

Efecto de la calidad del envejecimiento laboral en la satisfacción con la vida de trabajadores adultos

Goretti Sarai Poot-Cab

<https://orcid.org/0009-0005-4364-7837>
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo,
México
1925371@uqroo.mx

Oscar Alejandro Herrera-Dzib

<https://orcid.org/0009-0002-7407-2616>
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo,
México
1925407@uqroo.mx

✉ Josué Arturo Medina-Fernández

<https://orcid.org/0000-0003-0588-9382>
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo,
México
josue.medina@uqroo.edu.mx

Isaí Arturo Medina-Fernández

<https://orcid.org/0000-0003-2845-4648>
Universidad Autónoma de Coahuila, México
isai-medina@uadec.edu.mx

Ana Laura Carrillo-Cervantes

<https://orcid.org/0000-0003-2920-4675>
Universidad Autónoma de Coahuila, México
anacarrillo@uadec.edu.mx

Reyna Torres-Obregón

<https://orcid.org/0000-0003-3546-6970>
Universidad Autónoma de Coahuila, México
reyna.torres@uadec.edu.mx

Recibido: 07/08/2024
Enviado a pares: 20/11/2024
Aceptado por pares: 16/03/2025
Aprobado: 18/03/2025

DOI: 10.5294/aqui.2025.25.2.2

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo
Poot-Cab GS, Herrera-Dzib OA, Medina-Fernández JA, Medina-Fernández IA, Carrillo-Cervantes AL, Torres-Obregón R. Effect of the Quality of Aging at Work on Life Satisfaction of Adult Workers. *Aquichan*. 2025;25(2):e2522.
DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2025.25.2.2>

Temática: Promoción de la salud, el bienestar y la calidad de vida

Aporte a la disciplina: proporciona una comprensión de cómo las condiciones laborales y el bienestar en el entorno de trabajo afectan la satisfacción con la vida de la clase trabajadora. Al identificar los factores que favorecen el envejecimiento saludable en el ámbito laboral, los profesionales de enfermería pueden diseñar intervenciones y estrategias para fomentar entornos de trabajo más saludables y mejorar aspectos de salud mental y física. Esto puede aumentar la satisfacción con la vida, disminuir la incidencia de enfermedades relacionadas con el estrés y facilitar una jubilación más saludable y plena.

Resumen

Introducción: la satisfacción con la vida y la calidad del envejecimiento en el trabajo influyen en el bienestar laboral, especialmente en entornos con diversidad etaria. El diseño aplicado permite comprender factores clave que afectan la salud ocupacional de los adultos, aportando conocimientos relevantes para la práctica de enfermería. **Objetivo:** analizar el porcentaje explicativo de la calidad de envejecimiento en el trabajo sobre la satisfacción con la vida en adultos trabajadores. **Material y métodos:** diseño correlacional-explicativo. El tamaño de la muestra se determinó con el programa G Power® (164 participantes). Los criterios de inclusión fueron: tener entre 18 y 60 años, trabajar en el sector formal o informal y residir en México. Se aplicó un perfil demográfico, la escala de satisfacción con la vida ($\alpha = 0,76$) y el cuestionario de calidad de envejecimiento en el trabajo ($\alpha = 0,90$). Se analizó con estadística descriptiva e inferencial (Spearman y un modelo de regresión lineal simple). **Resultados:** se encontró una media de 35,46 años y una media de 8,64 años laborando. La mayoría son mujeres (58,1 %) y trabajadores de la educación (31,7 %). Se demostró relación de la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en el trabajo ($r = 0,636$, $p < 0,001$). La calidad de envejecimiento en el trabajo explicó la satisfacción con la vida en un 30 % ($F = 69,322$, $R^2 = 0,30$, $p = 0,000$). **Conclusión:** la calidad del envejecimiento laboral influye en la satisfacción con la vida, proporcionando datos útiles para desarrollar políticas de salud laboral y diseñar intervenciones en enfermería que promuevan un entorno saludable y mejoren el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave (Fuente: DeCS)

Satisfacción con la vida, salud laboral, calidad de vida, envejecimiento, enfermería laboral.

