

**Relación entre Estilos de Afrontamiento y Factores de Riesgo Psicosocial en la
Labor Docente frente al Proceso de Jubilación en la Institución Educativa San Antonio del
Municipio Cunday-Tolima**

Jorge, E. Bahamón-Parra

Ángela, M. Rodríguez-Vega

Para optar por el título de profesional en Psicología

Director

Psi. Christian Yamir Mora Bustos

División Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Universidad Santo Tomás

2023

Agradecimientos

Por Jorge E. Bahamón-Parra

Estas palabras van dirigidas a personas muy especiales que estuvieron conmigo durante todo mi proceso de aprendizaje y a otros que ya no se encuentran en el mismo, personas que recordaré y llevare en mi corazón siempre:

“A mis padres que en su lucha me brindaron las mayores herramientas y comodidades que a un hijo le pueden dar, desde mi nacimiento hasta este momento me han enseñado a enfrentarme al mundo, creo que es lo más importante que me han dado, su apoyo incondicional en todas mis decisiones y su amor que ha llenado todo en mí”.

“A una mujer que me dio un segundo hogar, brindándome un lugar caliente donde pudiera estudiar y descansar, sintiéndome como en casa”.

“A una mujer con su ser altruista que me brindó una gran ayuda en mis inicios, fueron los momentos más difíciles y con sus conocimientos pude sobresalir y aprender”.

“A unos seres que tuvieron la paciencia mientras alcanzaba el ritmo y se fueron convirtiendo en cómplices, alcahuetas, mentores y amantes, cada uno de ellos me dejó un aprendizaje único en la vida”.

“A una mujer que, con su amor, perseverancia, dedicación, ayuda y esfuerzo, me aportó conocimientos únicos y gracias a ella pude progresar y terminar esta hermosa profesión”

“A unos maestros que me mostraron un nuevo mundo de conocimientos del que no tenía idea que existía”.

Por Ángela M. Rodríguez-Vega

Primeramente, doy gracias a Dios y a mamita María por sus bendiciones diarias, porque en cada oportunidad me protegen y me guían y así poder culminar mi carrera de manera exitosa y llegar a ser la profesional que me prometí alcanzar desde el primer día que decidí ser psicóloga.

Doy gracias a mis padres a quienes más admiro por como siempre encuentran salir adelante. Mi madre Angélica, es una mujer tan noble y generosa, para mí siempre es mi lugar de paz, mi consuelo y mi incondicional apoyo, verla sonreír y hacerla sentir orgullosa es de las cosas más significativas en mi vida. Mi padre Enrique, es el caballero de nuestros corazones, desde pequeña me ha enseñado a ser persona, me ha inculcado los valores que hoy en día me hacen la mujer que soy, además, con sus esfuerzos cotidianos nos demuestra como siempre va a protegernos. Mi hermana Erika, es mi ejemplo para seguir, de ella siempre aprendo, su orden y disciplina la hacen ser una gran profesional y espero poder llegar a ser como ella; me dio el regalo más bonito, le dio vida al angelito que ilumina mis días, agradezco la llegada de Julieta, mi joticito de amor porque desde el primer momento mi corazón se alegró, y ahora es parte de esa motivación en mi vida, razón que me impulsó en este último momento.

Un agradecimiento hasta el cielo por los ángeles que tengo allí, mi abuelita Tulia que aún me cuida y me bendice, mis abuelitos Lolo e Isidro esto es también por ellos, porque me hubiese gustado estar más para ellos; a mi abuelita Isabel que es una mujer que con sus ganas de vivir y a

mi demás familia también le agradezco por ser tan unidos, y porque con ellos comparto las mejores risas y momentos.

A mi novio Sebastián quien me ha acompañado en significantes momentos de mi vida y de mi carrera, su amor, paciencia, y la manera en la que sabe cómo sacarme sonrisas me ayudaron en este proceso, a su familia les agradezco cobijarme y ser un segundo hogar para mí, su apoyo y cariño desde el primer día permanece siempre en mi corazón.

Finalmente cierro mis agradecimientos, de igual manera en la que estoy cerrando esta parte importante de mi vida, a mis maestros, colegas y todas aquellas personas que compartieron conmigo este tiempo, gracias por ser parte de este bello proceso.

Tabla de Contenido

Agradecimientos	2
Resumen.....	7
Abstract	7
Introducción	9
Justificación	11
Planteamiento del Problema	15
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos.....	21
Marcos de Referencia	21
Marco Disciplinar	21
Adultez Media y Adultez Mayor	21
Jubilación	23
Factores de Riesgo Psicosocial	26
Estilos de Afrontamiento	29
Marco Multidisciplinar	31
Jubilación	31
Economía	32
Salud Ocupacional	32
Marco Legal	32
Marco Metodológico.....	34
Marco Epistemológico	34
Marco Paradigmático	35
Diseño Investigativo	36
Población.....	37
Instrumentos.....	38
Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la enseñanza (CV-FRP)	38
Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos (CRI-A).....	41
Herramientas de Análisis	45
Medidas de tendencia central.....	45
Distribución de frecuencias.....	45
Prueba de Kolmogorov-Smirnov	46

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN
PROCESOS DE JUBILACIÓN 6

Coeficiente de Correlación de Spearman.....	46
Procedimiento	46
Consideraciones Éticas	48
Resultados	50
Resultados CV-FRPS.....	50
Resultados CRI-A	55
Resultados de Correlaciones entre CRI-A y CV-FRP	62
Discusión de Resultados	64
Conclusiones	68
Aportes, limitaciones y sugerencias.....	72
Referencias.....	75
Anexos	86
Anexo 1. Formato de consentimiento	86
Anexo 2. FRPS Puntajes global	89
Anexo 3. CRI-A Puntajes globales	91

Lista de Tablas

Tabla 1 Composición del Instrumento.....	40
Tabla 2 Composición del CRI-A	43
Tabla 3 Equivalencia de puntuaciones de percentiles y descripción cualitativa	44
Tabla 4 Características sociodemográficas de la población objetivo	50
Tabla 5 Perfil de valoración del riesgo en promedio de hombres.....	52
Tabla 6 Perfil de valoración del riesgo en promedio de mujeres.....	53
Tabla 7 Frecuencias absolutas parte uno CRI-A.....	56
Tabla 8 Correlaciones significativas entre CRI-A y CV-FRP	63

Lista de Figuras

Figura 1 Ficha técnica del Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP).....	39
Figura 2 Ficha técnica del Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos (CRI-A)	42
Figura 3 Promedio del uso de estrategias de afrontamiento parte dos CRI-A.....	58
Figura 4 Implementación de estrategias de afrontamiento de aproximación y evitativas	61

Resumen

La presente investigación analiza la relación que tienen los estilos de afrontamiento con los factores de riesgo psicosocial en los docentes frente al proceso de jubilación. Así, bajo un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental, con una población N=19 de docentes de la Institución Educativa San Antonio del Municipio Cunday, se caracterizaron los estilos de afrontamiento con el CRI-A y se utilizó el CV-FRP para identificar los factores de riesgo psicosocial, posteriormente, para el análisis correlacional se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Se concluye con el hallazgo de la correlación directa e indirecta entre los factores de riesgo y las estrategias de afrontamiento de método evitativo, esto se apoya en diferentes cambios esperables en la adultez mayor y el proceso de jubilación, como la reorganización de prioridades y los cambios relacionales. Adicionalmente, durante el análisis no se detectó un rol activo por parte de la empresa que promueva el desarrollo de habilidades personales y profesionales en los docentes, las cuales les permita enfrentarse de forma directa al proceso de jubilación, cuidando su salud física y mental. Por último, se sugieren puntos para desarrollar un plan de intervención preventivo.

Palabras clave: Docentes, jubilación, factores de riesgo social, estilos de afrontamiento.

Abstract

This research analyzes the relationship between coping styles and psychosocial risk factors in teachers in the retirement process. Thus, under a quantitative, correlative, transversal and non-experimental approach, with a population of N=19 teachers from the San Antonio Educational Institution of the Cunday Municipality. The coping styles with the CRI-A were

characterized and the CV-FRP was used to identify psychosocial risk factors, on the other hand, the Spearman correlation coefficient was used for the correlation analysis. The study conclude the existence of direct and indirect correlation between risk factors and coping strategies of avoidant method, this is supported by different expected changes in older adults and the retirement process, such as the reorganization of priorities and relational changes. In addition, no active role was detected by the company that promotes the development of personal and professional skills in teachers, which allow them to face directly and take care of their physical and mental health during the retirement process. In the end, suggestions are made for establishing a preventive intervention plan.

Key words: Teachers, retirement, social risk factors, coping styles.

Introducción

El proceso de jubilación se basa en una pérdida de empleo, sin embargo, esto puede percibirse como un estímulo, en tanto se extiende el tiempo libre, o como un castigo por el estado de déficit en el que queda el individuo, esto basado en el estilo de afrontamiento individual de cada persona (García, 2006).

Así pues, el estilo de afrontamiento toma relevancia al condicionar la vivencia de la jubilación, con las problemáticas y oportunidades que esta trae. Empero, la detención de la actividad laboral es mucho más compleja, y contiene muchas más variables por fuera de sencillamente dejar de ir al trabajo (García, 2006). Adicionalmente, se debe tener en cuenta que para los docentes la jubilación suele estar situada en el marco de la adultez mayor, lo cual establece un escenario específico en términos de salud física y mental (Papalia y Martorell, 2021).

Además de esto, el proceso de jubilación se ubica en el contexto laboral, es decir que el docente como empleado se debe enfrentar a diferentes factores de riesgo psicosocial. Así pues, los fenómenos y acontecimientos que potencialmente tienen el poder de afectar de manera negativa la salud mental, física y social de los docentes, deben tenerse en cuenta para el análisis del tránsito de la jubilación (Guilguiruca et al., 2015; Gutiérrez y Vilorio, 2014).

Atendiendo a todo lo anterior, el presente estudio pretende describir la relación estadística entre estos elementos a partir de dos instrumentos psicométricos, por ende, en caso de confirmar una correlación entre estos elementos, el análisis del fenómeno de la jubilación en los docentes se vería enriquecido y permitiría establecer focos de intervención. Para esto, se hizo

necesario caracterizar los estilos de afrontamiento; de forma paralela, identificar los factores de riesgo psicosocial y, por último, someter los resultados a una evaluación por coeficiente de correlación.

Entonces, es a partir de este proceso reflexivo que, revisando la literatura científica no se encontraron estudios que propongan metodologías similares, así como tampoco sugieren algún tipo de relación entre los factores de riesgo psicosocial y los estilos de afrontamiento, siento estos pilares fundamentales en el proceso de jubilación.

Este vacío de conocimiento se agrava al observar que la vulnerabilidad en la salud física enfocada en manifestaciones degenerativas como la artritis, la menopausia o la presbiacusia (Papalia y Martorell, 2021), junto a afecciones psicológicas alrededor de los cambios en el ciclo vital familiar como el nido vacío o la disolución de la familia (Caro, 2018; Ocampo y Londoño, 2007), visibilizan el potencial de riesgo que hay en el proceso de la jubilación para los docentes.

Asimismo, la visión del docente como un agente de cambio social (Imbernón, 2017), contextualizado en un país capitalista y bajo diversas crisis económicas, pone en relevancia el énfasis que se debe hacer desde la psicología. Puesto que el entendimiento del rol docente, empresarial y del psicólogo, dentro de esta dinámica de la jubilación, es primordial para que el cambio de la sociedad sea aprovechado en la construcción de una sociedad capaz de resolver situaciones problemáticas con un abanico amplio de herramientas.

En un primer momento se enmarca la relevancia del problema en términos psicológicos y sociales; seguidamente, se delimita la problemática y las variables a tener en cuenta para su posterior análisis; luego, desde un marco psicológico y acorde con una epistemología empírico

analítica, se desarrollan las conceptualizaciones de los elementos necesarios para el desarrollo de la investigación; posteriormente, se trazó un plan metodológico de corte cuantitativo, transversal y correlacional que permitió satisfacer los objetivos propuestos; por último, se realizaron las aplicaciones, interpretaciones y análisis de los instrumentos, lo cual permitió progresar en la discusión y las conclusiones.

Justificación

Colombia es un país teóricamente descentralizado, según lo descrito por Karam y Valencia (2014), históricamente se había distinguido por la centralización de los diferentes poderes que rigen el país; sin embargo, a partir de los ochenta se da inicio a la descentralización desarrollando así nuevas reformas constitucionales y legales, brindando autonomía y recursos a las entidades territoriales, no obstante, dichas reformas tempranas son criticadas por no tener la suficiente planeación, por lo que no se tuvieron en cuenta las capacidades de las diferentes regiones de todo el país y por ende el proceso de descentralización no ha tenido los resultados esperados en los diferentes territorios y comunidades.

Lo anterior se ve reflejado durante el transcurso del tiempo, como lo dice Bonet (2005), puesto que los cambios de gobierno han generado situaciones de desigualdad en la dotación de recursos en las diferentes regiones, debido a que en los cambios de gobiernos se han generado patrones de descentralización y centralización consecutivos. Esto genera que en diferentes comunidades se vea centralizada en la capital la educación, el trabajo, entre otros, dependiendo de dichos cambios gubernamentales. Adicionalmente, el mismo autor rescata que es a partir del impacto económico de estas comunidades en la economía del país, que pueden acceder a

servicios educativos y laborales con mayor calidad; sin embargo, dadas las condiciones fluctuantes es posible que el cambio no sea significativo.

