



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD

Satisfacción con la vida y su relación con la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA

PRESENTA

GORETTI SARAI POOT CAB
OSCAR ALEJANDRO HERRERA DZIB

DIRECTOR DE TESIS

DR. JOSUÉ ARTURO MEDINA FERNÁNDEZ

ASESORES

DRA. MARÍA ISABEL MÉNDEZ DOMINGUEZ

DRA. KARINA ISABEL CASCO GALLARDO

DRA. LILIANA KARINA RUÍZ GARCÍA

DRA. DIANA BERENICE CORTES MONTELONGO



CHETUMAL QUINTANA ROO, MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2024



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD

TESIS ELABORADA BAJO LA SUPERVISIÓN DEL COMITÉ DE

TESIS DEL PROGRAMA DE LA LICENCIATURA EN


ENFERMERÍA Y APROBADA COMO REQUISITO PARA

OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

COMITÉ DE TESIS

DIRECTORA:


DR. JOSUÉ ARTURO MEDINA FERNÁNDEZ

ASESORA:


DRA. MARIA ISABEL MÉNDEZ DOMINGUEZ

ASESORA:


DRA. KARINA ISABEL CASCO GALLARDO

ASESORA:


DRA. LILIANA KARINA RUÍZ GARCÍA

ASESORA:


DRA. DIANA BERENICE CORTES MONTELONGO



CHETUMAL QUINTANA ROO, MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2024

Agradecimientos

En primer lugar, le agradecemos profundamente a nuestro director de tesis, el Dr. Josué Medina Fernández, el cual contribuyó de manera importante en el desarrollo del presente trabajo, al brindarnos su tiempo, paciencia y conocimientos para poder concluir esta instancia tan anhelada. Gracias por ser un guía en el complejo y gratificante camino de la investigación, lo tendremos presente como una de las personas que motivan nuestro inicio profesional.

A nuestro equipo de asesores integrado por la Dra. María Isabel Méndez Domínguez, Dra. Liliana Karina Ruíz García, Dra. Diana Berenice Cortes Montelongo, quienes fueron pieza importante al transmitirnos sus conocimientos con respecto a la investigación, así mismo queremos agradecer a la Dra. María Isabel Méndez Fernández, quien estuvo desde el comienzo de nuestra trayectoria universitaria y nos apoyó durante el camino.

De igual modo, agradecemos a nuestra alma mater, la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, a la División de Ciencias de la Salud y al Departamento de Ciencias de la Enfermería, quienes, con su gestión y trabajo, nos brindaron los medios para desarrollarnos profesionalmente.

Así mismo es necesario mencionar a nuestros padres y familiares, a quienes les tenemos un reconocimiento interminable, por ser elemento clave para culminar la carrera, gracias por el apoyo y la confianza que nos brindaron y ser la base de lo que somos hoy en día.

A todos los que contribuyeron en esta tesis y en la expansión de habilidades en enfermería, infinitas gracias.

Dedicatoria

A mis padres, hermanos y mi pequeña sobrina, gracias por todo el apoyo que me brindaron durante mi formación académica y siempre confiar en mí, al Dr. Josué Medina que fue pieza indiscutible en cada paso del proceso, incentivando la investigación y el desarrollo profesional, a Dios por darme la sabiduría necesaria para este proyecto, a SKZ por ser calidez para mi alma y finalmente, pero no menos significativo, a mí mismo, que a pesar de los obstáculos, logré sobrellevar esta odisea de crecimiento, en donde se pusieron en prueba lo aprendido, que este logro sea recordatorio de mis capacidades y de que, con determinación, paciencia y disciplina, puedo lograr cualquier objetivo que me proponga en lo largo de mi vida.

Goretti Sarai Poot Cab

Agradezco a todos y cada una de las personas que han pasado a lo largo de mi tiempo, sin todos ustedes, buenos o malos, no me sería posible estar en este punto de mi vida.

Oscar Alejandro Herrera Dzib

Resumen

Introducción: La satisfacción con la vida y la calidad del envejecimiento en el trabajo son aspectos fundamentales que modifican el bienestar general de los empleados, especialmente en un entorno laboral con una diversidad creciente en términos de edad. En este sentido, la enfermería laboral desempeña un papel crucial, ya que su enfoque integral y preventivo puede contribuir a crear un ambiente de trabajo que promueva el bienestar general de los empleados, facilitando un envejecimiento saludable y satisfactorio.

Al enfocarse en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades en el lugar de trabajo, la enfermería laboral está en una posición privilegiada para abordar los desafíos asociados con una fuerza laboral en proceso de envejecimiento. Esto no solo ayudará a los empleados a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, sino que también asegura que envejezcan en un entorno que apoye su bienestar físico y emocional. En definitiva, este enfoque integral puede resultar en una fuerza laboral con mayor satisfacción con la vida y mejor calidad de envejecimiento en el trabajo.

Objetivo: Analizar la relación de la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México.

Metodología: Diseño correlacional-descriptivo. El tamaño de la muestra se determinó mediante el programa G Power®, considerándose 0.05 de probabilidad de cometer error de tipo 1, poder del 100% ($1-B=1.0$), tamaño de efecto de 0.72 y correlación $\rho=0.3$. Entre los criterios de inclusión se señala el estar laborando actualmente, estar en el rango de edad de 18 a 60 años y vivir en Quintana Roo o Coahuila. Se aplicó una cedula de datos personales, 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 los resultados con el programa SPSS versión 21, en donde se corrió los resultados con estadística descriptiva como medias, desviación estándar, valor máximo, valor mínimo, intervalo de confianza, porcentajes y frecuencias. Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, aunado a que se aplicó la

prueba de U de Maan Whitney y Spearman. El proyecto 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

Resultados: Se encontró una *M* de 35.46 años, con una *M* de 8.64 años laborando, una *M* de 8.26 horas diarias laborales y una *M* de 11852.25 pesos como ganancia mensual. Se encontró que la mayoría de los participantes son del estado de Quintana Roo (50.3%), mujeres (58.1%), trabajadores de la educación (31.7%), destacando el clima de trabajo percibido en relación trabajador-jefe (40.1%) y trabajador-compañero como muy bueno (43.1%). Se halló diferencia significativa de las horas de trabajo semanales entre el grupo de Quintana Roo y Coahuila ($p=0.026$), siendo mayor las horas de trabajo en Quintana Roo. En el caso de días de vacaciones anuales ($p=0.000$) e ingreso mensual ($p=0.001$) Coahuila presentó más días de vacaciones e ingresos en comparación con Quintana Roo. Se demostró relación de la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en el trabajo ($r=6.36$, $p<0.001$).

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

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

ÍNDICE

CAPÍTULO I	1
Introducción	1
Antecedentes	4
Objetivos	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
Hipótesis	6
Justificación	6
CAPITULO II	11
Marco teórico	11
Marco referencial	12
Marco conceptual	16
CAPITULO III	17
Materiales y métodos	17
Diseño	17
Muestra y muestreo	17
Criterios de selección	17
Instrumentos	18
Consideraciones éticas	19
Plan de análisis estadístico	20
Método para la recopilación y análisis de datos	20
CAPITULO IV	21
Resultados	21

CAPÍTULO V	39
Discusión	39
Conclusión	43
Limitaciones	44
Recomendaciones	44
Referencias	45
Anexos	53
Anexo 1. Escala de satisfacción con la vida	53
Anexo 2. Cuestionario de Calidad del Envejecimiento en el Trabajo	54
Anexo 3. Consentimiento informado	59

CAPÍTULO I

Introducción

El hablar de envejecimiento no implica exclusividad para la etapa del adulto mayor, ya que este es considerado como un proceso que inicia desde el nacimiento, hasta que finaliza la vida, por lo que envejecer correctamente en el trabajo puede prevenir la presencia de adultos mayores no funcionales.

Dicho lo anterior, a nivel mundial la esperanza de vida ha ido aumentando por el paso de los años, dando lugar a que las personas sean capaces de vivir más de 60 años. Evidencia de lo antes mencionado es el incremento de la población de adultos mayores, como consecuencia se presenta la disminución de nacimientos, ya que el hecho de tener una población en proceso de envejecimiento implica varios cambios, como la necesidad de estar preparado para los futuros problemas que implica esta situación (1).

En México la población rural está más envejecida que la urbana, destacando que, por motivo de la presente investigación, Coahuila de Zaragoza tiene menos porcentaje de localidades rurales (8%) en comparación con Quintana Roo, por lo tanto, se encontrará más población envejecida. Cabe mencionar que, aunque la cifra no varía demasiado de estado a estado, es importante tenerlo en cuenta, dado que pudiera implicar un dato a considerar a la hora de analizar las mediciones en dichas poblaciones (2–4).

Ante dicha problemática, es necesario identificar de qué manera la población está envejeciendo, como se desenvuelven en sus diferentes áreas geográficas, sus variables de trabajo que la destacan y como este pueden implicar en su satisfacción con la vida.

La Satisfacción con la Vida (SCV) hace referencia a la comparación de uno mismo sobre su calidad de vida y criterios estándares del cómo debe ser vivida, dicho de otra manera, esta variable es reconocida como un indicador de bienestar subjetivo el cual ayuda a reconocer si una persona está contenta o no con su vida en general.

Cabe destacar que la SCV engloba diferentes aspectos del ser humano, dado que es estudiado de manera holística en el envejecimiento (5,6).

El envejecimiento se entiende por un proceso continuo en el que las personas pasan, este no es reversible y conduce a una serie de cambios biopsicosociales, los cuales se intensifican con el paso de la edad, dado que a mayor años de vida, mayor daño molecular y celular existe, lo que a su vez altera las capacidades físicas y mentales de cada persona, cabe destacar que el envejecimiento va más allá de lo que se puede percibir visualmente, dado que puede haber modificaciones individuales en cada persona, a causa de variables como la jubilación, mudanza a lugares para un mayor bienestar, falleciendo de personas cercanas, etc. Dicho lo anterior y de acuerdo con la Real Academia Española, define calidad como *“Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”* (1,7).

De acuerdo con la Ley federal del trabajo de México, artículo 8º, define trabajador como: *“Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*. Por consiguiente, adulto trabajador es toda aquella persona que ha concluido con la plenitud de crecimiento o desarrollo que presta servicios a otra persona (8,9).

Por lo tanto, contextualizamos la calidad de envejecimiento en el trabajo, como el conjunto de propiedades o condiciones esenciales requeridas para estimar como las personas viven en torno al proceso de envejecer en su área laboral. En ese sentido implica aspectos como: grado de salud deteriorada, como percibe esta etapa, existencia de alteraciones del autocuidado que impidan realizar actividades de su vida diaria, etc. (1,7-9).

Con respecto a lo anterior, la actividad laboral no solamente tiene impacto en el bienestar de cada persona en relación con la satisfacción directa del trabajo, sino que puede afectar otras dimensiones de la vida como la salud, los hábitos, la familia, el entorno social, etc. Así mismo la SCV puede estar ligada a la calidad del envejecimiento que a su vez se puede ver modificada por el tipo de trabajo que realiza y a la zona. Se estima que la calidad de la vida puede estar influenciada por

cómo se vive en el trabajo, ya que gran parte del tiempo de la vida del ser humano promedio la pasa ahí, por lo tanto, algunas empresas han optado por implementar estrategias para la disminución de estrés laboral (5,10).

Por otro lado, comparando la vida laboral con la calidad del envejecimiento, existe un vínculo con el tipo de trabajo, el salario que se recibe en distintas ubicaciones demográficas de México y sus factores que disponen del aumento o disminución del salario, dado que en Coahuila se enfoca en su mayoría en la industria manufacturera, comercio y servicios sociales; en su caso Quintana Roo, en el comercio, restaurantes y servicios de alojamiento (11–13).

Dicho lo anterior, enfermería forma parte importante en el sistema de salud, ya que presta cuidados integrales a individuos, familias, grupos y comunidades, en cualquier contexto, previniendo enfermedades, promocionando y gestionando la salud. De esta manera, enfermería participa en ciertas ramas o disciplinas como la salud laboral, el cual hace referencia a la promoción y mantenimiento del área física, mental y social, en los trabajadores de todas las ocupaciones, por medio de la prevención de enfermedades y el control de riesgos; se hace énfasis en la salud laboral debido a que su afección se ve reflejada en su mayoría en el envejecimiento, debido que años atrás no existía una preocupación por tener una vida laboral sana, lo cual ha provocado la aparición de diferentes enfermedades que se relacionan con la misma (14,15).

