

ARTÍCULO ORIGINAL

<https://dx.doi.org/10.14482/sun.41.01.070.484>

## Bienestar psicológico relacionado con la autoeficacia para envejecer en adultas mayores trabajadoras

*Psychological well-being related to self-efficacy for aging in working older women*

JOSUÉ MEDINA-FERNÁNDEZ<sup>1</sup>, ISAÍ MEDINA-FERNÁNDEZ<sup>2</sup>,  
NISSA YAING TORRES-SOTO<sup>3</sup>, GABRIELA ALEJANDRINA SUÁREZ-LARA<sup>4</sup>,  
BEATRIZ MARTÍNEZ-RAMÍREZ<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Doctor en Salud Pública, Universidad Contemporánea de las Américas. Profesor e investigador, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo. [josue.medina@uqroo.edu.mx](mailto:josue.medina@uqroo.edu.mx). <https://orcid.org/0000-0003-0588-9382>

<sup>2</sup> Doctor en Salud Pública, Universidad Contemporánea de las Américas. Profesor e investigador, Universidad Autónoma de Coahuila. [isai-medina@uadec.edu.mx](mailto:isai-medina@uadec.edu.mx). <https://orcid.org/0000-0003-2845-4648>

<sup>3</sup> Doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Sonora. Profesora e investigadora, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo. [nissa.torres@uqroo.edu.mx](mailto:nissa.torres@uqroo.edu.mx). <https://orcid.org/0000-0003-3646-6649>

<sup>4</sup> Maestra en Salud Pública, Universidad Contemporánea de las Américas. Profesora e investigadora, Universidad Modelo. [gabriela.suarez@modelo.edu.mx](mailto:gabriela.suarez@modelo.edu.mx). <https://orcid.org/0000-0003-1208-7505>

<sup>5</sup> Doctora en Salud Pública, Universidad Contemporánea de las Américas. Profesora e investigadora, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo. [beatriz.martinez@uqroo.edu.mx](mailto:beatriz.martinez@uqroo.edu.mx). <https://orcid.org/0000-0001-8617-4279>

**Correspondencia:** Isai Medina-Fernández. [isai-medina@uadec.edu.mx](mailto:isai-medina@uadec.edu.mx)

## RESUMEN

**Objetivo:** Analizar la relación del bienestar psicológico con la autoeficacia para envejecer en adultas mayores trabajadoras de Chetumal, Quintana Roo.

**Material y métodos:** Estudio descriptivo-correlacional. Se calculó la muestra de 161 participantes a través del programa G Power<sup>®</sup>, y recolectado a través de un muestreo a conveniencia. Se aplicó una cédula de datos personales, la escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de autoeficacia para envejecer. Se realizó el análisis de la información con el programa SPSS<sup>®</sup> a través de estadística descriptiva e inferencial como la prueba de Kruskal Wallis y Spearman.

**Resultados:** Participaron 161 adultas mayores activas laboralmente, teniendo una M de edad de 63.65 años (DE = 2.823 años), ha laborado M = 17.82 años (DE = 5.939), trabaja diariamente alrededor de M = 8.06 horas (DE = 2.077) y tiene un sueldo mensual de M = 618.5 (DE = 86.57) dólares al mes. Se halló diferencia significativa del clima laboral con la edad ( $p = 0.019$ ) y el bienestar psicológico ( $p = 0.017$ ), siendo mayor en aquellos que lo catalogan como malo y regular, respectivamente. Se encontró que, a mayor bienestar psicológico, mayor autoeficacia para envejecer presentan las participantes ( $r = .289, p < 0.01$ ).

**Conclusión:** Se halló relación del bienestar psicológico y de la autoeficacia para envejecer en las adultas mayores trabajadoras; aunado a que se detectó que el clima laboral es malo por la edad y afecta el bienestar psicológico, lo que sugiere trabajar con este grupo vulnerable y con las empresas, permitiendo generar estrategias para una correcta inserción y adaptación de la adulta mayor en su trabajo.

