



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
CENTRO DE INVESTIGACIÓN TRANSDISCIPLINAR EN PSICOLOGÍA

**Generatividad, compromiso organizacional, e inversión de trabajo duro:
factores asociados a la intención de jubilación**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

Doctor en Psicología

P R E S E N T A:

Mtro. Rubén Agustín González Muciño

Directora/Director de tesis

Dra. Norma Betanzos Díaz

Comité revisor

Dr. Luis Martin Arciniega Ruíz de Esparza

Dra. Vera Lucia Petricevich

Dr. Imanol Belausteguigoitia Rius

Dr. Javier García Rivas

Dra. Juana Patlán Pérez

Dr. Jorge Pablo Oseguera Gamba

9 de junio del 2026

Agradecimientos

A todos los que están, y a los que ya no están.

No olvido a los que se quedaron, y a los que decidieron irse.

De igual manera, a los que saben, y a los que no saben.

Y a quienes nos invocan, y a quienes nos convocan.

Nota sobre el uso de Inteligencia Artificial

Este trabajo fue revisado con apoyo de la herramienta *ChatGPT-5 (OpenAI, 2025)*, utilizada únicamente para la corrección de estilo, redacción y ortografía. El contenido científico, los análisis y las conclusiones son de autoría exclusiva del investigador. Se reconoce que los sistemas antiplagio pueden generar coincidencias o falsos positivos derivados del uso de tecnologías de corrección automatizada.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I:	
INTENCIÓN DE JUBILACIÓN.....	8
1.1 Definición y características.....	9
1.2 Modelos de Intención de Jubilación.....	15
1.3 El trabajo, las organizaciones y la jubilación.....	17
1.4 Variables moderadoras de la Intención de Jubilación.....	19
1.5 Requisitos legales de la jubilación.....	23
1.6 Estudios sobre Intención de Jubilación.....	24
CAPITULO II:	
GENERATIVIDAD.....	28
2.1 Definición y características.....	30
2.2 Teorías motivacionales y Generatividad.....	31
2.3 Generatividad y Valores.....	33
2.4 Modelos de la Generatividad.....	34
2.5 Instrumentos de medición asociados a la Generatividad.....	37
2.6 Estudios sobre Generatividad.....	39
2.7 Generatividad: un nuevo enfoque organizacional.....	43
CAPÍTULO III:	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	45
3.1. Definición y características.....	46
3.1.2 Perspectivas del Compromiso Organizacional.....	48
3.2 Modelos del Compromiso Organizacional.....	50
3.2.2 Focos del Compromiso Organizacional.....	54
3.2.3 Perfiles del Compromiso Organizacional.....	55
3.3 Instrumentos de medición asociados al Compromiso Organizacional.....	55
3.4 Estudios sobre Compromiso Organizacional.....	57
CAPÍTULO IV:	
INVERSIÓN DE TRABAJO DURO.....	61
4.1 Definición y características.....	62
4.2 Modelos de Inversión de Trabajo Duro.....	65
4.3 Instrumentos de Inversión de Trabajo Duro.....	67
4.4 Estudios sobre Inversión de Trabajo Duro.....	68
MARCO CONTEXTUAL.....	73
PROPUESTA DEL MODELO TEÓRICO.....	78
Cierre del apartado – Modelo propuesto.....	82
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	87
MÉTODO.....	91
Objetivo general.....	91
Objetivos específicos.....	91
Hipótesis.....	92
Diseño de la investigación.....	92

Escenario.....	92
Criterios de inclusión/exclusión.....	92
Participantes.....	93
Variables.....	93
Instrumentos.....	93
Aspectos éticos.....	94
Procedimiento.....	96
RESULTADOS.....	101
Datos descriptivos de las variables sociodemográficas.....	101
Análisis factorial de las escalas.....	103
Datos descriptivos de las dimensiones de las variables principales.....	111
Comparación de las variables sociodemográficas y las dimensiones de las variables.....	114
Correlaciones entre las variables.....	117
Modelos Estructurales.....	119
Hipótesis.....	120
Descripción del modelo de Intención de Jubilación.....	122
Resultados para el modelo de Análisis de Senderos de Intención de Jubilación.....	123
Discusión.....	126
Modelo propuesto en el estudio.....	138
Conclusiones del capítulo.....	143
CONCLUSIONES DE LA TESIS.....	145
Las variables.....	147
Características sociodemográficas.....	150
El modelo y las hipótesis.....	153
Retos y oportunidades para la investigación futura de la Intención de Jubilación.....	157
Limitaciones del estudio.....	163
REFERENCIAS.....	166
Anexos.....	255
Anexo 1 – Consentimiento Informado.....	255
Anexo 2 – Datos sociodemográficos.....	256
Anexo 3 – Escala de Intención de Jubilación (González-Muciño y Betanzos, 2024).....	257
Anexo 4 – Escala de Generatividad.....	259
Anexo 5 – EVAT – Escala de Valores en el Trabajo (Arciniega y González, 2001) Introducción: En esta sección se le pedirá determinar cuál es el grado de parecido entre varios empleados y usted.....	261
Anexo 6 – Escala de Compromiso Organizacional.....	262
Anexo 7 – Escala de Inversión de Trabajo Duro.....	263
Anexo 8 - Comparación de las variables sociodemográficas y las dimensiones de las variables.....	264
Declaración sobre el uso de herramientas de Inteligencia Artificial.....	268

INTRODUCCIÓN

La intención de jubilación representa un fenómeno multifactorial en el que convergen aspectos individuales, organizacionales y sociales. En el caso mexicano, donde el envejecimiento poblacional avanza con rapidez, se vuelve urgente comprender los factores que influyen en la decisión de los trabajadores de anticipar o retrasar su retiro laboral. Con base en esta premisa, el presente estudio tuvo como propósito analizar el papel de la generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro como variables moderadoras de la intención de jubilación, dentro del marco teórico de la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen & Fishbein, 1975).

Se adoptó un diseño cuantitativo, transversal y correlacional, con una muestra conformada por trabajadores universitarios. Para la recolección de datos se aplicaron cuatro instrumentos validados: la *Escala de Intención de Jubilación*, la *Escala de Generatividad*, la *Escala de Compromiso Organizacional* y la *Escala de Inversión de Trabajo Duro*. Los análisis factoriales confirmaron la validez del constructo de las escalas utilizadas.

A través de modelos estructurales se logró explicar el 60 % de la varianza de la intención de jubilación. Los resultados mostraron que la generatividad, la autotrascendencia y el compromiso afectivo actuaron como predictores negativos de dicha intención. En otras palabras, los trabajadores con mayores niveles de generatividad y con un vínculo emocional más fuerte hacia su empleo tienden a posponer su jubilación.

Finalmente, se discuten las implicaciones teóricas y prácticas de estos hallazgos, particularmente en lo relativo al diseño de políticas organizacionales orientadas a la retención del talento y a la promoción de transiciones laborales saludables.

CAPITULO I:

INTENCIÓN DE JUBILACIÓN

A lo largo de su vida, las personas se involucran en diversas actividades guiadas por sus intereses, habilidades, tiempo disponible y nivel de formación, siendo el trabajo una de las más significativas (Londoño-Moreno & Díaz-Bambula, 2019). Con el transcurso de los años, los individuos enfrentan la posibilidad de retirarse de la vida laboral (Alcover, 2020), decisión que suele estar mediada por un conjunto de creencias desarrolladas en contextos personales, familiares, sociales y organizacionales (Szinovacz, 2005, 2013). Este proceso de retiro se asocia con lo que se conoce como intención de jubilación.

La intención de jubilación puede surgir desde las primeras etapas de la vida laboral y transformarse con el paso del tiempo (Sullivan, 2019). Dicha intención está influida por múltiples factores, entre ellos las creencias sociales de los trabajadores, que tienden a clasificarse como positivas o negativas (Solem et al., 2016), dependiendo de variables como la edad, la madurez, las metas personales, las necesidades y el entorno en el que se desenvuelven (Davis, 2003). Además, las percepciones que el trabajador construye dentro de su organización influyen en la formación y modificación de sus creencias personales y sociales (Fishbein & Ajzen, 1980). A medida que aumenta el tiempo de permanencia de un empleado en una institución, las creencias asociadas a su experiencia laboral tienden a consolidarse (Fishbein, 1967).

El estudio de la intención de jubilación resulta pertinente tanto en el ámbito académico como en el organizacional, ya que permite identificar las variables que influyen en la decisión de los empleados al considerar su retiro. En México, las proyecciones de la CONAPO (2026) y del INEGI (2021) anticipan que, en las próximas tres décadas, las organizaciones enfrentarán un crecimiento sostenido en el número de trabajadores adultos mayores, lo que incrementará la población potencialmente jubilable y, en consecuencia, los

costos asociados a este proceso. Ante este panorama, profundizar en el análisis de la intención de jubilación permite reconocer áreas de oportunidad que favorezcan tanto una transición laboral planificada como la permanencia de trabajadores experimentados dentro de las organizaciones (Miranda-Chan & Nakamura, 2015). Con base en la evidencia empírica, las instituciones pueden diseñar estrategias que promuevan una desvinculación laboral ordenada o la retención de empleados cuyo conocimiento y trayectoria resultan especialmente valiosos (Zhan et al., 2015; Sofiah et al., 2023).

En este capítulo se examina el concepto de intención de jubilación, sus implicaciones teóricas, su relación con la vida laboral, las variables involucradas en su estudio y su relevancia en el panorama actual de la investigación. Para ello, se adopta como marco teórico la Teoría de la Acción Razonada (TAR) propuesta por Ajzen y Fishbein (1975), la cual proporciona un marco explicativo sobre los factores que inciden en la decisión de jubilarse.

1.1 Definición y características

La intención de jubilación se define como la actitud que el trabajador desarrolla hacia el retiro laboral, basada en la percepción de lo que ha construido o adquirido a lo largo de su trayectoria profesional, por ejemplo, los beneficios otorgados por la organización, así como en su sentido de trascendencia personal (Szinovacz, 2005). También se ha conceptualizado como el proceso de salida de una persona de la fuerza laboral, en el cual el trabajador comienza a desvincularse conductualmente del empleo y manifiesta una disminución en su compromiso psicológico (Shultz & Wang, 2011). En este sentido, la jubilación no debe entenderse únicamente como un trámite administrativo, social o laboral, sino también como un proceso psicológico que implica la aparición de una intención previa a un posible comportamiento observable.

El término intención hace referencia al propósito o disposición de ejecutar una acción, determinada por la valoración subjetiva que una persona realiza de sus ideas y creencias

(Ajzen & Fishbein, 1975; Real Academia Española [RAE], 2023). Desde esta perspectiva, la intención de jubilación, dentro del campo de la psicología, puede concebirse como un proceso de toma de decisiones influido por múltiples factores del contexto individual, entre ellos la familia, el estado de salud, la organización, la profesión y las actitudes hacia el trabajo. Esto lleva a formular preguntas fundamentales: ¿qué impulsa a un trabajador a jubilarse? y ¿qué factores lo llevan a anticipar o posponer dicha decisión?

La toma de decisiones se concibe como un proceso mediante el cual se elige entre diversas alternativas con el fin de resolver una situación o problema de vida (Peñaloza, 2010). Diversas teorías han intentado explicar los factores que intervienen en este proceso y, en consecuencia, en el comportamiento que una persona adopta frente a una situación específica. Algunas de estas teorías se presentan a continuación.

Tabla 1.1
Teorías explicativas de la toma de decisiones y comportamiento

Teoría / Modelo	Año	Autor(es)	Premisa central	Aportes clave
Teoría Actitudinal	1935	Gordon W. Allport	Las actitudes son estados de preparación mental/neural que predisponen respuestas consistentes a objetos/ideas.	Conceptualización clásica de actitud y su medición; base de cambio actitudinal y psicología social
Modelo de Ciclo de Vida (consumo/ahorro)	1954	Franco Modigliani & Richard Brumberg	Personas suavizan el consumo a lo largo de la vida: endeudan jóvenes, ahorran en la madurez, desacumulan en retiro.	Fundamento para entender ahorro/jubilación, políticas de pensiones y bienestar intertemporal.
Disonancia Cognitiva	1957	Leon Festinger	La inconsistencia entre cogniciones genera malestar (disonancia) que motiva cambios para restaurar coherencia.	Explica cambio de actitudes, racionalización y toma de decisiones post-elección.
Teoría de la Actividad (envejecimiento)	1961	Robert J. Havighurst	El envejecimiento exitoso implica mantener actividades/roles y compromiso con el entorno.	Base de programas de “envejecimiento activo” y bienestar en la vejez.
Teoría de las Expectativas (E-I-V)	1964	Victor H. Vroom	La motivación depende de: Expectativa (esfuerzo→desempeño),	Modelo central de motivación laboral e incentivos; guía

				Instrumentalidad (desempeño→recompensa) y Valencia (valor de la recompensa).	intervenciones en RR.HH.
Teoría de la Crisis (intervención en crisis)	1964	Gerald Caplan		Las crisis surgen ante problemas que exceden recursos habituales de afrontamiento; requieren intervención breve y sistémica.	Marco de prevención de psiquiátrica y salud pública; bases de intervención en crisis.
Elección Trabajo-Ocio (asignación del tiempo)	1965	Gary S. Becker		Los hogares producen bienes con tiempo + mercado; la elección trabajo-ocio responde a precios del tiempo e ingresos.	Integra tiempo en demanda y oferta laboral; clave para entender participación laboral y ocio.
Teoría de la Acción Razonada (TRA)	1975	Martin Fishbein & Icek Ajzen		La intención conductual está determinada por actitudes y normas subjetivas en conductas voluntarias.	Predicción del comportamiento y base directa de TPB/RAA.
Teoría de los Roles	1936 / 1986 síntesis	Ralph Linton; síntesis Bruce J. Biddle		Las personas ocupan estatus y desempeñan roles con expectativas sociales que guían la conducta.	Explica conflicto/estrés de rol, socialización y comportamiento organizacional.
Teoría de la Continuidad (envejecimiento)	1989	Robert C. Atchley		En la vejez, las personas buscan mantener patrones internos/externos coherentes con su historia de vida.	Entiende adaptaciones al retiro; guía para políticas/servicios gerontológicos.
Modelo de Elección de Opciones (retiro)	1988–1990	James H. Stock & David A. Wise		Seguir trabajando mantiene la opción de retirarse en condiciones más ventajosas; pensiones crean incentivos de retiro.	Modelo influyente para evaluar planes de pensión y políticas de retiro.
Teoría del Comportamiento Planificado (TPB)	1991	Icek Ajzen		La intención depende de actitud, normas y control percibido; el control capta barreras/facilitadores.	Una de las teorías más aplicadas para predecir/dirigir conductas (salud, consumo, trabajo).
Teoría de la Selectividad Socioemocional (SST)	1999	Laura L. Carstensen		La percepción del tiempo futuro guía metas: cuando se percibe limitado, se priorizan metas emocionales sobre informativas.	Explica cambios en redes/afectos en la vejez; útil para diseño de intervenciones y lugares de trabajo con adultos mayores.
Teoría/Enfoque de la Elección Racional (con racionalidad limitada)	1955–1957; ed. 1997	Herbert A. Simon		La decisión real opera con racionalidad limitada: información/cálculo acotados → se satisface más que optimizar.	Revoluciona decisión y administración; base de economía conductual y teoría organizacional.

Marcos integradores de factores para la decisión de jubilación	1986→actualidad	T.A. Beehr; Mo Wang & K.S. Shultz, entre otros	La decisión de retiro es un proceso con factores personales (salud, estado civil, educación, ocio), financieros, laborales (demanda/estrés, edadismo, satisfacción) y contextuales (mercado, políticas, familia), con push/pull/overrides.	Modelos de proceso y revisiones que integran predictores y resultados del retiro; distinguen retiros voluntarios vs. involuntarios, fases temporales y mecanismos push/pull.
--	-----------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Dado que la intención de jubilación implica una decisión proyectada hacia el futuro, ya sea anticiparla o posponerla, diversas teorías han servido como marcos conceptuales en modelos explicativos que buscan comprender este proceso (Shultz & Wang, 2011; Wang et al., 2011; Szinovacz, 2013). Para los fines de esta investigación, se eligió la Teoría de la Acción Razonada (Fishbein & Ajzen, 1975) como el marco teórico más adecuado, ya que proporciona una estructura clara para explicar cómo las creencias, las actitudes y las normas sociales se transforman en decisiones conductuales planificadas.

A diferencia de otros enfoques, como las teorías económicas o del envejecimiento, que se centran principalmente en variables estructurales o biográficas, la Teoría de la Acción Razonada permite comprender el proceso psicológico previo a la conducta, es decir, cómo las personas forman su intención de jubilarse a partir de evaluaciones racionales y percepciones sociales. Desde esta perspectiva, la jubilación no se concibe como un acontecimiento súbito, sino como una decisión intencional y deliberada, influida por la valoración subjetiva del retiro (actitud), por la presión o expectativa social (norma subjetiva) y, en modelos derivados como la Teoría del Comportamiento Planificado, por la percepción del control que el individuo tiene sobre su propia acción (Ajzen, 1991).

Esta teoría resulta especialmente útil en contextos donde se busca predecir o modificar las intenciones de jubilación mediante intervenciones organizacionales, programas de bienestar o políticas públicas que consideren las creencias, valores y percepciones de los trabajadores (Topa et al., 2018; Shultz & Wang, 2011).

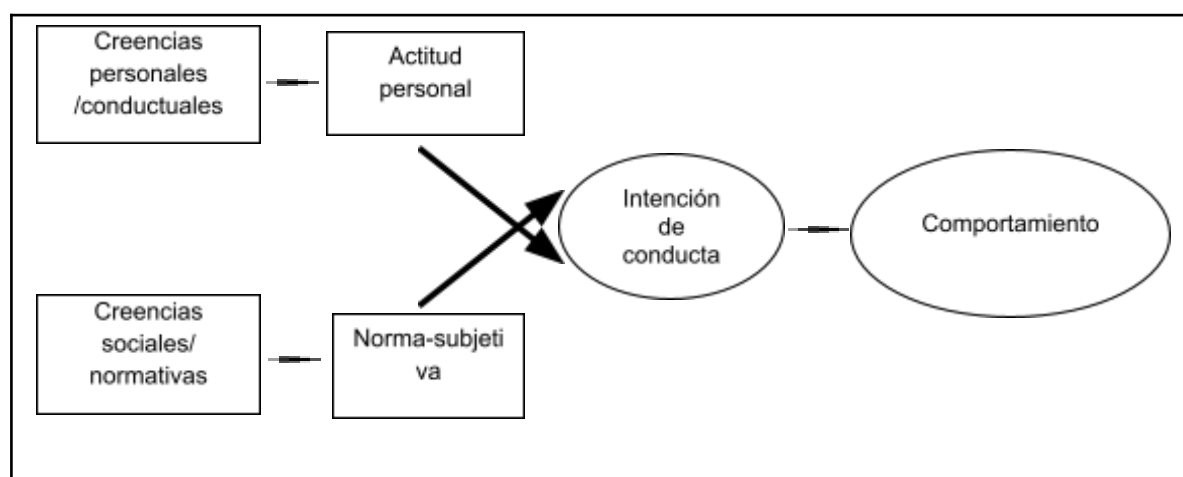
En su formulación original, la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen & Fishbein, 1975) plantea que la intención de conducta es el principal predictor del comportamiento, determinada por dos componentes fundamentales: la actitud individual (componente actitudinal) y la norma subjetiva (componente normativo). Ambas dimensiones derivan de un sistema de creencias, entendidas como ideas o representaciones subjetivas que vinculan una

situación con sus posibles consecuencias (Ajzen & Fishbein, 1975). Estas creencias se agrupan en dos categorías principales:

- Creencias personales o conductuales. Se refieren a las ideas individuales basadas en motivaciones, deseos, valores personales, opiniones o juicios. A partir de estas creencias se forma la actitud del trabajador hacia la jubilación, influida por su percepción de los procesos y condiciones organizacionales, que suelen centrarse en aspectos financieros o de productividad (Orejuela & Robledo, 2020).
- Creencias sociales o normativas. Son aquellas que se originan a partir de la influencia de normas sociales, contextos culturales o personas significativas, como familiares, amigos o colegas. Estas creencias poseen una carga emocional importante y tienden fortalecerse cuando el individuo mantiene vínculos afectivos o desea cumplir con las expectativas de los demás (Ajzen & Fishbein, 1975; Fishbein, 1980).

En conjunto, la actitud personal se construye a partir de las creencias individuales, mientras que la norma subjetiva se conforma a partir de las creencias sociales o normativas (Fishbein & Ajzen, 1980).

Imagen 1:
Esquema de la Teoría de la Acción Razonada



Fuente: Adaptado de Ajzen y Fishbein (1975)

Con base en lo expuesto, la presente investigación define la intención de jubilación como *el propósito de un trabajador de llevar a cabo su retiro laboral en el futuro, sustentado en dos dimensiones: la actitud individual, derivada de las creencias personales, y la norma subjetiva, basada en las creencias sociales*. Si bien la intención suele considerarse un predictor del comportamiento en diversos contextos, esta no garantiza necesariamente que la acción se materialice (Reyes, 2007). En otras palabras, que un empleado manifieste la intención de anticipar o posponer su jubilación no implica que efectivamente lo hará, ya que la decisión final depende de múltiples factores adicionales que pueden influir en el proceso (Ajzen, 1991).

1.2 Modelos de Intención de Jubilación

En la literatura proveniente de distintas disciplinas se han desarrollado diversas teorías, modelos y enfoques que explican la jubilación a partir de dos momentos clave: a) la prejubilación, centrada en la fase de preparación y toma de decisiones (Shultz & Wang, 2011; Wang et al., 2011; Szinovacz, 2013), y b) la postjubilación, orientada al ajuste y las consecuencias del retiro (Cummings & Henry, 1961; Havighurst, 1961; Rosow, 1967; Atchley, 1971). Para los fines de la presente investigación, se omiten los modelos enfocados en la segunda etapa y se analizan aquellos que abordan específicamente la intención de jubilación. A continuación, se describen algunos de los modelos más representativos.

- Modelo del Proceso Temporal del Retiro (Shultz & Wang, 2011).

Los autores proponen que la jubilación se inicia desde el momento en que una persona establece una relación laboral con la organización. A lo largo de su trayectoria, el trabajador va generando expectativas sobre cuándo y cómo se retirará. Siguiendo la perspectiva de Allport (1979), el individuo define su intención de jubilación al contrastar su idea inicial del trabajo con la experiencia real y las emociones que surgen durante su vida laboral. Este modelo integra elementos de la

Teoría de la Acción Razonada (Ajzen & Fishbein, 1975), al considerar que la expectativa de jubilación se fundamenta en un conjunto de creencias personales y sociales.

- Modelo Multinivel del Retiro (Wang et al., 2011).

Este enfoque identifica dos momentos fundamentales en la conformación de la intención de jubilación: 1) cuando el trabajador conversó sobre el tema con familiares o colegas, y 2) cuando reflexiona individualmente sobre dicha información. Entre las variables que influyen en la decisión destacan la satisfacción laboral, los planes personales y la expectativa de nuevas actividades. En línea con Festinger (1962), se plantea que la intención de jubilación puede modificarse por factores externos o por la influencia de otras personas. Por ejemplo, si un trabajador escucha comentarios positivos sobre la jubilación por parte de sus compañeros, es posible que adopte una postura similar. Este modelo se vincula estrechamente con el componente normativo o subjetivo de la TAR (Ajzen & Fishbein, 1975), al resaltar la relevancia de las creencias sociales y de la retroalimentación interpersonal en la formación de la intención de jubilación.

- Modelo Dinámico Basado en Recursos para el Ajuste al Retiro (Szinovacz, 2013).

Este modelo sostiene que, a lo largo de su vida, el trabajador desarrolla una serie de recursos personales y organizacionales —conocimientos, aprendizajes, beneficios, redes sociales, entre otros— que influyen en la manera en que proyecta su retiro. Dichos recursos, junto con los factores culturales y sociales, permiten planificar la jubilación de forma más objetiva. Por ejemplo, los significados construidos, los beneficios acumulados y las habilidades adquiridas dentro de la organización contribuyen a definir cuándo y por qué jubilarse. Este enfoque comparte similitudes con la propuesta de Allport (1979), al considerar que el trabajador contrasta sus

recursos actuales con los previos y valora los vínculos afectivos desarrollados en su entorno laboral. En consonancia con la TAR (Ajzen & Fishbein, 1975), plantea que la intención de jubilarse se configura a partir de las creencias individuales y sociales del trabajador.

Si bien los modelos mencionados aportan valiosas perspectivas teóricas para comprender la intención de jubilación, resulta indispensable contar con un modelo adaptado al contexto mexicano, cuyas características laborales, económicas y socioculturales difieren significativamente de las observadas en otros países (Juárez et al., 2023). En el siguiente apartado se aborda el papel del trabajo como elemento central, dado que hablar de intención de jubilación implica considerar los factores laborales, organizacionales y psicológicos que influyen en la experiencia del trabajador.

1.3 El trabajo, las organizaciones y la jubilación

El Trabajo constituye una actividad humana, social y dinámica que puede desarrollarse de manera individual o colectiva. Implica una estructura de significados y una organización del tiempo (Blanch, 2003), además de ser una de las principales fuentes de subsistencia (Jahoda, 1979; Morin, 2001). Las personas dedican al trabajo gran parte de su vida, energía, tiempo y pensamiento (Ávila & Castañeda, 2015), y a través de él alcanzan objetivos tanto personales como profesionales (Llorens et al., 2008). En este sentido, el trabajo posee dos dimensiones esenciales: la inversión de tiempo y la inversión de esfuerzo (Snir & Harpaz, 2002).

Los trabajadores construyen una dinámica estructurada en la que invierten tiempo, esfuerzo físico y mental, aspiraciones, conocimientos y otros recursos, lo cual les retribuye diversos beneficios individuales (Szinovacz, 2013). Por ejemplo, la identidad personal se forja en gran medida a partir del rol laboral (Peiró & Prieto, 1996), al mismo tiempo que se desarrollan valores, expectativas, actitudes y creencias (Ruíz et al., 2004). De acuerdo con Limón (1990) y Llorens et al. (2008), el trabajo brinda a la persona beneficios como la

estructuración del tiempo y del espacio, el estatus, la identidad y la creación de redes de contacto social. En esta misma línea, Da Rosa et al. (2011) sostienen que el trabajo desempeña un papel clave en el proceso de socialización, ya que facilita la formación de vínculos socioafectivos y refuerza el rol personal mediante el reconocimiento individual y colectivo.

Desde una perspectiva subjetiva, uno de los mayores beneficios del trabajo es la autorrealización. A través de la actividad laboral, las personas encuentran sentido a su vida, desarrollan su potencial, cultivan la automotivación, el aprendizaje, la trascendencia y el crecimiento integral (Kotre, 1998; Aguilera & Torres, 2008; Yalom, 2015; Hoogendijk, 2023). Erikson (1985) coincide en que el trabajo dota de sentido a la existencia y permite al individuo autorrealizarse, convirtiéndose en un medio para alcanzar sus metas y aspiraciones. En ciertos contextos culturales, como en algunas sociedades orientales, el trabajo se concibe como un valor absoluto: se inculca desde edades tempranas la idea de “*vivir para trabajar y morir trabajando*” (Chen, 2020).

El empleo no solo tiene un inicio, sino también una culminación personal y social, conocida como jubilación. Este momento ocurre cuando, tras años de dedicación laboral, la persona evalúa distintos factores personales para decidir si desea continuar o retirarse, lo que da origen a la intención de jubilación (Sullivan & Al Ariss, 2019; Shepherd et al., 2021). Aunque esta intención suele derivar en una decisión de retiro, algunas organizaciones ejercen presión para que los trabajadores se jubilen (Shultz & Wang, 2011). Alcover (2020) distingue dos tipos de organizaciones: aquellas que promueven la jubilación temprana, guiadas por una visión idealizada de la juventud como sinónimo de productividad, y aquellas que valoran el capital humano y procuran adaptar las condiciones laborales para extender la vida profesional de quienes desean continuar activos.

De manera complementaria, Topa et al. (2018) destacan que tanto las organizaciones como las familias y los círculos sociales del trabajador no siempre consideran sus necesidades personales en el proceso de jubilación. Según Hatlen (2016), Alcover (2020), Wiktorowicz et al. (2022) y Hoogendijk et al. (2023), esta omisión responde a que la investigación se ha centrado más en el comportamiento observable del retiro que en el estudio de la intención de jubilación y de las variables que la determinan. Esta falta de atención se refleja en la escasez de estrategias organizacionales adecuadas para gestionar la desvinculación laboral (Vandenberghe, 2009; Alcover, 2020).

Asimismo, Topa et al. (2018) señalan que las condiciones organizacionales desempeñan un papel decisivo: cuando el entorno laboral es favorable, los empleados tienden a permanecer; en cambio, ante condiciones adversas, buscan jubilarse lo antes posible (Vandenberghe, 2009). Por su parte, autores como Calo (2005), Clark y Arnold (2006), Hatlen (2015) y Hoogendijk et al. (2023) sugieren que las organizaciones deben explorar con mayor profundidad las variables personales de los empleados con el fin de fomentar y aprovechar el talento de los trabajadores mayores, promoviendo su permanencia y anticipándose a las demandas sociolaborales futuras.

1.4 Variables moderadoras de la Intención de Jubilación

A partir de la revisión de la literatura, se identifican múltiples variables que influyen en la intención de jubilación de los trabajadores, las cuales pueden agruparse en tres grandes categorías: sociodemográficas, organizacionales e individuales.

En relación con las variables sociodemográficas y organizacionales, Shepherd et al. (2021) destacan que los factores sociales y laborales ejercen una influencia particularmente significativa sobre la intención de jubilación. Uno de los elementos más estudiados es la edad (Arias-Galicia, 2014; Shultz & Wang, 2011), ya que la jubilación suele asociarse con una edad biológica, legal o con una condición fisiológica que implica disminución de

capacidades (RAE, 2017; Al Ariss, 2019). Sin embargo, la edad cronológica no siempre refleja la edad “real” o biológica del individuo (Sterns & Doverspike, 1989). En ocasiones, las organizaciones tienden a percibir a los trabajadores mayores como menos productivos (Meza-Mejía & Villalobos-Torres, 2008; Helal et al., 2021), lo que refuerza estigmas y prejuicios relacionados con la edad en el ámbito laboral (Browne et al., 2019).

Keni et al. (2013) sostienen que no existe una única forma de concebir la edad de jubilación, sino que esta puede entenderse desde diversas perspectivas: cronológica, funcional, psicosocial, organizacional o incluso en función de la expectativa de vida. Los autores subrayan tres aspectos clave: a) estas concepciones no siempre coinciden, b) la ambigüedad respecto a su significado puede generar confusión entre los empleados, y c) las organizaciones deberían reconocer estas diferencias para promover condiciones laborales más equitativas.

Otra variable relevante es el sexo, ya que en diversos contextos las estadísticas muestran una mayor proporción de hombres jubilados en comparación con mujeres (Mock, 2014). Este fenómeno responde, en parte, a la persistencia de roles culturales que asignan al varón la responsabilidad económica del hogar (Jahoda, 1979). Van Solinge y Henkens (2010) señalan que estos estereotipos ideológico-culturales afectan las tasas de jubilación femenina, al reforzar la idea de que las mujeres deben asumir tareas domésticas o de cuidado familiar (Eagly & Karau, 2002). Bernard et al. (1996) agregan que la inequidad de oportunidades laborales para las mujeres varía entre países, y que muchas deben enfrentar una doble jornada, en el hogar y en la organización. A pesar de los avances en la participación laboral femenina, las estructuras organizacionales continúan mostrando una sobrerrepresentación masculina (Nagy et al., 2022).

Asimismo, variables como el salario y la antigüedad laboral influyen en la intención de jubilación (Leturia et al., 1993; Sullivan & Al Ariss, 2019). Madrid y Garcés de los Fayos

(2000) señalan que, en algunos países, el sexo del trabajador determina el nivel de ingreso y, en consecuencia, el monto de la pensión. Amarante et al. (2016) observan que esta situación es común en varios países de América Latina, donde las pensiones femeninas tienden a ser menores. Garrouste y Perdrix (2022) enfatizan que una mayor equidad salarial podría influir positivamente en la intención de jubilación, ya que las mujeres con pensiones reducidas podrían optar por prolongar su vida laboral, mientras que los hombres podrían continuar trabajando para mantener su rol cultural como proveedores.

En el ámbito organizacional, variables como el compromiso organizacional, el control del trabajo y la satisfacción laboral guardan una estrecha relación con la intención de jubilación. Adams et al. (2002) encontraron que los empleados con un fuerte compromiso afectivo tienden a desear continuar trabajando, mientras que quienes perciben mayor control sobre su labor muestran mayor disposición a seguir activos. De manera complementaria, un metaanálisis realizado por Browne et al. (2019) identificó tanto al control del trabajo como a la satisfacción laboral como predictores de la postergación del retiro.

Otra variable relevante es el empleo puente, entendido como una forma de transición hacia la jubilación mediante actividades laborales alternativas, con frecuencia de tipo autónomo (Alcover, 2020). Sin embargo, algunos empleados optan por continuar en su puesto actual sin recurrir a esta alternativa (Lahlouh & Huamán-Ramírez, 2019). En cuanto al clima organizacional, se ha observado que un entorno laboral negativo acelera el deseo de jubilarse (Li et al., 2023), mientras que un clima favorable a la calidad de vida y la salud ocupacional favorece la permanencia laboral (Neupane et al., 2022).

En el plano individual, muchos trabajadores conciben la jubilación como una meta orientada al bienestar, la plenitud y la felicidad tras años de actividad (Seligman, 2000; Yalom, 2015). Según Szinovacz (2013), la intención de jubilación implica reflexionar sobre el tiempo y el esfuerzo invertidos a lo largo de la vida laboral, y sobre los significados

personales atribuidos al trabajo, tales como los ideales, beneficios, sentido de vida y la motivación por la autorrealización (Buendía, 1990; Ruíz-Quintanilla & Claes, 2004; McAdams & de St Aubin, 1992; Aguilera & Torres, 2008; Costa-Front & Vilaplana-Prieto, 2022; Halvari & Olafsen, 2022; Hoogendijk, 2023).

Domínguez (2007) sostiene que la motivación personal está estrechamente relacionada con la intención de jubilación, ya que los trabajadores reflexionan sobre sus logros y metas, evaluando sus razones para continuar o retirarse (Villar et al., 2023; Hoogendijk, 2023). De hecho, Halvari y Olafsen (2022) encontraron que los empleados con altos niveles de motivación tienden a posponer su jubilación.

Yalom (2005, 2015) plantea que la intención de jubilación implica un proceso de autoanálisis, en el cual el individuo reflexiona sobre su sentido de trascendencia y autorrealización logrados a través del trabajo. En la misma línea, Alcover (2020) sugiere que el empleo puede representar un medio para “dejar huella” en los demás, motivando a muchos trabajadores a continuar activos mediante empleos puente. Por su parte, Erikson (1971) introduce el concepto de generatividad, entendido como el deseo de contribuir al bienestar de otros, presente en distintas etapas de la vida. Los empleados que sienten responsabilidad por su entorno laboral, ya sea hacia sus compañeros, procesos o resultados, tienden a retrasar su retiro. Costa-Front y Vilaplana-Prieto (2022) añaden que los trabajos relacionados con el cuidado de otros fomentan la intención de continuar laborando, mientras que Hatlen (2016) halló que la generatividad puede influir tanto en la postergación como en la anticipación del retiro, dependiendo de si la motivación es interna (crecimiento personal) o externa (ayuda a los demás).

Finalmente, una variable ampliamente estudiada es la salud autopercibida. Un estudio longitudinal con más de dos mil trabajadores realizado por Kung et al. (2023) mostró que quienes perciben un mejor estado de salud tienden a retrasar la jubilación, convirtiendo esta

variable en un predictor relevante. De manera complementaria, Nivalainen (2022) señala que tanto la salud como la motivación influyen significativamente en la intención de jubilación.

1.5 Requisitos legales de la jubilación

Otro aspecto fundamental para comprender la intención de jubilación son los requisitos formales y reglamentarios, tanto de carácter socio-legal como organizacional, que determinan las condiciones para acceder a este derecho (Alonzo et al., 2017; OCDE, 2018; Comisión Europea, 2022). A estos elementos se añade la percepción de la pensión económica como una forma de *recompensa simbólica y material* por los años de servicio prestados (Arias-Galicia, 2018; López et al., 2022).

En el caso de México, la regulación del proceso jubilatorio se encuentra sustentada en diversos marcos normativos. Entre los más relevantes se destaca el Título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo, establecido en la *Ley Federal del Trabajo* (2013). Asimismo, el acceso a las pensiones se rige por la *Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social* (2022) y la *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado* (2012). A estos ordenamientos se suman otros instrumentos complementarios, como acuerdos sindicales, leyes civiles estatales y leyes orgánicas institucionales (Arias-Galicia, 2018).

Las disposiciones contenidas en dichos marcos legales ejercen una influencia directa sobre la intención de jubilación, pues estos aspectos se integran al sistema de creencias sociales del trabajador y modelan sus percepciones acerca del retiro. En consecuencia, los factores normativos no solo definen los procedimientos formales para jubilarse, sino que también moldean las expectativas, valoraciones y decisiones individuales respecto al momento y la forma en que se concretará el retiro laboral.

1.6 Estudios sobre Intención de Jubilación

La intención de jubilación ha evolucionado como un campo de estudio independiente desde mediados de la década de 1990, cuando comenzó a diferenciarse de los enfoques tradicionales centrados únicamente en la jubilación como un evento final. Sullivan (2019) destaca que, durante mucho tiempo, la intención de jubilación fue considerada un componente más del proceso general de retiro, y solo a partir de los años noventa adquirió relevancia propia dentro de la investigación psicológica y organizacional.

Adams et al. (2002) emplearon la Teoría del Apego al Rol de Trabajo propuesta por Carter y Cook (1995) para analizar cómo el involucramiento en el trabajo, el compromiso organizacional y el compromiso con la carrera influyen en la intención de jubilación. Desde esta perspectiva, la decisión de retirarse anticipadamente o de continuar laborando depende del grado de apego al rol laboral. Sin embargo, Levinson y Levinson (1996) advirtieron que dicho apego puede generar niveles elevados de estrés y fluctuaciones emocionales, ya que la incertidumbre inherente al proceso de jubilación provoca ansiedad y malestar psicológico en los trabajadores (Shultz et al., 1998; Vaupel & Loichinger, 2006).

Investigaciones recientes han encontrado que la intención de jubilación también está mediada por la capacidad individual de trabajo. En este sentido, las personas tienden a posponer su retiro cuando perciben una alta capacidad laboral y bajos niveles de estrés, pero lo anticipan cuando dicha capacidad disminuye o la carga de estrés aumenta (León-Robles, 2019).

Diversos estudios han identificado un conjunto amplio de variables relacionadas con la intención de jubilación, entre ellas la satisfacción laboral (Bondsorff et al., 2010), la salud mental (Harkonma et al., 2006), el compromiso organizacional (Adams, 1999, 2002; Sejbaek et al., 2012; Topa et al., 2018), el comportamiento social (Ceresia, 2006), las actividades puente (Vandenberghe, 2009; Lahlouh, 2019), el burnout (Plascencia-Reyes, 2016; Román &

Montoya, 2019), la calidad de vida laboral (Neupane et al., 2022; Kong et al., 2022) y la pasión por el trabajo (Cui et al., 2020).

Respecto a la postergación de la jubilación, Browne et al. (2019) evidencian que la satisfacción laboral y el control sobre el trabajo son predictores positivos para extender la vida laboral dentro de la organización. De forma similar, Böckerman e Ilmakunnas (2020) encontraron que las condiciones laborales percibidas influyen en la decisión de jubilarse o permanecer en el empleo. En Malasia, Lim et al. (2019) describen los programas sociales conocidos como *Aldeas de Jubilados*, diseñados para adaptar las condiciones laborales a quienes deciden continuar trabajando después de alcanzar la edad de retiro.

La autorrealización también se ha vinculado estrechamente con la intención de jubilación. Los estudios de Halvari y Olafsen (2022) indican que los empleados motivados tienden a prolongar su vida laboral, al igual que aquellos cuyo trabajo implica ayudar a otros o requiere una fuerte inversión de tiempo y energía (Costa-Front & Vilaplana-Prieto, 2022). Miranda-Chan y Nakamura (2015) destacan que algunas organizaciones implementan programas de preparación para la jubilación o de retención del talento basados en la generatividad, en los que los empleados con mayor antigüedad actúan como mentores o “embajadores” para transmitir el conocimiento institucional. En la misma línea, Hatlen (2016) señala que la postergación del retiro depende del tipo de generatividad ejercida: quienes manifiestan una generatividad personal tienden a continuar trabajando, mientras que aquellos que practican una generatividad orientada hacia otros optan por jubilarse antes para dedicar más tiempo a actividades de ayuda.

Un meta-análisis de Topa et al. (2018) confirma que numerosas investigaciones han identificado factores negativos que inciden en la intención de jubilación. Entre ellos, Plascencia-Reyes et al. (2016) destacan el burnout como uno de los principales detonantes del deseo de retirarse. La literatura también evidencia que las características organizacionales

percibidas por los empleados pueden influir favorable o desfavorablemente en su decisión de jubilarse (Vandenberghe, 2009; Rameli & Marimuthu, 2019; Li et al., 2022). López et al. (2015) subrayan la importancia de analizar los factores positivos asociados a esta intención, como las motivaciones personales, familiares y laborales, especialmente en países de habla hispana, donde las dinámicas culturales y sociales pueden modificar estos procesos. Li et al. (2022) encontraron que los individuos con personalidades tipo A, consideradas positivas en países orientales, tienden a mostrar mayor seguridad y determinación en la decisión de jubilarse, mientras que otras tipologías de personalidad se relacionan con la búsqueda de nuevas oportunidades laborales post-retiro (Sukardi & Annuar, 2019).

En los últimos años han surgido nuevas tendencias que inciden en la intención de jubilación. Cregan (2023) reporta que la percepción de que “el tiempo se agota” influye notablemente en trabajadores mayores con buena salud, pero con escaso apoyo por parte de sus supervisores, quienes tienden a acelerar su retiro para dedicar más tiempo a actividades significativas fuera del ámbito laboral.

Asimismo, la pandemia de COVID-19 modificó las expectativas de retiro a nivel mundial. Según *MarketWatch* (2024), una encuesta del Banco de la Reserva Federal de Nueva York reveló que un número creciente de trabajadores estadounidenses, especialmente mujeres y personas de bajos ingresos, no prevé continuar en la fuerza laboral más allá de los 62 o 67 años. Este cambio, originado durante la pandemia, ha persistido hasta 2024 y representa una de las proyecciones más bajas registradas en la última década. Factores como la revaloración del sentido del trabajo, el deseo de equilibrio vida-trabajo y el incremento del patrimonio personal podrían estar explicando esta tendencia.

En síntesis, la intención de jubilación constituye un fenómeno complejo influido por una amplia gama de factores personales, organizacionales y contextuales. Comprender estos determinantes es esencial para desarrollar estrategias efectivas que acompañen a los

trabajadores en su transición hacia la jubilación. Asimismo, se ha destacado la importancia de estudiar las creencias personales construidas a lo largo de la experiencia laboral y las creencias sociales derivadas de la interacción con otros, ambas centrales en la formación de esta intención. En este marco, la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen & Fishbein, 1975) ofrece un referente sólido para explicar cómo se articulan dichos factores cognitivos y sociales.

En los capítulos siguientes se analizan las variables Generatividad, Compromiso Organizacional e Inversión de Trabajo Duro, consideradas claves para comprender la formación de la intención de jubilación. Se presentan sus principales definiciones, aportes teóricos, investigaciones recientes y su posible relación con el fenómeno central de esta investigación.

CAPITULO II:

GENERATIVIDAD

La Generatividad es un concepto originado en el campo de la psicología, estudiado principalmente en adultos y, con mayor frecuencia, dentro de la psicología del desarrollo, particularmente en la etapa de la adultez tardía (Yalom, 2015; Jahaty, 2017; Wiktorowicz et al., 2022). El término proviene del verbo *generar*, que significa producir o crear, y su sentido semántico se asocia con la capacidad humana de originar algo nuevo (Thomas & Tee, 2022). En este contexto, la generatividad implica una motivación orientada al crecimiento personal y a la realización de acciones que benefician a los demás. Esto incluye el aprendizaje continuo, la construcción de relaciones sociales positivas y el interés por guiar y apoyar a otras personas, aspectos que suelen manifestarse con particular intensidad en el ámbito laboral (Mor-Barak, 1995; Bradley, 1997; Moreno et al., 2022; Wiktorowicz et al., 2022).

De acuerdo con Erikson (1974), la generatividad constituye una etapa central de la adultez madura. Sin embargo, diversos autores han argumentado que este constructo se manifiesta a lo largo de toda la vida, alcanzando su máxima expresión en la vejez, cuando las personas buscan dejar un legado y contribuir significativamente a la sociedad (Kotre, 1989; McAdams & St-Aubin, 1992; Bradley, 1997; Kooij et al., 2011; Krumm, 2013; Burmeister, 2021; Villar et al., 2023). Este impulso generativo se expresa en distintos ámbitos —social, biológico y organizacional— y representa una forma simbólica de continuidad y trascendencia. En contraste, la falta de generatividad puede dar lugar a sentimientos de estancamiento, desconexión social y desinterés por el entorno.

Alcover (2020) señala que, en épocas pasadas, la baja esperanza de vida limitaba la presencia de personas mayores en el ámbito laboral, lo que reducía el interés por investigar fenómenos asociados con esta etapa del desarrollo (Osborne, 2017; Sandoval-Obando & Calvo, 2022). No obstante, los avances en salud y las transformaciones demográficas han

prolongado la vida laboral, incrementando el interés académico por estudiar la generatividad en contextos organizacionales, especialmente en la última década (Seco-Lozano et al., 2023).

Analizar la generatividad en el entorno laboral permite reconocer la aportación de los trabajadores mayores al bienestar colectivo, así como su papel en la continuidad generacional a través de la transmisión de conocimientos, valores y experiencias. La generatividad también refleja el deseo de permanecer activos dentro del grupo de trabajo y de mantener un proceso continuo de crecimiento y desarrollo psicosocial.

Además, se ha conceptualizado como un proceso adaptativo que fortalece el bienestar y la salud de los trabajadores mayores al favorecer el mantenimiento de redes sociales sólidas y relaciones significativas (Arias & Iglesias-Parro, 2015). En este sentido, resulta esencial que las organizaciones diseñen estrategias y políticas internas que promuevan programas destinados a conservar y transferir el conocimiento institucional de los empleados con mayor experiencia (Jahaty, 2017; Hoogendijk et al., 2023). Asimismo, es fundamental implementar programas de transición hacia la jubilación que permitan retener el talento sénior y fomentar entornos laborales que estimulen conductas generativas, la mentoría y la participación activa (McAdams & St-Aubin, 1992; Calo, 2005; Clark & Arnold, 2006; Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016).

Por estas razones, el presente capítulo aborda el concepto de generatividad, revisando sus definiciones, características, modelos teóricos, instrumentos de evaluación y principales investigaciones empíricas. Además, se profundiza en su relación con la intención de jubilación, destacando su papel como variable clave para comprender los procesos psicosociales asociados al envejecimiento laboral.

2.1 Definición y características

En la literatura especializada se encuentran diversas definiciones del concepto de generatividad. Para Bradley (1997), este constructo representa la motivación por orientar y guiar a otras personas, promoviendo su desarrollo a través de distintas actividades. Por su parte, Wiktorowicz et al. (2022) la describen como una fuerza impulsora y motivacional que guía las acciones del individuo, facilitando la creación de entornos óptimos y la apertura de nuevas perspectivas para ampliar y desarrollar recursos personales y sociales. En la misma línea, McAdams y St-Aubin (1992) la conceptualizan como una actitud orientada a transmitir conocimientos y realizar acciones significativas y positivas hacia las generaciones futuras, lo que refleja tanto una necesidad de trascendencia como una preocupación social.

Desde estas aproximaciones, la generatividad se vincula directamente con la motivación, ya que implica un impulso orientado a la consecución de metas personales y colectivas, mediadas por necesidades tanto intrínsecas como extrínsecas (Wiktorowicz et al., 2022; Hoogendijk et al., 2023; Villar et al., 2023). En este sentido, la generatividad puede entenderse como una motivación hacia el cuidado de sí mismo a través del apoyo a los demás, que busca alcanzar el bienestar personal mediante acciones que simultáneamente contribuyen al bienestar común (Ballesteros & de la Osa, 2020). Esta orientación motivacional, además, satisface necesidades relacionadas con la autorrealización y el sentido de vida (Villar et al., 2012; Wiktorowicz et al., 2022).

A partir de las definiciones revisadas y en función de los objetivos de esta investigación, se propone definir la generatividad como *una fuerza motivacional orientada a la autorrealización en contextos organizacionales, expresada mediante actividades que favorecen el desarrollo personal y el de los demás.*

2.2 Teorías motivacionales y Generatividad

Diversas teorías motivacionales han sido utilizadas para explicar la conducta de los trabajadores dentro del entorno organizacional (McClelland, 1921; Herzberg, 1929; Maslow, 1943; Locke, 1968; Alderfer, 1969). En general, estas teorías coinciden en que los empleados con altos niveles de motivación tienden a mostrar mayor compromiso con sus acciones y responsabilidades laborales (Acquah et al., 2021). De acuerdo con Wiktorowicz et al. (2022) y Hoogendijk et al. (2023), la generatividad puede comprenderse de manera más profunda a partir de dos enfoques motivacionales: la teoría del envejecimiento exitoso (Baltes & Baltes, 1990) y la teoría de la selectividad socioemocional (Carstensen et al., 1999).

La primera propone que, conforme las personas envejecen, sus recursos personales tienden a disminuir, por lo que emplean estrategias de selección, optimización y compensación para mantener un funcionamiento positivo en distintos ámbitos de la vida. Estas estrategias permiten conservar un desempeño adecuado, alcanzar metas personales y mantener el bienestar psicológico, incluso en etapas de madurez laboral (Wiktorowicz et al., 2022). Por su parte, la teoría de la selectividad socioemocional enfatiza el papel del tiempo como un factor central en la selección de metas vitales. Conforme las personas perciben su horizonte temporal como más limitado, priorizan los objetivos socioemocionales y generativos, concentrando su atención en las relaciones significativas, la transmisión del conocimiento y el deseo de dejar un legado (Kooij et al., 2013; Mor-Barak, 1995; Wiktorowicz et al., 2022; Hoogendijk, 2023).