Siendo más precisos, en cuanto a su participación con la enfermería, en materia de salud laboral, esta ciencia se ve envuelto de competencias preventiva, asistencial, legal y pericial, gestor, docencia e investigación. Cabe destacar que la salud laboral juega un papel muy importante para el bienestar de las personas adultas trabajadoras, ya que de ahí se vinculan diferentes factores que afectan la vida a largo plazo y con ello el proceso de envejecer como el agotamiento, las enfermedades que trae consigo, siendo enfermería la encargada de asociar, prevenir y crear estrategias para mejorar la vida laboral y su relación con los factores externos (15).

Antecedentes

Se encontró un total de tres artículos que hablan acerca de la SCV, del mismo modo se encontraron tres artículos que hablan de la calidad del envejecimiento, sin embargo, se encontró un vacío del conocimiento entre estas dos variables, lo que se sugiere indagar sobre estas variables (5,16–20).

Satisfacción con la vida

Sanín-Posada, Salanova Soria y Vera-Villaroel en 2019, hace mención de la satisfacción con la vida y su relación con el rol de la felicidad en el trabajo y la vida, en dicho estudio nos expone los antecedentes de la satisfacción con la vida, como la felicidad en el trabajo y a su vez el optimismo, dado que este último es reconocido por aumentar la satisfacción con la vida de las persona. Para este estudio se tuvo una muestra de 197 personas trabajadoras de ocho empresas de Colombia, en su mayoría hombres (53.6%) de diferentes edades, destacando a la población mayoritaria, a las personas de entre 31 a 40 años (46.8%) y la menor, a los mayores de 50 años (9.7%). Encontrándose que la felicidad en la vida es en un mediador total de la relación entre optimismo y satisfacción con la vida. A demás que la felicidad en el trabajo no es la única variable para tener satisfacción con la vida, al igual que la edad no es un factor para alterar las variables investigadas (5).

Cardoza Sernaqué, Hidalgo Salinas y Peña Romero en 2019 realizaron un estudio en Chimbote, Perú, el cual tenía como finalidad determinar la relación entre la satisfacción con la vida y satisfacción laboral. La muestra fue de 130 colaboradores administrativos, donde se midió la satisfacción de la vida con un cuestionario de adaptación por Alama, Motosono y Ramos, así mismo se midió la satisfacción laboral con el Test SL-ARG de Ruíz, Zavaleta y Ruíz, encontrándose una correlación positiva alta, es decir a mayor satisfacción con la vida, mayor satisfacción laboral (16).

Gordon, Murillo y Hernández en el 2018 con su artículo realizado en México, logró identificar los factores relacionados con la satisfacción con la vida en la población mexicana. Este estudio fue realizado con base en la Encuesta Nacional sobre Satisfacción Subjetiva con la Vida y la Sociedad (ENSAVISO), en donde se

entrevistó a 1,114 personas. Se destacó la definición a emplear de bienestar subjetivo o satisfacción con la vida por parte de los autores, como las evaluaciones positivas y negativas de las personas con relación a su vida. Se identificó a la satisfacción con la situación económica, satisfacción con la vida familiar y capacidad de decisión, como las tres principales variables para estimar la probabilidad de estar satisfecho con la vida (17).

Calidad de envejecimiento

En el artículo de investigación por Bravo y colaboradores en el 2018 en Guantánamo, Cuba, hacen mención que el envejecimiento de la población es más rápido en la actualidad que en años precedentes, por lo que les fue necesario un estudio de calidad de vida en dichas edades. En este estudio participaron 121 pacientes, donde se identificó el predominio de pacientes de 65-69 años con problemas biomédicos y funcionales, además se encontró que la mayoría de ellos no estaban incorporados a círculos de adultos mayores, los cuales interviene de manera favorable en la calidad de vida, dada las interacciones que se realizan con sus semejantes y la evaluación integral que se realiza (18).

De acuerdo con los Ferrada, en el 2018 en Chile, hicieron mención que la satisfacción de necesidades económicas al trabajador está acompañada por una dinámica caracterizada por un bajo crecientito poblacional derivado de menores tasas de fecundidad y mortalidad con un notable incremento de la esperanza de vida y longevidad. Este estudio tiene como propósito conocer las condiciones de empleo estimando indicadores parciales y sintéticos (seguridad social, contrato, jornada e ingresos laborales) y obtener una medida próxima de calidad de empleo que permita hacer comparaciones por segmento (Ej. Sexo, zona, escolaridad, tamaño de empresa, etc.), como resultado se estimó un índice de calidad de empleo de donde el segmento está referido a las variables antes mencionadas, donde se detectó que los indicadores más altos de calidad del empleo son varones con mayor escolaridad que residen en el sector urbano, específicamente entre los 60 a 69 años (19).

Soria y Montoya exponen en su artículo realizado en 2017 en el estado de México, la necesidad de investigar sobre las condiciones sociodemográficas, económicas y de salud con la calidad de vida de la población geriátrica, para este estudio se empleó la Encuesta Sociodemográfica del Envejecimiento, en mencionado estado y la técnica de Análisis de Componentes Principales. Se encontró que la mayoría de los adultos mayores: no tienen pensión o jubilación, se sienten felices algunas veces o siempre, sin embargo, la población que goza de una excelente salud fue de menos del 16%, así mismo se identificó que mejores condiciones de vivienda se vincula con niveles de calidad de vida más elevados (20).

Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación de la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México.

Objetivos específicos

- Describir las características demográficas de los trabajadores del noreste y sureste de México.
- Determinar la satisfacción con la vida en adultos trabajadores del noreste y sureste de México.
- Describir la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México.
- Comparar la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México.

Hipótesis

Hi= La satisfacción con la vida se relaciona positivamente con la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México.

Justificación

La calidad del envejecimiento se ve ampliamente afectada por distintos factores de la vida, una de las más importantes es el trabajo, ya que en este se permanece mucho tiempo del día, en su mayoría, depende mucho del tipo de trabajo, de las horas laboradas, así como también la ubicación de este ya que todo esto es tiempo,

y todo el tiempo invertido se vuelve parte también de la vida, a más tiempo le otorgues a algo más dependerás de eso y más efecto tendrá, pudiendo causar afectaciones en la etapa de adulto mayor, inclusive la Organización Mundial de la Salud hace mención del empleo y el trabajo como determinantes sociales cruciales de la salud (20,21).

Dicho lo anterior, a nivel mundial una de cada 11 personas es mayor de 65 años y en 2050 se estima que este número sea una por cada 6 personas. En algunos continentes la población envejecida es aún mayor, como por ejemplo Europa, “el continente más envejecido del mundo” (2,22).

A nivel nacional, en México se realizó un censo en el 2022 que proporcionó datos de la población envejecida dando como resultado el 14% de las personas en México son mayores de 60 años, en donde 33 de cada 100 personas de esta población son económicamente activos y se estima que, a mayor edad, existe mayor posibilidad de optar por un empleo informal (23).

En el estado de Coahuila la población mayor a 60 años representa el 11.1% de la población total en el 2020, así mismo la población con mayor cantidad, son los de más de 40 años con el 37.8% estimando que en una década la población adulta mayor aumente, en caso de Quintana Roo en 2020 la población envejecida representa un 7.1% de sus habitantes y la población predominante es la mayor de 40 años con un 40.4%. Debido al rápido crecimiento de la población envejecida, muchos de quienes trabajaron en años anteriores y aún siguen activos en la fuerza laboral, se observó un incremento en el número de personas con problemas de salud mental. (24,25).

La salud mental es un tema muy importante en la actualidad, ya que puede alterarse debido a factores ambientales, sociales, factores habituales como el consumo de drogas, pero el más importante son los factores laborales, debido a que se estima que la ansiedad, el estrés y depresión son los trastornos de salud mental más prevalentes, teniendo en cuenta que la situación laboral es un factor predisponente. El estrés es un factor de riesgo altamente significativo de morbilidad, así como también de otras enfermedades y trastornos, causado por las horas excesivas de

trabajo, carga excesiva de trabajo, discriminación, exclusión, inseguridad laboral entre otras; esto a su vez puede causar ciertas deficiencias en la vida laboral, tener también mayor influencia en la calidad de vida, por ello un trabajo debe ser sano y decente para la buena salud mental, ya que los problemas de salud mental aumentan el riesgo de otras enfermedades (26,27).

Los problemas de salud mental a nivel mundial tienen una prevalencia alta, en el 2019 aproximadamente el 15% de los trabajadores adultos presentaban un trastorno mental, en el mismo año una de cada ocho personas presentaron un problema de salud mental, esto aumentó en el 2020 un 26% debido a la COVID-19, siendo las personas trabajadoras de la salud más afectadas (27,28).

En México el 25% de las personas padecen algún problema de salud mental, representando a 15 millones de personas aproximadamente; en el estado de Quintana Roo se encuentra con una afección de 4 mil personas cada año, además que para 2019 se identificó 9,053,000 casos totales de depresión y en 2021 se reportó un total de 167 casos de suicidio, uno de los principales causantes de estos problemas son por su tipo de empleo, ya que la economía local en su mayoría es a través del turismo, siendo este un empleo muy agotador y estar al servicio de personas por mucho tiempo; de otro modo en Coahuila donde su medio de empleo es industrializado, el nivel de prevalencia de la depresión, representa 5,728,000 casos totales reportados en el 2019, es un estado con un 203 muertes a causa del suicidio en 2021. De esta manera, el tipo de empleo así como la dedicación que se le tenga al mismo tiene mucha influencia en la satisfacción con la vida y como se lleve a cabo esta misma (29–32).

La SCV tiene una gran importancia cuando se relaciona con el trabajo, ya que esto influye en el bienestar humano y la felicidad de las personas. Sentirse satisfecho con la vida conlleva a muchos factores extrínsecos, algunos pueden ser económicos, en relación con los intereses sociales, de la familia, las enfermedades, el hogar, el nivel educativo, entre otra; esto a su vez, una mala calidad de vida podría llevar a una mala satisfacción con la vida y esto puede afectar a ciertos campos, a

distintos entornos, como en el trabajo, siendo deficiente en el desempeño laboral (33).

Evidencia de lo anterior, en un estudio de satisfacción con la vida y calidad de vida laboral realizado en el 2020, debido al COVID-19 se concluyó que el bienestar de los trabajadores de la salud en materia psicológica se veía afectado por el miedo, y debido a esto en sus empleos que aún seguían trabajando, no podían ser eficientes como en años anteriores, además que se encontró correlación entre calidad de vida laboral y satisfacción con la vida (34).

Dicho lo anterior es importante que enfermería como personal de salud aborde este tipo de variables en las personas que trabajan, que se haga esta comparación y cómo surge el efecto que tiene la satisfacción con la vida, la calidad de vida, calidad del empleo, satisfacción con el trabajo, ya que eso a su vez tiene un gran efecto para la calidad a envejecer; los cuidados y la prevención de enfermería están sumamente vinculados, algunos de estos cuidados en materia de salud laboral pueden ser, análisis de situación sanitaria, apoyo emocional, asesoramiento nutricional, control de enfermedades, disminución de la ansiedad, educación para la salud, fomento del ejercicio, identificación de riesgos y más importante, prevención y manejo del estrés. Hay que tomar en cuenta que estas acciones de enfermería son muy importantes para los adultos trabajadores, pero también influyen en las familias de cada uno y en la sociedad misma (35).

Los beneficios que tiene para la sociedad plantear nuevas investigaciones en las cuales se encuentra poca o nula información, para mejorarla directamente previniendo los factores causantes de enfermedades que afectan tanto económicamente como en la vida misma. Específicamente esta investigación tiene un propósito muy amplio para la sociedad, al tener una calidad de envejecimiento e identificando como la satisfacción de la vida se relaciona con este, ya que esta es la última etapa de la vida, en su mayoría la calidad de envejecer no es buena, llevando a la familia y sociedad a tener gastos económicos grandes, cuidados en el adulto mayor ya que surgen muchas limitaciones en ellos, es una etapa en la cual

todos los seres humanos cursamos y no debería ser menos importantes para ciertos individuos (20).

De igual forma esta investigación tiene beneficios grandes para los trabajadores, ya que como bien se ha planteado, la satisfacción con el trabajo tiene repercusión con la calidad de vida; a base de esta investigación podrán implementarse estrategias para mejorar la SCV, vincularlo a la satisfacción del empleo y hacer que ambos se beneficien para así culminar con una satisfacción en el envejecimiento (16).

Otro de los beneficios de esta investigación en el margen de la profesionalización de enfermería es el desarrollo, la evaluación y expansión del conocimiento científico que permite dar respuestas al profesional de la salud a las necesidades que demanden en el proceso de salud-enfermedad en cada persona, de la familia y la comunidad desde una perspectiva de salud laboral (36).

Con base a lo anteriormente descrito se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México?