En ese sentido, la centralización afecta en la calidad de trabajo de los Colombianos, así como lo señala Galvis et al. (2015) desde diferentes investigaciones se determinó que los colombianos en general tienen empleos de baja calidad (trabajos informales, sin prestaciones de ley, con sueldos bajos para la cantidad de responsabilidades, etc.), uno de estos estudios fue realizado en los diferentes departamentos y ciudades donde obtuvieron desigualdades significativas, situando así a Bogotá y Medellín con los mejores resultados en calidad laboral y a Montería y Cúcuta en últimos lugares, se concluye, igual que Bonet (2005), que las grandes ciudades son capaces de ofrecer una mejor calidad de educación y trabajo, por lo tanto, la calidad de educación y vida laboral en Ibagué (capital del Tolima, departamento que compete a la investigación), siendo esta una ciudad de poco alcance económico, es más cercana a la realidad de Montería y Cúcuta. Es aquí donde se revela la relevancia de atender la población docente de Cunday, Tolima.

Por otro lado, Galvis et al. (2015) hallaron que el ciclo de calidad de vida laboral es mejor en las personas con edad de 30 años, esto quiere decir que las personas que se encuentran en edades más jóvenes y mayores presentan mayor cantidad de obstáculos en su desarrollo de vida laboral. Entonces, ¿qué sucede con la calidad de vida laboral de los adultos mayores que se encuentran trabajando en zonas distintas a grandes ciudades como Bogotá y Medellín?

Bagun (2011) afirma que los adultos mayores son señalados y recriminados por no poder generar producción, ni rentabilidad, así que se empiezan a ver como una carga para la sociedad y

sus familias llegando a esconderlos, menospreciarlos, y encerrarlos en hogares geriátricos en contra de su voluntad. De este modo, Sirlin (2007) tiene en cuenta la Teoría de la Crisis, para mencionar efectos negativos en los procesos de jubilación, ya que se descubrieron tres rupturas: devaluación social, ocio sin contenido y sin socialización durante este período; también, puede afectar la salud mental por las condiciones emocionales como (depresión, estrés, ansiedad, etc.) e incluso provocar el surgimiento y desgaste de enfermedades físicas.

De este modo, es importante tener en cuenta a la persona que está entrando en el proceso de jubilación, entendiéndose la pensión como “cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad” (Asociación de academias de la lengua española, 2022, p.1), y jubilación como la posición de un individuo que tras haber cumplido cierta edad y haber desarrollado durante un determinado número de años una actividad laboral, suspende su oficio y tiene derecho a una pensión (Ocampo y Londoño, 2007). Siguiendo lo anterior, como lo menciona Garces et al. (2021), la persona que se encuentra en dicho proceso puede que esté teniendo influencia de la marginación de la sociedad para el desarrollo de riesgos psicosociales afectando así su salud física y mental, causando situaciones estresantes sobre su futuro laboral y personal.

Al realizar una recopilación de lo anterior, se hace esencial identificar los factores de riesgo psicosocial inmersos en el proceso de jubilación y los estilos de afrontamiento del trabajador, puesto que, según Berrío y Mazo (2012), hay estilos de afrontamiento con resultados más adaptativos que otros, y esto depende del contexto en el que esté la persona y su situación estresante. Por consiguiente, si una organización tiene en cuenta los estilos de afrontamiento y

los factores de riesgo psicosocial en el ejercicio laboral, especialmente en los adultos mayores que se encuentran en proceso de jubilación, puede optimizar el plan de responsabilidad con el empleador, poniendo contra peso a la problematización social ya descrita anteriormente.

De este modo, el presente trabajo de grado se suscribe a la línea de investigación “Psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo” (Universidad Santo Tomás, 2017), la cual tiene por objetivo estudiar y entender los diversos fenómenos que existen en el entorno laboral, la relación entre las disciplinas, así como la interacción y los roles de los profesionales de la psicología desde la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), en este contexto.

Así, se toma como referencia el rol docente, ya que este como lo manifiesta Imbernón (2017), es uno de los principales agentes de cambio de la sociedad teniendo en cuenta que son educadores, además de que su calidad de vida laboral se ha visto afectada por las transformaciones referentes al capitalismo y la crisis económica.

En este orden de ideas, se conceptualizan el proceso de jubilación en docentes, la relación de los estilos de afrontamiento y los factores de riesgo psicosocial desde los referentes teóricos de la línea, formando parte del proceso investigativo con la finalidad de proporcionar nuevas formas de responsabilidad empresarial con el trabajador, teniendo en cuenta la visión crítica, ética y creativa planteada por la universidad (Universidad Santo Tomás, 2017).

Así mismo, al tomar en cuenta la visión de la universidad en donde su interés es “generar procesos de investigación, formación y proyección social, en el marco psicológico del trabajo y la organización en su conjunto, especialmente en el proceso de desarrollo de la identidad, el

cambio, la crisis y la responsabilidad social organizacional” (Universidad Santo Tomás, 2022).

Se toma en cuenta el momento de cambio en el ciclo vital del trabajador en donde se genera una crisis y se ve la responsabilidad organizacional como un catalizador para la adaptación del momento (Universidad Santo Tomás, 2022).

Planteamiento del Problema

El proceso de jubilación puede llegar a ser un estímulo o un castigo según los estilos de afrontamiento que tengan los individuos (García, 2006). Así pues, según Davila y Toral, 2019, el adulto al entrar en el momento del ciclo vital *adulto mayor*, es más susceptible a sufrir síntomas depresivos alterando así su afecto y humor, puesto que los cambios que presentan son entendidos como económicos, sociales, orgánicos y mentales.

Por consiguiente, Ocampo y Londoño (2007) explican que la etapa de ciclo vital es única para cada persona, consecuencia de factores genéticos, estilo de vida, contexto cultural, antecedentes de enfermedades. No obstante, también se menciona que durante el proceso de ciclo vital suceden cambios generales en los adultos mayores, los cuales se identifican con un desgaste en su capacidad funcional, pues se maximiza su fragilidad en aspectos físicos, sociales y psíquicos. Adicionalmente, como lo menciona Agudelo en 2023, en Colombia hay sentimientos de angustia e incertidumbre acerca de la reducción de los ingresos salariales y el cubrimiento de las necesidades básicas, teniendo en cuenta el decremento de la salud del individuo.

Atendiendo a esta afección en la calidad de la salud, Ocampo y Londoño (2007) manifiestan que desde el impacto físico se detalla el deterioro en la homeostasis, por lo tanto

disminuye la capacidad del manejo de estresores, así mismo, hay cambios en los sistemas, órganos y repercusiones corporales; en segundo lugar, en el ámbito social se incluye a la familia, ya que al tener dificultades con su salud se requiere mayor atención y es ahí donde sus familiares deciden el ingreso a instituciones o residencias; finalmente, los cambios intelectuales o psíquicos, refieren a que a partir de los 30 años las capacidades cognitivas se empiezan a deteriorar llegando a tener dificultades en la solución de problemas, aparecen problemas de memoria, y se generan miedos a situaciones desconocidas por lo que disminuye la capacidad de adaptación.

Por otro lado, Davila y Toral (2019) mencionan que al entrar al momento de ciclo vital adulto mayor la persona comienza a disfrutar de su tiempo libre y puede transmitir conocimientos de su vida personal a los más jóvenes, en este caso, la crisis que presentan estos autores es enfocada al yo, puesto que se asocia la falta de herramientas con el arrepentimiento hacia las decisiones tomadas a lo largo de la vida, aludiendo a la narrativa de pérdida de oportunidades o tiempo.

Teniendo en cuenta lo anterior, es relevante situarse en el adulto mayor laborante próximo al proceso de jubilación, así, se enfatiza en retos propios de la situación como el cambio de rol activo *trabajador*, el cambio en la capacidad de toma de decisiones, los cambios en la rutina diaria que afectan la construcción identitaria junto con los roles sociales (Mata, 2001 citado en Cruz, 2011). De igual forma, Amén y Fonseca (1977) citados en Cruz (2011) y Ocampo y Arango (2010), mencionan el proceso de jubilación como un proceso de duelo, en el que hay la pérdida del rol social y laboral, colegas de trabajo, entre otros. Sin embargo, este

proceso de duelo dependerá de la construcción identitaria de cada individuo, teniendo en cuenta su cultura, creencias y espiritualidad. Con relación a esto, Kuerbis y Sacco (2012) hallaron que los atributos propios del proceso de jubilación como la voluntariedad, las características propias del individuo y antecedentes con el consumo de alcohol influyen en el afrontamiento de este duelo.

A propósito de las crisis del adulto mayor envueltas en la jubilación, es necesario rescatar el rol activo que mantiene la empresa como empleador ya que es la encargada para preparar al trabajador para su jubilación, así como lo menciona, Monroy (2011), donde afirma que este proceso de preparación no se debe de hacer en el momento de finalización de la etapa productiva, sino que se debe hacerse desde el momento en que el trabajador inicia su contrato, teniendo como objetivo empresarial el desarrollo de su trabajador con una proyección hacia el futuro.

En este sentido Eremina, Sun, Kudelina y Velichko (2016), así como Mountain y Montoya (2018), tienen en cuenta casos como los de China y Rusia, para resaltar la relevancia de generar responsabilidad social empresarial respecto a sus adultos mayores, puesto que a nivel de desarrollo socioeconómico y cultural, dichos países mantienen tasas de envejecimiento elevadas y con mayor calidad de vida, mostrando así preocupación por sus adultos mayores, creando programas para mejorar su bienestar y calidad de vida; obteniendo resultados significativos y favorables. Esto se logra, no solo proporcionando bienestar material, sino también en las dimensiones de salud física, ganas de vivir y salud psicológica, por lo cual, el bienestar de los adultos mayores debe convertirse en prioridad en la investigación, en especial en Colombia,

donde se podrían generar “mecanismos orientados a la creación de planes de bienestar integral, programas de retiro y educación financiera” (Jiménez et al., 2019) en las empresas.

De igual manera, Guevara (2013) junto a Henkens y Solinge (2013) mencionan que hay organizaciones que se preocupan por un óptimo clima laboral, cuentan con programas de preparación para la jubilación que les brindan a las personas herramientas educativas en las cuales adquieren conocimientos y aprendizajes como hábitos e intereses que les permiten afrontar una nueva etapa, ya que existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y una mejor calidad de vida (Charles y Arockiam, 2020).

En ese sentido, Guilguiruca et al. (2015) así como Gutiérrez y Vilorio (2014), hablan sobre el fenómeno del estrés laboral en múltiples empresas e instituciones, centrándose en los factores de riesgo psicosocial entendidos como sucesos, contextos y acontecimientos que puedan llegar a afectar la salud mental, física y social en los trabajadores, por ejemplo, exigencias excesivas, trato inapropiado o injusto, inseguridad contractual, entre otras, ocasionan así daños graves en la salud. Por lo tanto, para todo trabajador es indispensable contar con una empresa que satisfaga las necesidades de sus trabajadores, velando así por la salud de los mismos.

En la misma línea, Garcés et al. (2021) realizan un estudio en trabajadores que se encuentran jubilados o están próximos a estarlo, al estar pasando por dicho proceso los trabajadores pueden estar expuestos a riesgos psicosociales llegando así a alterar su salud física y mental produciendo indecisiones sobre su proyecto a futuro.

Así pues, tomando de referencia el artículo 3 de la ley 1616 de 2013 de la Constitución Colombiana, la empresa debe de garantizar una óptima estabilidad laboral al trabajador,

enfocándose en el bienestar físico y mental, tal como lo proponen Garces et al. (2021), donde se dispongan de capacitaciones de prevención y promoción de la salud, generando así un excelente ambiente laboral con resultados en la mejora de su productividad y el desarrollo de herramientas para afrontar los cambios que tenga durante su etapa laboral. De esta manera, se pueden prevenir riesgos psicosociales como el estrés laboral, relaciones tensas al interior del trabajo, pobre organización, deficientes condiciones de empleo y escaso desarrollo de proyecto de vida y futuro profesional, los cuales si no se manejan pueden desencadenar problemas en la salud de los trabajadores especialmente en los que se encuentran en su proceso de jubilación.

De igual manera, García (2006) menciona que, en la mayoría de los casos, cuando las personas se jubilan significa que han estado más de 40 años trabajando, durante todo este tiempo han dedicado la mayor parte de su vida a sus actividades profesionales, reduciendo y colocando en un segundo plano sus aficiones, hobbies, amigos y su familia. Así, se manifiesta la importante correlación entre la interacción persona-trabajo en el desarrollo psicológico y la construcción personal, de tal manera que el cese laboral va mucho más allá de simplemente dejar de trabajar.

De este modo, Garces et al. (2021) junto con Marsollier y Aparicio (2011) y Aceiro et al. (2020), mencionan que el bienestar laboral puede ser desarrollado e impulsado desde la psicología positiva y con estrategias de afrontamiento apropiadas para cada situación en el contexto laboral. Es decir, que durante el paso del tiempo la persona que se encuentra laborando se va a enfrentar a diferentes estresores por los cuales tendrá que tomar decisiones eficaces para buscarles solución, dichas decisiones y acciones son conocidas como estrategias de afrontamiento, y se usarán de acuerdo con la situación. De este modo, Berrío y Mazo (2012)

nombran algunos estilos de afrontamiento que se pueden usar: reevaluación positiva, búsqueda de guía y soporte, evitación cognitiva, así como solución de problemas, estos estilos de afrontamiento son usados dependiendo el contexto en el que esté inmerso la persona.

En ese orden de ideas, los estilos de afrontamiento de cada persona se construyen de acuerdo con las experiencias vividas desde su historia personal, tomando esta perspectiva, la empresa o institución debe desarrollar un proceso gradual, el cual posibilite que la persona inicie un retiro íntegro acompañado por estrategias de afrontamiento, entre otras herramientas, en la etapa de jubilación (Garces et al., 2021; Gallego et al., 2018).