Numerosos estudios (McAdams & St-Aubin, 1992, 1993; Mor-Barak, 1995; Bradley, 1997; Narushima, 2007; Villar, 2013) sostienen que la generatividad tiene un origen intrínseco, pues surge del deseo de crecimiento personal y de la búsqueda de realización a través de los demás. Implica el desarrollo de habilidades, la promoción de relaciones interpersonales positivas y una participación constante en actividades significativas. De este

modo, la generatividad permite al trabajador autorrealizarse mediante la consecución de metas propias o colectivas, alcanzadas a través de acciones con impacto dentro del ámbito organizacional (Burmeister, 2021; Wiktorowicz et al., 2022).

Wiktorowicz et al. (2022) añaden que las acciones generativas incluyen la transmisión de conocimientos y experiencias tanto a colegas de la misma generación como a empleados más jóvenes. En este sentido, la organización se convierte en un espacio privilegiado para el ejercicio de la generatividad, donde el trabajo funge como vehículo para compartir aprendizajes, prácticas y herramientas con las nuevas generaciones (Mor-Barak, 1995; Villar et al., 2013; McAdams, 2015). Kimmel (1990) señala que una persona generativa invierte tiempo y energía emocional en la consecución de metas relacionadas con el logro y el éxito. Para Mor-Barak (1995), dichas metas se reflejan en conductas como la enseñanza, la supervisión, la capacitación y la transferencia de conocimiento, entendidas como expresiones productivas de la generatividad (Bradley, 1997).

En cuanto a las variables asociadas a la generatividad, Doerwald et al. (2021) la vinculan con la motivación y la satisfacción laboral. De igual modo, Wiktorowicz et al. (2022) la relacionan con factores como la autoeficacia, así como con variables cognitivas (éxito profesional, actitudes hacia la jubilación, autocontrol), personales (bienestar, salud, estrés laboral) y extra-rol (comportamientos cívicos organizacionales o conductas sostenibles). Villar y Serrat (2014) destacan que estas últimas dimensiones se centran en el altruismo, la promoción del desarrollo y el cuidado de los demás, sin que exista necesariamente una expectativa de recompensa.

Por último, la cultura organizacional constituye un factor determinante en la expresión de la generatividad. Ghosh y Chaudhuri (2009) indican que en sociedades colectivistas este constructo adquiere una relevancia especial, ya que las relaciones intergeneracionales favorecen la transmisión de conocimientos y el reconocimiento de los trabajadores mayores

como mentores. En esta misma línea, Hatlen (2016) señala que las normas organizacionales que promueven comportamientos generativos fortalecen tanto el compromiso como el desarrollo personal de los empleados (Burmeister, 2021).

2.3 Generatividad y Valores

Como se mencionó en el apartado anterior, la cultura ejerce una influencia significativa sobre la generatividad. Cada contexto cultural posee un conjunto de características distintivas que inciden en el desarrollo y las acciones de las personas, lo cual se refleja en el sistema de valores. Erikson (1971) sostiene que los valores personales constituyen un reflejo directo de la influencia sociocultural. En esta línea, Escobar (2013) y Nuri (2017) argumentan que las acciones generativas no solo expresan dichos valores, sino que también contribuyen a su transmisión intergeneracional. Esta transmisión se observa con mayor frecuencia en los trabajadores de mayor edad, quienes enseñan y comparten valores y experiencias con generaciones más jóvenes (Mor-Barak, 1995; Bradley, 1997; Nuri, 2017; Wiktorowicz et al., 2022; Villar et al., 2023).

Los valores se desarrollan de manera subjetiva y guían la conducta humana de acuerdo con los intereses y creencias de cada individuo (Allport, 1966). Schwartz (1992) propuso una clasificación de diez tipos de valores universales, agrupados en dos grandes categorías: los valores personales o egoístas y los valores compartidos o altruistas. En el ámbito organizacional, los empleados expresan valores vinculados al trabajo (Arciniega & González, 2000), los cuales pueden orientarse tanto al interés propio como al bienestar colectivo. Bradley (1997) plantea una idea similar al señalar que los valores practicados por una persona dependerán del tipo de perfil generativo que posea. De acuerdo con Hatlen (2016), la transmisión de valores se presenta con mayor frecuencia en trabajadores cuya generatividad se orienta al cuidado de los demás. En consonancia, Wiktorowicz et al. (2022) subrayan que los valores altruistas predominan en culturas colectivistas, mientras que en culturas

individualistas, como las de América del Norte, la generatividad tiende a enfocarse en la autonomía e independencia personal.

Investigaciones recientes (Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016) han demostrado que la generatividad influye en la intención de jubilación. En términos generales, los empleados con una motivación intrínseca suelen postergar su retiro, mientras que aquellos con una motivación extrínseca tienden a anticiparlo. Por ejemplo, Brougham y Walsh (2009) encontraron correlaciones positivas entre generatividad y retraso en la jubilación, mientras que Michael (2019) reportó una relación negativa entre generatividad e inactividad laboral durante el proceso de retiro. De forma complementaria, Carmeli y Duthan (2017) observaron que los trabajadores con altos niveles de generatividad manifestaban actitudes negativas hacia la jubilación, motivadas por el temor a perder vínculos sociales y limitar su desarrollo personal. Asimismo, Hatlen (2016) identificó que los empleados impulsados por deseos internos de crecimiento y desarrollo optan por mantenerse activos laboralmente, mientras que quienes responden a demandas externas o sociales tienden a jubilarse de forma anticipada

2.4 Modelos de la Generatividad

En la Teoría del Desarrollo Psicosocial, Erikson (1971) introduce el concepto de generatividad, situándolo como una de las etapas clave del ciclo vital, correspondiente a la adultez media. A partir de su propuesta surgieron diversos modelos teóricos que ampliaron su comprensión e interpretación desde distintas perspectivas.

Uno de los más influyentes es el Modelo Tipológico de Generatividad de Kotre (1984, 1995, 2004), que concibe la generatividad como un medio para alcanzar la trascendencia post mortem, entendida como la conservación del legado biológico, cultural y simbólico de las personas. Desde esta visión, la generatividad actúa como un puente entre el

individuo y las generaciones futuras, asegurando la continuidad de su influencia más allá de la vida física.

Por su parte, el Modelo Multifacético de Generatividad propuesto por McAdams y St-Aubin (1992) plantea que este constructo está compuesto por diversas fases interrelacionadas, aunque también pueden manifestarse de forma independiente. Estas fases comprenden la preocupación generativa, el compromiso generativo y la acción generativa, que en conjunto explican cómo el deseo de contribuir al bienestar de otros se traduce en conductas observables.

Desde un enfoque aplicado al contexto laboral, Mor-Barak (1995) desarrolla el Modelo del Significado del Trabajo en adultos mayores, en el cual la generatividad se expresa mediante actividades como enseñar, entrenar o compartir herramientas con trabajadores jóvenes o usuarios. Dichas acciones dotan de sentido y propósito al trabajo, al transformar la experiencia laboral en un proceso de transmisión de conocimiento y apoyo intergeneracional.

El Modelo Prototípico de Bradley (1997) distingue distintos perfiles generativos en función de las motivaciones internas o externas que impulsan las acciones de las personas. A diferencia de los modelos previos, que enfatizan principalmente la orientación hacia los demás, este modelo otorga igual relevancia al desarrollo personal y al cuidado de otros, reconociendo la coexistencia de ambas dimensiones dentro de la conducta generativa.

En el contexto mexicano, Arellano y Mendoza-Núñez (2022) proponen el Modelo de Generatividad Relacionada con la Salud, el cual promueve un envejecimiento saludable mediante el desarrollo de estrategias orientadas al mantenimiento de la funcionalidad física y mental. Este modelo destaca la importancia del autocuidado, el empoderamiento personal y las redes de apoyo social como componentes esenciales de la generatividad en la vejez, integrando el bienestar físico con la contribución social.

En la Tabla 2.1 se sintetizan las principales características de los modelos teóricos de generatividad descritos, evidenciando sus aportaciones conceptuales y aplicaciones en distintos contextos vitales y organizacionales

Tabla 2.1
Modelos de Generatividad

Modelo	Autor(es)	Definición	Características/ Dimensiones
Generatividad	Erikson (1971)	Capacidad individual de transmitir experiencias y conocimientos a otras generaciones para conservar el legado propio.	• Interés personal • Preocupación social • Transmisión-conocimientos
Modelo Tipológico	Kotre, (1984)	Forma de trascendencia individual mediante acciones hacia otros (diferentes generaciones) tanto en vida como después de su muerte.	• Dimensiones: ○ Agéntica/Autorealización ○ Comunal/Colectiva • Fases: ○ Biológica ○ Parental ○ Técnica ○ Cultural
Modelo Multifacético	McAdams & St-Aubin (1992)	Actividad generativa como el compromiso y preocupación de las personas para promover el desarrollo y bienestar de las futuras generaciones	1. Deseo interno 2. Demanda cultural 3. Interés consciente 4. Creencia en la bondad 5. Compromiso 6. Acción generativa 7. Transmisión
Modelo Significado del Trabajo	Mor-Barak (1995)	Capacitación, supervisión, enseñanza y transferencia de conocimientos y habilidades a los trabajadores/usuarios más jóvenes.	• Relaciones sociales • Auto-imagen • Financiero-económico • Geeratividad
Modelo Prototípico	Bradley (1997)	Motivación por orientar y guiar a las demás personas, permitiendo el desarrollo propio y/o de los otros mediante diversas actividades	• Dimensiones: ○ Autoimplicación ○ Inclusividad • Perfiles: ○ Generativo ○ Agéntico ○ Comunitario ○ Convencional ○ Estancado
Modelo Generatividad relacionado a la Salud	Arellano y Mendoza-Núñez (2022)	Proceso de desarrollo humano para el envejecimiento saludable.	• Actitud generativa • Satisfacción con las actividades implementadas

-
- Disposición de apoyar a otros como voluntario
 - Reconocer y utilizar las redes sociales de apoyo
 - Reconocer la capacidad de la persona para ayudar a los demás.
-

Fuente: Elaboración propia.

2.5 Instrumentos de medición asociados a la Generatividad

En la literatura se han desarrollado diversos instrumentos para la medición de la generatividad, los cuales difieren en sus enfoques teóricos, estructura y población objetivo. A continuación, se describen algunos de los más representativos:

- Escala Eriksoniana de Siete Factores (Ochse & Plug, 1986).

Evalúa el grado de identificación personal con las etapas del desarrollo psicosocial propuestas por Erikson. Consta de 93 ítems tipo Likert, distribuidos en dos subescalas: a) *Deseabilidad social* (17 ítems) y b) *Etapas/subescalas* (76 ítems), que incluyen dimensiones como *Confianza vs. Desconfianza*, *Autonomía vs. Vergüenza*, *Iniciativa vs. Culpa*, *Laboriosidad vs. Inferioridad*, *Identidad vs. Confusión*, *Intimidad vs. Aislamiento* y *Generatividad vs. Estancamiento*. Presenta una alta consistencia interna ($\alpha = .91$) y utiliza una escala de 0 (*nunca*) a 3 (*muy a menudo*). Álvarez (2013) adaptó y validó esta escala en población colombiana, obteniendo un KMO de .923 y una confiabilidad de .82, recomendando nuevas aplicaciones en distintas poblaciones y contextos.

- Escala de Generatividad de Loyola (EGL) (McAdams & St-Aubin, 1992).

Diseñada para evaluar el interés generativo en adultos, se compone de 20 ítems tipo Likert con reactivos positivos y negativos. Evalúa cinco dominios: a) *Transmisión de conocimientos y habilidades* (ítems 1, 3, 12, 19), b) *Contribución a la comunidad* (ítems 5, 15, 18, 20), c) *Legado y acciones memorables* (ítems 4, 6, 8, 10, 13, 14), d) *Creatividad y productividad* (ítems 7, 15) y e) *Cuidado y responsabilidad hacia los demás* (ítems 2, 9, 11, 16). Reporta una consistencia interna de .83 y una fiabilidad test-retest de .73.

Se complementa con la Escala de Comportamientos Generativos (ECG), que mide la frecuencia de participación en actividades generativas mediante 29 ítems tipo Likert, con puntajes de 0 a 58. Un puntaje mayor refleja mayor frecuencia de comportamientos generativos, mostrando correlación positiva con la validez de constructo ($r = .53$).

Existen adaptaciones al español en España (Villar, López & Celdrán, 2013), Chile (Larraín, Zegers & Orellana, 2017) y México (González-Celis & Raya, 2017).

- Escala de Generatividad Global (Boyd, 2007).

Versión abreviada de la EGL, compuesta por 13 ítems tipo Likert (0 = *nunca*, 3 = *casi siempre*). Evalúa el grado general de generatividad y ha mostrado adecuados niveles de consistencia interna y validez convergente.

- Escala Multidimensional de Generatividad (EMG) (Bradley & Marcia, 1997).

Originalmente desarrollada como una entrevista con 39 preguntas calificadas de 0 (*nada prioritario*) a 9 (*muy prioritario*), permite identificar cinco estilos generativos: generativo, agéntico, comunitario, convencional y estancado. Cornaccione et al. (2012) adaptaron la escala al español en formato Likert de 13 ítems (0–3), identificando tres perfiles: *agéntico*, *comunitario* y *generativo*, con una consistencia interna de .78 (α de Cronbach).

- Escala de Generatividad Relativa a la Salud (GeReS) (Ramírez-Arellano & Mendoza-Núñez, 2022). Diseñada en México, aborda la generatividad desde una perspectiva de salud enfocada en adultos mayores. Consta de 20 ítems tipo Likert (1 = *nunca*, 5 = *casi siempre*), distribuidos en cinco dimensiones: *Actitud Generativa*, *Satisfacción*, *Voluntariado*, *Redes de Apoyo* y *Apoyo Social*. Reporta una confiabilidad de .88 (omega de McDonald) y se orienta al estudio del envejecimiento satisfactorio y funcional.

En conjunto, estos instrumentos reflejan la diversidad de enfoques existentes para medir la generatividad y la necesidad de considerar los factores socioculturales en su evaluación. Como señalan Bauman (2005) y Zacarés y Serra (2011), el desarrollo de

herramientas culturalmente sensibles es esencial para captar con mayor precisión el significado del constructo. Dado que las adaptaciones y validaciones en México y en otros países de habla hispana aún son escasas, resulta fundamental promover investigaciones que fortalezcan su aplicabilidad en distintos contextos (Ramírez-Arellano & Mendoza-Núñez, 2022).

2.6 Estudios sobre Generatividad

La investigación sobre la generatividad en contextos organizacionales continúa siendo limitada. Hoogendijk et al. (2023) identificaron 265 publicaciones entre 1980 y 2020, de las cuales únicamente 21 se desarrollaron en entornos laborales, evidenciando la necesidad de profundizar en cómo este constructo influye en el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

Diversos estudios han mostrado que la práctica constante de actividades generativas, como el cuidado y la orientación hacia otros, se asocia con un incremento del bienestar subjetivo y la satisfacción vital (Schoklitsch & Baumann, 2011; Villar et al., 2013; Larraín et al., 2019). Además, la generatividad se ha vinculado con un mayor ajuste a la jubilación y con procesos de envejecimiento satisfactorio (Arias & Iglesias-Parro, 2015; Triadó, 2018; Benito-Ballesteros & De la Osa Subtil, 2020).

En el ámbito organizacional, algunas instituciones han incorporado la generatividad en programas de intervención. Por ejemplo, en Estados Unidos se implementaron iniciativas en centros penitenciarios dirigidas a adolescentes y adultos, con el propósito de fomentar el sentido de vida mediante acciones de ayuda a otros y reparación de daños (Maruna et al., 2009). De manera similar, se han desarrollado programas enfocados en docentes, promoviendo la transmisión de conocimientos y el cuidado de los estudiantes (Martín et al., 2017). Schermuly (2014) también destacó el uso de la generatividad en programas de preparación para la jubilación, orientados al desarrollo personal y a la continuidad del propósito vital tras el retiro.

Desde una perspectiva del ciclo vital, McAdams et al. (1993) encontraron que los adultos mayores tienden a involucrarse en más acciones generativas que los adultos jóvenes. St-Aubin y McAdams (1995) demostraron que la generatividad está influida por los rasgos de personalidad, los cuales facilitan el desarrollo individual y la satisfacción vital. Otros estudios han identificado diferentes perfiles generativos (Bradley, 1997; Bradley & Marcia, 1997). En el caso de los docentes, McAdams et al. (1997) observaron que a mayor compromiso generativo y experiencia laboral, mayor es la preocupación por orientar a otros. Mansfield y McAdams (1996) hallaron que quienes participan en actividades de voluntariado suelen mostrar un alto nivel de generatividad y rasgos altruistas, mientras que Himsel et al. (1997) describieron que las personas generativas tienden a compartir relatos y experiencias, convirtiéndose en figuras de guía y consejo.

Entre las variables sociodemográficas asociadas, destacan la raza, el nivel educativo, el sexo y la paternidad. Hart et al. (2001) reportaron que el contexto racial-cultural influye en la manifestación de la generatividad. De manera similar, Jones y McAdams (2013) hallaron que un mayor nivel educativo se relaciona con niveles más altos de generatividad, mientras que Snarey (1993) y McAdams y St-Aubin (1992) señalaron que la paternidad constituye un contexto natural para su expresión, al enfocar el comportamiento generativo hacia los hijos.

En el ámbito profesional, Matsuba et al. (2012) identificaron que el interés generativo actúa como mediador entre la identidad y las profesiones orientadas al cuidado ambiental. Alisat et al. (2014) observaron que las prácticas generativas relacionadas con el medio ambiente se presentan principalmente en adultos jóvenes. Oliveira y Barbosa (2005) reportaron una correlación positiva entre generatividad y compromiso de carrera en una muestra de 733 profesionistas de entre 25 y 65 años. De igual forma, McAdams (2011) evidenció que factores como la crianza, el apoyo social y la participación cívico-religiosa influyen en el contexto en que se desarrollan las acciones generativas. Hamby et al. (2015)

añadieron que las actividades generativas practicadas desde etapas tempranas —como la adolescencia— predicen mayores niveles de generatividad en la adultez.

La personalidad también se ha vinculado estrechamente con este constructo. Cox et al. (2010) reportaron correlaciones positivas entre generatividad y rasgos como el deber, logro, altruismo, confianza y competencia, así como correlaciones negativas con vulnerabilidad, ansiedad y depresión. Newton et al. (2014) destacaron que ciertos rasgos, como el narcisismo, influyen en la práctica generativa, mientras que McAdams y Guo (2015) señalaron que las experiencias adversas pueden motivar la adopción de conductas generativas como una forma de crecimiento personal y resiliencia.

En los países de habla hispana, la investigación sobre generatividad se ha centrado principalmente en adultos mayores, sin distinguir su participación en contextos organizacionales (Villar et al., 2013; Larraín, Zegers & Orellana, 2017, 2019; Arias & Iglesias-Parro, 2015). Los resultados coinciden en que altos niveles de generatividad se asocian con mejor salud percibida, mayores relaciones sociales y una mejor calidad de vida. En México, González-Celis y Mendoza (2016) reportaron que las personas mayores que realizan actividades generativas perciben mayor bienestar y satisfacción vital, mientras que Mendoza-Núñez, Vivaldo-Martínez y Martínez-Maldonado (2018) encontraron que la generatividad se relaciona con redes de apoyo y resiliencia en el envejecimiento. González-Celis y Raya (2017) corroboraron estos hallazgos en una muestra de 188 adultos mayores de entre 60 y 85 años, quienes manifestaron altos niveles de interés generativo.

En poblaciones jóvenes, Reyes-Jarquín et al. (2021) identificaron la presencia de interés generativo en distintos grupos etarios, destacando que algunas personas comienzan a practicarlo desde la adolescencia, mientras que en otras surge como una respuesta a demandas contextuales como el trabajo o el estado de salud. En América Latina, se ha promovido la generatividad como estrategia preventiva del suicidio (Arcila, 2020) y como

herramienta de empoderamiento femenino frente a estereotipos de género en el deporte (Castro & Jiménez, 2018). Además, se ha comprobado que incrementa la calidad del servicio en profesionales de la salud y cuidadores paliativos (Román et al., 2019).

Zacarés et al. (2002) implementaron un programa de intervención con docentes de primaria y secundaria, encontrando que la práctica generativa redujo factores asociados al *burnout* e incrementó el bienestar laboral, especialmente en profesores de primaria. En el ámbito organizacional, Doerwald et al. (2021) identificaron, mediante un metaanálisis, una relación positiva entre generatividad y variables como motivación laboral, autoeficacia, satisfacción, autoestima, mentoría, docencia, edad, antigüedad y autonomía. Por su parte, Wiktorowicz et al. (2022) analizaron 65 muestras independientes (N = 30,540) y concluyeron que la generatividad se asocia con resultados motivacionales, cognitivos y conductuales extra-rol, los cuales tienen un impacto positivo y significativo en el bienestar de los trabajadores.

En cuanto a la relación entre generatividad e intención de jubilación, las investigaciones son aún escasas (Calo, 2005; Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016; Doerwald et al., 2021; Hung et al., 2023; Hoogendijk et al., 2023). Miranda-Chan y Nakamura (2015) reportaron resultados positivos en la retención de trabajadores mayores a través de programas de mentoría basados en la generatividad. Hatlen (2016) halló que la generatividad influye en la intención de jubilación según la edad y la antigüedad organizacional, concluyendo que los empleados tienden a postergar su retiro cuando su generatividad es interna o autodeterminada.

De manera similar, Hung et al. (2023), en un estudio realizado en Hong Kong con trabajadores mayores de 45 años, encontraron que la generatividad orientada al crecimiento económico, humano y social predice la postergación del retiro. En la misma línea, Hess et al. (2020) identificaron una relación entre generatividad y crecimiento financiero en

trabajadores que decidieron retrasar su jubilación. Otros autores (Brougham & Walsh, 2009; Carlsen & Dutton, 2011; Krumm, 2013; Carmeli & Duthan, 2017) también han señalado la generatividad como predictor de la intención de jubilación, mientras que Kooij et al. (2011) reportaron correlaciones positivas entre generatividad y salud general, ambas influyendo en dicha intención.

En síntesis, la generatividad refleja el interés y la preocupación de los adultos mayores por los demás, relacionándose estrechamente con la experiencia, la edad y el sentido de autorrealización. Este proceso contribuye al desarrollo personal y profesional, fortaleciendo el compromiso organizacional y modulando la decisión de postergar o anticipar la jubilación, según el tipo de motivación que la sustente (Bradley, 1997; Villar et al., 2012; Hatlen, 2016).

2.7 Generatividad: un nuevo enfoque organizacional

Hoogendijk et al. (2023) destacan que diversas investigaciones recientes reflejan un creciente interés por la generatividad y proponen el concepto de “generatividad organizacional”, enmarcado dentro del enfoque del Desarrollo Organizacional. Este constructo se concibe como un proceso motivacional y transformador que impulsa a las organizaciones a apoyar el crecimiento de sus equipos de trabajo y a fomentar su desarrollo colectivo.

Los autores plantean que la generatividad debe entenderse como una cualidad multifacética que abarca tres categorías:

1. Una cosa, entendida como la interacción entre lo que una persona observa en sí misma y/o en los demás. Esta dimensión es de naturaleza abstracta y posibilita la creación de algo nuevo, como metáforas, preguntas, temas, patrones, métodos o narrativas.

2. Un proceso, referido a las características de la interacción entre personas o entre personas y objetos, manifestado en actividades colaborativas, trabajo en equipo o procesos de capacitación.
3. Una persona, concebida como el agente motivado y capaz de generar, desarrollar o promover innovaciones orientadas a guiar el comportamiento colectivo.

Desde este enfoque, la generatividad organizacional ofrece una perspectiva teórica que amplía su estudio más allá del plano individual, permitiendo comprenderla como un motor de cambio, aprendizaje y cohesión dentro de las organizaciones.

A lo largo de este capítulo se ha evidenciado que existen pocos estudios centrados en la generatividad de los trabajadores mayores de 60 años en contextos laborales. Asimismo, la literatura carece de información suficiente sobre los beneficios potenciales que las personas mayores pueden aportar a la productividad organizacional y al desarrollo intergeneracional mediante su experiencia, mentoría y acciones generativas. Por ello, se hace necesario profundizar en las aportaciones de los adultos mayores al ámbito laboral, especialmente considerando la tendencia global a postergar la jubilación y a revalorizar la experiencia profesional en las organizaciones contemporáneas.

En el siguiente capítulo se abordará la variable Compromiso Organizacional, analizando su relevancia en la relación empleado–empresa y su influencia sobre la productividad, el bienestar y la permanencia laboral. Se presentarán sus principales definiciones, modelos teóricos y hallazgos empíricos, así como su conexión con la generatividad y con la intención de jubilación.

CAPÍTULO III:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dentro de la diversidad de subdisciplinas, enfoques y líneas de investigación que conforman la psicología, la psicología organizacional ocupa un lugar fundamental al centrarse en el estudio del comportamiento humano en los entornos laborales. Esta disciplina analiza la interacción entre los individuos y las organizaciones, abordando temas como la salud ocupacional, la motivación, el involucramiento laboral, la productividad y el bienestar psicológico en el trabajo.

Uno de los constructos más relevantes y estudiados en este campo es el compromiso organizacional, cuya comprensión resulta esencial para explicar la relación entre el trabajador y la empresa. Este concepto ha sido objeto de estudio durante más de cinco décadas, generando una amplia literatura que ofrece múltiples definiciones y enfoques teóricos. No obstante, existe un consenso general en que el compromiso organizacional implica la interacción bidireccional entre dos actores principales: la organización y el trabajador (Meyer & Allen, 1997).

Según Pratama y Handayani (2022), la importancia del compromiso organizacional radica en tres aspectos fundamentales:

1. El trabajo constituye una actividad humana esencial que ocupa una parte significativa de la vida de las personas.
2. Los individuos encuentran significado y propósito en su labor y en la organización a la que pertenecen, a través de afectos, motivaciones y beneficios.
3. Los recursos personales desarrollados por los trabajadores también contribuyen directamente a la productividad organizacional.

En este sentido, el compromiso organizacional se manifiesta a lo largo de toda la trayectoria laboral del individuo, desde su ingreso hasta su salida de la organización, ejerciendo una influencia progresiva sobre su comportamiento y decisiones. Entre estas, destaca su intención de permanecer o retirarse del trabajo, lo que vincula estrechamente este constructo con la intención de jubilación.

A lo largo de este capítulo se presentan las principales definiciones del compromiso organizacional, sus modelos teóricos y las variables asociadas más estudiadas. Asimismo, se analiza su papel en la intención de jubilación y su relación con otros constructos relevantes como la generatividad y la inversión en el trabajo duro, con el propósito de comprender su función dentro del marco psicosocial del envejecimiento laboral.

3.1. Definición y características

Existen múltiples definiciones del compromiso organizacional, las cuales reflejan su evolución teórica y su relevancia en el estudio del comportamiento laboral. Becker (1960) lo define como “una disposición a mantener consistentes líneas de actividad con una organización como resultado de la acumulación de valor individual que el empleado aplica, y que se pierde cuando sale de la organización” (p. 33). En otras palabras, el compromiso representa una forma de inversión o “apuesta” personal que genera beneficios mientras el trabajador permanece en la organización.

Meyer y Allen (1990, 1992) conceptualizan el compromiso organizacional como un estado psicológico que surge de la relación entre el empleado y la organización, y que influye directamente en su decisión de continuar o abandonar el empleo. De forma complementaria, Porter y Lawler (1965) lo describen como un deseo de realizar esfuerzos en beneficio de la organización, lo cual implica tanto la permanencia del individuo como la aceptación de los valores organizacionales. Por su parte, Buchanan (1974) sostiene que el compromiso puede

surgir incluso antes del ingreso formal del trabajador y fortalecerse con el tiempo, a medida que este desarrolla apego, identificación y sentido de pertenencia hacia los objetivos institucionales.

Desde una perspectiva más contemporánea, Arciniega (2002) señala que el compromiso organizacional se configura como una red de vínculos motivacionales que impulsan al individuo a mantenerse unido a su organización. Estos vínculos se intensifican cuando los empleados acumulan años de servicio, experimentan logros significativos y forman equipos caracterizados por la responsabilidad y la cooperación. Cuanto más sólidos sean estos lazos, mayor será la inversión de tiempo, esfuerzo y energía del trabajador.

De acuerdo con Peña-Cárdenas et al. (2016), el compromiso organizacional integra tres componentes básicos: deseo, necesidad y obligación. Así, un empleado altamente comprometido puede optar por no jubilarse porque desea seguir trabajando (compromiso afectivo), porque necesita posponer su retiro (compromiso de continuidad) o porque siente la obligación moral de permanecer en la organización (compromiso normativo). En un sentido similar, Davis y Newstrom (2003) interpretan el compromiso como una expresión de lealtad, donde los trabajadores desean permanecer en la empresa durante muchos años, incluso cuando ya cumplen los requisitos para jubilarse.

Leiter y Maslach (1998) destacan que el compromiso organizacional se manifiesta a través de conductas observables, como la participación constante en las actividades laborales, el alineamiento entre metas personales y organizacionales, y la disposición al trabajo colaborativo. En la misma línea, Frías (2014) identifica cinco rasgos distintivos del compromiso organizacional: la focalización del compromiso, la búsqueda del bienestar, el intercambio de información, la promoción del trato equitativo y el fomento de la participación. Kruse (2013) agrega que una característica clave del compromiso es la relación

afectiva progresiva que el trabajador desarrolla con la organización, impregnada de sentimientos, deseos, intereses y necesidades que se fortalecen con el tiempo.

En este marco, el compromiso organizacional puede entenderse como un estado psicológico complejo, originado en la relación dinámica entre el individuo y la organización, que genera significados personales y guía la decisión de permanecer en el entorno laboral (Meyer, Allen & Smith, 1993). Esta decisión depende de factores como el afecto hacia la organización, los costos percibidos de abandonarla y la sensación de obligación moral o contractual de permanecer en ella (Guzmán, Ancona & Muñoz, 2014).

Finalmente, diversos estudios han señalado que las definiciones e interpretaciones del compromiso organizacional varían según las características sociales y culturales de cada país, lo que implica la necesidad de considerar los contextos locales en su estudio (Guzmán-Ballesteros, 2018). Para los fines de la presente investigación, se adopta la definición de Betanzos et al. (2006), quienes lo describen como “la relación existente entre el trabajador y la organización en la que labora, desarrollando beneficios, significados o características, o un sentido de obligación como producto de esta relación”.

3.1.2 Perspectivas del Compromiso Organizacional

El estudio del **compromiso organizacional** se ha desarrollado principalmente desde dos grandes perspectivas teóricas:

- a) la **perspectiva conductual o de intercambio**, y
- b) la **perspectiva actitudinal o psicológica** (Skinner, 1974; Allport, 1967).

Perspectiva conductual o de intercambio

Propuesta por Skinner (1974), esta perspectiva parte del principio de que la conducta humana es el resultado de la asociación entre un **estímulo** y una **respuesta**, mediada por un **refuerzo**, el cual puede ser positivo o negativo. El **refuerzo positivo** consiste en la aplicación de un estímulo favorable que actúa como una “recompensa”, reforzando la repetición de conductas deseadas. En contraste, el **refuerzo negativo** se manifiesta como un estímulo desagradable o “castigo” que busca reducir o eliminar comportamientos no deseados.

En el contexto organizacional, esta teoría sugiere que las empresas pueden moldear la conducta de los trabajadores mediante la **administración de recompensas o sanciones**. Por tanto, el **compromiso organizacional** se concibe como una forma de **conducta aprendida** que se fortalece cuando la organización proporciona beneficios tangibles o simbólicos al empleado, incentivando su permanencia y desempeño (Porter & Lawler, 1964). De este modo, el compromiso surge como un **resultado del intercambio** entre los aportes del trabajador y las recompensas ofrecidas por la organización.

Perspectiva actitudinal o psicológica

Acuñada por Allport (1967), esta perspectiva define la actitud como un estado de disposición mental y emocional, organizado a partir de las experiencias previas y los estímulos sociales, que influye directamente en la conducta del individuo. Desde esta óptica, el comportamiento laboral no se explica únicamente por recompensas externas, sino por la percepción y evaluación subjetiva que el trabajador realiza de su entorno.

El compromiso organizacional, entonces, se entiende como una actitud positiva y estable hacia la organización, basada en la identificación personal con sus valores, metas y cultura (Mowday, Porter & Steers, 1982). Esta actitud se estructura en tres dimensiones complementarias:

1. Cognitiva: se refiere a las creencias, ideas y percepciones que el individuo tiene sobre su trabajo y la organización.
2. Afectiva: engloba los sentimientos de agrado o desagrado asociados a la experiencia laboral.
3. Conductual: refleja la intención o disposición a actuar de determinada manera en función de lo percibido.

Estas dimensiones interactúan de manera dinámica, influyendo en la decisión del empleado de mantenerse o desvincularse de la organización (McGuire, 1968, 1985; Breckler, 1984; Judd & Johnson, 1984; Chaiken & Stangor, 1987; Parra-Fernández et al., 2019).

En síntesis, mientras la perspectiva conductual concibe el compromiso como una respuesta observable a estímulos externos, la perspectiva actitudinal lo entiende como una disposición interna basada en creencias, emociones y valores personales. Ambas perspectivas son complementarias, pues permiten explicar el compromiso organizacional como un fenómeno que integra tanto factores externos de intercambio como procesos internos de identificación y significado.

3.2 Modelos del Compromiso Organizacional

La investigación sobre el compromiso organizacional (CO) cuenta con una trayectoria de más de cincuenta años, durante los cuales se han desarrollado diversos modelos teóricos que buscan explicar la naturaleza, componentes y determinantes de este constructo. Muchos de estos modelos continúan vigentes y son ampliamente utilizados en estudios actuales. A continuación, se describen algunos de los enfoques más representativos; además, en la Tabla 3.1 se incluyen otros modelos relevantes que, aunque menos difundidos, han contribuido significativamente al desarrollo teórico del compromiso organizacional.

Becker (1960), considerado uno de los pioneros en el estudio del CO, plantea que las actividades laborales representan una forma de inversión individual que se acumula en el tiempo en forma de “recompensas” o beneficios mientras el trabajador permanece en la organización. Si el empleado decide abandonarla, dichas recompensas se pierden, lo que genera un sentido de costo percibido por la desvinculación.

De manera complementaria, Gouldner (1960) propone que el compromiso organizacional está compuesto por dos componentes: integración cosmopolita, entendida como el grado de participación e identificación del trabajador con los distintos niveles jerárquicos, y introyección organizacional, referida al grado en que el empleado interioriza los valores y normas de la organización.

Kanter (1968) concibe el CO como un sistema social en el que el trabajador puede expresar su personalidad y establecer vínculos de lealtad y energía con la organización. Estas dos dimensiones, energía y lealtad, son esenciales para mantener la cohesión y la identificación institucional.

Posteriormente, Steers (1977) desarrolla un modelo integrador que considera tres grandes grupos de variables:

1. Características personales, relacionadas con rasgos de personalidad, autoestima, edad y satisfacción vital;
2. Características del trabajo, vinculadas con las condiciones laborales, el contenido de las tareas, las relaciones interpersonales y la retroalimentación; y
3. Experiencias laborales, que incluyen la interacción con compañeros, la participación en equipos y la inversión de tiempo y expectativas en el entorno de trabajo.

Por su parte, Mathieu y Zajac (1987), a través de un metaanálisis seminal, identificaron dos componentes fundamentales del compromiso organizacional: el compromiso actitudinal, que refleja el grado de identificación e involucramiento del trabajador con la organización, y el compromiso calculado, que se basa en la valoración del costo-beneficio percibido de abandonar la empresa.

El modelo más influyente y ampliamente utilizado en la literatura es el de Meyer y Allen (1991), quienes conceptualizan el CO como un constructo tridimensional que integra tres componentes:

- Compromiso afectivo (Deseo): se refiere al vínculo emocional del empleado con la organización, manifestado en el involucramiento y la identificación con sus objetivos. Incluye factores personales (edad, género, nivel educativo), estructurales (jerarquía, relevancia del puesto), laborales (satisfacción, participación y congruencia de valores) y profesionales (logros y oportunidades de desarrollo).
- Compromiso normativo (Deber): implica un sentimiento de obligación moral o lealtad hacia la organización, derivado de los beneficios recibidos o de un sentido de gratitud.
- Compromiso de continuidad (Necesidad): surge cuando el trabajador percibe que ha invertido tiempo, esfuerzo y conocimiento en la empresa, y teme perder lo obtenido si la abandona. En este caso, la decisión de permanencia se basa en un análisis de costo-beneficio.

Finalmente, Betanzos et al. (2006) proponen un modelo desarrollado con población mexicana, aportando una perspectiva contextualizada al estudio del CO. Este modelo identifica cuatro dimensiones que reflejan distintos niveles en la relación trabajador-organización:

1. Dimensión afectiva: el vínculo emocional y sentimental del empleado con la organización, motivado por sus deseos y expectativas personales.
2. Dimensión de implicación: la identificación del trabajador con las metas y valores de la organización, integrando sus propios objetivos con los institucionales.
3. Dimensión conductual: la percepción de beneficios acumulados por el tiempo y la experiencia invertidos, así como el temor a perder lo adquirido al desvincularse.
4. Dimensión normativa: el sentido de obligación moral derivado de los beneficios recibidos, que se traduce en lealtad, compromiso y responsabilidad.

Este modelo ha sido validado y aplicado en diversas investigaciones en México (Jaimes et al., 2017; Alomía & Castro, 2018; Flores & Gómez, 2018; Coronado-Guzmán & Valdivia-Velazco, 2020), consolidándose como una de las propuestas más pertinentes para el contexto latinoamericano.

En la siguiente sección (Tabla 3.1) se presenta una síntesis comparativa de los modelos teóricos más influyentes del compromiso organizacional, señalando sus dimensiones principales, enfoques metodológicos y aportaciones al estudio contemporáneo de este constructo.

Tabla 3.1:
Otro modelos del Compromiso Organizacional

Autor(es)	Año	Características
<i>Wiener</i>	1982	El CO es desencadenado por dos dimensiones: presión normativa y metas-objetivos
<i>Blau</i>	2003	El CO se compone de cuatro dimensiones: afectivo, normativo, Costos acumulados, y alternativas limitadas
<i>Wang</i>	2003	El CO se compone de cuatro dimensiones: afectivo, normativo, calculativo-pasivo, calculativo-activo, y valorativo
<i>Cohen</i>	2007	El CO se compone de dos dimensiones: a) apego instrumental, y apego psicológico.
<i>Frías</i>	2014	El CO se compone de cinco dimensiones: focalización del compromiso, búsqueda del bienestar, información del equipo, velar por un trato equitativo, y fomentar la participación.
<i>Peña-Cárdenas et al.</i>	2016	El CO presenta tres dimensiones: Deseo, Necesidad, y Obligación.

3.2.2 Focos del Compromiso Organizacional

Complementando lo expuesto anteriormente, la amplia literatura científica sobre el compromiso organizacional (CO) ha incorporado el análisis de factores que amplían su comprensión, entre ellos el concepto de los focos del compromiso, propuesto por Reichers (1985, 1986). Dichos focos representan las distintas entidades u objetos hacia los cuales el trabajador puede dirigir su compromiso, tales como compañeros, subordinados, clientes, superiores o incluso los espacios físicos de trabajo. En este sentido, el compromiso no se limita únicamente a la organización como un todo, sino que puede manifestarse hacia múltiples niveles y actores dentro del entorno laboral (Reichers, 1985, 1986).

Estos focos reflejan diferentes expresiones del CO según las dimensiones que lo componen, y su presencia favorece el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales (Betanzos, Paz & Rodríguez, 2017). Desde esta perspectiva, los focos del compromiso se relacionan con los perfiles del ejercicio generativo, en tanto que ambos implican una orientación prosocial y un sentido de contribución hacia otros. Así, cuando un empleado decide apoyar el desarrollo de sus compañeros o subordinados, canaliza su compromiso hacia un foco interpersonal.

De acuerdo con Mansfield y McAdams (1996), una persona comprometida tiende a mostrar mayor disposición a ayudar a otros, compartir conocimientos y fortalecer vínculos de colaboración. Este tipo de comportamientos no solo incrementa la cohesión organizacional, sino que también refleja la convergencia entre compromiso y generatividad, dos procesos psicosociales que contribuyen al bienestar individual y al desarrollo colectivo dentro del contexto laboral.

3.2.3 Perfiles del Compromiso Organizacional

Otra variable derivada del estudio del compromiso organizacional (CO) que ha adquirido creciente relevancia tanto en la investigación académica como en la gestión de Recursos Humanos es la de los perfiles de compromiso. Este concepto hace referencia a las combinaciones de prácticas, rasgos, valores y características asociadas a las diferentes dimensiones del CO presentes en los empleados (Pinho et al., 2022). En otras palabras, los perfiles de compromiso representan configuraciones específicas que surgen a partir de las tres dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1992, 1997): afectiva, normativa y de continuidad.

El análisis de estos perfiles cumple una función estratégica dentro de las organizaciones, ya que permite reducir la rotación de personal, incrementar la retención del talento y fomentar una mayor permanencia de los trabajadores en sus puestos (Oh, 2019). Desde esta perspectiva, comprender la coexistencia de distintos tipos de compromiso en un mismo individuo o grupo ayuda a las organizaciones a diseñar intervenciones más precisas en materia de motivación, liderazgo y clima laboral.

Asimismo, Meyer et al. (2019) destacan que las combinaciones de perfiles pueden variar según el contexto organizacional, el tipo de cultura laboral y las características sociodemográficas de los empleados. Por ejemplo, en entornos donde prevalecen los valores colectivos o de apoyo mutuo, los perfiles con un fuerte componente afectivo tienden a predominar, mientras que en organizaciones con alta competencia interna pueden observarse perfiles con mayor peso de los compromisos normativo o de continuidad.

3.3 Instrumentos de medición asociados al Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional (CO) ha sido ampliamente estudiado desde diferentes enfoques teóricos y metodológicos, lo que ha propiciado el desarrollo de diversos instrumentos de

evaluación. A continuación, se describen algunos de los más utilizados en la literatura científica:

- Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

Desarrollado por Porter et al. (1974), este instrumento mide principalmente el compromiso afectivo. Está conformado por 15 ítems tipo Likert y presenta una confiabilidad de $\alpha = .82$ (alfa de Cronbach). El OCQ ha sido traducido y validado en múltiples países, como Alemania, España, Malasia, Hungría y Polonia, lo que evidencia su amplia aplicabilidad intercultural.

- Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993)

Evalúa las tres dimensiones del modelo tridimensional: afectiva, de continuidad y normativa. Cada dimensión incluye 6 ítems tipo Likert, con una escala de respuesta de 1 a 5, dependiendo del grado de identificación del trabajador. Este instrumento es uno de los más empleados en investigaciones sobre CO debido a la consistencia empírica y teórica del modelo (Jaros, 1997; Arias, 1998; Betanzos et al., 2006). Asimismo, ha sido adaptado y validado en diversos países, incluido México.

- Adaptación y validación de Arias (1998)

El autor adaptó el cuestionario de Meyer y Allen (1993) al contexto mexicano, conservando las tres dimensiones originales: afectiva, de continuidad y normativa. La versión mexicana consta de 18 ítems, seis por cada dimensión, evaluados en una escala Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). Los índices de consistencia interna obtenidos fueron $\alpha = .81$ (afectiva), $\alpha = .48$ (continuidad) y $\alpha = .82$ (normativa). También se desarrolló una versión abreviada de 8 ítems, basada en la propuesta de Meyer y Allen (1997).

- Adaptación y validación de Arciniega y González (2006)

Estos autores realizaron otra traducción y adaptación al español del cuestionario de Meyer y

Allen (1993). Mediante un análisis factorial exploratorio, reportaron alfas de Cronbach de .73 (afectiva), .77 (continuidad) y .72 (normativa). A diferencia de otras versiones, esta utiliza una escala tipo Likert de 1 a 7, y las puntuaciones se obtienen calculando el promedio global para clasificar el nivel de compromiso.

- Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007)

Elaborado a partir de los instrumentos de Meyer y Allen (1993), el OCQ de Mowday et al. (1979) y el cuestionario de Implicación Laboral de Kanungo (1982), esta versión incluye dos escalas complementarias. La primera consta de 13 ítems con respuestas tipo Likert de 1 (Nunca) a 4 (Siempre); la segunda contiene 6 ítems evaluados de 1 (Total desacuerdo) a 4 (Total acuerdo). El instrumento fue validado mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad y pertinencia de los reactivos, asegurando su validez de contenido.

3.4 Estudios sobre Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional (CO) ha sido objeto de un vasto número de investigaciones debido a su relevancia en el ámbito laboral. A la fecha, se registran más de 300,000 publicaciones científicas relacionadas con este constructo en bases de datos académicas como *Scopus*, *Redalyc*, *SciELO* y *Academia.edu*, entre otras. Entre 2015 y 2022, *Redalyc* reportó 58,812 publicaciones, *Academia.edu* 1,168, *SciELO* 198 y *Scopus* 1,976, en idiomas como español, inglés, portugués y japonés. Estos datos reflejan el interés sostenido de la comunidad científica por comprender los factores que influyen en la vinculación del trabajador con su organización.

Uno de los temas más relevantes en la literatura sobre el CO es la identificación de los tipos de compromiso predominantes en distintos contextos organizacionales. Diversos estudios han mostrado su relación con variables sociodemográficas como sexo, edad, nivel educativo, estado civil y antigüedad laboral (Arias-Galicia et al., 2003; Betanzos et al., 2006;

Ramírez-Campos et al., 2013; Hernández-Bonilla et al., 2018). Asimismo, el CO se ha vinculado con factores organizacionales como orientación al mercado, pertenencia, satisfacción laboral, bienestar psicológico y empowerment (Ramos et al., 2009; Maldonado et al., 2012; Aldana et al., 2018; Arias, 2001; Slami & Gharakhani, 2012; Dávila de León & Jiménez, 2014; Krishna, 2006; Ríos et al., 2009).

Medeiros et al. (2002) exploraron la relación entre el CO y el compromiso profesional, encontrando que el nivel académico influye en la orientación del compromiso: los empleados con mayor formación tienden a identificarse más con su profesión que con la organización. Por su parte, estudios como los de Márquez (1998), Adams et al. (2002), Sejbaek (2012) y Purwanto et al. (2021) han determinado que el compromiso afectivo es el tipo más frecuente tanto en instituciones públicas como privadas. En cambio, investigaciones de Gautam et al. (2004), Berberoglu (2018) y Ahad et al. (2021) identifican una mayor prevalencia del compromiso normativo en organizaciones donde predominan conductas altruistas, éticas y responsables.

Maldonado-Radillo (2011) encontró diferencias significativas entre docentes y personal administrativo: los primeros presentan niveles elevados de compromiso afectivo, mientras que los segundos muestran una mayor orientación normativa. En el contexto educativo, Guzmán-Ballesteros y Uribe-Ricaño (2016) no hallaron relación directa entre el CO y la excelencia académica; sin embargo, sugieren analizar su interacción con nuevas variables organizacionales. De manera complementaria, Wasti et al. (2016) señalan que las características culturales e institucionales actúan como moderadoras de las dimensiones del CO, mientras que Jaros (2017) argumenta que el compromiso normativo está fuertemente influido por la moral cultural, generando en los empleados una “obligación moral” de continuar trabajando.

Otro tema de interés emergente en la literatura es el estudio de los perfiles de compromiso, los cuales se derivan de las combinaciones de las dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1992). Huole et al. (2020) demostraron que diferentes configuraciones de compromiso pueden coexistir dentro de una misma organización. En esta línea, Meyer et al. (2019) identificaron cinco perfiles de compromiso en docentes canadienses, mientras que Oh (2019) halló seis perfiles en empleados surcoreanos, los cuales se relacionan directamente con los niveles de rotación y permanencia laboral.

Dada la magnitud y diversidad de investigaciones sobre el CO, resulta complejo resumir todas sus aportaciones. No obstante, en la última década (2015-2025), la literatura internacional ha vinculado el CO con múltiples variables, entre ellas: riesgos psicosociales (Moreno, 2019), bienestar social (Mafud, 2016), clima organizacional (Berberoglu, 2018), motivación y liderazgo (De la Puente, 2017; Bonilla et al., 2018; Cornelio & Sánchez, 2018; Purwanto et al., 2021), burnout (Machuca, 2022), satisfacción y calidad de vida laboral (Pedraza, 2018; Aminizadeh et al., 2022; Sumarsi & Rizal, 2022; Wang et al., 2022), balance trabajo-familia (Jufrizen et al., 2021; Sheikh, 2022) e inteligencia emocional (Ahad et al., 2021). Estas investigaciones abarcan diversos sectores, incluyendo el educativo (Anchelia-González et al., 2021; Araoz & Ramos, 2022), el alimentario (Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021), el comercial (Gastelu & Arce, 2021), el hospitalario (Alkhatani et al., 2021) y el sanitario (Hwang et al., 2022).

En relación con la intención de jubilación, varios estudios han mostrado que el CO ejerce un papel predictivo relevante. Adams et al. (2002) encontraron que el compromiso afectivo actúa como predictor negativo de la intención de jubilarse; es decir, a mayor compromiso emocional con la organización, menor es el deseo de retirarse. De igual modo, Luchak et al. (2008) observaron que los empleados con altos niveles de compromiso de continuidad tienden a posponer su jubilación, motivados por la conservación de los beneficios

o la acumulación de mayores recompensas. Ceresia (2006) también subraya la relevancia del CO como factor clave en la decisión de retiro laboral.

En síntesis, la literatura reciente destaca la estrecha vinculación entre el compromiso organizacional y la intención de jubilación, enfatizando su papel como variable mediadora en la permanencia laboral, la motivación intrínseca y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

En el siguiente capítulo se aborda la Inversión de Trabajo Duro, variable estrechamente relacionada con el compromiso organizacional, ya que ambas comparten un mismo contexto de análisis dentro del ámbito laboral. A diferencia del CO y la generatividad, la investigación empírica sobre la inversión de trabajo duro es aún limitada, lo que justifica su exploración detallada en el marco de esta investigación.

CAPÍTULO IV:

INVERSIÓN DE TRABAJO DURO

Diariamente, la mayoría de las personas dedica una parte considerable de su tiempo a actividades laborales, llegando a emplear, en promedio, dos terceras partes de su vida en el trabajo. Esta dedicación representa una forma de inversión personal, en la cual el individuo destina energía, tiempo, pensamientos y esfuerzo físico o mental a su empleo (Jahoda, 1979; Blanch, 2003; Ávila & Castañeda, 2015). En el contexto organizacional, cada persona realiza tareas de distinta complejidad, y de acuerdo con los objetivos e intereses personales u organizacionales, algunos empleados trabajan con mayor intensidad o persistencia que otros (Snir & Harpaz, 2002). Así, el tipo de puesto y las responsabilidades asociadas determinan en gran medida la cantidad de tiempo y energía que un trabajador invierte en su labor (Londoño-Moreno & Díaz-Bambula, 2019; Shkoler et al., 2021).