CAPITULO II

Marco teórico

De acuerdo con Bengston, Burgess y Parrot, existen teorías de primera, segunda y tercera generación en el enfoque sociológico en relación con el envejecimiento, las primeras se centran en posicionar al adulto mayor en la sociedad, las segundas, en determinar la manera de vincularse con los demás y las terceras, se enfoca en la crítica en relación con las anteriores generaciones. De la misma manera las generaciones pueden clasificarse en niveles de análisis, los cuales son: microsocioal (se centra en la persona y sus relaciones sociales), microsocioal/macrosocioal (contempla los dos niveles de análisis) y macrosocioal (se focaliza en evaluar las organizaciones sociales y su efecto sobre la experiencia y los comportamientos del envejecimiento y la vejez) (37).

Dicho lo anterior y con la finalidad de una mayor comprensión, es necesario mencionar que previo a la teoría a abordar, sus bases se realizaron a partir de la teoría de la actividad, teoría de primera generación, con nivel de análisis microsocioal, el cual fue propuesto por Robert Havighurst y Ruth Albrecht en 1961, mencionada teoría identifica la satisfacción con la vida en la vejez como consecuencia de la actividad, dicho de otra manera mientras mayor sea la realización de actividades en cualquiera de sus modalidades, mayor será la satisfacción en el proceso de envejecer, mencionados autores concluyeron a partir de un estudio llevado a cabo en Kansas City en una población de entre 50 a 90 años, que las personas que realizaban algún tipo de actividad, independientemente de que fuese una actividad realizada por años o nueva, tenían más años libres de discapacidad (37,38).

Con base a la teoría de Atchley en 1971, propuso la teoría de la continuidad, con nivel de análisis microsocioal, el cual hace de conocimiento que tanto los adultos jóvenes, como adultos mayores, actúen a partir de los conocimientos y experiencias previas, los cuales le son de utilidad para conllevar su proceso de envejecimiento. Dicho lo anterior, la teoría se plantea con base a tres aspectos, los cuales son: 1. la continuidad interna, relacionada con lo cognitivo, el temperamento, el afecto, las experiencias y las habilidades; 2. la continuidad externa, atinente a las relaciones

interpersonales, las actividades preestablecidas y el conocimiento del contexto físico y social, y 3. la continuidad individual o de la propia vida, clasificada en tres categorías: baja (insatisfacción con la vida e inadaptación al cambio), óptima (capacidad para enfrentar transformaciones) y excesiva (aunque las estrategias utilizadas son adecuadas, se percibe la vida como monótona, carente de novedad) (37).

Ante lo anterior, esta teoría es empleado para explicar los problemas que presentan las personas al querer adaptarse al proceso de envejecer, debido a la acumulación de consecuencias de cómo fueron viviendo, lo cual conlleva a limitar o dificultar su continuidad y con ello presentar una posible alteración en la vejez, consecuente a bajos niveles educativos, relaciones interindividuales carentes e ingresos insatisfactorios, este último punto es relevante en el presente estudio, dado que posiciona al trabajo como posible factor en la satisfacción con la vida y la calidad de como las personas envejecen. Por lo tanto, se reconoce que el proceso de envejecer no es propio de la etapa de adulto mayor, dado que en mencionado proceso influye un conjunto de acciones, experiencias, conocimientos, aprendizajes, etc. recabadas durante las etapas previas, de aquí la importancia de identificar como se está envejeciendo desde la etapa de adulto joven, para finalizar con una vejez con las mínimas consecuencias y limitaciones (37).

Marco referencial

Satisfacción con la vida

La satisfacción con la vida, tiene sus raíces, como componente del bienestar, este último tiene dos tradiciones, la eudaemónica que implica el desarrollo personal, autorrealización y vivir plenamente, que es otras palabras hace referencia al bienestar psicológico, la otra tradición es la hedónica que tiene relación con la satisfacción que existe sobre la vida de uno mismo, también conocida como bienestar subjetivo, que hace referencia de como las personas experimentan la vida de forma positiva, tomando en cuenta juicios cognitivos y reacciones afectivas, por ello el bienestar subjetivo se integra por un componente emocional, vinculado con

los afectos (tanto negativos, como positivos) y uno cognitivo que hace referencia a la satisfacción con la vida (39).

Dicho lo anterior, de acuerdo con Fernández en 2016, para estar satisfecho con la vida, es necesario estar feliz en el trabajo, a partir de ello, se considera la felicidad, como un hecho positivo que abarca diferentes aspectos de una persona, caracterizada por provocar una sensación positiva, placentero y otorgar un valor a la vida. Dicha felicidad se analiza de acuerdo con las tres vertientes principales: 1. Genético (se vincula con el temperamento y las características propias de la personalidad), 2. Circunstancias personales y del entorno (Ej. Experiencias vividas, lugar de residencia, etc.) y 3. Búsqueda de felicidad y bienestar. A partir de mencionadas vertientes se tiene que el primero provoca una probabilidad del 50% de la felicidad, el segundo un 10% y el tercero aproximadamente el 40%, cabe destacar que dichos porcentajes no se cumple en toda la población, dado que, en contextos específicos, los porcentajes pueden variar (5).

Retomando la satisfacción con la vida y la felicidad en el trabajo, se conoce que las características de la organizaciones donde se labora puede interferir en la felicidad, al igual de las características propias de los individuos, como por ejemplo el optimismo, una de las actitudes que más peso tiene en la probabilidad de tener felicidad (incluyendo la felicidad en el trabajo), el cual hace referencia a creencias positivas en relación a expectativas futuras, estas creencias se obtienen mediante las experiencias pasadas durante la niñez, la calidad de relaciones interpersonal con el núcleo familiar o personas destacables en la infancia. Por lo anterior se identifica el optimismo como posible antecedente de la felicidad en el trabajo y este, como posible antecedente parcial de la satisfacción con la vida (5).

Envejecimiento, vejez y calidad de vida

El envejecimiento y la vejez son dos palabras que, si bien se relaciona, no son sinónimos, el primero se refiere a un proceso que empieza en el nacimiento y culmina con la muerte y el segundo a la última etapa vital del ser humano que inicia a los 60 años y es parte del envejecimiento (40).

Desde el aspecto biológico, mencionado proceso es natural, intrínseco, progresivo e irreversible, el cual se identifica por la disminución de la capacidad de crecimiento, dicha disminución a su vez lleva al incremento de la vulnerabilidad, enfermedades, muerte, entre otros problemas, debido a incapacidad que tiene el organismo para adaptarse a las necesidades fisiológicas de los diferentes sistemas que la conforman, lo que conlleva al deterioro de la independencia, lo que además puede alterar otras áreas, como por ejemplo: psicológicas, sociales, económicas y poblacionales, propios de la persona que envejece, como de sus cuidadores primarios o personas relacionadas con la persona en cuestión (41).

Dicho lo anterior, la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció el 2021-2030 como la década del envejecimiento saludable, que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), define envejecimiento saludable como: “Proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez. La capacidad funcional consiste en tener los atributos que permiten a todas las personas ser y hacer lo que para ellas es importante” (42).

En México, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores identifica tres aspectos que interviene en la calidad de vida, el cual es pieza importante para asegurar el bienestar en la vejez y a su vez en la calidad que se tiene durante todo el proceso de envejecer, los cuales son aspectos objetivos (nivel de ingresos, vestido, vivienda, alimentación, seguridad social, educación, etc.), subjetivos (satisfacción con la vida, bienestar subjetivo, autoestima, auto concepto, resiliencia, expresión emocional y salud percibida) y sociales (políticas públicas, servicios institucionales, pensiones no contributivas, programas sociales). Mencionados aspectos a su vez se verán modificados por variantes políticas, sociales, económicas y culturales en la que se establece cada persona, de aquí la importancia de identificar aspectos debilitados, para crear estrategias a favor del envejecimiento saludable (42).

Dicho anteriormente, el nivel de ingresos puede influir en la calidad de vida, lo que lleva a definir calidad de vida laboral, que se refiere al entorno y las condiciones positivas en las que la persona se desenvuelve para ejercer sus funciones laborales

que protegen y promueven la satisfacción de los trabajadores por medio de recompensas, seguridad laboral y oportunidad de crecimiento propio, generando un efecto de bienestar subjetiva, así mismo, de acuerdo con Gonzáles et al, dicha calidad se logra cuando el empleado satisface las siguientes necesidades: seguridad, soporte institucional, bienestar y desarrollo, mediante el trabajo. De igual forma se reconoce que en presencia de calidad de vida laboral, existe un incremento en la productividad, eficiencia, clima laboral que promueve la confianza y respeto y disminución del ausentismo y el estrecho control percibidos por los empleados (43).

De acuerdo con Patlán, existen grupo de actores involucrados en la calidad de vida laboral, los cuales son los siguientes:

- Factores individuales: se vincula con la satisfacción de necesidades, por medio del trabajo, para cumplir el desarrollo de actividades del empleado. Entre los factores que conforman este grupo esta: el equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo y bienestar en el trabajo (44).
- Factores del medio ambiente del trabajo: este grupo hace referencia de los posibles riesgos de salud y seguridad de los empleados, los cuales pueden tener consecuencias en la calidad de vida. Entre los factores se encuentra: condiciones y medio ambiente laboral y seguridad y salud en el trabajo (44).
- Factores del trabajo y de la organización: este grupo está enfocado en la organización que se le brinda el servicio, las propias funciones del trabajador y las acciones relacionadas con la calidad de vida en el trabajo. Entre los factores se presenta: contenido y significado del trabajo, retribución económica por el trabajo, autonomía y control en el trabajo, estabilidad laboral y participación en la toma de decisiones (44).
- Factores del entorno social-laboral: se relaciona con la satisfacción de las necesidades sociales laborales y que influyen con la calidad de vida laboral. El grupo está integrado por los siguientes factores: relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento (44).

Marco conceptual

A continuación, se puntualiza la definición de los principales conceptos en el estudio, con miras a profundizar el entendimiento del proyecto de investigación.

- **Envejecimiento.** Es el efecto del deterioro progresivo a nivel molecular y celular del paso de los años vividos, lo que da como consecuencia la disminución paulatina de capacidades físicas y mentales, provocando el aumento de probabilidad de riesgo de enfermedades o la muerte (1).
- **Vejez.** Es la última etapa del ciclo vital, el cual inicia a los 60 años (40).
- **Satisfacción con la vida.** Es una estimación general de una persona sobre su propia calidad vital, tomando variables de comparación situaciones comunes que son importantes para cada persona (6).
- **Trabajo.** Acción económica realizada por las personas, el cual tiene fines relacionado con el desarrollo y prestación de bienes o servicios, los cuales son retribuidos monetariamente (45).
- **Adulto trabajador.** Persona que ha alcanzado la cima de su crecimiento, el cual brinda servicios a otra persona o institución (8, 9).
- **Adulto mayor.** Persona mayor de 60 años (46).
- **Envejecer con calidad.** Convertirse en viejo con una valoración general buena (7, 47).
- **Logoterapia.** es el tipo de terapia psicológica en cuanto al sentido para ofrecer alternativas terapéuticas ante las dificultades o sufrimientos relacionados al significado vital (48).
- **Salud laboral.** Acción en la que participan diferentes disciplinas, el cual tiene como objetivo la promoción y protección de la salud de los empleados, mediante la vigilancia de posibles accidentes o patologías, disminuyendo factores de riesgo (49).
- **Enfermería en salud ocupacional.** Especialidad de enfermería que brinda cuidados en relación con la salud de los trabajadores, con la finalidad de obtener el mayor grado de satisfacción físico, mental y social en la población trabajadora, tomando en cuenta factores individuales como: entorno en donde desarrolla su empleo, características de la persona y puesto de trabajo (50).

CAPITULO III

Materiales y métodos

Diseño

No experimental de tipo correlacional-descriptivo transversal, dado que en este tipo de diseño se busca describir las variables y analiza la relación entre ellas (51).

Muestra y muestreo

La muestra se determinó mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia, ya que los participantes fueron incluidos dado que cumplieran con los criterios de selección; de igual forma se contó con el apoyo del programa G Power®, calculándose un tamaño de muestra de 167 en adultos entre 18 y 60 años trabajadores, considerándose 0.05 de probabilidad de cometer error de tipo 1, poder del 100% ($1-B=1.0$), tamaño de efecto de 0.72 y correlación $\rho=0.3$ (51).

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

- Estar laborando actualmente en el ambiente formal e informal.
- Tener entre 18 y 60 años.
- Residir en el estado de Quintana Roo o Coahuila.

Criterios de exclusión

- No hablar español.
- Tener un diagnóstico médico confirmado relacionado a un problema de salud mental o cognitiva.
- Antecedentes legales con la empresa.
- Haber perdido a un familiar en un periodo de seis meses atrás.

