el inicio o el final del cuestionario de salud física. La escala de respuesta tipo Likert oscila entre 1 (*Muy buena*) y 5 (*Muy mala*) y la puntuación fue invertida. La correlación entre ambos ítems para la muestra de este estudio fue igual a  $r = .74, p < .001$ .

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

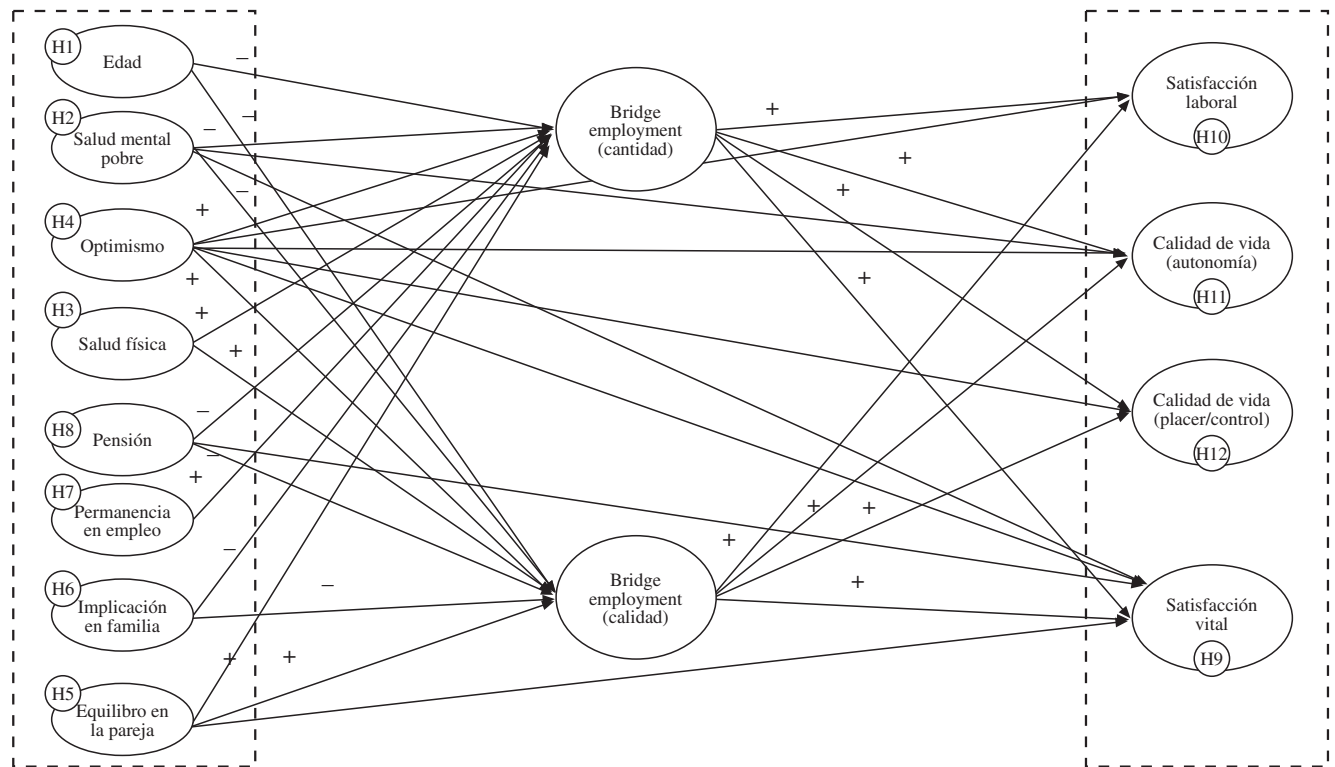


Figura 1. Modelo de hipótesis propuesto

**Optimismo:** escala LOT (*Life Orientation Test*), de Scheier y Carver (1985), con siete ítems y una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos (*Totalmente de acuerdo-totalmente en desacuerdo*). En este estudio se utilizó el factor optimismo construido por cinco ítems, con una fiabilidad adecuada ( $\alpha = .77$ ). Ejemplos son: *Persigo mis metas con mucha energía, En tiempos inciertos, siempre espero lo.*

**Equilibrio en la pareja:** un ítem que afirmaba *Yo siempre estoy satisfecho con el equilibrio entre lo que doy a mi pareja y lo que recibo a cambio*. La escala de respuesta era tipo Likert de cinco puntos (*Totalmente de acuerdo-totalmente en desacuerdo*).