Finalmente, dado a que no hay estudios que especifiquen una relación entre los factores de riesgo psicosocial presentados durante el proceso de jubilación y los estilos de afrontamiento, la presente investigación busca aportar a dicho vacío de conocimiento a partir de la pregunta problema ¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento que impactan la calidad de vida y los factores de riesgo psicosocial en un grupo de docentes durante su proceso de jubilación en la Institución Educativa San Antonio ubicada en Cunday, Tolima?.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación que tienen los estilos de afrontamiento en los docentes de la Institución Educativa San Antonio en Cunday, Tolima, con los factores de riesgo psicosocial en el proceso de jubilación.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar los estilos de afrontamiento de un grupo de docentes de la Institución Educativa San Antonio de Cunday, Tolima.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la Institución Educativa San Antonio en Cunday, Tolima.
3. Describir la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los estilos de afrontamiento en los docentes de la Institución Educativa San Antonio en Cunday, Tolima.

Marcos de Referencia

Marco Disciplinar

Adulthood Media y Adulthood Mayor

Para Papalia y Martorell (2021) la adultez media se ubica entre los 40 y 65 años, en donde gran parte de adultos manifiestan un gran control sobre su vida a la vez que mantienen responsabilidades y exigencias típicas del hogar, el ámbito laboral, la independencia de los hijos o el cuidado a adultos mayores.

Adicionalmente, entre el 82% y el 88% de las personas situadas en la adultez media ubicadas en países industrializados, gozan de una buena salud física y psicológica; esto responde a la calidad de vida y un nivel socioeconómico alto. Sin embargo, los cambios fisiológicos degenerativos como la artritis, menopausia o la presbiacusia, son esperables al acercarse la culminación de esta etapa; así como las consecuencias de conductas que influyen en la salud

como acercamiento al tabaquismo, el consumo de sustancias psicoactivas o el manejo de la actividad física (Papalia y Martorell, 2021).

Además de lo anterior, Papalia y Martorell (2021) divide el envejecimiento en primario y secundario, entendiéndose el primario como un desarrollo progresivo ineludible de deterioro físico durante el ciclo vital; mientras que el secundario se comprende como un transcurso del envejecimiento que se da por enfermedades donde hay conductas abusivas del cuerpo con sustancias como el alcohol, azúcar o cigarrillo, sumado al sedentarismo y la falta de actividad física.

Ahora bien, el momento del ciclo vital adulto mayor está situado entre los 60-65 años hasta la muerte del individuo, se caracteriza por las transformaciones, aprendizajes y experiencias que ha obtenido el individuo a lo largo de su historia de vida. En ese sentido, se presentan cambios físicos, psicológicos y sociales que tienden a limitar significativamente la funcionalidad del individuo (Ocampo y Londoño, 2007; Rice, 1997).

La adultez mayor según Caro (2018) junto a Ocampo y Londoño (2007), es representativa no sólo por los cambios individuales, sino también por los cambios en el ciclo vital familiar como lo son el nido vacío o la disolución de la familia, de tal forma que el individuo debe hacer uso de sus herramientas psicoemocionales con el fin de sobrellevar el sentido de pérdida o duelo que es propio del momento.

Por otro lado, el individuo con el fin de reafirmar su construcción identitaria realiza una retrospectiva de su transitar en la vida, de forma en que hace consciente sus metas, logros, errores y el grado de satisfacción consigo mismo (Caro, 2018; Ocampo y Londoño, 2007).

A partir de las perspectivas de Erikson, Hvighurst, Rosow y Atchley citados en Ocampo y Londoño (2007), se plantean tareas de desarrollo durante la vejez con el fin de proponer formas de acomodación a las tensiones propias de este momento del ciclo vital. A saber, Ancianos jóvenes y ancianos adultos (60 - 79 años) realizan tareas de desarrollo en esta etapa, entre ellas se encuentran: organizar satisfactoriamente la propia vida, diversificando, conservando o descubriendo centros de interés, así como, adaptarse a las nuevas relaciones familiares y roles parentales, seguido de, valorar la propia experiencia transmitiendo los conocimientos a las nuevas generaciones.

Además, es preciso mencionar que tal como lo plantea Rice (1997) los adultos mayores pueden hacer uso de la resignificación y sus capacidades verbales para el continuo desarrollo de las habilidades cognoscitivas, el conocimiento, el mantenimiento de sus relaciones familiares y sociales, entre otros. Así mismo, Ocampo y Londoño (2007) rescatan la importancia de la subjetividad propia de cada individuo para el afrontamiento de los nuevos cambios propios del momento.

Jubilación

La edad es un factor fundamental frente al trabajo y su retiro, en las sociedades industrializadas se han creado distintas estrategias como el retiro escalonado, que consiste en disminuir las horas y días disponibles para trabajar con el objetivo de aplazar el momento de retiro definitivo (Papalia y Martorell, 2021).

Un segundo elemento clave en el trabajo y la jubilación se basa en el estatus económico, el cual repercute en la calidad de vida y el bienestar integral de los adultos y sus familias (Papalia

y Martorell, 2021). Así pues, según el estudio de Morin (2009) citado en Papalia y Martorell (2021), expone que el 16% de los adultos mantienen una idea alrededor de no jubilarse.

Por último, el aspecto cognitivo también es importante a la hora de enfrentarse al trabajo y la jubilación. Puesto que el pensamiento flexible y la solución a problemáticas complejas influyen de manera positiva en el funcionamiento cognoscitivo, así pues, la jubilación afecta en la pérdida de los estímulos percibidos por los adultos a generar estas situaciones que benefician la agudeza mental (Papalia y Martorell, 2021).

Es decir que, al reunir estos factores, se llega a la misma conclusión de García (2006) que expone que la jubilación es un proceso que involucra a la persona y a su entorno, donde se ve afectada la capacidad económica y productiva del adulto mayor; así como la expectativa de vida y la identidad. Así pues, cada persona deberá hacer uso de diferentes estilos de afrontamiento que tenga disponibles para manejar este proceso.

Desde la perspectiva psicológica, la jubilación comúnmente hace parte del momento de ciclo vital del adulto mayor cuando este ha estado laborando a lo largo de su vida. Planteado lo anterior, Rodríguez en 2007, menciona que este es un momento de pérdida del rol profesional, el cual afecta tanto su ingreso económico, como su rutina diaria, contactos familiares y sociales, etc.

Sin embargo, Ocampo y Londoño (2007) establecen el proceso de jubilación como un cambio de rol laboral, puesto que esto requiere de una preparación para evitar los efectos negativos y establecer una ocupación alternativa que apunte a disminuir el riesgo del decremento en la calidad de vida.

En ese sentido, tal como lo menciona Hernandez (2008) y Velásquez (1999), la jubilación impacta en gran medida la identidad del adulto en términos de vejez y retiro, así, la vejez mantiene implicaciones en el sentido de cómo se entiende a sí mismo, teniendo en cuenta que hay cambios significativos en sus habilidades físicas, neurológicas, entre otras, por ende, el retiro hace hincapié en la transformación de ¿quién soy? en tanto las actividades cotidianas se transforman y los intereses diarios cambian.

Así mismo, cabe aclarar que la jubilación posee un potencial de capacidad, en tanto el adulto desarrolla capacidades y habilidades mediante nuevos aprendizajes y ejercicios, lo cual no quiere decir que no haya limitaciones. Sin embargo, estas limitaciones no deben representar un problema para la vida diaria de una persona jubilada, en tanto no se compare con las habilidades y estilo de vida de personas más jóvenes (Velásquez, 1999). No obstante, Rodriguez, (2007) resalta que en cuanto a la productividad las personas mayores no se diferencian de los jóvenes, ya que si bien llegan a presentar algún tipo de limitación esta es compensada con su experiencia y sabiduría adquirida a lo largo del tiempo.

Por otro lado, Velásquez (1999) señala la jubilación como un proceso de dos fases: la primera fase se subdivide en prejubilación que toma 10 años aproximadamente, donde el trabajador contempla jubilarse y se llena de fantasías e influencias, y la preparación a la jubilación que se caracteriza por la formación en los distintos ámbitos de salud, economía, social, ocio y cultural, incluyendo al núcleo familiar; mientras que la segunda fase que se subdivide en la adaptación, refiriéndose a los primeros meses inmediatos a la jubilación, caracterizados por emociones de desconcierto, abrumación y nostalgia, la congratulación que sucede en el primer

año, en donde predomina la emoción por el inicio de nuevas actividades, descanso y tranquilidad, la estabilización que se refiere al periodo de tiempo después del primer año hasta la dependencia, en donde hay un disfrute pasivo o activo por el tiempo libre, y la dependencia que va hasta el fin de la vida, en donde el adulto mayor empieza a tener limitaciones graves que afecta la independencia y autonomía para ciertas acciones.

Factores de Riesgo Psicosocial

Originalmente, el concepto de factores psicosociales fue definido por la Oficina Internacional del Trabajo durante la reunión del comité mixto Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) en 1984 como los intercambios propuestos entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y las características de la empresa, en relación con las habilidades del trabajador, sus obligaciones, su marco cultural, sus demandas y los aspectos externos al trabajo, así pues, estas interacciones influyen en el mantenimiento de la salud, la eficacia del trabajador y la consecución de logros en el trabajo.

De igual manera, Guilguiruca et al. (2015), así como Gutiérrez y Vilorio (2014), entienden los factores de riesgo psicosocial como sucesos, contextos y acontecimientos que puedan llegar a afectar negativamente la salud mental, física y social en los trabajadores.

Adicionalmente, hace falta hacer hincapié en la delgada línea diferencial entre los riesgos psicosociales y los factores de riesgo psicosocial. En ese sentido, Moreno (2011) menciona que esta diferencia está dada en que los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por ser situaciones o condiciones laborales con un alto potencial de ocasionar efectos adversos en la salud física o mental del trabajador, mientras que los riesgos psicosociales son situaciones o

condiciones que afectan directa y explícitamente la salud física o mental de los trabajadores. De esta forma, se entiende que de un conjunto de factores de riesgo psicosocial se compone el riesgo psicosocial, siendo esta la definición principal a utilizar en el desarrollo del presente documento.

A partir de lo anterior, el Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la enseñanza (CV-FRP) desarrollado por Gómez (2014) plantea los siguientes factores de riesgo psicosocial:

Factor I. Influencia en el trabajo: Se examina la toma de decisiones del trabajador. Si se evidencia carencia de decisión en este aspecto es generador de riesgo psicosocial.

Factor II. Apoyo social en el trabajo: Evalúa las relaciones sociales de la organización, si estas resultan ser de alta calidad reducen el riesgo.

Factor III. Refuerzo: Se considera el reconocimiento del trabajo, al reforzar una actividad esta se entiende como compensación del esfuerzo laboral y una motivación, donde desarrolla la resiliencia y reduce la vulnerabilidad de los docentes.

Factor IV. Calidad de Liderazgo: Analiza el estilo de liderazgo, la comunicación y la resolución de conflictos entre directivos y trabajadores de la organización.

Factor V. Violencia y Conflicto Interpersonal en el Contexto Laboral: Evalúa las relaciones interpersonales que se dan en la institución, cuando son negativas generan estresores e insatisfacción laboral.

Factor VI. Exigencias Cuantitativas y de Control del Tiempo: Se basa en la evaluación de la distribución de los horarios y las pausas activas en la jornada laboral, en conjunto con la capacidad que tiene el individuo de controlar esta circunstancia.

Factor VII. Exigencias Cognitivas: Mide la dificultad, complejidad y duración de la tarea, si la misma supera la capacidad del trabajador genera un potente estresor.

Factor VIII. Exigencias Emocionales: Se analiza la carga emocional de la tarea, puesto que al trabajar con niños, adolescentes o jóvenes existe un fuerte esfuerzo emocional.

Factor IX. Exigencias Sensoriales: Determina la cantidad de concentración necesaria al realizar una tarea por un largo tiempo, generando un desgaste emocional en el individuo.

Factor X. Previsibilidad: Es un factor reductor del estrés, dado que al tener diferentes cargas y tareas se pueden generar cambios y dificultades que son susceptibles de ser previstas.

Factor XI. Ambigüedad de Rol: También mencionado como Rol en la organización, el cual evalúa la claridad de los objetivos del trabajo a realizar, si estos son confusos se genera un potente estresor.

Factor XII. Conflicto de Rol: Determina si hay demandas conflictivas o contrapuestas que el individuo no entiende, generando dificultad en la toma de decisiones y por consiguiente estrés laboral.

Factor XIII. Sentido del Trabajo: Establece si el individuo tiene una perspectiva positiva de su trabajo, esto aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad.

Factor XIV. Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo: Evalúa si hay posibilidad de que el individuo se desarrolle en el trabajo, aumentando la satisfacción de este.

Factor XV. Integración en el centro: Mide la sensación de pertenencia e integración al centro en el que está realizando el trabajo. A mayor sensación de pertenencia e integración al centro, mayor resiliencia, reduciéndose la vulnerabilidad del docente.

Factor XVI. Competencia, eficacia, formación: Evalúa las competencias personales de los docentes, así como sus dificultades, esto es una fuente generadora de estrés.

Factor XVII. Satisfacción con el trabajo: Se refiere a altos niveles de satisfacción con la actividad laboral, lo que aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del trabajador.

Factor XVIII. Doble Presencia: Determina la capacidad del docente para manejar su vida laboral y familiar, esto es una fuente generadora de estrés.

Factor XIX. Salud: Determina que un factor de riesgo clave es la salud, ya que la labor docente tiene índices de trabajo arduo junto con indicadores de estrés.

Factor XX. Inseguridad en el Trabajo: Establece qué ambientes laborales son peligrosos e indicadores de generar estrés.

Estilos de Afrontamiento

Los estilos de afrontamiento son todos aquellos intentos conductuales, elaboraciones mentales, interpretaciones y construcciones dispuestas para solucionar un escenario generador de estrés, con el objetivo de incrementar resultados en el desempeño de diferentes tareas, así como de regular la respuesta emocional por medio del afrontamiento dirigido a las emociones o redirigir el problema mediante el afrontamiento dirigido a la conducta (Cabrera et al., 2016).