**Palabras clave:** Mujeres trabajadoras, salud laboral, bienestar psicológico, autoeficacia, envejecimiento.

## ABSTRACT

**Objective:** To analyze the relationship between psychological well-being and self-efficacy for aging in working older women in Chetumal, Quintana Roo.

**Materials and methods:** A descriptive-correlational study with a sample of 161 participants calculated through the G power program and collected through convenience sampling. A personal data sheet, the Ryff Psychological Well-being Scale, and the Self-efficacy for Aging Scale were applied. Information analysis was performed using SPSS through descriptive and inferential statistics such as the Kruskal-Wallis and Spearman tests.

**Results:** A total of 161 working older women participated, with a mean age of 63.65 years ( $SD = 2.823$  years). They had worked for a mean of 17.82 years ( $SD = 5.939$ ), worked daily for around 8.06 hours ( $SD = 2.077$ ), and had a monthly salary of 618.5 ( $SD = 86.57$ ) dollars. A significant difference was found between the work environment and age ( $p = 0.019$ ) and psychological well-being ( $p = 0.017$ ), being higher in those who rated it as poor and fair, respectively. It was analyzed that higher psychological well-being was associated with greater self-efficacy for aging among the participants ( $r = .289, p < 0.01$ ).

**Conclusion:** A relationship was found between psychological well-being and self-efficacy for aging in working older women. Additionally, it was detected that the work environment is poor due to age and affects psychological well-being, suggesting the need to work with this vulnerable group and with companies to develop strategies for proper insertion and adaptation of older adults in their work.

**Keywords:** Working women, occupational health, psychological well-being, self-efficacy, aging.

## INTRODUCCIÓN

La situación de las adultas mayores se complica debido a diversos factores que generan discriminación, desigualdad y limitaciones en el acceso a recursos y servicios. En comparación con los hombres mayores, las mujeres enfrentan desafíos adicionales, como un mayor riesgo de vivir en condiciones de pobreza, una menor participación en roles laborales y políticos, y una carga más pesada en el cuidado familiar, particularmente de nietos y otros familiares. De igual manera, suelen experimentar deficiencias en la atención médica, discriminación por motivos de edad y género, y una falta de reconocimiento de sus derechos y necesidades específicas en las políticas gubernamentales, lo que refleja la intersección de la edad y el género, aumentando así la vulnerabilidad de este grupo demográfico, pudiendo causar una afectación en el bienestar psicológico y en su autoeficacia para envejecer (1).

El concepto de bienestar psicológico ha sido objeto de estudio y definición desde diversas perspectivas. Se ha distinguido del bienestar subjetivo, el cual se relaciona con una orientación hacia lo que se podría llamar una visión hedonista del bienestar, en la que este se vincula con la experiencia de emociones positivas como el placer y la felicidad. En contraste, el bienestar psicológico se caracteriza, más bien, por el proceso de crecimiento personal y la realización del propio potencial(2).

En otro punto, la autoeficacia para envejecer mide las creencias de las personas sobre su capacidad para enfrentar desafíos que puedan surgir en la vejez (3). Investigaciones respaldan la idea de que los niveles de autoeficacia para envejecer son predictores de un envejecimiento exitoso y una buena salud. Por tanto, es crucial llevar a cabo estudios para identificar los factores que influyen en el desarrollo de la confianza en las propias habilidades, especialmente en etapas avanzadas de la vida.

En México ha habido cambios significativos en la composición demográfica en las últimas décadas. En 2015, las personas mayores de 60 años representaban el 10.9 % de la población femenina y el 9.9 % de la población masculina; aunque su proporción en la población total es relativamente baja, el grupo de adultos mayores está experimentando un crecimiento acelerado. Se proyecta que para 2030 las mujeres mayores de 60 años representarán el 15.8 % de la población femenina y los hombres el 13.8 % de la población masculina (4).

Con base en lo mencionado, la mayoría de esta población (85.6 %) tiene entre 60 y 79 años, el 12.6 % se encuentra en el rango de 80 a 99 años, y el 1.8 % tiene 100 años o más. Ciudad de México, Oaxaca y Veracruz son las regiones con mayor concentración de adultos mayores, con porcentajes que van del 11.3 al 10.4 % (5).