**Responsabilidades familiares:** tres ítems en que se preguntaba *En la pareja quién asume la mayor responsabilidad en las siguientes tareas: a) cuidar los niños, b) cocinar, lavar y planchar, limpiar la casa, y c) cuidar a los ancianos*. La escala de respuesta oscilaba entre *Sólo yo* y *Sólo mi pareja*. La escala fue invertida, de modo que la puntuación más elevada indicara mayor responsabilidad. La fiabilidad de la escala para la muestra empleada en este estudio fue adecuada ( $\alpha = .83$ ).

Edad, permanencia en el empleo anterior e ingresos anuales por pensión recibidos en el año anterior se midieron con una pregunta de la encuesta para cada caso.

**Bridge employment.** La dimensión *cantidad* se valoró como el número de horas por semana trabajadas en el empleo actual. La dimensión *calidad* se valoró según el modelo de equilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist et al., 2004), empleando cuatro ítems como indicadores de la recompensa percibida, como en estudios precedentes (Debrand y Lengagne, 2007; Blanchet y Debrand, 2007). *Obtengo el reconocimiento que merezco por mi trabajo, Si pienso en todos los esfuerzos realizados, mi sueldo me parece justo*, son ejemplos de los ítems. La fiabilidad de la escala para la muestra empleada en este estudio fue adecuada ( $\alpha = .70$ ).

**Calidad de vida en personas mayores:** escala CASP-12 (Higgs, et al., 2003) que asume cuatro áreas (control, placer, autonomía y autorrealización). El análisis factorial exploratorio mostró dos factores: autonomía y control/placer, usados en esta investigación, con  $\alpha = .61$  y  $\alpha = .76$ , respectivamente. Ejemplos de la primera dimensión (invertidos) son: *Siento que lo que me sucede está fuera de mi control, Mi edad me impide hacer las cosas que me gustaría*. De la segunda son ejemplos: *Siento que la vida tiene sentido, Siento que la vida está llena de oportunidades*.

**Satisfacción vital:** un ítem del cuestionario autoinformado *¿Cómo de satisfecho está usted con su vida en general?* La escala de respuesta oscilaba de *Muy satisfecho* a *Muy insatisfecho*.

**Satisfacción laboral:** un ítem de la sección EP de la encuesta *En general, estoy satisfecho con mi trabajo*. La escala de respuesta tipo Likert oscilaba entre *Muy de acuerdo* y *Muy en desacuerdo*.

#### Análisis de datos

En primer lugar, los datos fueron examinados para detectar *outliers* a través de procedimientos gráficos (gráficos de caja y bigotes y de tallo y hojas) y algunos de estos casos fueron eliminados. Por ejemplo, fue eliminado un participante procedente de España cuyo monto de ingreso medio por pensión en el año 2003 ascendió a 780.000 euros, siendo por este motivo detectado como dato extremo por el procedimiento estadístico empleado. Además se eliminaron aquellos participantes que respondieron «no sabe» o «no contesta» en algún ítem.

En segundo lugar se procedió a un análisis descriptivo de los datos y más adelante, para poner a prueba el modelo global, se recurrió al análisis de ecuaciones estructurales con AMOS 16.0, empleando el procedimiento de máxima verosimilitud y la matriz de datos originales como entrada del programa, restringida a los casos sin datos perdidos ( $N = 650$ ). El modelo constó de ocho variables latentes exógenas y seis variables latentes endógenas. Cada una disponía de su indicador observable constituido por la media de la correspondiente escala o por la medida monoítem empleada.

Para probar el ajuste del modelo se recurrió a índices como  $\chi^2$  y su nivel de probabilidad asociado, si bien, a causa de su sensibilidad al tamaño muestral y a las desviaciones de la normalidad en los datos, se emplearon también otros índices de ajuste comparativos como CFI (*Comparative Fit Index*), GFI (*Goodness of Fit Index*), el AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), el RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*). Se recomiendan valores por encima de .95 para estos indicadores y menores de .06 para el RMSEA (Byrne, 2001). En la comparación de modelos se recurrió además a otros dos índices, ECVI y MECVI, semejantes al AIC (*Akaike Information Criterion*) y al BCC (*Browne-Cudek Criterion*). En ambos, los modelos más simples y mejor ajustados alcanzan valores bajos, mientras que los complicados y con ajustes pobres logran altas puntuaciones, ya que ambos penalizan a los modelos complejos y débilmente ajustados a los datos.