Criterios de eliminación

- Despido del trabajo.
- Pérdida de un familiar cercano durante el estudio.

Instrumentos

Cedula de datos personales

Se elaboró una cedula de datos exprofeso para identificar las características de la población trabajadora, preguntándose entre ello: edad, sexo, giro de la empresa donde labora (educación, salud, servicios públicos, turismo y cultura, construcción, vigilancia, telecomunicaciones, derecho, producción agrícola, transporte y otros), años laborado en su trabajo actual, horas de trabajo diario, horas de trabajo semanal, cuantos días a la semana descansa, percepción económica que recibe mensualmente, percepción del clima laboral y estado de la república donde reside.

Escala de satisfacción con la vida (SWLS)

Se aplicó la escala de satisfacción con la vida (Satisfaction With Life Scale, SWLS, Diener, 1996). Compuesto por 5 ítems expresados en una escala tipo Likert de 1 (nada de acuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Consiste en una evaluación del nivel satisfacción con la vida en general ($\alpha = 0.76$). Este se interpreta a mayor puntuación, mayor satisfacción con la vida (52).

Cuestionario de Calidad del Envejecimiento en el Trabajo (QAW-q)

Se empleó la traducción en español versión 4.0 realizado y validado por Francesco Marcaletti, conformado por 56 ítems, la cual evalúa ocho dimensiones percibidas por los participantes en relación con la calidad laboral. Entre las escalas se encuentran los siguientes códigos: las 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) (53,54).

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 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 como a mayor puntuación, mayor calidad de envejecimiento en el trabajo (53,54).

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 (UQROO), cumpliéndose lo establecido en el reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación, se aplicó el artículo 13 del capítulo 1, título segundo, tratando con respeto y protegiendo su bienestar, explicándole de forma clara el objetivo del estudio y de toda actividad o procedimientos realizados en la investigación, este se cumplirá a través de la entrega y firma del consentimiento informado, donde se protegerán los derechos de los humanos del participante, su autonomía, con el derecho a la libre decisión, que involucra la recolección y valoración de datos del mismo, respetando la confidencialidad y anonimato si así lo desease, sin la intención de causar algún malestar o daño al sujeto de estudio en tiempo determinado.

Por ende, se hace referencia a la ley general de salud en su título segundo “De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos”, los siguientes artículos: Artículo 13, 17, 18, 20, 21, el cual aborda al sujeto de estudio como un ser que deberá prevalecer el criterio del respeto, dignidad y la protección de su derecho y bienestar, se considera de riesgo mínimo y se cancelará cuando haya un daño a la salud aunado a que se deberá aplicar el consentimiento informado, explicado de forma claro y precisa. De igual manera se considerará Declaración de Helsinki (1964) y el respeto a los principios de justicia, beneficencia, respeto y no maleficencia del informe Belmont.

Por último y en cumplimiento a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados y la Ley de Protección de Datos Personales Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Quintana Roo, los datos recabados se utilizarán únicamente con fines de investigación, asumiendo por parte del equipo de investigación 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, analizado mediante el programa SPSS versión 21. Se cuantificaron medias, desviación estándar, valor máximo, valor mínimo, intervalo de confianza, porcentajes y frecuencias. Para la prueba de normalidad se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, para la prueba de correlación se utilizó la prueba de Spearman, acorde a la no normalidad de los datos. Para determinar la diferencia de puntuaciones de las variables de estudio entre Coahuila y Quintana Roo, se utilizó la prueba U de Maan Whitney (prueba no paramétrica).

Método para la recopilación y análisis de datos

Para el método de recopilación y análisis de datos se realizó de la siguiente manera: se envió el oficio para la aprobación del trabajo al director y comité de tesis. Siguiendo a la aprobación recibida se redactó el consentimiento informado, para proceder a la realización del objeto o herramienta de medición estructurado en el cuestionario con preguntas formuladas por medio del formato de Google forms. Así mismo, la confidencialidad y el uso de las respuestas obtenidas serán previamente abordados de manera presencial con el participante. 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 adecuen en la investigación. Seguido a eso, se plasmaron los resultados obtenidos en el procesador Word a través de un escrito, con gráficas y tablas, para luego realizar el análisis de ellos. Los resultados de la investigación serán compartidos a la sociedad a través de espacio de difusión como redes sociales, congresos y culminará con un artículo científico.

CAPITULO IV

Resultados

En la tabla 1 se encontró una media de 35.46 años, el cual se posiciona por debajo de la media de edad de la población con alguna ocupación en México ($M= 37.5$ años). La variable años laborando obtuvo una media de 8.64 años, con una media de 8.26 horas diarias laborales, destacando la media por arriba ($M= 43.66$ horas) de la media a nivel nacional ($M= 41.1$ horas) de horas semanales laboradas. Por su parte la variable días de descanso se observó con una media de 1.70 días, se establece por arriba de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo con un día mínimo de descanso por cada seis días de trabajo, así mismo mencionada Ley establece un mínimo de 12 días laborales de vacaciones anualmente, por lo que la variable días vacaciones anuales se posiciona por encima de lo establecido ($M=19.37$). A nivel nacional el salario promedio mensual es de \$ 7,380 pesos mexicanos, dicha cifra se posiciona por arriba de lo encontrado en el presente estudio ($M= 11852.25$) (8,55).

Tabla 1. Características sociodemográficas generales (variables cualitativas)

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Val Min</i>	<i>Val Max</i>	<i>IC</i>
Edad	35.46	12.155	19	59	33.60-37.32
Años laborando	8.64	9.042	1	39	7.26-10.02
Horas diarias	8.26	2.297	3	24	7.91-8.61
Horas semanales	43.66	13.204	14	120	41.64-45.68
Días descanso	1.70	.732	1	5	1.59-1.81
Días vacaciones anuales	19.37	19.117	1	90	16.44-22.29
Ingreso mensual	11852.25	11487.510	1000	95000	10097.18-13607.31

Nota: $M=$ media, $DE=$ desviación estándar, $Val Min=$ valor mínimo, $Val Max=$ valor máximo, $IC=$ intervalo de confianza, $n=167$.

En la tabla 2 se encontró que la mayoría de los participantes son del estado de Quintana Roo (Q. Roo), mujeres, trabajadores de la educación, destacando el clima de trabajo percibido en relación trabajador-jefe y trabajador-compañero como muy bueno.

Tabla 2. Características sociodemográficas generales (variables cualitativas).

<i>Variable</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
Estado		
Quintana Roo	84	50.3
Coahuila	83	49.7
Sexo		
Hombre	70	41.9
Mujer	97	58.1
Giro de la Empresa		
Educación	53	31.7
Otros	47	28.1
Salud	19	11.4
Servicios públicos	19	11.4
Turismo y cultura	7	4.2
Construcción	6	3.6
Vigilancia	4	2.4
Telecomunicaciones	4	2.4
Derecho	4	2.4
Producto agrícola	3	1.8
Transporte	1	.6
Clima Trabajador con el Jefe		
Malo	10	6.0

Regular	56	33.5
Muy bueno	67	40.1
Excelente	34	20.4
<hr/>		
Clima Trabajador con el Compañero		
Malo	1	.6
Regular	50	29.9
Muy bueno	72	43.1
Excelente	44	26.3

Nota: *fr*= frecuencia, %= porcentaje y *n*=167.

En la tabla 3 se encontró que la variable SCV ($M= 18.88$) está por debajo de la investigación de Arias y colaboradores (M de mujer= 28.43 y M de hombre= 29.45). Por otra parte, la CET se posiciona por debajo ($M= 5.41$) de la media de Marcaletti y colaboradores ($M= 6.94$) (6,56).

Tabla 3. Satisfacción con la vida y Calidad del envejecimiento en el trabajo

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Val Min</i>	<i>Val Max</i>	<i>IC</i>
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
Total 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

Nota: SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo, *M*= media, *DE*= desviación estándar, *Val Min*= valor mínimo, *Val Max*= valor máximo, *IC*= intervalo de confianza, *n*=167.

En la tabla 4 al hacer la prueba de normalidad se encontró diferencias en el valor de *p*, por lo tanto, la *p* es menor de 0,05, por tanto, rechazamos la hipótesis nula de normalidad.

Tabla 4. Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov

<i>Variable</i>	<i>Ks</i>	<i>p</i>
Edad	.123	.000
Años laborando	.219	.000
Horas diarias	.323	.000
Horas semanales	.203	.000
Días descanso	.305	.000
Días vacaciones anuales	.211	.000
Ingreso mensual	.235	.000
SCV	.103	.000
Índice CET	3.031	.000
Percepción subjetiva	3.349	.000
Proactividad	3.254	.000

Percepción del pasado	2.365	.000
Percepción futura	3.547	.000
Desempeño organizacional	2.388	.000
<hr/>		
Total del CET	1.373	.046
<hr/>		
Competencias laborales	1.713	.006
Identidad	1.775	.004
Satisfacción	1.866	.002
Organización laboral	1.756	.004
Estabilidad económica	1.394	.041
Relación en el trabajo	1.633	.010
Bienestar en el trabajo	1.549	.017
Conciliación familiar y laboral	1.242	.041

Nota: K_s = prueba de Kolmogorov Smirnov, p = prueba de significancia bilateral, SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo, $n= 167$.

En la tabla 5 se corrió la validez de los instrumentos mediante la prueba alfa de Cronbach indicándonos una validez por arriba de .80.

Tabla 5. Prueba de alfa de Cronbach de escalas

<i>Variable</i>	α
SCV	.886
CET	.973

Nota: α = alfa de Cronbach, SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo, $n= 167$.

En la tabla 6 se encontró una diferencia de las horas de trabajo semanales entre el grupo de Quintana Roo y Coahuila ($p= .026$), siendo mayor las horas de trabajo en Quintana Roo. En el caso de días de vacaciones anuales ($p= .000$) e ingreso mensual ($p=.001$) Coahuila presentó más días de vacaciones e ingresos en comparación con Quintana Roo.

Tabla 6. Prueba de muestras independientes

Variable	Quintana Roo		Coahuila		<i>U</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>		
Edad	33.82	11.801	37.12	12.354	-1.765	.079
Años laborando	7.70	8.269	9.59	9.721	-1.352	.178
Horas diarias	8.52	2.471	7.99	2.087	1.513	.132
Horas semanales	45.92	14.435	41.37	11.468	2.092	.026
Días descanso	1.61	.728	1.80	.728	-1.668	.097
Días vacaciones anuales	13.54	12.089	25.27	22.844	-4.154	.000
Ingreso mensual	8970.02	7889.095	14769.19	13675.723	-3.361	.001
Escala: SCV	19.20	4.231	18.55	4.295	.982	.327
Índice CET	5.45	.856	5.36	.957	.647	.518
Percepción subjetiva	8.50	1.275	8.25	1.505	1.145	254
Proactividad	8.68	1.514	8.75	1.529	-.291	772
Percepción del pasado	3.65	1,247	3.45	1.182	1.112	.268
Percepción futura	4.18	1.020	4.28	846	-.679	498
Desempeño organizacional	7.01	2.655	7.04	2.350	-.062	.950
Total del CET	378.10	64.659	375.63	66.958	.242	.809

Competencias laborales	49.14	7.735	48.70	8.615	.351	.726
Identidad	47.36	9.325	48.07	8.754	-.511	.610
Satisfacción	46.70	9.709	46.78	10.619	-.051	.959
Organización laboral	49.96	7.087	48.64	8.627	1.086	.279
Estabilidad económica	45.50	10.764	45.48	10.643	.011	.991
Relación en el trabajo	47,68	9.471	46.98	9.951	.467	.641
Bienestar en el trabajo	46.32	9.061	46.11	8.870	.153	.878
Conciliación familiar y laboral	45.43	10.412	44.87	10.161	.352	.725

Nota: *M*= media, *DE*= desviación estándar, *U*= prueba U de Mann-Whitney, *p*= significancia bilateral, *SCV*= satisfacción con la vida, *CET*= calidad del envejecimiento en el trabajo y *n*= 167.

En la tabla 7 se expone las correlaciones encontradas, identificándose que a mayor edad mayores días de vacaciones anuales, ingreso mensual, mayor *SCV* y mayor índice *CET*. Así mismo se encontró que a mayores años laborando y mayor sea el ingreso mensual mayor *SCV* y el índice *CET*; de igual forma se halló que a mayores días de vacaciones anuales mayor *SCV*. Por último, se demostró que a mayor *SCV* mayor índice del *CET*.

Tabla 7. Correlación de Spearman de Satisfacción con la vida y Calidad del envejecimiento en el trabajo

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

Nota: $p^* < 0.05$, $p^{**} < 0.001$, SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo y $n= 167$.