4 Effect of the Quality of Aging at Work on Life Satisfaction of Adult Workers

Abstract

Introduction: Life satisfaction (LS) and the quality of aging at work (QAW) influence occupational well-being, especially in age-diverse environments. The applied design provides insight into key factors that affect occupational well-being in adults, providing relevant knowledge for nursing practice. **Objective:** The objective is to analyze the explanatory percentage of the QAW on LS in working adults. **Materials and Methods:** An exploratory correlational design was used. The sample size was determined using the G Power® program (164 participants). Inclusion criteria were age between 18 and 60 years, working in the formal or informal sector, and living in Mexico. A demographic profile, the LS Scale ($\alpha = 0.76$) and the QAW Questionnaire ($\alpha = 0.90$) were used. Descriptive and inferential statistics (Spearman and a simple linear regression model) were used for analysis. **Results:** The mean age was 35.46 years, and the mean number of years worked was 8.64. The majority were women (58.1 %) and education workers (31.7 %). A relationship was found between LS and quality of aging at work ($r = 6.36$, $p < 0.001$). Quality of aging at work explained 30 % of LS ($F = 69.322$, $R^2 = .30$, $p = .000$). **Conclusion:** The quality of aging at work influences LS, which provides useful data for developing occupational health policies and designing nursing interventions that promote a healthy environment and improve workers' well-being.

Keywords (Source: DeCS)

Life satisfaction; occupational health; quality of life; aging; occupational nursing.

Efeito da qualidade do envelhecimento no trabalho na satisfação com a vida de trabalhadores adultos

Resumo

Introdução: A satisfação com a vida e com a qualidade do envelhecimento no trabalho influencia o bem-estar ocupacional, especialmente em ambientes com diversidade etária. Este estudo fornece uma visão dos principais fatores que afetam a saúde ocupacional de adultos, contribuindo com conhecimentos relevantes para a prática de enfermagem. **Objetivo:** analisar a porcentagem explicativa da qualidade do envelhecimento no trabalho na satisfação com a vida de trabalhadores adultos. **Materiais e métodos:** trata-se de um estudo correlacional-explicativo. O tamanho da amostra foi determinado com o programa G Power® (164 participantes). Os critérios de inclusão foram ter entre 18 e 60 anos de idade, trabalhar no setor formal ou informal e residir no México. Foram aplicados um questionário sociodemográfico, a Escala de satisfação com a vida ($\alpha = 0,76$) e o Questionário de qualidade do envelhecimento no trabalho ($\alpha = 0,90$). A análise dos dados foi realizada por meio de estatísticas descritivas e inferenciais (Spearman e um modelo de regressão linear simples). **Resultados:** A idade média dos participantes foi de 35,46 anos, com tempo médio de trabalho de 8,64 anos. A maioria é composta por mulheres (58,1 %) e trabalhadores da educação (31,7 %). Observou-se uma relação entre a satisfação com a vida e a qualidade do envelhecimento no trabalho ($r = 6,36$, $p < 0,001$). A qualidade do envelhecimento no trabalho explicou a satisfação com a vida em 30 % ($F = 69,322$, $R^2 = ,30$, $p = ,000$). **Conclusão:** A qualidade do envelhecimento no trabalho influencia a satisfação com a vida, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas de saúde ocupacional e a implementação de intervenções de enfermagem que promovam um ambiente saudável e melhorem o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave (Fonte DeCS)

Satisfação com a vida, saúde ocupacional, qualidade de vida, envelhecimento, enfermagem do trabalho.

Introducción

Hablar de envejecimiento no implica exclusividad para la etapa del adulto mayor, ya que este es un proceso que inicia desde el nacimiento y se extiende hasta el final de la vida. Envejecer correctamente en el trabajo puede prevenir la condición de adultos mayores no funcionales, y por ende, ante esta problemática, es necesario identificar cómo está llegando a la tercera edad la población, cómo se desenvuelve en sus diferentes áreas geográficas, sus variables laborales destacables y cómo estas pueden influir en su satisfacción con la vida (1-3).

La satisfacción con la vida (SCV) se refiere a la comparación que una persona hace sobre su calidad de vida frente a criterios estándar respecto de cómo debe ser vivida. Esta variable es un indicador de bienestar subjetivo, que ayuda a reconocer si una persona está contenta o no con su vida en general, y en ese sentido la SCV engloba diferentes aspectos del ser humano y es estudiada de manera holística en el envejecimiento (4,5).