Según la definición del Inventario de Respuestas de Afrontamiento (CRI-A) desarrollado por Moos (2010), el afrontamiento es una acción realizada frente a un contexto específico generador de estrés, es decir que es un esfuerzo de la conducta para controlar, disminuir o tolerar los sucesos dependiendo del entorno en el que está inmersa la persona, de esta manera, dicho entorno se percibe como amenazante y nocivo, generando un desgaste de recursos que impiden

un óptimo bienestar y salud, así, las estrategias de afrontamiento sirven como mediadoras y moderadoras entre el estrés y la salud.

A partir de lo anterior, el instrumento inventario de respuestas de afrontamiento (CRI-A) (Moos, 2010) plantea las siguientes escalas o estrategias de afrontamiento:

Análisis lógico (AL): Acciones cognoscitivas para la preparación de situaciones estresantes y sus efectos.

Reevaluación positiva (RP): Acciones cognoscitivas para transformar dificultades y aceptar la situación de manera positiva.

Búsqueda de guía y soporte (BG): Acciones para buscar referencias de guía y soporte.

Solución de problemas (SP): Acciones que puedan dar a la solución del problema.

Evitación cognitiva (EC): Acciones cognitivas para eludir pensar en el problema o situación.

Aceptación o resignación (AR): Acciones cognitivas para reconocer o admitir la situación, ya que no se encuentra solución.

Búsqueda de recompensas alternativas (BR): Acciones para realizar diferentes tipos de actividades y así generar nuevos tipos de placer.

Descarga emocional (DE): Acciones para minimizar la tensión manifestando sentimientos negativos.

Marco Multidisciplinar

Jubilación

Es posible definir la jubilación desde distintas disciplinas como en el caso de Allan, et al. (2021) y Hernandez (2008) quienes inicialmente plantean la jubilación desde un punto de vista económico, siendo esta la finalización de la etapa productiva, en donde el adulto deja de dar aportes económicos a la sociedad y empieza a ser un gasto para la misma, en sentidos como la salud, pensión, junto con los compromisos sociales que se mantienen.

De igual forma, Schulz (2002) citado en Mendoza (2016), menciona que la jubilación es “el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea estatal o por cuenta propia, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral” (párr. 7) al momento de obtener la edad máxima legal para ejercer funciones laborales, de tal forma que recibe una remuneración salarial derecho otorgado a la persona por los años de trabajo, esfuerzos y tiempo dedicado a su vida laboral (Hernandez, 2008).

Por otro lado, la jubilación desde un punto de vista social, implica detener su vida laboral y con ello generar cambios en su entorno individual, familiar y social, teniendo más tiempo libre donde se modifica el quehacer en su día a día y de esta manera recuperar tiempo a compartir con su núcleo familiar, perder o adquirir nuevas amistades (social) y/o gestionar las cosas que siempre se han querido hacer las cuales no se podía encontrar el momento indicado por la falta de tiempo, es decir, la forma de manejar la jubilación depende de cada persona teniendo en cuenta su contexto y decisiones (Hernandez, 2008).

Economía

Dado el sistema económico occidental en el que se desarrolla hoy en día la sociedad colombiana, las organizaciones deben velar por establecer costos, beneficios y equilibrios económicos que permitan mantener su funcionamiento. Así pues, los factores de riesgo psicosocial establecen elementos que al ser mal atendidos producen accidentes, lesiones y enfermedades, lo cual implica estrictamente gastos y costos para la empresa, la víctima, el sistema de salud y la sociedad en forma de indemnizaciones, atención médica especializada, pólizas de seguro, transporte o elementos farmacéuticos (Boada-Grau y Ficapal-Cusí, 2012).

Salud Ocupacional

Uribe (2015) menciona que las enfermedades preexistentes de las personas pueden agravarse debido al trabajo, por ejemplo, enfermedades cardiovasculares, niveles altos de colesterol y la falta de actividad física son las asociadas con el consumo de sustancias como el tabaco, seguido de jornadas laborales extensas, una mala praxis en la alimentación o falta de un uso adecuado de pausas activas.

En cuanto al rendimiento laboral, este se ve afectado negativamente por ciertas enfermedades como la diabetes, infartos de miocardio, hipertensión, obesidad, estrés y fatiga, potenciando así el ausentismo del trabajador, así pues, se establece conexión entre la presión laboral y un mayor riesgo de sufrir riesgos psicosociales (Uribe, 2015).

Marco Legal

En primera instancia, la ley 1616 de 2013 reconoce en el artículo 3 que la salud mental en los trabajadores es de vital importancia para la salud pública y la República de Colombia, ya que

la salud mental permite a los individuos vivir su cotidianidad desplegando sus recursos emocionales, cognitivos y mentales estableciendo relaciones significativas.

Ahora, teniendo como punto de partida que la población que participa en la presente investigación se encuentra en el contexto de labor docente en Colombia, es importante aclarar que actualmente existen dos grandes estatutos que regulan la relación entre el estado y los sujetos que se desempeñan como docentes en el servicio público de la educación. El primero se describe en el Decreto No. 2277 de 1979, mientras que el segundo se establece en la Ley 1821 de 2016. Estos dos documentos permiten estructurar las normas sobre el ejercicio de la profesión docente y la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.

De acuerdo con el Decreto 2277 de 1979 del Ministerio de Educación Nacional, en el estatuto docente, existen derechos a la pensión de vejez, en los cuales los afiliados deben cumplir las siguientes condiciones: Primero, tanto hombre como mujer deben superar los 55 años de edad; segundo, deben haber laborado durante 20 años o cotizado 1040 semanas, según la misma ley todo docente tendrá su retiro forzoso a los 65 años de edad.

A propósito de esto último, en el 2016 se instaura la ley 1821 donde menciona que toda persona que desempeñe funciones públicas tendrá el retiro forzoso hasta los 70 años de edad sin poder ser reintegradas bajo ninguna circunstancia, derogando así en este aspecto del Decreto 2277 de 1979 de la labor docente. La presente ley no modifica la legislación sobre el derecho a recibir pensiones, a partir de la entrada en vigor de la presente ley, las personas que hayan obtenido o estén ejerciendo cargos públicos podrán permanecer voluntariamente en el mismo y

estarán obligadas a continuar trabajando, contribuir al sistema de seguridad social con razón de salud, pensión y riesgos laborales; aunque hayan cumplido con sus requisitos de pensión.

Asimismo, la ley 100 de 1993 en el artículo 262 menciona que los servicios sociales complementarios para la tercera edad estarán dispuestos por el Estado, sus entidades y autoridades, así como por organizaciones no gubernamentales de tal forma que, primero, se reconozca positivamente la vejez y el envejecimiento; segundo, se estipulen planes y descuentos específicos para personas de la tercera edad; y la promoción de la inclusión de elementos para la preparación ante la jubilación en programas de bienestar social.

De igual manera el Decreto 36 de 1998 menciona al Ministerio de trabajo y seguridad social como los encargados de supervisar la inclusión de programas de preparación a la jubilación en las entidades públicas y privadas. El artículo primero establece la promoción para la preparación de la jubilación, nombrada como Política de Prerretiro Marco (PPM), desde programas que regulan el bienestar del trabajador, junto con el artículo tercero que esclarece la dinámica del programa de jubilación, la cual contempla el tiempo de servicio del trabajador, para así generar un plan a corto, mediano o largo plazo, teniendo en cuenta a su vez el contexto social en el que está inmerso, sus recursos y limitaciones, con el objetivo de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

Marco Metodológico

Marco Epistemológico

La presente investigación parte de lo empírico - analítico, puesto que se enfoca en la observación, medición y verificación, con el fin de ser medidos y comprobados que permiten la

predicción y generalización de fenómenos a partir de los datos obtenidos (Inche et al., 2003). Dicho lo anterior, el presente trabajo de grado es un estudio que atiende a la idea de analizar la relación entre los estilos de afrontamiento y los factores de riesgo psicosociales, explicando posibles comprensiones de ambas variables las cuales son objetivas y medibles, permitiendo el proceso de observaciones o experiencias particulares en donde el resultado pueda ser individual o generalizado (Landeros-Olvera et al., 2009).

Marco Paradigmático

Esta investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo definido como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La misma es de carácter cognitivo, debido a que “El fenómeno interpretativo es una clave central de todos los fenómenos cognitivos naturales, incluyendo la vida social. La significación surge en referencia a una identidad bien definida, y no se explica por una captación de información a partir de una exterioridad.” (Maturana y Varela, 2004, p.46), con base en esto, se comprenden los procesos probatorios en la recolección de datos e interpretación de manera estadística, con el fin de brindar respuesta a la problemática.

En este orden de ideas, dicha investigación, implementa este enfoque dado que se tendrá presente encuentros con el grupo de docentes para establecer la relación entre los estilos de afrontamiento y los factores de riesgo psicosociales, que serán valorados mediante instrumentos

como: el Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos (CRI-A) y el Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza.

Diseño Investigativo

Dado que el diseño es un “plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (Hernández et al., 2014, p.128), la presente investigación cuenta con un diseño cuantitativo, de estudio de caso, no experimental, transeccional descriptivo y correlacional. Teniendo en cuenta que la investigación se basa en una muestra poblacional reducida, el estudio de caso se considera ideal para investigaciones empíricas.

En este sentido, el estudio de caso se refiere al paradigma $N=1$ que toma al individuo unidad como universo de investigación o, lo que es igual, lo que denominamos estudio de caso único. Este estudio puede realizarse, en ocasiones, atendiendo en profundidad al sujeto considerado en un momento concreto o de un modo longitudinal. Desde una perspectiva metodológica, el estudio de caso es un paradigma científico y de investigación que comienza a ser una vía muy importante para la realización de diseños que, por su validez, pueden ser incluidos dentro de los denominados estudios cuasi experimentales (Díaz et al., 2011, p.4).

El diseño no experimental es aquel que no manipula de manera deliberada variables observando el fenómeno en su entorno natural; a su vez, lo transeccional descriptivo se refiere a la investigación de la incidencia de los valores y sus variables, recogiendo los datos investigados en un único momento en el tiempo; y por último, lo correlacional detalla la relación entre las

variables, en este caso, entre los resultados generales del grupo de los estilos de afrontamiento con los factores de riesgo psicosociales (Martínez y Piedad, 2006).

Por lo tanto, se realiza un estudio no experimental con una muestra a conveniencia (estudio de caso), ya que el universo poblacional a trabajar es un grupo de diecinueve docentes, activos laboralmente en la Institución Educativa San Antonio de Cunday Tolima.

Por esto, el estudio de caso evalúa las herramientas con las que cuentan los docentes, para así caracterizar los estilos de afrontamiento e identificar los riesgos psicosociales que emergen en el contexto laboral, de este modo, esta investigación contribuye a la población partícipe ya que la información generada puede ser de utilidad para el área de recursos humanos en el sentido de facilitar el proceso de pensión de los docentes.

Población

Para la selección del fragmento poblacional se utilizó un muestreo no probabilístico que atiende a las necesidades de la presente investigación. Así pues, el muestreo no está estipulado por un proceso mecánico o matemático, sino que obedece a una serie de decisiones de los investigadores de acuerdo con criterios exigidos por el tipo de investigación, el acceso a la población y la cercanía de los sujetos con los investigadores; es decir que la muestra es dirigida por los intereses investigativos del estudio.

Atendiendo a lo anterior, la población a investigar constó de 19 docentes activos laboralmente en la Institución Educativa San Antonio de Cunday Tolima, con una única jornada de lunes a viernes en el horario de 7 a.m. a 1 p.m., y entre un rango de edad de 58 a 70 años. Así pues, la población fue seleccionada siguiendo los criterios de inclusión:

- Residir en Cunday, Tolima, Colombia.
- Estar trabajando como docente de la Institución Educativa San Antonio.
- Estar entre el rango de edad de 58-70 años.

Instrumentos

Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la enseñanza (CV-FRP)

Elaborado por Gómez (2014), diseñado para ser aplicado en la población docente, a partir de la aplicación de otros cuestionarios para evaluar las condiciones laborales al sector docente, para analizar los factores de riesgo en el trabajo docente, a partir de la valoración de cada uno de los riesgos hallados; está compuesto por 20 factores de riesgo psicosocial, la cuantía variable que es entre 3 y 8 ítems dependiendo de cada factor, donde se indaga sobre temas del ambiente laboral, estado emocional, autonomía, liderazgo, salud, etc.

El instrumento se desarrolla para hallar un indicador cuantitativo (índice de riesgo) de la incidencia de cada uno de los factores constitutivos del cuestionario. Además de realizar la fase de diagnóstico, orienta la aplicación de medidas preventivas contextualizadas a cada riesgo detectado con dos versiones de aplicación: una de auto aplicación que puede ser impresa a partir del documento del cuestionario y una versión telemática, es decir, digital que está disponible en www.prl-sectoreducativo.es (Gómez, 2014, p. 2). Así, la Figura 1 retoma la información básica del instrumento en forma de ficha técnica.

Figura 1

Ficha técnica del Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP)

Nombre: Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP).

Autor: Luis Gómez Pérez

Aplicación: Individual y colectiva.

Ámbito de aplicación: Adultos a partir de los 18 años.

Duración: No hay tiempo límite para dar respuesta al cuestionario.

Finalidad: Herramienta preventiva para la determinación de riesgos psicosociales.

Baremación: Baremación por técnica aditiva de la puntuación directa.

Material: Telemática y ejemplar auto corregible.

Nota. Elaboración propia.

La tabla 1 organiza los factores de riesgo y estipula la cantidad de ítems correspondientes en el cuestionario.