A continuación, se presenta los resultados de análisis por estado, permitiendo analizar las diferencias entre estas dos muestras.

Quintana roo

En la tabla 8 se encontró que la mayoría de los participantes del estado de Quintana Roo son mujeres, pertenecientes al giro de empresa otros como primer lugar seguido por del sector de educación, por otra parte, se halló al clima de trabajo percibido en relación trabajador-jefe y trabajador-compañero como muy bueno.

Tabla 8. Características sociodemográficas del estado de Quintana Roo

<i>Variable</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
Sexo		
Hombre	36	42.9
Mujer	48	57.1
Giro de la Empresa		
Otros	29	34.5
Educación	13	15.5
Salud	11	13.1
Servicios públicos	11	13.1
Turismo y cultura	6	7.1
Construcción	6	7.1
Telecomunicaciones	3	3.6
Vigilancia	2	2.4
Producto agrícola	2	2.4
Transporte	1	1.2
Clima Trabajador Jefe		
Malo	4	4.8
Regular	34	40.5

Muy bueno	35	41.7
Excelente	11	13.1
<hr/>		
Clima Trabajador Compañero		
Malo	1	1.2
Regular	26	31.0
Muy bueno	34	40.5
Excelente	23	27.4

Nota: *fr*= frecuencia, %= porcentaje y *n*=84.

En la tabla 9 se encontró una *M* de 33.82 años, el cual se posiciona por debajo de la edad media de la población con alguna ocupación en México (*M*= 37.5 años). La variable años laborando obtuvo una *M* de 7.70, con una media de 8.52 de horas diarias laborales, destacando una *M*= 45.92 de horas semanales laboradas.

Así mismo se halló una *M*= 1.61 de días de descanso y una *M*= 13.54 días de vacaciones anuales, estando por arriba de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en donde se establece como mínimo un día de descanso por cada 6 de trabajo y 12 días laborales de vacaciones por año. A nivel estatal el salario promedio mensual es de \$7300 pesos mexicanos, cifra que se posiciona por debajo de lo encontrado en el presente estudio (*M*= 8970.02) (8,13,55,57).

Tabla 9. Características sociodemográficas del estado de Quintana Roo

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Val</i> <i>Min</i>	<i>Va</i> <i>IMax</i>	<i>IC</i>
Edad	33.82	11.801	20	58	31.26-36.38
Años laborando	7.70	8.269	1	36	5.91-9.50
Horas diarias	8.52	2.471	4	24	7.99-9.06
Horas semanales	45.92	14.435	20	120	42.78-49.05
Días descanso	1.61	.728	1	5	1.45-1.77

Días vacaciones anuales	13.54	12.089	1	60	10.91-16.16
Ingreso mensual	8970.02	7889.095	1000	60000	7257 -10682

Nota: *M*= media, *DE*= desviación estándar, *Val Min*= valor mínimo, *Val Max*= valor máximo, *IC*= intervalo de confianza y *n*= 84.

En la tabla 10 se encontró una media (*M*= 19.20) por debajo de la investigación de Arias y colaboradores (*M* de mujer= 28.43 y *M* de hombre= 29.45), en relación con la SCV. En el caso de la segunda variable CET, la media de nuestro estudio (*M*= 5.45) está por debajo de Marcaletti y colaboradores (*M*= 6.94) (6,56).

Tabla 10. Satisfacción con la vida y Calidad del envejecimiento en el trabajo en Quintana Roo

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Val Mi</i>	<i>Val Max</i>	<i>IC</i>
SCV	19.20	4.231	8	25	18.28-20.12
Índice CET	5.45	.856	3	7	5.27-5.64
Percepción subjetiva	8.50	1.275	4	10	8.22-8.78
Proactividad	8.68	1.514	1	10	8.35-9.01
Percepción del pasado	3.65	1.247	1	5	3.38-3.93
Percepción futura	4.18	1.020	1	5	3.96-4.40
Desempeño organizacional	7.01	2.655	1	10	6.44-7.59
Total del CET	378.10	64.659	165	480	364.06-392.13
Competencias laborales	49.14	7.735	16	60	47.46-50.82
Identidad	47.36	9.325	15	60	45.33-49.38
Satisfacción	46.70	9.709	9	60	44.60-48.81
Organización laboral	49.96	7.087	27	60	48.43-51.50
Estabilidad económica	45.50	10.764	15	60	43.16-47.84

Relación en el trabajo	47.68	9.471	15	60	45.62-49.73
Bienestar en el trabajo	46.32	9.061	21	60	44.36-48.29
Conciliación familiar y laboral	45.43	10.412	14	60	43.17-47.69

Nota: SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo, *M*= media, *DE*= desviación estándar, *Val Min*= valor mínimo, *Val Max*= valor máximo, *IC*= intervalo de confianza y *n*= 84.

En la tabla 11 se expone las correlaciones encontradas en el presente trabajo para el estado de Quintana Roo, se identificó que a mayor edad mayores días de vacaciones anuales y mayor SCV. Por otra parte, se encontró que a mayores años laborando y mayor días de descanso / vacaciones anuales mayor SCV, destacando que la antepenúltima variable (días descanso) igual se correlaciona positivamente con el índice de CET. Así mismo se demostró que a mayor SCV mayor índice de CET.

Tabla 11. Correlación de Spearman de Satisfacción con la vida y Calidad del envejecimiento en el trabajo en Quintana Roo.

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Edad	1	.652**	-.227*	-.196	.089	.387**	.076	.325**	.086	-.020
2. Años laborando		1	-.064	-.080	.089	.495**	.146	.293**	.101	.109
3. Horas diarias			1	.769**	-.140	-.183	.013	.076	.092	.127
4. Horas semanales				1	-.653**	-.221*	.052	-.039	-.032	.047
5. Días descanso					1	.197	-.068	.248*	.256*	.147
6. Días vacaciones anuales						1	.303**	.277*	-.002	.104
7. Ingreso mensual							1	.092	-.008	.159
8. SCV								1	.447**	.483**
9. Índice CET									1	.552**
10. Total CET										1

Nota: $p^* < 0.05$, $p^{**} < 0.01$, SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo y $n= 84$.

Coahuila

En la tabla 12 se encontró que la mayoría de los participantes del estado de Coahuila son mujeres, pertenecientes al giro de empresa de educación, por otra parte, se halló al clima de trabajo en relación trabajador-jefe y trabajador-compañero como muy bueno.

Tabla 12. Características sociodemográficas del estado de Coahuila.

<i>Variable</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
Sexo		
Hombre	34	41.0
Mujer	49	59.0
Giro de la Empresa		
Educación	40	48.2
Otros	18	21.7
Salud	8	9.6
Servicios públicos	8	9.6
Derecho	4	4.8
Vigilancia	2	2.4
Turismo y cultura	1	1.2
Telecomunicaciones	1	1.2
Producto agrícola	1	1.2
Clima Trabajador Jefe		
Malo	6	7.2
Regular	22	26.5
Muy bueno	32	38.6
Excelente	23	27.7
Clima Trabajador Compañero		

Malo	0	0
Regular	24	28.9
Muy bueno	38	45.8
Excelente	21	25.3

Nota: *fr*= frecuencia, %= porcentaje y *n*=83.

En la tabla 13 se encontró una *M* de 37.12 años, el cual se posiciona levemente por debajo de la edad media de la población con alguna ocupación en México (*M*= 37.5 años). La variable años laborando obtuvo una *M* de 9.59, *M* de 7.99 para horas diarias laborales, resaltando una *M*= 41.37 dentro del rango de horas semanales laboradas, estando levemente por arriba de las horas a nivel nacional (*M*= 41.1). Así mismo se halló una *M*= 1.80 de días de descanso y una *M*= 25.27 días de vacaciones anuales, estando por arriba de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece como mínimo un día de descanso por cada 6 de trabajo y 12 días laborales de vacaciones por año. A nivel estatal el salario promedio mensual es de \$8830 pesos mexicanos, cifra que se posiciona por debajo de lo encontrado en el presente estudio (*M*= 14769.19) (8,55,58,59).

Tabla 13. Características sociodemográficas del estado de Coahuila.

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Val Min</i>	<i>Val Max</i>	<i>IC</i>
Edad	37.12	12.354	19	59	34.42-39.82
Años laborando	9.59	9.721	1	39	7.47-11.71
Horas diarias	7.99	2.087	3	17	7.53-8.44
Horas semanales	41.37	11.468	14	85	38.87-43.88
Días descanso	1.80	.728	1	5	1.64-1.95
Días vacaciones anuales	25.27	22.844	1	90	20.28-30.25
Ingreso mensual	14769.19	13675.723	1000	95000	11783.02-17755.37

Nota: *M*= media, *DE*= desviación estándar, *Val Min*= valor mínimo, *Val Max*= valor máximo, *IC*= intervalo de confianza y *n*= 83.

En la tabla 14 se encontró que la variable SCV (*M*= 18.55) está por debajo de la investigación de Arias y colaboradores (*M* de mujer= 28.43 y *M* de hombre= 29.45). Por otra parte, la CET se posiciona por abajo (*M*= 5.36) de la media de Marcaletti y colaboradores (*M*= 6.94) (6,56).

Tabla 14. Satisfacción con la vida y Calidad del envejecimiento en el trabajo en Coahuila.

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Val Min</i>	<i>Val Max</i>	<i>IC</i>
SCV	18.55	4.295	7	25	17.62-19.49
Índice CET	5.36	.957	2	7	5.15-5.57
Percepción subjetiva	8.25	1.505	2	10	7.92-8.58
Proactividad	8.75	1.529	3	10	8.41-9.08
Percepción del pasado	3.45	1.182	1	5	3.19-3.70
Percepción futura	4.28	.846	2	5	4.09-4.46
Desempeño organizacional	7.04	2.350	1	10	6.52-7.55
Total del CET	375.63	66.958	189	480	361.01-390.25
Competencias laborales	48.70	8.615	15	60	46.82-50.58
Identidad	48.07	8.754	24	60	46.16-49.98
Satisfacción	46.78	10.619	12	60	44.46-49.10
Organización laboral	48.64	8.627	24	60	46.75-50.52
Estabilidad económica	45.48	10.643	18	60	43.16-47.81
Relación en el trabajo	46.98	9.951	16	60	44.80-49.15
Bienestar en el trabajo	46.11	8.870	23	60	44.17-48.05
Conciliación familiar y laboral	44.87	10.161	16	60	42.65-47.09

Nota: SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo, *M*= media, *DE*= desviación estándar, *Val Min*= valor mínimo, *Val Max*= valor máximo, *IC*= intervalo de confianza y *n*= 83.

En la tabla 15 se expone las correlaciones encontradas en el presente estudio del estado de Coahuila, se identificó que a mayor edad y por consiguiente mayores años laborando, mayores días de vacaciones anuales, ingreso mensual, SCV y mayor índice de CET. Así mismo se halló que a mayores días de vacaciones anuales mayor ingreso mensual, SCV e índice CET y se logró demostrar que a mayor SCV mayor índice CET.

Tabla 15. Correlación de Spearman de Satisfacción con la vida y Calidad del envejecimiento en el trabajo en Coahuila

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Edad	1	.805**	.071	.098	-.063	.449**	.516**	.330**	.289**	.099
2. Años laborando		1	.047	.055	-.018	.487**	.477**	.328**	.278**	.131
3. Horas diarias			1	.790**	-.103	.043	.100	-.126	-.099	-.111
4. Horas semanales				1	-.602**	-.064	.151	-.105	-.105	-.125
5. Días descanso					1	.220*	-.033	.183	.170	.187
6. Días vacaciones anuales						1	.322**	.301**	.272*	.075
7. Ingreso mensual							1	.350**	.284**	.208
8. SCV								1	.770**	.592**
9. Índice CET									1	.702**
10. Total CET										1

Nota: $p^* < 0.05$, $p^{**} < 0.01$, SCV= satisfacción con la vida, CET= calidad del envejecimiento en el trabajo y $n= 83$.

CAPÍTULO V

Discusión

En el presente estudio se trabajó con dos poblaciones, el estado de Quintana Roo y Coahuila, los cuales tienen distintas características sociodemográficas, que, de acuerdo con Lara y colaboradores, las condiciones de empleo, en específico las características sociodemográficas y los ingresos se relacionan con la satisfacción con la vida. Por su parte el estado de Quintana Roo se enfoca en sectores laborales relacionados con el comercio, restaurantes y servicios de alojamiento, en contraste con Coahuila, que centra sus servicios en la industria manufacturera, comercio y servicios sociales (10,12,13).

