



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 13, 2002

Desarrollo y Validación de una Escala para Medir las Actitudes Hacia el Retiro

*Ernesto Rosario-Hernández
Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico -
Recinto de Ponce
Lillian V. Rovira Millán
Universidad de Puerto Rico
Colegio Universitario de Cayey*

Abstract

The aims of this study were to develop and validate a scale to measure attitudes towards retirement. The developed scale was validated with a sample of 270 Puerto Rican employees in which 166 (61.5%) were women and 98 (36.3%) men. All subjects were employed, which was the criteria for their participation. The results suggest, through factor analysis technique, that variability of the scale was caused by four factors: one which measures Myths, a second measuring Fear, a third one measuring Planning, and a fourth one measuring Social Desirability as proposed by the researchers. The reliability coefficients ranged from .79 to .89. The results suggest that the developed scale is one with good psychometric properties to measure the attitudes towards retirement and social desirability.

El retiro es un fenómeno de las masas relativamente reciente (Fischer, 1977). Aunque las personas se han estado retirando por años, es algo que se ha convertido recientemente en una actividad de las masas (Crandall, 1991). Según dicho autor, en el pasado solamente se podía retirar aquel que fuera rico y poderoso. El retiro es ahora posible para casi todas las personas por varios factores relacionados con la industrialización.

Según Atchley (1988) el retiro es un proceso que envuelve separarse de un trabajo y asumir el rol de una persona retirada. El proceso de retiro comienza cuando la persona reconoce que algún día se retirará. Como señalan Fortaleza y Prieto (1994), el trabajo es algo central en la vida del adulto en los países desarrollados, en especial en áreas urbanas e industriales, y el mismo pudiera dar algún sentido de inutilidad a las personas las cuales se retiran.

Maddox (1987) define el retiro como la separación de la fuerza laboral. Según Sánchez Hidalgo y Sánchez Hidalgo (1990) el retiro es el momento en que la persona suelta las ataduras a una serie de hábitos y prácticas que han imperado en ella como presiones por largos años. Añaden dichos autores que en muchos sentidos se es víctima de unos reglamentos que la sociedad ha desarrollado para regir la manera en que las personas se ganan la vida. Todas estas reglamentaciones son el producto de la civilización. Es por esto, que se hace necesario el desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes que tienen los empleados hacia el retiro para que puedan ser orientados en las realidades y la preparación necesaria que conlleva un retiro exitoso.

Para efectos del presente estudio se utilizaron las variables Mitos, Miedo, Planificación y Deseabilidad Social. Mitos se definió como el factor que refleja los conocimientos claros y precisos que tienen los empleados acerca del retiro. Esta variable pertenece al elemento cognoscitivo de las actitudes. En este caso, los conocimientos que tenga cada participante respecto a las realidades, mitos y estereotipos, representan la información que tiene acerca del retiro.

La segunda variable que se utilizó en el presente estudio fue la variable Miedo. La misma fue definida como el grado en el cual los empleados temen retirarse por miedo a lo desconocido, estereotipos creados, distanciamiento de los roles y vínculos sociales, y la asociación del retiro con la vejez, y el estereotipo de la improductividad que trae consigo el retiro. Esta variable trata medir el aspecto afectivo de las actitudes. La tercera variable que se estudió sobre las actitudes hacia el retiro fue la variable Planificación. La planificación se definió como el grado en el cual las personas llevan a cabo acciones que los ayuden a prepararse a afrontar el momento de retirarse exitosamente. Esto desde un punto de vista financiero,

psicológico y de planificación que la ayuden al ajuste del retiro. Esta variable trata de medir el componente conductual de las actitudes.

