

Autoeficacia para envejecer, satisfacción con la vida y calidad del envejecimiento laboral en trabajadores del norte de México

Self-efficacy for Aging, Life Satisfaction, and Quality of Work-related Aging among Workers in Northern Mexico

Isaí Arturo Medina Fernández^a, Ana Laura Carrillo Cervantes^b, Josué Arturo Medina Fernández^c, Edwin Guillermo Montero Canul^d, Karla Patricia Valdés García^e, Bárbara de los Angeles Pérez Pedraza^f

Abstract:

Introduction: Population aging poses social and labor challenges, especially in northern Mexico, where working conditions are often marked by structural inequalities. Self-efficacy for aging and life satisfaction are psychosocial factors that may influence the quality of work-related aging, determining how workers perceive their performance, well-being, and adaptation to age-related changes. **Objective:** To explore the influence of self-efficacy for aging and life satisfaction on the quality of work-related aging among workers in northern Mexico. **Methodology:** An explanatory study was conducted with 101 workers from Saltillo, Coahuila. The study design was explanatory, and a non-probabilistic convenience sampling method was used. Questionnaires were applied to collect sociodemographic data, the Self-Efficacy for Aging Scale, the Satisfaction with Life Scale, and the Work-Related Aging Quality Questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, Spearman correlation, and multiple linear regression. **Results:** Correlations revealed that higher levels of age, years of experience, self-efficacy, and life satisfaction were associated with better quality of work-related aging. The multiple linear regression model indicated that, although several variables were related to work-related aging quality, life satisfaction was the main predictor ($R^2 = 0.369$, $p < .001$). **Conclusion:** Promoting life satisfaction and self-efficacy can strengthen adaptation, performance, and sense of purpose among older workers, fostering inclusive and sustainable work environments.

Keywords:

Aging, Job Satisfaction, Self-Efficacy

Resumen:

Planteamiento: El envejecimiento poblacional plantea desafíos sociales y laborales, especialmente en el ámbito del norte de México, donde las condiciones laborales suelen estar marcadas por desigualdades estructurales. La autoeficacia para envejecer y la satisfacción con la vida son factores psicosociales que podrían influir en la calidad del envejecimiento laboral, determinando cómo los trabajadores perciben su desempeño, bienestar y adaptación a los cambios asociados a la edad. **Objetivo:** Explorar la influencia de la autoeficacia para envejecer y la satisfacción con la vida sobre la calidad del envejecimiento laboral en trabajadores del norte de México. **Metodología:** Se realizó un estudio explicativo con 101 trabajadores de Saltillo, Coahuila, el diseño de estudio fue de explicativo, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron cuestionarios sobre datos sociodemográficos, la Escala de Autoeficacia para Envejecer, la Escala de Satisfacción con la Vida y el Cuestionario de Calidad del Envejecimiento Laboral. Los datos fueron analizados con estadística descriptiva, correlación de Spearman y regresión lineal múltiple. **Resultados:** Las correlaciones revelaron que mayores niveles de edad, años de experiencia, autoeficacia y satisfacción con la vida se relacionan con una mejor calidad del envejecimiento laboral. El modelo de regresión lineal múltiple indicó que, aunque varias variables se relacionan con la calidad del envejecimiento laboral, la satisfacción con la vida es el principal predictor ($R^2 = 0.369$, $p < .001$). **Conclusión:** Promover la satisfacción vital y la autoeficacia puede fortalecer la adaptación, el desempeño y el sentido de propósito de los trabajadores mayores, favoreciendo entornos laborales inclusivos y sostenibles.