#### Resultados

La muestra participante en este estudio pertenece un 74,4% a los países del norte de Europa y el 26,7% a la Europa mediterránea (España, Italia, Francia, Grecia e Israel), está compuesta por un 53% de varones y tiene una edad media de 63 años (d.t. = 6.9), recibiendo el 41,1% pensión de jubilación pública o privada, el 11% pensión de jubilación anticipada pública o privada, el 7,8% pensión de invalidez pública o privada y el resto pensiones de viudedad, de guerra y otras. Del total de la muestra incluida en este estudio, un 13% afirma que la principal razón para retirarse fue que se le ofreció la oportunidad de jubilarse anticipadamente, con condiciones especiales y un 8,6% afirma que fue despedido dentro de un plan de prejubilación. La media de antigüedad en empleos puente es de 10,13 años con una desviación típica de 10,27 años.

El análisis de la matriz de correlaciones ofrece un apoyo preliminar a las hipótesis del estudio. Entre los antecedentes, la edad tiene relaciones negativas y estadísticamente significativas con la cantidad y calidad de BE, mientras que la salud física y el optimismo las tienen con la calidad y son positivas. La salud física pobre tiene relaciones directas con los resultados del BE, pero sus relaciones con la cantidad y calidad del empleo, aunque tienen el signo pronosticado, no alcanzan la significación estadística. La permanencia en el empleo anterior y el equilibrio en la vida de pareja muestran un patrón complejo, ya que la primera tiene relaciones positivas con la cantidad de BE, como se pronosticó, pero negativas con la calidad. Las relaciones de pareja equilibradas sólo tienen relación positiva con la calidad del empleo.

En cuanto a los efectos directos de los antecedentes sobre los resultados, se comprueba el patrón pronosticado, ya que la edad y la mala salud mental tienen relaciones negativas con todos los resultados deseables, mientras el optimismo y la buena salud física las tienen positivas.

Por último, la cantidad de BE tiene relaciones positivas y estadísticamente significativas con la satisfacción laboral y vital, pero

no con la calidad de vida en la edad madura, ofreciendo así sólo apoyo parcial a nuestras hipótesis. En cambio, la calidad del BE tiene relaciones positivas y estadísticamente significativas con los cuatro indicadores de bienestar en la jubilación, brindando apoyo a nuestra hipótesis principal, ya que sus valores oscilan entre .18 y .40, mientras que las relaciones de la cantidad no superan el .11.

En la primera fase del análisis de ecuaciones estructurales se estima el ajuste del modelo original a los datos. Los indicadores de ajuste de este modelo inicial son mejorables [ $\chi^2(g.l.)= 93.04$  (41),  $p= .00$ , CMIN/DF= 2.3, GFI= .94, AGFI= .83, CFI= .83, RMSEA= .05, ECVI= .47, MECVI= .49], por lo cual se procede a la reespecificación del modelo. Se eliminaron las relaciones que no resultaban estadísticamente significativas sobre la base de sus C.R. (*Critical Ratios*), obteniendo progresivamente un mejor ajuste. En concreto, las relaciones entre permanencia en el empleo, responsabilidades familiares, salud mental —de una parte— y calidad del BE —de la otra— fueron eliminadas, al igual que las relaciones entre salud física y equilibrio de pareja con la cantidad de BE. Finalmente, las influencias de la cantidad del BE sobre satisfacción vital y calidad de vida también fueron eliminadas. Considerando los M.I. (*Modification Indices*) del modelo, se procedió a añadir una relación directa entre edad y satisfacción laboral y covarianzas entre algunos antecedentes, cuyos valores se reflejan en la tabla 2.

En la segunda fase del análisis de ecuaciones estructurales se estima el ajuste del modelo reespecificado. Este modelo alcanzó mejor ajuste a los datos [ $\chi^2(g.l.)= 96.67$  (49),  $p= .00$ , CMIN/DF= 1.9, GFI= .97, AGFI= .94, CFI= .95, RMSEA= .04, ECVI= .45, MECVI= .45], y sus estimaciones estandarizadas se observan en la figura 2, acompañadas de los índices de significación estadística. En esta figura se han eliminado las flechas correspondientes a las relaciones directas entre antecedentes y consecuentes del BE y a las covarianzas entre los factores para clarificar el modelo. Estos datos se ofrecen en la tabla 2.

El porcentaje de varianza explicado por el modelo parece adecuado en cada uno de los consecuentes del BE, ya que oscila entre el 19 y el 27%, hallándose que la calidad del empleo en la etapa

posterior a la jubilación tiene una influencia decisiva sobre el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente en sus dimensiones de satisfacción vital y laboral. Esto se puede afirmar sobre todo a la luz de los pesos beta de la calidad sobre estos resultados, que son iguales a los de la cantidad para la satisfacción laboral y superiores para todos los otros resultados.