La SCV es especialmente importante cuando se relaciona con el trabajo, dado que influye en el bienestar humano y la felicidad. Sentirse satisfecho con la vida está relacionado con muchos factores extrínsecos, ya sean de tipo económico, intereses sociales, familiares, enfermedades, el hogar, el nivel educativo, entre otros. Una mala calidad de vida podría llevar a una baja SCV, afectando el desempeño laboral (6).

Por otra parte, la calidad de envejecimiento en el trabajo (CET) se refiere al conjunto de propiedades o condiciones esenciales para estimar cómo viven las personas el proceso de envejecer en su área laboral. Esto incluye aspectos como el grado de salud deteriorada, la percepción de esta etapa, y la existencia de alteraciones del autocuidado que impidan realizar actividades diarias (7,8).

La actividad laboral impacta no solo en el bienestar relacionado con la satisfacción directa del trabajo, sino también en otras dimensiones de la vida como la salud, los hábitos, la familia y el entorno social. La SCV puede estar ligada a la calidad del envejecimiento, que a su vez se puede ver afectada por el tipo de trabajo y la zona (9,10).

Así mismo, la calidad de vida puede estar influenciada por la forma como se vive en el trabajo, ya que gran parte del tiempo pasa en el ámbito laboral. Algunas empresas han implementado por ello estrategias para disminuir el estrés laboral (11).

Dicho lo anterior, la enfermería participa en disciplinas como la salud laboral, que se refiere a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las ocupaciones, mediante la prevención de enfermedades y el control de riesgos. La salud laboral se refleja en gran medida en el envejecimiento, ya que en el pasado no se prestaba atención a una vida

laboral sana, lo cual provocó la aparición de diversas enfermedades relacionadas con el trabajo (12,13).

Esta investigación apoya la profesionalización de la enfermería, el desarrollo, la evaluación y expansión del conocimiento científico, permitiendo a los profesionales de la salud responder a las necesidades del proceso salud-enfermedad de cada persona, familia y comunidad, desde una perspectiva de salud laboral.

Aunado a lo anterior, estos datos ofrecerán una base sólida para el diseño de futuras políticas de salud laboral dirigidas a mejorar el bienestar de los trabajadores, particularmente en el contexto del envejecimiento. Asimismo, permitirán el desarrollo de intervenciones en enfermería que fomenten entornos laborales saludables, promoviendo tanto la salud física como emocional de los trabajadores, lo que facilitará un envejecimiento activo y satisfactorio.

Materiales y métodos

Diseño, muestra y muestreo

Diseño correlacional-descriptivo transversal. La muestra se determinó con el apoyo del programa G Power®, calculándose un tamaño de muestra de 164 en adultos trabajadores entre 18 y 60 años, considerándose 0,05 de probabilidad de cometer error de tipo 1, poder del 98 % ($1-B=,98$), tamaño de efecto de 0,10 y un predictor. Se aplicó un muestreo no probabilístico a conveniencia, ya que los participantes fueron admitidos siempre que cumplieran con los criterios de selección (14).

Entre los criterios de inclusión se consideró el rango de edad (entre 18 y 60 años), que la persona esté laborando actualmente en el ambiente formal o informal y que resida en México. Entre los criterios de exclusión, se exceptuaron personas que no hablen español, que tengan un diagnóstico médico confirmado relacionado a un problema de salud mental o cognitiva, que cuenten con antecedentes legales con la empresa o que hayan sufrido la pérdida de un familiar en los últimos seis meses.

Instrumentos

- *Perfil sociodemográfico*: se elaboró un cuestionario de perfil sociodemográfico para identificar las características de la población trabajadora, preguntándose por: edad, sexo, giro de la empresa donde labora (educación, salud, servicios públicos, turismo y cultura, construcción, vigilancia, telecomunicaciones, derecho, producción agrícola, transporte, otros), años de labor en el trabajo actual, horas de trabajo diario, horas de trabajo semanal, cantidad de días de descanso a la semana, percepción de lo que recibe

mensualmente a nivel económico, percepción del clima laboral y estado de la república donde reside.