Palabras Clave:

Envejecimiento, satisfacción laboral, autoeficacia

^a Facultad de Enfermería "Dr. Santiago Valdés Galindo". Universidad Autónoma de Coahuila. ,/Mexico/ <https://orcid.org/0000-0003-2845-4648>, Email: isai-medina@uadec.edu.mx

^b Facultad de Enfermería "Dr. Santiago Valdés Galindo". Universidad Autónoma de Coahuila. ,/Mexico/ <https://orcid.org/0000-0003-2920-4675>, Email: anacarrillo@uadec.edu.mx

^c Autor de correspondencia División de Ciencias de la Salud. Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, /Mexico/ <https://orcid.org/0000-0003-0588-9382>, Email: josue.medina@uqroo.edu.mx

^d División de Ciencias de la Salud. Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo. ,/Mexico/ <https://orcid.org/0009-0008-8173-4503>, Email: edwin.montero@uqroo.edu.mx

^e Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Coahuila. ,/Mexico/ <https://orcid.org/0000-0002-1681-1954>, Email: karlavaldes@uadec.edu.mx

^f Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Coahuila. ,/Mexico/ <https://orcid.org/0000-0001-9685-3814>, Email: barbara_perez@uadec.edu.mx

Fecha de recepción: 13/01/2026, Fecha de aceptación: 20/04/2026, Fecha de publicación: 05/07/2026

DOI: <https://doi.org/10.29057/xikua.v14i28.16892>



INTRODUCCIÓN

El envejecimiento poblacional constituye uno de los principales desafíos sociales y de salud del siglo XXI. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el número de personas mayores de 60 años está creciendo con mayor rapidez que cualquier otro grupo etario, lo que transformará profundamente las estructuras familiares, sociales y laborales (OMS, 2023a). Este fenómeno se asocia no solo a un aumento en la esperanza de vida, sino también a la necesidad de promover un envejecimiento saludable, entendido como la capacidad de los individuos para mantener su funcionalidad y bienestar durante el curso de la vida (OMS, 2023b).

El mundo laboral está experimentando un cambio demográfico significativo, con una población trabajadora cada vez más envejecida. Esta transformación plantea retos importantes para los lugares de trabajo, pero también ofrece una oportunidad única para aprovechar la experiencia y el conocimiento acumulado de estos trabajadores y que a su vez las personas trabajadoras de mayor edad aportan experiencia, conocimiento tácito y compromiso, elementos esenciales para el aprendizaje organizacional y la transmisión de saberes entre generaciones (Zambrana y Morral, 2024).

En este contexto, resulta fundamental analizar factores psicosociales que influyen en la manera en que las personas experimentan y afrontan su proceso de envejecimiento, particularmente en entornos laborales donde las demandas y expectativas pueden impactar su bienestar subjetivo y su desempeño.

Uno de estos factores es la autoeficacia para envejecer, la cual hace referencia a la creencia en la propia capacidad para manejar los cambios físicos, emocionales y sociales asociados al envejecimiento (Gómez, 2018). Esta percepción se vincula con una mejor adaptación a las transiciones vitales y un mayor sentido de control sobre la salud y la vida cotidiana (Caycho-Rodríguez, 2018). Diversos estudios evidencian que una mayor autoeficacia se asocia con la adopción de conductas saludables, mayor resiliencia y mejor bienestar psicológico en la adultez media y avanzada (Barreto et al., 2022; Wang et al., 2024).

Por su parte, la satisfacción con la vida constituye un indicador central del bienestar subjetivo, reflejando la evaluación global que realiza la persona sobre su vida en función de la congruencia entre expectativas y realidad (Arias et al., 2019; Mendoza-Suclupe, 2021). En contextos laborales, la satisfacción vital se ha relacionado con un mayor sentido de logro y bienestar, contribuyendo a una percepción positiva del envejecimiento y a la continuidad del desempeño ocupacional (Jiménez & González, 2023; González & Rivera, 2020).

Finalmente, se refiere a cómo los trabajadores perciben su experiencia en el ámbito laboral, considerando aspectos como salud, proactividad, desempeño y oportunidades de participación (Garavaglia et al., 2018; Torres & Pérez, 2024). Evaluar esta variable permite comprender cómo la interacción entre características individuales y condiciones laborales influye en el bienestar y la productividad de los trabajadores mayores. En regiones como el norte de México, donde las condiciones laborales suelen caracterizarse por desigualdades estructurales y limitadas

oportunidades de desarrollo, comprender cómo los trabajadores perciben su envejecimiento y los factores que lo determinan resulta crucial para diseñar políticas inclusivas y sostenibles. El estudio de la autoeficacia para envejecer y la satisfacción con la vida en relación con la calidad del envejecimiento laboral permitirá avanzar en la construcción de entornos de trabajo más equitativos, saludables y sensibles a la diversidad etaria.