Frente a lo mencionado, en el presente estudio se intervino con una población con predominio de mujeres, que laboran en el ámbito educativo, con clima laboral percibido como muy bueno, si bien no hubo diferencia de estos datos entre estados, se encontró diferencia de las horas de trabajo semanales, días de vacaciones anuales e ingreso mensual. Para este último aspecto, Ochoa Adame y Torres García identificaron la educación como factor relevante para interpretar la variación en los ingresos, además que expone que la presencia de mencionadas variaciones se presenta en cerca del 15%, cuando se amplía los niveles educativos (11).

En relación a lo citado, se pudiera explicar porque Coahuila cuenta con más ingresos mensuales, dado que de acuerdo con el Panorama Sociodemográfico de México del 2020 se identificó a Coahuila con un mayor porcentaje de población a nivel superior con un 23.7% en comparación con Quintana Roo con un 21.6%, en el porcentaje de asistencia escolar, mientras que en Coahuila cuenta con una asistencia escolar en población de 15 a 24 años de 45.3% y Quintana Roo 40.4% (60).

Dicho lo anterior se respalda la idea de la desigualdad económica entre estados, tal y como lo menciona Ochoa Adame y Torres García, el cual presenta el coeficiente de Gini (método para medir la desigualdad salarial) de 0.61 en la frontera sur de México y 0.52 en el norte, resaltado que este último tiene más cercanía con el promedio nacional de la población ocupada el cual es 0.56 (11).

Por otra parte, en la variable de SCV, se obtuvo una media de 18.88, con respecto a la investigación de Arias y colaboradores (M de mujer= 28.43 y M de hombre= 29.45), el cual fue mayor a nuestro estudio. En una investigación realizada en México, se encontró que los participantes estuvieron integrado por estudiantes de especialización (15.7%), estudiantes universitarios (38.5%), manos de obra de construcción (20.4%), profesionales en busca de una mayor estabilidad económica (14%) y profesionales de diversas disciplinas (11%). En el presente estudio se clasificó para la población de acuerdo con el giro de la empresa en el que pertenecen: educación (31.7%), otros (28.1%), salud (11.4%), servicios públicos (11.4%), turismo y cultura (4.2%), construcción (3.6), vigilancia (2.4%), telecomunicaciones (2.4%), derecho (2.4%), producto agrícola (1.8%) y transporte (.6%) (6).

Comprendiendo la discrepancia de los resultados, en el estudio de Sanín Posada y colaboradores se encontró un efecto significativo del optimismo en el trabajo y la satisfacción con la vida mediante la felicidad en el trabajo, reconociéndose el vínculo trabajo con SCV, incluso Gordon y colaboradores identificaron la situación económica como una de las tres principales variables para estimar la probabilidad de estar satisfecho con la vida en población mexicana. Explicando una de las probables causas de la diferencia de grupos, en nuestro estudio se intervino únicamente con trabajadores, en comparación con la realizada por Arias y colaboradores, que además contempló estudiantes en los cuales pudiera predominar otras variables que modifiquen su SCV, inclusive la situación económica pudiera no ser una variable significativa en su vida actual, debido al apoyo familiar con el que cuentan (5,17).

Contrastando la relación de trabajo con SCV, se encuentra la CET con una media menor ($M= 5.41$) al de Marcaletti y colaboradores ($M= 6.94$), de acuerdo con los resultados del estudio de Garavaglia y colaboradores (mencionado estudio no especifica el resultado de la media de cada subíndice, por consecuente solo se analizará su valor máximo) los subíndices en su mayoría fueron menores (percepción subjetiva= menor a 6.92, proactividad= menor a 7.85, percepción del pasado= menor a 3.70, percepción futura= menor a 3.55 y desempeño

organizacional= menor a 5.85) a la media de nuestro estudio (percepción subjetiva= 8.38, proactividad= 8.71, percepción del pasado= 3.55, percepción futura= 4.23 y desempeño organizacional= 7.02) (56,61).

Conforme a lo hallado en los estudios, Garavaglia y colaboradores 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), ejemplo de ello fue el aumento de la percepción subjetiva en relación a la edad, indicando un mayor puntaje en la población de mayor de 45 años, el mismo caso para la proactividad, sin embargo, en este último se observó un decrecimiento a partir de los 51 años (61).

A medida que avanzamos en edad, la percepción del pasado y del futuro tiende a disminuir. 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 a medida que envejecen. En términos de desempeño organizacional, este mejora con la edad, excepto en la población menor de 39 años, lo que podría explicarse porque estas personas están al inicio de su vida laboral y las condiciones de trabajo según los códigos actuales pueden resultar insuficientes para ellos (61).

Otro de los aspectos analizados durante el desarrollo del estudio fue la diferencia del SCV y el CET entre Quintana Roo y Coahuila, en donde no se encontró diferencia significativa, esto pudiendo ser consecuente a la poca diferencia en relación a los giros de empresa entre estados, dado que en las dos entidades coincidieron los cuatro primeros giros (otros, educación, salud y servicios públicos) y aunque es aceptable para los objetivos del presente estudio, para futuras investigaciones, sería beneficioso incluir giros representativos de cada estado para un resultado más variado.

Dando continuidad, es crucial abordar el aspecto central de nuestro estudio, que versa sobre la relación entre SCV y CET, en donde se identificó su correlación positiva, se reafirma la fuerte relación de SCV y trabajo por parte de Cardoza Sernaqué y colaboradores, identificándose una correlación positiva alta ($r=0.765$) y

estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre SCV y satisfacción laboral (SL). Por su parte Blanco Ornelas y colaboradores nos menciona la relación directa de satisfacción con la vida y autoeficacia en el afrontamiento de problemas, es decir que, si una persona percibe tener la capacidad para solucionar una situación, es posible que tenga una mayor SCV (16,62).

Retomando lo establecido, Garavaglia y colaboradores destacan que el proceso de envejecer puede influir en la percepción que se tenga sobre la calidad de vida laboral, pudiéndose decir que, a mayor edad, disminuye la creencia de ser capaces de solucionar o adecuarse a situaciones laborales que se le presente, incluyendo la disminución de la proactividad, es decir, la capacidad para buscar alternativas de mejora (61).

Inclusive Ferrada y colaboradores reconocen que los mayores de 65 años muestran peores niveles de calidad de empleo a nivel global en comparación a las poblaciones más jóvenes, destacando una disminución significativa en la población integrada por edades entre 15 y 24 años vinculado al limitado acceso de seguro social, visibilizando que adicional a que el propio envejecimiento disminuye la percepción sobre las capacidades laborales, las características del propio empleo en el que se desenvuelven empeoran con el paso de los años, identificando que las instituciones laborales no están preparadas para brindar entornos seguros a la población en proceso de envejecer y en menor medida a los que ya están en la etapa de adulto mayor (19,61)

En relación con lo anterior se encontró que la edad y el ingreso mensual tienen una correlación positiva en relación a las dos variables analizadas en nuestra investigación, en la perspectiva de Sanín y colaboradores disiente ese resultado, pues considera que la edad no interviene de manera significativa en la regulación de las variables que anticipen la SCV, es decir que tanto en edades tempranas como en las últimas etapa del ciclo vital el optimismo y la felicidad (variables anticipadoras de la SCV), no tienen una variación relevante (5).

A pesar de lo mencionado, Cardoza y colaboradores señalan que los trabajadores de mayor edad, particularmente aquellos entre 61 y 70 años, experimentan mayores

niveles de satisfacción laboral. Esto se relaciona con aspectos discutidos previamente, como las relaciones laborales y la satisfacción con la vida (SCV). De esta forma, si la satisfacción laboral aumenta con la edad, es probable que la SCV también mejore. De igual manera, en nuestro estudio se encontró una correlación entre la SCV y el (CET), lo que sugiere que, si la SCV se ve influenciada por factores como la edad o el ingreso mensual, también podría haber un impacto directo o indirecto en la CET (16).

Conclusión

Se encontró que a mayor SCV mayor CET, por ende, se aceptó nuestra hipótesis. Por su parte la edad fue un elemento significativo para relacionar con otras variables, ejemplo de ello, fue su relación con el aumento de ingreso mensual e inclusive el aumento de las propias dos variables del estudio.

La variable de edad fue significativo, al identificarlo como modificador de los subíndices del índice de CET, indicando alteración de las acciones para sobrellevar los cambios del proceso de envejecer de forma paralela con la adaptación al entorno laboral y las nuevas necesidades que eso implica.

La diferencia de grupos entre estados fue relevante en las horas de trabajo semanal, días de vacaciones anuales e ingreso mensual, de esta forma se reconoce a Coahuila como territorio laboral más favorable en comparación a lo encontrado para Quintana Roo.

Es importante reconocer la relación entre las variables, ya que implica una mayor comprensión de cómo pueden ser modificadas, siendo importante resaltar la calidad de envejecimiento en el trabajo y, lejos de estar preparados, los estudios detallan la creciente problemática relacionada con el aumento de la población adulta mayor en las próximas décadas.

De este modo, los datos obtenidos pueden ser útiles para el desarrollo de políticas laborales desde una perspectiva de la salud laboral. De igual manera, es necesario implementar intervenciones en la población adulta joven actual para promover espacios y herramientas que favorezcan una satisfacción positiva con la vida y una mejor calidad del envejecimiento en el trabajo, permitiendo en el futuro la formación

de adultos mayores empoderados, con el conocimiento necesario y respaldados por políticas laborales nuevas o modificadas.

Limitaciones

En el desarrollo de esta investigación, se detectaron ciertas limitaciones que es preciso señalar para futuras investigaciones, entre ellas está la reducida población perteneciente al giro de empresa característico de cada estado, que, si bien no repercutió en la correlación de las variables, posiblemente influyó de manera indirecta en la comparación de grupos en la SCV y CET por estado.

Por otro lado, hubo un vacío de conocimiento entre estudios que relacionen las dos variables, lo que dificultó la discusión de su relación, no obstante, se encontraron los estudios necesarios de cada variable para relacionarlas, mismo caso para la definición de calidad de envejecimiento en el trabajo, definición que no ha sido lo suficientemente visibilizada.

Recomendaciones

Para la obtención de resultados más representativo de cada estado, sería adecuado trabajar con población de giro de trabajo más específica, es decir, por medio de la investigación identificar los sectores laborales principales y con ellos desarrollar el estudio.

La búsqueda de estudios para relacionar las dos variables puede ser direccionada a encontrar elementos que compartan estas variables, de esta forma poder entrelazar estudios y facilitar la justificación de ideas. Similar a lo anterior, la definición de la CET puede ser investigada mediante el desglosamiento del significado por palabras.

Otro punto, es la clasificación de la población por edad, con la finalidad de identificar diferencia entre ellas, de esta manera poder analizar como las variables se modifican en el proceso de envejecer y dar pauta a posibles explicaciones de acuerdo con estudios previos.

De igual modo sería favorable el seguimiento a lo encontrado en el presente estudio, en términos precisos, si ya se reconoce que la SCV y la CET se relacionan,

identificar en qué medida la última variable puede modificar a la primera o bien, reconocer otras variables que puedan alterar a la SCV, inclusive la visibilización de la CET, dado que es una variable importante para reconocer por el impacto que se tendrá en los próximos años y sería necesario estar preparados.