Aunque la variable Inversión de Trabajo Duro (ITD) se ha abordado formalmente bajo esta denominación desde hace poco más de una década, el concepto de “trabajo duro” está implícito en toda actividad humana relacionada con el desempeño laboral. Tradicionalmente, el trabajo duro se ha asociado con nociones como productividad, esfuerzo, rendimiento o tiempo dedicado al trabajo, reflejando la intensidad con que el individuo se involucra en su actividad profesional (Snir & Harpaz, 2021). En este sentido, la ITD se define como la cantidad de tiempo y energía que una persona dedica a su empleo (Snir & Harpaz, 2012), y puede influir en distintos aspectos de su trayectoria laboral, incluyendo la intención de jubilación (Ivancevic et al., 2020). Dependiendo del rol, las condiciones del puesto o el tipo de actividad, los trabajadores tienden a valorar de manera diferente su esfuerzo y dedicación, lo cual impacta en su decisión de permanecer en la organización o retirarse (Sullivan, 2019).

Por otra parte, la dinámica laboral ha experimentado transformaciones constantes (Arvey, Harpaz & Liao, 2004). Factores como los avances tecnológicos, la expansión de los mercados globales, la creciente competitividad, la sobrepoblación y la incertidumbre laboral han llevado a las personas a invertir más tiempo y esfuerzo en sus empleos como una estrategia para garantizar su estabilidad económica y profesional (Lozcalzo et al., 2022). Además, fenómenos contemporáneos como la automatización, la presión por la productividad, los bajos salarios y la sobrecarga laboral han intensificado el trabajo duro, generando consecuencias significativas a largo plazo para la salud, el bienestar y las decisiones de retiro (Sharabi & Harpaz, 2019).

En síntesis, este capítulo presenta los principales estudios y modelos teóricos vinculados con la Inversión de Trabajo Duro, así como su posible relación con la intención de jubilación. Comprender esta variable resulta fundamental para analizar los patrones de comportamiento y permanencia laboral en trabajadores de distintas edades, especialmente en el contexto del envejecimiento organizacional.

4.1 Definición y características

De acuerdo con Snir y Harpaz (2012, 2015), la inversión de trabajo se refiere al tiempo y esfuerzo que un trabajador dedica a sus actividades laborales, los cuales pueden estar determinados por factores internos y externos. Esto implica la existencia de características disposicionales, asociadas a la voluntad o motivación personal, y situacionales, vinculadas al contexto organizacional o ambiental.

Las características o inversión situacionales incluyen factores como el tipo de puesto, la cultura organizacional y el sector económico. Por ejemplo, los trabajadores en puestos gerenciales, en organizaciones altamente competitivas o en sectores de alta tecnología suelen invertir más tiempo y esfuerzo en su labor (Sharone, 2004; Burke, 2006). Álvarez et al.

(2016) destacan que las tareas asignadas y el tipo de puesto son determinantes en el nivel de esfuerzo del trabajador, lo que puede generar efectos tanto positivos como negativos en su bienestar y rendimiento.

Por otro lado, las características o inversión disposicionales comprenden rasgos personales como el nivel de ocio, la ética laboral, la orientación materialista o la presencia de rasgos obsesivo-compulsivos. Moraga (2015) señala que los individuos con rasgos pertenecientes a la “triada oscura” (narcisismo, maquiavelismo y psicopatía) tienden a esforzarse menos que otros, mientras que aquellos con rasgos obsesivos muestran una mayor tendencia a la entrega y perseverancia en sus tareas (Oliver, 2021). De acuerdo con Vallerand et al. (2003), las personas con este tipo de rasgos obsesivos suelen invertir mayor esfuerzo y, en muchos casos, fortalecen su vínculo con la tarea o con la organización, manifestando mayores niveles de compromiso organizacional.

En la actualidad, la literatura sobre Inversión de Trabajo Duro (ITD) se sustenta en el modelo de Brown y Leigh (1996), quienes proponen dos dimensiones clave para comprender esta variable: a) Tiempo comprometido (HWI-TC), que se refiere a la cantidad de tiempo que una persona dedica a su trabajo, dentro o fuera del horario laboral; y b) Intensidad del trabajo (HWI-WI), entendida como el esfuerzo físico, mental y emocional que el individuo invierte en sus tareas, implicando un gasto biofisiológico y cognitivo que varía según el tipo de empleo.

El contexto socioeconómico también influye significativamente en la ITD. En muchos entornos laborales, los horarios establecidos no se respetan estrictamente, ya que se normaliza trabajar más tiempo o con mayor esfuerzo para cumplir con los objetivos organizacionales (Hofstede, 1980; Snir & Harpaz, 2012, 2015; Babic et al., 2022). Shkoler y Kimura (2020) coinciden con Aycan y Kanungo (2001) en que las jornadas laborales varían culturalmente. En

el caso de México, esta situación es frecuente tanto en organizaciones públicas como privadas, en sectores educativos, administrativos, industriales y de servicios (Becerril et al., 2022). García (2019) señala que el trabajo duro en el país está fuertemente condicionado por factores externos, como el tipo de puesto y las condiciones laborales. En concordancia, el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo (2013) establece que las relaciones laborales pueden ser por obra, tiempo determinado o indeterminado, implicando que en ciertos casos el esfuerzo invertido sea mayor. Este fenómeno puede influir en la decisión de jubilarse anticipadamente debido al desgaste físico y mental acumulado.

No obstante, Audrey et al. (2018) argumentan que invertir más tiempo y esfuerzo también refleja la capacidad de adaptación del trabajador ante las nuevas condiciones laborales y económicas. Esto sugiere que los empleados pueden redefinir su percepción del esfuerzo como una inversión “insuficiente”, lo que los lleva a mantenerse activos laboralmente por más tiempo. En este sentido, algunos trabajadores mayores podrían continuar invirtiendo tiempo y energía, postergando su retiro. Sin embargo, como advierte García (2019), México aún carece de estrategias institucionales que mitiguen el impacto del exceso de esfuerzo, lo cual puede contribuir a la rotación o a la jubilación temprana.

Shkoler et al. (2021) sostienen que, a diferencia de los países occidentales, en el oriente la adaptación a los cambios sociales y económicos ha permitido desarrollar entornos laborales más flexibles, donde la inversión de tiempo y esfuerzo se asocia con valores de honor y compromiso social (Pătărlăgeanu et al., 2020). En estos contextos, trabajar arduamente representa no solo una fuente de estabilidad económica, sino también de estatus y reconocimiento social.

Por su parte, Ivancevic et al. (2020) señalan que la mayoría de los estudios sobre ITD se han realizado en contextos industriales, donde el trabajo físico y energético es más

evidente. Estos autores recomiendan ampliar su análisis hacia otros sectores, como el educativo o el de servicios, para identificar variables psicosociales que también puedan influir en la inversión laboral. En cualquier caso, el trabajo duro se encuentra presente en toda forma de empleo y suele vincularse con conceptos como esfuerzo, productividad, logro y dedicación (Snir & Harpaz, 2021).

En conclusión, debido a la diversidad de contextos sociolaborales y características personales, la Inversión de Trabajo Duro (tiempo y esfuerzo) varía según la población y puede influir de distintas maneras en la intención de jubilación. Niveles elevados de trabajo duro pueden conducir al desgaste físico y emocional, aumentando la probabilidad de retiro anticipado; mientras que, en otros casos, la satisfacción y el sentido de propósito derivados del esfuerzo pueden fomentar la postergación de la jubilación.

Por ello, para efectos de esta investigación, se define la Inversión de Trabajo Duro como *“el tiempo y la energía, física y mental, que un trabajador dedica de manera sostenida a sus actividades laborales, responsabilidades o tareas, tanto dentro como fuera de la organización”* (Snir & Harpaz, 2012).

4.2 Modelos de Inversión de Trabajo Duro

El concepto de trabajo duro se encuentra implícito en numerosos estudios relacionados con el comportamiento laboral. Aunque la variable *Inversión de Trabajo Duro (ITD)* ha sido examinada formalmente bajo esta denominación durante un periodo relativamente reciente, su esencia ha estado presente en diversos modelos teóricos que utilizan otros términos para describir fenómenos equivalentes. A continuación, se presentan algunos de los modelos más relevantes que guardan afinidad conceptual con la definición contemporánea de ITD.

Brown y Leigh (1996) son considerados precursores de la noción de inversión de trabajo. Estos autores denominan al constructo “esfuerzo”, definido como el tiempo y la energía que

una persona dedica para alcanzar los resultados esperados en su labor. Plantean dos dimensiones principales:

1. Tiempo dedicado al trabajo, entendido como las horas invertidas en la actividad laboral.
2. Intensidad del trabajo, que alude a la energía física y mental invertida.

Su investigación se centra en el clima psicológico y su relación con variables como el desempeño, la participación y el esfuerzo, proponiendo que este último actúa como moderador del vínculo entre el clima de participación y el desempeño de los empleados.

Miller et al. (2002), por su parte, abordan la ética del trabajo como una variable multidimensional que refleja la orientación de las personas hacia el trabajo y la administración efectiva del tiempo y los recursos (Beit-Hallahmi, 1979). Dentro de este marco, el trabajo duro constituye una de las dimensiones de la ética laboral, y se refiere a la creencia de que el éxito se logra mediante el esfuerzo constante. A diferencia del modelo de Brown y Leigh (1996), esta propuesta integra el tiempo y la intensidad en un solo componente. Según Snir y Harpaz (2012), la ética del trabajo representa una base importante para comprender la dimensión disposicional o voluntaria del trabajo duro.

En una línea complementaria, Van Beek et al. (2012) conceptualizan la inversión de trabajo duro como un facilitador de comportamientos organizacionales positivos o negativos. Identifican dos tipos de trabajadores inversores:

- a) aquellos que se esfuerzan con el objetivo de obtener ascensos o recompensas, y
- b) aquellos que lo hacen por temor a perder su empleo.

A diferencia de los modelos previos, su propuesta considera el esfuerzo como parte del tiempo invertido, es decir, como un recurso total dirigido al cumplimiento de metas.

El modelo de Snir y Harpaz (2012, 2015, 2021) constituye una de las aportaciones más completas y recientes sobre la ITD. Estos autores parten del supuesto de que el alto rendimiento laboral es resultado tanto del trabajo excesivo como del trabajo eficiente, siempre que la inversión de esfuerzo sea voluntaria y no impuesta. Según este modelo, el esfuerzo y el tiempo son elementos que facilitan resultados favorables, tales como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la productividad. La inversión de trabajo duro se explica a partir de dos causas principales:

- Internas o disposicionales, asociadas con la devoción o voluntad del empleado hacia su trabajo, sus motivaciones personales y su sentido de logro; y
- Externas o situacionales, vinculadas con factores contextuales, como la necesidad económica, el salario, las características del entorno laboral, la carga de trabajo, las exigencias del puesto y la cultura organizacional.

A partir de este modelo, es posible teorizar que los trabajadores cuya generatividad se sustenta en una motivación intrínseca (individual o personal) tienden a mostrar características disposicionales, lo cual se refleja en un compromiso organizacional afectivo y de implicación (Betanzos et al., 2006). En contraste, aquellos cuya generatividad está impulsada por motivaciones externas o contextuales presentan características situacionales, lo que se traduce en un compromiso conductual y normativo.

4.3 Instrumentos de Inversión de Trabajo Duro

Dado que la variable Inversión de Trabajo Duro (ITD) ha sido objeto de un número limitado de investigaciones, los instrumentos diseñados para medirla también son escasos. A continuación, se describen los principales instrumentos identificados en la literatura científica:

- **Cuestionario de Esfuerzo (Brown & Leigh, 1996).**

Este instrumento se considera el antecedente más directo de la ITD. Consta de 10 reactivos

tipo Likert, divididos en dos dimensiones: Tiempo dedicado al trabajo e Intensidad de trabajo. La escala de respuesta varía de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). Evalúa la cantidad de tiempo y energía que los empleados invierten en sus actividades laborales, así como el esfuerzo físico y mental desplegado. En el año 2000, Belausteguigoitia realizó una traducción al español de este cuestionario y lo aplicó en población mexicana, contribuyendo a su adaptación inicial al contexto latinoamericano.

• **Escala de Inversión de Trabajo Duro (HWI).**

Adaptada por Shkoler et al. (2017) a partir del cuestionario original de Brown y Leigh (1996) y del modelo teórico de Snir y Harpaz (2012), esta escala representa una de las versiones más actualizadas del constructo. La HWI Scale fue traducida a varios idiomas (Shkoler et al., 2021) y está compuesta por 10 ítems distribuidos en dos dimensiones:

1. Tiempo comprometido (HWI-TC), que evalúa la cantidad de tiempo invertido en el trabajo, y
2. Intensidad de trabajo (HWI-WI), que mide el nivel de energía y esfuerzo dedicados.

La escala utiliza un formato Likert de 6 puntos, que va de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente de acuerdo), incorporando un punto adicional en comparación con el instrumento original. Los autores reportaron altos niveles de consistencia interna, con $\alpha = .90$ para la dimensión de Tiempo comprometido y $\alpha = .89$ para la Intensidad de trabajo. Si bien Shkoler et al. (2017) realizaron la traducción al español, hasta la fecha no se ha reportado una validación formal de esta escala en poblaciones hispanohablantes.

4.4 Estudios sobre Inversión de Trabajo Duro

La variable Inversión de Trabajo Duro (ITD) ha recibido una atención limitada en la literatura científica, y las investigaciones que la abordan presentan aún escasas conexiones con otras variables organizacionales (Shkoler et al., 2021). En una revisión sistemática realizada por

Acosta-Prado et al. (2019), se identificaron 2,621 artículos con la palabra clave *Heavy Work Investment*; sin embargo, únicamente 35 estudios, correspondientes al periodo 1992–2019, se centraron específicamente en esta variable. De manera similar, Kaygin et al. (2023), al analizar la base de datos *Web of Science*, reportaron 61 investigaciones relacionadas con la ITD hasta 2021, y señalaron que, aunque el interés académico ha sido limitado, se prevé un incremento progresivo en su estudio. Desde la propuesta original de Snir y Harpaz (2012), la producción científica ha sido reducida, con poco más de 60 publicaciones indexadas, muchas de ellas con niveles variables de rigurosidad metodológica. No obstante, el modelo de estos autores continúa siendo el más empleado debido a su enfoque práctico, bidimensional y teóricamente consistente, sin que hasta el momento exista un modelo alternativo que lo sustituya (Kaygin et al., 2023).

Entre las variables asociadas con la ITD se identifican factores sociodemográficos como el género, el número de hijos y el nivel educativo. Snir y Harpaz (2006) y Kuhn y Lozano (2005) encontraron que los trabajadores varones y aquellos con mayor nivel educativo tienden a invertir más tiempo y esfuerzo en sus actividades laborales. En contraste, Snir, Harpaz y Ben-Baruch (2009) señalaron que las mujeres, al equilibrar simultáneamente sus responsabilidades laborales y domésticas, suelen invertir más tiempo y esfuerzo total en comparación con los hombres.

Asimismo, la ITD se ha relacionado con diversas variables del comportamiento organizacional, entre ellas la pasión por el trabajo. Según Houliort et al. (2013), las personas con altos niveles de ITD muestran una pasión armoniosa, mayor satisfacción laboral y menor intención de rotación (Vallerand & Houliort, 2003). En un estudio con docentes, Houliort, Philippe y Vallerand (2013) concluyeron que, aunque ambos constructos están vinculados, son distintos: dependiendo del tipo de ITD se puede predecir el tipo de pasión laboral, y

viceversa. De hecho, investigaciones posteriores han identificado la ITD como un predictor de la pasión por el trabajo (Tabak et al., 2021).

Por otro lado, la ITD también se ha vinculado con la adicción al trabajo (Snir & Harpaz, 2012; Schaufeli, 2016; Taris & Schaufeli, 2020). Aunque Snir y Harpaz (2015) aclaran que el trabajo duro no implica necesariamente adicción, sí advierten que altos niveles de tiempo y esfuerzo pueden favorecer su desarrollo. Un estudio longitudinal de Babic et al. (2022) mostró relaciones ambivalentes: inicialmente positivas con el *engagement*, luego con la adicción al trabajo, y posteriormente con el bienestar, reflejando la complejidad de esta dinámica.

De forma complementaria, Gaudiino y Di Stefano (2022) observaron que los trabajadores con bajos niveles de ITD tienden a desapegarse psicológicamente de su labor, lo que repercute negativamente en su *engagement*. En contraste, Pătărlăgeanu et al. (2020) no encontraron relación significativa entre la ITD, la calidad de vida y la productividad económica en su estudio europeo. Tziner et al. (2019), por su parte, identificaron que la sobrecarga laboral y el agotamiento emocional son predictores de altos niveles de ITD.

En el plano organizacional, la ITD también se ha asociado con la cultura organizacional (Brown & Leigh, 1996), el presentismo laboral (Hemp, 2004), el clima organizacional (Schaufeli, 2016), los estilos de liderazgo (Shkoler & Tziner, 2020) y el trabajo remoto (Shkoler et al., 2021). Por ejemplo, Kaygin y Topcuoglu (2023) hallaron que la dimensión *tiempo comprometido* afecta negativamente la satisfacción profesional, mientras que la *intensidad de trabajo* no mostró efectos significativos.

Además, la ITD se relaciona con las emociones organizacionales derivadas de las experiencias laborales (Krasulja et al., 2017; Toubiana et al., 2017; Voronov & Weber, 2017). Este vínculo puede comprenderse desde la dimensión afectiva del compromiso

organizacional, donde el trabajador deposita emociones, afectos y significados personales en su organización (Betanzos et al., 2006). En este sentido, Kaygin et al. (2023) plantean que la ITD puede mediar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño, de manera que una mayor inversión de tiempo y energía fortalece el vínculo del trabajador con la organización.

Aunque la literatura aún no ha explorado directamente la relación entre la ITD y la generatividad, ambos constructos comparten un componente esencial: la dedicación sostenida de tiempo y esfuerzo. Según McAdams (2021), con la edad las personas orientan su energía hacia actividades generativas que contribuyen al bienestar de otros. De modo similar, Bradley (1997) considera que toda acción que implique dedicación, esfuerzo y apoyo a los demás puede entenderse como un acto generativo. Investigaciones recientes respaldan esta idea al señalar que los trabajadores con mayor antigüedad tienden a mostrar niveles más altos de generatividad y compromiso (Calo, 2004; Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016). En la misma línea, Snir y Zohar (2008) y Snir y Harpaz (2012) sostienen que altos niveles de ITD favorecen la consolidación del compromiso organizacional, sugiriendo que quienes han invertido más tiempo y esfuerzo tienden a desarrollar vínculos emocionales más sólidos con su trabajo y su organización. Dichos vínculos podrían influir en la intención de jubilación, al inducir al trabajador a postergar o anticipar su retiro en función de su grado de identificación y entrega laboral.

En síntesis, al igual que en los capítulos anteriores, se han revisado las principales definiciones, modelos e investigaciones relativas a la Inversión de Trabajo Duro, resaltando su relevancia teórica y su potencial papel como moderador en la Intención de Jubilación. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de comprender cómo las variables personales, organizacionales y motivacionales interactúan en procesos decisivos de la vida laboral, como la decisión de retirarse o continuar trabajando.

En los siguientes apartados se abordarán las características contextuales del escenario participante, la problemática específica y la propuesta del modelo teórico que sustenta esta investigación.

MARCO CONTEXTUAL

Características generales

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021) reporta que la población total de México asciende a aproximadamente 126 014 024 habitantes, de los cuales 62 de cada 100 personas mayores de 12 años son económicamente activas en los sectores formal e informal, mientras que solo cerca del 9 % se encuentra jubilada. Este dato refleja la inminente inversión de la pirámide poblacional y el incremento sostenido de la proporción de adultos mayores proyectado para las próximas décadas (Jiménez-Terrazas, 2022). En este escenario, la población económicamente activa (entre 14 y 64 años) tenderá a concentrarse progresivamente en el grupo de 50 años o más, que representará una mayor presencia dentro de las organizaciones (CONAPO, 2016). De esta tendencia se derivan dos posibles panoramas:

- a) un país con una mayor población jubilada, y
- b) organizaciones con una fuerza laboral predominantemente compuesta por adultos mayores (Alcover, 2019, 2020).

Estos cambios demográficos exigen atender las transformaciones sociales y necesidades emergentes, tales como la convivencia intergeneracional y la posible presión sobre los sistemas de salud y pensiones (Guzmán & Hakkert, 2001). Según proyecciones del CONAPO (2013), para el año 2050 la población mexicana de adultos mayores se triplicará, pasando de 8.83 millones a 24.4 millones. Este proceso ocurrirá en menos de 30 años, mientras que en otros países podría requerir más de medio siglo (Department of Economic and Social Affairs, 2017).

Un ejemplo de esta tendencia se observa en la Ciudad de México, una de las diez urbes más pobladas del mundo. En 2020, la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) reportó

9 209 944 habitantes, de los cuales el 70.8 % tenía entre 15 y 65 años, es decir, formaba parte de la población económicamente activa (INEGI, 2019). No obstante, la ONU (2022) y la World Population Prospects (2022) estimaron que para finales de ese mismo año la ciudad alcanzó 22 085 140 habitantes, y que al menos dos tercios de esta población corresponde a adultos maduros y mayores, lo que anticipa una fuerza laboral envejecida (Larraín et al., 2019).

Trabajadores docentes

En la actualidad, las organizaciones, incluidas las instituciones educativas, enfrentan transformaciones constantes derivadas de los cambios económicos, tecnológicos y sociales (Sofiah et al., 2023; Reyes & Pastrana, 2021). La docencia constituye una actividad profesional fundamental en este contexto. Según Hortal (2015), la labor docente implica *“enseñar al que no sabe”* y se caracteriza por: 1) brindar un servicio social esencial, 2) ser ejercida por profesionales especializados, y 3) Formar parte de un colectivo organizado con objetivos educativos comunes.

En México, las instituciones de educación pública y privada se orientan a satisfacer las necesidades de distintos niveles educativos (Díaz-Cabriales, 2021). De acuerdo con el INEGI (2021), existían 2 019 632 docentes distribuidos en 255 589 instituciones de educación básica, media superior y superior. Dos años después, la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2023) registró 2 135 123 docentes, lo que refleja un incremento de más de 100 000 profesionales.

En el nivel universitario, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2023) reportó 248 000 docentes, con una edad promedio de 46.7 años; el 56.5 % eran hombres y el 43.5 % mujeres. Paralelamente, la SEP (2023) contabilizó 490 309 docentes universitarios, de los cuales 270 204 laboraban en universidades públicas y 220 105 en privadas. La

discrepancia entre ambas fuentes puede atribuirse a diferencias en los tipos de contrato, especialmente en los casos de docentes por tiempo determinado o por asignatura.

El INEGI (2021) documentó que más de 211 870 docentes de educación superior contaban con contrato laboral por escrito: el 75 % de tipo indefinido o de base, el 24 % temporal, y el 1 % desconocía su modalidad contractual. Esta diversidad refleja condiciones laborales heterogéneas y limitaciones en el acceso a la jubilación, pues cerca de 100 000 docentes carecen de la antigüedad necesaria para obtener dicho beneficio.

La combinación de mayor demanda profesional, cambios legales y económicos y desigualdad en las condiciones laborales ha llevado a muchos docentes a replantearse su trayectoria profesional y su retiro. Aunque suele asumirse que las universidades privadas ofrecen mejores condiciones, diversos estudios evidencian que estos contextos pueden implicar altas cargas de trabajo y demandas de desempeño (Salanova et al., 2016; Reyes & Pastrana, 2021). Dichas exigencias incrementan la necesidad de compromiso y esfuerzo, reflejando la búsqueda institucional de calidad educativa y mejora continua (Díaz-Cabriaes, 2021).

En el ámbito universitario, los docentes deben adaptarse a modalidades laborales diversas (por hora, asignatura, medio tiempo o tiempo completo) y a estructuras contractuales cambiantes (Guzmán-Ballesteros, 2018). Según la ENOE (2023), la docencia es una de las profesiones peor remuneradas en el país: el salario promedio de un docente universitario ronda los \$8 000 MXN mensuales, por una jornada aproximada de 25 horas semanales, sin contabilizar el tiempo adicional dedicado a planeación, evaluación o tareas administrativas. En algunos casos, las universidades incluyen en los contratos labores no docentes, lo que obliga a muchos profesores a tener más de un empleo para cubrir sus necesidades económicas (Agüero-Servín et al., 2021).

Ante este panorama, se vuelve indispensable que las instituciones de educación superior, particularmente las privadas, revisen y ajusten sus condiciones laborales, desarrollando estrategias de retención y bienestar que permitan a los docentes acumular antigüedad suficiente, optar por una jubilación digna o, si lo desean, prolongar su vida laboral en condiciones equitativas.

Escenario participante: universidad privada

La universidad participante en esta investigación es una institución educativa privada afiliada a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y a la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES). Su enfoque es humanista y se sustenta en la psicología positiva, retomando el modelo PERMA de Seligman (2000). Promueve valores como innovación, integridad, colaboración, empatía y ciudadanía global.

Actualmente, la institución ofrece programas de bachillerato, licenciatura, ingeniería, posgrado y carreras cortas, atendiendo a una matrícula de 62 536 estudiantes. Su plantilla laboral asciende a aproximadamente 5 000 trabajadores, divididos en dos categorías: a) empleados por tiempo indefinido, que combinan funciones administrativas y docentes, y b) empleados por tiempo determinado, dedicados exclusivamente a la docencia.

Gran parte de estos docentes complementan su labor con otros empleos o colaboraciones externas. Según el Informe Anual 2023, la universidad cuenta con 29 campus distribuidos en diversas ciudades del país, 11 espacios *Connect* (plataformas virtuales), un Instituto de Ciencias de la Felicidad, un Skilling Center, un Instituto Profesional, y el área Digital Nao, orientada al desarrollo organizacional. Debido a la variación demográfica de cada región, algunos estados concentran más de un campus.

PROPUESTA DEL MODELO TEÓRICO

A partir de la revisión de la literatura se identifican numerosas investigaciones sobre intención de jubilación y sus determinantes personales y organizacionales (Adams et al., 2002; Davis, 2003; Luchak et al., 2008; Meza-Mejía & Villalobos-Torres, 2008; Greenwald et al., 2017; Browne et al., 2019; Sullivan & Al Ariss, 2019; Helal, Nóbrega & de Lima, 2021; Shepherd et al., 2021). Dado que las personas dedican dos terceras partes de su vida al trabajo y cerca de una tercera parte del día a su organización (Jahoda, 1979; Blanch, 2011), las variables organizacionales inciden de manera directa en la decisión de continuar o retirarse (Sejbaek et al., 2013). Entre ellas destacan el entorno de trabajo, la cultura organizacional, los beneficios, las políticas internas y las motivaciones. Como subraya Alcover (2020), los ambientes positivos con oportunidades de desarrollo, beneficios atractivos y políticas de apoyo no solo retrasan la jubilación, sino que retienen talento experimentado.

Con base en la Teoría de la Acción Razonada (TAR) (Ajzen & Fishbein, 1975) y considerando generatividad, compromiso organizacional e inversión de trabajo duro, se formulan las siguientes premisas.

Premisa 1: La intención de jubilación y sus respectivas dimensiones (Intención de jubilación, Actitud hacia la jubilación, y Norma-Subjetiva) está influenciada directamente por las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad), la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia), y la Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).

La intención de jubilación se entiende como el propósito de retirarse influido por creencias personales y sociales (Meza-Mejía & Villalobos-Torres, 2008; Browne et al., 2019; Sullivan & Al Ariss, 2019; Helal, Nóbrega & de Lima, 2021; Shepherd et al., 2021). Desde la TAR, estas creencias se clasifican en conductuales (evaluación de consecuencias: estabilidad

financiera, satisfacción, calidad de vida) y normativas (expectativas percibidas de colegas, superiores y familia) (Fishbein & Ajzen, 1975; Browne et al., 2019). Tales creencias se construyen a partir de la experiencia organizacional y modelan conductas como el compromiso o la disposición al cambio (Allport, 1970; Reyes, 2007). Así, compromiso, generatividad e inversión de trabajo duro influyen tanto en la actitud como en la percepción normativa del retiro.

- Compromiso organizacional. Consta de tres dimensiones, afectiva, continuidad y de implicación, (Betanzos y Paz, 2007) y se asocia de forma consistente con una menor intención de retiro, especialmente cuando prevalece el apego emocional y la implicación (Adams et al., 2002; Davis, 2003; Luchak et al., 2008; Greenwald et al., 2017; Sejbaek et al., 2012).
- Generatividad. Como fuerza motivacional vinculada con autorrealización y legado, puede amortiguar el deseo de jubilarse y propiciar transiciones más significativas, al fomentar tutoría, mentoría y transferencia de conocimiento (McAdams & St-Aubin, 1992; Bradley & Marcia, 1998; Calo, 2005; Clark & Arnold, 2006; Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016).
- Inversión de trabajo duro (ITD). El tiempo y esfuerzo sostenidos inciden en la capacidad percibida para continuar; demandas elevadas y desgaste incrementan la intención de retiro (Van der Berg et al., 2010; Snir & Harpaz, 2012; Shultz & Olson, 2014; Sejbaek et al., 2012).

En conjunto, estos factores configuran un marco explicativo dinámico de la intención de jubilación. Reconocerlos permite implementar estrategias organizacionales para una jubilación saludable o para extender la vida laboral con transferencia de conocimiento y sostenibilidad del talento (Dörwald et al., 2021; Alcover, 2020).

Premisa 2: Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y la Generatividad (generatividad general y autotrascendencia) están correlacionadas.

El compromiso emerge desde el inicio de la relación laboral y se fortalece con el tiempo (Buchanan, 1974; Betanzos et al., 2006; Peña-Cárdenas et al., 2016; De Clercq & Belausteguigoitia, 2007). La generatividad —deseo de contribuir al bienestar de otros— se expresa en la organización mediante mentorías, liderazgo y cuidado intergeneracional (Erikson, 1950; McAdams & St-Aubin, 1992; Bradley, 1997). Ambos comparten procesos de identificación: el compromiso con la organización y la generatividad con las personas (Bradley & Marcia, 1998), convergiendo en el deseo de dejar huella (Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016).

Evidencia reciente sugiere influencia bidireccional: el compromiso puede potenciar conductas generativas al alinear valores personales y organizacionales (Dörwald et al., 2021), y la generatividad puede profundizar el vínculo afectivo con la organización (Wiktorowicz et al., 2022). Metaanálisis y estudios actuales refuerzan estas asociaciones con motivación, autoeficacia, satisfacción y calidad de las relaciones líder–empleado, lo que fortalece el compromiso (Zacher et al., 2021; Fousiani et al., 2025; Alghamdi, 2024). Asimismo, valores de autotrascendencia coexisten con altos niveles de compromiso y generatividad (Arciniega & González, 2006).

Premisa 3: La Generatividad (generatividad general y autotrascendencia) influye directamente en la variable Inversión de Trabajo Duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).

Como etapa clave de la adultez media, la generatividad canaliza propósito, productividad y bienestar hacia acciones con impacto social (Erikson, 1950; Villar et al., 2020). Aunque la evidencia directa aún es incipiente, la literatura teórica y empírica sugiere que la conducta prosocial y extra-rol conlleva esfuerzo sostenido, persistencia y dedicación, elementos propios de la ITD (Bradley, 1997; Sandín, 2023; McAdams, 2015). Estudios indican que a mayor generatividad, mayor tiempo y esfuerzo invertidos en capacitar, mentorear y transferir conocimiento (Snir & Harpaz, 2012; Hatlen, 2016; Hoogendijk et al., 2023). Además, la generatividad se asocia con satisfacción, compromiso afectivo y autoeficacia (Hirschi, 2012; Zacher & Yang, 2015; Serrano & Sandín, 2022), condiciones que favorecen la persistencia en tareas exigentes. Bajo el principio del reforzamiento percibido del esfuerzo (Eisenberger, 1992), el sentido de impacto significativo propio de la generatividad aumenta la predisposición a seguir invirtiendo esfuerzo. En suma, el marco teórico respalda que la generatividad incrementa la ITD (McAdams, 2015; Martínez-Martí et al., 2022).

Premisa 4: Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y las dimensiones de la variable Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea) están correlacionadas.

La relación compromiso–ITD presenta influencia recíproca (Snir & Harpaz, 2012; Toubiana et al., 2017; Kaygin et al., 2023). Diversos trabajos muestran que el compromiso no solo se vincula con la permanencia, sino también con el nivel de esfuerzo desplegado (Meyer & Allen, 1991; Meyer & Herscovitch, 2001; Voronov & Weber, 2017). Quienes perciben su trabajo como significativo e invierten con intensidad tienden a fortalecer el compromiso afectivo; a la vez, la mayor inversión de tiempo eleva los costos de salida, robusteciendo el compromiso de continuidad; y el sentido de reciprocidad frente a beneficios organizacionales incrementa el compromiso normativo (Houliort et al., 2013; Pătărlăgeanu et al., 2020;

Toubiana et al., 2017; Voronov & Weber, 2017; Meyer & Herscovitch, 2001; Kaygin et al., 2023).

En perspectiva longitudinal, el compromiso se consolida con el tiempo e impulsa mayor esfuerzo, mientras que invertir tiempo y energía a su vez potencia el compromiso, sugiriendo un ciclo virtuoso (Allen & Meyer, 1991, 1992; Arciniega, 2002; Betanzos et al., 2007; Snir & Harpaz, 2012; Krasulja et al., 2017; Toubiana et al., 2017). De hecho, empleados con mayor ITD reportan puntajes afectivos más altos y, recíprocamente, quienes exhiben altos niveles en todas las dimensiones del CO tienden a invertir más tiempo y esfuerzo (Acosta-Prado et al., 2021). Esta influencia mutua favorece el desarrollo profesional y el desempeño organizacional (Krasulja et al., 2017; Toubiana et al., 2017).

Cierre del apartado – Modelo propuesto

La intención de jubilación se concibe como un proceso psicológico y social complejo, determinado por la interacción de múltiples factores personales y organizacionales. Con base en la revisión de la literatura, se propone un modelo explicativo integrador que articula tres variables principales, generatividad, compromiso organizacional e inversión en trabajo duro, para comprender cómo influyen, de manera conjunta, en las dimensiones de la intención de jubilación: intención de retirarse, actitud hacia la jubilación y norma subjetiva.

En este modelo, las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, implicación y continuidad), la generatividad (generatividad general y autotrascendencia) y la inversión en trabajo duro (tiempo dedicado e intensidad de la tarea) actúan como variables predictoras que influyen directamente en las dimensiones de la intención de jubilación. En conjunto, reflejan los vínculos emocionales y normativos del trabajador con su organización, su motivación trascendente y su nivel de dedicación laboral.

Los empleados con altos niveles de compromiso afectivo e implicación tienden a

prolongar su permanencia laboral, debido al lazo emocional y de identificación con la organización. Asimismo, la dimensión de continuidad refleja la percepción de los costos asociados al retiro, lo que puede reducir la intención de jubilación anticipada. En este sentido, el compromiso organizacional opera como un factor protector frente a la desvinculación laboral.

Por otro lado, la generatividad y la autotrascendencia constituyen una fuente profunda de motivación, orientada a dejar un legado, transmitir conocimientos y contribuir al bienestar colectivo. Este impulso generativo fortalece el compromiso afectivo y normativo, al conectar los valores personales del trabajador con los objetivos institucionales. Así, la segunda hipótesis plantea que las dimensiones del compromiso organizacional y la generatividad están correlacionadas, en una relación recíproca que las refuerza mutuamente.

De igual forma, la generatividad influye en la inversión en trabajo duro, ya que las personas con un alto sentido de propósito y trascendencia suelen dedicar más tiempo, energía y esfuerzo a sus labores, especialmente cuando perciben que su trabajo beneficia a otros o contribuye al bien común. En consecuencia, la tercera hipótesis establece que la generatividad impacta positivamente en las dimensiones de la inversión en trabajo duro, tanto en el tiempo dedicado como en la intensidad de la tarea.

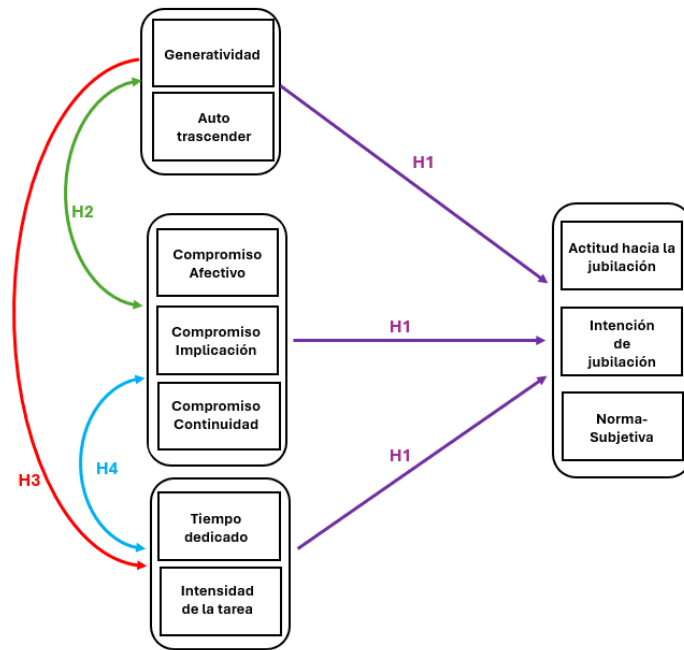
Asimismo, el modelo propone que las dimensiones del compromiso organizacional están correlacionadas con las de la inversión en trabajo duro. Los empleados emocionalmente comprometidos y con alta implicación mantienen niveles elevados de esfuerzo y dedicación, percibiendo su trabajo como una expresión de sus valores y sentido de pertenencia. Esta relación, enunciada en la cuarta hipótesis, sugiere que la ética del trabajo y el compromiso institucional se retroalimentan, fortaleciendo la disposición a continuar en la vida laboral activa.

Finalmente, la intención de jubilación, en sus componentes cognitivos, afectivos y normativos, se configura como el resultado final del modelo. Los trabajadores con altos niveles de compromiso organizacional, generatividad y trabajo duro tienden a mostrar una menor intención de jubilación anticipada y una actitud más positiva hacia la continuidad laboral. En contraste, niveles bajos en estas variables pueden asociarse con un mayor deseo de retiro, vinculado con el agotamiento, la pérdida de propósito o la desvinculación afectiva de la organización.

En síntesis, la estructura del modelo propuesto puede representarse de la siguiente manera: Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia) →
Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación y Continuidad) ↔
Inversión en trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea) →
Intención de jubilación (Intención, Actitud y Norma subjetiva)

Este modelo teórico subraya que la intención de jubilación no depende únicamente de factores demográficos o económicos, sino de una dinámica psicológica y organizacional compleja, donde convergen las motivaciones trascendentes (generatividad), los lazos afectivos y normativos (compromiso organizacional) y los patrones de dedicación laboral (inversión en trabajo duro). Comprender esta red de relaciones permitirá a las organizaciones diseñar estrategias de gestión del talento orientadas a fortalecer la retención del personal experimentado, promover la satisfacción laboral en etapas avanzadas y facilitar una transición planificada y saludable hacia la jubilación.

Figura 6.1
Modelo teórico propuesto de Intención de Jubilación.



1. La intención de jubilación y sus respectivas dimensiones (Intención de jubilación, Actitud hacia la jubilación, y Norma-Subjetiva) está influenciada directamente por las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad), la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia), y la Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).
2. Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia) están correlacionadas.

3. *La Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia) influye en la variable Inversión de Trabajo Duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).*
4. *Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y las dimensiones de la variable Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea) están correlacionadas.*

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México, la investigación sobre la intención de jubilación requiere una atención más profunda, particularmente respecto al proceso previo al retiro laboral (Jiménez-Terrazas, 2022). De acuerdo con Acosta-Quiroz et al. (2015), es necesario estudiar este fenómeno en el contexto nacional y analizar cómo las decisiones de jubilación impactan en las organizaciones. En comparación con diversos países europeos —como España, Dinamarca o Alemania—, el interés académico y organizacional hacia este tema ha sido limitado en México (Fernández & Jiménez, 2019).

Una posible explicación radica en que muchas organizaciones no son plenamente conscientes de los factores personales que influyen en la intención de jubilación de sus empleados (Helal, Nóbrega & de Lima, 2021). En lugar de ello, suelen centrar su atención en una “visión de productividad”, que asocia la edad, la imagen o el desempeño con la eficiencia laboral (Shultz & Wang, 2011; Shepherd et al., 2021). Esta perspectiva reduce la comprensión del retiro a un aspecto operativo, ignorando las dimensiones psicológicas, sociales y motivacionales implicadas en la decisión de jubilarse.

A esta problemática se suma el fenómeno demográfico del envejecimiento poblacional. Según el Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2016), los cambios en la fecundidad y el incremento en la esperanza de vida transformarán radicalmente la estructura demográfica mexicana en las próximas décadas. Se estima que entre 30 y 50 años la población de adultos mayores aumentará de manera significativa, y que para el año 2050, el 61.5 % de la población total estará conformada por adultos mayores, mientras que solo el 9.7 % serán jubilados (CONAPO, 2016; INEGI, 2021).

De acuerdo con las proyecciones del Department of Economic and Social Affairs (2017), para 2050 la mayoría de los empleados activos en las organizaciones serán adultos

mayores. Sin embargo, muchas instituciones aún no cuentan con estrategias o programas específicos para atender esta realidad (Arich, 2012; Alcover, 2016, 2020; Topa et al., 2019). En este sentido, diversos autores destacan la importancia de crear condiciones laborales flexibles y sostenibles que permitan a los trabajadores mayores prolongar su vida laboral si así lo desean (Acosta-Quiroz et al., 2015; Plascencia-Reyes et al., 2016; González-Muciño, 2019).

JUSTIFICACIÓN

La literatura internacional muestra que el compromiso organizacional (CO) se relaciona estrechamente con la generatividad (Dörwald et al., 2021; Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016; Wiktorowicz et al., 2022). Este vínculo sugiere que la generatividad puede fortalecer el compromiso en empleados que se encuentran en etapas cercanas al retiro, al promover el deseo de trascender, dejar un legado y apoyar a las nuevas generaciones dentro de la organización.

Por otra parte, la inversión de trabajo duro, entendida como el tiempo y esfuerzo sostenidos que los individuos dedican a su actividad laboral, también se asocia con la generación de actitudes favorables hacia la organización (Houlihan et al., 2013; Pătarlăgeanu et al., 2020; Tabak et al., 2021), entre ellas el propio compromiso organizacional (Kaygin et al., 2023). Se ha demostrado que el CO influye directamente en la intención de jubilación (Sejbaek et al., 2012); sin embargo, se desconoce el modo en que la generatividad y la inversión de trabajo duro inciden en el incremento o disminución del compromiso organizacional, y cómo estos factores interactúan en la configuración de la intención de jubilación. Por ello, el presente estudio busca determinar dichas relaciones y sus efectos en la decisión de retiro, con el fin de ampliar el conocimiento teórico y empírico disponible en torno al fenómeno.

Diversos autores, como Szinovacz (2013, 2019) y Shultz & Wang (2011), subrayan la necesidad de seguir explorando la diversidad de factores individuales implicados en la intención de jubilarse. Contar con evidencia robusta sobre estos elementos permitirá diseñar estrategias organizacionales más integrales, que contemplen tanto los aspectos personales

como los laborales de los trabajadores que eligen no jubilarse y continuar activos (Szinovacz, 2013; Ceresia, 2016; Larrain et al., 2019).

En este contexto, las instituciones universitarias deben asumir un papel proactivo en la creación de políticas y prácticas laborales que favorezcan la permanencia de los docentes que desean seguir aportando su experiencia (Sullivan, 2019). Implementar tales estrategias contribuiría al desarrollo de una cultura organizacional de cuidado y compromiso, donde las condiciones laborales positivas, como la estabilidad, el reconocimiento y la flexibilidad, estimulen el deseo de continuar trabajando (Arias-Galicia, 2017). De acuerdo con este autor, cuando los factores organizacionales son adversos, los empleados tienden a desvincularse; en cambio, entornos favorables pueden incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral.

MÉTODO

Objetivo general

- Determinar la relación entre la generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro, en la intención de jubilación de los trabajadores-docentes de una universidad privada.

Objetivos específicos

- Describir los datos sociodemográficos de las variables Generatividad, Compromiso organizacional, e Inversión de Trabajo Duro de los trabajadores-docentes de una universidad privada.
- Realizar un Análisis Factorial Exploratorio de las escalas seleccionadas para las variables de Generatividad, Compromiso organizacional, e Inversión de Trabajo Duro.
- Describir los datos de las dimensiones de las variables Generatividad, Compromiso organizacional, Inversión de Trabajo Duro de los trabajadores-docentes de una universidad privada.
- Comparar los datos de las variables sociodemográficas y las dimensiones de las variables Generatividad, Compromiso organizacional, e Inversión de Trabajo Duro de los trabajadores-docentes.
- Determinar la correlación entre las variables Generatividad, Compromiso organizacional, e Inversión de Trabajo Duro de los trabajadores-docentes.
- Realizar un Análisis de senderos de los datos de las variables Generatividad, Compromiso organizacional, e Inversión de Trabajo Duro de los trabajadores-docentes.
- Describir el modelo resultante de las variables Generatividad, Compromiso organizacional, e Inversión de Trabajo Duro de los trabajadores-docentes.

Hipótesis

- ✓ La intención de jubilación y sus respectivas dimensiones (Intención de jubilación, Actitud hacia la jubilación, y Norma-Subjetiva) está influenciada directamente por las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad), la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia), y la Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).
- ✓ Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia) están correlacionadas.
- ✓ La Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia) influye en la variable Inversión de Trabajo Duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).
- ✓ Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y las dimensiones de la variable Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea) están correlacionadas.

Diseño de la investigación

- ✓ Transversal de corte cuantitativo, con muestreo no probabilístico y por conveniencia.

Escenario

- ✓ Universidad Privada.

Criterios de inclusión/exclusión

Una vez concluido el proceso de aplicación de los instrumentos, la muestra se seleccionará de todo el universo participante a partir de los siguientes criterios:

- Docentes con un rango de edad de 40 a 70 años.
- Docentes con una antigüedad laboral mínima de 5 años.

- Docentes con experiencia laboral mínima de 10 años.

Participantes

- 936 docentes de nivel superior.

Variables

Tabla 9.1
Definiciones conceptuales y operacionales de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Intención de Jubilación	Propósito de un empleado para llevar a cabo su jubilación en el futuro, basándose en una actitud individual (creencias personales) y una actitud normativa-subjetiva (creencias sociales).	Sumatoria de los ítems de cada dimensión. A mayor puntaje, mayor intención de jubilación, actitud (hacia la jubilación, y norma-subjetiva.
Generatividad	Fuerza motivacional para la autorrealización (en ambientes organizacionales) mediante actividades que contribuyen al desarrollo propio y de los otros.	Sumatoria de todos los ítems de la escala; a mayor puntaje, mayor generatividad.
Compromiso organizacional:	Relación existente entre el trabajador y la organización en la que labora, desarrollando beneficios, significados, características, o un sentido de obligación como producto de esta.	Sumatoria del puntaje obtenido en cada una de las dimensiones del instrumento (versión de Betanzos y Paz (2007); a mayor o menor puntaje, mayor o menor será la dimensión del compromiso.
Inversión de Trabajo Duro	El tiempo y esfuerzo (físico y mental) que una persona o trabajador invierte de diversas maneras en su trabajo, actividad laboral, responsabilidades laborales, y/o tareas, dentro de la organización o fuera de esta, y está mediada por factores internos/disposicionales y externos/situacionales.	Sumatoria del puntaje obtenido en cada una de las dimensiones del instrumento; mayor-menor puntaje, mayor-menor inversión de Tiempo comprometido e Intensidad de trabajo, respectivamente.

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

Los instrumentos mencionados a continuación, fueron seleccionados en función de tres aspectos: 1) Los objetivos planteados en la investigación, 2) La objetividad y utilización de estos en otras investigaciones, y 3) Versión y adaptación más adecuada al contexto de la investigación. Sin embargo, los instrumentos no son definitivos y pueden ser reemplazados y/o complementados por otros más.

Tabla 9.2
Instrumentos seleccionados para la investigación.

Instrumento	Autor	Tipo Evaluación	Dimensión	No. de ítems	Confiabilidad
<i>Cuestionario de Datos Sociodemográficos</i>	-	-	-	12	-
<i>Cuestionario de Intención de Jubilación</i>	González-Muciño y Betanzos (2024)	Likert 0 (nunca) a 5 (siempre).	Intención de jubilación	5	0.68 α
			Actitud (hacia la jubilación)	7	0.60 α
			Norma-subjetiva	7	0.67 α
<i>Escala de Generatividad Global</i>	Boyd (2007)	Likert 0 (nunca) a 3 (casi siempre)	-	13	0.84 α
<i>EVAT – Escala de Valores en el Trabajo</i>	Arciniega y González (2001)	Likert 1 (Es totalmente distinto a mí) - 7 (Es idéntico a mí)	Apertura al cambio	4	0.68 Ω
			Conservación	4	0.70 Ω
			Auto engrandecimiento	4	0.74 Ω
			Auto trascender	4	0.82 Ω
<i>Cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	Betanzos y Paz (2007)	Likert 1 (nunca) a 4 (siempre)	Afectivo	7	0.92 α
		Likert 1 (total desacuerdo) a 4 (total acuerdo).	Involucramiento	6	0.87 α
			Continuidad	6	0.76 α
<i>Escala de Inversión de Trabajo Duro</i>	Brown y Leigh (1996) – adaptación de Belausteguigoitia (2000)	Likert 1 (Totalmente en Desacuerdo) a 6 (Totalmente De acuerdo).	Tiempo Comprometido	5	0.90 α
			Intensidad de Trabajo	5	0.89 α

Nota: α (Alfa de Cronbach); Ω (Omega de McDonald). Ambos son coeficientes para calcular la confiabilidad en un instrumento de medición.

Aspectos éticos

La presente investigación se desarrollará conforme a los principios éticos internacionales que rigen la investigación con seres humanos. Se considerarán las disposiciones del Código de Núremberg (1947), el Informe Belmont (1978) y la Declaración de Helsinki (1964), las cuales

establecen que los resultados deben justificar la investigación, evitando todo riesgo de daño o muerte para los participantes. Asimismo, se busca generar un beneficio social, garantizando en todo momento la seguridad y el bienestar de las personas participantes.

El investigador cuenta con la formación y habilidades necesarias para atender cualquier duda o situación que pudiera surgir durante la participación, y se asegurará de que los participantes puedan interrumpir o finalizar su participación voluntariamente, sin sufrir ningún tipo de represalia. Previo a la aplicación de los instrumentos, se proporcionará un consentimiento informado, mediante el cual se garantizará la comprensión de los objetivos del estudio, la confidencialidad de la información y el respeto pleno a la autonomía de los participantes.