En el contexto del norte de México, donde las condiciones laborales muchas veces están sujetas a dinámicas estructurales complejas, resulta pertinente indagar cómo los trabajadores mayores perciben su capacidad para envejecer (autoeficacia), cómo valoran su vida (satisfacción con la vida) y cómo evalúan la calidad de su envejecimiento en el ámbito laboral. Este estudio tiene por objetivo explorar la influencia de la Autoeficacia para envejecer y satisfacción con la vida sobre la calidad del envejecimiento laboral en trabajadores del norte de México, con la finalidad de aportar evidencias que puedan orientar intervenciones organizacionales y políticas de inclusión social y laboral para las generaciones que envejecen en actividad.

Metodología

Diseño

La investigación es de diseño explicativo, es decir se explica el porcentaje de varianza, de la variable dependiente (calidad del envejecimiento laboral en trabajadores del norte de México), basándose en los valores obtenidos de las variables independientes (Autoeficacia para envejecer y satisfacción). Así mismo, este diseño permite encontrar variables que predicen las relaciones causales entre las variables (Grove & Gray, 2019).

Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores entre 18 y 70 años del estado de Coahuila, México. La muestra estuvo constituida por 100 adultos trabajadores de la Ciudad de Saltillo, el muestreo fue determinado mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia.

Criterios de selección, exclusión y eliminación

Los criterios de selección considerados para este estudio establecen que los participantes debían ser adultos mayores de 19 años, que se encontraran activos laboralmente al momento de la recolección de datos y residieran en la ciudad de Saltillo, Coahuila, México. Además, se requirió que contaran con al menos un año de antigüedad en su puesto actual, con el fin de garantizar una experiencia laboral suficiente para valorar las variables de interés.

En cuanto a los criterios de exclusión, se decidió no considerar a las personas que trabajaran de forma independiente o en el sector informal, ya que su contexto laboral difiere de las estructuras organizacionales que constituyen el objeto de análisis. Por último, se establecieron como criterios de eliminación aquellos casos en los que los participantes decidieran retirarse del estudio en cualquier momento,

así como los cuestionarios que no fueran completados en su totalidad.

Instrumentos

Cédula de los datos sociodemográficos y laboral.

Se diseñó un cuestionario de perfil sociodemográfico y laboral con el objetivo de caracterizar a la población trabajadora. Este instrumento indagó sobre diversas variables, tales como edad, sexo, sector o giro de la empresa en la que labora el participante (educación, salud, servicios públicos, turismo y cultura, construcción, vigilancia, telecomunicaciones, derecho, producción agrícola, transporte u otros), años de experiencia en el puesto actual, horas de trabajo diarias y semanales, días de descanso por semana, así como la percepción económica mensual y la opinión sobre el clima laboral en su lugar de trabajo (Poot et al, 2025).

Autoeficacia para envejecer

Esta escala evalúa el grado de control percibido por las personas mayores sobre los componentes, el contenido y las consecuencias del proceso de envejecimiento. Está conformada por 10 afirmaciones, que se responden mediante una escala tipo Likert con valores que van de 1 ("Nada") a 4 ("Mucho"). En el presente estudio, la consistencia interna obtenida para la escala fue $\alpha = .88$, lo que indica una alta fiabilidad.

Los autores originales propusieron que los ítems se agruparan en cuatro dimensiones: salud (ítems 1 y 6), cognitiva (ítems 3 y 9), físico-funcional (ítems 4, 8 y 10) y socioemocional (ítems 2, 5 y 7). Asimismo, se planteó la posibilidad de obtener un indicador global que representa la suma total de las puntuaciones, proporcionando una medida general de la autoeficacia percibida para envejecer (Caycho et al, 2020).