La situación de los adultos mayores en México, al igual que en otros países, se caracteriza por el limitado acceso a servicios que cubran sus necesidades básicas y derechos humanos. Muchos carecen de información sobre sus derechos legales y no tienen las condiciones para ejercerlos, lo que se refleja en la baja presentación de quejas ante las autoridades y en las numerosas violaciones a sus derechos, especialmente en mujeres mayores (4).

Aunado a lo anterior, el Instituto Nacional de las Mujeres, a través del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, busca fortalecer las capacidades de las mujeres mayores para su participación en la sociedad y su bienestar mediante acciones afirmativas (6); por lo que es esencial que los profesionales de enfermería investiguen el comportamiento de las mujeres adultas mayores para favorecer un envejecimiento activo y saludable; aunado a que permitirá comprensión y al diseño de políticas públicas, programas, prácticas laborales con enfoques comunitarios que apoyen a las adultas mayores en el trabajo, permitiéndoles permanecer activas y productivas.

Con base en lo descrito, las mujeres en esta etapa de la vida enfrentan desafíos particulares que pueden influir en su bienestar físico, emocional y social; por lo que comprender sus conductas, necesidades y preocupaciones específicas permitirá al profesional de enfermería diseñar estrategias de cuidado más efectivas y personalizadas, abordando en estos aspectos como la salud mental, por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación del bienestar psicológico con la autoeficacia para envejecer en adultas mayores trabajadoras de Chetumal, Quintana Roo?

## METODOLOGÍA

### Diseño

Diseño de corte cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y transversal, ya que pretende determinar si las variables independientes se relacionan con la dependiente en un momento del tiempo.

### Muestra y muestreo

La muestra se determinó mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia, ya que contó con criterios específicos para poder participar en el estudio, mencionándose en los criterios de selección; de igual forma, se usó el programa G Power<sup>®</sup>, calculándose un tamaño de muestra de 161 adultas mayores trabajadoras, considerando 0.05 de probabilidad de cometer error tipo 1, poder del 93 % ( $1-\beta = 0.9$ ) y correlación PH1 de 0.3.

Entre los criterios de inclusión se tuvo en cuenta: persona del sexo femenino, tener 60 o más años y estar activa laboralmente con al menos un año de antigüedad. Como criterios de exclusión se consideró a aquellas mujeres con limitaciones cognitivas (valorando mediante la prueba Pfeiffer) que impidan la contestación de las escalas, no hablen español y que hayan sufrido la muerte de un familiar o mascota en el último año.

### Instrumentos

#### Cédula de datos personales

Se realizó una cédula de datos personales en la que se evaluó datos característicos de la mujer, como la edad; servicio que ofrece la empresa donde labora; años laborando; horas de trabajo dia-

rio y hora de trabajo semanal; días a la semana de descanso; ingreso económico mensual en dólares; percepción de clima laboral de la empresa, así como con compañeros y compañeras de trabajo.

### **Bienestar psicológico**

Se aplicó la escala de dominio público llamado bienestar psicológico de Ryff adaptado a la población mexicana, que cuenta con un total de 39 ítems, con un formato de respuesta con puntuaciones comprendidas entre 1 (“Totalmente en desacuerdo”) y 6 (“Totalmente de acuerdo”); tiene seis factores: *autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal*. Presenta una consistencia interna aceptable en el total (valores de  $\alpha$  por encima de .9) y en cada una de sus subescalas (con valores de  $\alpha$  que oscilan entre 0,78 y 0,81), los resultados indican que a mayor puntuación es mayor el bienestar psicológico (2).

### **Autoeficacia para envejecer**

Se utilizó la escala de dominio público llamada “Autoeficacia para envejecer”, creada y validada en población mexicana; esta evalúa el grado de control percibido sobre los componentes, el contenido y las consecuencias del proceso de envejecimiento. Está compuesta por 10 afirmaciones, ante las que se responde mediante una escala Likert (1 = Nada, 4 = Mucho). Esta escala permite obtener puntuaciones en cuatro subescalas y un indicador global, que señalan una mayor percepción de autoeficacia para envejecer mientras más elevado sea el valor obtenido. Cuenta con un alfa de Cronbach de 0.88(7).