La última variable que se estudió en el presente estudio fue la Deseabilidad Social. La misma fue definida como la tendencia de los propandos a responder a una prueba en una dirección que es socialmente deseable. Siguiendo las recomendaciones de Kline (1993), se redactaron los ítemes de esta variable en forma proyectiva. Señala dicho autor que al redactarlos en forma directa, ninguna persona lo contestaría afirmativamente. Por ejemplo, ninguna persona contestaría afirmativamente un ítem como el siguiente: "Me robaría un millón de dolares si estuviera seguro que no me atraparían". Un ítem con mejor probabilidad de ser útil sería: "La mayoría de las personas que conozco se robarían un millón de dolares, si estuvieran seguros de que no los atraparían".

MÉTODO

Participantes

En el presente estudio participaron 270 empleados. Los mismos fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario.

Los participantes estaban empleados, ya que este fue un criterio para su participación. Esta muestra estuvo compuesta por 166 (61.5%) mujeres y 98 (36.3%) hombres. Un total de seis personas no respondió a la pregunta del género (2.2%).

El nivel de escolaridad promedio de los participantes fue igual a 16.03 años, con una desviación estándar igual a 2.62. El nivel mínimo de escolaridad fue igual a un décimo grado y el máximo un doctorado. En cuanto al estado civil de los participantes, un total de 82 (30.4%) estaba soltero, 159 (58.9%) casado, 3 (1.1%) viudo, 26 (9.6%) divorciado.

Un total igual a 92 (34.1%) trabajaba para la empresa pública estatal, 12 (4.4%) para la pública federal, 149 (55.2%) para la empresa privada, 13 (4.8%) poseía negocio propio, y 4 (1.5%) no respondió a la pregunta del tipo de empresa para la cual trabajaba. Un total de

194 (71.9%) tenía un empleo permanente, 41 (15.2%) temporero y 35 (13.0%) no respondió a la pregunta del tipo de empleo.

La edad promedio de los participantes fue igual a 58.69 años, con una desviación típica igual a 12.16 años. En cuanto al ingreso de los participantes, el ingreso anual promedio fue igual a \$52,126.87, con una desviación típica igual a \$15,818.82.

Un total igual a 55 (20.4%) de los participantes ocupaba una posición gerencial, 188 (69.6%) una posición no gerencial, 15 (5.6%) poseía negocio propio y 12 (4.4%) no respondió a la pregunta del tipo de posición. En cuanto al tiempo trabajando para su actual organización, se puede apreciar en la tabla 1, la distribución de frecuencias por el tiempo trabajando:

Tabla 1

Distribución de frecuencias del tiempo trabajando en la actual organización de los participantes

Años Trabajando	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 años	104	38.5
6 - 10 años	40	14.8
11 - 15 años	33	12.2
16 - 20 años	25	9.3
21 - 25 años	28	10.4
26 - 30 años	22	8.1
31 ó más años	18	6.7
Totales	270	100.0

Instrumentos

Primeramente, se utilizó una hoja de datos sociodemográficos con el cual 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. Luego se

desarrolló la Escala de Actitudes hacia el Retiro mediante el formato de escala Likert, la cual representa una de las escalas más utilizadas en la medición de actitudes por su fácil construcción (DeVellis, 1991). La escala inicial estuvo compuesta de 105 aseveraciones las cuales expresaban unas actitudes favorables o desfavorables hacia el retiro. Además, se desarrolló una Escala Metodológica de Deseabilidad Social. Para la misma se desarrolló un total de 20 reactivos.

Procedimiento

Para la construcción de la Escala de Actitudes hacia el Retiro, inicialmente, se desarrollaron 105 reactivos en total, de los cuales se desarrollaron 35 reactivos para la variable Mitos, 35 reactivos para la variable Miedo y 35 reactivos para la variable Planificación. Además, se desarrollaron 20 reactivos para la creación de una escala metodológica de Deseabilidad Social.