Por último, resulta de interés observar los valores de los efectos totales de los antecedentes del BE sobre sus consecuentes, tal como se reflejan en la tabla 2. Estos efectos, que incluyen los directos y los indirectos, mediados estos últimos por la cantidad y calidad del BE, nos permiten avanzar en nuestra comprensión de los factores que influyen en la implicación de las personas en trabajos con dedicación parcial al final de su vida laboral. En concreto, el optimismo y la salud física son los antecedentes con influencias positivas más fuertes, mientras la edad y la falta de salud mental muestran las influencias negativas más intensas, siendo notable también la influencia del equilibrio en la relación de pareja sobre la satisfacción vital. Por lo que se refiere a la calidad del BE, su influencia sobre los consecuentes es muy relevante, en concreto se equipara a los predictores más potentes e incluso los supera en el caso de la satisfacción laboral y de la satisfacción vital, mientras que se muestra menos potente para explicar la calidad de vida. En resumen, la calidad del BE es un predictor mucho más eficaz de la satisfacción en el retiro y de la calidad de vida que la cantidad.

#### Discusión y conclusiones

El presente estudio tenía un doble objetivo. En primer lugar, proponer un modelo más amplio y actualizado de antecedentes y consecuencias del BE para el contexto europeo y, en segundo lugar, ponerlo a prueba con una muestra probabilística, empleando los datos procedentes del estudio SHARE.

En concreto, el aporte más destacado del modelo propuesto consiste en la distinción entre los efectos de la cantidad y de la calidad del BE sobre el bienestar personal. Se pronosticó que estas características del BE mediarían las relaciones entre antecedentes

Tabla 1  
Estadísticos descriptivos y matriz de correlaciones del estudio (N= 1.190)

Variables	M	D. T.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Edad (años en 2004)	63	6.9	–	-.04	-.12**	.05	.00	.27**	-.14**	-.26**	-.13**	-.10**	-.10**	-.08*	-.12**	-.21**
2. Salud física	2.04	.84	–	.19**	-.15**	-.07*	-.03	.00	.03	-.04	.12**	.18**	.31**	.28**	.12**	
3. Optimismo	2.1	.59	–	-.20**	.05	-.06	.26**	-.00	-.06	.21**	.37**	.49**	.40**	.21**		
4. Pobre salud mental	3.4	.62	–	–	.01	.10**	-.13**	-.04	-.01	-.02	-.21**	-.25**	-.23**	-.12**		
5. Ingresos (pensión en euros anuales)	4.487	6.325	–	–	–	.00	.02	-.04	-.03	-.03	-.03	-.04	-.06	-.06		
6. Permanencia en empleo (años)	23.4	14.3	–	–	–	–	-.03	-.11**	.15**	-.10**	-.07	-.04	-.09*	-.08*		
7. Equilibrio en pareja	2.03	.94	–	–	–	–	–	.19**	.02	.12**	.22**	.22**	.30**	.14**		
8. Implicación en familia	3.07	.96	–	–	–	–	–	–	-.14**	.00	.03	.05	.00	.09*		
9. <i>Bridge employment</i> (cantidad, horas/mes)	18.6	15.4	–	–	–	–	–	–	–	.15**	.04	.04	.09*	.11**		
10. <i>Bridge employment</i> (calidad)	2.25	.57	–	–	–	–	–	–	–	–	.18**	.20**	.24**	.40**		
11. Calidad de vida (autonomía)	2.1	.57	–	–	–	–	–	–	–	–	–	.46**	.43**	.22**		
12. Calidad de vida (placer y control)	1.5	.47	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	.50**	.28**		
13. Satisfacción laboral	1.62	.62	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	.28**	
14. Satisfacción vital	1.51	.65	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