Adicionalmente, se tomarán en cuenta los fundamentos de la Pauta 9 de las *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos* (Organización Panamericana de la Salud & Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas, 2016), así como los principios bioéticos de No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia (Beauchamp & Childress, 1999). En función de ello, se cumplirán los siguientes lineamientos específicos:

- Consentimiento informado: Se explicarán los objetivos, propósitos y uso de la información recopilada, garantizando el anonimato y confidencialidad de los datos personales.
- Retroalimentación institucional: Se realizará una devolución de resultados a los escenarios participantes, con el fin de favorecer la mejora continua y la toma de decisiones basada en evidencia.

- Devolución individual: En caso de que los participantes lo soliciten, se les ofrecerá una retroalimentación personalizada sobre los resultados generales de la investigación, respetando la confidencialidad de los datos individuales.

En adición, previo a la aplicación de instrumentos para la presente investigación, este protocolo se sometió a la dictaminación de un Comité de Ética en Investigación, el cual emitió su aprobación con el número de folio CEIUK-2025-007.

Procedimiento

En primer lugar, se estableció contacto con el director general del Campus Cuernavaca, quien, al ser la máxima autoridad del plantel, indicó que el proceso debía gestionarse con el área de Recursos Humanos (RRHH). No obstante, facilitó la comunicación directa con el coordinador de RRHH, a quien se le explicó brevemente el tema de investigación, los objetivos del estudio y la propuesta de participación de los docentes de nivel superior en el llenado de los cuestionarios incluidos en el presente proyecto. Asimismo, se solicitó información sobre los requisitos institucionales necesarios para obtener la autorización formal y comenzar el proceso de aplicación.

Posteriormente, el coordinador de RRHH gestionó el contacto con el área Jurídica de la institución, con la cual se realizó una reunión virtual para revisar los requisitos establecidos por dicha área para la ejecución de la investigación. Como resultado, se solicitó al autor firmar un acuerdo de confidencialidad, con el fin de proteger la información institucional y los datos personales de los docentes participantes. Además, el área Jurídica estableció que los cuestionarios debían aplicarse en formato digital, a fin de ser distribuidos por correo electrónico institucional a los docentes ubicados en distintos campus del país.

En atención a dicha solicitud, los cuestionarios fueron digitalizados mediante la plataforma Google Forms, y se compartió el enlace correspondiente

(<https://forms.gle/oYjZnLnGRCfuKFHP9>), junto con un código QR, a los correos institucionales de los docentes pertenecientes al escenario participante. El tiempo estimado de respuesta fue de entre 10 y 15 minutos. El cuestionario incluyó una carta de consentimiento informado, en la cual se especificaban los objetivos del estudio, el uso de los datos recolectados y la información de contacto del investigador y de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

La aplicación de los cuestionarios se desarrolló en tres momentos:

1. En el primer momento, el enlace fue enviado por el generalista de RRHH a los correos electrónicos de los docentes universitarios de tres campus distintos.
2. En el segundo momento, se llevó a cabo una reunión virtual con los participantes para solicitar formalmente su colaboración y resolver dudas sobre el proceso.
3. En el tercer momento, se reenvió el enlace por correo electrónico, acompañado de un video explicativo breve sobre los objetivos de la investigación, con el fin de reforzar la invitación a participar.

Una vez concluido el periodo de aplicación, los datos fueron descargados en archivos Excel y posteriormente se construyó la base de datos en los programas estadísticos JASP (versión 0.19.1) y SPSS (versión 27). El análisis estadístico se desarrolló de la siguiente manera:

- a) Análisis descriptivo: Se realizó un análisis descriptivo de las variables demográficas, utilizando frecuencias y porcentajes. Además, se calcularon los promedios y las medidas de tendencia central y dispersión (sesgo y curtosis) para las dimensiones de las variables principales. Finalmente, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos obtenidos.

- b) Análisis factorial exploratorio: Dado que dos de los instrumentos empleados no estaban estandarizados en el contexto mexicano, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados con rotación Oblimin. De acuerdo con Mavrou (2015), los factores se consideran independientes cuando las correlaciones son cercanas a 0; si oscilan entre 0.3 y 0.7, presentan una relación moderada; y si superan 0.8, pueden no ser distinguibles y considerarse para extracción conjunta. Además, se verificó la claridad conceptual de cada dimensión, exigiendo un mínimo de tres ítems por factor.
- c) Análisis bivariado: Con el propósito de identificar diferencias entre variables sociodemográficas y las variables principales, se aplicaron pruebas t de Student y ANOVA en los casos que cumplieron con la normalidad de los datos, junto con las pruebas post hoc correspondientes. Para los conjuntos de datos no normales, se utilizaron las pruebas U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis.
- d) Correlaciones: Se calcularon los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman según la distribución de los datos, con el fin de identificar el grado de relación entre las dimensiones de las variables principales. Según Levin y Ruby (2004), el valor de este coeficiente oscila entre -1 y +1, donde los valores cercanos a los extremos indican relaciones más fuertes. Además, cuando el valor de significancia (p) es $< .05$, $< .01$ o $< .001$, la correlación se considera estadísticamente significativa; no obstante, la ausencia de significancia no implica necesariamente ausencia de relación.
- e) Análisis de senderos (*Path Analysis*): El análisis de senderos permitió evaluar el ajuste de diferentes modelos teóricos, en los que se proponen relaciones de dependencia entre las variables (Kline, 2011). Este análisis examina la contribución de un conjunto de variables independientes, así como la interacción entre variables predictoras y su influencia sobre las variables dependientes (Medrano & Sánchez-Rosas, 2013).

De acuerdo con Kline (2011) y Pérez et al. (2013), el procedimiento incluye seis fases principales:

1. Especificación: detección de errores de especificación interna u omisión de parámetros.
2. Identificación: un modelo se considera *identificado* si presenta $gl = 0$, *subidentificado* si $gl < 0$, y *sobreidentificado* si $gl > 0$.
3. Estimación de parámetros: cálculo de los valores esperados de los parámetros con base en las varianzas observadas.
4. Evaluación del ajuste: verificación de la adecuación del modelo considerando: a) magnitud y significancia de los parámetros, b) varianza explicada por las variables, y c) ajuste del modelo a los datos.
5. Reespecificación: se permite ajustar el modelo solo si existe consistencia teórica para añadir o eliminar parámetros.
6. Interpretación: evaluación global del modelo con los siguientes índices de ajuste (Brown, 2006):
 - Índices absolutos:
 - χ^2 (chi cuadrado), reportado de forma protocolaria.
 - SRMR (Root Mean Square Residual): valores $< .08$ indican un ajuste aceptable.
 - Índices de parsimonia:

- RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation): valores $< .06$

reflejan un buen ajuste; $\geq .10$ indican un ajuste deficiente.

- Índices de ajuste comparativo:

- CFI (Comparative Fit Index) y TLI (Tucker-Lewis Index): valores $\geq$

.95 se consideran aceptables.

Una vez concluidos estos análisis, se procedió a la discusión de los resultados y a la formulación de las conclusiones del modelo teórico propuesto.

RESULTADOS

La muestra total estuvo conformada por 1,086 trabajadores docentes pertenecientes a una universidad privada mexicana. Sin embargo, 150 casos fueron excluidos del análisis debido a que no cumplían con los criterios de inclusión establecidos para este estudio, los cuales fueron: a) tener una edad mínima de 40 años, b) contar con una experiencia laboral mínima de 10 años, y c) poseer una antigüedad mínima de 5 años en la organización.

En consecuencia, la muestra final analizada quedó compuesta por 936 docentes universitarios, quienes cumplieron con los criterios antes mencionados y participaron de manera voluntaria mediante la firma del consentimiento informado digital.

Datos descriptivos de las variables sociodemográficas

En la Tabla 10.1 se presentan los porcentajes correspondientes a las variables sociodemográficas de la muestra analizada. De los 936 docentes universitarios, 539 fueron mujeres (57.59%) y 397 hombres (42.42%). La mayoría de los participantes se ubicó en el rango de 41 a 50 años de edad (65.17%), y casi la mitad contaba con grado académico de maestría (49.04%).

En cuanto al estado civil, el 52.56% de la población reportó estar casada, mientras que el 76.34% indicó tener hijos. Respecto a la situación laboral, el 62.29% manifestó tener dos empleos, y el 90.28% declaró contar con un contrato definido o por horas.

En relación con la trayectoria profesional, el 66.24% de los docentes refirió entre 11 y 15 años de experiencia laboral, y el 77.46% reportó la misma cantidad de años de antigüedad en la organización. En cuanto a la percepción salarial, el 67.52% indicó recibir un ingreso mensual promedio de \$10,000 a \$15,000 pesos mexicanos. Finalmente, el 62.54% señaló dedicar más de 12 horas semanales a sus actividades docentes.

Tabla 10.1
Datos sociodemográficos de la muestra participante.

Variable	Categoría	%	n
Sexo	Mujer	57.59	539
	Hombre	42.42	397
Edad	41-50 años	65.17	610
	51-60 años	18.16	170
	61-70 años	16.67	156
Nivel de escolaridad	Licenciatura/Ingeniería	29.38	275
	Maestría	49.04	459
	Doctorado	21.58	202
Carrera (área)	Ciencias naturales, matemáticas	0.64	6
	Ciencias de la salud	14.32	134
	Ingeniería, construcción, manufactura	28.21	264
	Ciencias sociales	25.21	236
	Tecnologías de la información	4.27	40
	Artes y Humanidades	5.45	51
	Agronomía, veterinaria	0.43	4
	Administración de negocios	21.47	201
Estado Civil	Soltero	17.31	162
	Casado	52.56	492
	Divorciado	13.14	123
	Unión libre	16.45	154
	Viudo	0.53	5
No. de hijos	1-2 hijos	41.13	385
	3-5 hijos	25.21	236
	No tengo hijos	33.65	315
No. dependientes económicos	1-2 dependientes	41.99	393
	3-5 dependientes	17.09	160
	No tengo	40.92	383
No. de empleos actuales	Uno	37.71	353
	Dos	62.29	583
Posible edad de jubilación	No lo pienso/No lo sé/No lo creo	9.08	85
	60-70 años	82.16	769
	Más de 70 años	8.76	82
Tipo de puesto/contrato	Por horas/tiempo definido	90.28	845
	Administrativo/tiempo indefinido	7.69	72
	Otro	2.03	19
Experiencia laboral (años trabajados formalmente)	11-15 años	66.24	620
	16-20 años	20.09	188
	21 o más	13.68	128
Antigüedad en la actual organización	6-10 años	1.28	12
	11-15 años	77.46	725
	16-20 años	20.30	190
	21 o más	0.96	9

Sueldo aproximado (mensual)	\$5,000-\$10,000	13.78	129
	\$10,000-\$15,000	67.52	632
	\$15,000-20,000	14.21	133
	\$20,000-\$25,000	0.86	8
	Más de \$25,000	3.63	34
Horas dedicadas a la docencia (semanalmente)	4hrs-6hrs	5.66	53
	6hrs-8hrs	2.89	27
	8hrs-12hrs	29.92	280
	Más de 12hrs	61.54	576

Análisis factorial de las escalas

El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) es una técnica estadística utilizada para identificar la estructura subyacente de un conjunto de variables observadas (Mavrou, 2015). Dado que la obtención de datos en este estudio se realizó mediante cuestionarios de autoinforme, fue necesario someter las escalas a un AFE con el objetivo de verificar la adecuación de su estructura empírica y la correspondencia con la estructura teórica esperada.

Para todos los análisis se empleó el método de Mínimos Cuadrados No Ponderados (ULS, por sus siglas en inglés) con rotación Oblimin, ya que este procedimiento se considera robusto ante desviaciones de la normalidad y permite la correlación entre los factores. Diversos autores (Prieto & Delgado, 2010; Mavrou, 2015) señalan que este método produce soluciones más estables y conceptualmente interpretables, al ofrecer una mejor representación de la estructura latente de los datos.

En concordancia con la teoría subyacente de cada constructo, se realizó el análisis de forma independiente para cada escala, forzando la extracción factorial según su estructura teórica: tres factores para la Escala de Intención de Jubilación, un factor para la Escala de Generatividad, cuatro factores para la Escala de Valores en el Trabajo, tres factores para el Cuestionario de Compromiso Organizacional, y dos factores para la Escala de Inversión de Trabajo Duro.

El análisis se ejecutó mediante el software SPSS, versión 27. Previo a la extracción de factores, se evaluó la adecuación muestral y la correlación entre los ítems, aplicando dos pruebas diagnósticas: la Prueba de Esfericidad de Bartlett y el Índice de Adecuación Muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).

De acuerdo con Mavrou (2015) y López-Aguado & Gutiérrez-Provecho (2019), un valor de $p < .05$ en la prueba de Bartlett indica que la matriz de correlaciones es significativamente diferente de la identidad, lo cual justifica la aplicación del análisis factorial. En cuanto al índice KMO, se interpretan los valores de la siguiente manera: $> .90$: excelente, $.89 - .60$: muy bueno o aceptable, $< .60$: inadecuado para aplicar AFE.

Estos criterios permitieron asegurar la idoneidad estadística y la consistencia teórica de las escalas antes de proceder con los análisis de estructura factorial y las posteriores interpretaciones.

Tabla 10.2.1
Prueba de Barlett, KMO, y Varianza de las escalas.

		Barlett		KMO	Varianza
	X ²	gl	P		
Intención de Jubilación	1977.92	171	<.001	.841	33.72
Generatividad	2664.565	78	<.000	.922	34.84
Autotrascender	206.027	6	<.001	.640	40.26
Compromiso organizacional	1116.409	171	<.001	.738	27.96
Inversión de Trabajo Duro	626.450	45	<.001	.790	33.58

En la Tabla 10.2.1 se presentan los resultados del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) realizado para cada una de las escalas incluidas en el estudio. Respecto a la Escala de Intención de Jubilación, la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor de $\chi^2(171) = 1977.92$, $p < .001$, indicando la existencia de correlaciones significativas entre los ítems. El

índice KMO = .841 sugiere que los datos son adecuados para realizar el AFE, y la varianza total explicada fue del 33.72%, considerada aceptable.

En la Escala de Generatividad, los resultados fueron $\chi^2(78) = 2664.56$, $p < .001$, confirmando la existencia de correlaciones suficientes entre los ítems. El valor de KMO = .922 se considera excelente, lo que indica una alta adecuación muestral. La varianza explicada alcanzó el 34.84%, valor aceptable dentro de los criterios psicométricos.

En cuanto a la dimensión Autotrascendencia de la Escala de Valores en el Trabajo, la prueba de Bartlett resultó significativa ($\chi^2(6) = 206.03$, $p < .001$), lo que confirma la correlación entre los ítems. El KMO = .640 fue aceptable, permitiendo la aplicación del AFE. La varianza explicada fue del 40.26%, considerada adecuada.

Para el Cuestionario de Compromiso Organizacional, los resultados mostraron $\chi^2(171) = 1116.41$, $p < .001$, indicando correlaciones significativas entre los ítems. El índice KMO = .738 fue aceptable, y la varianza total explicada del 27.96%, dentro de los rangos aceptables para este tipo de análisis.

Por último, la Escala de Inversión de Trabajo Duro presentó $\chi^2(45) = 626.45$, $p = .001$, lo que indica correlaciones significativas entre los ítems. El KMO = .790, aunque algo bajo, se considera limítrofe, sugiriendo precaución al interpretar los resultados. La varianza explicada fue del 33.58%, considerada aceptable.

En conjunto, los resultados del AFE muestran que todas las escalas presentan valores adecuados de KMO y pruebas de Bartlett significativas, confirmando la pertinencia del análisis factorial. Dado que cada escala posee un sistema de calificación y estructura teórica particular, se generaron matrices factoriales independientes para cada instrumento, utilizando rotación Oblimin con el objetivo de identificar las relaciones entre factores.

Según Mavrou (2015), los factores se interpretan de la siguiente manera: Valores cercanos a 0: factores independientes; valores entre .30 y .70: relación moderada; valores mayores a .80: posible solapamiento de factores.

En la Escala de Intención de Jubilación, los ítems mostraron cargas factoriales que oscilaron entre .30 y .60, reflejando una relación moderada. Los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 13, 14, 15, 17 y 19 saturaron en el Factor 1 (Intención de jubilación); los ítems 7, 8, 11, 12, 16 y 18 en el Factor 2 (Actitud hacia la jubilación); y los ítems 6, 9 y 10 en el Factor 3 (Norma subjetiva), confirmando la estructura tridimensional propuesta teóricamente.

Tabla 10.2.2
Matriz factorial de la escala de Intención de jubilación.

	Factor		
	1	2	3
1. Estoy pensando en dejar el trabajo que tengo y jubilarme.	0.488		
2. Pretendo jubilarme del trabajo en los próximos meses.	0.528		
3. Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y ocuparme de mi jubilación.	0.428		
4. Me jubilaría de este trabajo si me fuera posible.	0.521		
5. Es posible que en un corto tiempo busque jubilarme.	0.395		
6. Si me jubilo, mi salud física puede mejorar.			-0.596
7. Siento que estoy preparado emocionalmente para jubilarme		0.482	
8. Me sentiré mejor emocionalmente cuando me jubile.		0.444	
9. Si me siento feliz en mi trabajo, no tengo porqué jubilarme			-0.351
10. Creo que jubilarme me permitirá aprender cosas nuevas.			-0.547
11. Pensar en la jubilación me pone triste.		0.504	
12. No sé cómo sería mi vida si me jubilo.		0.499	
13. Mis compañeros me recomiendan jubilarme oportunamente.	0.435		
14. Mis compañeros de trabajo me presionan para que me jubile.	0.362		
15. En mi trabajo, mis jefes quieren que postergue mi jubilación.	0.320		
16. Mi familia ya quiere que me jubile.		0.304	
17. Mi familia espera que siga trabajando muchos años más.	0.390		
18. Mis amigos/parientes jubilados me sugieren que postergue mi jubilación.		0.304	
19. Mis amigos/parientes jubilados opinan que ya me debo jubilar.	0.400		

Nota: (1) Intención de Jubilación; (2) Actitud hacia la jubilación; (3) Norma-subjetiva

En el caso de la Escala de Generatividad, todos los ítems presentaron cargas factoriales entre .40 y .60, lo que indica relaciones moderadas con el factor común medido. Estos resultados confirman que la escala posee una estructura unidimensional, ya que todos

los reactivos contribuyen de manera consistente a la medición del constructo Generatividad. En otras palabras, los ítems reflejan un mismo núcleo conceptual vinculado a la motivación por guiar, apoyar y contribuir al desarrollo de otros, lo cual respalda la validez interna de la escala y su correspondencia con la definición teórica del constructo propuesta por McAdams y St-Aubin (1992) y Bradley (1997).

Tabla 10.2.3
Matriz factorial de la escala de Generatividad.

	Factor r 1
1. En mi vida laboral, la gente ha venido a menudo a pedirme consejo.	0.523
2. Siento que a lo largo de mi vida laboral pocas personas me han necesitado en el trabajo	0.566
3. He podido transmitir los conocimientos que he adquirido a través de mi experiencia en el trabajo.	0.587
4. He hecho y creado cosas en mi trabajo que han tenido un impacto en otras personas.	0.479
5. En mi trabajo he logrado cosas que tendrán un valor duradero.	0.542
6. Durante mi vida he brindado valiosos servicios en mi trabajo.	0.591
7. Siento que he logrado cosas en mi trabajo que beneficiarán a la próxima generación.	0.496
8. Otros dicen que he hecho contribuciones valiosas en el trabajo.	0.505
9. En mi trabajo otros dirán que he sido una persona muy productiva.	0.516
10. He marcado una diferencia para muchas personas en mi trabajo.	0.572
11. En general, mis acciones en el trabajo no han tenido un efecto positivo en los demás.	0.595
12. Siento que he marcado una diferencia para muchas personas en mi trabajo.	0.535
13. En mi trabajo, he podido transmitir mis habilidades a otros.	0.533

NOTA: (1) Generatividad general.

En el caso de los ítems correspondientes a la dimensión Autotrascendencia de la Escala de Valores en el Trabajo, las cargas factoriales oscilaron entre .40 y .60, lo que indica relaciones moderadas entre los ítems y el factor común medido. Estos resultados sugieren que los reactivos contribuyen de manera consistente a la evaluación de un solo factor, confirmando la unidimensionalidad de la dimensión Autotrascendencia. En este sentido, se puede concluir que los ítems representan adecuadamente el constructo teórico, el cual alude a la orientación prosocial, el altruismo y la búsqueda de sentido más allá del interés personal, coherente con la definición propuesta por Schwartz (1994) y Arciniega y González (2006).

Tabla 10.2.4
Matriz factorial de la escala de Autotrascender.

	Factor 1
4. Para él (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo.	0.426
8. Para él (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesto(a).	0.402
12. Él (Ella) siempre lucha por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.	0.567
16. Para él (ella) la lealtad hacia su empresa y/o equipo de trabajo es muy importante.	0.411

NOTA: (1) Auto trascender.

En cuanto a la Escala de Compromiso Organizacional, los resultados mostraron que los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 13 se agruparon en el Factor 3 (Compromiso Afectivo), con cargas factoriales que oscilaron entre .20 y .40, lo que sugiere una relación moderada con el constructo evaluado. Por su parte, los ítems 4 y 11 se cargaron en el Factor 2 (Compromiso de Implicación), presentando valores entre .40 y .60, indicando una asociación consistente con este factor. En cuanto al Factor 1 (Compromiso de Continuidad), los ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 reportaron cargas factoriales entre .30 y .50, reflejando relaciones moderadas con la dimensión correspondiente. En conjunto, estos resultados confirman la estructura tridimensional propuesta teóricamente por Meyer y Allen (1991) y validada en contextos latinoamericanos por Betanzos y Paz (2007). Las cargas factoriales encontradas indican que los ítems representan adecuadamente los componentes afectivos, de implicación y de continuidad, los cuales en conjunto explican el vínculo emocional, la identificación y la permanencia del trabajador en la organización.

Tabla 10.2.5
Matriz factorial de la escala de Compromiso organizacional.

	Factor		
	1	2	3
1. Estoy muy orgulloso(a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa.			0.296
2. Yo hablo de esta empresa a mis amigos(as), como una gran organización para la cual trabajar.			0.295
3. Estoy feliz de trabajar en esta empresa.			0.344
4. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos.		0.562	

5. Quiero a mi empresa.	0.341
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.	0.266
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.	0.311
8. Me siento ligado(a) emocionalmente a mi organización.	0.301
9. Mi trabajo es central en mi existencia.	
10. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.	0.249
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.	0.461
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.	0.412
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.	0.438
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa difícilmente lo tendría en otra.	-0.417
15. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.	-0.399
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo.	-0.364
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable.	-0.308
18. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar.	-0.425
19. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.	-0.398

NOTA: (1) Compromiso de Continuidad; (2) Compromiso de Implicación; (3) Compromiso Afectivo.

En referencia a la Escala de Inversión de Trabajo Duro, los ítems 1, 4, 5, 6, 8 y 10 mostraron cargas factoriales asociadas al Factor 1 (Tiempo dedicado), con valores que oscilaron entre .30 y .50, lo que sugiere la existencia de relaciones moderadas entre los reactivos y el factor evaluado. Por otro lado, los ítems 2, 3, 7 y 9 se agruparon en el Factor 2 (Intensidad de la tarea), presentando cargas factoriales entre .30 y .60, lo cual también indica relaciones moderadas con el factor correspondiente.

Estos resultados confirman la estructura bidimensional propuesta originalmente por Shkoler et al. (2017), basada en el modelo teórico de Snir y Harpaz (2012), donde la inversión de trabajo duro se compone de dos dimensiones: el tiempo comprometido, que refleja las horas y la dedicación invertidas en la actividad laboral, y la intensidad del trabajo, que alude al esfuerzo físico, mental y emocional desplegado durante el desempeño de las tareas. En

conjunto, los resultados respaldan la adecuación empírica y conceptual de la escala dentro del contexto organizacional mexicano.

Tabla 10.2.6
Matriz factorial de la escala de Inversión de Trabajo Duro.

	Factor	
	1	2
1. Tengo fama ante mis compañeros, de permanecer en el trabajo por muchas horas.	0.379	-
2. Mis estudiantes saben que trabajo desde bien temprano hasta muy tarde.		-0.413
3. Entre mis compañeros, siempre soy el primero en llegar y el último en irme.		-0.390
4. Pocos de mis compañeros invierten más horas semanalmente que yo en el trabajo.	0.434	
5. Yo invertí más horas en el trabajo en el último año en comparación que la mayoría de mis compañeros."	0.383	
6. Cuando se trata de trabajo, aplico toda mi energía para realizarlo.	0.369	
7. Cuando trabajo, lo hago con intensidad.		-0.510
8. Trabajo a toda mi capacidad en todas las actividades laborales.	0.365	
9. Hago mi mayor esfuerzo para ser exitoso en mi trabajo.		-0.323
10. Cuando trabajo, realmente doy todo de mí.	0.450	

NOTA: (1) Tiempo dedicado; (2) Intensidad de la tarea.

A partir de los resultados obtenidos en el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) aplicado a las escalas de medición, se considera que, en términos generales, las soluciones factoriales fueron adecuadas y consistentes con los modelos teóricos que sustentan cada instrumento. No obstante, en algunos casos se identificaron áreas de mejora relacionadas con la estructura factorial y la redacción de ciertos ítems, las cuales podrían optimizarse en futuras aplicaciones.

De acuerdo con Velicer y Jackson (1990) y Sass y Thomas (2010), los análisis multivariados implican tomar decisiones metodológicas respecto a la modificación o eliminación de ítems, con el propósito de mejorar los índices de ajuste y la confiabilidad factorial. Sin embargo, también es válido mantener los ítems originales cuando su contenido teórico resulta pertinente y los valores psicométricos se encuentran dentro de rangos aceptables, interpretando los resultados con la debida cautela.

Asimismo, autores como O'Connor (2000), Pérez y Medrano (2010) y Mavrou (2015) sugieren que, cuando se presentan discrepancias psicométricas y algunos ítems no contribuyen significativamente al factor originalmente propuesto, el investigador puede optar por:

- a) asignar nuevos nombres a los factores identificados,
- b) reorganizar la sumatoria de los ítems conforme al nuevo patrón factorial obtenido, o
- c) mantener la estructura original de la escala, siempre que exista una justificación teórica sólida y al menos un ítem con carga significativa por dimensión.

En el marco de la presente investigación, se optó por reorganizar la sumatoria de los ítems de acuerdo con el nuevo patrón factorial identificado en cada una de las escalas, con el fin de garantizar mayor objetividad en la interpretación de las medias y relaciones entre las variables analizadas. Esta decisión metodológica permitió conservar la coherencia conceptual de los constructos, respetando a su vez la evidencia empírica observada en el análisis estadístico.

Datos descriptivos de las dimensiones de las variables principales

En la Tabla 10.3 se reportan las categorías de las dimensiones respectivas a las variables de interés de la presente investigación. Para facilitar la lectura de las dimensiones se abreviaron estas por sus siglas en inglés o español, respectivamente, de la siguiente manera: Intención de Jubilación (IJ), Actitud hacia la jubilación (AHJ), Norma Subjetiva (NS), Generatividad (GEN), Autotrascendencia (ST), Compromiso Afectivo (CA), Compromiso de Continuidad (CC), Compromiso de Implicación (CI), Tiempo Dedicado (TD), e Intensidad de la Tarea (IT). Por otro lado, también se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors de cada una de las dimensiones, reportando una distribución no normal en las dimensiones de todas las variables medidas ($p < 0.001$).

Para el caso de la variable Intención de Jubilación, la dimensión IJ (68.70%) reportan a la mayor parte de los respondientes en la categoría “negativa”, mientras que en las dimensiones NS (48.83%) y AHJ (48.40%) la mayoría se ubicaron en la categoría “neutral”. Respecto a la variable GEN, el 83.86% de los participantes presentan una generatividad “alta”; en complemento, la dimensión ST (de la variable Valores en el Trabajo) reporta con un 53.62% de los participantes dentro de la categoría moderada y alta.

Por el lado del Compromiso Organizacional, la muestra reporta que las tres dimensiones se ubican en la categoría de “moderado”; las dimensiones CA (57.59%) y CC (57.59 %) presentan el mismo porcentaje, mientras el CA reporta 46.26%. Por último, la mayor parte de la muestra se ubica en la categoría “alta” en ambas dimensiones de Inversión de trabajo Duro, reportando un 56.94% para TD y 57.80% para IT.

Tabla 10.3

Porcentajes de las categorías de las dimensiones de las variables.

Variable	Dimensión	Normalidad		Asimetría	Curtosis	Categoría					
		Kolmogorov-Smirnov				Negativa		Neutral		Positiva	
		valor	P			n	%	n	%	n	%
Intención de Jubilación	IJ	0.168	<.001	0.921	0.051	643	68.70	276	29.49	17	1.82
	AHJ	0.120	<.001	0.548	-0.158	425	45.41	457	48.83	54	5.77
	NS	0.141	<.001	0.43	-0.454	340	36.33	453	48.40	143	15.28
						Baja		Alta			
						n	%	n	%		
Generatividad	GEN	0.241	<.001	-1.035	-0.169	151	16.13	785	83.86		
						Bajo		Moderado		Alto	
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Auto trascender	ST	0.136	<.001	-0.953	0.692	434	46.36	339	36.21	163	17.41
						Bajo		Moderado		Alto	
						n	%	n	%	n	%
Compromiso organizacional	CA	0.093	<.001	-0.403	-0.008	21	2.24	539	57.59	376	40.17
	CI	0.159	<.001	-0.006	0.706	197	21.05	433	46.26	306	32.69
	CC	0.129	<.001	-0.612	0.081	136	14.53	539	57.59	261	27.89
						Baja		Alta			
						n	%	n		%	
Inversión de trabajo Duro	TD	0.068	<.001	0.036	-0.731	403	43.056	533		56.94	
	IT	0.080	<.001	-0.156	-0.638	395	42.201	541		57.80	

Comparación de las variables sociodemográficas y las dimensiones de las variables

En función de que las variables no presentaron normalidad, se optó por utilizar las pruebas no paramétricas de U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis, respectivamente. Debido al número de variables sociodemográficas, se optó por sólo reportar aquellas que presentaron diferencias significativas.

Mediante la prueba U de Mann-Whitney, la variable *Sexo* presentó diferencias significativas únicamente con AHJ ($U=120559.500$, $P<.001$, $r=.127$). La variable *Número de empleos* arrojó diferencias significativas con las dimensiones AHJ ($U=109042.000$, $P<.001$, $r=.32$), NS ($U=1215000.000$, $P<.001$, $r=.181$), GEN ($U=84729.500$, $P<.001$, $r=.177$), CI ($U=89482.000$, $P<.001$, $r=.13$), CC ($U=86007.000$, $P<.001$, $r=.166$), TD ($U=121633.000$, $P<.001$, $r=.182$), y la dimensión IT ($U=125382.500$, $P<.001$, $r=.218$).

Utilizando la prueba H de Kruskal-Wallis, la variable *Edad* presentó diferencias significativas con las dimensiones AHJ ($H=25.631$, $P<.001$, $n^2=.025$), GEN ($H=8.837$, $P=.012$, $n^2=.007$), ST ($H=12.538$, $P=.002$, $n^2=.011$), CA ($H=6.151$, $P=.046$, $n^2=.004$), CI ($H=7.968$, $P=.019$, $n^2=.006$), CC ($H=16.230$, $P<.001$, $n^2=.015$), TC ($H=8.450$, $P=.015$, $n^2=.007$), y IT ($H=17.552$, $P<.001$, $n^2=.017$).

La variable *Nivel de escolaridad* reportó diferencias significativas con todas las dimensiones, de la siguiente manera IJ ($H=52.208$, $P<.001$, $n^2=.053$), AHJ ($H=230.138$, $P<.001$, $n^2=.244$), NS ($H=113.603$, $P<.001$, $n^2=.119$), GEN ($H=142.378$, $P<.001$, $n^2=.150$), ST ($H=36.642$, $P<.001$, $n^2=.036$), CA ($H=16.999$, $P<.001$, $n^2=.015$), CI ($H=47.891$, $P<.001$, $n^2=.048$), CC ($H=53.842$, $P<.001$, $n^2=.055$), TD ($H=42.738$, $P<.001$, $n^2=.043$), IT ($H=51.544$, $P<.001$, $n^2=.052$).

En cuanto a la variable *Área de la carrera*, se hallaron diferencias significativas en IJ ($H=84.085$, $P<.001$, $n^2=.083$), AHJ ($H=209.054$, $P<.001$, $n^2=.218$), NS ($H=73.077$,

$P < .001$, $n^2 = .071$), GEN ($H = 98.988$, $P < .001$, $n^2 = .097$), ST ($H = 60.954$, $P < .001$, $n^2 = .058$), CA ($H = 59.843$, $P < .001$, $n^2 = .057$), CI ($H = 23.438$, $P < .001$, $n^2 = .018$), CC ($H = 98.988$, $P < .001$, $n^2 = .099$), TD ($H = 108.147$, $P < .001$, $n^2 = .109$), y IT ($H = 105.928$, $P < .001$, $n^2 = .107$).

Respecto a la variable *Estado Civil* se hallaron diferencias significativas en las siguientes dimensiones: IJ ($H = 18.470$, $P < .002$, $n^2 = .014$), AHJ ($H = 268.588$, $P < .001$, $n^2 = .283$), NS ($H = 107.313$, $P < .001$, $n^2 = .110$), GEN ($H = 114.344$, $P < .001$, $n^2 = .118$), ST ($H = 34.666$, $P < .001$, $n^2 = .032$), CI ($H = 66.504$, $P < .001$, $n^2 = .066$), CC ($H = 81.394$, $P < .001$, $n^2 = .082$), TD ($H = 52.920$, $P < .001$, $n^2 = .052$), y IT ($H = 57.624$, $P < .001$, $n^2 = .057$).

La variable No. de hijos reporta diferencias significativas en las dimensiones IJ ($H = 63.704$, $P < .001$, $n^2 = .066$), AHJ ($H = 15.506$, $P < .001$, $n^2 = .014$), NS ($H = 39.297$, $P < .001$, $n^2 = .040$), GEN ($H = 74.208$, $P < .001$, $n^2 = .077$), ST ($H = 51.537$, $P < .001$, $n^2 = .053$), CA ($H = 74.053$, $P < .001$, $n^2 = .077$), CI ($H = 9.131$, $P < .010$, $n^2 = .008$), CC ($H = 27.004$, $P < .001$, $n^2 = .027$), TD ($H = 31.350$, $P < .001$, $n^2 = .031$), y IT ($H = 36.532$, $P < .001$, $n^2 = .037$).

Asimismo, en la variable No. de dependiente económicos se identificaron diferencias significativas en IJ ($H = 47.783$, $P < .001$, $n^2 = .049$), AHJ ($H = 11.880$, $P = .003$, $n^2 = .011$), NS ($H = 33.622$, $P < .001$, $n^2 = .034$), GEN ($H = 66.042$, $P < .001$, $n^2 = .069$), ST ($H = 44.364$, $P < .001$, $n^2 = .045$), CA ($H = 67.875$, $P < .001$, $n^2 = .071$), CC ($H = 22.100$, $P < .001$, $n^2 = .022$), TD ($H = 27.070$, $P < .001$, $n^2 = .027$), e IT ($H = 44.823$, $P < .001$, $n^2 = .046$).

En cuanto a la variable Tipo de puesto se encontraron algunas diferencias significativas en las dimensiones IJ ($H = 9.960$, $P = .007$, $n^2 = .009$), AHJ ($H = 20.197$, $P = .001$, $n^2 = .020$), NS ($H = 8.358$, $P = .015$, $n^2 = .007$), GEN ($H = 18.844$, $P < .001$, $n^2 = .018$), CA ($H = 6.888$, $P = .032$, $n^2 = .005$), CI ($H = 7.371$, $P = .025$, $n^2 = .006$), CC ($H = 16.838$, $P < .001$, $n^2 = .016$), TD ($H = 9.689$, $P = .008$, $n^2 = .008$), y IT ($H = 6.527$, $P = .038$, $n^2 = .005$).

También en la variable Posible edad de jubilación se hallaron diferencias significativas en IJ ($H=30.861$, $P<.001$, $n^2=.031$), AHJ ($H=29.790$, $P<.001$, $n^2=.030$), NS ($H=15.802$, $P<.001$, $n^2=.015$), GEN ($H=28.589$, $P<.001$, $n^2=.028$), ST ($H=16.115$, $P<.001$, $n^2=.015$), CA ($H=32.170$, $P<.001$, $n^2=.032$), CI ($H=13.598$, $P=.001$, $n^2=.012$), CC ($H=39.353$, $P<.001$, $n^2=.040$), TD ($H=19.843$, $P<.001$, $n^2=.019$), y IT ($H=20.430$, $P<.001$, $n^2=.020$).

La variable Experiencia laboral arrojó algunas diferencias significativas en las dimensiones IJ ($H=21.958$, $P<.001$, $n^2=.021$), AHJ ($H=6.868$, $P=.032$, $n^2=.005$), NS ($H=13.673$, $P<.001$, $n^2=.013$), GEN ($H=11.982$, $P=.003$, $n^2=.011$), ST ($H=29.444$, $P<.001$, $n^2=.029$), CA ($H=17.507$, $P<.001$, $n^2=.017$), CI ($H=8.610$, $P=.013$, $n^2=.007$), CC ($H=8.855$, $P=.012$, $n^2=.007$), TD ($H=9.794$, $P=.007$, $n^2=.008$), y IT ($H=14.962$, $P<.001$, $n^2=.014$).

En cuanto a la Antigüedad, sólo se hallaron diferencias significativas en las dimensiones AHJ ($H=34.380$, $P<.001$, $n^2=.034$), GEN ($H=11.885$, $P=.008$, $n^2=.010$), CC ($H=16.283$, $P<.001$, $n^2=.014$), TD ($H=12.443$, $P=.006$, $n^2=.010$), y IT ($H=19.774$, $P<.001$, $n^2=.018$).

En referencia al Sueldo aproximado, las dimensiones que mostraron diferencias significativas fueron IJ ($H=166.806$, $P<.001$, $n^2=.175$), AHJ ($H=151.439$, $P<.001$, $n^2=.158$), NS ($H=192.512$, $P<.001$, $n^2=.202$), GEN ($H=222.398$, $P<.001$, $n^2=.235$), ST ($H=164.923$, $P<.001$, $n^2=.173$), CA ($H=132.428$, $P<.001$, $n^2=.138$), CI ($H=82.116$, $P<.001$, $n^2=.084$), CC ($H=53.375$, $P<.001$, $n^2=.053$), TD ($H=57.481$, $P<.001$, $n^2=.057$), y IT ($H=44.369$, $P<.001$, $n^2=.043$).

Por último, la variable Horas dedicadas a la docencia mostró diferencias significativas en las dimensiones IJ ($H=156.519$, $P<.001$, $n^2=.165$), AHJ ($H=85.669$, $P<.001$, $n^2=.089$), NS ($H=157.234$, $P<.001$, $n^2=.165$), GEN ($H=202.578$, $P<.001$, $n^2=.214$), ST ($H=146.938$,

$P < .001$, $n^2 = .154$), CA ($H = 118.419$, $P < .001$, $n^2 = .124$), CI ($H = 84.826$, $P < .001$, $n^2 = .088$), TD ($H = 19.877$, $P < .001$, $n^2 = .018$), y IT ($H = 16.539$, $P < .001$, $n^2 = .015$).

En general, la mayoría de las variables sociodemográficas están significativamente relacionadas con las dimensiones evaluadas; sin embargo, los valores de n^2 y r sugieren efectos de tamaño pequeño a moderado (Mavrou, 2015), lo que indica que las relaciones encontradas no son necesariamente fuertes ni tienen gran efecto.

Correlaciones entre las variables

En la tabla 10.4 se presentan las correlaciones halladas entre las dimensiones de las escalas pertenecientes a las respectivas variables. Debido a que la muestra no presenta normalidad, se aplicó la prueba Rho de Spearman. Se hallaron correlaciones significativas en todas las dimensiones, a excepción de NS-CA (-.061), GEN-CC (-.038), CI-CC (.013), CI-TD (-.010), y CI-IT (.059).

A partir de estas correlaciones, se interpreta que las personas con mayor compromiso organizacional, generatividad y autotrascendencia tienden a postergar la jubilación, mostrando menor intención de retirarse. En cambio, quienes tienen actitudes positivas hacia la jubilación suelen estar menos implicadas o comprometidas con su trabajo.

Tabla 10.4
Descriptivos y Correlaciones de las dimensiones de las variables.

Variable	M	DT	IJ	AHJ	NS	GEN	ST	CA	CI	CC	TC	IT
1. IJ	2.237	0.579	-									
2. AHJ	2.447	0.654	0.325***	-								
3. NS	2.525	0.811	0.180***	0.439***	-							
4. GEN	2.205	0.518	-0.571***	-0.447***	-0.285***	-						
5. ST	5.249	0.997	-0.543***	-0.226***	-0.100**	0.516***	-					
6. CA	2.912	0.393	-0.584***	-0.186***	-0.061	0.497***	0.538***	-				
7. CI	2.92	0.752	-0.154***	-0.128***	-0.086**	0.171***	0.111***	0.277***	-			
8. CC	2.728	0.549	0.196***	-0.281***	-0.303***	-0.038	-0.220***	-0.280***	0.013	-		
9. TD	3.821	0.914	-0.295***	0.179***	0.244***	0.129***	0.341***	0.325***	-0.010	-0.421***	-	
10. IT	3.853	1.013	-0.266***	0.127***	0.176***	0.150***	0.315***	0.334***	0.059	-0.378***	0.419***	-

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Intención de Jubilación (IJ), Actitud hacia la jubilación (AHJ), Norma Subjetiva (NS), Generatividad (GEN), Autotrascendencia (ST), Compromiso Afectivo (CA), Compromiso de Continuidad (CC), Compromiso de Implicación (CI), Tiempo Dedicado (TD), Intensidad de la Tarea (IT).

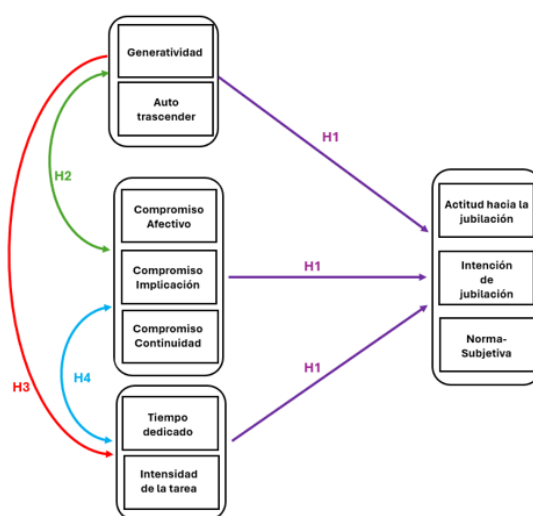
Modelos Estructurales

Para el Análisis de Senderos (Path Analysis) se diseñó un modelo estructural con base en los resultados obtenidos en los análisis previos, con el propósito de contrastar empíricamente el modelo teórico propuesto (véase Figura 1) y poner a prueba las hipótesis formuladas. Este tipo de análisis permite examinar las relaciones directas e indirectas entre las variables consideradas, así como estimar la magnitud de su influencia dentro del modelo general.

En este caso, las variables dependientes fueron las tres dimensiones que integran la Intención de Jubilación: *Intención de jubilarse*, *Actitud hacia la jubilación* y *Norma subjetiva*. Por su parte, las variables independientes incluyeron las dimensiones *Generatividad*, *Autotrascendencia*, *Compromiso afectivo*, *Compromiso de continuidad* e *Intensidad de la tarea*.

Este modelo permitió analizar la red de relaciones causales entre los factores motivacionales, organizacionales y laborales que influyen en la intención de jubilarse, identificando tanto los efectos directos de cada variable independiente sobre las dependientes, como las posibles interacciones entre los distintos constructos.

Figura 6.1
Modelo teórico propuesto de Intención de Jubilación.



Nota: H1 = Efecto directo sobre la intención de jubilación; H2 = Correlación entre generatividad y compromiso organizacional; H3 = Influencia de la generatividad sobre la inversión en trabajo duro; H4 = Correlación entre compromiso organizacional e inversión en trabajo duro.
Fuente: elaboración propia.

Hipótesis

1. *La intención de jubilación y sus respectivas dimensiones (Intención de jubilación, Actitud hacia la jubilación, y Norma-Subjetiva) está influenciada directamente por las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad), la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia), y la Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).*

La intención de jubilación en las personas está determinada por un conjunto de creencias personales y sociales que orientan su manera de pensar, sentir y actuar frente al retiro. Estas creencias se manifiestan en comportamientos organizacionales concretos, como el compromiso con la institución, que ejerce un efecto decisivo sobre la disposición a continuar o concluir la vida laboral. Asimismo, la generatividad, entendida como la motivación profunda por contribuir al bienestar de otros y dejar un legado significativo, también influye en la intención de jubilarse: los empleados con altos niveles de generatividad suelen buscar mantener su participación dentro de la organización antes de retirarse.

Por otro lado, la inversión de trabajo duro, junto con el desgaste físico, emocional o mental derivado de las exigencias laborales, puede acelerar la decisión de jubilarse, especialmente cuando los trabajadores perciben falta de reconocimiento o escaso apoyo por parte del entorno organizacional. De esta manera, las dinámicas entre compromiso, generatividad y esfuerzo laboral reflejan la complejidad del proceso psicológico y social que subyace a la decisión de jubilarse.

2. *Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y la Generatividad (generatividad general y autotrascendencia) están correlacionadas.*

El compromiso organizacional (CO) se desarrolla desde los primeros momentos de la vida laboral y tiende a fortalecerse con el paso del tiempo. Comparte con la generatividad ciertos elementos esenciales, como la identificación con la organización y el deseo de dejar una huella positiva en el entorno laboral. En este sentido, el CO puede influir en la generatividad al alinear los valores personales con los institucionales, fomentando que los empleados encuentren sentido en su trabajo y se motiven a contribuir activamente al desarrollo de sus compañeros y al logro de los objetivos organizacionales.

A su vez, la generatividad fortalece el compromiso organizacional, ya que los empleados generativos tienden a involucrarse en actividades que trascienden sus propias tareas, como mentorías, liderazgo colaborativo y participación en proyectos de mejora. Esta reciprocidad entre ambos constructos refleja un vínculo dinámico sustentado en los valores personales, especialmente aquellos asociados con el autoengrandecimiento y la autotrascendencia, los cuales favorecen tanto el compromiso emocional con la organización como el sentido de propósito que impulsa la conducta generativa.

3. La Generatividad (generatividad general y autotrascendencia) influye directamente en la variable Inversión de Trabajo Duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).

Aunque no se han identificado estudios que vinculen directamente la generatividad con la inversión de trabajo duro, esta última parece estar implícita en las acciones generativas. Los empleados con altos niveles de generatividad suelen dedicar mayor tiempo, energía y esfuerzo a sus labores, lo que se refleja en actividades como la capacitación de colegas, la transmisión de conocimientos y la mentoría. Estas conductas no solo fortalecen la productividad individual, sino que también refuerzan el compromiso organizacional, al fomentar un sentido de propósito compartido y una conexión más profunda con la misión institucional.

4. *Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y las dimensiones de la variable Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea) están correlacionadas.*

El compromiso organizacional (CO) constituye un vínculo dinámico que se consolida con el paso del tiempo y que impulsa a los empleados a invertir mayor esfuerzo y dedicación en sus labores. La entrega sostenida de tiempo y energía favorece la aparición de comportamientos positivos dentro de la organización, como la cooperación, la responsabilidad y la búsqueda de la excelencia, los cuales, a su vez, refuerzan el sentido de compromiso hacia la institución. De manera recíproca, los trabajadores con altos niveles de CO tienden a involucrarse más intensamente en sus actividades, generando un círculo virtuoso en el que el compromiso y la inversión de trabajo duro se alimentan mutuamente, fortaleciendo tanto el desempeño individual como la cohesión organizacional.

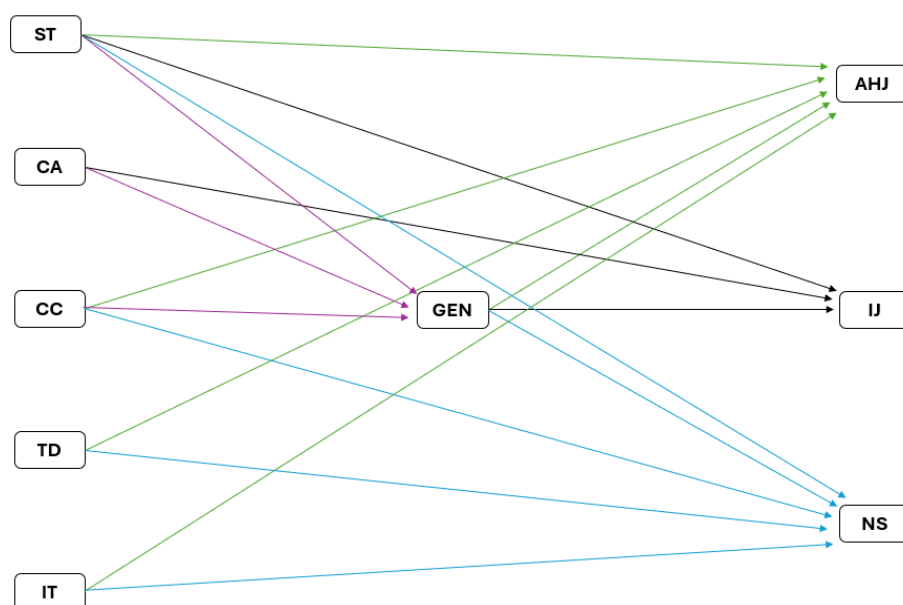
Descripción del modelo de Intención de Jubilación

- Total de variables en el modelo: 11.
- Variables exógenas (7): Generatividad, Autotrascender, Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Tiempo dedicado, Intensidad de la tarea.
- Variables endógenas (4): Intención de Jubilación, Actitud hacia la Jubilación, Norma-Subjetiva, Generatividad.
- Grados de libertad: 26 ($X^2=2284.00$).

A partir de los resultados obtenidos y considerando el modelo teórico planteado en esta investigación, se elaboró el Modelo de Intención de Jubilación (Figura 10.2). Con el propósito de asegurar la idoneidad del tamaño muestral, se tomó como referencia lo establecido por Boomsma (1982) y Aguinis y Harden (2009), quienes recomiendan contar con un mínimo de 200 casos para la aplicación de modelos estructurales. Asimismo, para la interpretación de los

resultados se evaluaron los principales parámetros e índices de ajuste (χ^2 , SRMR, RMSEA, CFI y TLI), siguiendo los criterios metodológicos propuestos por Escobedo et al. (2016).