Luego la escala fue administrada a los 270 participantes. Se llevó a cabo un análisis de reactivos para determinar el índice de discriminación de cada reactivo. Dichos análisis se llevaron a cabo con los reactivos pertenecientes a cada dimensión individualmente. Se utilizó como criterio para la inclusión de los reactivos a ser factorizados un índice de discriminación igual o mayor a .20, tal y como lo recomiendan Brown (1980) y Gronlund (1974). Luego todos los reactivos que cumplieron con el criterio, fueron incluidos en un análisis de factores para determinar validez de la escala. Además, después de seleccionar los reactivos para la escala final a través de los análisis de reactivos y factores, se determinó los niveles de confiabilidad de cada dimensión y de la escala total. Por último, se convirtieron las puntuaciones crudas en puntuaciones estandarizadas para hacer más fácil su interpretación. Los datos fueron analizados con un programa SPSS, versión 10.0, en una computadora personal compatible con la IBM.

Resultados

Se llevó a cabo un análisis de reactivos por dimensión para determinar el índice de discriminación de cada uno de ellos. En cuanto a los reactivos pertenecientes a la dimensión de Mitos, 17 de un total de 35 reactivos cumplieron con el criterio para ser factorizados. Para

la dimensión de Miedo, 33 de un total de 35 reactivos cumplieron con el criterio del índice de discriminación. Para la dimensión de Planificación, 27 de un total de 35 cumplieron con el criterio. Por otro lado, para la Escala Metodológica de Deseabilidad Social, 13 de un total de 20 cumplieron con el criterio para ser incluidos en el análisis de factores.

Luego de determinar los reactivos que cumplieron con el criterio selección a través de un análisis de reactivos, se llevó a cabo un análisis de factores para determinar la validez de la escala. Es decir, determinar si los datos se ajustaban al modelo propuesto por los investigadores. En la tabla 2, se puede apreciar el valor Eigen, el porcentaje de varianza explicada por factor y la varianza acumulada total de la Escala de Actitudes hacia el Retiro.

Tabla 2
Análisis de factores confirmatorio a través de la técnica de "Maximum Likelihood" con una rotación "varimax" para cuatro (4) factores

Factor	Valor Eigen	Porcentaje Variación Explicada	Porcentaje Acumulado
1	8.178	9.087	9.087
2	7.944	8.827	17.914
3	6.524	7.248	25.162
4	5.097	5.663	30.825

En la tabla 3, se puede apreciar los factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la dimensión de Mitos en los cuatro factores. Un total de 12 reactivos obtuvo factores de carga inicial igual o mayor a .30 en el primer factor, dos en el tercer factor, ninguno en segundo y cuarto factor.

Tabla 3

Factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la dimensión de Mitos en los cuatro factores

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
6	—	—	.25	—
7	—	—	.33	—
9	—	—	.42	—
11	.26	—	—	.28
12*	.37	—	—	—
15*	.31	—	—	—
19*	.48	.21	—	—
20	.27	—	.20	—
21*	.39	.20	—	—
23*	.47	—	—	—
24*	.62	—	—	—
25*	.57	—	—	—
26*	.33	—	.27	—
27*	.33	—	.21	—
28*	.49	—	—	—
34*	.42	—	—	—
35*	.30	—	—	—

En la tabla 4, se puede apreciar los factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la dimensión de Miedo en los cuatro factores. Un total de 17 reactivos obtuvo factores de carga inicial igual o mayor a .30 en el tercer factor, dos en el segundo, 15 en el tercer factor, y ninguno en el cuarto factor.