### **Consideraciones éticas**

La propuesta de investigación fue aprobada por el Comité de ética de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo con registro ZS-PY-12-23, cumpliendo con la normativa de la Ley General de Salud en materia de investigación. Se aplicó el consentimiento informado para proteger los derechos, autonomía y bienestar de los participantes, asegurando la confidencialidad y anonimato. La investigación se realizó sin riesgo, con respeto a la dignidad y derechos de los participantes, aunado a que se siguió los principios de la Declaración de Helsinki y el Informe Belmont. Los datos personales se utilizaron exclusivamente con fines de investigación, cumpliendo con las leyes de protección de datos de Quintana Roo.

## Plan de análisis de datos

Los datos se analizaron con el paquete estadístico Statal Package for Social Sciences (SPSS) versión 25 para Windows 2010, donde se utilizó frecuencias, porcentajes, medias, desviación estándar, valor máximo, valor mínimo e intervalo de confianza. Además, se realizó un análisis de distribución de las variables continuas con la prueba de Kolmogorov Smirnov, por lo que para la diferencia de medias se corrió con la prueba de Kruskal Wallis y para las correlaciones se aplicó la prueba Spearman.

## RESULTADOS

Participaron en el estudio 161 adultas mayores activas laboralmente con una M de edad de 63.65 años (DE=2.823 años). Entre los servicios que ofrece la empresa donde labora las adultas mayores se encuentra que el 18 % (29) laboran en el gobierno; el 1.9 % (3) en el sector salud; el 3.1 % (5) en telecomunicaciones; 2.5 % (4) en el mercado minorista; el 24.2 % (39) en la venta informal; el 13.7 % (22) en la educación; el 0.6 % (1) compañía de seguros; 1.2 % (2) mercado mayorista; 3.1% (5) turismo y cultura; 1.9 % (3) en buffet de abogados y el 29.8 % (48) en otros sectores.

En la tabla 1 se demuestra la caracterización de las variables, Años laborando, Horas de trabajo diario, Horas de trabajo semanal, Días de descanso a la semana, Días de vacaciones al año y Sueldo mensual en dólares.

**Tabla 1. Caracterización de datos laborales**

Variable	M	DE	IC
Años laborando	17.82	5.93	16.90-18.74
Horas de trabajo diario	8.06	2.07	7.73-8.38
Horas de trabajo semanal	41.20	18.07	38.39-44.01
Días de descanso a la semana	1.90	1.06	1.73-2.07
Días de vacaciones al año	16.67	14.03	14.49-18.86
Sueldo mensual en dólares	618.5	86.57	479.70-757.25

**Nota.** M = media; DE = Desviación estándar; IC = intervalo de confianza.

**Fuente:** elaboración propia.

Con respecto a la percepción del clima laboral con su jefe, se encontró que 7.5 % (12) lo considera malo, el 32.3 % (52) regular, el 40.4 % (65) muy bueno y el 19.9 % (32) excelente. Por otra parte, al abordar la percepción del clima laboral con sus compañeros, se observó que el 0.6 % (1) lo considera malo, el 27.3 % (44) regular, 49.7 % (80) bueno y el 22.4 % (36) excelente.

En la tabla 2 se presenta la caracterización de la variable Bienestar psicológico en conjunto con sus dimensiones, y se presenta, de igual manera, la descripción de la puntuación de la Autoeficacia para envejecer.

**Tabla 2. Caracterización de las variables Autoeficacia para envejecer y Bienestar psicológico**

Variable	M	DE	Val Min-Val Max	IC
Autoeficacia para envejecer	31.60	5.20	19-40	30.79-32.41
Bienestar psicológico	136.48	25.26	132 -140	132.55-140.41
Autoaceptación	29.19	5.65	8-45	28.31-30.07
Relaciones positivas	22.8	4.38	6-34	22.20-23.56
Autonomía	39.66	7.68	1-59	38.46-40.86
Dominio del entorno	17.20	5.87	6-36	16.29-18.12
Propósito de la vida	12.92	3.58	4-23	12.36-13.48
Crecimiento personal	11.74	4.18	4-24	11.09-12.39

**Nota.** M = mediana; DE = desviación estándar; Val Min = valor mínimo; Val Max = valor máximo; IC = intervalo de confianza.