Figura 10.2
Trayectorias para Intención de Jubilación



Fuente: Elaboración del autor
Intención de Jubilación (IJ), Actitud hacia la jubilación (AHJ), Norma Subjetiva (NS), Generatividad (GEN), Autotrascendencia (ST), Compromiso Afectivo (CA), Compromiso de Continuidad (CC), Tiempo Dedicado (TD), Intensidad de la Tarea (IT).

Resultados para el modelo de Análisis de Senderos de Intención de Jubilación

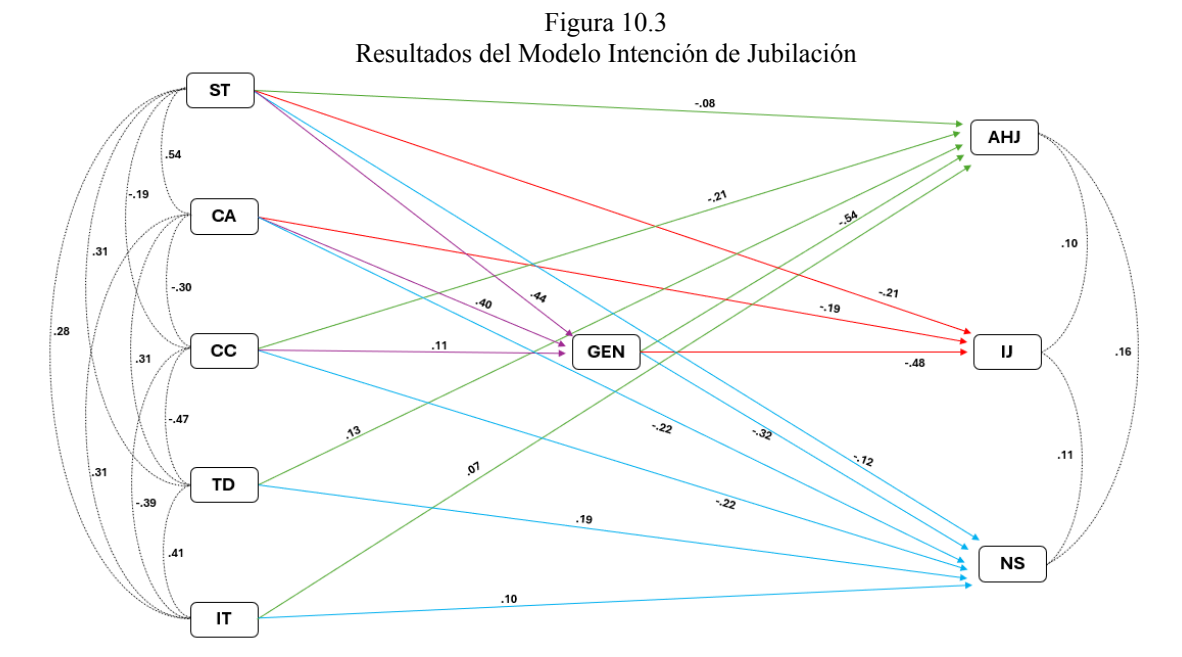
A partir de la revisión de los estudios reportados en la literatura y del análisis exploratorio previo, se propuso un modelo conceptual de Intención de Jubilación, el cual fue contrastado mediante un Análisis de Senderos (Path Analysis). La selección de variables se realizó con el objetivo de identificar su influencia sobre la intención de jubilación en trabajadores.

En este modelo, las dimensiones Intención de Jubilación, Actitud hacia la Jubilación y Norma Subjetiva se consideraron como variables dependientes, mientras que la Generatividad actuó como variable mediadora entre las variables independientes: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Autotrascender, Tiempo Dedicado e Intensidad de la Tarea.

Si bien las variables sociodemográficas presentaron diferencias significativas con algunas dimensiones en los análisis previos, no fueron incluidas en el modelo final. Tal como

señala Mavrou (2015), estas variables se recodificaron para evaluar su posible inclusión; sin embargo, no mostraron significancia estadística al ejecutar el análisis de senderos.

El modelo resultante presenta los coeficientes estandarizados (β) y las covarianzas entre las dimensiones consideradas, tal como se muestra en la Figura 10.3.



Los resultados presentados en la Tabla 10.4 indican un ajuste satisfactorio entre los datos observados y el modelo teórico propuesto ($\chi^2 = 2284.00$, $gl = 26$, $p < .001$). En primer lugar, el ajuste absoluto (RMSR = .010) se considera adecuado, ya que, según los criterios establecidos por Brown (2006), un valor inferior a .08 refleja un ajuste aceptable del modelo a los datos.

En segundo término, la corrección de parsimonia (RMSEA = .028) evidenció un buen nivel de ajuste, dado que valores inferiores a .06 son indicativos de una adecuada aproximación del modelo a la población (Brown, 2006).

Finalmente, los índices de ajuste comparativo también resultaron satisfactorios, con un CFI = .998 y un TLI = .992. De acuerdo con Brown (2006), valores iguales o superiores a .95 reflejan un ajuste excelente, lo que respalda la validez del modelo estructural propuesto.

Tabla 10.4
Índices de Ajuste del Modelo de Intención de Jubilación

Índices de Ajuste		
Datos generalizados	X ²	2284.00
	gl	26
	P	<.001
Ajuste absoluto	RMSR	0.010
Corrección de Parsimonia	RMSEA	0.026
Ajuste de comparación	CFI	.998
	TLI	0.992

Nota: Root Mean Square Residual (RMSR); Root Mean Square error approximation (RMSEA); Comparative Fit Index (CFI); Tucker-Lewis Index (TLI).

Respecto a los coeficientes estandarizados (β) y correlaciones de las variables del modelo propuesto (Tabla 10.5) se observa que las relaciones son significativas y negativas entre las variables independientes y dependientes, a excepción de la variable Generatividad cuyas relaciones son positivas con las variables independientes; aunado a esto, los efectos de esta son los más altos a destacar.

Tabla 10.5
Coeficientes (β) y Correlaciones del Modelo de Intención de Jubilación.

Variables Dependientes	R ²	Variables Independientes					
		GEN	ST	CA	CC	TD	IT
<i>IJ</i>	0.603	-0.48***	-0.21***	-0.19***	-	-	-
<i>AHJ</i>	0.380	-0.54***	-0.08*	-	-0.21***	0.13***	0.07**
<i>NS</i>	0.245	-0.32***	-0.12***	-0.22***	-0.22**	0.19***	0.10**
<i>GEN</i>	0.504	-	0.44***	0.40***	0.11***	-	-

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Varianza explicada (R²)

Intención de Jubilación (IJ), Actitud hacia la jubilación (AHJ), Norma Subjetiva (NS), Generatividad (GEN), Autotrascendencia (ST), Compromiso Afectivo (CA), Compromiso de Continuidad (CC), Tiempo Dedicado (TD), Intensidad de la Tarea (IT).

En cuanto a la dimensión *Intención de Jubilación*, la varianza fue explicada en un 60% tomando en cuenta tres variables independientes: Generatividad ($\beta=-.48$), Autotrascender ($\beta=-.21$), y Compromiso afectivo ($\beta=-.19$).

Por el lado de la dimensión *Actitud Hacia la Jubilación*, su varianza fue explicada en un 38% por las variables Autotrascender ($\beta=-.08$), Compromiso de Continuidad ($\beta=-.21$), Tiempo dedicado ($\beta=.13$), Intensidad de la tarea ($\beta=.07$), y Generatividad ($\beta=-.54$); esta última variable funge como mediadora entre las dimensiones ST, y CC, y la Actitud hacia la Jubilación. Aunque las relaciones de las variables independientes son bajas, la Generatividad presentó mayor influencia sobre la Actitud Hacia la Jubilación; En cambio, las dimensiones TD y IT presentan una influencia positiva directa sobre la AHJ.

En cuanto a la dimensión *Norma-Subjetiva*, la varianza fue explicada en un 24% por las variables Autotrascender ($\beta=-.12$), Compromiso Afectivo ($\beta=-.22$), Compromiso de Continuidad ($\beta=-.22$), Tiempo dedicado ($\beta=.19$), Intensidad de la tarea ($\beta=.10$), y la Generatividad ($\beta=-.32$); está última también funge como mediadora entre las dimensiones ST, CA, y CC, y la Norma-Subjetiva. Las relaciones de las variables independientes presentaron puntajes bajos, empero la Generatividad reporta un puntaje de mayor influencia hacia sobre la Norma-Subjetiva.

Por último, está la Generatividad, cuyo rol es de variable mediadora y presenta una varianza explicada de un 50% por las variables Autotrascender ($\beta=.44$), Compromiso Afectivo ($\beta=.40$), y Compromiso de Continuidad ($\beta=.11$). Estos puntajes tienen una influencia positiva y moderada sobre la Generatividad.

Discusión

La intención de jubilación constituye un proceso complejo determinado por la interacción de factores individuales, organizacionales y contextuales (Szinovacs, 2013). Los resultados obtenidos en esta investigación, fundamentados en la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen & Fishbein, 1975), permiten comprender cómo las creencias personales y sociales, operacionalizadas mediante las dimensiones de actitud hacia la jubilación, norma subjetiva e

intención conductual, interactúan con variables psicológicas como la generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro.

Aunado al párrafo previo, es importante reconocer algunas limitaciones. En primer lugar, la muestra fue no probabilística y estuvo conformada por docentes de una sola universidad privada, lo que implica que los resultados deben interpretarse con cautela, ya que podrían no reflejar la realidad de otras instituciones o contextos laborales. Además, al tratarse de una participación voluntaria, es posible que hayan respondido con mayor disposición quienes tenían un interés particular en el tema, lo que introduce un potencial sesgo de autoselección. Por otra parte, el diseño transversal ofrece una fotografía del fenómeno en un momento específico; aunque los modelos de senderos son coherentes con las relaciones teóricas planteadas, no permiten afirmar que unas variables causen temporalmente a otras. Finalmente, todas las variables fueron evaluadas mediante autorreporte, lo que puede implicar cierto grado de subjetividad, deseabilidad social o tendencia a responder de manera consistente, aspectos que conviene considerar al interpretar los hallazgos.

Con base en los resultados empíricos, se ajustó un modelo estructural (Figura 10.1) que representa el comportamiento de este fenómeno en la población participante, conformada por docentes universitarios de una institución privada. Posteriormente, dicho modelo se contrastó con las hipótesis planteadas en el modelo teórico original, a fin de valorar su grado de congruencia.

Los hallazgos del Análisis de Senderos (Path Analysis) evidencian que el modelo teórico propuesto se cumple parcialmente, confirmando la pertinencia de las relaciones esperadas entre las variables principales, aunque con matices propios del contexto analizado. En este sentido, se sugiere que poblaciones con características similares, como docentes universitarios

de instituciones privadas, podrían mostrar patrones comparables respecto a los determinantes psicológicos y organizacionales de la intención de jubilación en el contexto mexicano.

1. La intención de jubilación y sus respectivas dimensiones (Intención de jubilación, Actitud hacia la jubilación, y Norma-Subjetiva) está influenciada directamente por las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad), la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia), y la Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).

La primera hipótesis planteó la existencia de una relación significativa entre las dimensiones de la intención de jubilación y tres factores clave: la generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro.

A partir del modelo resultante, se identificaron relaciones negativas entre la generatividad, la autotrascendencia y las dimensiones de intención de jubilación, actitud hacia la jubilación y norma subjetiva. Estos resultados sugieren que la intención de jubilarse en los docentes universitarios tiende a ser menor cuando las personas se encuentran más conectadas con su propósito vital, legado profesional y vínculo emocional con el trabajo. En otras palabras, a mayor generatividad y autotrascendencia, y a mayor compromiso afectivo, existe una mayor probabilidad de que los docentes deseen continuar activos laboralmente.

De acuerdo con el modelo propuesto (Figura 10.1), la generatividad mostró una influencia negativa directa sobre la intención de jubilación, lo cual indica que aquellos docentes con un fuerte deseo de dejar un legado y contribuir al desarrollo de las nuevas generaciones tiendan a posponer su retiro. Este patrón puede explicarse considerando que la docencia implica un rol socialmente significativo, centrado en la transmisión de conocimiento y valores (McAdams & de St. Aubin, 1992; Zacher & Rudolph, 2020). Hallazgos similares

han sido reportados por van Solinge y Henkens (2020) y Sklad y Lazăr (2023), quienes señalan que la generatividad se asocia positivamente con la satisfacción laboral, el propósito de vida y el compromiso organizacional, factores que disminuyen la intención de retiro.

Autores como Erikson (1982), Yalom (2015) y Lacomba-Trejo et al. (2021) también argumentan que los empleados con alta generatividad suelen vincular su identidad al trabajo, y temen perder el propósito personal que este les otorga. Estudios adicionales (Clark & Arnold, 2006; Wang & Shi, 2014; Hatlen, 2016) confirman que los trabajadores generativos se perciben como responsables del desarrollo de otros, lo que refuerza su permanencia en el empleo. De manera complementaria, la autotrascendencia presentó una influencia directa menor, aunque con un efecto indirecto relevante. Su asociación con la generatividad sugiere que potencia la motivación para permanecer en el trabajo, especialmente cuando este se orienta al servicio o al bien común, como ocurre en la labor docente. En esta línea, autores como Frankl (1969), Cloninger (1994) y Ng & Feldman (2021) sostienen que, cuando el sentido del trabajo se vincula con el significado de vida, la jubilación puede percibirse como una amenaza a la identidad personal. En consecuencia, los resultados muestran que los docentes con mayores niveles de generatividad y autotrascendencia presentan menor intención de jubilarse.

Asimismo, la generatividad mostró una influencia negativa sobre la actitud hacia la jubilación. Los docentes con alta orientación trascendente suelen considerar el retiro como una ruptura con su legado profesional y social. De acuerdo con Kooij y Zacher (2016), cuando los trabajadores perciben su labor como socialmente significativa, tienden a mostrar actitudes desfavorables hacia la jubilación. Investigaciones latinoamericanas (Ramírez-Jiménez, 2020; Ramírez & Serra, 2020) también evidencian que los empleados generativos y autotrascendentes visualizan el trabajo como una misión personal, adoptando

actitudes negativas frente a la idea del retiro. En este sentido, los resultados del presente estudio confirman que los docentes universitarios tienden a desarrollar una actitud negativa hacia la jubilación debido a su fuerte orientación generativa.

En cuanto a la norma subjetiva, se observó que los docentes con altos niveles de generatividad experimentan menor presión social para jubilarse. Trabajos como los de Sandobal-Obando (2022) y Lacub y Sabatini (2018) sostienen que los empleados considerados figuras clave dentro de la organización, por su experiencia o liderazgo, tienden a ser percibidos como indispensables, reduciendo la expectativa social de retiro. Asimismo, Garrosa y Moreno-Jiménez (2013) afirman que las personas con valores autotrascendentes priorizan su propósito vital sobre las presiones externas. En consonancia, los docentes de esta muestra parecen ser figuras generativas cuya orientación prosocial los lleva a no considerar las presiones sociales al momento de decidir jubilarse.

Respecto al compromiso organizacional, los resultados evidenciaron que solo las dimensiones afectiva y de continuidad tuvieron un efecto significativo sobre las dimensiones de la intención de jubilación. Esto sugiere que a mayor vínculo emocional con la organización y percepción de beneficios laborales, menor es la intención de jubilarse. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas (Adams et al., 2002; Topa et al., 2018; Kunze et al., 2020) que señalan que los empleados emocionalmente comprometidos tienden a posponer su retiro como forma de seguir contribuyendo al bienestar organizacional. Del mismo modo, los trabajadores que perciben altos costos de salida desarrollan actitudes negativas hacia la jubilación, ya que valoran la estabilidad y seguridad que la organización les brinda (Luchak et al., 2008; Kooij et al., 2011; Sánchez & Pérez, 2017; García & López, 2018).

Por último, en relación con la Inversión de Trabajo Duro, los resultados mostraron un efecto directo positivo sobre la actitud hacia la jubilación y la norma subjetiva, pero no sobre la

intención de jubilación. Esto sugiere que los docentes con altos niveles de esfuerzo físico o mental tienden a valorar positivamente la posibilidad del retiro, considerándolo una alternativa ante el agotamiento laboral (Snir & Harpaz, 2012; Ivancevic et al., 2020). No obstante, estudios como el de Kerdvimaluang y Banjongprasert (2021) advierten que la inversión en el trabajo puede tener efectos ambivalentes, dependiendo del nivel de control percibido sobre la carga laboral; así, algunos docentes podrían optar por mantenerse activos pese a su elevada dedicación.

En síntesis, los resultados de esta primera hipótesis muestran que la generatividad actúa como una variable mediadora central, al integrar los efectos del compromiso organizacional y la autotrascendencia sobre la intención de jubilación. En conjunto, el compromiso afectivo y de continuidad, junto con los valores autotrascendentales, refuerzan el deseo de permanencia laboral, especialmente cuando las actividades docentes implican el desarrollo y apoyo a otros. En cambio, la inversión de trabajo duro incide principalmente sobre las actitudes individuales y las normas sociales, pero no determina directamente la decisión de jubilarse.

2. Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y la Generatividad están correlacionadas.

Respecto a la hipótesis dos, el modelo resultante del análisis de senderos confirmó parcialmente la relación esperada. Se observó una asociación significativa entre el compromiso organizacional y la generatividad, particularmente en las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Este hallazgo sugiere que los docentes universitarios con altos niveles de generatividad tienden a desarrollar mayor compromiso afectivo y de continuidad, y, de manera recíproca, aquellos con altos niveles de compromiso presentan comportamientos más generativos.

En relación con el compromiso afectivo, los docentes que se sienten emocionalmente vinculados, valorados y reconocidos dentro de sus instituciones tienden a involucrarse en conductas generativas, tales como la mentoría, el acompañamiento de nuevos colegas y la transmisión de conocimientos a generaciones más jóvenes (Acquah et al., 2021; Wiktorowicz et al., 2022). De manera similar, Coronado-Guzmán et al. (2020) hallaron que el compromiso afectivo se asocia con una mayor disposición a realizar acciones prosociales, lo cual puede influir en la decisión de postergar la jubilación. En esta misma línea, Alcover (2019) destaca la importancia de promover prácticas organizacionales que fortalezcan tanto el compromiso afectivo como la generatividad, considerándolos estrategias clave para la gestión del envejecimiento laboral y la extensión de las trayectorias profesionales.

Por su parte, el compromiso de continuidad también mostró una asociación positiva con la generatividad. Este tipo de compromiso se relaciona con la percepción de que abandonar la organización implicaría costos personales, económicos o profesionales (Betanzos & Paz, 2007). Cuando los empleados perciben que la organización les ha brindado apoyo o beneficios, tienden a desarrollar una “obligación moral” de retribuir lo recibido mediante comportamientos generativos (Meyer & Parfyonova, 2010; Villar et al., 2023). Este sentido de reciprocidad puede manifestarse en la transferencia de experiencia, la participación en procesos de innovación o la formación de nuevos empleados (McAdams, 2015). En consonancia, Hoogendijk et al. (2023) encontraron que el compromiso de continuidad puede fomentar la mentoría y la transmisión de conocimiento como medios para mantener la estabilidad organizacional. Asimismo, Wiktorowicz et al. (2022) señalan que, incluso cuando el compromiso de continuidad se sustenta en la conveniencia o la falta de alternativas laborales, los trabajadores pueden desplegar conductas generativas que les permitan dar sentido a su permanencia en la organización. Esta interpretación coincide con lo planteado por

Luchak et al. (2008), quienes sostienen que algunos empleados, en su afán por conservar su posición, desarrollan iniciativas que agregan valor al entorno laboral.

Por otro lado, los resultados de esta muestra también evidenciaron que la generatividad no solo es influida por el compromiso organizacional, sino que además actúa como variable mediadora. Específicamente, la generatividad mostró una influencia positiva sobre el compromiso afectivo y de continuidad, lo que sugiere que algunos docentes se perciben como agentes de cambio, cuyo legado profesional fortalece su vínculo emocional con la organización (McAdams & de St. Aubin, 1992; Hatlen, 2016; Zacher & Rudolph, 2020). En este sentido, la generatividad enriquece el compromiso, al otorgar significado y propósito a la permanencia laboral de los docentes universitarios.

Asimismo, la autotrascendencia, como componente inherente de la generatividad, también se asoció positivamente con el compromiso afectivo. Este valor implica una orientación hacia el bienestar colectivo y la continuidad de ideales más allá del propio individuo. De acuerdo con Doerwald et al. (2021) y Villar et al. (2023), los trabajadores con un fuerte sentido de autotrascendencia tienden a comprometerse emocionalmente con su organización, al verla como un espacio donde pueden contribuir al desarrollo humano y social.

En conjunto, los hallazgos de esta hipótesis apuntan a una relación bidireccional entre la generatividad y dos de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo y de continuidad). Esto significa que los docentes de esta muestra altamente comprometidos con su institución son también más propensos a desplegar comportamientos generativos, y que dichas conductas, a su vez, refuerzan su compromiso organizacional (Doerwald et al., 2021). Aunque la relación entre compromiso de continuidad y generatividad fue de menor magnitud, sigue siendo relevante al mostrar que, incluso cuando la permanencia se sustenta en factores

pragmáticos o materiales, pueden emerger acciones prosociales que benefician a la organización y fortalecen el sentido de propósito individual (Wiktorowicz et al., 2022).

3. *La Generatividad influye directamente en la variable Inversión de Trabajo Duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).*

En relación con la hipótesis tres, se planteó analizar la influencia de la generatividad sobre las dimensiones de la inversión de trabajo duro. Sin embargo, los resultados obtenidos a partir del análisis de senderos no permitieron confirmar una relación significativa entre la generatividad y las dimensiones de intensidad de la tarea ni de tiempo dedicado. Esto sugiere que, aunque la muestra de docentes universitarios de una institución privada mostró niveles elevados de generatividad y niveles moderados de tiempo-esfuerzo, no se identificó una relación estadísticamente significativa entre ambos constructos. En otras palabras, de acuerdo con el modelo propuesto (Figura 10.1), los docentes generativos no necesariamente invierten más tiempo o esfuerzo en sus labores cotidianas.

Este hallazgo introduce una distinción relevante: si bien la literatura ha señalado que la generatividad se asocia con un mayor involucramiento y dedicación laboral (McAdams & de St. Aubin, 1992; Snir & Harpaz, 2012), los resultados de esta investigación sugieren que el esfuerzo percibido por los docentes podría vincularse más con una dimensión simbólica o motivacional del trabajo, antes que con una carga física o mental (Wiktorowicz et al., 2022). Es decir, el deseo de dejar un legado o de contribuir al desarrollo de otros puede fomentar la permanencia en el trabajo, pero no necesariamente se traduce en una percepción de mayor esfuerzo o tiempo invertido (McAdams, 2015). Investigaciones recientes respaldan esta interpretación (Hochwarter, 2021; Kerdvimaluang & Banjongprasert, 2021), señalando que la generatividad impulsa una implicación emocional y moral, más que un incremento en la intensidad laboral objetiva.

En esta misma línea, estudios de Doerwald et al. (2021) y Wiktorowicz et al. (2022) sostienen que la generatividad promueve un compromiso ético y afectivo con el trabajo, pero no necesariamente se manifiesta de forma uniforme en indicadores conductuales, como el esfuerzo físico o el tiempo de dedicación. De hecho, Mor-Barak (1995) ya había planteado que los empleados con un alto sentido generativo tienden a percibir el trabajo como menos demandante cuando el propósito trasciende los intereses individuales y se orienta hacia el bienestar colectivo. Esto podría explicar por qué trabajadores altamente generativos no reportan mayores niveles de esfuerzo, pese a su profundo compromiso con el desarrollo de otros, como colegas o estudiantes.

Por otro lado, es importante considerar que las medidas objetivas y subjetivas de la inversión de trabajo duro no necesariamente captan los mismos aspectos. Según Hochwarter et al. (2021), la motivación intrínseca vinculada con el propósito, la identidad profesional o la responsabilidad social no siempre coincide con indicadores cuantitativos como las horas trabajadas o la percepción de esfuerzo. Este desajuste podría explicar la ausencia de relación significativa entre la generatividad y las dimensiones de la inversión de trabajo duro observada en este estudio.

Adicionalmente, Kerdvimaluang y Banjongprasert (2021) señalan que el impacto de variables motivacionales, como la generatividad, puede verse moderado por factores contextuales, tales como la autonomía laboral, el estilo de liderazgo o la percepción de justicia organizacional. Por lo tanto, es posible que la falta de relación significativa entre generatividad e intensidad de la tarea detectada en esta investigación esté mediada por condiciones organizacionales que no favorecen la expresión conductual de la generatividad.

En síntesis, aunque la hipótesis tres no se confirmó empíricamente, los hallazgos permiten reflexionar sobre el carácter complejo y multifactorial de la inversión de trabajo

duro. Si bien la generatividad parece impulsar un fuerte compromiso emocional y moral hacia el trabajo, las manifestaciones conductuales de dicho compromiso, como el esfuerzo físico o mental, podrían depender de otras variables mediadoras o moderadoras no contempladas en el presente estudio

4. Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y las dimensiones de la variable Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea) están correlacionadas.

En relación con la hipótesis cuatro, los resultados obtenidos en la población docente participante confirman parcialmente la existencia de una influencia mutua entre el compromiso organizacional (CO) y la inversión de trabajo duro. Específicamente, el análisis de senderos reveló correlaciones moderadas entre las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo y de continuidad) y las dimensiones de la inversión de trabajo duro (tiempo dedicado e intensidad de la tarea). Este resultado sugiere que los docentes universitarios con mayor compromiso afectivo y de continuidad tienden a invertir más tiempo y esfuerzo en sus actividades laborales, y viceversa: aquellos que muestran mayor dedicación y esfuerzo laboral tienden a fortalecer su compromiso con la organización.

Por una parte, el compromiso afectivo mostró una relación positiva con el esfuerzo en el trabajo, lo cual es coherente con investigaciones que indican que los empleados emocionalmente comprometidos invierten más recursos físicos, mentales y emocionales en sus funciones diarias al percibir su rol como significativo y alineado con sus valores personales (Zito et al., 2020; Hochwarter et al., 2021; Zhang et al., 2021). No obstante, algunos estudios advierten que un nivel elevado de inversión laboral también puede generar consecuencias negativas, como agotamiento emocional, estrés crónico y disminución de la motivación a largo plazo, afectando la calidad del vínculo organizacional (Shkoler et al.,

2021; Kaygin et al., 2023). Esto sugiere que, si bien el compromiso afectivo fomenta la inversión de trabajo duro, dicha inversión debe mantenerse en equilibrio para prevenir efectos adversos sobre la salud y la sostenibilidad del desempeño.

Por otra parte, el compromiso de continuidad también presentó una relación positiva con la inversión laboral. En estos casos, los trabajadores pueden adoptar comportamientos generativos o prosociales como una forma de “retribuir” o justificar su permanencia en la organización, especialmente cuando perciben haber recibido apoyo o beneficios a lo largo de su trayectoria laboral (Luchak et al., 2008; Kerdvimaluang & Banjongprasert, 2021). Investigaciones recientes (Villar et al., 2023; Raza et al., 2022) sostienen que, incluso cuando el compromiso se origina por necesidad o conveniencia, puede manifestarse un alto nivel de esfuerzo como expresión de reciprocidad y responsabilidad moral hacia la institución.

Estos hallazgos respaldan lo propuesto en el modelo teórico de esta investigación, al confirmar la existencia de una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro. No obstante, la fuerza y dirección de esta relación pueden variar en función de la dimensión específica del compromiso y del contexto organizacional en el que se desenvuelven los empleados (Shkoler et al., 2021). Además, es probable que intervengan otras variables moderadoras, tales como el estilo de liderazgo, la cultura organizacional y las políticas de reconocimiento, que podrían amplificar o atenuar la relación observada (Raza et al., 2022), y que no fueron consideradas en el presente estudio.

En síntesis, los resultados de esta hipótesis sugieren la existencia de una relación bidireccional entre el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro. En términos prácticos, los docentes universitarios que muestran un alto compromiso afectivo y de continuidad tienden a invertir más tiempo y esfuerzo en sus tareas, y a su vez, esta inversión refuerza su vínculo organizacional. Si bien la evidencia empírica respalda esta relación, se

recomienda profundizar en futuras investigaciones mediante diseños longitudinales y modelos de ecuaciones estructurales bidireccionales, con el fin de analizar cómo evolucionan las interacciones entre compromiso e inversión laboral a lo largo del tiempo y bajo diferentes condiciones organizacionales (Pătărlăgeanu et al., 2020; Shkoler et al., 2021).

Modelo propuesto en el estudio

A partir de los hallazgos obtenidos, la integración de las variables Generatividad, Compromiso Organizacional e Inversión de Trabajo Duro da paso a la construcción de un modelo funcional y contextualizado en la docencia universitaria, el cual refleja de manera más precisa las motivaciones y tensiones psicológicas y estructurales que enfrentan los trabajadores-docentes ante la decisión de continuar o finalizar su vida laboral. Este modelo surge de una realidad organizacional particular, asociada a la docencia universitaria en instituciones privadas, y representa un esquema explicativo adaptable a contextos con características similares.

Las variables consideradas incorporan tanto elementos estructurales (normas sociales, condiciones de trabajo, políticas institucionales) como dimensiones subjetivas (propósito vital, motivación, sentido de contribución, valores personales), lo cual convierte a este modelo en una abstracción válida y flexible del fenómeno del retiro laboral. Además, la integración de estas variables responde a enfoques contemporáneos del envejecimiento activo, que enfatizan la participación social, la autonomía y la autorrealización como factores protectores para una prolongación saludable de la vida laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021; Cregan, 2023; van Solinge & Henkens, 2020).

En esta misma línea, investigaciones recientes (Sánchez-Sellero et al., 2022; Villar et al., 2023; Ortega & Delgado, 2024) destacan que las políticas laborales modernas deberían orientarse hacia modelos de retiro flexible, reasignación de funciones, esquemas híbridos y

roles de asesoría o mentoría, que se ajusten a los distintos perfiles motivacionales y niveles de implicación organizacional de los trabajadores en etapa de pre-retiro. En el ámbito internacional, diversos autores (Ng & Feldman, 2021; Brougham & Haar, 2020) coinciden en que los modelos tradicionales de jubilación, basados exclusivamente en la edad cronológica o el tiempo de servicio, resultan insuficientes para gestionar las trayectorias laborales actuales. Por el contrario, se requiere un enfoque dinámico y personalizado que contemple tanto las condiciones del entorno como las aspiraciones individuales. La adopción de este tipo de modelos integradores podría, además, reducir la jubilación forzada, el estancamiento profesional y el desaprovechamiento del capital humano (Alcover, 2020).

En el contexto de las organizaciones mexicanas, los hallazgos de este estudio ofrecen implicaciones prácticas relevantes, principalmente en tres ámbitos:

1. Aprovechamiento del talento: Comprender los factores que influyen en la intención de jubilación, como los niveles de generatividad, el tipo de compromiso organizacional y la percepción del esfuerzo invertido, permite diseñar estrategias más humanas y adaptativas, orientadas a identificar y retener talento sénior o clave. Esto incluye la creación de espacios de mentoría intergeneracional donde los trabajadores con mayor experiencia puedan enseñar, capacitar y desarrollar a otros empleados, fortaleciendo el aprendizaje organizacional.
2. Prolongación de la vida laboral en adultos mayores: Promover políticas que faciliten la continuidad o reincorporación laboral de los trabajadores mayores, ajustando sus condiciones de trabajo, como la reducción de carga física, la flexibilización de horarios o la redefinición de funciones, contribuiría a mantener su sentido de utilidad y pertenencia social. Este enfoque, además de beneficiar al individuo, permite a las organizaciones conservar conocimiento crítico y capital humano especializado.

3. Relevancia de la Generatividad para las organizaciones: La promoción sistemática de la generatividad puede convertirse en un motor de innovación y sostenibilidad organizacional, al fomentar la creación de ideas, la proactividad y la transmisión de conocimiento intergeneracional. Asimismo, refuerza el compromiso y la identificación de los trabajadores con la institución. En este sentido, las prácticas generativas permiten la formación de un “legado sostenible”, basado en valores de responsabilidad social y ética, que vincula la actividad laboral con la trascendencia personal y colectiva (Hoogendijk et al., 2023). Dicho legado se materializa en la huella positiva que deja un trabajador que decide no jubilarse prematuramente, aportando a su organización y a la sociedad.

En conjunto, la evidencia teórica y empírica presentada, derivada de la participación de docentes universitarios, refuerza la necesidad de concebir la jubilación no como un evento administrativo, sino como un proceso psicosocial complejo, dinámico y multidimensional. En un escenario donde las organizaciones enfrentan un envejecimiento progresivo de su fuerza laboral, disponer de modelos explicativos sólidos, empíricamente validados y culturalmente contextualizados resulta esencial para gestionar de manera ética, eficiente y sostenible la permanencia, salida o transformación del rol de los trabajadores dentro del entorno organizacional.

Generatividad, compromiso organizacional e inversión laboral como fundamentos actitudinales y normativos de la intención de jubilación

Desde la perspectiva de la Teoría de la Acción Razonada de Ajzen y Fishbein (1975), las decisiones no surgen de manera aislada, sino de una estructura de creencias y valoraciones que las personas construyen a lo largo de su experiencia. Como se mencionó anteriormente, la jubilación no es solo un trámite administrativo, sino una decisión cargada de significado. La

generatividad y el compromiso organizacional pueden entenderse como convicciones profundas que moldean la manera en que los docentes interpretan lo que implica retirarse; cuando una persona posee alta generatividad tiende a concebir su trabajo como un espacio para dejar huella, formar a otros y trascender a través del conocimiento transmitido (McAdams y St-aubin, 1992). Bajo esta mirada, jubilarse puede sentirse como interrumpir una misión vital (Wicktoworik et al, 2022). No se trata simplemente de dejar de trabajar, sino de cerrar un capítulo que da sentido a la identidad profesional, y por ello la jubilación puede valorarse negativamente cuando se percibe como pérdida de propósito o de impacto social (Kooij & Zacher, 2016; Ng & Feldman, 2021).

Algo similar ocurre con el compromiso organizacional. Cuando el vínculo con la institución es afectivo o cuando se perciben costos importantes asociados a la salida (Meyer & Allen, 1991), el trabajo deja de ser solo una fuente de ingresos y se convierte en parte de la historia personal. Desde esta vivencia, jubilarse puede interpretarse como alejarse de un espacio significativo, casi como desprenderse de una comunidad (Hatlen, 2016). Así, tanto la generatividad como el compromiso alimentan creencias muy concretas: “mi trabajo es valioso”, “aún tengo algo que aportar”, “mi presencia marca la diferencia”. Estas creencias, al ser valoradas positivamente, fortalecen actitudes menos favorables hacia la jubilación y explican por qué quienes se sienten más conectados con su labor tienden a postergar el retiro (Topa et al., 2018; Kunze et al., 2020).

Por otro lado, cuando miramos la norma subjetiva, entran en juego la inversión de trabajo duro y nuevamente el compromiso organizacional. Invertir años de esfuerzo, tiempo y energía en la docencia no es solo un dato objetivo; es una construcción identitaria. Como señalan Snir y Harpaz (2012), el trabajo puede convertirse en un eje central del autoconcepto. Después de décadas de dedicación intensa, es comprensible que emerja la sensación de ser

una figura clave, alguien “necesario” dentro de la organización. Esta percepción no siempre proviene de una presión explícita, sino de la internalización de expectativas: colegas que valoran la experiencia, estudiantes que buscan orientación, directivos que confían en la trayectoria acumulada. En ese contexto, jubilarse puede sentirse como fallar a una responsabilidad implícita (Hoojendik et al, 2023).

El compromiso organizacional refuerza este proceso. El compromiso afectivo puede traducirse en la creencia de que permanecer es una forma de lealtad; el compromiso de continuidad puede vivirse como una obligación moral hacia una institución que ha brindado estabilidad y oportunidades (Meyer & Parfyonova, 2010; Villar et al., 2023). Así, la norma subjetiva se construye sobre ideas como: “esperan que continúe”, “mi salida afectaría a otros”, “no es el momento de irme”. Los hallazgos que muestran que la norma subjetiva se ve influida por estas variables reflejan precisamente esta dinámica: no es solo lo que la persona desea, sino lo que percibe que social y moralmente corresponde hacer. En conjunto, la generatividad y el compromiso organizacional nutren las actitudes hacia la jubilación al otorgarle al trabajo un valor existencial y emocional, mientras que la inversión de trabajo duro y el compromiso fortalecen la percepción de expectativas sociales de permanencia. De esta manera, la decisión de jubilarse se revela como un proceso profundamente humano, donde identidad, sentido, lealtad y responsabilidad social convergen en una misma encrucijada vital.

En este sentido, el modelo propuesto no se limita a aplicar de manera instrumental la Teoría de la Acción Razonada al fenómeno de la jubilación, sino que la amplía conceptualmente hacia el campo del envejecimiento laboral, al incorporar variables identitarias y organizacionales (generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro) que enriquecen la comprensión de las creencias conductuales y normativas en etapas avanzadas de la trayectoria profesional. De este modo, el modelo puede entenderse

como una extensión contextualizada de la propuesta de Ajzen y Fishbein (1975), al integrar dimensiones de sentido de vida, legado y reciprocidad organizacional que resultan especialmente relevantes en la toma de decisiones vinculadas con la transición hacia el retiro, aportando así un marco explicativo más sensible a la complejidad psicosocial del envejecimiento en el trabajo.

Conclusiones del capítulo

En este capítulo se analizaron las variables centrales del estudio, incluyendo la distribución de los datos sociodemográficos y los estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, normalidad, entre otros) de las variables principales. Asimismo, se realizaron comparaciones de medias mediante pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis, identificando diferencias significativas entre algunas de las variables sociodemográficas y las dimensiones del modelo (véase Anexo 8).

Posteriormente, se efectuaron análisis de correlación entre las variables principales, encontrando relaciones significativas entre el compromiso organizacional, la generatividad, la autotrascendencia y las dimensiones de la intención de jubilación. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas que evidencian relaciones negativas entre el compromiso organizacional y la intención de jubilarse (Adams et al., 2002; Luchak et al., 2008; Wiktorowicz et al., 2022), así como entre la generatividad, la autotrascendencia y el deseo de retiro (Clark & Arnold, 2006; Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016; Hoogendijk et al., 2023).

A través del Análisis de Senderos (Path Analysis), se evaluó el modelo teórico propuesto, considerando las dimensiones de la intención de jubilación (intención, actitud y norma subjetiva) como variables dependientes; el compromiso organizacional (afectivo,

implicación y continuidad) y la autotrascendencia como variables independientes; y la generatividad como variable mediadora.

Los resultados mostraron que la intención de jubilación se ve influenciada negativamente por las variables mencionadas, con excepción del compromiso de implicación, que no presentó efectos significativos. Un hallazgo central fue que la generatividad actúa como variable mediadora entre el compromiso organizacional, la autotrascendencia y la intención de jubilación. En otras palabras, mayores niveles de compromiso organizacional y autotrascendencia incrementan la generatividad, lo que a su vez disminuye la intención de jubilarse. Este resultado coincide con estudios como los de Baltes et al. (2014) y Molla-Lasala (2022), quienes destacan que el sentido de propósito y la generatividad fortalecen el bienestar y reducen el deseo de retiro anticipado.

El compromiso afectivo, al reforzar el vínculo emocional con la organización, impulsa comportamientos generativos como la mentoría, la transferencia de conocimientos y la innovación (Meyer & Allen, 1991; Hoogendijk et al., 2023). Asimismo, el compromiso de continuidad se asocia con mayor generatividad cuando los trabajadores perciben oportunidades de desarrollo y estabilidad dentro de la organización (Wiktorowicz et al., 2022). Estos hallazgos respaldan la idea de que altos niveles de compromiso promueven prácticas generativas que contribuyen a posponer la decisión de jubilación.

De forma complementaria, diversos estudios señalan que la generatividad y la autotrascendencia fomentan el deseo de seguir trabajando como una forma de contribuir al bienestar colectivo (Bradley & Marcia, 1998; Dörwald et al., 2021; Zacher et al., 2011). Tales comportamientos incluyen la transmisión de conocimientos, el acompañamiento de nuevos colegas y la participación en proyectos con impacto social.

En conclusión, los resultados de este estudio muestran que la intención de jubilación no debe entenderse como una decisión individual aislada, sino como el resultado de un entramado de factores psicosociales y organizacionales. Las instituciones educativas, al fortalecer el compromiso afectivo y estimular la generatividad mediante programas de mentoría, reconocimiento y desarrollo profesional, pueden disminuir la intención de jubilación anticipada y promover la retención de talento sénior. En este sentido, el modelo propuesto ofrece una base conceptual y empírica útil para diseñar entornos laborales sostenibles, que integren esquemas de retiro flexible y roles de transición profesional (Alcover, 2019).

CONCLUSIONES DE LA TESIS

La intención de jubilación es un tema de creciente interés dentro de la Psicología Organizacional, ya que las personas suelen dedicar gran parte de su vida al trabajo formal, y la jubilación representa una meta que culmina años de esfuerzo y compromiso (Shultz & Wang, 2011; Ávila & Castañeda, 2015). No obstante, este proceso no depende únicamente del paso del tiempo, sino que está condicionado por factores personales, sociales, laborales, demográficos y políticos, que influyen en la manera en que los individuos piensan y planifican su retiro (Chen, 2020; Hoogendijk, 2023).

Hablar de la intención de jubilarse cobra especial relevancia cuando se observan trabajadores que deciden posponer su retiro, ya sea por satisfacción laboral, compromiso o por los beneficios personales y profesionales que encuentran en su trabajo (Szinovacz, 2013). Estas personas no perciben la jubilación como un cierre, sino como un proceso que desean aplazar para mantener su sentido de propósito y utilidad.

Entre los distintos roles laborales, el docente universitario destaca como un ejemplo de profesional comprometido con su labor. Su trabajo se caracteriza por el esfuerzo constante, la dedicación y los valores personales que lo impulsan a trascender, contribuyendo tanto a su propio desarrollo como al de las generaciones que forman.

Conviene señalar que los resultados deben leerse a la luz de ciertas restricciones metodológicas. La investigación se realizó con un muestreo no probabilístico en una única universidad privada, lo que limita el alcance de los hallazgos y hace posible que quienes decidieron participar tuvieran características o motivaciones particulares, generando un posible sesgo de autoselección. Asimismo, al tratarse de un estudio transversal, los datos representan un momento específico en el tiempo; aunque el modelo de senderos respalda las

asociaciones planteadas teóricamente, no permite establecer con certeza la dirección causal ni la evolución temporal de las variables. Finalmente, el hecho de que todas las mediciones se hayan basado en autorreportes implica que las respuestas dependen de la percepción subjetiva de los participantes, lo cual puede estar influido por deseabilidad social o por la tendencia a mantener coherencia en las respuestas.

Las variables

En el presente estudio se incluyeron tres variables que influyen en la intención de jubilación de los trabajadores docentes: generatividad, compromiso organizacional e inversión de trabajo duro.

La generatividad se concibe como una fuerza motivacional orientada a la autorrealización dentro del ámbito laboral, expresada en actividades que favorecen tanto el desarrollo personal como el de los demás. En este sentido, actúa como una motivación dirigida al crecimiento individual y al bienestar colectivo, frecuentemente vinculada con el compromiso organizacional (CO) (Hatlen, 2016; Wiktorowicz et al., 2022).

El compromiso organizacional representa el vínculo psicológico entre la persona y la institución en la que trabaja, reflejándose en actitudes de lealtad, identificación y sentido de obligación hacia la organización (Betanzos & Paz, 2007). A su vez, el CO suele potenciar el esfuerzo y la dedicación de los empleados, lo que se relaciona con la inversión de trabajo duro, entendida como el tiempo y la energía, física o mental, que una persona destina a sus responsabilidades laborales. Esta inversión está influida tanto por factores internos o disposicionales (como la motivación y los valores personales) como por factores externos o situacionales (como las condiciones laborales o el entorno organizacional). En conjunto, estas tres variables interactúan de manera que pueden influir en la decisión de los docentes sobre continuar o retirarse del ámbito laboral.

El objetivo principal de esta investigación doctoral fue determinar la relación entre la generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro en la intención de jubilación. Los resultados obtenidos muestran que, para la población participante de esta investigación, estas variables son factores relevantes para comprender dicho fenómeno, aunque no constituyen determinantes absolutos. Para ello, se desarrolló una revisión teórica exhaustiva y se diseñó un modelo empírico que permitió contrastar las hipótesis propuestas.

La literatura revisada sobre generatividad indica que, en el contexto laboral, esta motivación se traduce en prácticas como enseñar, supervisar, guiar o compartir experiencias con colegas más jóvenes, configurando una forma de continuidad simbólica que refuerza el sentido del rol profesional (Mor-Barak, 1995; Bradley, 1997). Diversas investigaciones señalan que la generatividad incrementa el bienestar subjetivo y laboral, fortalece las redes sociales y facilita el ajuste a la jubilación (Schoklitsch & Baumann, 2011; Arias & Iglesias-Parro, 2015; Triadó, 2018). Además, programas de mentoría y transferencia de conocimiento contribuyen a retener talento sénior, reducir el agotamiento laboral y preservar el capital intelectual (Zacarés et al., 2002; Miranda-Chan & Nakamura, 2015).

Asimismo, la evidencia muestra que la generatividad se relaciona con la intención de jubilación: cuando predomina una motivación interna vinculada a la autorrealización y el crecimiento, los trabajadores tienden a postergar el retiro; en cambio, cuando prevalecen motivos externos, como responsabilidades familiares o presiones sociales, el retiro puede anticiparse (Hatlen, 2016; Kooij et al., 2011; Hung et al., 2023). Factores como la salud percibida, los valores personales, los rasgos de personalidad y el contexto cultural también matizan esta relación (Cox et al., 2010; Newton et al., 2014).

La generatividad, además, puede funcionar como un puente entre el envejecimiento laboral, la motivación y los resultados organizacionales (Zacarés et al., 2002; Miranda-Chan

& Nakamura, 2015). Favorece el aprendizaje intergeneracional, el bienestar y la preservación del conocimiento institucional, y se vincula significativamente con la decisión de continuar trabajando (McAdams, 2015). Por ello, las organizaciones deberían reconocer y fomentar comportamientos generativos, adaptar los roles a las etapas vitales y planificar transiciones laborales graduales, potenciando la autorrealización, la productividad sostenible y el legado institucional (Hung et al., 2023).

Respecto al compromiso organizacional, este se define como un vínculo psicológico que impulsa a la persona a permanecer, esforzarse y alinearse con los valores de su institución (Alcover, 2020). La evidencia sugiere que el compromiso afectivo se asocia negativamente con la intención de jubilación: los empleados que mantienen una conexión emocional con su organización suelen postergar su retiro (Hatlen, 2016). De forma similar, un alto compromiso de continuidad puede disminuir la intención de jubilarse al ponderar los costos y beneficios de dejar el empleo (Adams et al., 2002; Luchak et al., 2008).

En síntesis, el CO constituye un estado psicológico multifacético que combina identificación, inversión y sentido de obligación, con repercusiones sobre la permanencia, el desempeño y el bienestar laboral (Pratama & Handayani, 2022). Su análisis por dimensiones y perfiles permite diseñar estrategias de gestión del talento, fortalecer el liderazgo y anticipar decisiones de retiro (Arciniega, 2002; Peña-Cárdenas et al., 2016). En el contexto mexicano, la adaptación cultural de estos modelos es esencial para diseñar políticas que promuevan trayectorias laborales sostenibles y transiciones planificadas hacia la jubilación (Davis & Newstrom, 2003).

Por último, la literatura sobre inversión de trabajo duro muestra que esta varía entre ocupaciones y contextos. En sectores con alta demanda, como los puestos gerenciales o las organizaciones intensivas en tecnología, las jornadas extensas y la alta dedicación son

comunes (Burke, 2006; Sharone, 2004). Factores culturales y económicos también han normalizado estas prácticas, especialmente en contextos hispanohablantes, donde la sobrecarga laboral y las horas extra son frecuentes (Hofstede, 1980; Aycan & Kanungo, 2001; Becerril et al., 2022; García, 2019). En entornos caracterizados por la incertidumbre laboral o salarial, el trabajo duro puede intensificarse como estrategia para mantener estabilidad o ingresos (Lozcalzo et al., 2022; Sharabi & Harpaz, 2019).

La inversión de trabajo duro incluye determinantes disposicionales (como la ética laboral, la autoexigencia o la pasión por el trabajo) y determinantes situacionales (como el liderazgo, la carga de trabajo o las recompensas percibidas). De esta manera, puede relacionarse tanto con resultados positivos, como el desempeño o la satisfacción laboral, como con riesgos (agotamiento o el presentismo) (Houlihan et al., 2013; Snir & Harpaz, 2012; Schaufeli, 2016). En las etapas tardías de la carrera, esta variable adquiere un papel relevante: en contextos donde el trabajo es fuente de significado, una alta inversión puede posponer la jubilación; en contextos de sobrecarga, puede acelerarla (Ivancevic et al., 2020; Sullivan, 2019). Cuando la organización promueve mentorías y transferencia de conocimiento, el trabajo duro se articula con la generatividad y el compromiso afectivo, fortaleciendo la permanencia y facilitando transiciones laborales planificadas (Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hatlen, 2016).

Características sociodemográficas

Uno de los objetivos específicos de esta investigación fue examinar la relación entre las variables demográficas y la intención de jubilación. Aunque en los análisis bivariados se identificaron diferencias significativas, dichas variables sociodemográficas no se incorporaron al modelo final, pues el análisis de senderos no mostró relaciones significativas con las dimensiones de las variables principales.

En relación con el sexo, diversos estudios han señalado que esta variable influye en la planificación del retiro. Las mujeres suelen posponer su jubilación debido a menores ingresos y pensiones (Van Solinge & Henkens, 2010; Nagy et al., 2022), mientras que en los hombres la imagen cultural del proveedor contribuye a prolongar su permanencia laboral (Amarante et al., 2016; Garrouste & Perdrix, 2022). En cuanto a la edad, se ha comprobado que esta influye directamente en la decisión de jubilarse, aunque la intención varía según la etapa vital del trabajador (Meza-Mejía & Villalobos-Torres, 2008; Browne et al., 2019; Helal et al., 2021). Los empleados de mayor edad tienden a mostrar mayor compromiso afectivo y de continuidad, mientras que los más jóvenes suelen presentar un compromiso de continuidad ligado a la estabilidad laboral (Abu Orabi et al., 2024).

Respecto al nivel educativo, las personas con mayor escolaridad suelen planificar mejor su jubilación, al contar con más información y herramientas para la toma de decisiones (Micheel, 2021). Este nivel educativo también se asocia con mayor sentido de pertenencia, lealtad organizacional y conductas generativas (Siswadi et al., 2023; Thomas & Tee, 2022). En la trayectoria profesional, quienes perciben oportunidades de desarrollo o desempeñan roles de transmisión de conocimiento suelen manifestar mayor compromiso organizacional y generatividad (Lovakov, 2016; McAdams, 2013).