Tabla 1

Composición del Instrumento

Factor de Riesgo	# Ítems	Factor de Riesgo	# Ítems
I Factor: Influencia en el trabajo	5	XI Factor: Ambigüedad de rol	6
II Factor: Apoyo social en el trabajo	5	XII Factor: Conflicto de rol	5
III Factor: Refuerzo	5	XIII Factor: Sentido del trabajo	4
IV Factor: Calidad de liderazgo. Autonomía, Participación...	5	XIV Factor: Posibilidades de desarrollo en el trabajo	6
V Factor: Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral	6	XV Factor: Integración en el centro.	4
VI Factor: Exigencias cuantitativas y control del tiempo	6	XVI Factor: Competencia, eficacia, formación...	6
VII Factor: Exigencias cognitivas	5	XVII Factor: Satisfacción con el trabajo.	5
VIII Factor: Exigencias emocionales	4	XVIII Factor: Doble presencia	4
IX Factor: Exigencias sensoriales	3	XIX Factor: Salud	8
X Factor: Previsibilidad	3	XX Factor: Inseguridad en el trabajo	4

Nota. Composición del Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP). Adaptado de Factores de riesgo (Gómez, 2014, p. 5).

Validez y Confiabilidad del CV-FRP. La versión telemática permite la generación de una extensa base de datos para encuestas continuas y globales de poblaciones afectadas, posibilitando análisis de validez y confiabilidad de cuestionarios, desarrollo de valores estandarizados utilizando muestras típicas, análisis regulares de varianza y correlación de los factores de riesgo psicosocial en la incidencia, estas dependen de variables como: sector

público/privado, geografía, género, edad, tipo de organización, liderazgo del centro docente, nivel educativo del cargo docente, y años de servicio docente (Gómez, 2014).

Para su validez y confiabilidad se indagó en la literatura acerca de investigaciones que hicieran uso del instrumento, en consecuencia se halló que autores como Pérez (2017) en su tesis doctoral “Desarrollo de una Herramienta de Evaluación de Riesgos Psicosociales: Aplicación al Personal de Administración y Servicios en el Ámbito Universitario” (p. 1); Guillén y Valenzuela (2017) en el estudio “Factores de Riesgo Psicosociales del Personal docente de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la Zona 8” (p. 1); así como Robalino (2019) con el estudio “Estrés Laboral y su Relación con el Síndrome de Doble Presencia en el Área Administrativa de una Empresa de Producción” (p.1); y por último, Mamani (2021) en su estudio “Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes de la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte - Pachas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por COVID-19” (p. 1), utilizaron el instrumento dentro de contextos científicos que refuerzan los criterios de confiabilidad y validez del cuestionario.

Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos (CRI-A)

Para caracterizar los estilos de afrontamiento, en la presente investigación se implementó el Coping Responses Inventory-Adult Form o nombrado originalmente como CRI-A. “Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos” (traducido), fue diseñado por el Doctor R. H. Moos en Florida, Estados Unidos (1993), con una adaptación española por Teresa Kirchner Nebot y María Forns i Santacana en la facultad de psicología de la Universidad de Barcelona, Madrid, España (2010). El inventario permite evaluar las respuestas de afrontamiento que una persona emplea ante un problema o una situación estresante. Así, la Figura 2 retoma la información básica del instrumento en forma de ficha técnica.

Ficha técnica del Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos (CRI-A)

Nombre: CRI-A. Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos. Nombre Original: Coping Responses Inventory-Adult Form. Autor: R. H. Moos. Procedencia: <i>Psychological Assessment Resources</i>, PAR, 1993. Adaptación española: Teresa Kirchner Nebot y María Forns i Santacana, 2010. Aplicación: Individual y colectiva. Ámbito de aplicación: Adultos a partir de los 18 años. Duración: Variable, entre 10 y 15 minutos en el formato de cuestionario y entre 15 y 30 en el formato de entrevista estructurada. Finalidad: Evaluación de las estrategias de afrontamiento del estrés. Baremación: Baremos de población general en percentiles y puntuaciones T por sexo (varones y mujeres). Material: Manual y ejemplar auto corregible.
--

Nota. Elaboración propia.

Composición del Instrumento. El inventario CRI-A consta de dos partes. En la primera de ellas el sujeto debe describir el problema más importante o la situación más difícil que haya vivido en los últimos 12 meses. Posteriormente debe puntuar en una escala Likert de 4 puntos (desde «seguro que no» a «seguro que sí») 10 preguntas relacionadas con la valoración primaria (*appraisal*) de la situación estresante.

La segunda parte del CRI-A está compuesta por 48 ítems que el sujeto debe contestar en una escala de 4 puntos (desde «no, nunca» a «sí, casi siempre») divididos en 8 escalas que incluyen las estrategias de aproximación al problema tales como: (Análisis lógico, Revaluación positiva, Búsqueda de guía y soporte, Solución de problemas) y de evitación del mismo (Evitación cognitiva, Aceptación o resignación, Búsqueda de recompensas alternativas, Descarga emocional) organizadas bajo foco y método en la Tabla 2. Su rápida y fácil aplicación la convierten en una prueba muy útil en contextos educativos para facilitar la orientación y desarrollo de la persona evaluada y mejorar su manera de superar los problemas o situaciones a los que se enfrenta.

Tabla 2

Composición del CRI-A

Método	Foco	
	Aproximación	Evitación
Cognitivo	Análisis Lógico (AL) Reevaluación Positiva (RP)	Evitación Cognitiva (EC) Aceptación-Resignación (AR)
Conductual	Búsqueda de guía y apoyo (BG) Solución de problemas (SP)	Búsqueda de Recompensas Alternativas (BR) Descarga Emocional (DE)

Nota. Adaptado de la Composición del CRI -A de la tabla 2.1 (Moos, 2010, p. 18).

Las 4 primeras estrategias que evalúa el CRI-A, son consideradas aproximaciones al problema y las 4 últimas de evitación del problema, cabe resaltar que, las dos primeras estrategias tanto de aproximación y evitación suponen una manera de afrontar las situaciones desde lo cognitivo y las dos últimas por la vía conductual.

Por otro lado, la Tabla 3 permite interpretar los percentiles con un criterio cualitativo.

Tabla 3

Equivalencia de puntuaciones de percentiles y descripción cualitativa

Percentiles	Descripción
≥ 94	Considerablemente por encima del promedio
84 - 93	Bastante por encima del promedio
67 - 83	Algo por encima del promedio
34 - 66	Promedio
17 - 33	Algo por debajo del promedio
7 - 16	Bastante por debajo del promedio
≤ 6	Considerablemente por debajo del promedio

Nota. Interpretación de las puntuaciones del Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos. Basado en Equivalencia entre puntuaciones T y la descripción cualitativa, por Moos, 2010.

Validez y Confiabilidad del CRI-A. El muestreo tipificado para la adaptación española fue de 1024 sujetos, de los cuales 503 eran varones y 521 hembras con edades comprendidas entre los 18 y 86 años. Por otra parte, a partir del análisis de consistencia interna realizado, se puede decir que la prueba es confiable bajo un alfa de cronbach entre 0,81 y 0,9 producto de la aplicación de CRI-A a un grupo poblacional N=100 al cual se le aplicó el Cuestionario de 90 síntomas-Revisado SCL-90-R (Derogatis, 2002 citado en Moos, 2010). Esto determina que los coeficientes de consistencia para la prueba en su totalidad y para cada dimensión específica, satisfacen los criterios estadísticos de fiabilidad (Moos, 2010). Con respecto a esto Crespi y Mikulic (2008) en su ejercicio para la adaptación del CRI-A en población argentina entre 20 y 50 años establecieron un alfa de Cronbach igual a 0,85 para el instrumento entero.

La concordancia es mayor cuando se considera la prueba en su conjunto y menor cuando se consideran solo escalas específicas. Todos los valores alfa obtenidos corresponden a los valores informados por el autor de la prueba (Moos, 2010), lo que permite garantizar el ajuste utilizando el instrumento (Crespi y Mikulic, 2008).

Herramientas de Análisis

Para analizar los resultados de los instrumentos se empleó Statistical Package for the Social Sciences SPSS propuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como un software de análisis de datos estadísticos para investigaciones en ciencias sociales de corte cuantitativo. Así pues, se utilizaron estadísticos descriptivos para estructurar los resultados y permitir su posterior análisis.

Medidas de tendencia central

Definidas por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las medidas de tendencia central son los puntajes distribuidos en valores medios, lo cual permite organizar los datos y ubicarlos bajo un criterio escalar a partir de la moda, mediana y media. En consecuencia, estas determinan cuál es la medida de tendencia central que sigue la variable, estableciendo el punto de interpretación.

Distribución de frecuencias

Como última herramienta, se utilizó la distribución de frecuencias definida por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como la agrupación de puntajes organizados en categorías. Puesto que a partir de las categorías manejadas en cada instrumento es posible ordenar los puntajes en porcentajes válidos y valores acumulados para establecer focos de incidencia significativos para la investigación.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

El análisis por la prueba Kolmogorov-Smirnov es definida como un procedimiento de *bondad de ajuste*, lo que en otras palabras refiere a la medición del grado de correspondencia que tiene un grupo de datos respecto a una distribución teórica particular (García et al, 2010). Por ende, se establece la semejanza de una base de datos frente a los parámetros de la curva normal.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen la naturaleza paramétrica si el universo de los datos sigue una distribución normal, la medición se realiza con variables de medición de tipo intervalo o de razón y se presenta homogeneidad de varianza en las poblaciones.

Coefficiente de Correlación de Spearman

El coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman es un procedimiento estadístico de medición de variables tipo ordinal, las cuales permiten organizar los datos de forma jerárquica, además, es ideal para la aplicación de universos no paramétricos en busca de correlaciones lineales y curvilíneas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Procedimiento

El presente trabajo de grado se desarrolla a partir de lo planteado en los objetivos, la metodología, y los marcos de referencia, con un orden propuesto en cinco fases.

Fase 1: Selección del grupo poblacional que participará en el estudio de caso teniendo en cuenta los criterios de exclusión que se especificaron anteriormente.

Para esta primera parte se realizó el primer contacto con la población por medio de un docente allegado a los investigadores, acercándose a la institución y escenarios cotidianos de los docentes, dando continuidad, se les informa sobre el proyecto junto con sus objetivos, metodología y la justificación que sustenta la investigación.

Fase 2: Lectura, aclaración y firma del consentimiento informado (Anexo1).

Elaboración del documento en el cual se establece el compromiso de la confidencialidad y datos personales de cada uno de los docentes, asimilando la responsabilidad con respecto a los derechos de privacidad al no hacer pública la información personal y los resultados obtenidos en cada instrumento, para mayor entendimiento se realiza la respectiva explicación de cada uno de los cuestionarios, con un ejemplo de forma general con las indicaciones de como contestar, para poder ser evaluado.

Fase 3: Aplicación de los instrumentos Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos (CRI-A) y el Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgos Psicosociales en la enseñanza (CV-FRP).

Se empieza con la medición en una única sesión de ambos instrumentos, partiendo desde el inventario CRI-A y continuando con el cuestionario CV-FRP, finalmente se recogen las respuestas obtenidas para considerar su valoración.

Fase 4: Análisis y sistematización de los resultados a partir de la medición con los instrumentos.

Luego de la aplicación, se analizaron los datos obtenidos en ambas pruebas mediante el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la descripción, ya que esta “tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que no poseen una distribución normal” (Restrepo y González, 2007).

Fase 5: Planteamiento de la discusión y conclusiones a partir de los resultados descriptivos y la correlación de las variables.

Partiendo de los objetivos planteados en el trabajo de grado, se consideran los ejes de referencia ya utilizados y los hallazgos de resultados para así lograr plantear una apropiada discusión de los resultados y establecer conclusiones.

Consideraciones Éticas

En esta investigación se llevó a cabo para considerar los dilemas éticos planteados en el Manual Deontológico, la Ley 1090 de 2006 y la Resolución 8430 de 1993. Inicialmente se tiene en cuenta la autorización de todos los participantes bajo el consentimiento informado (Anexo1), donde se explica claramente los fines de la investigación, protegiendo en todo momento su identidad y dando a conocer que los resultados obtenidos son destinados para el uso educativo y científico, igualmente, se da a entender que la población está en total autonomía de dejar la investigación si así lo quisieran, sin que esto represente una vulneración a sus derechos.

De acuerdo con los principios establecidos por la Ley 1090 del 2006 de Colombia, la investigación científica fundamenta los conocimientos previos y los aplica de forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, el profesional en psicología con el abordaje de la investigación respeta la dignidad y el bienestar de los participantes y con conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con humanos.

Para la realización de esta investigación, se procedió como de riesgo mínimo, puesto que es un estudio prospectivo que emplea el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en pruebas psicológicas para medir los factores psicosociales y el estilo de afrontamiento, las cuales serán aplicadas en esta investigación a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto; es importante considerar que va guiado hacia una

concientización de los procesos psicológicos, esto de acuerdo al Artículo 10 de la Resolución 8430 de 1993 y debido a que esta investigación cumple con los aspectos mencionados en el Artículo 6 de la presente, se desarrollará conforme a los siguientes criterios establecidos por esta, con el fin de ajustar y explicar brevemente los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a la normatividad nacional e internacional; expresa claramente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindan a los participantes, contando con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas a la norma; relaciona la intención académica de los investigadores y la responsabilidad de los mismos con el cumplimiento de los principios éticos y de reserva necesarios para estos fines.

Con base en lo anterior, se establece que la presente investigación se realizó en humanos y se desarrolló conforme a criterios científicos y éticos que acreditan los principios de confidencialidad y respeto por medio del consentimiento informado, donde se especificó la investigación junto a la metodología a implementar a cada uno de los participantes; esto hace referencia al cumplimiento de los lineamientos éticos estipulados.

Con respecto al uso de los instrumentos psicométricos se previeron algunas posibles dificultades como la legibilidad de la impresión y la influencia de factores indeseados en las respuestas de cada sujeto, como compartir las respuestas durante la aplicación de los cuestionarios. Para esto se hizo seguimiento del protocolo de aplicación de cada instrumento dispuesto en los manuales y se realizó un acompañamiento activo para la resolución de dudas en cada encuentro.