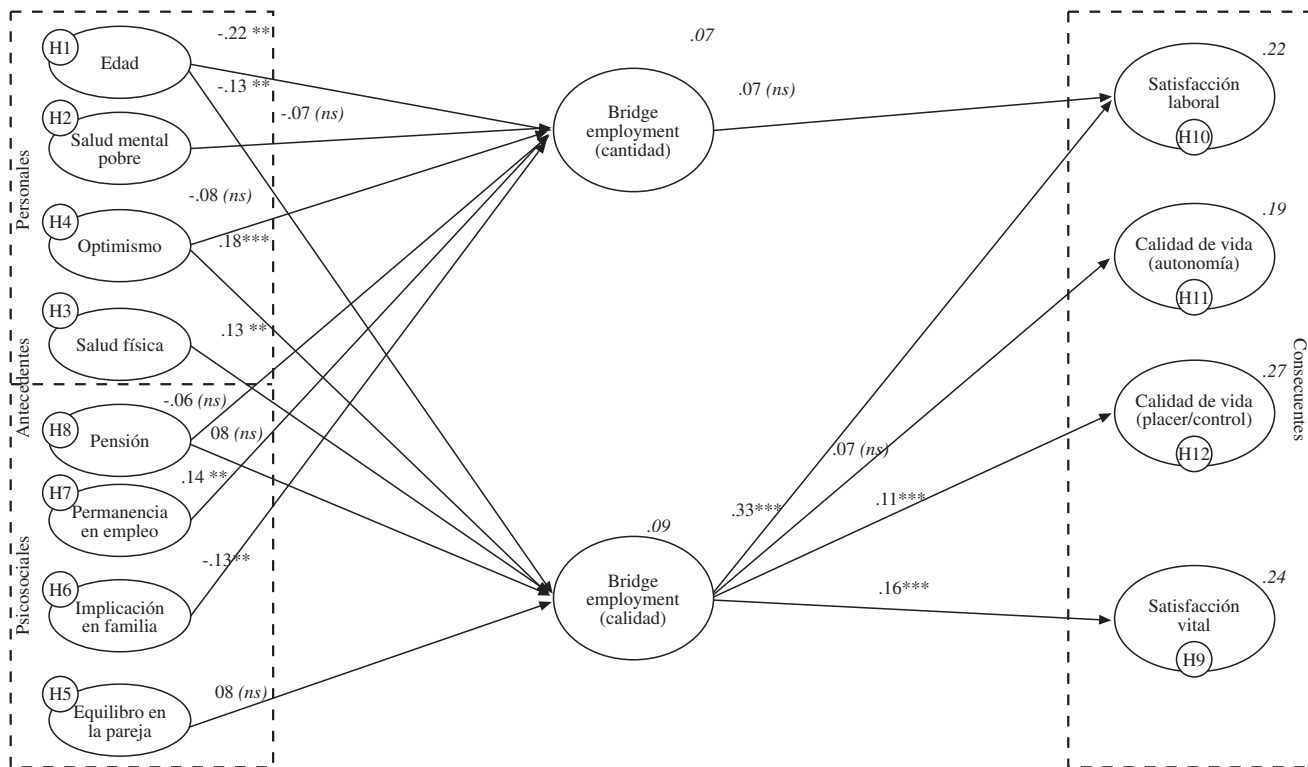


Figura 2. Estimaciones estandarizadas del modelo reespecificado (las relaciones directas se han suprimido para clarificar el modelo) (N= 650)  
 Nota: \*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, ns: no significativo

Covarianzas entre antecedentes	Estimación (p)	S. E.
Salud mental pobre - Salud física	-.09**	.03
Salud física - Optimismo	.16***	.04
Pensión - Implicación en familia	-.02*	.00
Salud física - Pensión	-.01(ns)	.00
Edad - Pensión	-.02*	.00
Optimismo - Equilibrio en la pareja	.21***	.04
Equilibrio en la pareja - Implicación en familia	.19***	.04
Edad - Implicación en familia	-.10*	.04
Salud mental pobre - Optimismo	-.08**	.03
Edad - Permanencia en empleo	2.84***	.61
<b>Efectos totales estandarizados</b>		
Optimismo - Calidad de vida (placer/control)	.40	
Optimismo - Calidad de vida (autonomía)	.35	
Optimismo - Satisfacción laboral	.23	
Optimismo - Satisfacción vital	.37	
Salud física - Calidad de vida (placer/control)	.20	
Salud mental pobre - Calidad de vida (placer/control)	-.13	
Salud mental pobre - Calidad de vida (autonomía)	-.20	
Edad - Satisfacción laboral	-.21	
Equilibrio pareja - Satisfacción vital	.18	
Pensión - Satisfacción vital	.11	
Calidad BE - Calidad de vida (placer/control)	.11	
Calidad BE - Calidad de vida (autonomía)	.07	
Calidad BE - Satisfacción laboral	.33	
Calidad BE - Satisfacción vital	.16	
Cantidad BE - Satisfacción laboral	.07	