Tabla 4
Factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la
dimensión de Miedo en los cuatro factores

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
36*	—	—	.46	—
37	—	—	.51	—
38	—	—	.55	—
39*	—	—	.42	—
40	—	—	.49	—
41*	—	—	.55	—
42*	—	—	.60	—
43*	—	—	.59	—
44	.64	—	.23	—
45	.70	—	.20	—
46	—	—	.30	—
47	.69	—	—	—
48	.55	.24	—	—
50	—	—	.37	—
51	.50	—	—	—
52	.45	.40	.27	—
53	.50	—	—	—
54	.64	—	—	—
55	.36	—	.33	—
56	.61	.29	—	—
57	.64	.24	—	—
58*	—	—	.58	—
59	.36	—	—	—
60*	—	—	.56	—
61*	—	—	.54	—
62*	—	.21	.57	—
63*	—	—	.67	—
64*	—	—	.69	—
65	—	—	.28	—
66*	—	.27	.54	—
67	.32	—	—	—
69	.37	.37	.20	—
70	.60	.20	.21	—

Nota: *Reactivo Seleccionado, — factor carga inicial > .20

En la tabla 5, se puede apreciar los factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la dimensión de Planificación en los cuatro factores. Un total de 22 reactivos obtuvo factores de carga inicial igual o mayor a .30 en el segundo factor, dos reactivos en el segundo, y ninguno en el tercero y cuarto factor.

Tabla 5
Factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la
dimensión de Planificación en los cuatro factores

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
72	.51	—	—	—
73	.24	.40	—	—
75	.20	.44	—	—
76	.20	.23	—	—
77*	.25	.54	—	—
79	.37	.45	—	.20
80	.28	.46	—	—
81	.21	.50	—	—
82*	.23	.64	—	—
83	—	.35	—	—
84	—	.39	—	—
86	.49	.21	—	—
87*	—	.54	—	—
88*	.24	.55	—	—
89*	—	.64	—	—
90*	—	.67	—	—
92*	—	.69	—	—
93*	—	.71	—	—
94	—	.46	—	—
95	—	.35	—	—
97*	—	.60	—	—
98*	—	.62	—	—
99*	—	.53	—	—
100	—	.20	—	—
101	—	.26	—	—
103	—	.28	—	-.23
104*	—	.53	—	—

Nota: *Reactivo Seleccionado, — factor carga inicial > .20

En la tabla 6, se puede apreciar los factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la Escala Metodológica de Deseabilidad Social en los cuatro factores. Un total de 13 reactivos obtuvo factores de carga inicial igual o mayor a .30 en el cuarto factor y ninguno en el segundo, tercero y cuarto factor.

Tabla 6
Factores de carga inicial de los reactivos pertenecientes a la Escala Metodológica de Deseabilidad Social en los cuatro factores

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
2*	—	—	—	.61
3*	—	—	—	.67
4*	—	.20	—	.57
6*	—	—	—	.59
9*	—	—	—	.70
10*	—	—	—	.73
12	—	—	—	.46
13	—	—	—	.42
14*	—	—	—	.49
15*	—	—	—	.48
17*	—	—	—	.57
18*	—	—	—	.67
19*	—	—	—	.58

Nota: *Reactivo Seleccionado, — factor carga inicial >.20

Se estableció seleccionar doce (12) reactivos por cada dimensión, haciendo un total de 36 reactivos y once (11) reactivos para la Escala Metodológica de Deseabilidad Social. Se seleccionaron los reactivos que arrojaron los factores de carga inicial iguales o mayores a .30 en sus respectivas dimensiones y menos de .30 en las otras dimensiones.

Los 36 reactivos seleccionados para la Escala de Actitudes hacia el Retiro y los once de la Escala de Deseabilidad Social fueron analizados para establecer los niveles de confiabilidad y validez de la escala. Esto se hizo para establecer dichos niveles con aquellos

reactivos que según los resultados sugieren aportar más a la confiabilidad y validez de la escala. La consistencia interna de la Escala de Actitudes hacia el Retiro y cada una de sus subescalas, al igual que la Escala Metodológica de Deseabilidad Social fue demostrada a través de la técnica del coeficiente alfa de Cronbach. Como lo demuestra la tabla 9, los resultados reflejan que la EAR tiene una confiabilidad igual a .86 y un error estándar de medición igual a 7.09. De las tres subescalas que componen la EAR, la de Planificación reflejó la mayor consistencia interna y el menor error estándar de medición. Mientras que la subescala de Mitos reflejó la menor consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach y el mayor error estándar de medición.