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Envejecimiento y salud [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
2. S. Huenchuan (ed.). Libros de la CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2018. Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf
3. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Distribución. Coahuila de Zaragoza [Internet]. 2020 [citado el 24 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/coah/poblacion/distribucion.aspx?tema=me&e=05>
4. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Distribución. Quintana Roo [Internet]. 2020. Disponible en: <https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/qroo/poblacion/distribucion.aspx?tema=me&e=23>
5. Sanín Posada A, Salanova Soria M, Vera Villarroel PE. Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO, Vol 38, N° 1, 2019, págs 54-66. 2019;38(1):54–66. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644298>
6. Arias P, García F. Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en población ecuatoriana adulta. Pensamiento Psicológico. 2018;16(2). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327606071_Propiedades_psicometricas_de_la_Escala_de_Satisfaccion_con_la_Vida_en_poblacion_ecuatoriana_adulta

7. Real Academia Española. Calidad | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE [Internet]. 2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/calidad>
8. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley federal del trabajo. [Internet] Última reforma DOF 24-01-2024. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
9. Real Academia Española. adulto, adulta | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE [Internet]. Disponible en: <https://dle.rae.es/adulto>
10. Lara J, Plata L. Satisfacción con la vida y condiciones de empleo en México. Economía: teoría y práctica. 2021;29 (55). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802021000200109
11. Ochoa G, Torres A. 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. Disponible en: 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. Secretaria del trabajo y previsión social. Perfil laboral y económico de Coahuila [Internet]. 2021. Disponible en: http://siel.stps.gob.mx:304/perfiles/perfiles_resumido/Coahuila.pdf
13. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN) Quintana Roo Segundo Trimestre de 2022; Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe_ie2022_08_QRoo.pdf
14. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Enfermería. 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
15. Herrera J. Funciones del profesional de enfermería en salud ocupacional en el Ecuador 2020 . 2021. Disponible en:

- https://www.researchgate.net/publication/353979918_Funciones_del_profesional_de_enfermeria_en_salud_ocupacional_en_el_Ecuador_2020
16. Cardoza M., Hidalgo L., Peña J., Torres C. Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/html/>
 17. Gordon S, Murillo S, Hernández S. Satisfacción con la vida y desempeño social en México: un enfoque multidimensional. 2018; Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n94/2007-8358-soc-33-94-41.pdf>
 18. Bravo N, Noa Garbey M, Gómez T, Soto J. Repercusión del envejecimiento en la calidad de vida de los adultos mayores. Revista Información Científica. 2018;97 (3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332018000300596
 19. Ferrada L, Ferrada M. Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. Papeles Poblac. 2018;24 (95):43–63. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252018000100043
 20. Soria Z, Montoya B. Envejecimiento y factores asociados a la calidad de vida de los adultos mayores en el Estado de México. Papeles Poblac. 2017 ;23(93):59–93. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252017000300059
 21. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
 22. Organización de las Naciones Unidas. Envejecimiento. 2023. Disponible en: <https://www.un.org/es/global-issues/ageing>
 23. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Estadísticas a propósito del día internacional de las personas adultas mayores. 2022; Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.pdf

24. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Coahuila de Zaragoza. 2020. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_coah.pdf
25. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Quintana Roo [Internet]. 2020 [citado el 15 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_qroo.pdf
26. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. No hay salud sin salud mental. 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>
27. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
28. Organización Mundial de la Salud. Trastornos mentales. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
29. Gobierno de México. Trastornos mentales afectan a 15 millones de mexicanos. 2018. Disponible en: <https://www.gob.mx/salud/prensa/421-trastornos-mentales-afectan-a-15-millones-de-mexicanos>
30. Barrera Rojas MÁ, Baeza Ruiz A. La salud mental como derecho humano en Quintana Roo, México. Análisis desde la disciplina de la política pública. Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines. Interdisciplinaria, vol. 38, núm. 3, pp. 257-274, 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/180/18067032015/html/>
31. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Defunciones registradas por suicidio por entidad federativa y causa según sexo, serie anual de 2010 a 2021. 2022. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Mental_07&bd=Salud
32. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Tasa de casos nuevos de enfermedades sobre trastornos mentales y del comportamiento seleccionados y entidad federativa según sexo, serie anual de 2014 a 2021. 2023. Disponible en:

https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Salud_Mental_05_101eeb31-ab5d-4238-899b-47a8d85786cc

33. Montoya Cáceres P, Bello Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida y satisfacción laborales en el equipo de atención primaria de salud. *Med Segur Trab.* 2021;66(261). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004
34. Pastor Ricalde LM, Usquiano Infante JA. Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral una muestra de PEA ocupada durante estado de emergencia por COVID19, Perú, 2020. 2020; Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3602/Lucero_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Bulechek GM, Butcher HK, Dochterman JM, Wagner CM. Clasificación de Intervenciones de Enfermería (NIC) Sexta edición. España; 2014.
36. Ramírez Sánchez SC, Pérez Solís OM, Lozano Rangel O. Perspectiva de la Investigación en Enfermería: El caso México. junio de 2020 ;13(4). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000400008
37. Robledo Marín CA, Orejuela Gómez JJ. Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez. *Revista Guillermo de Ockham*, vol. 18, núm. 1, pp. 95-102, 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1053/105368880009/html/>
38. Carabalí C. SM. Vejez y teorías del envejecimiento. 2023. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8430080>
39. Mohamad MI. Satisfacción con la vida y su relación con las estrategias de resolución de problemas sociales en jóvenes universitarios (Tesis de Maestría). Universidad de Buenos Aires, 2019. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10152/1/satisfaccion-vida-relacion-estrategias.pdf>
40. Gobierno de México. Envejecimiento y vejez. 2019. Disponible en: <https://www.gob.mx/inapam/es/articulos/envejecimiento-y-vejez?idiom=es>

41. Coutiño Rodríguez E, Arroyo Helguera O, Herbet L. Envejecimiento biológico: Una revisión biológica, evolutiva y energética. Revista Fesahancccal, 2020, vol. 6. Num 2 20-31. Disponible en: <https://www.revistafesahancccal.org/index.php/fesahancccal/article/view/54/21>
42. Gobierno de México. Calidad de vida para un envejecimiento saludable. 2021. Disponible en: <https://www.gob.mx/inapam/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable?idiom=es>
43. González Ayala MT, López García MC. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. 2019. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418
44. Castro P, Cruz E, Hernández J, et al. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. 2018. Disponible en: <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
45. Icedo Zamora TM, Román Pérez R. Los significados del trabajo en la era de la información y el conocimiento: de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética. Vol.30 no.55 Hermosillo ene./jun. 2020 Epub 06-Dic-2021. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91692020000100128
46. Gobierno del Estado de México. 28 de agosto, día del adulto mayor. 2023. Disponible en: https://edomex.gob.mx/adulto_mayor
47. Real Academia Española. Envejecer.2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/envejecer>
48. Lavin Barrera O. Importancia de la Logoterapia y la Bioética en la Práctica Médica. 2020. Disponible en: <https://contactos.izt.uam.mx/index.php/contactos/article/view/87/70>
49. Gobierno de España. Salud Laboral. 2023. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>
50. Saldaña MR, Moreno Pimentel AG, Posada AS. Enfermería en Salud Ocupacional: Competencia y experiencia para lograr la seguridad, salud y bienestar de la población trabajadora. 2019 . Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31653600/>

51. Grove SK, Gray JR, Faan PR. Investigación en enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. Elsevier. 2019. 520pp.
52. Diener E, ER, LRJ, y GS. The satisfaction with life scale. Journal of personality assessment. 1985;49:71–5.
53. Iñiguez Berrozpe T, Garavaglia E, Marcaletti F, Elboj C. Estudio de casos de la gestión del envejecimiento e impacto de las nuevas tecnologías en empresas aragonesas a partir de la herramienta QAW. 2022. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/338209404_Informe_Ejecutivo_Estudio_de_casos_de_la_gestion_del_envejecimiento_e_impacto_de_las_nuevas_tecnologias_en_empresas_aragonesas_a_partir_de_la_herramienta_QAW
54. Marcaletti F, Garavaglia E, Iñiguez Berrozé. T. Quality of Ageing at Work questionnaire (QAW-q) and syntax. Spanish, Italian and English translation. Version 4.0 (22.01). 2022. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/359788770_Quality_of_Ageing_at_Work_questionnaire_QAW-q_and_syntax_Spanish_Italian_and_English_translation_Version_40_2201?channel=doi&linkId=624e9cd1d726197cfd42f8cd&showFulltext=true
55. Gobierno de México. Ocupaciones no Especificadas. 2023. Disponible en: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/ocupaciones-no-especificadas#:~:text=La%20edad%20promedio%20de%20Ocupaciones,promedio%20de%20%241.62k%20MX.>
56. Marcaletti. F, Iñiguez Berrozpe T, Elboj Saso C. Bienestar en el Trabajo y Calidad del Empleo. Resultados del Modelo Quality of Ageing at Work (QAW) 2019. Disponible en: https://zagan.unizar.es/record/77267/files/texto_completo.pdf
57. Gobierno de México. Quintana Roo. 2023. Disponible en: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/quintana-roo-qr?growthSelector1=growthPercentageOption#education-and-employment>
58. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta nacional de ocupación y empleo, nueva edición (ENOEN) Coahuila de Zaragoza segundo trimestre de 2022. Disponible en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe_ie2022_08_Coah.pdf

59. Gobierno de México. Coahuila de Zaragoza. 2023. Disponible en: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/coahuila-de-zaragoza-co?redirect=true>
60. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Panorama Sociodemográfico de México 2020. 2020. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197711.pdf
61. Garavaglia E, Marcaletti F, Iñiguez Berrozpe T. Hacia un entorno laboral saludable e inclusivo. Gestión del envejecimiento en el trabajo a través del Quality of Ageing at Work (QAW-q), 2022. Disponible en: https://zagan.unizar.es/record/75349/files/texto_completo.pdf
62. Blanco Ornelas LH, Días Leal AC, Ornelas Contreras MO, Mondaca Fernández F, Solano Pinto N. La autoeficacia en el cuidado de la salud en la predicción de la satisfacción con la vida. 2024. Disponible en: <https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-07/RIDEP52-Art5.pdf>

Anexos

Anexo 1. Escala de satisfacción con la vida (SWLS, Diener)

A continuación se presentan cinco enunciados. Por favor, indique su grado de acuerdo con cada frase rodeando con un círculo el número apropiado (solo uno por afirmación). Por favor, intente seleccionar la pregunta que más se acerque a su sentir.

	Muy en Desacuerdo				Muy de acuerdo
1. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	1	2	3	4	5
2. Las condiciones de vida son excelentes.	1	2	3	4	5
3. Estoy satisfecho con mi vida.	1	2	3	4	5
4. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	1	2	3	4	5
5. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.	1	2	3	4	5

Anexo 2. Cuestionario de Calidad del Envejecimiento en el Trabajo (QAW-q)

1. [CO1]	<p>¿En qué medida siente que tiene las competencias* adecuadas para las tareas que le asignan en su trabajo?</p> <p>*Conjunto de conocimientos (saber), habilidades(saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro</p>	1= En absoluto. 10= Totalmente
2. [CO2]	¿En qué medida la formación que usted ha recibido gracias a su organización ha tenido una aplicación práctica en su trabajo?	1= En absoluto. 10= Totalmente
3. [CO3]	¿En qué medida recibir nueva formación mejoraría su motivación en el trabajo?	1= En absoluto. 10= Totalmente
4. [CO4]	¿En qué medida se compromete a aumentar el conjunto de competencias para su trabajo?	1= En absoluto. 10= Totalmente
5. [CO5]	En los últimos cinco años, la adecuación de mis competencias en relación con mi trabajo ha...	1= Disminuido mucho. 2= Disminuido ligeramente. 3= Permanecido igual. 4= Mejorado ligeramente. 5= Mejorado mucho.
6. [CO6]	En cinco años espero que, en relación con la evolución de mi trabajo, la adecuación de mis competencias..	1 = Disminuirá mucho. 2 = Disminuirá ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
7. [CO7]	Mi organización está trabajando para proporcionar a sus empleados/as oportunidades para aumentar sus competencias para el trabajo	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo
8. [ID1]	¿En qué medida siente que tiene un perfil profesional* definido? *La identidad profesional o perfil profesional se refiere a cómo me identifico con mi profesión, es decir, cómo percibo mis capacidades (conocimientos, lo que soy capaz de hacer y mi experiencia) en relación a mi desempeño laboral y a lo que esperan mis compañeros/as o superiores de mí en él	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
9. [ID2]	¿Hasta qué punto se aprecia su perfil profesional en su entorno de trabajo?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
10. [ID3]	¿Cuánto puede usar su perfil profesional en su trabajo?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
11. [ID4]	¿En qué medida se compromete a adaptar su perfil profesional a los cambios que afectan a su trabajo?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente

12. [ID5]	Continuando con el trabajo actual en esta organización, en cinco años creo que el grado de apreciación de mi perfil profesional...	1 = Disminuirá mucho. 2 = Disminuirá ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
13. [ID6]	Continuando con el trabajo actual en esta organización, en cinco años, la necesidad de desarrollar mi perfil profesional...	1 = Disminuirá mucho. 2 = Disminuirá ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
14. [ID7]	Mi organización está trabajando para que sus empleados/as sientan que se aprecia su perfil profesional	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo
15. [SA1]	¿Qué grado de satisfacción* tiene con su trabajo? *Grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración positiva de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc	1 = Totalmente insatisfecho/a. 10 = Totalmente satisfecho/a
16. [SA2]	¿En qué medida considera que su aportación personal al trabajo que realiza es significativa?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
17. [SA3]	¿En qué medida recomendaría a otras personas trabajar para su organización?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
18. [SA4]	¿En qué medida se compromete a promover la misión y los valores de su empresa?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
19. [SA5]	En los últimos cinco años, mi grado de satisfacción laboral ha...	1 = Disminuido mucho. 2 = Disminuido ligeramente. 3 = Permanecido igual. 4 = Mejorado ligeramente. 5 = Mejorado mucho
20. [SA6]	Si en cinco años sigo llevando a cabo el trabajo actual en esta organización, mi satisfacción en el trabajo...	1 = Disminuirá mucho. 2 = Disminuirá ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
21. [SA7]	Mi organización está trabajando para motivar a sus empleados/as a realizar lo mejor posible su trabajo	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo
22. [WO1]	¿Siente que su rol y tareas están claramente definidos en su trabajo?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
23. [WO2]	¿Cuán adecuada cree que es su capacidad actual para mantener la carga de trabajo asignada?	1 = Nada adecuada. 10 = Totalmente adecuada
24. [WO3]	¿En qué medida realiza las tareas asignadas respetando los plazos?	1 = Nunca. 10 = Siempre
25. [WO4]	¿En qué medida se compromete usted a mejorar la organización del trabajo en su empresa?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
26. [WO5]	En los últimos cinco años, mi capacidad para mantener la carga de trabajo asignada ha...	1 = Disminuido mucho. 2 = Disminuido ligeramente. 3 = Permanecido igual. 4 = Mejorado ligeramente. 5 = Mejorado mucho