y consecuentes en el modelo y que la influencia de la calidad del BE sería superior a la de la cantidad, hecho que se ha verificado para todos los indicadores de bienestar. En resumen, el empleo de transición hacia el retiro definitivo favorece la satisfacción personal y laboral del trabajador semirretirado y su calidad de vida en la edad madura. Pero lo más importante es que no lo hace sólo en función de la cantidad de horas trabajadas, sino por la recompensa percibida y el adecuado balance entre inversiones y retribuciones (Siegrist, Wahrendorf, von dem Knesebeck, Jürges y Börsch-Supan, 2006). Este hallazgo pone de relieve nuevamente no sólo el papel estresor que las relaciones desbalanceadas tienen sobre las personas en el ambiente de trabajo, sino también la importancia de la adecuación en las recompensas. Cuando los trabajadores perciben que son adecuadamente retribuidos, no sólo en las cuantías monetarias, sino también en los aspectos intangibles del empleo, desarrollan sentimientos de justicia, fundados en la creencia de que la organización para la que pertenecen les respeta y está orgullosa de su desempeño adecuado en el puesto (Tyler y Blader, 2000), creencias éstas que favorecen su bienestar personal. Parece, pues, que la *construcción de sentido* que el jubilado necesita para alcanzar una adaptación completa a su nueva situación resulta afectada por la calidad del BE.

En cuanto a los consecuentes, el modelo también se ha ampliado para incluir el constructo calidad de vida en la edad madura como un resultado deseable, en sus facetas de autonomía y control-placer. Esta influencia del BE sobre la calidad de vida es importante, ya que muestra que esta forma de continuidad sirve a la satisfacción de necesidades vitales que hoy tienen las personas mayores, tales como la autonomía, el placer y el control. Aquí se

confirman también hallazgos precedentes, obtenidos con otros estudios de amplia envergadura llevados a cabo en Estados Unidos (Wang, 2007), los cuales ponen de manifiesto que existen diversos patrones de salida del mundo laboral y que no todas las personas se encuentran a gusto con una salida brusca a la edad establecida por la ley.

El modelo puesto a prueba, además, recoge y confirma los hallazgos precedentes en relación con el BE obtenidos en Estados Unidos y mayoritariamente con muestras de conveniencia, poco heterogéneas, procedentes casi exclusivamente del ámbito académico o privado. En la presente ampliación se han añadido variables psicosociales, como el equilibrio en la relación de pareja o la implicación en las tareas familiares.

El apoyo a las hipótesis de los estudios originales se ha renovado, puesto que la edad, la salud (física y mental) y la permanencia en el empleo anterior son predictores consistentes de la implicación en el empleo parcial luego de la jubilación. En relación con la permanencia previa, se confirman los hallazgos de Feldman y colaboradores y se contradicen los de Davis (2003), para quien este antecedente podría indicar un hastío con el trabajo que motivara a no desear el BE. Además se ha mostrado que los factores psicosociales añadidos —relación de pareja equilibrada y responsabilidades familiares— pronostican la calidad y la cantidad del BE, en forma positiva y negativa, respectivamente. Se amplía así el abanico de factores antecedentes del empleo de transición, confirmando los hallazgos de estudios de otras áreas de las ciencias sociales (Crespo, 2006).

Estos datos también podrían contribuir a clarificar un resultado contradictorio (Davis, 2003). En su estudio las mujeres se mostraban, contra lo pronosticado, menos dispuestas al BE que sus colegas varones. A la inversa, en otro estudio anterior (Quinn y Kozy, 1996), se había encontrado mayor propensión femenina al empleo puente. Es posible que la implicación en el BE sea más difícil de compatibilizar con otras responsabilidades domésticas para los varones de edad madura que para las mujeres, debido a que ellas están habituadas a desarrollar empleos a tiempo parcial y a gestionar una doble jornada laboral dentro y fuera del hogar. Por otra parte, es posible que las mujeres hayan desarrollado carreras laborales discontinuas y acumulen montos de pensión menores, lo cual las impulsaría a continuar en sus empleos incluso con dedicación parcial después del retiro. Por el contrario, en el presente trabajo, el monto medio de la pensión recibida no muestra diferencias estadísticamente significativas en función del sexo que explicasen por sí solas la mayor propensión de las mujeres a este tipo de trabajos. De hecho, ya han señalado otros autores que muchas de las diferencias en los patrones de jubilación debidas al género o a la condición social parecen desaparecer cuando el análisis se centra en aquellos que han tenido empleos a tiempo completo, de larga duración (Quinn y Kozy, 1996). Aun cuando la variable género en el presente estudio no se ha controlado ni analizado de forma expresa, podemos sugerir que ésta es una interesante línea de investigación futura.