**Fuente:** elaboración propia.

En la tabla 3 se presenta los resultados de la prueba de Kruskal Wallis se encontró una diferencia significativa de la Percepción del clima laboral con la Edad y el Bienestar psicológico, siendo mayor en aquellos que lo catalogan como malo y regular, respectivamente. De igual manera, se halló diferencia significativa de la Percepción del clima laboral con los compañeros en las adultas mayores que trabajan más horas y tiene más afectación en su bienestar psicológico.



**Tabla 3.** Diferencia de medias de la percepción del clima laboral con el jefe y compañeros

Variable	Percepción del clima laboral con el jefe				
	Malo M	Regular M	Bueno M	Muy bueno M	P
Edad	66.00	63.38	63.78	62.91	.019
Años laborando	17.75	18.29	17.40	17.94	.854
Horas de trabajo diario	9.42	8.06	8.09	7.47	.061
Horas de trabajo semanal	46.08	38.94	43.40	38.56	.454
Días de descanso a la semana	1.50	2.08	1.92	1.72	.313
Días de vacaciones al año	19.08	16.35	16.89	15.84	.622
Bienestar psicológico	127.00	141.35	137.35	130.34	.017
Autoeficacia para envejecer	31.25	30.42	31.95	32.94	.209
	Percepción del clima laboral con los compañeros				
Edad	60	64.68	63.44	63.19	.068
Años laborando	18	18.02	18.25	16.61	.452
Horas de trabajo diario	12	8.55	8.11	7.22	.011
Horas de trabajo semanal	60	40.50	43.35	36.75	.117
Días de descanso a la semana	2	1.77	1.95	1.94	.703
Días de vacaciones al año	10	13.00	20.14	13.64	.032
Bienestar psicológico	128.00	137.09	142.16	143	.024
Autoeficacia para envejecer	25	31.43	31.20	32.89	.244

**Nota.** M = media; p = nivel de significancia.

**Fuente:** elaboración propia.

Por último, en la tabla 4 se presenta la relación de las variables de estudio. Se encontró relación del Bienestar psicológico con la Autoeficacia para envejecer; es decir, se observó que a mayor Bienestar psicológico, mayor Autoeficacia para envejecer.

**Tabla 4. Correlación del Bienestar psicológico con la Autoeficacia para envejecer**

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1. Edad	1	.083	-.046	-.056	-.086	0.003	.008
2. Hora de trabajo semanal		1	-.357**	-.114	.068	.078	-.122
3. Días de descanso			1	.191*	.056	-.074	.120
4. Días de vacaciones				1	.278**	-.089	.143
5. Sueldo mensual					1	-.113	.104
6. Bienestar psicológico						1	.289**
7. Autoeficacia para envejecer							1

**Nota.** \* =  $p < 0.05$ , \*\* =  $p < 0.01$ .

**Fuente:** elaboración propia.

## DISCUSIÓN

Este estudio proporciona una descripción de la relación entre el Bienestar psicológico, la Autoeficacia para envejecer y las Condiciones laborales en las mujeres adultas mayores que trabajan.

Los resultados son coherentes con estudios anteriores que han investigado la relación entre el Bienestar psicológico y la Autoeficacia en la población adulta mayor. En este sentido, Mesa-Fernández afirma que existe una correlación entre el bienestar psicológico con variables como la percepción de la salud, las actividades físicas, la autoeficacia en el envejecimiento, la autoestima y la autonomía (8). Se ha confirmado que hay una interacción compleja entre la percepción subjetiva de uno mismo y varios dominios de la salud. Sepúlveda subraya la importancia de las relaciones sociales e incluso de la participación en organizaciones de personas mayores para formar el bienestar subjetivo, pues señaló la importancia de la familia, los amigos y la participación de las organizaciones de adultos mayores para el bienestar subjetivo, pero sobre todo subrayó la influencia negativa de las dificultades financieras, este resalta la importancia para la presente investigación por la amplia variabilidad del sueldo mensual promedio (9).