- *Escala de satisfacción con la vida (SWLS)*: se aplicó el instrumento Satisfaction With Life Scale (SWLS, Diener, 1996), compuesto por cinco ítems, expresados en una escala tipo Likert desde 1 (nada de acuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Consistente en una evaluación del nivel de SCV en general ($\alpha = 0,76$), se interpreta como que, a mayor puntuación, mayor satisfacción con la vida (5).

- *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, conformada por 56 ítems, la cual evalúa 8 dimensiones percibidas por los participantes en relación con la calidad laboral. Entre las escalas, se encuentran los siguientes códigos: competencias (CO1-CO7), identidad profesional (ID1-ID7), satisfacción (SA1-SA7), organización del trabajo (WO1-WO7), estabilidad económica (ES1-ES7), relaciones en el trabajo (RE1-RE7), bienestar en el trabajo (WB1-WB7), conciliación de la vida familiar y laboral (WL1-WL7). Así mismo, cada código 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 (15).

Plan de recolección de datos

Se envió el oficio para la aprobación del trabajo al director y al comité de tesis. Después de la aprobación del protocolo, se redactó el consentimiento informado, para proceder a la definición del objeto o herramienta de medición estructurado en el cuestionario con preguntas formuladas por medio de Google Forms. Así mismo, la confidencialidad y el uso de las respuestas obtenidas fueron previamente abordados de manera presencial con cada participante, yendo casa por casa en Chetumal, Quintana Roo, México. Al terminar el periodo de recolección de datos, de acuerdo con los criterios de selección y eliminación, se buscó ordenar las respuestas obtenidas en la encuesta, de forma que los datos a utilizar se adecuasen en la investigación. Seguido a eso, se plasmaron los resultados obtenidos en Word en un documento con gráficas y tablas, para luego realizar el análisis.

Consideraciones éticas

La propuesta de investigación contó con la aprobación de la Academia de Enfermería y del Consejo Divisional de la División de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, cumpliéndose con lo establecido en el reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación. Específicamente,

se aplicó el artículo 13 del capítulo 1, título segundo, tratando con respeto y protegiendo el bienestar de las personas implicadas, explicándoles de forma clara el objetivo del estudio y de toda actividad o procedimiento realizado en la investigación. Mediante la entrega y firma del consentimiento informado se protegieron los derechos humanos de los participantes, su autonomía y su derecho a la libre decisión, frente a una investigación que involucra la recolección y valoración de datos de las personas, siempre respetando su confidencialidad y anonimato si así lo desearan, sin la intención de causar algún malestar o daño a los sujetos de estudio en un tiempo determinado. De igual manera, se consideró la Declaración de Helsinki de 1964 y el respeto a los principios de justicia, beneficencia, respeto y no maleficencia del informe Belmont.

Por último, y en cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados para los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Quintana Roo, se garantizó que la información recabada sería utilizada solo con fines de investigación, asumiendo por parte del equipo de estudio las medidas legales y de seguridad para proteger los datos personales de los participantes.

Plan de análisis estadístico

Para este estudio se aplicó estadística descriptiva mediante el programa SPSS versión 21. Se cuantificaron medias, desviaciones estándar, valores máximos, valores mínimos, intervalos de confianza, porcentajes y frecuencias. Para la prueba de normalidad se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, mientras que para la prueba de correlación se utilizó la prueba de Spearman, acorde a la no normalidad de los datos. Para determinar la explicación de una variable sobre la otra se aplicó un modelo de regresión lineal simple con método intro.

Resultados

Participaron 164 adultos trabajadores, de los cuales se obtuvo una media (M) de edad de 35,46 ($DE= 12,155$, $IC= 33,60-37,32$), una M de años laborando de 8,64 ($DE= 9,042$, $IC= 7,26-10,02$), una M de horas diarias de trabajo de 8,26 ($DE= 2,297$, $IC= 7,91-8,61$), una M de horas semanales de trabajo de 43,66 ($DE= 13,204$, $IC= 41,64-45,68$), una M de días descanso de 1,70 ($DE= ,732$, $IC= 1,59-1,81$), una M de días vacaciones anuales de 19,37 ($DE= 19,117$, $IC= 16,44-22,29$) y una M de ingreso mensual de 11 852,25 ($DE= 11 487,510$, $IC= 10 097,18-13 607,31$). En la tabla 1 se encuentra que la mayoría de quienes participan son mujeres, trabajadoras de la educación, destacando el clima de trabajo percibido en las relaciones trabajador-jefe y trabajador-compañero como muy bueno.