Escala de satisfacción con la vida (SWLS)

la Escala de Satisfacción con la Vida, la cual está conformada por cinco ítems evaluados mediante una escala tipo Likert que va del 1 (nada de acuerdo) al 5 (totalmente de acuerdo). Este instrumento permite valorar el nivel general de satisfacción con la vida (SCV), presentando una consistencia interna adecuada ($\alpha = 0.76$). Su interpretación indica que puntajes más altos reflejan un mayor grado de satisfacción vital (Arias y García, 2018).

Cuestionario de calidad del envejecimiento en el trabajo (QAW-q):

Se empleó la traducción en español, versión 4.0, realizada y validada por Francesco Marcaletti et al (2022), el Índice de Calidad del envejecimiento en el trabajo está formado por un total de 7 ítems, los cuales se responden por escala del 1 - 10 o 5 - 10, los cuales evalúan diferentes factores tales como: percepción subjetiva (ítems promedio 1-3), proactividad (ítem 4), percepción del pasado (ítem 5), percepción futura (ítem 6) y desempeño organizacional (ítem 7). Este instrumento cuenta con un alfa de Cronbach de 0,90, interpretándose que, a mayor puntuación, mayor CET.

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos fue mediante Google forms, utilizando las redes virtuales como Facebook, Whatssap e Instagram, para difusión del estudio y no tener limitación ante la jornada laboral. En el link se puede encontrar el consentimiento informado que una vez aceptado se procedió a aplicar las escalas, iniciando por la Autoeficacia para envejecer, satisfacción con la vida y por último la calidad del envejecimiento laboral.

Plan de análisis estadístico

El procesamiento de la información de los datos cuantitativos se realizará en el programa Statistic Package for the Social Science (SPSS) de Windows versión 25. El plan de análisis estadístico fue mediante estadística descriptiva para las variables categóricas y ordinales, se usó frecuencias y porcentajes, en cuanto a las variables continuas se midió con media, mediana, desviación estándar. Posteriormente se determinó la normalidad de las variables continuas mediante la prueba de Kolmogorov.

La distribución antes referida indicó una distribución no normal, por lo que la prueba a usar para la correlación es spearman. Para dar respuesta al objetivo general se comprobó mediante modelo de regresión lineal múltiple donde además se señalará el porcentaje de la varianza explicada y factor predictor de la variable dependiente.

Consideraciones éticas

La presente investigación apegó en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud de México.

Resultados

La muestra estuvo constituida por 101 adultos trabajadores de Saltillo, Coahuila, en su mayoría fueron mujeres con 57.4% (58) y hombres obtuvo el 42.6%(43). La edad de los participantes osciló entre 19 y 59 años, con una media de 39.88 (DE = 13.16), en cuanto al tiempo de experiencia laboral, se registraron entre 1 y 42 años, con un promedio de 11.74 años (DE = 11.04) y tienen entre 14 y 85 con una media de 41.44 y una desviación estándar de 12.82.

En cuanto a los datos descriptivos de las variables, la satisfacción con la vida refleja un nivel moderado a alto de bienestar subjetivo entre los participantes. Por su parte, la autoeficacia en el envejecimiento indica que los trabajadores perciben una adecuada capacidad para afrontar los cambios y desafíos asociados al envejecimiento.

Finalmente, el índice de calidad del envejecimiento laboral se reflejó que los trabajadores experimentan una calidad favorable caracterizada por adaptación, bienestar y percepción positiva de su desempeño (ver tabla 1).

Tabla 1.

Datos descriptivos de variables de interés

	<i>X</i>	<i>DE</i>	<i>Valor mínimo</i>	<i>Valor Máximo</i>
Satisfacción	22.60	4.94	9	30

con la vida				
Autoeficacia en el envejecimiento	30.68	5.23	10	40
Índice de Calidad de envejecimiento laboral	49.34	8.00	17	60

Nota: x= media, DE = desviación estándar, n=101

Se encontró que a mayor edad y años laborales es mayor la satisfacción la vida y mejor calidad de envejecimiento laboral. Así mismo se halló que a mayor autoeficacia en el envejecimiento y satisfacción con la vida es mayor la calidad de envejecimiento laboral, por último las correlaciones indicaron que a mayor autoeficacia en el envejecimiento es mayor la satisfacción con la vida (tabla 2).