Resultados

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos a la población objeto de investigación son descritos a continuación, para luego analizar sus relaciones y posteriormente establecer una discusión profunda que permita construir conclusiones sólidas.

En la Tabla 4 se estipula la caracterización de los 19 sujetos del grupo de poblacional, el cual consta de 11 hombres, de los cuales cuatro se encuentran en un rango de edad entre 58 a 65 años y siete se ubican de 66 a 77 años; asimismo, tres mujeres están entre los 58 a 65 años y cinco entre 66 a 77 años, para un total de ocho mujeres. Por ende, se investigaron siete docentes situados de 58 a 65 años y 12 docentes localizados entre los 66 a 77 años.

Tabla 4

Características sociodemográficas de la población objetivo

Caracterización sociodemográfica			
Sexo	#	Rango de edad	
		58 a 65 años	66 a 70 años
Hombre	11	4	7
Mujer	8	3	5
Total	19	7	12

Nota. Se describen las características de la población estudiada en la investigación. Elaboración propia.

Resultados CV-FRPS

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la enseñanza (Gómez, 2014). La corrección del

cuestionario se realizó partiendo del manual técnico del instrumento, así como la interpretación de los puntajes.

Así pues, los puntajes obtenidos a través de la baremación por técnica aditiva de la puntuación directa son organizados en una matriz global (Anexo 2). Acto seguido se aplicó un análisis bajo medidas de tendencia central para datos cuantitativos, ubicando la media y discriminando la población por sexo.

En consecuencia, se construyó el perfil de los hombres que se expone en la Tabla 5. Allí se estipulan el número identificador del factor de riesgo, el Valor Inferior de Riesgo VIR, el Valor Superior de Riesgo VSR y la ubicación del puntaje promedio de los docentes hombres en riesgo bajo, medio o alto.

Tabla 5*Perfil de valoración del riesgo en promedio de hombres*

Valoración del Riesgo Hombres					
Factor	VIR	VSR	Bajo	Medio	Alto
I	-10	5	-7		
II	-5	10	-1		
III	-10	5	-7		
IV	-10	5	-6		
V	1	19	4		
VI	-4	14	0		
VII	0	15		7	
VIII	-1	11		4	
IX	3	12		8	
X	-7	2	-5		
XI	-9	9	-7		
XII	-5	10		1	
XIII	-6	6	-5		
XIV	-9	9	-5		
XV	-6	6	-4		
XVI	-14	-4	-10		
XVII	-10	5	-8		
XVIII	-6	6	-4		
XIX	-7	17		1	
X	-6	6	-3		

Nota. Las siglas VIR hace referencia a Valor Inferior de Riesgo, mientras que VSR significa Valor Superior de Riesgo. Los números romanos equivalen a la identificación del factor de riesgo. Por último, el código de color representa el nivel de riesgo. Basado en Perfil gráfico de resultados, por Gómez en 2014.

Por otro lado, el promedio de las mujeres docentes se presenta en la Tabla 6, siguiendo la misma estructura con respecto a los elementos VIR, VSR, número del factor de riesgo y nivel de riesgo.

Tabla 6

Perfil de valoración del riesgo en promedio de mujeres

Valoración del Riesgo Mujeres					
Factor	VIR	VSR	Bajo	Medio	Alto
I	-10	5	-7		
II	-5	10	0		
III	-10	5	-7		
IV	-10	5		-5	
V	1	19	5		
VI	-4	14	0		
VII	0	15		5	
VIII	-1	11		3	
IX	3	12		7	
X	-7	2	-5		
XI	-9	9	-7		
XII	-5	10		2	
XIII	-6	6	-6		
XIV	-9	9	-5		
XV	-6	6	-4		
XVI	-14	-4	-10		
XVII	-10	5	-7		
XVIII	-6	6	-3		
XIX	-7	17		1	
X	-6	6	-3		

Nota. Las siglas VIR hace referencia a Valor Inferior de Riesgo, mientras que VSR significa Valor Superior de Riesgo. Los números romanos equivalen a la identificación del factor de riesgo. Por último, el código de color representa el nivel de riesgo. Basado en Perfil gráfico de resultados, por Gómez en 2014.

Cabe aclarar que la única diferencia en los niveles de riesgo con el perfil de los hombres se sitúa en el Factor IV: Calidad de liderazgo. Esto refiere al análisis del estilo de liderazgo y la capacidad de ordenamiento del equipo directivo, teniendo en cuenta las pautas de comunicación y la resolución de problemáticas entre los roles directivos y los trabajadores. El cual arrojó un puntaje de riesgo medio para las mujeres, no en tanto para los hombres.

Una vez establecida esta diferencia, se procede a exponer la interpretación sin discriminar la población por sexo, siguiendo la guía del manual técnico del instrumento (Gómez, 2014).

Primeramente, se establece que no existen factores de riesgo alto para ninguno de los sexos. Sin embargo, se evidencia que el Factor VII: Exigencias Cognitivas se encuentra en riesgo medio, es decir que la cantidad de responsabilidades, el nivel de complejidad de las labores y el tiempo disponible para ser ejecutadas, superan en grado medio las competencias de los docentes. De igual forma, para el Factor IX: Exigencias Sensoriales el puntaje de riesgo medio significa que hay un nivel potencialmente peligroso de concentración en las labores durante un tiempo prolongado.

Por ende, para estos dos factores se hace necesaria una intervención preventiva dirigida a reducir el potencial de riesgo psicosocial. Para esto, el instrumento (Gómez, 2014) propone la revisión de la distribución de los recursos didácticos y el aumento del comportamiento de aprendizaje guiado en los estudiantes. Además de esto, para el Factor IX: Exigencias Sensoriales aconseja añadir la toma de descansos entre actividades que permitan distensionar al docente.

De igual forma, el Factor VIII: Exigencias Emocionales expuso un nivel medio de riesgo, lo que refiere que la carga y esfuerzo emocional derivado de la alta interacción del docente con otras personas es un potencial estresor en aumento. Para este factor el instrumento recomienda una intervención preventiva enfocada en el desarrollo de facultades personales y profesionales alrededor del autocontrol emocional, así como el aumento de la auto eficiencia profesional, acompañado de la planeación de actividades que estimulen el crecimiento personal y, por último, el reforzamiento de las redes de apoyo, la motivación intrínseca y la generatividad de los docentes, puesto que estos son factores claves de la resiliencia (Gómez, 2014).

Adicionalmente, el nivel medio de riesgo en el Factor XII: Conflicto de Rol establece la presencia de exigencias problemáticas o contradictorias, lo que desemboca en la dificultad para la toma de decisiones efectiva y óptima por parte del docente en su quehacer. La intervención propuesta por Gómez (2014) se dirige a la revisión de las funciones del rol para disminuir abstracciones y ambigüedades, así como el desarrollo de la profesionalidad, la participación y la autonomía del docente.

El último factor encontrado en nivel medio fue el Factor XIX Salud, lo cual indica un aumento en la frecuencia de incapacidades, bajas y absentismo laborales, estableciendo un factor de estrés altamente peligroso para la salud de los docentes. Por este motivo el instrumento (Gómez, 2014) establece la necesidad de aumentar la eficacia de la distribución de los recursos humanos en la institución, acompañado a esto, se deben aplicar modelos de distensión que promuevan el bienestar de estado de salud benéfico para el trabajador durante la jornada laboral.

Resultados CRI-A

Para definir los estilos de afrontamiento se utilizó el Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos CRI-A (Moos, 2010). Posteriormente, la corrección del cuestionario se realizó partiendo del manual técnico del instrumento, así como la interpretación de los percentiles (Anexo 3).

En un primer momento se exponen los resultados obtenidos en la parte uno del instrumento. A partir del análisis de las frecuencias absolutas dispuestas en la Tabla 7 se analizan diferentes tendencias significativas en las respuestas de los 19 sujetos investigados.

Tabla 7

Frecuencias absolutas parte uno CRI-A

Frecuencias absolutas parte uno CRI-A				
P2	11	2	2	4
P4	7	1	3	8
P6	15	2	1	1
P8	3	3	3	10

Nota. La primer columna P# hace referencia al número de la pregunta del cuestionario, mientras que SN significa Seguro que No, GN Generalmente No, GS Generalmente Si, SS Seguro que Si y el código de color amarillo indica tendencias significativas de las frecuencias. Elaboración propia.

Por consiguiente, al observar P2 se evidencia una fuerte tendencia por parte de 11 participantes a establecer las problemáticas como una situación ficticia y lejana a su realidad, no como un escenario próximo que le permita establecer acciones de prevención.

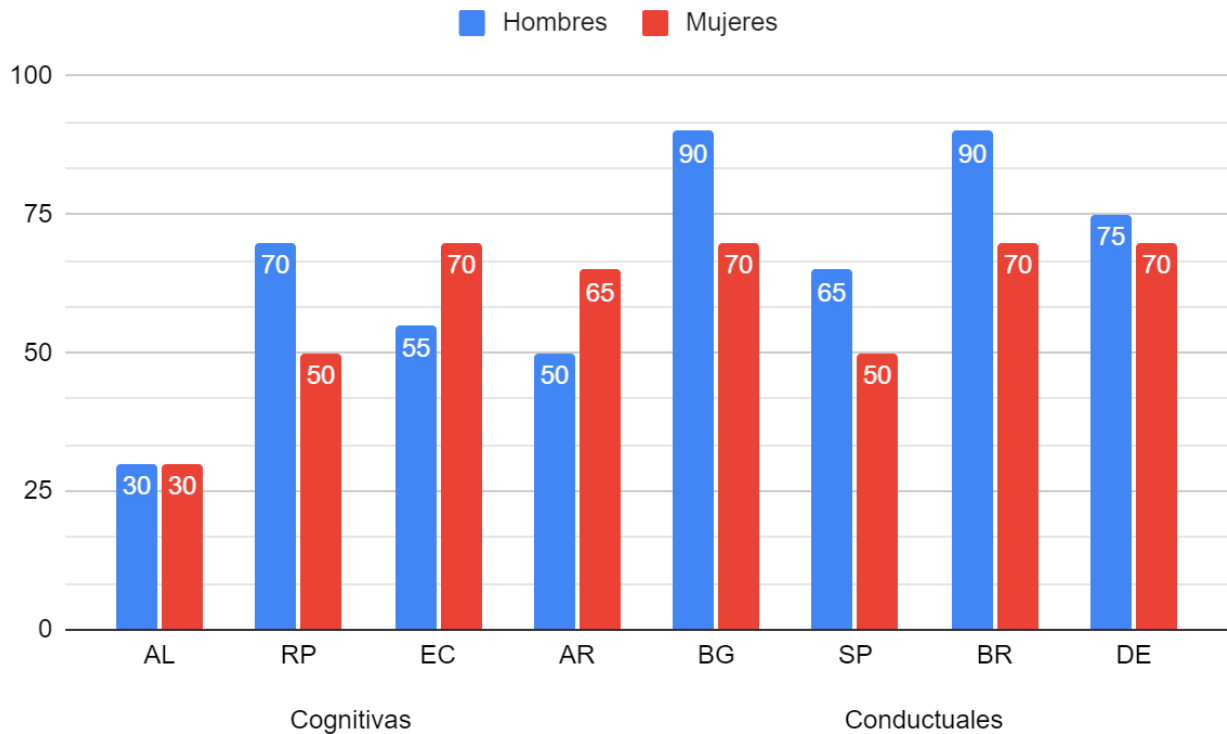
Adicionalmente, al observar la P4 se interpreta que la población se divide en dos grupos polarizados, donde se encuentra que ocho sujetos establecen el problema como una situación

amenazante, mientras que siete no. Esto toma relevancia a la hora de las formas de afrontar las amenazas a través del pánico, el estrés, la confianza en los propios recursos y la medición de la toma de riesgos.

Ahora, al tener en cuenta estas dos preguntas y relacionarlas con la P6, dónde se asegura que la mayor parte de los docentes no perciben ser responsables en la ocurrencia de escenarios problemáticos, es decir que la mayoría de los docentes atribuyen las causas del problema a elementos externos que se sitúan fuera de su control, se evidencia que percibir la problemática como algo lejano y ficticio contribuye a un estilo de afrontamiento caracterizado por no tomar ninguna responsabilidad ni establecer medidas preventivas ante el problema y sus consecuencias.

Para culminar la primera parte, al observar el puntaje de P10 se revela que la población docente entiende el enfrentamiento al problema como una oportunidad en la que obtienen algo positivo, estableciendo factores de resiliencia, aunque aún no esté resuelto el problema.

Con respecto a la segunda parte del CRI-A, se aplicó un análisis a partir de medidas de tendencia central, lo que resulta en el Figura 3 de la organización de la media de cada estrategia de afrontamiento clasificadas en hombres y mujeres. A su vez, se ordenan las estrategias entre cognitivas y conductuales.

Figura 3*Promedio del uso de estrategias de afrontamiento parte dos CRI-A*

Nota. Se muestran los promedios en rojo para mujeres y en azul para hombres distribuidos en cada una de las estrategias de afrontamiento, además se indica en las anotaciones inferiores que las primeras cuatro estrategias de izquierda a derecha son cognitivas y las últimas cuatro conductuales. Elaboración propia.

Así pues, para el perfil de los hombres se observa que predominan estrategias de método conductual (Figura 3), en especial se evidencia un alto puntaje en la Búsqueda de Guía y Soporte (BG), así como la Búsqueda de Recompensas Alternativas (BR). En donde la primera resalta la frecuente exploración de información, opinión, guía y soporte en la red de apoyo; mientras que la

segunda, recurre reiteradamente a la creación de fuentes de satisfacción que benefician la evitación del problema, siendo a las actividades de ocio como el mayor recurso.