En cuanto al estado civil, los trabajadores casados o con pareja tienden a planificar de manera conjunta su jubilación y a presentar niveles más altos de compromiso y generatividad, vinculados a su sentido de responsabilidad familiar (Thomas, 2022; Siswadi et al., 2023). De forma similar, el número de hijos o dependientes económicos influye en la decisión de retiro: quienes tienen cargas familiares suelen postergar su jubilación para garantizar estabilidad económica, mostrando mayor compromiso de continuidad y generatividad parental (Micheel, 2021; Kruse, 2013; Peña-Cárdenas et al., 2016; Villar et al., 2023).

En relación con el puesto laboral, se ha documentado que una alta carga de responsabilidades puede generar estrés y favorecer la jubilación anticipada (Markowski, 2020). Sin embargo, en otros casos, los cargos directivos y las remuneraciones elevadas refuerzan el sentido de propósito, la generatividad y el compromiso organizacional (Susanto, 2022; Jones & McAdams, 2013). Los roles de liderazgo suelen estar asociados con una orientación hacia la trascendencia y el legado institucional (Matsuba et al., 2012).

En lo que respecta al tipo de contrato, las investigaciones indican que los empleados con contratos fijos son más propensos a jubilarse anticipadamente, mientras que quienes tienen contratos temporales o por proyecto enfrentan mayor incertidumbre y tienden a postergar su retiro (Sewdas et al., 2020; Micheel, 2021; Mustafa et al., 2023). Asimismo, el tipo de contrato incide en el compromiso organizacional: los contratos indefinidos se asocian con mayor compromiso (Ramírez-Campos et al., 2013; Hernández-Bonilla et al., 2018), mientras que los contratos flexibles favorecen mayores niveles de generatividad percibida (Musselman & Becker, 2024).

La edad jubilatoria, entendida como el momento en que el trabajador desea retirarse, no siempre coincide con la edad real de jubilación (Szinovacz, 2013). Personas con altos niveles de generatividad tienden a jubilarse cuando sienten que pueden ser útiles en otros contextos, más allá del ámbito laboral (Hatlen, 2016; McAdams, 2015). En cuanto al compromiso organizacional, los hallazgos son mixtos: algunos estudios reportan una disminución del compromiso conforme se acerca la jubilación (Shultz & Olsen, 2013), mientras que otros muestran un incremento cuando el trabajador percibe un propósito claro en la etapa previa al retiro (Sewdas et al., 2020). En lo referente a la inversión de trabajo duro, se ha evidenciado que quienes desempeñan tareas física o mentalmente demandantes tienden a considerar el retiro en función del desgaste acumulado (Snir & Harpaz, 2015; Ivancevic et al., 2020).

Respecto a la experiencia laboral, se ha demostrado que los años de servicio se relacionan tanto con el acceso a pensiones como con mayores niveles de generatividad, especialmente cuando los empleados actúan como mentores o formadores (Leturia et al., 1993; Alisat et al., 2014; Hamby et al., 2015). La antigüedad en el puesto también influye en la reflexión sobre la jubilación y suele asociarse con un compromiso afectivo más alto (Solem et al., 2016; Bradley, 1997; Hatlen, 2015). Por otra parte, los empleados con ingresos elevados tienden a sentirse más seguros económicamente y pueden optar por la jubilación anticipada; sin embargo, también suelen mostrar mayor generatividad y compromiso organizacional (Solem et al., 2016; Pratama & Handayani, 2022; Matsuba et al., 2012). Finalmente, las horas de trabajo se asocian con el compromiso afectivo y la generatividad, especialmente en profesiones como la docencia, donde el sentido de contribución y propósito social es elevado (Guzmán-Ballesteros, 2018; Lee et al., 2023).

El modelo y las hipótesis

A partir de la revisión de la literatura y las variables analizadas, se propuso un modelo estructural acompañado de cuatro hipótesis.

Hipótesis 1

La primera hipótesis, que planteaba que la *intención de jubilación* y sus dimensiones (intención, actitud y norma subjetiva) están influidas directamente por las dimensiones del *compromiso organizacional* (afectivo, implicación y continuidad), la *generatividad* (generatividad general y autotrascendencia) y la *inversión de trabajo duro* (tiempo dedicado e intensidad de la tarea), fue aceptada.

Los resultados mostraron correlaciones negativas significativas entre generatividad, autotrascendencia y compromiso afectivo con la intención de jubilación ($r = -.60$), así como con la actitud hacia la jubilación ($r = -.38$) y la norma subjetiva ($r = -.24$). Esto sugiere que

los docentes que se sienten emocionalmente comprometidos con su organización o que experimentan un fuerte deseo de contribuir al desarrollo de otros tienden a postergar su retiro (Hatlen, 2016; Wiktorowicz et al., 2022). De manera complementaria, las dimensiones de *tiempo dedicado e intensidad de la tarea* mostraron correlaciones positivas con la actitud y la norma subjetiva, lo que indica que los docentes con una alta inversión laboral tienden a ver la jubilación con mayor apertura o aceptación social. En conjunto, estos resultados evidencian que la enseñanza, la mentoría y la transmisión de valores reflejan un compromiso afectivo que motiva a los docentes a seguir activos y productivos.

Hipótesis 2

La segunda hipótesis, que proponía una relación entre el *compromiso organizacional* y la *generatividad*, también fue aceptada. Se observaron correlaciones positivas entre generatividad, compromiso afectivo y compromiso de continuidad ($r = .50$). Esto indica que los docentes que mantienen un fuerte vínculo emocional con su institución y perciben beneficios o estabilidad laboral desarrollan mayores conductas generativas, y viceversa (Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hoogendijk et al., 2023). En este sentido, el compromiso y la generatividad se refuerzan mutuamente: los docentes que sienten aprecio y pertenencia hacia su organización tienden a involucrarse más en actividades de apoyo y formación de otros, fortaleciendo su sentido de propósito y legado profesional.

Hipótesis 3

La tercera hipótesis, que proponía una influencia directa de la *generatividad* sobre la *inversión de trabajo duro*, no pudo aceptarse completamente. Aunque las correlaciones de Spearman fueron significativas, el análisis de senderos no confirmó relaciones directas entre estas variables. La literatura aún es limitada en este campo, pero se sugiere que el vínculo entre generatividad e inversión laboral se expresa de forma implícita, pues los trabajadores

generativos suelen dedicar más tiempo y esfuerzo a sus responsabilidades, participar en actividades de capacitación y transmitir conocimientos (McAdams & de St. Aubin, 1992; Kooij & Zacher, 2016). Por tanto, la inversión de trabajo duro podría considerarse una manifestación conductual de la motivación generativa, que impulsa a los docentes a esforzarse más como expresión de su deseo de trascender y contribuir al bienestar colectivo (Villar, 2012).

Hipótesis 4

La cuarta hipótesis, que establecía una relación entre el *compromiso organizacional* y la *inversión de trabajo duro*, también fue aceptada. Las dimensiones afectivas y de continuidad del compromiso mostraron correlaciones positivas con el tiempo dedicado y la intensidad de la tarea, coincidiendo con lo reportado por Snir y Harpaz (2015), Pățărlăgeanu et al. (2020) e Ivancevic et al. (2020). El compromiso afectivo impulsa a los docentes a invertir más recursos físicos, cognitivos y emocionales en su trabajo, al percibirlo como una extensión de su identidad (Zito et al., 2020; Hochwarter et al., 2021; Zhang et al., 2021). No obstante, una dedicación excesiva puede derivar en agotamiento emocional o pérdida de motivación (Shkoler et al., 2021; Kaygin et al., 2023). Por su parte, el compromiso de continuidad promueve la inversión sostenida de esfuerzo como forma de reciprocidad hacia la organización y los beneficios recibidos (Luchak et al., 2008; Kerdvimaluang & Banjongprasert, 2021; Villar et al., 2023; Raza et al., 2022). En conjunto, estos hallazgos respaldan una relación bidireccional, en la que el compromiso alimenta la inversión laboral y esta, a su vez, refuerza el vínculo con la organización.

Conclusión general

Los resultados obtenidos confirman que la intención de jubilación de los docentes universitarios está influida principalmente por el compromiso organizacional, la generatividad

y la inversión de trabajo duro, aunque con diferencias en la fuerza de sus efectos. La generatividad, la autotrascendencia y el compromiso afectivo se asocian con una menor intención de jubilarse, subrayando la importancia de la docencia como espacio de significado, legado y desarrollo personal (Hatlen, 2016; Wiktorowicz et al., 2022).

A su vez, se corroboró que el compromiso organizacional y la generatividad mantienen una relación positiva y recíproca, mientras que la relación entre generatividad e inversión de trabajo duro es más indirecta y contextual, vinculada al deseo de dejar huella a través del trabajo. Finalmente, la relación entre compromiso e inversión laboral reafirma la existencia de un equilibrio dinámico: cuando la dedicación laboral se orienta por propósito y reconocimiento, fortalece la permanencia; pero si se acompaña de sobrecarga, puede derivar en fatiga y desmotivación.

En conjunto, los hallazgos sugieren la existencia de relaciones bidireccionales entre compromiso, generatividad e inversión laboral, que se refuerzan mutuamente bajo contextos organizacionales favorables. Sin embargo, su magnitud depende del entorno institucional y de factores no contemplados en este estudio, como el estilo de liderazgo, la cultura organizacional o las políticas de reconocimiento (Raza et al., 2022). En consecuencia, futuras investigaciones deberían incorporar diseños longitudinales y modelos estructurales más complejos que permitan comprender la evolución de estos procesos en distintos contextos académicos y laborales.

A manera de resumen y considerando las hipótesis planteadas, se presenta la Tabla 11.1:

Hipótesis	Resultados
1) La intención de jubilación y sus respectivas dimensiones (Intención de jubilación, Actitud hacia la jubilación, y Norma-Subjetiva) está influenciada directamente por las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo,	Aprobada: Las dimensiones Generatividad, Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad influyen negativamente en la Intención de Jubilación, Actitud hacia la jubilación, y Norma Subjetiva. Las dimensiones. Las dimensiones Tiempo dedicado e Intensidad de la

Implicación, y Continuidad), la Generatividad (Generatividad general y Autotrascendencia), y la Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).	tarea influyen positivamente en las dimensiones Actitud hacia la jubilación y Norma-Subjetiva.
2) Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y la Generatividad están correlacionadas.	Aprobada: Las dimensiones Compromiso Afectivo y de Continuidad sí están correlacionadas con la Generatividad y viceversa.
3) La Generatividad influye directamente en la variable Inversión de Trabajo Duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea).	Cumple parcialmente: Cuando los empleados docentes son generativos pueden llegar a invertir más tiempo-esfuerzo en sus respectivas actividades; empero, esto puede depender de otros factores, llevando a los docentes a no percibir un mayor esfuerzo en sus actividades laborales.
4) Las dimensiones del Compromiso organizacional (Afectivo, Implicación, y Continuidad) y las dimensiones de la variable Inversión de trabajo duro (Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea) están correlacionadas.	Aprobada: las dimensiones de Compromiso Afectivo y de Continuidad sí se correlacionan con las dimensiones Tiempo dedicado e Intensidad de la tarea.

Retos y oportunidades para la investigación futura de la Intención de Jubilación

Uno de los principales retos en el estudio de la intención de jubilación radica en su carácter multidimensional. La decisión de retirarse no depende únicamente de la edad cronológica o de los años de servicio, sino que está mediada por factores personales (salud, motivación, personalidad), laborales (condiciones de trabajo, tipo de contrato, liderazgo), familiares (estado civil, número de dependientes), económicos (pensiones, salarios, seguridad social) y socioculturales (valores, estereotipos, normas sociales) (Shultz & Wang, 2011; Chen, 2020; Hoogendijk, 2023). Esta complejidad dificulta la creación de modelos universales y exige a los investigadores adoptar enfoques integradores y contextualizados.

Un segundo desafío surge del cambio demográfico global: la prolongación de la esperanza de vida y el envejecimiento poblacional están aumentando la proporción de trabajadores mayores de 50 años en la fuerza laboral (ONU, 2022). Este fenómeno, ya visible en México y América Latina, demanda ajustes en los sistemas de pensiones, las políticas de

empleo y los marcos legales, ante un escenario donde cada vez más empleados optan por retrasar su jubilación o continuar trabajando parcialmente (Amarante et al., 2016; INEGI, 2021).

En el ámbito organizacional, el reto consiste en conciliar las exigencias de productividad con las necesidades y expectativas de los trabajadores en etapas avanzadas de su trayectoria. La presión por altos niveles de desempeño y la sobrecarga laboral pueden acelerar la decisión de retirarse, especialmente en profesiones demandantes como la docencia, cuando no existen mecanismos de apoyo, capacitación o reconocimiento (Sharabi & Harpaz, 2019; Kaygin et al., 2023).

En el plano metodológico, la escasez de estudios longitudinales limita la comprensión de la jubilación como un proceso dinámico y bidireccional. La mayoría de las investigaciones en América Latina son de corte transversal, lo que dificulta analizar la evolución de las actitudes, motivaciones y decisiones a lo largo del tiempo (Pătărlăgeanu et al., 2020; Shkoler et al., 2021).

Pese a estos desafíos, el estudio de la intención de jubilación abre oportunidades relevantes tanto para las organizaciones como para la sociedad.

Una de ellas es la generatividad, entendida como el deseo de contribuir al bienestar de otros y dejar un legado. En contextos universitarios, esta se expresa en la docencia, la mentoría y la transferencia de conocimiento, elementos que no solo retrasan la jubilación, sino que también fortalecen el aprendizaje intergeneracional y preservan el capital intelectual (McAdams & de St. Aubin, 1992; Miranda-Chan & Nakamura, 2015; Hung et al., 2023).

Otra oportunidad es el compromiso organizacional afectivo, el cual se relaciona negativamente con la intención de retiro. Los empleados que sienten vínculo emocional y sentido de pertenencia hacia su institución tienden a postergar su salida, aportando

experiencia y estabilidad (Hatlen, 2016; Wiktorowicz et al., 2021). Por ello, las organizaciones pueden diseñar estrategias de vinculación emocional —basadas en reconocimiento, participación y desarrollo profesional— que favorezcan la permanencia de su personal sénior.

Asimismo, la inversión de trabajo duro puede representar una oportunidad cuando se gestiona de manera saludable. Aquellos empleados que dedican tiempo, energía y esfuerzo encuentran en el trabajo una fuente de significado y propósito, lo que disminuye la probabilidad de retiro anticipado (Ivancevic et al., 2020). Sin embargo, para aprovechar este potencial es fundamental implementar políticas de equilibrio vida-trabajo que prevengan el burnout y la sobrecarga (Shkoler et al., 2021).

En términos de gestión, el cambio más urgente es avanzar hacia estrategias de retiro flexible, como esquemas de jubilación parcial, reducción de jornada con mantenimiento de beneficios o programas de mentoría remunerada. Estas modalidades han demostrado ser eficaces para mantener a los trabajadores mayores involucrados sin comprometer su salud ni su productividad (Snir & Harpaz, 2015; Hung et al., 2023).

Las políticas de gestión del talento deben también reconocer y recompensar la experiencia acumulada de los trabajadores sénior. Esto implica desarrollar métricas que valoren conductas generativas, como la mentoría, la tutoría o la innovación pedagógica, y sistemas de evaluación que ponderen la transferencia de conocimiento, más allá de la productividad cuantitativa (McAdams, 2015; Miranda-Chan & Nakamura, 2015).

A nivel macro, los sistemas de pensiones y seguridad social enfrentan el reto de adaptarse a una fuerza laboral que envejece. La equidad de género es un aspecto crítico, ya que las mujeres suelen acumular menos ingresos y cotizaciones, lo que las lleva a retrasar su jubilación (Van Solinge & Henkens, 2010; Nagy et al., 2022).

También deben considerarse los cambios culturales y sociales que influyen en las decisiones de retiro. En muchos casos, los hombres prolongan su vida laboral por la persistencia del rol de “proveedor”, mientras que las mujeres lo hacen por la necesidad económica derivada de desigualdades estructurales (Amarante et al., 2016; Garrouste & Perdrix, 2022).

El nivel educativo se ha identificado como un factor clave: las personas con mayor escolaridad planifican mejor su jubilación y presentan mayores niveles de generatividad y compromiso (Micheel, 2021; Siswadi et al., 2023). Invertir en educación y desarrollo profesional se convierte así en una estrategia estructural de largo plazo que favorece transiciones laborales más estables y saludables.

La diversidad familiar también influye en las decisiones de retiro. El estado civil, el número de hijos y las responsabilidades de cuidado pueden motivar a postergar la jubilación para garantizar seguridad económica, mientras que quienes cuentan con mayor estabilidad tienden a planificar con más libertad su salida (Thomas, 2022; Villar et al., 2023).

En el ámbito científico, persiste el desafío de desarrollar modelos explicativos integrales que integren factores individuales, organizacionales y contextuales. La intención de jubilación requiere un enfoque interdisciplinario que articule perspectivas psicológicas, sociológicas y económicas (Shkoler et al., 2021). Para ello, se recomienda avanzar hacia modelos estructurales bidireccionales y diseños longitudinales, que permitan analizar la evolución de las relaciones entre compromiso, generatividad e inversión de trabajo duro (Pătărlăgeanu et al., 2020).

Finalmente, futuras investigaciones deberían incluir variables emergentes como el *engagement*, el *capital psicológico*, el *propósito vital* y la *autoeficacia*, las cuales ofrecen una

visión más amplia sobre los factores que motivan a las personas a continuar trabajando o retirarse (Ivancevic et al., 2020; Snir & Harpaz, 2015).

Implicaciones para la gestión de personal académico

Los resultados de esta investigación invitan a mirar la gestión del personal académico desde una perspectiva más humana y estratégica. Si algo muestran los hallazgos es que muchos docentes no permanecen en la universidad únicamente por necesidad económica, sino porque encuentran en su trabajo un espacio de sentido, legado y pertenencia. En este contexto, la alta generatividad identificada en la muestra representa una oportunidad valiosa: las universidades pueden canalizar ese deseo de trascender mediante programas formales de mentoría intergeneracional, donde profesores con mayor trayectoria acompañen a colegas jóvenes en procesos de docencia, investigación o gestión. Este tipo de iniciativas no solo fortalece el aprendizaje institucional y preserva el conocimiento acumulado, sino que también puede disminuir la intención de jubilación temprana al ofrecer a los docentes sénior un rol activo y significativo en la continuidad académica (Wiktorowicz et al., 2022; Hung et al., 2023). Desde el enfoque de envejecimiento activo promovido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), se trata de reconocer que la experiencia no es un costo, sino un recurso estratégico.

Asimismo, el papel del compromiso organizacional afectivo sugiere que el vínculo emocional con la institución no surge espontáneamente: se construye. Políticas claras de reconocimiento a la trayectoria, espacios reales de participación en decisiones académicas, oportunidades de actualización profesional y esquemas de desarrollo transparente pueden fortalecer ese sentido de pertenencia que, como muestran los datos, se asocia con menor intención de retiro (Alcover, 2020; Kunze et al., 2020). Cuando el docente se siente valorado, escuchado y tomado en cuenta, es más probable que desee continuar aportando, incluso en

etapas avanzadas de su carrera. Además, este clima favorece conductas generativas (como la tutoría o la innovación pedagógica) que impactan directamente en la calidad educativa (Villar et al., 2023).

Por otra parte, los resultados también llaman a actuar con equilibrio respecto a la inversión de trabajo duro. Una dedicación intensa puede ser signo de compromiso y propósito, pero si no se gestiona adecuadamente puede convertirse en desgaste. En profesiones demandantes como la docencia universitaria, resulta fundamental ofrecer alternativas que reduzcan la sobrecarga en etapas cercanas al retiro, tales como redistribución de tareas administrativas, ajustes en carga académica o esquemas de flexibilidad horaria. La evidencia reciente advierte que el agotamiento puede acelerar la decisión de jubilarse cuando no existen apoyos institucionales (Shkoler et al., 2021; Kaygin et al., 2023).

Finalmente, quizá la acción más transformadora sea avanzar hacia esquemas de retiro flexible y roles de transición. En lugar de concebir la jubilación como un corte abrupto, las universidades pueden diseñar trayectorias graduales: jubilación parcial, profesor emérito, asesor externo, mentor institucional o investigador por proyecto. Estos “roles puente” permiten que el docente mantenga su identidad profesional y continúe contribuyendo, pero con una carga acorde a su etapa vital (Brougham & Haar, 2020; Sánchez-Sellero et al., 2022; Hung et al., 2023). Más que retener por obligación, se trata de ofrecer alternativas que respeten la autonomía y al mismo tiempo valoren la experiencia acumulada.

En suma, gestionar la jubilación en el ámbito académico no debería centrarse únicamente en la sustitución generacional, sino en la construcción de procesos de transición dignos, flexibles y significativos. Cuando la institución reconoce la generatividad, fortalece el compromiso y cuida el equilibrio laboral, transforma el retiro en una etapa planificada y coherente con la trayectoria y el legado del docente.

Limitaciones del estudio

Todo trabajo de investigación posee alcances y restricciones que deben reconocerse para situar adecuadamente los resultados y orientar futuras indagaciones. En este sentido, el presente estudio presenta diversas limitaciones metodológicas, conceptuales, prácticas y técnicas, que conviene señalar a continuación.

Desde el plano metodológico, el diseño transversal impide establecer relaciones causales o identificar cambios en la intención de jubilación a lo largo del tiempo. Si bien los análisis estadísticos aplicados permiten identificar asociaciones significativas, no es posible determinar la direccionalidad de las relaciones ni su evolución en distintas etapas de la trayectoria laboral. Además, el uso de instrumentos de autoinforme puede introducir sesgos de deseabilidad social, pues los participantes podrían responder conforme a lo que consideran socialmente aceptable y no necesariamente de acuerdo con sus percepciones reales. A ello se suma que el muestreo no probabilístico por conveniencia limita la representatividad de la muestra, reduciendo la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros sectores laborales o contextos distintos al de los docentes universitarios.

En el plano conceptual, aunque el modelo propuesto integra variables clave como la generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro, se reconoce que otros constructos también influyen en la intención de jubilación. Factores como la salud percibida, el engagement, el capital psicológico, los estilos de liderazgo o las políticas de reconocimiento no fueron incluidos en el modelo analizado, lo que acota el alcance de las conclusiones. Asimismo, la relación entre generatividad e inversión de trabajo duro aún carece de evidencia empírica sólida: en este estudio se infirió su vínculo a partir de comportamientos observados, pero la literatura previa no ha abordado directamente esta asociación. También debe considerarse la contextualización cultural: aunque las escalas fueron adaptadas al ámbito mexicano, la mayoría de los modelos teóricos y herramientas

proviene de contextos europeos y norteamericanos, lo que puede afectar la validez externa y la aplicabilidad de los resultados a poblaciones nacionales más amplias.

Desde una perspectiva práctica y social, la investigación se centró exclusivamente en docentes universitarios, un grupo con condiciones laborales específicas (estabilidad contractual, beneficios académicos y una fuerte vocación profesional). Esta delimitación excluye a trabajadores de otros sectores con condiciones muy diferentes (privado, servicios, empleos manuales o precarios), por lo que los resultados deben interpretarse dentro del contexto institucional en que se desarrolló el estudio. Además, la intención de jubilación puede variar en función de factores organizacionales particulares, como los esquemas de pensión, los tipos de contrato o la cultura institucional, elementos que podrían modificar las dinámicas observadas en otras universidades o entornos laborales.

En cuanto a las limitaciones técnicas, si bien se emplearon análisis estadísticos avanzados, como el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, correlaciones de Spearman y modelos de senderos, algunos resultados fueron no concluyentes. En particular, la influencia directa de la generatividad sobre la inversión de trabajo duro no se confirmó en el modelo estructural, lo que reduce la solidez del planteamiento teórico inicial. Asimismo, aunque los instrumentos mostraron adecuados niveles de confiabilidad, se trata de adaptaciones que deben ser validadas con muestras más amplias y diversas dentro de la población mexicana, para fortalecer su validez convergente y comparabilidad internacional.

En síntesis, las limitaciones señaladas no demeritan los aportes del presente estudio, pero sí delinean rutas claras para futuras investigaciones. Será necesario ampliar la población de análisis hacia otros sectores y regiones, emplear diseños longitudinales que permitan observar la evolución de la intención de jubilación en el tiempo, e incorporar variables complementarias que enriquezcan el modelo explicativo. De esta manera, se podrá avanzar

hacia una comprensión más integral, dinámica y contextualizada del fenómeno de la jubilación en el ámbito laboral contemporáneo.

REFERENCIAS

- Allport, G. W. (1935). *Attitudes*. In C. Murchison (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 798–844). Clark University Press.
- Linton, R. (1936). *The Study of Man: An Introduction*. Appleton-Century-Crofts.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). *Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data*. In K. K. Kurihara (Ed.), *Post-Keynesian Economics* (pp. 388–436). Rutgers University Press.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8–13.
<https://doi.org/10.1093/geront/1.1.8>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Caplan, G. (1964). *Principles of Preventive Psychiatry*. Basic Books.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, 75(299), 493–517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67–92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Stock, J. H., & Wise, D. A. (1990). Pensions, the option value of work, and retirement. *Econometrica*, 58(5), 1151–1180. <https://doi.org/10.2307/2938309>

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Carstensen, L. L. (1992). Motivation for social contact across the life span: A theory of socioemotional selectivity. In *Nebraska Symposium on Motivation* (Vol. 40, pp. 209–254). University of Nebraska Press.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165–181. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165>
- Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations* (4th ed.). Free Press. (Original work published 1947).
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170–179. <https://doi.org/10.1037/a0022411>

- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: A meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in Psychology*, 8, 2157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02157>
- Abu Orabi, T., Almasarweh, M. S., Qteishat, M. K., Qudah, H. A., & AlQudah, M. Z. (2024). Mapping Leadership and Organizational Commitment Trends: A Bibliometric Review. *Administrative Sciences*, 14(8), 171.
- Acosta Quiroz, C., Vales García, J., y Palacio Cinco, R. (2015). Ajuste psicosocial, bienestar subjetivo y ocio en adultos mayores jubilados mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20(3), 316-325.
- Acosta-Prado, J. C., et al. (2019). Heavy work investment: A systematic review (1992–2019). *European Journal of Management and Business Economics*, 28(3), 258–276.
- Acosta-Prado, J. C., Sandoval-Reyes, J. G., & Sanchís-Pedregosa, C. (2020). Job demands and recovery experience: The mediation role of heavy work investment. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1206-1226.
- Acosta-Prado, J. C., Tafur-Mendoza, A. A., Zárate-Torres, R. A., & Ramírez-Ospina, D. E. (2021). Psychometric Properties of Heavy Work Investment Measures: A Systematic Review. *Sustainability* 2021, 132, 2539.
- Acosta-Prado, J. C., Zárate, L. J., & Longo-Somoza, M. (2021). Compromiso organizacional y rendimiento laboral: el papel del esfuerzo y la resiliencia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 743–760.
- Acqhua, F., Sánchez, J., & Ortega, E. (2021). Organizational commitment and generativity among older employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 502–519.

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29.
- Adams G. (1999) Related variables and planned retirement age: an extension of Beehr's modelo. *Journal vocation behavior*, 55, 221-35
- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T., & Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging & Human Development*, 54(2), 125–137.
- Adams, G., Prescher, J., Beehr, T., y Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging & Human Development*, 54(2), 125-137.
- Agüero-Servín, M., Sánchez-Mendiola, M., del Pilar Martínez-Hernández, A. M., & Pompa-Mansilla, M. (2021). La formación y profesionalización para la docencia universitaria en México desde la voz de los profesores. *Revista electrónica en educación y pedagogía.*, 5(8), 62-79.
- Aguilera, M., Torres, T., Rodríguez, R. y Acosta, M. (2010). Dimensiones culturales del concepto de salud en trabajadores jubilados de Guadalajara, México. *Hacia la Promoción de la Salud*, 15(2), 13–27.
- Ahad, A., et al. (2021). Emotional intelligence and organizational commitment: A meta-analytic review. *Current Psychology*, 40, 501–515.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian

- vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. *Journal of experimental social Psychology*, 6(4), 466-487.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1973). Attitudinal and normative variables as predictors of specific behavior. *Journal of personality and Social Psychology*, 27(1), 41.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological bulletin*, 84(5), 888.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. *European review of social psychology*, 11(1), 1-33.

- Ajzen, y Fishbein (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Alcover, C. (2016). El Envejecimiento de la Población y la Gestión de Recursos Humanos: Oportunidades y Desafíos. *La revista de negocios ITAM*. Recuperado de <http://direccionestrategica.itam.mx/el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-la-gestion-de-recursos-humanos-oportunidades-y-desafios/>
- Alcover, C. M. (2019). Cómo afrontar el desafío de la gestión de recursos humanos de los
- Alcover, C.-M. (2019). Aging and retirement in the workplace: A review of organizational interventions. *Journal of Work, Aging and Retirement*, 5(3), 233–247.
- Alcover, C.-M. (2023). *Older Workers and Retirement: A Multidisciplinary Perspective on Late-Career Transitions*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-17900-2>
- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla, Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13-24.
- Alghamdi, A. A. (2024). Enhancing organizational commitment through shared leadership: Insights from Saudi higher education. *Frontiers in Education*, 9, Article 1476709. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1476709>
- AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11(3), 813-822.

- Alkhatani, A., Alshammari, M., & Alotaibi, M. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de hoteles en Arabia Saudita. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102-110.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102110>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1992). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allport, G. W. (1966). The religious context of prejudice. *Journal for the scientific study of religion*, 5(3), 447-457.
- Allport, G. W. (1967). *Attitudes*. In M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement* (pp. 1–13). Wiley.
- Allport, G. W. (1967). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *A handbook of social psychology* (pp. 798-844). New York: Rusell and Rusell.

- Alomía, I. A. C., & Castro, F. L. C. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2).
- Alonso-Fernández, P., & de la Fuente, M. (2008). Marcadores inmunológicos de envejecimiento. *Revista española de geriatría y gerontología*, 43(3), 167-179.
- Alonzo, I. G., Garay, R. A. S., & Morales, F. D. M. S. (2017). Aspectos sociodemográficos asociados a la calidad de vida en jubilados de Zacatecas, México. *European Journal of Health Research*, 3(3), 197-208.
- Álvarez, F. T., Londoño, M. E. L., Posada, A. S., & Jáuregui, M. V. (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29(2), 95-137.
- Álvarez, L. (2013). Validación de la “Ochse and Plug Erikson Scale-Version de siete factores” en español en una muestra de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *International Journal of Psychological Research*, 6(1), 41-52.
- Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay.
- American Psychological Association (2020). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association, Séptima Edición*. Ed. Manual Moderno.
- Aminizadeh, M., et al. (2022). Quality of work life and organizational commitment: A systematic review. *BMC Public Health*, 22, 1856.
- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P., & Sheikhbardsiri, H. (2022). Quality of working life and organizational commitment of

- Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. *International Journal of Healthcare Management*, 15(1), 36-44.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, 9(SPE1), 899.
- Arango, S. S. (2012). Biomarcadores para la evaluación de riesgo en la salud humana. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(1), 75-82.
- Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), 6.
- Arcila, L. (2020). Identificación de factores de generatividad, vulnerabilidad y Sentido de vida en adolescentes de 14 a 17 años de un colegio privado de Tunja Boyacá. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Tunja Boyacá, Colombia.]
- Arciniega, L. (2002): “Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?”. México: Ed. Limusa.
- Arciniega, L. M. (2002). El compromiso organizacional y su relación con la intención de rotación. *Revista Mexicana de Psicología*, 19(1), 63–71.
- Arciniega, L. M. y González, L. (2006).Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 29–45.

- Arciniega, L., & González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de psicología Social*, 15(3), 281-296.
- Arciniega, L., & González, L. (2006). Adaptación de la escala de compromiso de Meyer y Allen en México. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(2), 197–210.
- Ardila, R. (1991). Psicología del desempleado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 23(2), 207-227.
- Arellano, O. A. R., & Mendoza-Núñez, V. M. (2022). Generatividad relativa a la salud. Una estrategia para el envejecimiento saludable desarrollada en México. *Pensamiento y Acción Interdisciplinaria*, 8(2), 56-72.
- Arias Galicia, L. F. (2017). *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad*, “¿Calidad de Vida, bienestar, nivel de vida, felicidad, satisfacción...?”. México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos: Juan Pablos Editor. 15-56.
- Arias, A. V., & Iglesias, S. (2015). La generatividad como una forma de envejecimiento exitoso. Estudio del efecto mediacional de los vínculos sociales. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 5(1), 109-120.
- Arias, A., e Iglesias-Parro, S. (2015). La generatividad como una forma de envejecimiento exitoso. Estudio del efecto mediacional de los vínculos sociales. *European Journal of Investigation in Health*, 5(1), 109-120.
- Arias, B., & Iglesias-Parro, S. (2015). Generativity and well-being in older workers. *Aging & Mental Health*, 19(4), 1–10.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista de Contaduría y*

Administración, 200.

Arias, G. (1998). *Compromiso organizacional: Adaptación y validación de la escala de Meyer y Allen en México*. UNAM.

Arias, M. (2001). Pertenencia organizacional y su relación con el compromiso. *Revista de Psicología Social*, 16(2), 45-58. <https://doi.org/10.1080/02134747.2001.1081992>

Arias-Galicia, F. (2018). *La jubilación en México: Perspectivas sociales y organizacionales*. Trillas.

Arias-Galicia, F., Betanzos, E., & Ramírez-Campos, M. (2003). Variables sociodemográficas y compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 20(1), 55-67. [https://doi.org/10.1016/S0185-4537\(03\)70008-5](https://doi.org/10.1016/S0185-4537(03)70008-5)

Arias-Galicia, F., Varela, D., Loli, A., Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25.

Arich, L. (2012). La Psicogerontología Social y la Evaluación de las redes de apoyo. *ECOS (Estudios Contemporáneos de Subjetividad)*, 2(1), 17-31.

Arvey, R. D., Harpaz, I., & Liao, H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*, 138(5), 404-420.

Assmar, E. M., Omar, A., Souto, S. S., Galáz, M. F., González, A. T., Ferreira, M. C., & Delgado, H. U. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.

- Atchley, R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis?. *The Gerontologist*, 11(1), 13–17.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F. y Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resources Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Ávila, A., Castañeda, D. (2015). Relación entre el sentido atribuido al trabajo y la conducta de compartir conocimiento. *Revista puertorriqueña de psicología*, 26(2), 238 – 251.
- Ávila, J., & Castañeda, C. (2015). Trabajo y ciclo vital en América Latina. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(2), 73–85.
- Aycan, Z. , & Kanungo, R.N. (2001). Cross-cultural industrial and organizational psychology: A critical appraisal of the field and future directions. In N. Anderson , D. S. Ones , H. K. Sinangil , & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, 1, 385-408.
- Aycan, Z., & Kanungo, R. (2001). Cross-cultural industrial and organizational psychology. *Applied Psychology*, 50(4), 559–579.
- Babic, A., et al. (2022). Heavy work investment, work engagement, workaholism and well-being: A three-wave study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 119–135.
- Babic, A., Stinglhamber, F., Barbier, M., & Hansez, I. (2022). Work environment and work-to-family conflict: examining the mediating role of heavy work investment. *Journal of Management & Organization*, 28(2), 398-421.

- Babic, A., Stinglhamber, F., Barbier, M., & Hansez, I. (2022). Work environment and work-to-family conflict: examining the mediating role of heavy work investment. *Journal of Management & Organization*, 28(2), 398-421.
- Baltes PB, Baltes MM (1990) Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation. In: Baltes PB, Baltes MM (eds) *Successful aging: perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press, New York, pp 1–34
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Lindenberger, U., & Staudinger, U. M. (2014). Life-span theory in developmental psychology. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 471-507.
- Barnes-Farrell, J. L. (2003). Beyond health and wealth: Attitudinal and others influences on retirement decision-making. *Retirement: Reasons, processes, and results*: 159-187. New York: Springer.
- Bauman, Z. (2005). *Amor líquido: Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Buenos Aires, Argentina. FCE.
- Becerril, L., et al. (2022). Horas extra y sobrecarga en organizaciones mexicanas. *Contaduría y Administración*, 67(3), 1–20.
- Becker, H. (1960). “Notes on the Concept of Commitment”. *The American Journal of Sociology*, vol.66, pp. 32 – 40.
- Becker, H. (1960). Notes of the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Beerh, T. A. (1986). The process of retirement. A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31-59. *Behavior*, 9 (4), 297- 308, Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/>
- Beit-Hallahmi, B. (1979). Personal and social components of the Protestant ethic. *Journal of Social Psychology*, 109, 263–267.
- Belausteguigoitia, I. (2000). *La influencia del clima organizacional en el compromiso y el esfuerzo en miembros de empresas familiares mexicanas*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México].
- Benito-Ballesteros, A. y De la Osa Subtil, I. (2020). La generatividad a través de la cultura. Una revisión sistemática. *Tendencias Sociales, Revista de Sociología*. 15, 63-79.
- Benito-Ballesteros, Á., & de la Osa Subtil, I. (2020). La generatividad a través de la cultura. Una revisión sistemática. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (5), 63-79.
- Benito-Ballesteros, Á., & de la Osa Subtil, I. (2020). La generatividad a través de la cultura. Una revisión sistemática. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (5), 63-79.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1230–1248.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9.

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9.
- Berberoglu, G. (2018). Clima organizacional y compromiso: Un estudio comparativo entre sectores público y privado. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 345-358. <https://doi.org/10.1002/job.2253>
- Bertranou, F. (2006). Envejecimiento, empleo y protección social, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.
- Betanzos, N., Andrade, P., y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Betanzos, N., Paz, F., & Flores, R. (2006). Compromiso organizacional: Cuatro dimensiones en población mexicana. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(3), 345–356.
- Betanzos, N., Paz, F., & Flores, R. (2006). Compromiso organizacional: Una propuesta de cuatro dimensiones. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(3), 345–356.
- Betanzos, N., Paz, F., & Rodríguez, R. (2017). Focos de compromiso y metas organizacionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 123–134.
- Betanzos, Paz, y Rodríguez (2017). El compromiso organizacional como factor de apoyo a la percepción de calidad de vida en el trabajo. *Calidad de vida de las organizaciones, familia y la sociedad*. Mexico, Juan Pablos Editor. Cap 12, pp 315-338.

- Betanzos, S., Paz, F., & Chávez, S. (2007). Compromiso organizacional y desempeño laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 293–306.
- Betanzos, S., Paz, M. I., & Paz, M. (2006). Compromiso organizacional: Un estudio comparativo en empresas mexicanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 29–45.
- Blanch, J. M. (2003). *Trabajar en la modernidad industrial: Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Blanch, J. M. (2003). *Trabajo y subjetividad*. Anthropos.
- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*, 14, 1-33.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(4), 469-488.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2020). Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *The Journal of the Economics of Ageing*, 17, 100192.
- Bondsдорff, M., Huuhtanen, P., Tuomi, K., y Siestamo, J. (2010). Predictors of employees early retirement intentions: and 11-years longitudinal study. *Occup Med*, 60, 94-100.
- Bonilla, M., Pérez, L., & Sánchez, J. (2018). Factores motivacionales y su impacto en el compromiso organizacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(2), 123-135.
<https://doi.org/10.14349/rlp.2018.v50.n2.3>
- Boyd, R., & Bee, H. (2007). *Lifespan development* (4th ed.). Pearson. (Incluye la versión abreviada de la LGS citada como Escala de Generatividad Global.)

- Bradley, C. L. & Marcia, J. E. (1998). Generativity-stagnation: A five-category model. *Journal of Personality*, 66(1), 39-64
- Bradley, C. L. (1995). *A study of the stability and validity of the Generative Status Measure in adulthood*. Unpublished doctoral dissertation, Simon Fraser University, Burnaby, British Columbia, Canada.
- Bradley, C. L. (1997). Generativity–stagnation: A five-category model. *Journal of Adult Development*, 4(3), 179–189.
- Bradley, C. L. (1997). Generativity-Stagnation: Development of a status model. *Developmental Review*, 17, 252-290.
- Bradley, C. L. (1997). Generativity–stagnation: Development of a status model. *Developmental Review*, 17(3), 262–290.
- Bradley, C. L., & Marcia, J. E. (1998). Generativity–stagnation: Development of a status model. *Developmental Review*, 17(3), 262–290.
- Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1191–1205.
- Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of personality and social psychology*, 47(6), 1191.
- Bretones, F. D. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Aplicada al Trabajo*, 29(1), 45-61. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Bretones/publication/364741501_El_c

[ompromiso organizacional y su relacion con el intercambio lider-empleado y la satisfaccion laboral/links/6405a1c00d98a97717e0ef26/El-compromiso-organizacional-y-su-relacion-con-el-intercambio-lider-empleado-y-la-satisfaccion-laboral.pdf](https://www.researchgate.net/publication/354051000/links/6405a1c00d98a97717e0ef26/El-compromiso-organizacional-y-su-relacion-con-el-intercambio-lider-empleado-y-la-satisfaccion-laboral.pdf)

- Brougham, D., & Haar, J. M. (2020). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 157–175.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368.
- Brown, S.P. y Leigh, T.W. (1996). “A new look at psychological climate and its relationships to job involvement, effort, and performance”. *Journal of applied psychology*, 81, 358-367.
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., & Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European journal of ageing*, 16(1), 73-82.
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., & Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing*, 16, 73-82.
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., & Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing*, 16, 73-82.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.

- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review*, 339-347.
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de la psicología*, 6(1), 21–36.
- Burke, R. J. (2001). Spence and Robbins' measures of workaholism components: Test–retest stability. *Psychological Reports*, 88, 882–888.
- Burke, R. J. (2006). Work hours and work addiction. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 3–35). Northampton, MA: Edward Elgar
- Burke, R. J. (2006). Work hours and work addiction. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 1–15.
- Burke, R. J. (2006). Workaholic types: It's not how hard you work but why and how you work hard. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 173–192). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Caines y Bordia (2010). Recruiting Older Workers: The Implications of Generativity for Organisational Attraction. *Anzam*, pp 1-17.
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277.
- Calo, T. J. (2005). The generativity track: A transitional approach to retirement. *Public Personnel Management*, 34(4), 301–312. Clark, M., & Arnold, J. (2008). The nature, prevalence and correlates of generativity among men in middle career. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 473–484.

- Carmona, C., Cely, J., Nemeguen, R., Sanabria, W. (2008). Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de pre-jubilación del Dane. *Umbral Científico*, 4(12), 101-116.
- Carstensen LL, Isaacowitz DM, Charles ST (1999) Taking time seriously: a theory of socioemotional selectivity. *Am Psychol* 54(3):165–181.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165>
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165–181.
- Carter, M., & Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *The Career Development Quarterly*, 44, 67-82.
- Castro, J., y Jiménez, A. (2018). Generatividad en mujeres deportistas frente a los prejuicios y estereotipos de género en el fútbol. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Santo Tomás, Bogotá, Colombia].
- Castro, L. E. R., & Terrazas, C. P. J. (2019). Socialización de la jubilación en adultos jóvenes microempresarios de Ciudad Juárez. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 11(18), 49-62.
- Ceresia, F. (2006). El compromiso organizacional como predictor de la intención de jubilación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 215-227.
[https://doi.org/10.1016/S1576-5962\(06\)70029-9](https://doi.org/10.1016/S1576-5962(06)70029-9)
- Chaiken, S., & Stangor, C. (1987). Attitudes and attitude change. *Annual review of psychology*, 38(1), 575-630.

- Chan, T. M., & Nakamura, J. (2016). A generativity track to life meaning in retirement: Ego-integrity returns on past academic mentoring investments. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 24-37.
- Chen, A., Ai, S., Gui, C., & Ling, Y. (2024). Exploring the motivational consequences of intergenerational contact: a social identity perspective. *Current Psychology*, 43(47), 36186-36201.
- Chen, J., Krahn, H. J., Galambos, N. L., & Johnson, M. D. (2019). Wanting to be remembered: Intrinsically rewarding work and generativity in early midlife. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 56(1), 30-48.
- Chen, N. et al. Epidemiological and clinical characteristics of 99 cases of 2019 novel coronavirus pneumonia in Wuhan, China: a descriptive study. *Lancet* 395, 507–513 (2020).
- Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.
- Chomsky, N. (1956). Three models for the description of language. *IRE Transactions on Information Theory*, IT-2, (pp. 113-124).
- Cloninger, C. R. (1994). The Temperament and Character Inventory (TCI): A guide to its development and use. *Center for Psychobiology of Personality, Washington University*.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336-354.

- Cohen, A. (2007). *Commitment before and after: An integrative reformulation*. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354.
- CONAPO. (2026). *Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas 2016-2050*. Consejo Nacional de Población.
- Consejo Nacional de Población [CONAPO]. (2016). *Vejez y Pensiones en México*. Ciudad de México, México: Editorial Grafia Editores S.A. de CV.
- Converso, D., Sottimano, I., Molinengo, G., & Loera, B. (2019). The unbearable lightness of the academic work: The positive and negative sides of heavy work investment in a sample of Italian university professors and researchers. *Sustainability*, 11(8), 2439.
- Corbin, J. A. (2020). Los 10 tipos de salud y sus características. *Psicología y Mente*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/vida/tipos-de-salud>.
- Cornaccione, M., Urrutia, A., Ferragut, L. P., de Espanés, G. M., Guzmán, E., & Sesma, S. (2012). Validez y estabilidad de la Escala Multidimensional de Generatividad (EMG). *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 1(1).
- Cornaccione, M.; Urrutia, A.; Ferragut, L.P.; Moisset de Moisset de Espanés, G.; Guzmán, E., y Sesma, S. (2012). Validez y estabilidad de la Escala Multidimensional de Generatividad (EMG). *Anuario de Investigaciones*, 1(1), 218 – 228.
- Cornelio, M., & Sánchez, A. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 33(1), 45-58. <https://doi.org/10.1080/02134747.2018.1431234>
- Coronado-Guzmán, G. C., Velasco, M. V., Dávila, A. A., & Carrillo, A. A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60), 6.

- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60).
- Coronado-Guzmán, J., Pérez-Román, J., & Vázquez, A. (2020). Compromiso organizacional y envejecimiento laboral: Un estudio en trabajadores de la educación. *Revista Psicogente*, 23(43), 1–20.
- Costa-Font, J., & Vilaplana-Prieto, C. (2022). Caregiving subsidies and spousal early retirement intentions. *Journal of Pension Economics & Finance*, 1-40.
- Costa-Font, M., & Vilaplana-Prieto, C. (2022). Generativity and retirement intentions: Evidence from European workers. *Journal of Aging Studies*, 61, 100999.
- Cox, K. S., Wilt, J., Olson, B., & McAdams, D. P. (2010). Generativity, personality, and well-being. *Journal of Research in Personality*, 44(5), 570–577.
- Cregan, C. (2023). Ageing, work and identity: New perspectives for older employees. *International Journal of Human Resource Management*, 34(4), 752–770.
- Cregan, C. (2023). The impact of aging and retirement on worker expectations: A longitudinal analysis. *Journal of Retirement Studies*, 12(3), 245-265. <https://doi.org/10.1017/jrs.2023.017>
- Cregan, C. (2023). Time perception and retirement decisions among older workers. *Work, Aging and Retirement*, 9(2), 133–147.
- Cuadra-Martínez, D., Pérez-Zapata, D., Sandoval-Díaz, J., Valdivia-Díaz, J., Palma-Flores, C., & Mora-Dabancens, D. Predictores de identidad profesional en estudiantes de

- psicología: un estudio de análisis de senderos Predictors of Professional Identity in Psychology Students: a Path Analysis Study.
- Cuenca-Cabeza, M. (2009). Más allá del trabajo: el ocio de los jubilados. *Revista Mal-Estar E Subjetividade*, 9(1), 13–42.
- Cui, G., Wang, F., Cheng, Y., & Zhang, Y. (2020). Understanding the work goals–early retirement intention relationship: the mediating role of work passion and moderating role of HR practices’ flexibility. *Personnel Review*.
- Cui, G., Wang, F., Cheng, Y., & Zhang, Y. (2020). Understanding the work goals–early retirement intention relationship: the mediating role of work passion and moderating role of HR practices’ flexibility. *Personnel Review*.
- Cui, G., Wang, F., Cheng, Y., & Zhang, Y. (2020). Understanding the work goals–early retirement intention relationship: the mediating role of work passion and moderating role of HR practices’ flexibility. *Personnel Review*.
- Cummings, E., & Henry, W. E. (1961). Growing old. New York, NY: Basic.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Dávila de León, C., y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302.
- Dávila de León, F., & Jiménez, M. (2014). Satisfacción y bienestar como componentes del compromiso organizacional. *Revista Mexicana de Psicología*, 30(3), 215-227.
<https://doi.org/10.1016/j.rmpps.2014.06.003>

- Dávila, M. C., & Chacón, F. (2003). Predicting organizational commitment through the dimensions of the three-component model of commitment. *Journal of Psychology*, 137(6), 595-611.
- Davis MA. 2003. Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal Vocation Behavior*, 63, 55–71
- Davis, Keith; Newstrom, John W. (2003). Comportamiento humano en el trabajo, México: Mcraw Hill, undecima edición
- De Beauvoir, S. (1970). *La Vejez*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- De clercq, D. & Belausteguigoitia, I. (2007) Organizational Commitment in Mexican Small and Medium-Sized Firms: The Role of Work Status, Organizational Climate, and Entrepreneurial Orientation*, *Journal of Small Business Management*, 45:4, 467-490, DOI: [10.1111/j.1540-627X.2007.00223.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00223.x)
- De Clercq, D., y Belausteguigoitia, I. (2007). Organizational commitment in Mexican small and medium-sized firms: The role of work status, organizational climate, and entrepreneurial orientation. *Journal of Small Business Management*, 45, 467–490
- De Helsinki, D., & World Medical Association. (1975). Declaracion de Helsinki. *Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Tokio-Japón: Asociación Médica Mundial*.
- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.
- De la Puente, M. (2017). Factores motivacionales y su influencia en el compromiso organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 123-135. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.003>

- Díaz-Cabriaes, A. (2021). La neuroeducación en los programas de formación y profesionalización docente en México. *Ciencia y Educación*, 5(2), 63-78.
- Diener, E., Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 2(24), 25-41.
- Doerwald, F., Scheibe, S., Van Yperen, N. W., & Van der Lippe, T. (2021). Generativity at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 439–459.
- Doerwald, F., Scheibe, S., Van Yperen, N. W., & Van der Lippe, T. (2021). Generativity at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 439–459.
- Doerwald, F., Zacher, H., Van Yperen, N. W., & Scheibe, S. (2021). Generativity at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 217–238.
- Doerwald, F., Zacher, H., Van Yperen, N. W., & Scheibe, S. (2021). Generativity at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 224–247.
<https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Doerwald, F., Zacher, H., Van Yperen, N. W., & Scheibe, S. (2021). Generativity at work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103521.
- Doerwald, F., Zacher, H., Van Yperen, N., & Scheibe, S. (2021), Generativity at work: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103-521.
- Domínguez, C. (2007). Jubilación y Prejubilación, un Modelo de Participación con Prejubilados. *Acciones e Investigaciones Sociales*. 2(9), 114-124.
- Dubrin, A. (2003). “Breve Historia del Comportamiento Organizacional e Importancia del Comportamiento Organizacional en Fundamentos del Comportamiento Organizacional”. Thomson, México, pp.2 y 6.