Tabla 7
Coefficientes de consistencia interna y error estándar de medición de la Escala de Actitudes hacia el Retiro (EAR) y cada una de sus subescalas y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social

Escala	Coefficiente Alfa de Cronbach	Error Estándar
EAR	.86	7.09
Mitos	.79	4.31
Miedo	.85	3.86
Planificación	.89	2.92
Deseabilidad Social	.86	4.46

La validez de constructo de la Escala de Actitudes hacia el Retiro fue examinada, primero, a través de un análisis de factores, el cual se discutió anteriormente; y segundo, mediante las correlaciones Producto Momento de Pearson entre la EAR con sus subescalas y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social. Como lo demuestra la tabla 8, los resultados reflejan unas correlaciones altas y moderadamente altas entre la EAR y sus subescalas. También se puede apreciar las correlaciones bajas y moderadamente bajas entre las subescalas de la EAR. Por otro lado, se puede apreciar unas correlaciones bajas entre la EAR y sus subescalas con la Escala Metodológica de Deseabilidad Social.

Tabla 8
Correlaciones entre la Escala de Actitudes hacia el Retiro (EAR) y sus subescalas y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social

Escala	1	2	3	4	5
1. EAR	—	.68**	.62**	.73**	.16**
2. Mitos	.68**	—	.04	.36**	.18**
3. Miedo	.62**	.04	—	.16**	-.06
4. Planificación	.73**	.36**	.16	—	.21
5. Deseabilidad Social	.16**	.18**	-.06	.21	—

Nota: n = 270, **p < .01

Finalmente, se transformaron las puntuaciones crudas de la muestra de los 270 participantes a puntuaciones estandarizadas. De esta forma, se facilita la interpretación de la escala. A esos efectos se determinó el promedio y la desviación estándar de la Escala de Actitudes hacia el Retiro y sus respectivas subescalas, al igual que la Escala Metodológica de Deseabilidad Social, tal y como se puede apreciar en la tabla 9.

Tabla 9
Medias y desviaciones estándares de la Escala de Actitudes hacia el Retiro y sus respectivas subescalas y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social

Escala	Media	Desviación Estándar
EAR	179.91	18.96
Mitos	55.90	9.41
Miedo	60.69	9.96
Planificación	63.33	8.81
Deseabilidad Social	59.99	11.92

Discusión

Tomando como base los resultados encontrados en la presente investigación, el análisis de confiabilidad arrojó coeficientes altos y positivos. Los resultados sugieren que la Escala de Actitudes hacia el Retiro (EAR) y sus subescalas Mitos, Miedo y Planificación poseen un conjunto de reactivos homogéneos y de buena calidad, lo cual demuestra que son confiables, por tener una buena consistencia interna. De igual forma, la escala metodológica de Deseabilidad Social es una de buena calidad, ya que obtuvo un coeficiente de consistencia interna muy bueno. De esta forma, los resultados que arrojen dichos instrumentos serán de muy buena confiabilidad.

La validez de constructo fue examinada mediante un análisis de factores confirmatorio y la intercorrelación de las subescalas que componen la Escala de Actitudes hacia el Retiro y la escala metodológica de Deseabilidad Social. El análisis de factores confirmatorio apoya el ajuste del modelo a las tres subescalas propuestas para la Escala de Actitudes hacia el Retiro por los investigadores.

De igual forma, los resultados reflejan unas correlaciones altas entre la EAR y sus subescalas. Estos resultados sugieren que las tres subescalas (Mitos, Miedo y Planificación) integran parte de la variable latente Actitudes hacia el Retiro. En otras palabras, que están relacionadas a un factor común. Por otra parte, es importante señalar que las correlaciones entre las subescalas fueron bajas, sugiriendo así que las mismas, a pesar de correlacionar fuertemente con la EAR, tienden a ser medidas independientes entre ellas. Es decir, apoya las medidas independientes de las subescalas de Mitos, Miedo y Planificación; pero también apoyan que estas subescalas son componentes de las actitudes hacia el retiro.