Según Durgante, se deben promover objetivos específicos basados en fortalezas y virtudes; subrayó fortalezas y virtudes claves como la inteligencia social y emocional, el control y manejo de las emociones, el intelecto, la prudencia, la creatividad y la vitalidad, como objetivos de programas de promoción de la salud en adultos mayores (10); esto concuerda con lo reportado en esta inves-

tigación, ya que las diferentes dimensiones del bienestar psicológico (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de la vida y crecimiento personal) se evaluaron y mostraron una variabilidad considerable.

Solís-Guerrero informaron bajos niveles de bienestar psicológico y calidad de vida en adultos mayores indígenas, lo que sugiere la necesidad de más investigación e intervenciones en esta población, sobre todo por la presencia indígena de la región (11). Estos estudios subrayan colectivamente la compleja interacción entre el bienestar psicológico, la autoeficacia y diversos factores socioeconómicos y culturales en el proceso de envejecimiento.

En términos generales, los hallazgos de este estudio también son significativos para documentar cómo las condiciones laborales afectan el bienestar psicológico de los adultos mayores. Como se muestra en los resultados, se observaron diferencias significativas en la Percepción del clima laboral con la Edad y el Bienestar psicológico, siendo más alta esta percepción en aquellos que lo calificaron como “malo” y “regular”, respectivamente.

También se encontraron diferencias significativas en la percepción del clima laboral con los compañeros en función de las horas de trabajo y su impacto en el bienestar psicológico. Nerushai menciona que los adultos mayores que trabajan reportan mayores niveles de bienestar psicológico, particularmente en situaciones en las que tienen mayor autonomía y mayor número de responsabilidades significativas (12).

Así mismo, Choi también documentó que la autoeficacia es un predictor significativo de la salud mental entre los empleados mayores (13). Estos hallazgos proponen que los adultos mayores tienen un mejor bienestar psicológico cuando sienten que son eficaces para abordar los desafíos relacionados con el trabajo.

Las condiciones laborales, como la seguridad en el empleo, la cultura organizacional, los horarios, la conciliación laboral, la carga de trabajo, la autonomía, la participación en la toma de decisiones, el entorno físico y las oportunidades de desarrollo profesional y personal, pueden influir positivamente en el bienestar psicológico de las personas trabajadoras, incluidas las adultas mayores (14).

No obstante, es de suma importancia tener en cuenta los desafíos inherentes al entorno de trabajo de hoy en día, especialmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales emergentes. En

un estudio longitudinal, Navarro-Giné et al. encontraron que hubo un incremento significativo del trabajo intensificado y de la escasez de control sobre el trabajo. Como resultado, la salud mental de los empleados en general, incluidos los adultos mayores empeoró. Por lo tanto, es crítico abordar los riesgos psicosociales y asegurar el apoyo social suficiente para combatir el impacto negativo en el bienestar psicológico de estos trabajadores(15).

En conjunto, se resalta la compleja relación entre la salud psicológica, entendida como el Bienestar psicológico, la Autoeficacia para envejecer y las Condiciones laborales en las adultas mayores que trabajan. Para promover un envejecimiento saludable y mejorar la salud mental de esta población en crecimiento, es importante considerar no solo aspectos personales como la autoeficacia y la autoestima, sino también las condiciones laborales y organizativas que influyen en las experiencias laborales de las personas mayores.

## CONCLUSIÓN

En el análisis correlacional se encontró que un mayor bienestar psicológico se asocia con una mayor autoeficacia para envejecer en las adultas mayores trabajadoras. Aunado a eso, se presentó diferencias significativas de la Percepción del clima laboral con la Edad y el Bienestar psicológico, siendo mayor en el aquellos que lo catalogan como “malo” y “regular”. De igual manera, se halló diferencia significativa del clima laboral con los compañeros en las adultas mayores que trabajan más horas y tiene más afectación en su bienestar psicológico. Estos hallazgos sugieren la necesidad de trabajar con este grupo vulnerable y con las empresas para desarrollar estrategias que faciliten una adecuada inserción o adaptación del adulto mayor en el entorno laboral.