| Variable | Fr | % |
|---|----|------|
| Sexo | | |
| Hombre | 67 | 40,9 |
| Mujer | 97 | 59,1 |
| Giro de la empresa | | |
| Educación | 52 | 31,7 |
| Otros | 47 | 28,6 |
| Salud | 19 | 11,5 |
| Servicios públicos | 19 | 11,5 |
| Turismo y cultura | 7 | 4,2 |
| Construcción | 6 | 3,6 |
| Vigilancia | 4 | 2,4 |
| Telecomunicaciones | 4 | 2,4 |
| Derecho | 4 | 2,4 |
| Producto agrícola | 2 | 1,7 |
| Clima trabajador con el jefe | | |
| Malo | 10 | 6,0 |
| Regular | 55 | 33,5 |
| Muy bueno | 66 | 40,2 |
| Excelente | 33 | 20,3 |
| Percepción del clima del trabajador con el compañero | | |
| Malo | 1 | ,8 |
| Regular | 49 | 29,8 |
| Muy bueno | 71 | 43,2 |
| Excelente | 43 | 26,2 |

Nota: n=164.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Satisfacción con la vida y calidad del envejecimiento en el trabajo

| Variable | M | DE | Val Min | Val Max | IC |
|--------------------------|-------|-------|---------|---------|-------------|
| SCV | 18,88 | 4,262 | 7 | 25 | 18,23-19,53 |
| Índice CET | 5,41 | ,906 | 2 | 7 | 5,27-2,55 |
| Percepción subjetiva | 8,38 | 1,395 | 2 | 10 | 8,15-8,59 |
| Proactividad | 8,71 | 1,517 | 1 | 10 | 8,48-8,94 |
| Percepción del pasado | 3,55 | 1,216 | 1 | 5 | 3,37-3,74 |
| Percepción futura | 4,23 | ,936 | 1 | 5 | 4,08-4,37 |
| Desempeño organizacional | 7,02 | 2,500 | 1 | 10 | 6,64-7,41 |

| Variable | M | DE | Val Min | Val Max | IC |
|---------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------------|
| Puntuación del CET | 376,87 | 65,625 | 165 | 480 | 366,84-386,89 |
| Competencias laborales | 48,92 | 8,153 | 15 | 60 | 47,68-50,17 |
| Identidad | 47,71 | 50,00 | 15 | 60 | 46,33-49,09 |
| Satisfacción | 46,74 | 10,141 | 9 | 60 | 45,19-48,29 |
| Organización laboral | 49,31 | 51,00 | 24 | 60 | 48,10-50,51 |
| Estabilidad económica | 45,49 | 48,00 | 15 | 60 | 43,85-47,12 |
| Relación en el trabajo | 47,33 | 49,00 | 15 | 60 | 45,85-48,81 |
| Bienestar en el trabajo | 46,22 | 47,00 | 21 | 60 | 44,85-47,58 |
| Conciliación familiar y laboral | 45,15 | 46,00 | 14 | 60 | 43,58-46,72 |

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se describe la caracterización de la variable SCV, el índice CET con sus factores, así como la puntuación total del CET y sus subescalas.

En la tabla 3 se exponen las correlaciones encontradas, se identificó que a mayor edad, mayores resultados respecto a indicadores como días de vacaciones anuales, ingreso mensual, SCV e índice CET. Así mismo, se encontró que a mayores años laborando, y cuanto mayor sea el ingreso mensual, mayores serán los valores de SCV y del índice CET. También se halló que a mayores días de vacaciones anuales, mayor valor de SCV. Por último, se demostró que a mayor SCV mayor índice del CET.