Cabe mencionar que, en el perfil de las mujeres, si bien las estrategias BG y BR tienen relevancia, no se encuentra al mismo nivel de intensidad, situándose sólo ligeramente por encima del promedio. Adicionalmente, un resultado ligeramente por debajo del promedio se encontró en la estrategia de Análisis Lógico (AL) para ambos sexos, lo cual señala pocos intentos cognitivos que busquen la resolución de problemas, generando una tendencia hacia la evitación del escenario problematizador.

A su vez se destaca el puntaje ligeramente por encima de lo normal de la estrategia Reevaluación Positiva (RP) para hombres, estableciendo el uso de la valoración positiva del problema y haciéndolo parte de su realidad como forma de afrontamiento, mientras que para las mujeres el resultado es promedio. De forma paralela, la estrategia Descarga Emocional (DE) mostró un puntaje similar por encima del promedio para ambos sexos, lo cual estipula que ante la presencia del problema se recurre a la manifestación de los sentimientos negativos como vía de distensión, generando desbordamientos emocionales y promoviendo la evitación del problema.

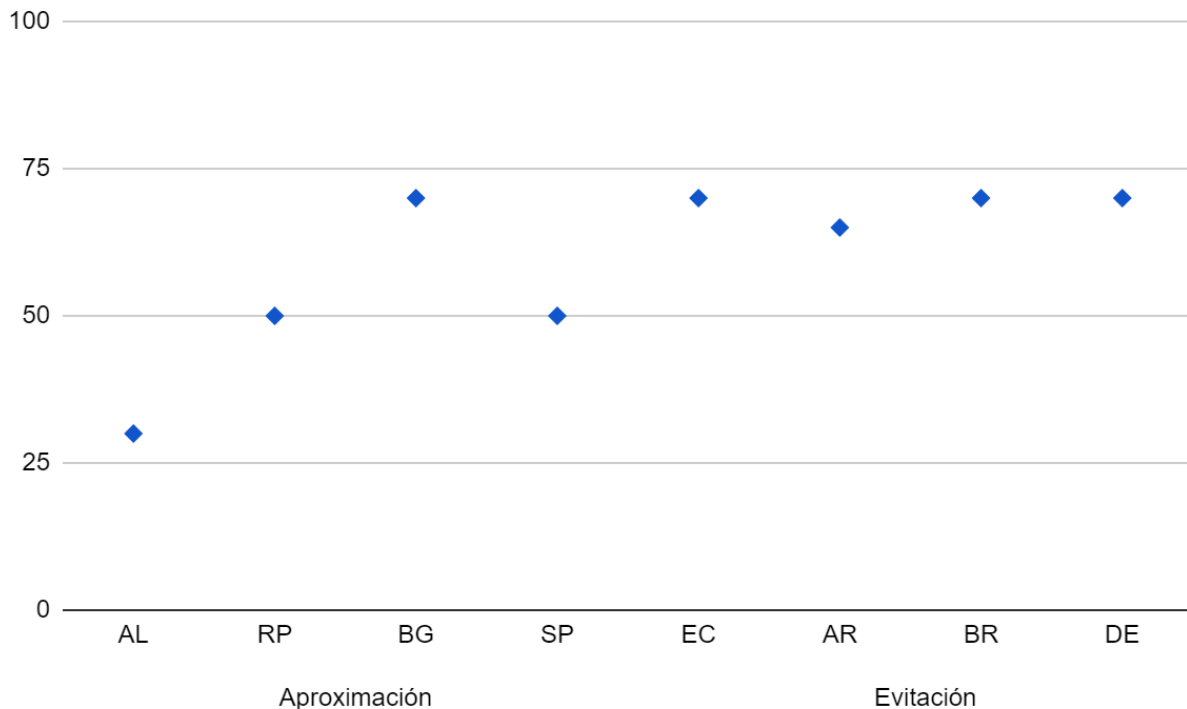
A partir de esto último se hace relevante relacionar la RP con la P10 en tanto se encuentran con tendencias en consonancia alrededor de la existencia de un valor positivo en el problema. Así como la P2, que manifiesta la visión del problema como algo ficticio, lo cual contribuye a la DE en tanto la evitación del problema y el desbordamiento ante la situación se enmarcan en un modelo que no previene ni establece soluciones ante posibles consecuencias del problema.

Por último, al evaluar las estrategias junto con la primera parte del CRI-A se establece la relación entre BG, DE y la fuerte tendencia manifestada en P6 con respecto a la responsabilidad

en la causa y consecuencia del problema. En ese orden de ideas, se hace evidente el vínculo entre la evitación del problema a través de actividades alternativas que distensionen a la persona y la percepción acerca de la no responsabilidad en las causas del problema. Por ende, se establece un modelo de pensamiento en el que el otro resuelve el problema, en tanto la persona no se percibe con la capacidad de control para cambiar o solucionar la situación. Sumando el alto uso de la RP como estrategia de aproximación cognitiva al problema, se construye un conflicto en el cual la persona piensa positivamente el problema, pero no corresponde con una respuesta conductual responsable consigo mismo que desarrolle acciones sobre la resolución del problema.

Para dar paso a los resultados en mujeres del CRI-A, se observa en el Figura 3 un uso dentro de la media o ligeramente por encima de la mayoría de las estrategias de afrontamiento evaluadas, haciendo un breve énfasis en las conductuales.

Por otro lado, el análisis mediante el foco de las estrategias permite observar un ligero hincapié en estrategias de evitación del problema para las mujeres (Figura 4). Así pues, la estrategia Evitación Cognitiva (EC) se halló con un puntaje levemente por encima del promedio para las mujeres, mientras que para los hombres estuvo dentro de la media, describiendo la frecuencia de ensayos cognitivos por evadir tener pensamientos realistas sobre el problema, es decir concentrarse en fantasías y pensamiento mágico alrededor de la situación.

Figura 4*Implementación de estrategias de afrontamiento de aproximación y evitativas - Mujeres*

Nota. Las anotaciones inferiores indican las primeras cuatro estrategias de izquierda a derecha como de aproximación y las últimas cuatro como evitativas. Elaboración propia.

La Aceptación-Resignación (AR) es una estrategia que arrojó puntajes dentro del promedio para ambos sexos, por lo cual se establece un uso normal de pensamientos de aceptar la situación del problema entendiendo el nulo control de la solución, es decir, vivir con el problema. Caso similar al observar el puntaje de la estrategia Solución de Problemas (SP), que se basa en los intentos comportamentales por llevar a cabo acciones que permitan establecer la solución directa del problema.

En general, los perfiles muestran gran variedad de estrategias para ambos grupos, bajo las diferencias y anotaciones descritas durante el apartado. Esta riqueza permite a los sujetos

establecer formas cognitivas y conductuales para el afrontamiento a las problemáticas que enfrentan en su cotidiano. Sin embargo, la frecuencia en el uso de ciertas estrategias junto con las percepciones de la primera parte, permiten observar ciertos elementos problemáticos como los mencionados entre BG, DE y P6.

Resultados de Correlaciones entre CRI-A y CV-FRP

Para continuar con el análisis de resultados, se aplicó una prueba de Kolmogórov-Smirnov a la base de datos de ambos instrumentos, determinando que tienen una naturaleza no paramétrica, es decir que no se ajustan a la distribución normal y presentan heterogeneidad en las varianzas. En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la existencia y significancia de correlaciones, así como su análisis interpretativo.

Luego, en la Tabla 8 se exponen las correlaciones significativas con $p < 0,05$ entre los factores de riesgo psicosocial evaluados por el CV-FRP y las estrategias de afrontamiento calculadas por el CRI-A.

Tabla 8

Correlaciones significativas entre CRI-A y CV-FRP

	AL	SP	EC	AR	BR	DE
IV	-	-	-	0,49	-	-
VII	0,53	-	-	-	-	-
XIV	-	-	0,51	-	-	0,5
XV	-	-	0,51	-	-	-
XIX	-	-	-	-	0,47	-
XX	-	-0,49	-	-	-	-

Nota. Se organizan en filas los factores de riesgo psicosocial y en columnas las estrategias de afrontamiento. Elaboración propia.

Así, el Factor IV Calidad de liderazgo, que fue evaluado enfáticamente en riesgo medio para las mujeres, muestra una correlación positiva de 0,49 con respecto a la estrategia de afrontamiento AR, por lo tanto, existe una dependencia de correlación lineal entre el nivel de riesgo del Factor IV y la frecuencia de uso de la estrategia AR.

De igual manera, El Factor VII Exigencias Cognitivas en riesgo medio manifestó una relación directa de 0,53 frente a AL con un puntaje ligeramente menor al promedio; a su vez, el Factor XIV Posibilidades de desarrollo en el trabajo, en riesgo bajo, muestra una correlación positiva de 0,51 con EC, ligeramente por encima del promedio en mujeres, y de 0,5 frente a DE, con un puntaje algo mayor de la media para ambos sexos; el Factor XV Integración en el centro, calificado con bajo riesgo, indicó una relación directa de 0,51 con respecto a EC, con frecuencia por encima del promedio en mujeres; en el Factor XIX Salud, clasificado en riesgo medio, se halló un coeficiente de correlación de 0,47 con respecto a BR, el cual arrojó un puntaje ligeramente por encima de lo normal en mujeres y altamente elevado en hombres; mientras que

el Factor XX Inseguridad en el trabajo, evaluado en riesgo bajo, con un coeficiente de -0,49 evidencia una relación indirecta con SP, clasificado dentro de la media.

Adicionalmente, se evidencia que la mayor parte de los índices correlacionales involucran estrategias de afrontamiento de foco evitativo, lo que corresponde con el perfil encontrado en la Figura 4.

Discusión de Resultados

Una vez expuestos los resultados se establecen los puntos de discusión frente a los antecedentes teóricos, por ello, a partir de lo mencionado por Erikson, Hvighurst, Rosow y Atchley citados en Ocampo y Londoño (2007) acerca del cambio de prioridades enfocados hacia la adaptación a las nuevas dinámicas familiares y la organización de la propia vida, junto con la preparación ante la jubilación por parte de los adultos mayores y medios, se establece que la correlación directa entre el Factor IV y AR se alza como un elemento en el cual a mayor riesgo en la calidad de liderazgo, especialmente expuesto en mujeres, mayor uso de la resignación como estrategia ante problemáticas como enfermedades, deterioro en la salud o presiones económicas.

De esta manera, se puede apreciar que la transformación de las prioridades, fruto de la preparación a la jubilación y el paso al ciclo vital de adulto mayor, el cual es caracterizado por cambios que tienden a limitar significativamente la funcionalidad autónoma del individuo (Ocampo y Londoño, 2007; Rice, 1997), es acompañado de una estrategia de afrontamiento de AR ante problemáticas que superan la percepción de control y solución por parte del docente, produciendo estados de resignación y baja responsabilidad frente al problema.

A su vez, esto se vincula con la devaluación social (Sirlin, 2007) y la recriminación en relación a perspectivas dónde el adulto mayor es percibido como una carga social (Bagun, 2011), puesto que en la resignación ante las problemáticas se soporta en un sentido de pasividad e

inactividad para la resolución del problema, lo cual no genera rentabilidad ni producción de dinero, entonces, el docente en prejubilación (Velásquez, 1999) es convertido en una víctima central de la dinámica sistemática de la producción de capital, tal como lo señaló Imbernón (2017). Esta posición desde la AR también se asocia a los resultados de P6 del CRI-A, donde los docentes señalan la responsabilidad de las causas del problema en el exterior, sin tener en cuenta una cuota de corresponsabilidad o la apropiación en algún grado de la responsabilidad en la ocurrencia, tránsito o solución del problema.

Por otro lado, a propósito del proceso de jubilación y el ciclo vital del adulto mayor, varios autores recalcan la fundamental importancia del uso de herramientas psicoemocionales (Caro, 2018; Ocampo y Londoño, 2007), cognoscitivas, verbales, así como de resignificación y de mantenimiento de relaciones sociales (Rice, 1997) para sobrellevar el sentido de pérdida y duelo propio del proceso de jubilación.

Ante esto, se encontró que la correlación entre el Factor VII y AL, no describe un uso o desarrollo de estas habilidades, por el contrario, demuestra un riesgo medio en las exigencias cognitivas y un uso por debajo de la media del Análisis Lógico, siendo esta última una estrategia de afrontamiento cognitiva y de aproximación, es decir que los docentes tienden a manifestar pocos intentos cognitivos por solucionar el problema, en otras palabras, no se incentiva el desarrollo de estas habilidades. Lo cual, en relación con la P2 del CRI-A, evidencia un riesgo a la hora del establecimiento de planes y la responsabilización de las múltiples consecuencias del problema, puesto que al tratar las dificultades como escenarios ficticios no se propicia la preparación cognitiva consciente del estado de pérdida y duelo que genera la jubilación (Rice, 1997).

A propósito de lo expuesto por Cabrera y colaboradores (2016) sobre los estilos de afrontamiento conceptualizados como intentos conductuales y elaboraciones cognitivas alrededor de la solución de un escenario generador de estrés, para así regular la respuesta emocional e incrementar el desempeño frente a las tareas, se encontró que el alto uso de la estrategia DE no corresponde con la regulación emocional, puesto que esta genera desbordamientos y respuestas de pánico.

Además, la relación entre el riesgo medio del Factor XIX Salud y la estrategia BR, evidencia la relación de absentismo laboral e incapacidades con la integración en actividades de ocio para obtener nuevas fuentes de satisfacción, es decir, la estrategia BR es activada a la vez que el Factor XIX Salud eleva su nivel de riesgo. Por esto, apoyado en los cambios fisiológicos degenerativos descritos por Papalia y Martorell (2021) durante la adultez mayor, se hace importante la atención al Factor XIX Salud, en tanto una mejoría en el nivel de riesgo indicaría la regulación de la estrategia BR a puntaje más cercano a la media, lo cual tendría como consecuencia el uso de otras estrategias que impliquen la aproximación directa a la problemática.