Tabla 2.

Correlación de la autoeficacia en el envejecimiento, satisfacción con la vida e índice de calidad de envejecimiento labora.

	1	2	3	4	5	6
1. Edad	1					
2. Años laborales	.773**	1				
	<.001					
3. Horas laborales	.175	.220*	1			
	.081	.027				
4. Satisfacción con la vida	.321**	.307**	-.063	1		
	.001	.002	.531			
5. Autoeficacia en el envejecimiento	.091	.047	-.171	.529**	1	
	.364	.644	.087	<.001		
6. Calidad de envejecimiento laboral	.218*	.218**	-.122	.599**	.499**	1
	.029	.028	.225	.000	<.001	

Nota: **la correlación es significativa en el nivel 0.01, * la correlación es significativa en el nivel 0.05, n=101.

La Tabla 3 se presenta el modelo explicativo de la calidad del envejecimiento laboral a partir de las variables edad, años laborales, autoeficacia en el envejecimiento y satisfacción con la vida. El modelo obtuvo un coeficiente de determinación $R^2 = .369$, lo que indica que el conjunto de variables independientes

explica aproximadamente el 36.9 % de la varianza en la calidad del envejecimiento laboral. Asimismo, el estadístico $F = 14.010$ con un nivel de significancia $p < .001$ confirma que el modelo global es estadísticamente significativo. Al analizar los coeficientes individuales, se observa que la satisfacción con la vida es la única variable que presenta un efecto significativo ($B = .849$, $p < .001$), siendo una variable predictora, lo que sugiere que las personas con mayores niveles de satisfacción vital tienden a reportar una mejor calidad del envejecimiento laboral.

Tabla 3.

Modelo explicativo de la calidad de envejecimiento laboral

		F	P	
$R^2 = .369$		14.010	<.001	
VARIABLES	B	ET	T	P
Edad	.000	.078	-.002	.998
Años laborales	.037	.062	.601	.549
Autoeficacia para envejecer	.169	.147	1.154	.251
Satisfacción con la vida	.849	.163	.524	<.001

Nota: gl=grados de libertad, F cal= F de Snedecor, p=Nivel de significancia, B= Beta, ES= Error típico, T=t-students,

Discusión

Los hallazgos de esta investigación evidencian que los trabajadores presentan niveles moderados a altos de satisfacción con la vida, una percepción adecuada de autoeficacia frente al envejecimiento y una calidad de envejecimiento laboral favorable. Estos resultados se alinean con lo señalado por Barreto et al. (2022), quienes destacan que la autoeficacia para envejecer representa un componente clave del afrontamiento activo ante los cambios biopsicosociales propios de la edad, influyendo directamente en la percepción de bienestar y en la adaptación a las demandas laborales. De igual modo, Salazar y Espinoza (2021), evidenciaron que las personas con mayor sentido de autoeficacia presentan actitudes más positivas hacia el envejecimiento, lo cual repercute en una mejor calidad de vida y en la continuidad de su productividad.

En este sentido, Wang et al. (2024) mostraron que la autoeficacia en el envejecimiento se asocia con mayores niveles de resiliencia y bienestar psicológico, reforzando la idea de que la confianza en la propia capacidad para manejar los retos de la edad constituye un factor protector frente al estrés ocupacional y la percepción negativa del paso del tiempo. Los trabajadores que creen tener control sobre su proceso de envejecimiento muestran una disposición más positiva hacia la vida laboral, lo que contribuye a mantener una trayectoria profesional saludable y satisfactoria.