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Encuesta Ahorro y Futuro. (2013). *¿Cómo viven los mexicanos?* Ciudad de México, México. Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro.
- Encuesta Ahorro y Futuro. (2016). *Trabajadores formales e informales*, Ciudad de México, México, Asociación Mexicana de Administradora de Fondos para el Retiro (Amafore).
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2023). Profesores Universitarios y de Enseñanza Superior. Recuperado de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/profesores-universitarios-y-de-ensenanza-superior?typeJob1=formalOption>
- Erikson, E. (2000). *El ciclo vital completado* (Edición revisada y ampliada). Barcelona: Paidós. [V.O.: The life cycle completed. Nueva York: Norton, 1997].
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. Norton.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. Norton.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. Norton.
- Erikson, E. H. (1971/1982). *The life cycle completed*. W. W. Norton.
- Erikson, E. H. (1974). *Dimensions of a new identity*. New York, NY: Norton
- Erikson, E. H. (1982). *The Life Cycle Completed*. Norton & Company.
- Erikson, E. H. (1985). El ciclo vital completado. In *El ciclo vital completado* (pp. 141-141).
- Erikson, E. y Erikson, J. (1982). *The Life Cycle Completed*. New York: Norton. Paidós. [V.O.: The life cycle completed. Nueva York: Norton, 1997].

- Erikson, E., Erikson, J., y Kivnick, H. (1986). *Vital Involvement in Old Age*. New York: Norton.
- Eriksson, E. (1971). *Identidad, juventud y crisis*. Buenos Aires: Paidós.
- Escobar, G. (2013). *Ética: Introducción a su problemática y su historia* (7ª. Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Escobedo, M., Hernández, J., Etebané V., y Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, aplicación y resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22.
- Escudero-Guirado, C., Fernández-Rodríguez, L., & Nájera-Sánchez, J. J. (2024). Incorporating gendered analysis and flexibility in heavy work investment studies: a systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 15, 1401201.
- Eslami, J.y Gharakhani, D. (2012). Organizational commitmen and job satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2(2).
- Espindola-Ayala, T. (2022). El arte como herramienta de elaboración del trauma colectivo después del sismo del 19 de septiembre. Tesis de doctorado, UAEM.
- Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., & Wiernik, B. M. (2014). Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 215-224.
- Fernández S. M. E. y Jiménez T., P. (2019). Ajuste y apoyo en la preparación para la jubilación: una aproximación desde la socialización. Nova Rua. Revista Universitaria de Administración, 11(18), 63-73

- Fernández, M., Rodelgo, L., Ruiz, G., Fernández, E. (2010). Marcadores biológicos de envejecimiento. Taller de Laboratorio Clínico. Comité de Formación Continuada, Asociación Española de Biopatología Médica, (3). 312-331
- Fernández-Ballesteros, R. (1994). Gerontología industrial: una nueva perspectiva para la psicología del trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(2), 67-81.
Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1994/vol3/arti2.htm>
- Festinger, L. (1957). A theory of social comparison processes, *Human Rel.*, 7, 117-140
- Fishbein, M. (1990). Factores que influyen en la intención de estudiantes en decir a sus parejas que utilicen condón. *Revista de Psicología Social y Personalidad*.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1976). Misconceptions about the Fishbein model: Reflections on a study by Songer-Nocks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12(6), 579-584.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research.
- five meanings of age. A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu órgano de difusión científica del departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30.
- Fousiani, K., Scheibe, S., & Walter, F. (2025). Unpacking the relationship between leaders' age and active conflict management: The moderating role of generativity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(1), e12567.
- Fousiani, K., Zacher, H., & Rosing, K. (2025). Unpacking the relationship between leaders' age and active conflict management: The moderating role of generativity. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 98(1), 123–145.
<https://doi.org/10.1111/joop.12567>

Frankl, V. E. (1969). *The will to meaning*. New American Library.

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación “Y”* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].

García, J., & López, M. (2018). Compromiso laboral y decisiones de retiro: un estudio en organizaciones mexicanas. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 20(1), 45-59.

García, M. (2019). Sobrecarga laboral y bienestar en México. *Psicología Iberoamericana*, 27(2), 45–58.

García, M., & López, J. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 123-140. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000200006&script=sci_arttext

Garrosa, E., & Moreno-Jiménez, B. (2013). *Bienestar laboral: hacia un enfoque positivo en la prevención de riesgos laborales*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-101.

Garrouste, C., & Perdrix, E. (2022). Is there a consensus on the health consequences of retirement? A literature review. *Journal of Economic Surveys*, 36(4), 841-879.

Gastelu Dorado, E. N., & Arce Duran, P. A. (2021). compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de

belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1), 20-58.

Gaudiino, M., & Di Stefano, G. (2023). To detach or not to detach? The role of psychological detachment on the relationship between heavy work investment and well-being: A latent profile analysis. *Current Psychology*, 42(8), 6667-6681.

Gautam, et al. (2004). "Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal". Aston Business School, Aston University, Gran Bretaña. Consultado 29 de marzo de 2015 en el web site: <http://www.abs.aston.ac.uk/newweb/research/publications/doc/Rp0428.pdf>

Generatividad. Noción clave para la comprensión de la vida adulta y la vejez. Paraná: Facultad "Teresa de Ávila". Centro de Investigación Interdisciplinar en Valores, Integración y Desarrollo Social, 2022. (Cuadernos de Psicología y Psicopedagogía)

Ghosh, R., & Chaudhuri, S. (2009). Intergenerational mentoring and generativity in organizations. *Journal of Knowledge Management*, 13(3), 84–95.

Goldaracena, O. D. L. (2023). Voluntariado corporativo: definición y relación con la Responsabilidad Social Empresarial. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(25), 107-121.

Goldberg, D. (1979). *Manual of General Health Questionnaire*. London: NFER-Nelson.

Gómez-Rubio, C., Zavala-Villalon, G., Ganga-León, C., Rojas, W., Álvarez, R., y Salas, S. (2016). Jubilación en Chile: Vivencias y percepciones de mujeres jubiladas por el sistema privado de pensiones. *Psicoperspectivas*, 15(3), 112-122.

- Gonzales Diaz, E. H. (2022). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la microred ampliación Paucarpata, Arequipa 2020.
- González, J. J. Z., Ruiz, J. M., & Amer, E. (2002). Generatividad y bienestar psicológico en profesores: un estudio exploratorio. In *Psicología de la educación y formación del profesorado: nuevos retos, nuevas respuestas* (pp. 611-625). Asociación de Psicología Evolutiva y Educativa de Extremadura (Psicoex).
- González-Celis Rangel, A. L. M., & Raya Ayala, L. E. (2017). Generatividad en adultos mayores mexicanos: asociación entre interés y comportamientos generativos. *Revista Psicología y Salud*, 27(1).
- González-Celis, A., & Mendoza-Madrigal, V. (2016) comportamiento generativo y su efecto en la calidad de vida en adultos mayores. *revista electrónica de psicología iztacala*, 19(4).
- González-Díaz, M. (2022). Compromiso organizacional y su impacto en ventas y producción. *Revista Latinoamericana de Administración*, 58(1), 45-58.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2021-0214>
- González-Muciño, R. A. (2019). *Programa de intervención para jubilados activos basado en psicología positiva* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos].
- Goulder H P. Dimensions of organizational commitment. *Adm Sci Q* 1960; 4: 468-90
- Gouldner, A. (1960). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles. *Administrative Science Quarterly*, 2(3), 281–306.

- Greenwald, L., Copeland, C., y VanDerhei, J. (2017). *The 2017 Retirement Confidence Survey: Many workers lack retirement confidence and feel stressed about retirement preparations*. Washington, DC: Employee Benefit Research Institute.
- Guzmán Ballesteros, E. I., & Ricaño Uribe, R. (2016). Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México. *Edetania*, (50), 85-100.
- Guzmán, C., Ancona, M., Muñoz, C. (2014). El compromiso organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana. Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, Ciudad de Panamá.
- Guzman-Ballesteros, E. (2018). Compromiso Organizacional, Interacción Trabajo-Familia en el Bienestar Subjetivo de Docentes. Tesis de Doctorado. Universidad Autónoma del estado de Morelos.
- Guzmán-Ballesteros, M., & Uribe-Ricaño, M. (2016). Compromiso organizacional y excelencia académica en instituciones educativas. *Revista de Educación y Desarrollo*, 44, 123-135. <https://doi.org/10.1016/j.red.2016.06.003>
- Halvari, H., & Olafsen, A. H. (2022). Will they stay or will they go? Motivational profiles, retirement-related correlates, and retirement intentions among 58–72-year-old workers. *Frontiers in Psychology*, 13, 807752.
- Halvari, H., & Olafsen, A. H. (2022). Work motivation and postponement of retirement: A self-determination theory perspective. *Motivation and Emotion*, 46(4), 523–537.
- Hank, K., & Jürges, H. (2007). “Gender and the Division of Household Labor in Older Couples: A European Perspective”. *Journal of Family Issues*, 28, 339-421.

- Harkonma K, Rahkonen E, Martikainen P, Silventoinen O, Lahelma K. (2006). Mental Health functioning (SF-36) and intentions to retire early among ageing municipal employees: The Helsinki Health Study. *Scand Journal Public Health* 34(2), 190-8.
- Hatlen, L. (2016). Generativity and retirement intentions in late-career employees. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 421–433.
- Hatlen, L. (2016). Generativity and retirement intentions in late-career employees. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 421–433.
- Hatlen, M. (2016). Generativity in the workplace: Motivations and outcomes. *Human Resource Development Review*, 15(2), 120–138.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-but out of it. *Harvard Business Review*. 82(10), 49-58.
- Hermida, P. D. (2016). *Actitudes y significados acerca de la jubilación: Un estudio comparativo de acuerdo al género en adultos mayores*
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.

- Hernández-Bonilla, A., Pérez, J., & Sánchez, M. (2018). Variables sociodemográficas y su relación con el compromiso organizacional. *Revista Mexicana de Psicología*, 34(1), 45-58. <https://doi.org/10.1016/j.rmpps.2018.02.003>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211.
- Herrera, M., & De las Heras-Rosas, C. (2021). Tipos de compromiso organizacional en diferentes sectores. *Revista de Psicología Social*, 36(2), 123-135. <https://doi.org/10.1080/02134747.2021.1881234>
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Laird, M. D., & Treadway, D. C. (2021). Beyond effort: The invisible burdens of workplace investment. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 345–364.
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Laird, M. D., & Treadway, D. C. (2021). Beyond effort: The invisible burdens of workplace investment. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 345–364.
- Hofer, J., Busch, H., Au, A., Polackova Solcova, I., Tavel, P., y Wong, T.T. (2014). “For the benefit of others: Generativity and meaning in life in the elderly in four cultures”. *Psychology and Aging*, 29(4): 764-775. DOI: 10.1037/a0037762
- Hofer, J., Busch, H., Chasiotis, A., Kärtner, J., & Campos, D. (2014). *The measurement of implicit motives in three cultures: Power and affiliation in Cameroon, Costa Rica, and Germany. Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(5), 689-716.
- Hofstede, G. (1980). Culture’s consequences: International differences in work-related values. *Sage* (S/N).

- Hoogendijk, C., Hicks, J., & Wilderom, C. P. (2023). Clarifying Organizational Generativity: A Future Forming Perspective for OD Practitioners and Researchers. *Organization Development Journal*, 41(2), 38-59.
- Hoogendijk, E. O., Damman, M., & Henkens, K. (2023). Older workers' commitment and intergenerational knowledge transfer: Exploring the mediating role of generativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 45–59.
- Hoogendijk, K., et al. (2023). Organizational generativity: A framework for aging workforces. *Work, Aging and Retirement*, 9(1), 1–15.
- Hortal, A. (2015). Docencia. Recuperado de <http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/998/Docencia.pdf?sequence=1>
- Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., & Laframboise, A. (2013). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 73–82.
- Houliort, N., Philippe, F. L., & Vallerand, R. J. (2013). On passion and heavy work investment. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 25–45.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 555-573.
- Hung, R., Wong, C., & Cheung, S. (2023). Generativity and postponement of retirement among older employees. *International Journal of Human Resource Management*, 34(11), 2210–2232.
- Husserl, E. (1996). *Meditaciones Cartesianas*. México. FCE

- Hwang, J., Lee, S., & Kim, Y. (2022). Burnout y compromiso organizacional en enfermeras. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 45-58. <https://doi.org/10.1111/jonm.13345>
- Hwang, J., Song, E. K., & Ko, S. (2022). Relationships among basic psychological needs, organizational commitment, perceived authentic leadership, and turnover intention in Korean nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*.
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- INEGI. (2021). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). Estadísticas a propósito del día de los docentes (educación superior). Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/DOCSUP_Nal20.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Ocupación y empleo*. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
- Ivancevic, S., Ivanovic, T., Maricic, M., & Cudanov, M. (2020). Student heavy work investment, burnout, and their antecedents: The case of serbia. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1182-1205.
- Ivancevic, S., Ivanovic, T., Maricic, M., & Cudanov, M. (2020). Student heavy work investment, burnout, and their antecedents: The case of serbia. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1182-1205.

- Ivancevic, V., et al. (2020). Heavy work investment and retirement intentions. *Management Research Review*, 43(12), 1517–1535.
- Ivancevic, V., Laketa, M., & Milic, M. (2020). The impact of work intensity and job stress on early retirement intention among aging workers. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 2062–2080. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1697707>
- Ivancevic, V., Sung, C. Y., & Simon, B. (2020). Linking heavy work investment and well-being: The role of work meaning and value congruence. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 133–148.
- Jahaty, C. (2017). *Generatividad y bienestar psicológico en la vejez: un estudio con mayores voluntarios españoles y brasileños*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Valencia].
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32(S/N), 309-314.
- Jahoda, M. (1979). The psychological meaning of employment. *New Society*, 49, 16–19.
- Jaimes, D. L. A., Estepa, J. M. S., & Uribe, A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios gerenciales*, 33(142), 95-101.
- Janssen, M. A. (2004). The effects of leisure education on quality of life in older adults. *Therapeutic recreation journal*, 38(3), 275-288.
- Jaros, S. (1997). An assessment of Meyer and Allen's three-component model. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319–337.

- Jaros, S. (2017). A critique of normative commitment in management research. *Management Research Review*.
- Jaros, S. (2017). La dimensión normativa del compromiso organizacional. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.002>
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, 51(3), 319-337.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171-191.
- Jiang, K., Zhang, Z., Hu, J., & Liu, G. (2021). Retirement intention of older workers: The influences of high-involvement work practices, individual characteristics, and economic environment. *Personnel Psychology*.
- Jiang, K., Zhang, Z., Hu, J., & Liu, G. (2022). Retirement intention of older workers: The influences of high-involvement work practices, individual characteristics, and economic environment. *Personnel Psychology*, 75(4), 929-958.
- Jiménez Terrazas, C. P. (2021). Socialización de la jubilación en empresas juarenses con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR). *Instituto de Ciencias Sociales y Administración*.
- Jiménez Terrazas, C. P. (2022). Empleo informal en América latina: caso de estudio desde la socialización de la jubilación en Ciudad Juárez, México. *Instituto de Ciencias Sociales y Administración*.

- Jimenez, E., & Jimenez, R. S. (2022). Association between Teachers' Selflessness and School Organizational Commitment. *International Journal of Education, Science, Technology, and Engineering*, 5(2), 22-33.
- Judd, C. M., & Johnson, J. T. (1984). The polarizing effects of affective intensity. In *Attitudinal judgment* (pp. 65-82). Springer, New York, NY.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86-98.
- Jufrizen, M., & Rodríguez, P. (2021). Balance trabajo-familia y su impacto en el compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 35(4), 789-803.
<https://doi.org/10.1080/02134747.2021.1889876>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.
- Kaplan, D. (2009). Structural equation modeling: Foundations and extensions. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kaygin, E., Aydin, M., & Arslan, M. (2023). Work overload and emotional exhaustion: The mediating role of perceived organizational support. *Employee Relations*, 45(1), 87–101.

- Kaygin, E., Erdal, M., & Yavuz, M. (2023). Organizational commitment and work effort: A reciprocal relationship. *International Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 135–149.
- Kaygin, E., Kavak, O., & Topcuoglu, E. (2023). heavy work investment and its premises. *International Journal of Management Studies*, 30(1), 63-92.
- Kaygin, E., Kavak, O., & Topcuoglu, E. (2023). Heavy work investment and its premises. *International Journal of Management Studies*, 30(1), 63-92. <https://doi.org/10.32890/ijms2023.30.1.3>
- Kaygin, E., Topcuoglu, E., & Cavus, M. F. (2023). Heavy work investment research trends: A bibliometric analysis. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(2), 234–253.
- Kerdvimaluang, N., & Banjongprasert, J. (2021). *An Application and Extension of the Theory of Planned Behavior to the financial behavior: Evidence from Thai and international workers* (Doctoral dissertation, Silpakorn University).
- Kerdvimaluang, S., & Banjongprasert, J. (2021). Work investment and retirement decision among aging employees: The mediating role of perceived control. *Journal of Organizational Psychology*, 21(4), 36–47.
- Kerdvimaluang, S., & Banjongprasert, J. (2021). Work investment and retirement decision among aging employees: The mediating role of perceived control. *Journal of Organizational Psychology*, 21(4), 36–47.
- Kerdvimaluang, S., & Banjongprasert, J. (2021). Work investment and retirement decision among aging employees: The mediating role of perceived control. *Journal of Organizational Psychology*, 21(4), 36–47.

- Kerdvimaluang, T., & Banjongprasert, J. (2021). Work Investment and Retirement Intention: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1014–1029. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3723.2021>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social psychology quarterly*, 121-140.
- Khan, A., Teoh, K. R., Islam, S., & Hassard, J. (2018). Psychosocial work characteristics, burnout, psychological morbidity symptoms and early retirement intentions: a cross-sectional study of NHS consultants in the UK. *BMJ open*, 8(7), e018720.
- Kimmel, Douglas C. (1990). Adulthood and Aging. An interdisciplinary, developmental view (Third Edition). New York: John Wiley & Sons.
- Kline, R. B. (2011). 26 convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In *The SAGE handbook of innovation in social research methods* (pp. 562-589). SAGE Publications Ltd.
- Kong, W., Ren, M., Li, Y., & Feng, D. (2022). Predictors of delayed retirement intention in older Chinese workers. *LABOUR*.
- Kooij DTAM, de Lange AH, Jansen PGW, Dikkers JSE (2013) Beyond chronological age. Examining perceived future time and subjective health as age-related mediators in relation to workrelated motivations and well-being. *Work Stress* 27(1):88–105. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.769328>
- Kooij, D. T. A. M., & van De Voorde, K. (2011). *How changes in subjective general health predict future time perspective and developmental and generative work motives. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 228-247.

- Kooij, D. T. A. M., de Lange, A. H., Jansen, P. G. W., & Dikkers, J. S. E. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
- Kooij, D. T., & Zacher, H. (2016). Why and when do learning goal orientation and attitude decrease with aging? *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 69-84.
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P. & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work:
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., Kanfer, R., & Dikkers, J. (2011). Age and work-related motives. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197–225.
- Kotre, J. & Kotre, K. B. (1998). Intergenerational buffers: “the damage stops here”. En D. P. McAdams & E. de St. Aubin (Eds.), *Generativity and adult development* (367-389). Washington, DC: APA
- Kotre, J. (1984). *Outliving the self: Generativity and the interpretation of lives*. Baltimore: Johns Hopkins University Press
- Kotre, J. (1984). *Outliving the self: Generativity and the interpretation of lives*. Baltimore, MD: John Hopkins University Press.
- Kotre, J. (1984, 1995, 2004). *Outliving the self* (ediciones). Johns Hopkins University Press.
- Kotre, J. (1995). Generative outcome. *Journal of Aging Studies*, 9(1), 33-41.
- Kotre, J. (1996). *Outliving the self*, 2nd ed. New York : Norton.
- Kotre, J. (1999). *Make it count: How to generate a legacy that gives meaning to your life*. New York: New York Free Press.

- Kotre, J. (2004). *Generativity and culture: What meaning can do*. E. De St. Aubin, y D.
- Krasulja, N., Blagojevic, M. V., & Pajic, S. (2017). Emotional investment at work. *International Journal of Economics & Law*, 7(20), 97-109.
- Krasulja, N., Blagojevic, M. V., & Pajic, S. (2017). Emotional investment at work. *International Journal of Economics & Law*, 7(20), 97-109.
- Krasulja, N., Radojevic, I., & Rakovic, L. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: Mutual relations. *Ekonomika*, 63(3), 33–44.
- Krasulja, N., Radojevic, I., & Rakovic, L. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: Mutual relations. *Ekonomika*, 63(3), 33–44.
- Krishna, S. (2006). Empowerment y compromiso organizacional. *Journal of Business Research*, 59(4), 456-463. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2005.10.001>
- Krishna, Y. (2006). Psychological empowerment and organizational commitment: An empirical study of software programmers in India. *Hyderabad Andhra Pradesh India*, 1-16.
- Kruse, A., & Schmitt, E. (2012). Generativity as a route to active ageing. *Current Gerontology and Geriatrics Research*, 647650. <https://doi.org/10.1155/2012/647650>
- Kruse, K. (2013). How do you measure engagement. *Revista Forbes*, (S/N).
- Kuhn, P., & Lozano, F. (2005). The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979–2004. NBER working paper no. 11895. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Kung, C. S., Liu, J., & Huang, Y. (2023). Perceived health and retirement decisions: A longitudinal study. *European Journal of Ageing*, 20(3), 655–667.

- Kung, C. S., Zhu, J., Zaninotto, P., & Steptoe, A. (2023). Changes in retirement plans in the English older population during the COVID-19 pandemic: The roles of health factors and financial insecurity. *European Journal of Ageing*, 20(1), 22.
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2020). Age, resistance to change, and job satisfaction: Mediating role of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(5), 375–389.
- LA, P. E. Y. D. P., & DE, P. Informe belmont principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación.
- Lacomba-Trejo, M., García-Vargas, E., & Pérez-Sánchez, M. (2021). El significado del trabajo y la jubilación en profesionales adultos mayores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 88–97.
- Lacub, R., & Sabatini, B. (2018). *Psicología de la mediana edad y vejez*.
- Lahlouh, K., Lacaze, D., & Huaman-Ramirez, R. (2019). Bridge employment and full retirement intentions: The role of person-environment fit. *Personnel Review*, 48(6), 1469-1490.
- Lahlouh, K., Lacaze, D., & Huaman-Ramirez, R. (2019). Bridge employment and full retirement intentions: the role of person-environment fit. *Personnel Review*.
- Larrain, M. E., Zegers, B., & Orellana, Y. (2017). Traducción y adaptación de una escala para evaluar generatividad en abuelos en Santiago de Chile. *Psykhé (Santiago)*, 26(2), 1-18.
- Larrain, M., Zegers, B., & Orellana, Y. (2019). Generativity and Life Satisfaction in a sample of grandparents from Santiago, Chile. *Terapia psicológica*, 37(3), 271-285.
- Larrain, M., Zegers, B., Orellana, Y. (2017). Traducción y adaptación de una escala para evaluar Generatividad en abuelos en Santiago de Chile. *Psykhé*, 26(2), 1-18.

- Larrain, M., Zegers, B., Orellana, Y. (2019). Generatividad y Satisfacción Vital en una muestra de abuelos/as de Santiago, Chile. *Terapia Psicológica*, 37(3), 271-285.
- Lassen, A, y Tiago-Moreira. (2014). Unmaking old age: Political and cognitive formats of active ageing. *Journal of Aging Studies*, 30(1), 33-46.
- Lee, O., Griffiths, M., Goodyear, V., Jung, H., Son, H., Lee, U., & Choi, E. (2023). Influence of a professional development programme on the life skills teaching practices of secondary PE teachers. *Sport, Education and Society*, 28(8), 901-914.
- Leiter, M.P. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on Burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (4), 297- 308, Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030090402/pdf>.
- Levinson DJ, Levinson JD. (1996). *The Seasons of a Woman's Life*. New York: Knopf.
- Lewin, Kurt (1988). La teoría del campo en la ciencia social. Barcelona: Paidós.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (2012).
- Ley Federal del Trabajo. (2013). Capítulo II-V. Art.20-55. 13-26.
- Li, Y., Turek, K., Henkens, K., & Wang, M. (2023). Retaining retirement-eligible older workers through training participation: The joint implications of individual growth need and organizational climates. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 954.
- Li, Y., Zhang, F., & Feng, D. (2022). Does Type A personality have a positive or negative impact on the delayed retirement intention of older workers?. *Australasian Journal on Ageing*.
- Lim, X. J., Ng, S. I., & Basha, N. K. (2019). To retire or not to retire: Intention towards concept of retirement village in Malaysia. *Asian Journal of Business Research*, 9(1), 60-80.

- Lima Bandeira, M. (2016). El compromiso organizacional y cruces con la construcción de la subjetividad. *Revista de Psicología Social y Organizacional*, 15(3), 78-95. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5969/1/PI-2016-09-Lima%20Bandeira-Compromiso%20organizacional.pdf>
- Lizaso, I., Reizábal, y Sánchez de Miguel. (2008). Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 24(3), S/N.
- Llorens, S., Salanova, M. y Martínez, I. (2008). Psicología Ocupacional Positiva: concepto y metodología para su evaluación. En Tous, J., Carrión, M., y López, F. (eds), *Promoción de la salud ocupacional*. Colección Psicosociología de la Salud Ocupacional (pp. 88-108). España: AEPA.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología/annals of psychology*, 30(3), 1151-1169.
- Lo zcalzo, A., et al. (2022). Labor market uncertainty and overwork. *International Labour Review*, 161(4), 123–145.
- Lo, M. & Ramayah, T. (2009) “Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a multicultural society: The case of Malaysia”. *International Business Research* 2(1): 48-55
- Londoño Moreno, A. M., y Díaz Bambula, F. (2019). Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas*, 18(2).

- López, G., Del Castillo, N., González, A., y Álvarez, S. (2015). Motivaciones relacionadas con la intención de jubilación en trabajadores de la salud de segundo nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(12), 25-30.
- López, L. R., Pérez, B. M., & García, L. V. (2022). Opciones legales para obtener una mayor pensión por jubilación. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24).
- López, M., & Hernández, R. (2012). Adaptabilidad social laboral y actitudes hacia la jubilación en los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua. *Memorias del Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas*, Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2012/5.01.pdf>
- López-Aguado, M., & Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14.
- Loscalzo, Y., Shamai, O., & Eshet, Y. (2022). The assessment of heavy work investment: Psychometric properties of the WI-10 on a sample of Israeli workers. *Work*, (Preprint), 1-10.
- Lovakov, A. (2016). Antecedents of organizational commitment among faculty: an exploratory study. *Tertiary Education and Management*, 22(2), 149-170.
- Lozano-Tovar, S., Monroy-Jaramillo, N., & Rodríguez-Agudelo, Y. (2022). Las orexinas como biomarcadores para demencia tipo Alzheimer y relación con síntomas neuropsiquiátricos. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(3), 313-324.

- Luchak, A. A., Gellatly, I. R., & Bloodgood, J. M. (2008). The impact of generational commitment on retention. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 473–486.
- Luchak, A. A., Gellatly, I. R., & Bloodgood, J. M. (2008). The impact of generational commitment on retention. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 473–486.
- Luchak, A. A., Pohler, D. M., & Gellatly, I. R. (2008). When do committed employees retire? *Human Resource Management*, 47(3), 581–599.
- Luchak, A., & Gellatly, I. (2008). Compromiso organizacional y la intención de jubilación.
- MacDermid, S. M., Franz, C. E., & de Reus, L. A. (1998). Generativity: At the crossroads of social roles and personality. In D. P. McAdams & E. de St. Aubin (Eds.), *Generativity and adult development: How and why we care for the next generation* (pp. 181–226). Washington, DC, US: American Psychological Association
- Machuca, S. C. V. (2022). Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos. *PsiqueMag*, 11(2), 96-107.
- Madrigal Martinez, Mariana (2010). Ingresos y bienes en la vejez, un acercamiento a la configuración de la seguridad económica de los adultos mayores. *Papeles de Población*, 63(33), 116-153.
- Mafud, J. L. C. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.
- Maldonado, S., Guillen, A., y Carranza, R. (2012). El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(4), 135-142.

- Maldonado-Radillo, et al. (2011). “El Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en una Universidad Pública.” *Revista Internacional Administración y Finanzas*. Volumen 4. Número 4
- Maldonado-Radillo, et al. (2012). “El Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública.” *Revista Internacional Administración y Finanzas*. Volumen 5. Número 4
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551–558.
- Marcia, J. E. (1976). Studies in ego identity. Unpublished manuscript, Simon Fraser University.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.), *Handbook of adolescence psychology* (pp. 159–187). Toronto: Wiley.
- MarketWatch. (2024). Retirement expectations in the U.S. after COVID-19. Federal Reserve Bank of New York Survey.
- MarketWatch. (2024, March 16). Americans may be living longer, but they don't expect to keep working. *MarketWatch*.
https://www.marketwatch.com/story/americans-may-be-living-longer-but-they-dont-expect-to-keep-working-e9f75f1e?utm_source=chatgpt.com
- Markowski, M., Cleaver, K., & Weldon, S. M. (2020). An integrative review of the factors influencing older nurses’ timing of retirement. *Journal of Advanced Nursing*, 76(9), 2266-2285.

- Márquez, M. (1998). “Tipos de Compromiso Organizacional y su Predominio en las Empresas Privadas y en Organizaciones Públicas.” Tesis de grado por la Universidad Católica Andrés Bello. desde: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/maar/texto/AAM9312.pdf>.
- Martín, M., Navarro, A., y Cruz, M. (2017). *Generatividad a través de un programa de mentorización*. Memoria de Ejecución, Proyecto de Innovación y Memoria Docente. Universidad de Salamanca.
- Martínez, J., & Gómez, P. (2019). La edad como predictor de actitudes en relación a la separación laboral: Intención de jubilación temprana y compromiso organizacional. *ESIC Market Economics and Business Journal*, 50(2), 125-143. Recuperado de <https://www.revistasinvestigacion.esic.edu/esicmarket/index.php/esicm/article/download/195/404>
- Martínez, O. (2002). Ocio, tiempo libre y creatividad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 50(3), 154-161.
- Maruna, S., Lebel, T., y Lainer, C. (2009). La Generatividad Tras las Rejas: La “verdad redentora” sobre la sociedad carcelaria. Conceptos. *Fundación Paz Ciudadana*, no. 9, 1-19.
- Mathieu, J. E., & Martineau, J. W. (1987). Individual and situational achievement influences on training motivation. In J. K. Ford (Ed.), *Human Social Psychology*, 36, 451–462.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of organizational commitment antecedents, correlates, and consequences. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.

- Mathieu, J. y Zajac (1990). "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*, vol. 108, pp. 171–194.
- Mavrou, I. (2015). Análisis factorial exploratorio: cuestiones conceptuales y metodológicas. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de Lenguas*, (19), 71-80.
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2020). Same involvement, different reasons: How personality factors and organizations contribute to heavy work investment. *International journal of environmental research and public health*, 17(22), 8550.
- McAdams, D. (2006). Moral personality, Generativity and Redemptive self. En J. Lies (Chair), Notre Dame symposium on personality and moral character. Indiana: Center for Ethical Education, University of Notre Dame.
- McAdams, D. P. & De St Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1003-1015.
- McAdams, D. P. (2013). The positive psychology of adult generativity: Caring for the next generation and constructing a redemptive life. *En Positive Psychology* (pp. 191-205). New York: Springer.
- McAdams, D. P. (2015). *The Art and Science of Personality Development*. Guilford Press.
- McAdams, D. P., & de St Aubin, E. D. (1998). Generativity and adult development. *Washington, DC American Psychological Association*.

McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment.

Journal of Personality and Social Psychology, 62(6), 1003–1015.

McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003–1015.

McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003–1015.

McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003-1015.

McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003-1015.

McAdams, D. y Logan, R. L. (2004). What is generativity? En E. de St.Aubin, D. P. McAdams y T. C. Kim (Eds.), *The generative society* (pp. 15-31). Washington: American Psychological Association Press.

McAdams, D., de St Aubin, E. D., y Logan, R. L. (1993). Generativity among young, midlife, and older adults. *Psychology and aging*, 8(2), 221.

McAdams, D., Diamond, A., de St Aubin, E., y Mansfield, E. (1997). Stories of commitment: The psychosocial construction of generative lives. *Journal of personality and social psychology*, 72(3), 678.

- McAdams, D., Hart, H. M. y Maruna, S. (1998). The anatomy of generativity. En D. P. McAdams y de St. Aubin (Eds.), *Generativity and adult development* (pp. 7-43). Washington, DC: APA.
- McAdams, D., St Aubin, E. D., y Logan, R. L. (1993). Generativity among young, midlife, and older adults. *Psychology and aging*, 8(2), 221-230.
- McAdams, D., y Azarow, J. (1996). *Generativity in black and white: Relations among generativity, race, and well-being*. Toronto: American Psychological Association.
- McAdams, D., y de St Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of personality and social psychology*, 62(6), 1003-1015.
- McGuire, W. J. (1968). Personality and attitude change: An information-processing theory. *Psychological foundations of attitudes*, 171, 196.
- McGuire, W. J. (1985). Attitudes and attitude change. *The handbook of social psychology*, 233-346.
- McKenzie, K., Sharples, P., & Murray, A. L. (2015). Validating the learning disability screening questionnaire against the Weschler Adult Intelligence Scale. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 53(4), 301-307.
- Medeiros CAF, Alburquerque LG, Siqueira M, Marques GM. Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. In: EnANPAD - Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração 2002, Setembro 22-25; Salvador: Bahia; 2002.
- Mendoza Seclen, J. C. (2022). Relación entre el compromiso organizacional y las ventas del personal de una empresa distribuidora de materiales de construcción, Chiclayo 2021.

- Mendoza-Núñez, V. M., Vivaldo-Martínez, M., & de la Luz Martínez-Maldonado, M. (2018). Modelo comunitario de envejecimiento saludable enmarcado en la resiliencia y la generatividad. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 56(1), 110-119.
- Mendoza-Núñez, V. M., Vivaldo-Martínez, M., & de la Luz Martínez-Maldonado, M. (2018). Modelo comunitario de envejecimiento saludable enmarcado en la resiliencia y la generatividad. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, 56(1), 110-119.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155-164.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283–294.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and reconceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Stanley, L. (2019). Commitment profiles: Issues and implications. *Human Resource Management Review*, 29(3), 1–13.
- Meyer, J. P., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.

- Meyer, J. y Allen, N. (1997). "Commitment in the Workplace: Theory, research and application". EE. UU. Sage Publications.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). "A three component conceptualization of organizational commitment". *Human Resources Management Review*, (1), 61-89.
- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Meyer, J.P., Morin, A.J.S., Stanley, L.J., & Maltin, E.R. (2019). Teachers' dual commitment to the organization and occupation: A person-centered investigation. *Teaching and Teacher Education*, 77, 100-111.
- Meza-Mejía, M. y Villalobos-Torres, E. (2008). La crisis de la jubilación como una oportunidad educativa. *Universidad de La Sabana*, 11(2), 179-190.
- Meza-Mejía, M. y Villalobos-Torres, E. (2008). La crisis de la jubilación como una oportunidad educativa. *Universidad de La Sabana*, 11(2), 179-190.
- Micheel, F. (2021). The intention to paid and/or unpaid activities in retirement. A study of older workers in Germany. *Journal of Aging & Social Policy*, 33(2), 101-119.
- Mihai, F., Stan, M., Radu, G., & Dumitru, V. F. (2020). Heavy work investment for the accounting profession in Romania at time of coronavirus pandemic. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1121-1139.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489.
- Miranda-Chan, J., & Nakamura, J. (2015). Generativity-based programs and retention of older workers. *Journal of Career Development*, 42(3), 234-247.

- Miranda-Chan, J., & Nakamura, J. (2015). Preparing for retirement: Generativity-based interventions in organizations. *Journal of Career Development*, 42(3), 234–247.
- Mock, S. E. (2014). Retirement intentions of same-sex couples. In *Midlife and aging in gay America* (pp. 81-86). Routledge.
- Mollá Lasala, L. (2022). La influencia de la generatividad sobre el bienestar emocional en adultos mayores de las residencias de Madrid.
- Moraga, F. R. G. (2015). La tríada oscura de la personalidad: maquiavelismo, narcisismo y psicopatía. Una mirada evolutiva. *Criminalidad*, 57(2), 253-265.
- Mor-Barak ME (1995) The meaning of work for older adults seeking employment: the generativity factor. *Int J Aging Hum Dev* 41(4):325–344. <https://doi.org/10.2190/VGTG-EPK6-Q4BH-Q67Q>
- Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325–344.
- Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325–344.
- Moreno, A. M. L. La postcarrera: relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo. *EL PRESENTE DEL FUTURO DEL TRABAJO II*, 853.
- Moreno, J. E. S. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173.
- Moreno, José Eduardo; Hess, Carina Daniela; Schönfeld, Fátima Soledad; Rodríguez, Lucas Marcelo.

- Morera, L. P., Tempesti, T. C., Pérez, E., & Medrano, L. A. (2019). Biomarcadores en la medición del estrés: Una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 49-58.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Mowday, R., Porter L. y Steers (1982). *Employee Organization-Linkages*.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee–organization linkages*. Academic Press. (Incluye el OCQ desarrollado previamente en 1979.)
- Musselman, R., & Becker, W. J. (2024). Resolving the double-edged sword of mentoring: the role of generativity. *Journal of Managerial Psychology*, 39(6), 732-748.
- Mustafa, W. M. W., Islam, M. A., Asyraf, M., Hassan, M. S., Royhan, P., & Rahman, S. (2023). The effects of financial attitudes, financial literacy and health literacy on sustainable financial retirement planning: The moderating role of the financial advisor. *Sustainability*, 15(3), 2677.
- Nagy, N., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Reciprocal relationships between subjective age and retirement intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-13.
- Narayan A, Mathur R, Farooque A, Verma A; Dwarakanath B.S. (2010). Cancer biomarkers - current perspectives. *The Indian journal of medical research* 132, 129-149.
- Narushima M (2005) ‘Payback time’: community volunteering among older adults as a transformative mechanism. *Ageing & Society* 25, 567–584.

- Nathalie Houlfort Frédérick L. Philippe Robert J. Vallerand Julie Ménard , (2013),"On passion and heavy work investment:personal and organizational outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, 29, 25 – 45.
- National Institute for Occupational Safety and Health Preventing Occupational. (2010). Niosh List of Antineoplastic and Other Hazardous Drugs in Healthcare settings. Cincinnati: niosh; 2010.
- Nava-Bolaños, I. y Ham-Chande, R. (2014). Determinantes de la participación laboral de la población de 60 años o más en México. *Papeles de Población*, (81), 59-89.
- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad I(S/N)*, 127-162.
- Nemțeanu, M. S., & Dabija, D. C. (2020). The influence of heavy work investment on job satisfaction and turnover intention in Romania. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 993-1013.
- Susanto, P. C. (2022, December). Employee Engagement Strategy: Analysis Of Organizational Commitment, Compensation, Career Development. In *International Conference of Humanities and Social Science (ICHSS)* (pp. 96-103).
- Neupane, S., Kyrönlahti, S., Kosonen, H., Prakash, K. C., Siukola, A., Lumme-Sandt, K., ... & Nygård, C. H. (2022). Quality of work community and workers' intention to retire. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(5), 1157-1166.
- Neupane, S., Kyrönlahti, S., Kosonen, H., Prakash, K. C., Siukola, A., Lumme-Sandt, K., ... & Nygård, C. H. (2022). Quality of work community and workers' intention to retire. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-10.

- Newton, N. J., Herr, J. M., Pollack, J., & McAdams, D. P. (2014). Narcissism and generativity. *Journal of Research in Personality*, 48, 1–9.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2021). Purpose-driven jobs and retirement timing: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103540.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2021). Purpose-driven jobs and retirement timing: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103540.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2011). The effects of organizational embeddedness on job performance, organizational citizenship behavior, and turnover intentions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 761-772.
- Nicolescu, B. (2002). *Manifesto of transdisciplinarity*. suny Press.
- Nivalainen, S. (2022). From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight-year follow-up in Finland. *Ageing & Society*, 42(1), 112-142.
- Nordlinder, C., Bergström, G., Tham, P., & Öberg, P. (2024). Individual, family, job, and organizational factors associated with retirement intentions among older long-term care workers: a systematic review. *Geriatric Nursing*, 56, 83-93.
- O'Connor, B. P. 2000. SPSS and SAS Programs for Determining the Number of Components Using Parallel Analysis and Velicer's MAP Test. Behavior Research
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Cleveland, OH: World Publishing.

- Obando, E. E. S. (2021). La profesionalidad docente rural chilena: Implicaciones socioeducativas de un desarrollo generativo trascendente. *Praxis Pedagógica*, 21(29), 61-90.
- Ochse, R. & Plug, C. (1986). Cross-cultural investigation of the validity of Erikson's theory of personality development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(6), 1240-1252.
- Oh HS (2019) Organizational Commitment Profiles and Turnover Intention: Using a Person-Centered Approach in the Korean Context. *Front. Psychol.* 10:1499. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01499
- Oh, I.-S. (2019). Profiles of commitment and employee outcomes in Korea. *Human Performance*, 32(1), 1–23.
- Oliveira, M. y Barbosa, G. (2005). Personalidades vocacionales, Generatividad y Carrera en la vida adulta. *Revista Brasileña de Orientación Profesional*, 6(2), 71-80.
- Oliver, F. J. M. (2021). La triada oscura de la personalidad. *Derecho y Cambio Social*, (64), 306-316.
- OMS. (2021). *Década del envejecimiento saludable 2021–2030*. Organización Mundial de la Salud.
- Orejuela, J., & Robledo, C. (2020). Vejez, trabajo y futuro pospandemia. *Vejez reflexiones pospandemia. Medellín: Fundacol*, 187-196.
- Orgambidez, A., Mendoza, M. I., Carrasco, A. M., Goncalves, G., & Gómez, A. (2011). El efecto de estar “empleado”, “desempleado” y “jubilado” en la formación de

- impresiones: Un análisis desde la hipótesis de Asch. *Revista de Psicología Social*, 26(1), 119–130.
- Organ, D. (1988) “Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome”. Lexington Books, Lexington
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Conferencia Sanitaria Internacional. New York.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Active Ageing. A Policy Framework*. Ginebra: OMS.
- Recuperado de: http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Envejecimiento y ciclo de vida*. Ginebra, Suiza.
- Recuperado de <http://www.who.int/ageing/about/facts/es/>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2013). *Las reformas de las pensiones*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/newsroom/las-reformas-de-las-pensiones-estan-en-curso-pero-aun-existen-retos-en-su-adequacion-e-inequidad-hacia-las-personas-de-edad-avanzada.htm>.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2018). *Las reformas de las pensiones*.
- Ortega, A., & Delgado, C. (2024). Envejecimiento laboral y gestión del talento senior: Retos y oportunidades para las organizaciones latinoamericanas. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 40(1), 15–29. <https://doi.org/10.5294/rpot.2024.40.1.2>

- Ortega, D., & Delgado, M. (2024). Trayectorias laborales prolongadas: desafíos y oportunidades para la gestión de personas en el sector público mexicano. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 29(1), 34–52.
- Parra Fernández, M., Visbal Franco, O., Duran, S. E., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170.
- Pătărlăgeanu, S. R., Drăghici, A., & Velicu, A. (2020). The impact of employee involvement in continuous improvement on organizational commitment. *Procedia Manufacturing*, 46, 543–550.
- Pătărlăgeanu, S. R., Pană, Ș., & Ilie, A. G. (2020). Bidirectional causality between job commitment and workload: A structural equation modeling approach. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 8(2), 129–144.
- Pătărlăgeanu, S. R., Rădulescu, C. V., Dinu, M., & Constantin, M. (2020). The impact of heavy work investment on the economy and the individual. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1085-1102.
- Pătărlăgeanu, S. R., Rădulescu, C. V., Dinu, M., & Constantin, M. (2020). The impact of heavy work investment on the economy and the individual. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1085-1102.
- Pătărlăgeanu, S.R., Rădulescu, C.V., Dinu, M. and Constantin, M., 2020. The Impact of Heavy Work Investment on the Economy and the Individual. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1085-1102.

- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20).
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: Actividad Laboral en su contexto. Madrid, Ed.
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: Actividad Laboral en su contexto. Madrid, Ed.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Peña-Cárdenas, F., Sánchez, J., & López, M. (2016). Compromiso organizacional: Un estudio comparativo en empresas mexicanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 89–98.
- Peñaloza Palomeque, M., (2010). Teoría de las decisiones. *Perspectivas*, (25), 227-240.
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.
- Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66.

- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1).
- Pérez, E., Medrano, L. A., & Rosas, J. S. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Pérez, E., Medrano, L., y Sánchez-Rosas, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Pérez, L. (2006). Jubilación, Género y Envejecimiento. *Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid*, 4(2). 89-111.
- Pérez, R., & Ramírez, T. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Revista Mexicana de Psicología Organizacional*, 40(2), 87-102.
Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782022000200002&script=sci_arttext
- Phua VC, McNally JW. 2008. Men planning for retirement: changing meaning of preretirement planning. *Journal Appl. Gerontol.* 27(S/N), 588–608
- Pino, M., Rico, M. del C., y Portela, J. (2008). Diseño, implementación y evaluación de un programa de educación para la salud con adultos mayores. *Ciencia y Saude Coletiva*, vol. 15(6), 2965-2972.
- Plascencia-Reyes, O., Juárez-García, A., Medina, L., Arias-Galicia, L., y Camácho-Ávila, A. (2016). Burnout e intenciones de jubilación en personal de salud IMSS-Morelos. *Revista Mexicana Salarial del Trabajo*, 7-8 (17-18), 18-22.

- Podsakoff, P.; MacKenzie, S.; Paine, J. & Bachrach, D. (2000) "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management* 26(3): 513-563
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64(1), 23–51.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological bulletin*, 64(1), 23.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Potocnik, K., Tordera, N. y Peiró, J.M. (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 24(3), 347-364.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Pratama, H., & Handayani, S. (2022). Why organizational commitment matters. *Management Science Letters*, 12(4), 1021–1032.
- Psychology of commitment, absenteeism and tourover*. New York: Academic Press.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.

- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Rabenu, E., & Shkoler, O. (2022). Heavy-Work Investment, Its Organizational Outcomes and Conditional Factors: A Contemporary Perspective over a Decade of Literature. *Sustainability*, 14(24), 16362.
- Rameli, R. S., & Marimuthu, M. (2018). A conceptual review on the effect of attitudes towards retirement on saving intentions and retirement planning behavior. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 56, p. 02005). EDP Sciences.
- Ramírez Campos, Á. F., García Méndez, A., & Domínguez Aguirre, L. R. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
- Ramírez Jiménez, M. S. (Ed.). (2020). *Generatividad y Desarrollo Humano*. Ediciones Universidad Autónoma de Chile.
- Ramírez, M. S., & Serra, R. (Eds.). (2020). *Generatividad y Desarrollo Humano*. Ediciones Universidad Autónoma de Chile.
- Ramírez-Arellano, M. T., & Mendoza-Núñez, V. M. (2022). GeReS: Generativity related to health scale. *BMC Geriatrics*, 22, 1–12.
- Ramírez-Arellano, O. A., & Mendoza-Núñez, V. M. Generatividad relativa a la salud. Una estrategia para el envejecimiento saludable desarrollada en México. *Equipo editorial*, 56.

- Ramírez-Jiménez, J. (2020). Generatividad y actitudes hacia la jubilación en docentes universitarios mexicanos. *Psicología y Sociedad*, 32(3), 230–249.
- Ramos, A., Martínez, M., y Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y Ciencia*, (48), 48-55.
- Raza, B., Zia, A., & Shah, N. (2022). Reciprocity beliefs and organizational commitment: The mediating role of felt obligation. *Frontiers in Psychology*, 13, 885672.
- Real Academia Española (2017). Edición no. 23.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment”. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Reichers, A. (1986) Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- Reichers, A. E. (1985, 1986). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465–476; *Journal of Organizational Behavior*, 7(4), 339–349.
- Reischer, H. N., Roth, L. J., Villarreal, J. A., & McAdams, D. P. (2021). Self-transcendence and life stories of humanistic growth among late-midlife adults. *Journal of Personality*, 89(2), 305-324.
- Reyes Colindres, F. X., & Pastrana Palma, A. D. J. (2021). Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(41), 1-19.
- Reyes-Jarquín, K., Rangel, A. L. G. C., Bautista-Díaz, M. L., Barriga, C. G. D., de Jesús Cruz-Peralta, M., Mendoza-Madrigal, V. A., ... & Casado-Álvarez, M. F. (2021).

- Interés generativo en cuidadores de pacientes crónicos, adultos mayores y jóvenes universitarios. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 7(2), 347-363.
- Riekhoff, A. J. (2018). *Retirement trajectories in the Netherlands and Finland: Institutional change, inequalities, de-standardisation and destabilisation*. Eläketurvakeskus.
- Ríos, M., Tellez, M., y Ferrer, J. (2009). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. (231), 103-125.
- Robbins, S. (2009). "Comportamiento Organizacional." Decimotercera Edición. México. McGraw Hill.
- Rodrigues, V. R. (2021). Estudio de caso descriptivo de la gestión de RRHH y la cultura organizacional en un proceso de adquisición de empresas tecnológicas en el contexto de transformación digital Empresa Linx, Brasil (Doctoral dissertation).
- Rodríguez, L. R. (2007). La Teoría de la Acción Razonada. Implicaciones para el estudio de las actitudes. *Investigación educativa duranguense*, (7), 66-77.
- Román, A., Castiblanco, B., Chacón, M., y Erazo, M. (2019). El concepto de calidad de vida en un sistema terapéutico (profesionales, cuidadores y consultantes) en cuidados paliativos: un análisis desde la generatividad. Universidad de Santo Tomás, Colombia.
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economics*, 8(4), 482-501.
- Ruiz-Quintanilla, S. A. & Claes, R. (2000). MOW Research Programs. En J. A. Katz (Ed.), *Databases for the study of entrepreneurship* (pp. 335-391). New York: JAI/Elsevier Science Inc.