Las conclusiones anteriores están apoyadas por las bajas correlaciones entre la EAR y sus subescalas con la escala metodológica de Deseabilidad Social. Esto sugiere que estos conjuntos de reactivos miden variables diferentes. Se corroboró esta conclusión a través de un análisis de factores, el mismo sugiere que los reactivos de las variables Mitos, Miedo, Planificación y Deseabilidad Social se aglutinaron bajo cuatro diferentes factores. Por lo tanto, es razonable asumir que la Escala de Actitudes hacia el Retiro se componga de tres subescalas (Mitos, Miedo y Planificación).

La limitación principal en este estudio fue el hecho de que no se llevó a cabo una validación cruzada. Sólo con una muestra se llevó a cabo la selección de reactivos y los estudios de confiabilidad y validez del instrumento. Algunos autores (Anastasi, 1988; y Crocker y Algina, 1986) recomiendan que no se lleve a cabo la selección de reactivos y los estudios de confiabilidad y validez con la misma muestra, ya que los mismos errores de muestreo se podrían repetir.

Una segunda limitación en esta investigación fue el hecho de que sólo se pudo obtener la muestra por disponibilidad. Por consiguiente, los hallazgos con respecto a la validez y confiabilidad de la Escala de Actitudes hacia el Retiro están limitadas a la muestra del presente estudio.

Una tercera limitación fue que no se pudo llevar a cabo un estudio de confiabilidad a través del tiempo. Solamente se estudio la confiabilidad del instrumento a través de la técnica de alfa de Cronbach, la cual estima la confiabilidad a través de sus elementos constituyentes. Es decir, la consistencia temporal no pudo ser estudiada.

Para futuras investigaciones se recomienda que se administre la Escala de Actitudes hacia el Retiro a otra muestra para llevar a cabo un estudio de validez cruzada. Esto es esencial para corroborar si se sustenta la validez del instrumento.

También se debe llevar a cabo un análisis de confiabilidad a través del tiempo, con la técnica de prueba-reprueba. Es necesario establecer esta confiabilidad para mostrar la consistencia a través del tiempo.

No obstante, se considera que la presente escala será de mucha utilidad en la investigación de las actitudes hacia el retiro en Puerto Rico, ya que obtuvo buenas propiedades psicométricas. De igual forma, la misma puede ayudar a obtener conocimientos que ayuden a los psicólogos industriales organizacionales en una mejor preparación hacia el retiro de los empleados.

Referencias

- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Atchley, R.C.(1988). *Social forces and aging*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Brown, F. G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: Manual Moderno.
- Carp, F.M.(1966). *A future for the aged*. Texas: University of Texas Press.
- Crandall, R.C.(1991). *Gerontology: a behavioral science approach*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to clasical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Fischer, D.H.(1977). *Growing old in America*. New York: Oxford University Press.
- Fortaleza, J. A. & Prieto, J. M.(1994). Aging and work behavior. En H.C. Triandis, M.D. Dunnette, & L.M. Hough (Eds). *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, volume 4, pp.447-483.
- Gronlund, N. E. (1974). *Elaboración de tests de aprovechamiento*. México: Editorial Trillas.
- Kline, P.(1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Maddox, G. L. (1987). *The encyclopedia of aging*. New York: Springer Publishing Company.
- Sánchez Hidalgo, E. & Sánchez Hidalgo, L. A. (1990). *La psicología de la vejez*. Editorial Universitaria: Puerto Rico Spector, P. E. (1992). *Summated rating scale construction: an introduction*. Newbury Park: SAGE Publications.