Finalmente, se han encontrado efectos significativos de la cantidad del BE sobre la satisfacción laboral y de la calidad del BE sobre todos los indicadores de bienestar. Aquí deseamos recoger la sugerencia de un revisor anónimo acerca de la posibilidad de una relación de mediación más compleja y que no ha sido valorada en este estudio. Así, la cantidad y calidad del BE podría estar influyendo sobre la satisfacción vital y laboral pero mediatizada esta influencia por la calidad de vida. La posibilidad de disponer en un

futuro de datos más completos de carácter longitudinal nos permitiría valorar adecuadamente modelos más complejos de relación entre las variables. En este sentido se podría considerar que se ha seguido la recomendación de Kim y Feldman (2000), para quienes la teoría de la continuidad proponía un constructo general —continuidad de la estructuración vital, de las actividades valiosas y de los contactos sociales— que requería una operativización más refinada que la simple consideración del número de horas trabajadas en el BE.

Este trabajo adolece de muchas limitaciones metodológicas pese al hecho de contar con una muestra de tipo probabilístico a nivel europeo obtenida por procedimientos rigurosos dentro del estudio SHARE. En primer lugar, como señalara Wang (2007), un problema al usar datos de este tipo es que no se ha participado directamente en la formulación de los ítems de los cuestionarios y algunas variables no han sido operativizadas en la forma que hubiera sido más deseable para servir a los fines de este estudio. Como contrapartida se cuenta con una muestra cuyas características no hubiera sido posible obtener sin contar con los recursos y el equipo investigador responsable del SHARE.

En segundo lugar, si el BE se lleva a cabo dentro de la misma organización en la que se trabajó antes del retiro parcial, la relación previa con la organización puede contaminar las respuestas que el participante dé sobre la calidad de su empleo actual. En todo caso, los datos disponibles no permitían distinguir entre aquellos trabajadores que continuaban en la misma empresa y aquellos que cambiaron después de su retiro parcial.

En tercer lugar, y si bien es cierto que los datos son autoinformados, lo cual introduce una fuente de varianza común, no hay razón para esperar que los participantes distorsionen su información de tipo demográfica o económica, aunque podrían haberlo hecho con sus actitudes. En concreto, conviene señalar la posible influencia de la forma de operativizar la salud mental pobre en la reducción de las valoraciones de calidad de vida informadas por el participante, como ha hecho notar un revisor anónimo. Pese a que los autoinformes sobre bienestar poseen un alto grado de validez, estas medidas de bienestar son sensibles a factores como el estado de humor momentáneo o la depresión del participante (Díaz, Blanco, Horcajo y Valle, 2007). En este sentido, las investigaciones futuras deberían recoger las informaciones a partir de diversas fuentes, o cuando menos, pedir al participante que indique cómo perciben otras personas su propia situación.

En cuarto lugar, las características de los diferentes países en cuanto a la población de edad madura y a las condiciones de empleo y jubilación son bastante heterogéneas, lo cual introduce en los datos una fuente de variabilidad que no es posible controlar adecuadamente. A esto se suma la variabilidad introducida por el género, factor que también afecta a las condiciones del empleo y del sueldo, como se ha verificado repetidamente (Kim y Feldman, 2000; Crespo, 2006; Brugiavini, 2005).

Por último, hay que señalar que los datos son transversales, aunque el diseño longitudinal del estudio SHARE abre la posibilidad de contar con nuevas informaciones que permitan poner a prueba auténticos modelos causales de las relaciones entre el BE y el bienestar de los trabajadores en su transición hacia el retiro completo de la actividad laboral.

En resumen, el SHARE es el primer intento de valorar la salud, la situación socioeconómica y familiar de más de 30.000 personas en Europa mayores de 50 años, que se inicia en 2004 y recibe luego a Israel y a los nuevos miembros de la Unión Europea en esta

iniciativa. El fenómeno del envejecimiento de la fuerza laboral europea es complejo, pero el enfoque multidisciplinar del estudio SHARE vuelve a poner de relieve el papel de la calidad del empleo sobre el bienestar personal de los trabajadores. En definitiva, esperamos que el desarrollo de este estudio nos permita alcanzar progresivamente una mejor comprensión del papel del BE en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas mayores.