- Salanova, M., Llorens Gumbau, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes.
- Salanova, M., Peiró, J. M. & Prieto, F. (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida (pp. 21-40). Valencia: Nau Llibres.
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124.
- Sánchez, E., & Pérez, F. (2017). El compromiso de continuidad y la decisión de jubilarse: Un estudio de caso en instituciones públicas. *Gestión y Estrategia*, 52, 75–90.
- Sánchez, R., & Pérez, L. (2017). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(3), 45-62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Sánchez-Sellero, P., Sánchez-Fernández, M., & García-Vázquez, J. M. (2022). Políticas laborales y envejecimiento activo: el papel de la organización en la gestión del talento senior. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 179, 89–110.
- Sandoval Ovando, Eduardo y Zacarés, Juan José (2020). Generatividad y Desarrollo Adulto.
- Sandoval-Obando, E. E. (2022). *El espíritu generativo del profesorado rural chileno y sus implicaciones socioeducativas*. En E. Sandoval-Obando, A. Iborra Cuéllar, & J. J. Zacarés González (Eds.), *Generatividad y desarrollo humano: Experiencias y modelos actuales para el bienestar psicológico* (pp. 123-140).

- Sandoval-Obando, E. E., & Calvo Muñoz, C. M. (2022). Generatividad y propensión a enseñar en educadores rurales chilenos: saberes educativos desde la perspectiva narrativa-generativa. *Revista Innovaciones Educativas*, 24(37), 7-23.
- Sandoval-Obando, Emilia Serra Desfilis y Oscar F. García. Nuevas miradas en psicología del ciclo vital. Santiago de Chile: Ril Editores – Universidad Autónoma de Chile, páginas 189- 218.
- Sartre, J. (2019). *El Ser y la Nada*. Buenos Aires, Argentina. Losada.
- Sartre, J. P., & Acheroff, M. (1973). *Bosquejo de una teoría de las emociones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sass, Daniel A. and Thomas A. Schmitt. 2010. A Comparative Investigation of Rotation Criteria Within Exploratory Factor Analysis. *Multivariate Behavioral Research* 45: 73–103.
- Scavino-Solari, S. y Aguirre-Cuns, R. (2016). “Cuidar en la vejez: desigualdades de género en Uruguay”. *Papeles del CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva)*, 1(150).
- Schaufeli, W. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 1057-1073.
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, workaholism, and engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 297–309.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Ggonzalez-Roma. V., y Bakker, B. (2000). The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*.

- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Van der Heijden, F.M.M.A. and Prins, J.T. (2009), “Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict”, *Work & Stress*, 23, 155-172.
- Scheible, A. (2004). Comprometimento no trabalho : um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão. [dissertação]. Salvador (BA): Escola de administração/UFB; 2004.
- Schoklitsch, A. y Baumann, U. (2011). Measuring Generativity in older adults. The Development of New Scales. *GeroPsych*, 24(1), 11-43.
- Schoklitsch, A., & Baumann, U. (2011). Generativity and life satisfaction. *Journal of Adult Development*, 18, 95–103.
- Schultz, K., y Talyor, M. (2001). *The predictors of retirement: A meta- analysis*. En Schultz, K. y Talyor, M. (2001): *Evolving concepts of re- tirement for the 21st century*. Simposio en la 109º reunión anual APA, San Francisco, California.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.

- Seco-Lozano, L., Pinazo-Hernandis, S., & Domingo-Moratalla, A. (2023). Generatividad y autocuidado en personas mayores en diálisis. *Enfermería Nefrológica*, 26(2), 140-149.
- Sedeco 2020
- Seguridad Social. CEF, 437-438, 203-234
- Sejbaek, C. S., Nexø, M. A., & Borg, V. (2013). Work-related factors and early retirement intention: a study of the Danish eldercare sector. *The European Journal of Public Health*, 23(4), 611-616.
- Sewdas, R., De Wind, A., Stenholm, S., Coenen, P., Louwerse, I., Boot, C., & Van Der Beek, A. (2020). Association between retirement and mortality: working longer, living longer? A systematic review and meta-analysis. *J Epidemiol Community Health*, 74(5), 473-480.
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2019). To work or not to work: variables affecting non-financial employment commitment over time. *International Labour Review*, 158(2), 393-417.
- Sharone, O. (2004). Engineering overwork: Bell-curve management at a high-tech firm. In C. Fuchs Epstein, & A. L. Kalleberg (Eds.), *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life* (pp. 191–218). New York: Russell Sage Foundation.
- Sheikh, A. M. (2022). Impact of perceived organizational support on organizational commitment of banking employees: role of work-life balance. *Journal of Asia Business Studies*.
- Shepherd, R., Lorente, L., Vignoli, M., Nielsen, K., & Peiró, J. M. (2021). Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry: A qualitative study in Italy, Spain, and the UK. *Safety science*, 142, 105388.

- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? A moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in Psychology*, 11-38.
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2020). Leadership styles as predictors of work attitudes: A moderated-mediation link. *Amfiteatru economic*, 22, 164-178.
- Shkoler, O., et al. (2021). Heavy work investment in the digital era. *Current Psychology*, 40(11), 5401–5416.
- Shkoler, O., Rabenu, E., & Tziner, A. (2021). Heavy-work investment and its outcomes: A meta-analytic examination. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 131–144.
- Shkoler, O., Rabenu, E., Vasiliu, C., & Vigoda-Gadot, E. (2017). Heavy-Work Investment (HWI) across cultures: Measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 8, 774.
- Shkoler, O., Rabenu, E., Zahid Iqbal, M., Ferrari, F., Hatipoglu, B., Roazzi, A., Kimura, T., Tabak, F., Moasa, H., Vasiliu, C., Tziner, A., & Lebron, M. J. (2021). Heavy-work investment: Its dimensionality, invariance across 9 countries and levels before and during the COVID-19's pandemic. *Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Shultz KS, Wang M. 2011. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *Am. Psychol.* 66, 170–179.
- Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2014). Heavy work investment, bridge employment, and the transition to retirement. In *Heavy Work Investment* (pp. 267-284). Routledge.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170–179.

- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45–57.
- Shultz, K.S. & Wang, M. (2007). The influence of specific health conditions on retirement decisions. *International Journal of Aging and Human Development*, 65, 149-161.
- Simon A. Houlea , Alexandre J.S. Morina, , Claude Fernetb , Christian Vandenberghec , István Tóth-Király. (2020). A latent transition analysis investigating the nature, stability, antecedents, and outcomes of occupational commitment profiles for school principals. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 1-21.
- Simpson, P. A., Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2002). Variations in human capital investment activity by age. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 109-138.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Skinner, B. F. (1970). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella. (Trabajo original publicado en 1953).
- Skinner, B. F., & Ardila, R. (1977). *Sobre el conductismo*. Fontanella
- Sklad, M., & Lazăr, T. A. (2023). Generativity and retirement intentions: Psychological factors in older workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 89–104.
- Slater, C. L. (2003). Generativity Versus Stagnation: An Elaboration of Erikson's Adult Stage of Human Development. *Journal of Adult Development*, Vol. 10, No. 1, January

- Snarey, J., Son, L., Kuehne, V. S., Hauser, S. y Vaillant, G. (1987). The role of parenting in men's psychosocial development: A longitudinal study of early adulthood infertility and midlife generativity. *Developmental psychology*, 23(4), 593 - 603.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). Gender differences in heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 16(3), 243–260.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374–393.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2009). Cross-cultural differences concerning heavy work investment. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 309–319.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2009). Workaholism from a cross-cultural perspective. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 303-308.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human resource management review*, 22(3), 232-243.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2015). *A general model of heavy work investment*. In I. Harpaz & R. Snir (Eds.), *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*, 3-30.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2015). A general model of heavy work investment: Introduction.

- Snir, R., & Harpaz, I. (2015). Heavy work investment, personality and situational factors. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 228–240.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2021). Beyond workaholism: differences between heavy work investment (HWI) subtypes in well-being and health-related outcomes. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2021). Beyond workaholism: Differences between heavy work investment (HWI) subtypes in wellbeing and health-related outcomes. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(3), 332–349. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2020-0166>
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An Experience-Sampling Study. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 109–127.
- Snir, R., Harpaz, I., & Ben-Baruch, D. (2009). Centrality of and investment in work and family among Israeli high-tech workers: A bicultural perspective. *CrossCultural Research*, 43(4), 366–385.
- Snir, R., Harpaz, I., & Ben-Baruch, D. (2009). Gender, family and heavy work investment. *Community, Work & Family*, 12(4), 1–18.
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2023). The Effect Of Self-Efficacy And Meaningfulness Of Work On Organizational Citizenship Behavior Of Millennial Lecturers: The Role Of Work Engagement. *Journal of Positive School Psychology*, 243-258.

- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., De Lange, A., Schaufeli, W., & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing & Society*, 36(2), 259-281.
- Soria, M. S. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, 179-214.
- Sousa-Ribeiro, M., Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & Westerlund, H. (2021). Health-and age-related workplace factors as predictors of preferred, expected, and actual retirement timing: findings from a Swedish cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2746.
- Spagnoli, P., Kovalchuk, L. S., Aiello, M. S., & Rice, K. G. (2021). The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two-waves cross-lagged panel study. *Personality and Individual Differences*, 173, 1-7, Article 110632. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110632>
- Spirling, S. (2019). Psychosocial Development and well-being in retirement: the relationship between generativity, ego integrity, and regret among canadian retirees.
- St Aubin, E. E., McAdams, D. P., & Kim, T. C. E. (2003). *The generative society: Caring for future generations*. American Psychological Association.
- St Aubin, E. E., McAdams, D. P., & Kim, T. C. E. (2004). The generative society: Caring for future generations.
- St-Aubin, E. D. S., & McAdams, D. P. (1995). The relations of generative concern and generative action to personality traits, satisfaction/happiness with life, and ego development. *Journal of Adult Development*, 2(2), 99-112.

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Sterns, HL y Doverspike, D. (1989). El envejecimiento y el proceso de reciclaje y aprendizaje en las organizaciones. San Francisco: JosseyBass.
- Sukardi, R., Mohamad, S. J. A. N. S., & Annuar, S. N. S. (2019). Retirement intention: The influence of older worker identity, development opportunities on the job and social integration on work behaviour. *The Business & Management Review*, 10(3), 59-66.
- Sullivan, S. (2019). Employment After Retirement: A Review and Framework for future Research. *Journal of Management*, 45(1), 262-284.
- Sullivan, S. (2019). Later-career decisions and heavy work investment. *Career Development International*, 24(6), 540–556.
- Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment Mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) Volume*, 2.
- Szinovacs, M. (2013). A multilevel perspective of retirement research. 152-173.
- Szinovacz M., Davey A. 2005. Predictors of perceptions of involuntary retirement. *Gerontologist* 45, 36–47
- Szinovacz, M. (2013). A resource-based dynamic model of retirement adjustment. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 68(3), 361–372.
- Szinovacz, M. (2020). Women and retirement. In *Growing old in America* (pp. 293-303). Routledge.

- Sztajnszrajber, D. (2018). *Filosofía en 11 frases*. Paidós Argentina.
- Tabak, A., Sungu, L. J., & Dogruyol, M. (2021). The impact of workload on organizational commitment and job performance: Moderating role of job autonomy. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100130.
- Tabak, F., Tziner, A., Shkoler, O., & Rabenu, E. (2021). The complexity of Heavy Work Investment (HWI): A conceptual integration and review of antecedents, dimensions, and outcomes. *Sustainability*, 13(14), 7803.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2020). Heavy work investment: Its conceptualization, measurement, and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, a1780.
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: A longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1419.
- Telphy-Moses, L. N. (2023). Pre-Retirement And Post-Retirement Adjustment Need Of Senior Secondary School 1 Teachers In Rivers State.
- Thomas, L. D., & Tee, R. (2022). Generativity: A systematic review and conceptual framework. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 255-278.
- Timilsina, R.R., Kotani, K., y Kamijo, Y. (2019). “Generativity and social value orientation between rural and urban societies in a developing country”. *Futures*, 105: 124-132. DOI: 10.1016/j.futures.2018.09.003
- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: A meta-analysis of its antecedents and consequences. *Frontiers in Psychology*, 8, 2157.

- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C.-M. (2020). Early Retirement: A Meta-Analysis of Its Antecedent and Subsequent Correlates. *Frontiers in Psychology, 11*, 1420. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01420>
- Toubiana, M., Greenwood, R., & Zietsma, C. (2017). Beyond ethos: Outlining an alternate trajectory for emotional competence and investment. *Academy of Management Review, 42*(3), 551-556.
- Toubiana, M., Ruebottom, T., & Greenwood, R. (2017). Beyond agency: The structuring role of values in organizational behavior. *Academy of Management Review, 42*(3), 552–575.
- Tovar, Y. S., Fernández, F. G., & Flores, J. E. M. (2015). La capacidad de innovación y su relación con el emprendimiento en las regiones de México. *Estudios gerenciales, 31*(136), 243-252.
- trabajadores mayores: un modelo integrado basado en la evidencia. *Revista de Trabajo y*
- Tremblay, P. F., Gardner, R. C., & Heipel, G. (2000). A model of the relationships among measures of affect, aptitude, and performance in introductory statistics. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 32*(1), 40.
- Triadó, C. (2018). Envejecimiento activo, generatividad y aprendizaje. *Aula Abierta, 47*(1), 63-66.
- Tziner, A., Buzea, C., Rabenu, E., Shkoler, O., & Truța, C. (2019). Understanding the relationship between antecedents of heavy work investment (HWI) and burnout. *Amfiteatru Economic, 21*(50), 153-176.

- Urrutia, A.; Cornachione, M.; Moisset de Espanés, G.; Ferragut, L. & Guzmán, E. (2009). El desarrollo cumbre de la generatividad en adultas mayores: aspectos centrales en su narrativa vital. *Forum: Qualitative Social Research Sozialforschung*. Vol. 10, N° 3, Art. 1
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., et al. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 6(8), 175-204.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2003). On the role of passion for work in heavy work investment. *Psychology of Work and Organizations*, 9(1), 45–67.
- Van Gameren, E. (2008). “Labor force participation of Mexican elderly: the important of health”. *Estudios Económicos*, Vol. 23(1).
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2010). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *European journal of public health*, 20(1), 47-51.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2020). The adjustment to retirement: A review of key psychological theories and empirical research. *Current Opinion in Psychology*, 32, 62–67.
- Vaupel, J. W., & Loichinger, E. (2006). Redistributing work in aging Europe. *Science*, 312(5782), 1911–1913.

- Velicer, W. F., and D. N. Jackson. 1990. Component Analysis Versus Common Factor Analysis: Some Issues in Selecting an Appropriate Procedure. *Multivariate Behavioral Research* 25: 1–28.
- Villar, F. (2012). *La generatividad como vínculo entre el desarrollo personal y el desarrollo social: Implicaciones para la intervención con personas mayores. Intervención Psicosocial*, 21(3), 237-248.
- Villar, F., Celdrán, M., & Serrat, R. (2023). Generativity in later life: Antecedents, consequences, and practical implications in the work context. *Ageing and Society*, 43(4), 857–875. <https://doi.org/10.1017/S0144686X22000730>
- Villar, F., Celdrán, M., Fabà, J., & Serrat, R. (2013). La generatividad en la vejez: Extensión y perfil de las actividades generativas en una muestra representativa de personas mayores españolas. *Revista Ibero-Americana de Gerontología*, 1(1), 61-79.
- Villar, F., et al. (2012). Generativity and life narratives in older adults. *Journal of Adult Development*, 19(3), 135–147.
- Villar, F., López, O., & Celdrán, M. (2013). Adaptación española de la Loyola Generativity Scale. *Revista de Psicología Social*, 28(1), 133–143.
- Villar, F., López, O., y Celdrán, M. (2013). La generatividad en la vejez y su relación con el bienestar: ¿Quién más contribuye es quien más se beneficia?. *Anales de Psicología*, 29(3), 897-906.
- Villar, F., Serrat, R., & Celdrán, M. (2023). Understanding generativity in aging workforces: A multi-level perspective. *Work, Aging and Retirement*, 9(2), 124–136.

- Villar, F., Serrat, R., & Celdrán, M. (2023). Understanding generativity in aging workforces: A multi-level perspective. *Work, Aging and Retirement*, 9(2), 124–136.
- Villar, F., Serrat, R., & Pratt, M. W. (2021). Older age as a time to contribute: A scoping review of generativity in later life. *Ageing & Society*, 1-22.
- Villar, F., Serrat, R., & Pratt, M. W. (2023). Older age as a time to contribute: A scoping review of generativity in later life. *Ageing & Society*, 43(8), 1860-1881.
- Voronov, M., & Weber, K. (2017). The heart of institutions: Emotional competence and institutional actorhood. *Academy of Management Review*, 42(3), 556–577.
- Voronov, M., y Weber, K. (2017). Emotional competence, institutional ethos, and the heart of institutions. *Academy of Management Review*, 42(3), 556-560.
- Vroom, V. H. (1966). Organizational choice: A study of pre- and postdecision processes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1(2), 212-225.
<https://doi.org/dnckxp>
- Wadenstein B. (2007). The theory of gerotranscendence applied to gerontological nursing - Part I. *Int J Older People Nurs.* 2(4):289-94.
- Wang, I. A., Lin, H. C., Lin, S. Y., & Chen, P. C. (2022). Are employee assistance programs helpful? A look at the consequences of abusive supervision on employee affective organizational commitment and general health. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.

- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). A review of theoretical and empirical perspectives on retirement. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 369–396.
- Wang, M., Henkens, K., y Van Solinge, H. (2011). Retirement Adjustment: a review of theoretical and empirical of advancements. *Am. Psychool*, 66, 204-213.
- Wang, Mo. & Shi, J. (2014). Psychological Research of Retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.
- Wang, Y., et al. (2022). Job satisfaction and organizational commitment: A cross-lagged study. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103726.
- Wang, Z. M. (2003). Managerial competency modelling and the development of organizational psychology: A Chinese approach. *International Journal of Psychology*, 38(5), 323-334.
- Wasti, S. A., Peterson, M. F., Breitsohl, H., Cohen, A., Jørgensen, F., de Aguiar Rodrigues, A. C., ... & Xu, X. (2016). Location, location, location: Contextualizing workplace commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 613-632.
- Watson, J. B. (1955). El conductismo. Buenos Aires: Paidós. (Trabajo original publicado en 1924).
- Weiner, B. (1995). Attribution theory in organizational behavior: A relationship of mutual benefit. In M. Martinko (Ed.), *Attribution theory: An organizational perspective* (pp. 3–6). Delray Beach, FL: St. Lucie Press.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.

- Wiktorowicz, J., Bulińska-Stangrecka, H., & Iddagoda, A. (2022). Generativity in the context of organizational commitment: A review of recent findings. *Sustainability*, 14(5), 2853.
- Wiktorowicz, J., Bulińska-Stangrecka, H., & Iddagoda, A. (2022). Generativity in the context of organizational commitment: A review of recent findings. *Sustainability*, 14(5), 2853.
- Wiktorowicz, J., Warwas, I., Turek, D., & Kuchciak, I. (2022). Does generativity matter? A meta-analysis on individual work outcomes. *European Journal of Ageing*, 1-19.
- Wiktorowicz, K., et al. (2022). Generativity at work: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 853264.
- Wiktorowicz, K., Giezek, J., & Tomczak, M. (2022). The Role of Generativity in Promoting Active Aging and Psychological Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13716. <https://doi.org/10.3390/ijerph192113716>
- Wiktorowicz, K., Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2022). Generativity and work outcomes: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103693. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103693>
- Wilson, D. M., Errasti-Ibarrondo, B., Low, G., O'Reilly, P., Murphy, F., Fahy, A., & Murphy, J. (2020). Identifying contemporary early retirement factors and strategies to encourage and enable longer working lives: A scoping review. *International journal of older people nursing*, 15(3), e12313.
- Woehr, D. J., Arciniega, L. M., González, L., & Stanley, L. J. (2023). Live to Work, Work to Live, and Work as a Necessary Evil: An Examination of the Structure and Stability of Work Ethic Profiles. *Group & Organization Management*, 10596011221146363.

- Yalom, I. (1989). *Love's Executioner and Other Tales of Psychotherapy*. California, USA: Ed. Basic Books.
- Yalom, I. (2005). *Staring at the sun: Overcoming the terror of death*. New York, USA: Ed. Jossey-Bass
- Yalom, I. (2015). *Criaturas de un día*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Emecé.
- Yang, Y. 2011. No way out but working? Income dynamics of young retirees in Korea. *Ageing & Society*, 31, 265- 287
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Generatividad y desarrollo adulto: Revisión y propuestas. *Anales de Psicología*, 27(2), 386–401.
- Zacarés, J. J., et al. (2002). Programa de intervención docente y burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(2), 153–170.
- Zacarés, J. y Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: la clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88.
- Zacher, H. (2015). Successful aging at work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 4-25.
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291-318.
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2020). Successful aging at work: Empirical and theoretical advancements. *Work, Aging and Retirement*, 6(1), 1–9.
- Zacher, H., Rosing, K., & Frese, M. (2011). Age and innovation performance. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 764-781.

- Zacher, H., Schmitt, A., Jimmieson, N. L., & Rudolph, C. W. (2021). Generativity at work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103521. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103521>
- Zhan Y, Wang M, Shi J (2015) Retirees' motivational orientations and bridge employment: testing the moderating role of gender. *J Appl Psychol* 100(5):1319–1331
- Zhang, C., Wu, X., & Zhu, Y. (2021). Linking identification-based commitment and employee work outcomes: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 12, 679543.
- Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C., & Colombo, L. (2020). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PLOS ONE*, 15(8), e0236318.

Anexos

Anexo 1 – Consentimiento Informado

Estimado participante:

La Intención de Jubilación o retiro laboral es una actitud fundamental en la vida de los empleados, donde estas dejan su participación y sistemática dentro de un contexto de trabajo. Estudiar la Intención de jubilación en las personas permite ampliar el panorama referente al contexto jubilatorio a l identificar las fallas y aciertos de las organizaciones, además de extender el conocimiento referente a aspectos personales de los trabajadores que influyen en dicha decisión. El objetivo principal es proponer un modelo explicativo alusivo a los factores que influyen en la Intención de Jubilación de los trabajadores en población mexicana y así determinar la relación entre variables como la generatividad, el compromiso organizacional y la inversión de trabajo duro, en la intención de jubilación.

Por ello, el presente cuestionario forma parte del proyecto doctoral “Generatividad, Compromiso organizacional, e Inversión de trabajo duro: moderadores de la Intención de Jubilación en Trabajadores”, y corre a cargo del Mtro. Rubén Agustín González Muciño. Este proyecto es posible gracias al apoyo del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), es respaldado por nuestras autoridades universitarias y se desarrolla dentro del programa de doctorado del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología (CITPsi).

El tiempo aproximado del llenado del cuestionario es de aproximadamente 15 minutos. Tú participación en este cuestionario es muy valiosa y es absolutamente voluntaria, por tanto, si no deseas participar o quieres abandonarlo anticipadamente, puedes hacerlo sin ninguna consecuencia negativa. Es importante precisar que tu participación no incluye incentivos o gastos adicionales de ninguna clase, y garantizamos que tampoco conlleva riesgos ni vulnera tu seguridad. Sin embargo, entre los beneficios que conlleva tu participación se encuentran la invitación y participación a una charla-taller que se desarrollará a partir de todos los datos recabada del cuestionario, así como información y material de lectura alusivo al tema de jubilación, y la retroalimentación individual de tus resultados por correo electrónico.

En el mismo sentido, este cuestionario se te presenta de manera digital en la plataforma GoogleForms y por ello la información que proporciones en este cuestionario es confidencial y con garantía de anonimato. La información aquí recogida será utilizada con fines estrictamente académicos y no será compartida con ningún agente externo (persona, organización o empresa), además de que el responsable de esta investigación se compromete a resguardarla durante dos años.

Por tanto, ofrecemos el compromiso de resguardo de la información y nos obligamos a sujetarnos a los principios legales contenidos en los artículos 20, 26, 27 y 28 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero del 2017. También te reiteramos que tu participación es anónima y confidencial, para cualquier información que pudiera ser identificable, el tratamiento de tus datos personales se hace en los términos previstos por el aviso de privacidad de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Te invitamos a revisar el aviso de privacidad en: <https://www.uaem.mx/aviso-de-privacidad>. Por último, te recordamos que, en caso de tener alguna duda respecto al proyecto, cuestionario, privacidad y demás, puedes ponerte en contacto con el responsable de la investigación al correo ruben.gonzalezmu@uaem.edu.mx y al número telefónico 777 207 06 26.

Agradecemos de antemano tu atención en este cuestionario y te consultamos:

¿Estás de acuerdo en participar en los términos antes descritos?

Anexo 2 – Datos sociodemográficos

Instrucciones: Por favor, contesta eligiendo la respuesta con la que más de identifiques.

Sexo ☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Prefiero no decirlo	Edad ☐ 18-30 años ☐ 31-40 años ☐ 41-50 años ☐ 51-60 años ☐ 61-70 años ☐ 71 años en adelante	Nivel de escolaridad ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Bachillerato ☐ Licenciatura, ingeniería, etc. ☐ Maestría ☐ Doctorado
Carrera 	Estado civil ☐ Soltero ☐ Casado ☐ Viudo ☐ Divorciado ☐ Unión libre	Número de hijos ☐ No tengo hijos ☐ 1-2 ☐ 3-5 ☐ Más de 5
Dependientes económicos ☐ Ninguno ☐ 1-2 ☐ 3-4 ☐ Más de 5	Número de empleos actuales ☐ Uno ☐ Dos ☐ Tres o más.	Puesto laboral dentro de la organización
Tipo de puesto ☐ Administrativo ☐ Por horas ☐ Otro: _____	¿A qué edad has pensado en jubilarte? 	Experiencia laboral (años trabajando formalmente) ☐ 0-2 años ☐ 3-5 años ☐ 6-10 años ☐ 11-15 años ☐ 16-20 años ☐ 21-25 años ☐ Más de 25 años
Antigüedad en la actual organización ☐ 0-2 años ☐ 3-5 años ☐ 6-10 años ☐ 11-15 años ☐ 16-20 años ☐ 21-25 años ☐ Más de 25 años	Sueldo aproximado mensual ☐ \$0 - \$2000 ☐ \$2000 - \$5000 ☐ \$5000 - \$10,000 ☐ \$10,000 - \$15,000 ☐ \$15,000 - \$20,000 ☐ \$20,000 - \$25,000 ☐ Más de \$25,000	Horas dedicadas a la docencia ☐ 4hrs - 6hrs ☐ 6hrs - 8hrs ☐ 8hrs - 12hrs ☐ Más de 12hrs

Anexo 3 – Escala de Intención de Jubilación (González-Muciño y Betanzos, 2024)

Instrucciones: Lea con atención las siguientes afirmaciones y elija (X) la opción con la que más se identifique.

1. Nunca.
2. Ocasionalmente.
3. Frecuentemente.
4. Casi siempre.
5. Siempre.

Intención de jubilación	1	2	3	4	5
1. Estoy pensando en dejar el trabajo que tengo y jubilarme.					
2. Pretendo jubilarme del trabajo en los próximos meses.					
3. Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y ocuparme de mi jubilación.					
4. Me jubilaría de este trabajo si me fuera posible.					
5. Es posible que en un corto tiempo busque jubilarme.					
Actitud (hacia la jubilación)	1	2	3	4	5
1. Si me jubilo, mi salud física puede mejorar.					
2. Siento que estoy preparado emocionalmente para jubilarme					
3. Me sentiré mejor emocionalmente cuando me jubile.					
4. Si me siento feliz en mi trabajo, no tengo porqué jubilarme.					
5. Creo que jubilarme me permitirá aprender cosas nuevas.					
6. Pensar en la jubilación me pone triste.					
7. No sé cómo sería mi vida si me jubilo.					
Norma-subjetiva	1	2	3	4	5
1. Mis compañeros me recomiendan jubilarme oportunamente.					
2. Mis compañeros de trabajo me presionan para que me jubile.					
3. En mi trabajo, mis jefes quieren que postergue mi jubilación.					

4. Mi familia ya quiere que me jubile.					
5. Mi familia espera que siga trabajando muchos años más.					
6. Mis amigo/parientes jubilados me sugieren que postergue mi jubilación.					
7. Mis amigos/parientes jubilados opinan que ya me debo jubilar.					

Anexo 4 – Escala de Generatividad

Autoevaluación de la Generatividad Global (Boyd, 2007). Versión adaptada de la Escala de Generatividad de Loyola (McAdams y St-Aubin, 1992).

Instrucciones: Lea con atención las siguientes afirmaciones y elija (X) la opción con la que más se identifique.

- 0. Nunca.
- 1. Ocasionalmente.
- 2. Frecuentemente.
- 3. Casi siempre.

Ítem	0	1	2	3
1. En mi vida laboral, la gente ha venido a menudo a pedirme consejo.				
2. Siento que a lo largo de mi vida laboral pocas personas me han necesitado en el trabajo				
3. He podido transmitir los conocimientos que he adquirido a través de mi experiencia en el trabajo.				
4. He hecho y creado cosas en mi trabajo que han tenido un impacto en otras personas.				
5. En mi trabajo he logrado cosas que tendrán un valor duradero.				
6. Durante mi vida he brindado valiosos servicios en mi trabajo.				
7. Siento que he logrado cosas en mi trabajo que beneficiarán a la próxima generación.				
8. Otros dicen que he hecho contribuciones valiosas en el trabajo.				
9. En mi trabajo otros dirán que he sido una persona muy productiva.				
10. He marcado una diferencia para muchas personas en mi trabajo.				
11. En general, mis acciones en el trabajo no han tenido un efecto positivo en los demás.				
12. Siento que he marcado una diferencia para muchas personas en mi trabajo.				

13. En mi trabajo, he podido transmitir mis habilidades a otros.				
--	--	--	--	--

Anexo 5 – EVAT – Escala de Valores en el Trabajo (Arciniega y González, 2001)

Introducción: En esta sección se le pedirá determinar cuál es el grado de parecido entre varios empleados y usted.

Instrucciones: Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos empleados. Su tarea consiste en calificar qué tanto se parece cada uno de ellos a usted empleando para ello la escala que se presenta a continuación y anotando el número que corresponda en la línea en blanco:

1. Es totalmente distinto a mí
2. Casi no se parece a mí
3. Se parece muy poco a mí
4. Se parece algo a mí
5. Se parece a mí
6. Se parece mucho a mí
7. Es idéntico a mí

Enunciado	1	2	3	4	5	6	7
1. Es un(a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verle.							
2. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para él (ella).							
3. A él (ella), le gusta manejar a la gente, le gusta mandar e influenciar a las personas.							
4. Para él (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo.							
5. Él (ella) es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre está buscando nuevas maneras de hacer mejor su trabajo.							
6. Siempre se guía por lo que otros hacen, no le gusta hacer cosas que otros no hagan.							
7. Él (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.							
8. Para él (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesto(a).							
9. Él (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.							
10. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.							
11. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación.							

12. Él (Ella) siempre lucha por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.							
13. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.							
14. Él (Ella) es muy metódico(a); no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.							
15. Para él (ella), adquirir y acumular bienes o usar servicios costosos es muy importante.							
16. Para él (ella) la lealtad hacia su empresa y/o equipo de trabajo es muy importante.							

Anexo 6 – Escala de Compromiso Organizacional

Cuestionario de Compromiso Organizacional (Betanzos y Paz, 2007)

Instrucciones: Lea con atención las siguientes afirmaciones y elija (X) la opción con la que más se identifique.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

Ítem	1	2	3	4
1. Estoy muy orgulloso(a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa.				
2. Yo hablo de esta empresa a mis amigos(as), como una gran organización para la cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta empresa.				
4. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi empresa.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.				
8. Me siento ligado(a) emocionalmente a mi organización.				
9. Mi trabajo es central en mi existencia.				

10. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa difícilmente lo tendría en otra				
15. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente				
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo				
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable				
18. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar				
19. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante				

Anexo 7 – Escala de Inversión de Trabajo Duro

Cuestionario de Inversión de Trabajo Duro: Versión adaptada por Belausteguigoitia (2000), basándose en la previa propuesta de Brown y Leigh (1996).

Instrucciones: Lea con atención las siguientes afirmaciones y elija (X) la opción con la que más se identifique.

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Un poco en desacuerdo.
4. Un poco de acuerdo.
5. De acuerdo.
6. Muy de acuerdo.

Tiempo dedicado al Trabajo	1	2	3	4	5	6
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---

1. Tengo fama ante mis compañeros, de permanecer en el trabajo por muchas horas.						
2. Mis clientes saben que trabajo desde bien temprano hasta muy tarde.						
3. Entre mis compañeros, siempre soy el primero en llegar y el último en irme.						
4. Pocos de mis compañeros invierten más horas semanalmente que yo en el trabajo.						
5. Yo invertí más horas en el trabajo en el último año en comparación que la mayoría de mis compañeros.						
Intensidad del Trabajo	1	2	3	4	5	6
1. Cuando se trata de trabajo, aplico toda mi energía para realizarlo.						
2. Cuando trabajo, lo hago con intensidad.						
3. Trabajo a toda mi capacidad en todas las actividades laborales.						
4. Hago mi mayor esfuerzo para ser exitoso en mi trabajo.						
5. Cuando trabajo, realmente doy todo de mí.						

Anexo 8 - Comparación de las variables sociodemográficas y las dimensiones de las variables

En función de que las variables no presentaron normalidad, se optó por utilizar las pruebas no paramétricas de U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis, respectivamente. Debido a que se encontraron diferencias significativas con la mayoría de las variables, estas se encuentran en la sección de Anexos (anexo 8).

- Sexo: Se encontraron diferencias significativas con las dimensiones AHJ ($U=72233$, $P=.003$, $r=.127$), NS ($U=70149$, $P=.029$, $r=.094$), SE ($U=69932$, $P=.036$, $r=.191$), Y ST ($U=57503$, $P=.017$, $r=.103$).
- Edad: Se hallaron diferencias significativas con las dimensiones IJ ($Z=8.648$, $P=.013$, $n^2=.009$), AHJ ($H=13.904$, $P=.001$, $n^2=.017$), NS ($H=12.585$, $P=.002$, $n^2=.015$), GEN ($H=13.712$, $P=.001$, $n^2=.016$), OC ($H=6.072$, $P=.048$, $n^2=.006$), SE ($H=9.384$, $P=.009$, $n^2=.010$), ST ($H=15.412$, $P=.001$, $n^2=.019$), CA ($H=7.586$, $P=.023$, $n^2=.008$), y CI ($H=11.316$, $P=.003$, $n^2=.013$).
- Nivel de escolaridad: Se encontraron diferencias con las dimensiones IJ ($H=171.758$, $P=.001$, $n^2=.235$), AHJ ($H=177.852$, $P=.001$, $n^2=.244$), NS ($H=174.775$, $P=.001$, $n^2=.240$), GEN ($H=207.894$, $P=.001$, $n^2=.286$), OC ($H=122.499$, $P=.001$, $n^2=.167$), CO ($H=129.643$, $P=.001$, $n^2=.177$), SE ($H=134.222$, $P=.001$, $n^2=.183$), ST ($H=108.064$, $P=.001$, $n^2=.147$), CA ($H=71.197$, $P=.001$, $n^2=.095$), y CI ($H=80.629$, $P=.001$, $n^2=.108$).
- Estado Civil: Se hallaron diferencias significativas con las variables IJ ($H=153.381$, $P=.001$, $n^2=.208$), AHJ ($H=195.626$, $P=.001$, $n^2=.267$), NS ($H=177.208$, $P=.001$, $n^2=.241$), GEN ($H=195.173$, $P=.001$, $n^2=.266$), OC ($H=138.900$, $P=.001$, $n^2=.187$), CO ($H=123.487$, $P=.001$, $n^2=.166$), SE ($H=138.871$, $P=.001$, $n^2=.187$), ST ($H=146.935$, $P=.001$, $n^2=.199$), CA ($H=100.900$, $P=.001$, $n^2=.135$), CI ($H=125.255$, $P=.001$, $n^2=.168$), y CC ($H=12.225$, $P=.032$, $n^2=.010$).
- No. de hijos: IJ ($H=29.678$, $P=.001$, $n^2=.039$), AHJ ($H=31.334$, $P=.001$, $n^2=.041$), NS ($H=36.943$, $P=.001$, $n^2=.049$), GEN ($H=73.996$, $P=.001$, $n^2=.100$), OC ($H=30.050$, $P=.001$, $n^2=.039$), CO ($H=40.232$, $P=.001$, $n^2=.053$), SE ($H=32.601$, $P=.001$, $n^2=.043$), ST ($H=22.734$, $P=.001$, $n^2=.029$), CA ($H=27.561$, $P=.001$, $n^2=.036$), y CI ($H=11.379$, $P=.003$, $n^2=.013$).

- No. de dependientes económicos: IJ (H=20.114, P=.001, $n^2=.025$), AHJ (H=24.207, P=.001, $n^2=.031$), NS (H=29.596, P=.001, $n^2=.038$), GEN (H=61.647, P=.001, $n^2=.086$), OC (H=22.658, P=.001, $n^2=.029$), CO (H=26.871, P=.001, $n^2=.035$), SE (H=28.762, P=.001, $n^2=.037$), ST (H=16.601, P=.001, $n^2=.020$), CA (H=30.219, P=.001, $n^2=.039$), y CI (H=, P=.046, $n^2=.006$)
- No. de empleos actuales: No se encontraron diferencias significativas.
- Posible edad de jubilación: IJ (H=23.211, P=.001, $n^2=.030$), AHJ (H=24.095, P=.001, $n^2=.031$), NS (H=29.642, P=.001, $n^2=.038$), GEN (H=35.155, P=.001, $n^2=.043$), OC (H=21.667, P=.001, $n^2=.027$), CO (H=17.562, P=.001, $n^2=.022$), SE (H=29.202, P=.001, $n^2=.038$), ST (H=7.209, P=.027, $n^2=.007$), CA (H=23.348, P=.001, $n^2=.030$), y CI (H=, P=.001, $n^2=.018$).
- Tipo de puesto/contrato: IJ (H=20.504, P=.001, $n^2=.026$), AHJ (H=18.089, P=.001, $n^2=.022$), NS (H=8.074, P=.018, $n^2=.008$), GEN (H=23.703, P=.001, $n^2=.030$), OC (H=11.683, P=.003, $n^2=.013$), CO (H=20.052, P=.001, $n^2=.025$), SE (H=6.493, P=.039, $n^2=.006$), CA (H=12.654, P=.002, $n^2=.015$), y CI (H=7.464, P=.024, $n^2=.008$).
- Experiencia laboral (años trabajados formalmente): IJ (H=9.093, P=.011, $n^2=.010$), AHJ (H=9.760, P=.008, $n^2=.011$), NS (H=8.782, P=.012, $n^2=.009$), GEN (H=8.118, P=.017, $n^2=.009$), ST (H=14.495, P=.001, $n^2=.017$), CA (H=7.063, P=.029, $n^2=.007$), y CI (H=10.740, P=.005, $n^2=.012$).
- Antigüedad laboral en la organización: IJ (H=11.420, P=.010, $n^2=.012$), AHJ (H=13.949, P=.003, $n^2=.015$), NS (H=12.945, P=.005, $n^2=.014$), GEN (H=24.097, P=.001, $n^2=.029$), OC (H=14.764, P=.002, $n^2=.016$), CO (H=16.443, P=.001, $n^2=.017$), y SE (H=12.934, P=.005, $n^2=.014$).

- Sueldo aproximado mensual: IJ ($H=161.193$, $P=.001$, $n^2=.220$), AHJ ($H=184.030$, $P=.001$, $n^2=.251$), NS ($H=188.268$, $P=.001$, $n^2=.257$), GEN ($H=212.095$, $P=.001$, $n^2=.291$), OC ($H=142.694$, $P=.001$, $n^2=.194$), CO ($H=150.763$, $P=.001$, $n^2=.205$), SE ($H=142.202$, $P=.001$, $n^2=.193$), ST ($H=145.365$, $P=.001$, $n^2=.197$), CA ($H=106.497$, $P=.001$, $n^2=.143$), CI ($H=85.164$, $P=.001$, $n^2=.113$), y CC ($H=12.887$, $P=.012$, $n^2=.012$).
- Horas dedicadas a la docencia (semanalmente): IJ ($H=140.293$, $P=.001$, $n^2=.191$), AHJ ($H=161.006$, $P=.001$, $n^2=.220$), NS ($H=160.719$, $P=.001$, $n^2=.220$), GEN ($H=192.126$, $P=.001$, $n^2=.264$), OC ($H=118.683$, $P=.001$, $n^2=.161$), CO ($H=103.925$, $P=.001$, $n^2=.141$), SE ($H=130.276$, $P=.001$, $n^2=.178$), ST ($H=134.695$, $P=.001$, $n^2=.184$), CA ($H=86.493$, $P=.001$, $n^2=.116$), y CI ($H=80.782$, $P=.001$, $n^2=.108$).

Declaración sobre el uso de herramientas de Inteligencia Artificial

En atención a los lineamientos éticos y de transparencia académica, se hace constar que en la elaboración del presente trabajo de investigación se emplearon herramientas de Inteligencia Artificial generativa, específicamente ChatGPT-5 (OpenAI, 2025), con la finalidad exclusiva de realizar correcciones de estilo, redacción, gramática, ortografía y coherencia textual, así como para apoyar la revisión formal del lenguaje académico conforme a las normas de la APA, séptima edición.

El uso de esta tecnología no sustituyó en ningún momento la autoría intelectual del investigador, ni intervino en el diseño metodológico, la interpretación de los resultados o la elaboración de las conclusiones del estudio. Su empleo se limitó al ámbito técnico y lingüístico, en cumplimiento con las buenas prácticas de redacción científica actualmente adoptadas por diversas universidades e instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional (como la UNAM, el Tecnológico de Monterrey, la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de Harvard y la Universidad de Cambridge), las cuales reconocen el uso ético de estas herramientas como apoyo en la escritura académica.

Asimismo, se advierte que la utilización de sistemas de verificación de similitud o detección de plagio puede arrojar “falsos positivos”, debido a los patrones lingüísticos o coincidencias sintácticas que pueden derivarse del empleo de herramientas automatizadas de corrección. Sin embargo, se asegura que todo el contenido científico, las ideas, los análisis estadísticos y las interpretaciones aquí presentadas son de autoría original del investigador.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Centro de Investigación
Transdisciplinar en Psicología

CENTRO DE INVESTIGACIÓN TRANSDISCIPLINAR EN PSICOLOGÍA
COORDINACIÓN ACADÉMICA DEL DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DEL DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

Cuernavaca, Mor; a **09** de **Junio** de 2026.

DRA. MA DE LA CRUZ BERNARDA TELLÉZ ALANÍS
COORDINADORA ACADÉMICA DEL DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T E

Por este medio, me permito informar a usted el dictamen de los **votos aprobatorios** de la revisión de la tesis titulada: **Generatividad, compromiso organizacional, e inversión de trabajo duro: factores asociados a la intención de jubilación**, trabajo que presenta la/el **Mtro. Rubén Agustín González Muciño**, quien cursó el **Doctorado En Psicología** en el Centro De Investigación Transdisciplinar En Psicología (CITPsi) de la UAEM.

VOTOS APROBATORIOS			
COMISIÓN REVISORA	APROBADO	CONDICIONADA A QUE SE MODIFIQUEN ALGUNOS ASPECTOS*	SE RECHAZA*
Dra. Norma Betanzos Díaz	Aprobado		
Dr. Luis Martin Arciniega Ruíz de Esparza	Aprobado		
Dra. Vera Lucia Petricevich	Aprobado		
Dr. Imanol Belausteguigoitia Rius	Aprobado		
Dr. Javier García Rivas	Aprobado		
Dra. Juana Patlán Pérez	Aprobado		
Dr. Jorge Pablo Oseguera Gamba	Aprobado		

Sirva lo anterior para que dicho dictamen permita continuar con la realización de los trámites administrativos correspondientes para la presentación del examen para obtener el grado de Doctorado en Psicología.

ATENTAMENTE

Por una humanidad Culta

Una universidad de excelencia

(Firmas electrónicas)

COMISIÓN REVISORA DEL ESTUDIANTE RUBÉN AGUSTÍN GONZÁLEZ MUCIÑO
DEL DOCTORADO EN PSICOLOGÍA



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Centro de Investigación
Transdisciplinar en Psicología

CENTRO DE INVESTIGACIÓN TRANSDISCIPLINAR EN PSICOLOGÍA COORDINACIÓN ACADÉMICA DEL DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DEL DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

*En estos casos deberá notificar al/la estudiante el plazo dentro del cual deberá presentar las modificaciones o la nueva investigación (no mayor a 30 días).





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA | Fecha:2026-06-08 16:31:31 | FIRMANTE

MktwhotGVgmUJBj6GVVDFGzdyriPpCRDy/z5gG9C7ET0LKykj8XLQ5aqKQ9utSU1e2mg8RmMntZ2jp7xldBpEkKqOQq8r9FuCc3PF4UXZ7SKd/iKv56Gwu7XbTlpMV7UgbAqRI4G9n/BdgcsT+uwO30wfvca02yaKw9RjROEH/18Bx/mroJLhWiu2TAhTJ6QZYp3cgwgsQ5W7z237b6R+bHxdNolbB2w/M+xlNb067SFpjwWY5ZFCca2dVcitEisP/83WQzlhk1qGm80PbqGEMq26F9k4ecBp/z437RQ00rHlsqc5bmPuZ6//M701kygn+ElvxnRRj+ks3TIPQ==

NORMA BETANZOS DIAZ | Fecha:2026-06-08 17:14:39 | FIRMANTE

bxpKM0NH79QE1NJLqchgfviu557fEeAky/r3LUSB/lu2XvAxFlZdQ+qPc+Z3ZQvLLBYIkFZKEtmN7SowAEIW+zG7oHAT4rgYfT6ipMUIInmJ1zzlN31Oym2+wjaenlvcbRzaSXRvWJ72SMwuFwpr2DNq6z4qJgZ8AazFSMlkrrMYviRECB4gKXDXZy0dUioEPEzACwVLgaBd56iNpymQLToM9WYhg40yWOrGfUCF4kWPcG3YpC8DABT041Q3zGkyB7Ph8wbrAE6gTKj1cq/TJyKP+1DA4f0kLdcVbd8ucRtedJL9Wx1o2e68QM+WfOhd3Hi9tu8fkdWYgfBkza/YzTA==

JAVIER GARCIA RIVAS | Fecha:2026-06-08 19:58:41 | FIRMANTE

NeDVuPLFN+SsdD6ahGPAhZKXNvyGfoM5dbWss97iFBvXkKb+4cM0teR/vty8rh0j4WdMS+YvvaDFPgbPjRxnCOLWnjWJsJJ3FB2Ex8XB8TizluUMZ+LiVnqUO7mANhYVwUaZoaq14LYPizoZq3RZYMG9ZbzmLGZQmeKNzjaCClcOrz1f34U7t8EmdZzC6RfVQ6ANdASGXzn1sy18zF8VG/IGJ843hkLloq9gwd0eSCbWJlwyqX+909txGXWA6QwXjcSMkxu0McA2AjniT8nR3isVoC3i0KGeVwW9GxJp5bB5uYiS0tLXsXGgNjyktJrK9ta+axA+N9AE+6hXJYVWw==

JUANA PATLÁN PÉREZ | Fecha:2026-06-08 22:44:56 | FIRMANTE

JL8y5z0JK6O1oChPZh3K4qz9RsLXGhVHi/XQ4iDeblFRcXJuKyXfPU+pBoXvPZgtle0OP1Hz8Pn/a82du4A17Qf4enlp5kHu2x+3t8QC+aei+z2Lx5Hvr0fd4hxpGtQ82hKw8w+dg35US8sbNxl9Qgdqef+OeT2bJzl7BTNkcot8D+ADMTHiWU3SiCHqx8jdzoTVD5Yr0dmo2skYAHudzr0QiyVO7yHBC0rfZPTUda30qjht2WiHcPAsdsRp2AuGzgeZ5IP61ksun4orqmDZxTJuc+lw3ZJorxxT9vkbCSLpnhtTf2OTT6QFHT/sqbPVOvAhnYVMVHnd1D+HL9Tg==

JORGE PABLO OSEGUERA GAMBA | Fecha:2026-06-09 13:20:16 | FIRMANTE

m+CAPILFwCwQgh333wHjviYbBaecsUDcLEs3u5Y6X7SibVW/80eaDjdyVkpq20MdsMuA7vvCg93X8kCbEJNi3yW/hXbffb4t5JaK+RSr2pppEQad7qEB2Pvotjky4iyy0yGZ8MsFlqCB1HHk7c+zpTIX8ERp6yHs75AHSUFvDHDzHaVMUdQMfX0U/xoopYaWeCH2SnJ/EO1UUY3itbX2QlyLvgGJ8JLDwWtTnSVZbZjq4GD6jLLJZ+ED4SvZvyYxXWosAtk9HWLMD67VlgrN5BNFEqrHGG7dcoCYKgVvc0USJiWnznTPGTdXYLzDrqH5m20mx/SfuRwmTTqsrj2hmv==

IMANOL BELAUSTEGUIGOITIA RIUS | Fecha:2026-06-09 13:38:00 | FIRMANTE

jYIqH7b+8cUS40ufZ9JH7IayHS5ygouN3rZILwYh95BFbRd+VTHr21z86+Azyk1Xz2TuF5o107J3zBkfY8yZbXXcASnCcmmqBvPvHuFjr0eAYpmq2pSFwddYQsFy4LMureVw/SaOGTL7yXwNi1759evE8yrjFF8AWiLnQXOaH/fKL++QotVNXcVdwgLCd5oG9NjgA8pj7kX3gwK4PcDHMUIKTuouVciY+Bbcbl66QDifOhPUzvXf5X3ybK+sAh8UB0EalYldvsAA4dPf1Vy2s6RZlHgVWhP2QzVwBrKIMVwjz2+O62vTaUpi+ryLigkXGOWWtjCvAPyOWIBrcldtQ==

VERA LUCIA PETRICEVICH | Fecha:2026-06-12 11:00:16 | FIRMANTE

farqmbaUM/8BsKleTjhlMdo7MBkfoXQA9eRoIsj6QFA1FVTZAWyFIW5HHENIEwy4tnfey8BMEqvDF0Dq1mTFwjtr4HE1UfmXDavxwOW4UPRgm82HtQ9CuOhMMqgAX9WV2fCPzTKRkUi3h1X8De2ovWofczRSdiq7IHWfx6rYhlzbVpmwcrOo4M/SHB2KintZ/HnYBQbfWjgStelCOM+FmNLOYd3laOhUxnHzeqILB6KOr902Aa/LZ4U5S52rHBnheo4ZKZKHlBtkA/NOMMZBsSvYgqB2ptPLZHalv0a/RgX8Ch5fhQoCFIDLrozErUoyqvzz4TuFWX/HbPA8VA==



UAEM
RECTORÍA
2023-2029