27. [WO6]	Siendo igual la carga de trabajo asignada a la actual, en cinco años, mi capacidad para mantenerla...	1 = Disminuirá mucho. 2 = Disminuirá ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
28. [WO7]	Mi empresa organiza el trabajo de sus empleados/as, dentro de mi sección, de una manera apropiada	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo
29. [ES1]	¿En qué medida siente que su puesto de trabajo es seguro y estable?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
30. [ES2]	¿En qué medida está satisfecho/a con sus términos contractuales actuales?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
31. [ES3]	¿En qué medida su organización de trabajo le brinda oportunidades de trayectoria profesional?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
32. [ES4]	¿En qué medida se compromete usted a mejorar la estabilidad y las condiciones contractuales en su organización?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
33. [ES5]	En los últimos cinco años, percibo que la estabilidad de mi puesto de trabajo ha...	1 = Disminuido mucho. 2 = Disminuido ligeramente. 3 = Permanecido igual. 4 = Mejorado ligeramente. 5 = Mejorado mucho
34. [ES6]	Continuando con el trabajo actual en esta organización, en cinco años, la estabilidad de mi puesto de trabajo...	1 = Disminuirá mucho. 2 = Disminuirá ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
35. [ES7]	Mi organización está trabajando para ofrecer las mejores condiciones contractuales posibles a sus empleados/as	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo
36. [RE1]	¿Cómo evalúa la calidad de sus relaciones con sus superiores directos?	1 = Muy mala. 10 = Excelente
37. [RE2]	¿Cómo evalúa la calidad de su relación con sus compañeros/as de trabajo?	1 = Muy mala. 10 = Excelente
38. [RE3]	¿Hasta qué punto se siente involucrado/a en la toma de decisiones que afectan a su trabajo?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
39. [RE4]	¿Cuánto se compromete a mejorar la calidad de las relaciones en su lugar de trabajo?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
40. [RE5]	En los últimos cinco años, la calidad de mis relaciones en el lugar de trabajo en general ha...	1 = Empeorado mucho. 2 = Empeorado ligeramente. 3 = Permanecido igual. 4 = Mejorado ligeramente. 5 = Mejorado mucho

41. [RE6]	En cinco años, creo que la calidad de mi relación con colegas y superiores generalmente...	1 = Empeorará mucho. 2 = Empeorará ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
42. [RE7]	Mi organización está trabajando para mejorar la calidad de las relaciones laborales (por ejemplo, ofreciendo oportunidades de comunicación y capacitación, facilitando intercambios informales, etc.)	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo
43. [WB1]	¿Cómo evalúa usted la calidad de su bienestar físico?	1 = Muy deficiente. 10 = Excelente
44. [WB2]	¿Cómo evalúa usted la calidad de su bienestar psíquico?	1 = Muy deficiente. 10 = Excelente
45. [WB3]	¿En qué medida la prevención y la protección son efectivas para protegerle/a a usted de los posibles riesgos para la salud asociados con el desempeño de sus tareas?	1 = Nunca. 10 = Siempre
46. [WB4]	¿En qué medida se compromete a mejorar su bienestar psicofísico en el trabajo?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
47. [WB5]	En los últimos cinco años, mi bienestar psicofísico en el trabajo ha...	1 = Empeorado mucho. 2 = Empeorado ligeramente. 3 = Permanecido igual. 4 = Mejorado ligeramente. 5 = Mejorado mucho
48. [WB6]	Continuando con el trabajo actual en esta organización, en cinco años, mi bienestar psicofísico...	1 = Empeorará mucho. 2 = Empeorará ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
49. [WB7]	Mi organización está trabajando para mejorar el bienestar psicofísico de sus empleados/as	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo
50. [WL1]	¿Con cuánta facilidad puede conciliar los compromisos laborales con los compromisos personales, familiares o sociales?	1 = Con mucha dificultad. 10 = Con mucha facilidad
51. [WL2]	¿En qué medida sus horarios de trabajo le permiten conciliar su vida personal y laboral?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
52. [WL3]	¿En qué medida tiene la posibilidad de no tener que trabajar en su tiempo libre (por ejemplo, por la noche, los fines de semana, durante las vacaciones, etc.)?	1 = Nunca. 10 = Siempre
53. [WL4]	¿Cuánto se compromete a promover un clima organizacional que apoye la conciliación entre el trabajo y la vida personal?	1 = En absoluto. 10 = Totalmente
54. [WL5]	En los últimos cinco años, mi posibilidad de conciliar de manera satisfactoria mi vida personal y laboral ha...	1 = Disminuido mucho. 2 = Disminuido ligeramente. 3 = Permanecido igual. 4 = Mejorado ligeramente. 5 = Mejorado mucho

55. [WL6]	En cinco años, siendo iguales las condiciones de trabajo, mi posibilidad de conciliar de manera satisfactoria mi vida personal y laboral...	1 = Disminuirá mucho. 2 = Disminuirá ligeramente. 3 = Permanecerá igual. 4 = Mejorará ligeramente. 5 = Mejorará mucho
56. [WL7]	Mi organización está trabajando para ayudar a sus empleados/as a conciliar de manera satisfactoria los compromisos laborales con los compromisos personales, familiares o sociales	1 = En total desacuerdo. 10 = Totalmente de acuerdo

Anexo 3. Consentimiento informado



DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



Chetumal, Quintana Roo a ____ de _____ del ____.

Nombre del estudio:	Satisfacción con la vida y su relación con la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noroeste y suroeste de México
Lugar donde se realiza el estudio:	Coahuila y Quintana Roo
Dirección:	Av. Erick Paolo Martínez S/N, Magisterial, 17 de Octubre, 77039 Chetumal, Quintana Roo.
Justificación del estudio:	<p>A nivel mundial la esperanza de vida ha ido aumentando por el paso de los años, dando lugar a que las personas sean capaces de vivir más de 60 años. Evidencia de lo antes mencionado es el incremento de la población de adultos mayores, como consecuencia de la disminución de nacimientos. El hecho de tener una población en proceso de envejecimiento implica muchas variables, como la necesidad de estar preparado para los futuros problemas que implica esta situación.</p> <p>Ante lo antes mencionando es necesario investigar esta tematica, dado que en Coahuila se enfoca en su mayoría en la industria manufacturera, comercio y servicios sociales; en su caso Quintana Roo, en el comercio, restaurantes y servicios de alojamiento, lo que a su vez puede interferer en la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en trabajadores, debido al tipo de trabajo, el salario que se recibe en distintas ubicaciones demográficas de México y sus factores que disponen del aumento o disminución del salario.</p>
Objetivo del estudio:	Analizar la relación de la satisfacción con la vida y la calidad de envejecimiento en adultos trabajadores del noreste y sureste de México.
Procedimientos:	<p>Se realizará consentimiento informado y herramienta de medición, de manera digital, estructurado por medio de Google forms, en donde se autorizará, en dado caso de estar de acuerdo con los términos plasmados. La confidencialidad y el uso de las respuestas obtenidas serán previamente mencionadas al participante. Por siguiente a la realización de la estructura del cuestionario, se procederá a la divulgación por medio electrónico en un periodo de tres meses.</p> <p>Al terminar el periodo de divulgación, de acuerdo con los criterios de selección y eliminación se buscará ordenar las respuestas obtenidas en la encuesta de forma que los datos a utilizar se adecuen en la investigación, cabe destacar que los datos se aguardaran por un periodo de dos años por los investigadores principales. Seguido a eso, se analizará y plasmará los resultados obtenidos para luego ser compartidos a la sociedad a través de espacio de difusión como redes sociales, congresos y culminará con un artículo científico.</p>
Posibles riesgos e incomodades :	Se protegerá la privacidad de cada uno de los participantes de la investigación, asignando un código de identificación en lugar de su nombre de pila, la información proporcionada será estrictamente confidencial. El estudio se considera sin riesgo, si se siente incómodo con alguna pregunta puede no contestarla, sin que esto tenga repercusiones de ningún modo para usted. En caso de tener alguna incomodidad derivada de la participación en este estudio se sugiere acudir a alguna institución del sector salud que le brinde atención.
Protección de datos personales	

a) Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	No obtendrá ningún beneficio o remuneración económica. El participar en el estudio no le generara costo alguno por la participación.
b) Participación o retiro:	Su participación es completamente voluntaria. Usted puede retirarse en el momento que así lo decida.
c) Privacidad y confidencialidad:	Entiendo que cualquier información personal que haga parte de los resultados de la investigación será mantenida de manera confidencial. En ninguna publicación en la que se usen mis resultados se mencionará mi nombre a menos que lo consienta y autorice por escrito. La información brindada por usted como su nombre se protegerá y resguardará, las evaluaciones que se obtengan del estudio, y en caso de presentar resultados de éstas no se presentaran datos que revelen su identidad.
d) Descripción de datos personales que se solicitan:	Se elaborará una cédula de datos exprofeso para identificar las características de la población trabajadora, preguntándose entre ello: edad, sexo, giro de la empresa donde labora, años laborado en su trabajo actual, horas de trabajo diario, horas de trabajo semanal, cuantos días a la semana descansa, percepción económica que recibe mensualmente, percepción del clima laboral y estado de la república donde reside.
e) Tratamiento	El tratamiento y resguardo de sus datos personales será llevado a cabo por los siguientes investigadores: Goretti Sarai Poot Cab y Oscar Alejandro Herrera Dzib. Los datos personales serán tratados estadísticamente sin que se vulnere su identidad.
f) Transferencia	Sus datos personales y/o resultados que arroje el estudio, no serán transferidos a ninguna persona física o moral. Sus datos personales y/o resultados del estudio podrán ser resguardados en el gabinete del Comité de Ética de Investigación (CEI) de la División de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.
g) Aviso de privacidad	El Investigador principal del protocolo de Investigación es el responsable del tratamiento de los datos personales y datos personales sensibles que usted proporcione con motivo de la participación en el proyecto de investigación, mismos que serán tratados estadísticamente en materia de salud sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de disociación. El tratamiento de sus datos personales de identificación y datos personales sensibles se realiza con fundamento en lo establecido en el artículo 1, 2 fracción V y VI, 3, 8,16, 17, 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Para mayor detalle consulte aviso de privacidad Integral en: https://www.uqroo.mx//avisos-de-privacidad/ sección "Aviso de Privacidad".
Aclaraciones generales	<ul style="list-style-type: none"> ● La participación en este estudio es voluntaria. Entiendo que tengo la libertad de retirar mi consentimiento de participación en esta investigación en cualquier momento y que en tal caso no tendré ningún tipo de repercusión. ● No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. ● No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio. ● En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable. ● La información obtenida en este estudio, utilizada para la identificación de cada paciente, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadores. ● Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.
Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participaren este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.	
<input type="checkbox"/>	No autoriza que se realice procedimiento.

<input type="checkbox"/>	Si autorizo que se realice procedimiento para este estudio.
--------------------------	---

En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:

Investigadores principales	Nombre: Goretti Sarai Poot Cab Correo electrónico: 1925371@uqroo.mx Teléfono: 9841659780	Nombre: Oscar Alejandro Herrera Dzib Correo electrónico: 1925407@uqroo.mx Teléfono: 9831072054
-----------------------------------	---	---

Como investigador(a) he explicado al Sr(a). _____ la naturaleza y los propósitos de la investigación; le he explicado acerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella. Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.

<p>_____</p> <p>Nombre y firma del participante o tutor</p> <p>Fecha: _____</p>	<p>_____</p> <p>Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento</p> <p>Fecha: _____</p>
--	--

<p>_____</p> <p>Nombre y firma testigo 1</p> <p>Fecha: _____</p> <p>Parentesco: _____</p>	<p>_____</p> <p>Nombre y firma testigo 2</p> <p>Fecha: _____</p> <p>Parentesco: _____</p>
--	--