#### Agradecimientos

This paper uses data from release 2.0.1 of SHARE 2004. The SHARE data collection has been primarily funded by the European Commission through the 5th framework programme (project QLK6-CT-2001-00360 in the thematic programme Quality of Life). Additional funding came from the US National

Institute on Ageing (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, Y1-AG-4553-01 and OGH4 04-064). Data collection for wave 1 was nationally funded in Austria (through the Austrian Science Foundation, FWF), Belgium (through the Belgian Science Policy Office), France (through CNAM, CNAV, COR, Drees, Dares, Caisse des Dépôts et Consignations et le Commissariat Général du Plan) and Switzerland (through BBW/OFES/UFES. The SHARE data collection in Israel was funded by the US National Institute on Aging (R21 AG025169), by the German-Israeli Foundation for Scientific Research and Development (G.I.F.), and by the National Insurance Institute of Israel. Further support by the European Commission through the 6th framework program (projects SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, and COMPARE, CIT5-CT-2005-028857) is gratefully acknowledged.

#### Referencias

- Atchley, R. (1989). A continuity theory of aging. *Gerontologist*, 29, 183-190.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Blanchet, D., y Debrand, Th. (2007). Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail: Une comparaison européenne. IRDES. Working paper n° 1. Recuperado [25 mayo 2008] de <http://www.share-project.org/>.
- Bowling, A. (1997). *Measuring health: A review of quality of life measurement scales*. 2ª ed., Philadelphia: Open University Press.
- Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Mackenbach, J., Siegrist, J., y Weber, G. (Eds.) (2005). *Health, ageing and retirement in Europe – first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe*. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, University of Mannheim.
- Brugiavini, A. (2005). Work and retirement. En A. Börsch-Supan, A. Brugiavini, H. Jürges, J. Mackenbach, J. Siegrist y G. Weber (Eds.) (2005). *Health, ageing and retirement in Europe - First results from the survey of health, ageing and retirement in Europe*. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, University of Mannheim.
- Crespo, L. (2006). *Caring for parents and employment status of European mid-life women*. CEMFI Working paper n° 0615. Recuperado [25 mayo 2008] de <http://www.share-project.org/>.
- Davis, M. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 55-71.
- Debrand, T., y Lengagne, P. (2007). Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe. *Économie et Statistique*, 403-404, 19-38.
- Díaz, D., Blanco, A., Horcajo, J., y Valle, C. (2007). La aplicación del modelo del estado completo de salud al estudio de la depresión. *Psicothema*, 19, 286-294.
- Feldman, D. (1994). The decision to retire early. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Feldman, D., y Kim, S. (2003). Bridge employment during retirement: A field study of individual and organizational experiences with post-retirement employment. *Human Resource Planning*, 23, 14-25.
- Floyd, F., Haynes, S., Doll, E., Winemiller, D., Lemsky, C., Burgy, T., Werle, M., y Heilman, N. (1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology and Aging*, 7, 609-621.
- Higgs, P., Hyde, M., Wiggins, R., y Blane, D. (2003). Researching quality of life in early old age: The importance of the sociological dimension. *Social Policy and Administration*, 37, 239-252.
- Kim, S., y Feldman, D. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 1191-1210.
- Litwin, H. (2008). Understanding aging in a Middle Eastern context: The SHARE-Israel survey of persons aged 50 and older. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*. DOI10.1007/s10823-008-9073-7 (en prensa).
- Marmot, M., Siegrist, J., y Theorell, T. (2006). Health and the psychosocial environment at work. En M. Marmot y R. Wilkinson (Eds.): *Social determinants of health*. Oxford: Oxford University Press, 97-130.
- Quinn, J., y Kozy, M. (1996). The role of bridge jobs in the retirement transition: Gender, race and ethnicity. *The Gerontologist*, 36, 363-372.
- Scheier, M., y Carver, C. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., y Peter, R. (2004). The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M. von dem Knesebeck, O., Jürges, H., y Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being and intended early retirement of older employees-baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17, 62-68.
- Shultz, K., y Talyor, M. (2001). The predictors of retirement: A meta-analysis. En Shultz, K. y Talyor, M. (2001): *Evolving concepts of retirement for the 21st century*. Simposio en la 109ª reunión anual APA, San Francisco, California.
- Tyler, T., y Blader, S. (2000). *Cooperation in groups*. Filadelfia: Psychology Press.
- Topa, G., Moriano, J., Depolo, M., Alcover, C., y Morales, J.F. (2008). *Retirement planning and retirement decision: Meta-analysis and structural equation model of their antecedents and consequences*. En revisión.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
- Weckerle, J., y Schultz, K. (1999). Influences on the bridge employment decision among older USA workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 317-329.