Tabla 3. Correlación de la SCV y calidad del envejecimiento en el trabajo

| Variable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------------|---|--------|-------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Edad | 1 | ,704** | -,047 | -,009 | -,027 | ,365** | ,315** | ,297** | ,175* | ,043 |
| Años laborando | | 1 | ,051 | ,098 | -,076 | ,300** | ,344** | ,243** | ,159* | ,154* |
| Horas diarias | | | 1 | ,822** | ,082 | -,071 | ,041 | ,065 | ,071 | ,068 |
| Horas semanales | | | | 1 | -,472** | -,104 | ,012 | ,016 | -,007 | -,008 |
| Días de descanso | | | | | 1 | ,112 | -,086 | ,125 | ,167* | ,134 |
| Días de vacaciones anuales | | | | | | 1 | ,167* | ,187* | ,133 | ,066 |
| Ingreso mensual | | | | | | | 1 | ,236** | ,175* | ,214** |
| SCV | | | | | | | | 1 | ,599** | ,551** |
| Índice CET | | | | | | | | | 1 | ,636** |
| Puntuación total CET | | | | | | | | | | 1 |

Nota: $p^* < 0,05$, $p^{**} < 0,001$.

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos del análisis de regresión por intro (ver tabla 4) muestran que la incorporación de la variable de CET supone un poder de explicación alto con relación a la variable de SCV, así como un mayor nivel de potencia estadística del 0,80, permitiendo afirmar que los resultados son relevantes para la predicción del envejecimiento activo en un 30 % ($p=0,000$) en los adultos mayores.

Tabla 4. Modelo de regresión simple de la CET y la SCV

| Modelo | F | R ² | ΔR ² | B | Error estándar | β | p | 1- β | f ₂ |
|--------|--------|----------------|-----------------|-------|----------------|------|------|------|----------------|
| SCV | 69,322 | ,30 | ,295 | 8,329 | 1,000 | ,547 | ,000 | ,98 | ,42 |

Nota: F= Anova, ΔR²= R² ajustada, B = beta no estandarizada, β = beta estandarizada, p = nivel de significancia, 1- β = potencia estadística, f₂ = tamaño del efecto.

Fuente: elaboración propia.

Así mismo, los indicadores de colinealidad VIF (*variance inflation factor*) fueron superiores a 10 y los valores de tolerancia mayores a 0,20, lo que indica que existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo. Por último, el indicador de Durbin Watson se ubicó cerca de las dos unidades (1,892), lo que permite confirmar que dichos resultados pueden ser generalizados.

Discusión

Participó una población predominantemente femenina que trabaja en el ámbito educativo, con un clima laboral percibido como muy bueno. Ochoa Adame y Torres García identificaron la educación como un factor relevante para interpretar la variación en los ingresos, además de señalar que estas variaciones se presentan en cerca del 15 % cuando se amplían los niveles educativos (11).

Según el Panorama Sociodemográfico de México de 2020, los estados del norte cuentan con un mayor porcentaje de población con educación superior (23,7 %) en comparación con los del sureste (21,6 %), algo que respalda la idea de la desigualdad económica en el país. Ochoa Adame y Torres García presentan los valores del coeficiente de Gini (método para medir la desigualdad salarial) de 0,61 para la frontera sur de México y de 0,52 para el norte, destacando que este último se acerca más al promedio nacional de la población ocupada, que es de 0,56 (11).

En la variable de SCV, se obtuvo una media de 18,88. En comparación, la investigación de Arias *et al.* encontró una media de SCV de 28,43 para mujeres y 29,45 para hombres, resultados superiores a los de este estudio. Sanín Posada *et al.* encontraron un efecto significativo del optimismo en el trabajo y la SCV mediante la felicidad en el trabajo, destacando el vínculo entre el trabajo y la SCV. Gordon *et al.* identificaron la situación económica como una de las tres princi-

pales variables para estimar la probabilidad de estar satisfecho con la vida en la población mexicana (4, 16). En la presente investigación, se intervino únicamente con trabajadores, mientras que el estudio de Arias y colaboradores también incluyó estudiantes, quienes pueden estar influenciados por otras variables que afectan su SCV, como el apoyo familiar.

En cuanto a la variable de CET, se obtuvo una media de 5,41, menor que la media de 6,94 encontrada por Marcaletti *et al.* Garavaglia *et al.* no especificaron la media de cada subíndice, pero la mayoría fueron menores a los resultados de este estudio: percepción subjetiva (menor a 6,92 vs. 8,38), proactividad (menor a 7,85 vs. 8,71), percepción del pasado (menor a 3,70 vs. 3,55), percepción futura (menor a 3,55 vs. 4,23) y desempeño organizacional (menor a 5,85 vs. 7,02) (17, 18).