Respecto a la satisfacción con la vida, se observa una

tendencia que vincula mayores niveles de bienestar subjetivo con mejores condiciones de envejecimiento laboral. Este hallazgo coincide con lo reportado por Jiménez y González (2023), quienes encontraron que la satisfacción vital actúa como mediadora entre los factores personales y el desempeño laboral en edades medias y avanzadas. Asimismo, González y Rivera (2020) sostienen que una percepción positiva del curso vital se asocia con un mayor compromiso ocupacional y con la adopción de conductas saludables en el entorno laboral. De acuerdo con Arias et al. (2019), la satisfacción con la vida también se configura como un indicador de éxito adaptativo, especialmente en contextos donde las exigencias laborales requieren flexibilidad y afrontamiento activo.

El hecho de que la satisfacción con la vida se identifique como el principal predictor de la calidad del envejecimiento laboral refuerza su papel como posible variable mediadora del bienestar en contextos ocupacionales. La literatura ha descrito la satisfacción vital como un componente esencial del envejecimiento exitoso, integrando la valoración cognitiva y afectiva de la trayectoria personal y profesional (Jiménez & González, 2023). Los trabajadores que reportan altos niveles de satisfacción tienden a mostrar mayor compromiso, adaptación y proyección hacia metas significativas en el ámbito laboral.

En cuanto a la calidad del envejecimiento laboral, los hallazgos coinciden con lo reportado por Poot-Cab et al. (2025), quienes demostraron que la percepción de calidad del envejecimiento en el trabajo influye directamente en la satisfacción con la vida de los adultos trabajadores. Este estudio aporta evidencia de que tanto factores individuales, como la autoeficacia y la satisfacción vital, interactúan con las condiciones laborales para determinar la percepción de bienestar en el trabajo. Complementariamente, Serrano y Rivera (2018) destacan que las experiencias laborales significativas y la percepción de autonomía promueven una mejor valoración del envejecimiento en el trabajo, fortaleciendo la identidad profesional y el sentido de propósito.

De esta manera, los hallazgos reflejan que la interacción entre la autoeficacia en el envejecimiento y satisfacción con la vida, así como de las condiciones laborales contribuye a la construcción de un envejecimiento laboral de calidad. La autoeficacia favorece el afrontamiento positivo, mientras que la satisfacción con la vida fortalece la percepción de sentido y logro; ambas actúan de manera sinérgica en la configuración del bienestar laboral.

Conclusión

Los resultados de esta investigación indican que los trabajadores adultos de Saltillo, Coahuila reflejan una calidad de envejecimiento laboral favorable. Además se encontró que la edad y los años de experiencia laboral se asocian positivamente con la satisfacción vital y la percepción de calidad en el desempeño laboral; sin embargo, al analizar el modelo explicativo, la satisfacción con la vida se identifica como el principal predictor de la calidad del envejecimiento laboral, mientras que la autoeficacia y otras variables individuales no ejercen un efecto directo significativo.

Estos hallazgos sugieren que el bienestar subjetivo constituye un factor central para un envejecimiento laboral saludable, aportando evidencia empírica sobre la relevancia de los recursos personales en el bienestar laboral de los adultos en proceso de envejecimiento, resaltando la necesidad de promover intervenciones psicosociales que fortalezcan la autoeficacia, la satisfacción vital y el sentido de propósito, elementos indispensables para un envejecimiento laboral saludable.