**Financiamiento:** Recursos propios.

## REFERENCIAS

1. López Rincón FJ, Morales Jiménez A, Ugarte Esquivel A, Rodríguez Mejía LE, Hernández Torres JL, Sauza Niño LC. Comparison of the perception of health-related quality of life between older men and women. *Enfermería Global*. 2019;18(2):410-25.

2. García C. El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Psicología de Iztacala*. 2005;8(2):1–20. Disponible en: [www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf](http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf)
3. Pavón M, Arias C. La percepción de la autoeficacia para envejecer desde una perspectiva de género. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. 2013;5(2):1-8. Disponible en: <https://www.re-dalyc.org/pdf/3331/333129928004.pdf>
4. Sistema de Indicadores de Género. Envejecimiento. Ciudad de México; 2022. Disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Envejecimiento.pdf>
5. Instituto Nacional de las Personas Mayores. Gobierno de México. 2017. p. 1–3 Mujeres Adultas Mayores apartado. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/mujeres-adultas-mayores-apartado?state=draft>
6. Organización Mundial de las Naciones Unidas. Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos en las personas mayores. 2017. Disponible en: [www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_a-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf)
7. Caycho-Rodríguez T, Ventura-León J, Azabache-Alvarado K, Barboza-Palomino M, Fergusson Cárdenas I, Rojas-Jara C. Evidencias psicométricas iniciales de la escala de autoeficacia para envejecer (EAEE) en adultos mayores peruanos. *Psychologia*. 2018;12(2):47-60. doi <https://doi.org/10.21500/19002386.3421>
8. Mesa-Fernández M, Pérez-Padilla J, Nunes C, Menéndez S. Bienestar psicológico en las personas mayores no dependientes y su relación con la autoestima y la autoeficacia. *Cien Saude Colet*. 2019;24(1):115-24. doi <https://doi.org/10.1590/1413-81232018241.35302016>
9. Sepúlveda Aravena JK, Navarro Blanco RM, Denegri Coria MDC, Arias Lagos L. Significado de bienestar subjetivo e inclusión económica en adultos mayores líderes de asociaciones en el sur de Chile. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*. 2020;38(1):117-32. Disponible en: <http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path%5B%5D=554>
10. Durgante H, Mezejewski LW, Sá CN, Dell'Aglio DD. Intervenciones psicológicas positivas para adultos mayores en Brasil. *Ciencias Psicológicas*. 2019;106-18. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000100106&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000100106&script=sci_abstract)

11. Solis E, Villegas N. Bienestar psicológico y percepción de calidad de vida en adultos mayores indígenas del Ecuador. *Polo del conocimiento*. 2021;6(6):104-17. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2732>
12. Nerushai AI. Psychooogical well-being of elderly people. *RSUH/RGGU Bulletin Series Psychology Pedagogics Education*. 2021;(1):128-41. doi 10.28995/2073-6398-2021-1-128-141
13. Choi MS, Dabelko-Schoeny H, Lee MY, Bungler AC. Does Self-Efficacy and Team Leader Equity Matter for Older Workers' Mental Health? *Gerontologist*. 2020;60(6):996-1004. Disponible en: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A15%3A8085007/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A145184892&crl=f>
14. Sánchez J. Mutua Navarra. 2021. Seis claves para promover el bienestar psicológico en el trabajo. Disponible en: <https://www.mutuanavarra.es/2023/12/18/seis-claves-para-promover-el-bienestar-psicologico-en-el-trabajo/>
15. Navarro Giné A, Esteve Matalí L, Llorens Serrano C, Salas Nicás S, Moncada Lluís S. Exposición a riesgos laborales psicosociales y salud mental: evidencias en España en el período 2005-2021. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 2022;8:43-63. Disponible en: <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v8-navarro-esteve-llorens-et-al>