Garavaglia *et al.* indican que la edad interviene en varios subíndices y códigos (competencias laborales, identidad, satisfacción, organización laboral, estabilidad económica, relación en el trabajo, bienestar en el trabajo y conciliación familiar y laboral). Por ejemplo, la percepción subjetiva y la proactividad aumentan con la edad, aunque esta última disminuye a partir de los 51 años (17). A medida que envejecemos, la percepción del pasado y del futuro tiende a disminuir, por lo que las personas mayores de 51 años tienen una percepción más positiva del presente en comparación con el pasado y una visión menos optimista del futuro. Así mismo, el desempeño organizacional mejora con la edad, excepto en la población menor de 39 años, lo que puede explicarse porque están al inicio de su vida laboral y las condiciones de trabajo pueden ser insuficientes para ellos.

Este estudio se centró en la relación entre SCV y CET, identificando una correlación positiva. Cardoza Sernaqué *et al.* encontraron una correlación positiva alta ($r=0,765$) y estadísticamente significativa ($p<0,05$) entre SCV y satisfacción laboral. Blanco Ornelas *et al.* mencionan la relación directa entre SCV y autoeficacia en el afrontamiento de problemas, lo cual significa que si una persona percibe que tiene la capacidad para solucionar una situación, es posible que tenga una mayor SCV (19, 20).

Garavaglia *et al.* destacan que el envejecimiento puede influir en la percepción de la calidad de vida laboral, disminuyendo la creencia sobre la capacidad de solucionar o adecuarse a situaciones laborales y reduciendo la proactividad (17). Ferrada *et al.* reconocen que las personas mayores de 65 años muestran peores niveles de calidad de empleo en comparación con las poblaciones más jóvenes, destacando una disminución significativa en la población de 15 a 24 años debido al limitado acceso a seguro social (21). Además, señalan que las instituciones laborales no están preparadas para brindar entornos seguros a la población en proceso de envejecimiento y menos a los adultos mayores.

La edad y el ingreso mensual tienen una correlación positiva con las dos variables analizadas en nuestra investigación. Sanín *et al.* disienten de este resultado, pues consideran que la edad no interviene significativamente en la regulación de las variables que anticipan la SCV (4). Sin embargo, Cardoza y colaboradores señalan que los trabajadores de mayor edad, particularmente aquellos entre 61 y 70 años, experimentan mayores niveles de satisfacción laboral (19).

Aunado a lo anterior, la CET explica la SCV, lo cual sugiere que un lugar de trabajo que apoya el crecimiento profesional, el bienestar emocional y la estabilidad laboral ayuda a un envejecimiento positivo, mejorando la SCV. Aspectos como la flexibilidad laboral, la oportunidad de seguir aprendiendo y un buen balance entre el trabajo y la vida personal permiten a los empleados envejecer de manera más saludable. Todos estos factores crean un sentido de propósito y realización, lo que aumenta la satisfacción general con la vida en esta etapa.

Se recomienda desarrollar políticas laborales que promuevan un equilibrio entre la vida personal y profesional, facilitando el acceso a programas de bienestar y salud mental que incrementen la SCV. Resulta clave implementar intervenciones dirigidas a la población adulta-joven, que fomenten una percepción positiva del trabajo y la vida mediante la creación de ambientes laborales saludables, oportunidades de desarrollo personal y profesional, y estrategias de apoyo emocional. Asimismo, la formación continua en competencias para el envejecimiento activo y la promoción de entornos inclusivos contribuirán a preparar a las futuras generaciones para un envejecimiento en el trabajo más satisfactorio y adaptado a los desafíos demográficos venideros.

Conclusión

Se encontró que el SCV explica en un 30 % la CET. Por ende, es importante reconocer el efecto entre estas variables, ya que ello implica una mayor comprensión sobre cómo pueden ser modificadas. Los estudios detallan la creciente problemática relacionada con el aumento de la población adulta mayor en las próximas décadas, evidenciando que no estamos preparados para afrontarla adecuadamente.

De este modo, los datos obtenidos pueden ser útiles para el desarrollo de políticas laborales desde una perspectiva de salud laboral. También es necesario implementar intervenciones en la población adulta joven, para promover espacios y herramientas que favorezcan una satisfacción positiva con la vida y una mejor calidad del envejecimiento en el trabajo. Esto permitirá, en el futuro, la formación de adultos mayores empoderados, con el conocimiento necesario y respaldados por políticas laborales nuevas o modificadas.