Referencias

- Arias, J., Hernández, M., & Orozco, P. (2019). Satisfacción con la vida y bienestar subjetivo en trabajadores de mediana edad. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 65–78. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372019000200001
- Arias, P., & García, F. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en población ecuatoriana adulta. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 21–29.
- Barreto, M., Andrade, M., & Rocha, S. (2022). Autoeficácia e envelhecimento ativo: relações entre percepção de controle e bem-estar. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(6), 2297–2308. <https://www.scielo.br/j/csc/a/QVKmHLGvNQ7XqjJNrBxBxJy3x/?lang=es>
- Caycho-Rodríguez, T., Ventura-León, J., Azabache-Alvarado, K., Barboza-Palomino, M., Fergusson-Cárdenas, I., & Rojas-Jara, C. (2018). Evidencias Psicométricas Iniciales de la Escala de Autoeficacia para Envejecer (EAEE) en adultos mayores peruanos. *Psicología*, 12(2), 47-60. doi: 10.21500/19002386.3421
- Garavaglia, E., Marcaletti, F., & Iñiguez Berrozpe, T. (2018). Hacia un entorno laboral saludable e inclusivo. Gestión del envejecimiento en el trabajo a través del Quality of Ageing at Work (QAW-q). *Revista Internacional de Organizaciones*, (20), 197–226. <https://doi.org/10.17345/rio20.197-226>
- Gómez, P. R. (2018). *Autoeficacia para envejecer en adultos mayores peruanos*. Repositorio Académico UPC. http://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656877/Gómez_PR.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Caycho-Rodríguez, T. (2018). *Percepción de autoeficacia en el envejecimiento*. Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8225/CAYCHO_RT.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- González, R., & Rivera, D. (2020). Factores asociados a la satisfacción con la vida en adultos mayores. *Psicología y Salud*, 30(3), 45–58. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2810>
- Grove, S. K., & Gray, J. R. (2019). Investigación en enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. Elsevier Health Sciences.
- Jiménez, A., & González, L. (2023). Satisfacción vital y bienestar psicológico en trabajadores adultos. *Revista de Psicologías Contemporáneas*, 5(1), 78–92. <https://revistas.upr.edu/index.php/psicologias/article/view/22232>
- Marcaletti, F., Garavaglia, E., & Iñiguez-Berrozpe, T. (2022). *Quality of Ageing at Work questionnaire (QAW-q) and syntax: Spanish, Italian and English translation (Version 4.0, 22.01)*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28082.27845>
- Mendoza-Suclupe, M. (2021). Satisfacción con la vida en ancianos residentes en una población marginal en Lima Norte. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 1(1), 45-51.
- Menéndez, S. y Pérez-Padilla (2019). La Escala de Autoeficacia para Envejecer (EAE) en personas mayores no dependientes. Universidad de Huelva: documento no publicado. <http://bit.ly/48aGgDA>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023a). *Population ageing*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/population-ageing>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023b). *Ageing and health: Fact sheet*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Poot-Cab GS, Herrera-Dzib OA, Medina-Fernández JA, Medina-Fernández IA, Carrillo-Cervantes AL, Torres-Obregón R. (2025). Effect of the Quality of Aging at Work on Life Satisfaction of Adult Workers. *Aquichan*;25(2):e2522. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2025.25.2.2>
- Rangel, A. L. G. C., & Ortiz, L. L. (2017). Autoeficacia, Percepción de salud y soledad, sobre la calidad de vida en Adultos Mayores. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 5(15).
- Salazar, L., & Espinoza, V. (2021). Autoeficacia para el envejecimiento en adultos mayores peruanos. *Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola*. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/777bb738-4600-4a1c-a5f3-c79d18f81e59/content>
- Serrano, P., & Rivera, G. (2018). Envejecimiento laboral y bienestar psicológico: perspectivas desde el contexto europeo. *Revista sobre Aprendizaje y Sociedad Positiva*, 3(2), 15–30. <https://hipatiapress.com/hpijournals/index.php/rasp/article/view/3919/2618>
- Torres, J., & Pérez, D. (2024). La calidad del envejecimiento laboral en el contexto organizacional. *Zaguan: Universidad de Zaragoza*. https://zaguan.unizar.es/record/75349/files/texto_completo.pdf
- Wang, X., Zhang, L., & Liu, H. (2024). Aging self-efficacy and psychological resilience among older workers: A cross-national study. *PLOS ONE*, 19(4), e0319269. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0319269>
- Zambrana, M., & Morral Sala, C. (2024, 26 de noviembre). *El envejecimiento laboral como oportunidad: Claves para una gestión saludable y productiva*. <https://blogs.uoc.edu/economia-empresa/es/el-envejecimiento-laboral-como-oportunidad-claves-para-una-gestion-saludable-y-productiva/>