Conflicto de intereses: Los autores refieren no tener conflicto de interés.

Referencias

1. Blomé M, Borell J, Håkansson C, Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2020;26(1):112-20. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1514135>
2. Kollmann T, Stöckmann C, Kensbock J, Peschl A. What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Hum Resour Manage*. 2020;59(1):101-15. <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
3. Mitra S, Gao Q, Chen W, Zhang Y. Health, work, and income among middle-aged and older adults: A panel analysis for China. *The Journal of the Economics of Ageing*. 2020;17:100255. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2020.100255>
4. Sanín-Posada A, Soria MS, Vera-Villaroel P. Satisfacción con la vida: El rol de la felicidad en el trabajo y la vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 2019;38(1):54-66. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a05>
5. Arias P, García F. Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en población ecuatoriana adulta. *Pensamiento Psicológico*. 2018;16(2):21-9. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppes>
6. Montoya-Cáceres P, Bello-Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med Segur Trab (Madr)*. 2020;66(261):220-9. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000400004>
7. Gragnano A, Simbula S, Miglioretti M. Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(3):907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
8. Dhamija P, Gupta S, Bag S. Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*. 2019;26(3):871-92. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
9. Lara Lara J, Plata Pérez LP. Life Satisfaction and Employment Conditions in México. *Economía teoría y práctica*. 2021;29(55):109-26. <https://doi.org/10.24275/ETYP/AM/NE/552021/Lara>
10. Lin ST, Sun JH, Chen CJ. Re-enter the job market: job satisfaction and career transition competency among middle-aged and older adults. *Educ Gerontol*. 2020;46(12):774-84. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1824696>
11. Ochoa-Adame L, Torres-García J. Frontera Norte y Sur de México: Un análisis comparativo de la oferta laboral y su rendimiento a la escolaridad. *Revista de Economía, Política y Sociedad*. 2017;13(2):167-90. https://www.researchgate.net/publication/317541717_Frontera_Norte_y_Sur_de_Mexico_Un_analisis_comparativo_de_la_oferta_laboral_y_su_rendimiento_a_la_escolaridad
12. Varianou-Mikellidou C, Boustras G, Dimopoulos C, Wybo JL, Guldenmund F, Nicolaidou O, et al. Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. *Saf Sci*. 2019;116:231-44. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.009>
13. Mangino M. The Aging Employee. *AAOHN Journal*. 2000;48(7):349-59. <https://doi.org/10.1177/216507990004800707>
14. Grove S, Gray J. Investigación en enfermería: desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 8a. ed. Oklahoma: Elsevier; 2019. 1-199 p.
15. Marcaletti F, Garavaglia E, Iñiguez T. Quality of Ageing at Work questionnaire (QAW-q) and syntax Spanish, Italian and English translation Version 4.0 (22.01); 2022. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28082.27845>
16. Gordon S, Murillo S, Hernández S. Satisfaction and Social Performance in Mexico, A Multidimensional Approach. *Sociológica [Internet]*. 2018;33(94):41-74. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n94/2007-8358-soc-33-94-41.pdf>
17. Garavaglia E, Marcaletti F, Iñiguez T. 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*. 2018;1(20):197-226. <https://doi.org/10.17345/rio20.197-226>
18. Marcaletti F, Iñiguez T, Elboj C. Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW). *Research on Ageing and Social Policy*. 2019;7(1):260-84. <https://doi.org/10.17583/rasp.2019.3919>
19. Cardoza MA, Hidalgo LI, Peña J, Pulido LA, Torres CG. Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer*. 2019;8(1):75-84. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a7>
20. Ornelas L, Díaz-Leal A, Contreras M, Fernández F, Pinto N. La Autoeficacia en el cuidado de la salud en la predicción de la satisfacción con la vida. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*. 2019;52(3). <https://doi.org/10.21865/RIDEP52.3.05>
21. Ferrada-Bórquez LM, Ferrada-Bórquez MA. Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. *Papeles Poblac*. 2018;24(95):43-67. <https://doi.org/10.22185/24487147.2018.95.03>