Sin embargo, el alto puntaje en BR entra en consonancia con las tareas de desarrollo en el adulto mayor como la conservación o descubrimiento de centros de interés, así como la valoración de las experiencias descritos por Erikson, Hvighurst, Rosow y Atchley citados en Ocampo y Londoño (2007), que trae como consecuencia la transmisión del conocimiento a las nuevas generaciones. Es decir que la estrategia BR es acorde con los cambios esperados en el proceso de jubilación.

Ahora, al observar la correlación indirecta entre el Factor XX que evalúa el riesgo según la Inseguridad en el trabajo frente a la frecuencia de uso de la estrategia SP para afrontar escenarios problemáticos, se deduce que la relación entre el acercamiento directo a la solución de

problemáticas es fuertemente vinculada con la sensación de seguridad en el trabajo. En otras palabras, entre menor sea la percepción de inseguridad en el entorno laboral, los intentos por buscar recursos para solucionar la dificultad responden correspondientemente con un aumento en su frecuencia.

Adicionalmente, se plantea una relación entre la estrategia AR y la P6 del CRI-A que replica el comportamiento de la relación anterior. Es decir que a medida que la SP muestra un puntaje menor, la percepción frente a la responsabilidad del problema aumenta.

Ahora, al tener en cuenta los cambios degenerativos cognitivos y fisiológicos expuestos por Papalia y Martorell (2021), el señalamiento del déficit en el valor social (Sirlin, 2007) y la percepción como carga social hacia el adulto mayor (Bagun, 2011), así como la visión de la sociedad como productora capitalista (Imbernón, 2017), se hace evidente que los costos a tener en cuenta para la reducción de la inseguridad asociados a estas problemáticas indican un gran costo que no tiene una respuesta directa en el mantenimiento económico de la empresa.

A partir de todo lo anterior, el docente en proceso de prejubilación se encuentra en un estado de vulneración que agrava su tránsito por el proceso de jubilación, el cual cuenta con características riesgosas como la aparición de enfermedades (Sirlin, 2007; Papalia y Martorell, 2021). Lo cual es agravado por la ubicación geográfica del municipio de Cunday, puesto que es en las grandes capitales donde la salud, el trabajo y la educación gozan de condiciones más altas (Bonet, 2005)

Además, respecto a lo mencionado por Davila y Toral (2019), los puntajes y correlaciones alrededor de AR y SP, apelan al sentido de arrepentimiento y el déficit en el desarrollo de herramientas que aluden a la pérdida de oportunidades y tiempo. Empero, otro punto de los autores es respaldado por el puntaje de BR y el Factor XIX Salud que corresponden

a la creación de actividades de ocio, disfrutando de tiempo libre, unido a un riesgo medio correspondiente a absentismo laboral e incapacidades médicas que posibilitan estos tiempos.

La gravedad de esto último se encuentra en la vulnerabilidad en términos de salud mental y física a la que se exponen los docentes, mientras que históricamente han aprendido a construir estrategias que formulan estilos de afrontamiento que mantienen y normalizan esta vulneración.

Por otra parte, se dilucida que los docentes como agentes de transformación y cambio social están basados en estrategias mayormente evitativas, es decir que su práctica profesional que involucra la formación de estudiantes, por ende, de la sociedad presente y futura, está permeada por esta tendencia, es decir, a evitar el problema y afrontarlo con métodos indirectos. Entonces, la evitación del problema y la no responsabilización en ningún grado del mismo equivale a la generación de problemáticas nuevas y consecuentes con la falta de atención en un nivel preventivo o de atención temprana directa.

Finalmente, detectados los perfiles de riesgo de cada sexo y los estilos de afrontamiento de los docentes no se detecta la responsabilización de la empresa expresada por Monroy (2011), en donde si bien no se puede determinar la existencia o ausencia de un modelo de preparación para la jubilación, si es posible establecer que en caso de haberlo no está generando un proceso que apele integralmente al proceso.

Conclusiones

Una vez discutidos los resultados, se concluye que las formas en las que se relacionan los factores de riesgo psicosocial con los estilos de afrontamiento en los docentes en vísperas de jubilarse mantienen una naturaleza correlacional directa e inversa entre varios elementos. Para esto fue necesaria la aplicación, interpretación y análisis del Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la enseñanza (CV-FRP), junto con el Inventario de Respuestas

de Afrontamiento-Adultos (CRI-A), y consecutivamente realizar un análisis estadístico con el coeficiente de correlación de Spearman.

Así pues, se confirma la correlación directa entre factores de riesgo y estilos de afrontamiento de la siguiente manera. El Factor IV Calidad de liderazgo con AR, con un impacto enfocado en mujeres; el Factor VII Exigencias Cognitivas con AL; el Factor XIV Posibilidades de desarrollo con EC y DE; el Factor XV Interacción en el centro con EC; Factor XIX Salud con BR. Mientras que para el Factor XX Inseguridad en el trabajo, la naturaleza de la correlación es de índole indirecta con SP.

Por otra parte, para identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes, se empleó el CV-FRP. En conclusión, el estudio determinó la no existencia de discriminación por sexo que derive en diferencias significativas para la evaluación de ninguno de los elementos, a excepción del riesgo medio del Factor IV Calidad de Liderazgo que afecta en mayor medida a las mujeres. Adicionalmente, los riesgos detectados se categorizaron en nivel medio para el Factor VII Exigencias Cognitivas, Factor XIV Posibilidades de desarrollo, Factor XV Interacción en el centro, Factor XIV Salud, Factor XX Inseguridad en el trabajo.

Al observar estos riesgos, se concluye que el sistema político, económico y social capitalista establece condiciones estructurales en las que los docentes son obligados a enfrentarse a riesgos psicosociales que son derivados del beneficio de la producción del capital y la rentabilidad empresarial, afectando su salud física y fisiológica, a la vez que dificulta el paso por el proceso de jubilación y creando mayores retos en la entrada a la adultez mayor.

Teniendo en cuenta esto, se deben plantear intervenciones que prevengan el aumento del nivel de riesgo y promuevan un espacio de trabajo saludable. Por lo tanto, se deben tener en

cuenta revisiones, por un lado, en la organización de recursos pedagógicos que permitan la aplicación de un enfoque de aprendizaje guiado, y por otro, en las funciones del rol que permitan aclarar confusiones y ambigüedades; la creación y mantenimiento de tiempos de descanso de calidad entre las actividades laborales, junto a modelos de distensión que apelen al bienestar del docente; la construcción de escenarios de crecimiento integral que propicien el desarrollo de herramientas personales y profesionales sobre el autocontrol emocional, la autonomía, la autoeficacia, la profesionalidad y la participación activa, así como el refuerzo de las redes de apoyo, la motivación, generatividad y la capacidad de resiliencia; y por último, el incremento de la eficacia en el ordenamiento del talento humano.

En otro orden de ideas, para caracterizar los estilos de afrontamiento del grupo docente se utilizó el Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos (CRI-A). Así es posible concluir que el estilo de afrontamiento de los hombres tiende a utilizar estrategias de foco evitativo, asimismo las mujeres, y método conductual con un gran énfasis en BG y BR, mientras que para las mujeres no se observan tendencias significativas entre método conductual o cognitivo. Agregado a esto, se halló que la estrategia con menor uso para ambos sexos fue AL.

Con respecto al análisis de la relación entre los estilos de afrontamiento y los factores de riesgos psicosocial en los docentes que están en proceso de jubilación, se concluye que las estrategias de afrontamiento, de la misma manera que los riesgos psicosociales, están relacionados con los cambios existenciales, relacionales y la reorganización de prioridades propios del proceso de jubilación y el paso a la adultez mayor.

Sin embargo, se deben tener en cuenta los elementos políticos que engloban a los docentes. En otras palabras, la influencia histórica que ha tenido el sistema centralizado con intereses capitalistas sobre las condiciones de los docentes como trabajadores, y las instituciones

educativas, desemboca en problemáticas manifestadas en los niveles de riesgo psicosocial, así como en los estilos de afrontamiento.

Adicionalmente, la relación entre los estilos de afrontamiento, lo cuales mantienen un foco con tendencia evitativa que impacta en la calidad de vida al determinar la manera en la que se relacionan e intentan enfrentar el problema con métodos indirectos, con los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes, muestran una naturaleza correlacional directa e indirecta en puntos fundamentales para la construcción del sistema educativo, el tránsito a la jubilación y el paso a la adultez mayor.

Una de las mayores consecuencias de esto se basa en la instauración de un modelo de afrontamiento en el cual el otro es quien resuelve la problemática, puesto que por medio de la evitación el individuo no genera capacidad de control ni responsabilidad sobre la ocurrencia, tratamiento o solución del problema. A pesar de esto, se encontró que existe una valoración positiva del problema como un escenario generador de beneficios. En conclusión, existe una contradicción entre lo cognitivo y lo conductual, dado que se piensa el problema de forma positiva pero no existe una correspondencia conductual responsable consigo mismo, las consecuencias de la situación y que desemboque en la resolución del problema.

Esto genera tres pilares estructurales. Primero, los docentes establecidos como agentes de cambio social participan en el origen, mantenimiento y evolución de un enfoque evitativo frente a los escenarios problemáticos; segundo, los docentes son influidos transversalmente por condiciones que atentan contra su bienestar, planteando una situación de vulnerabilidad históricamente arraigada por el sistema político, cultural, así como el marco social y empresarial; en un tercer punto, no se detectó un rol activo y responsable por parte de la empresa educativa, el

cual le apunte a la preparación efectiva y óptima del proceso de jubilación, y el bienestar integral, desde el primer momento en el que se contrata al empleado.

Aportes, limitaciones y sugerencias

La presente investigación plantea aportes frente a discutir el papel activo y responsable de las empresas y los docentes frente al proceso de jubilación, a la vez que pone en duda la normalización de condiciones vulnerables expresadas en los factores de riesgo psicosocial y los estilos de afrontamiento.

Se propone la importancia del abordaje investigativo, desde la psicología, dentro de contextos de docencia históricamente apartados y dejados al margen del crecimiento centralizado en las grandes capitales del país, generando unas dificultades para los docentes adultos mayores que deben atravesar el proceso de jubilación con pocas herramientas psicoemocionales y enfrentado varios riesgos, así como vulnerabilidades.

Por ende, la exploración de los riesgos psicosociales y los estilos de afrontamiento, junto con sus correlaciones, contribuye a la población estudiada a construir herramientas de prevención, introspección y acción que promuevan un proceso acompañado por la salud mental.

De igual manera, la Universidad Santo Tomás se enriquece en tanto la revisión de estos temas sobre la docencia y la jubilación se adhiere a la naturaleza propia de la institución educativa. Es decir, se pone sobre la mesa el presente estudio como antecedente a próximas investigaciones de los riesgos psicosociales y los estilos de afrontamiento que se han desarrollado por los docentes tomasinos, para que así, la relevancia del rol activo y responsable de la institución, como el de la comunidad, permita establecer actos frente a problemáticas evitables y contribuir con la salud integral del docente.

Por último, la contribución a la línea de investigación se enmarca en indicar y establecer la prioridad que debe tener la empresa como ente activo y responsable del proceso de jubilación desde el momento en el que se contrata al trabajador. De igual manera, en cómo el psicólogo puede realizar la intervención preventiva ante las problemáticas producidas por el fenómeno.

Para dar paso a los alcances y limitaciones de la investigación, se encontró que el Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la enseñanza (CV-FRP) no tiene una estandarización en el contexto colombiano, tampoco se encontró un apartado de validación estadística dentro del manual. Para sopesar esto, se recurrió a la verificación literaria de otros estudios científicos indexados que proveyeron la solidez en términos de validez y confiabilidad.

Del mismo modo, el cuestionario está diseñado únicamente para docentes activos, limitando la población a la que se tuvo acceso, puesto que, dando paso a las sugerencias, una investigación que compare, o de corte longitudinal, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de afrontamiento entre docentes activos en prejubilación y jubilados, permitiría plantear la eficacia de las intervenciones y ayudaría al rol de la empresa para que implemente actividades de prevención. En consecuencia, ¿Cómo influyen los riesgos psicosociales y los estilos de afrontamiento en el proceso de jubilación en docentes, antes y después de jubilarse?

Teniendo en mente el contexto sociopolítico en el que se enmarca el estudio, se hace relevante establecer preguntas problema alrededor de ciudades capitales donde, a partir de la literatura, se goza de más recursos, garantías y altas calidades en el sistema educativo. Esto con el objetivo de establecer si los recursos económicos son elementos directamente relacionados con los niveles de los riesgos psicosociales y los estilos de afrontamiento o, de otra manera, estas dos

variables obedecen a estructuras sociales y políticas dinamizadas en el sistema educativo y pensional.

Luego, estableciendo dos contextos con niveles económicos distales se formula, ¿Cuál es la diferencia en el proceso de jubilación docente desde los riesgos psicosociales y los estilos de afrontamiento, entre el contexto de Bogotá y Montería? Incluso, aplicando un estudio en contextos rurales se favorece a la visibilización de las diferencias con lo urbano y fundamentando planes de intervención específicos para el campo, ¿Se manifiesta de igual manera el proceso de jubilación a partir de los riesgos psicosociales y los estilos de afrontamiento, en contextos urbanos y rurales?

Además, un aspecto latente que puede marcar una tendencia en la elaboración de los estilos de afrontamiento, así como en los niveles de riesgo psicosocial, es la edad de los participantes. Puesto que, si los resultados muestran que hay cambios esperables en la adultez mayor y se encuentran apoyados por los puntajes de los instrumentos, vale la pena establecer si la edad es determinante en este sentido, con esto se identificaría la edad óptima para activar planes de preparación para la jubilación, así como de otros procesos de duelo y crecimiento profesional. Entonces, ¿Cómo se relaciona la edad con los perfiles de riesgo psicosocial y los estilos de afrontamiento en docentes?

Referencias

- Aceiro, M., Torrecilla, N. y Moreno, C. (2020). Estrategias de afrontamiento en adultos mayores. *CONICET*. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/11563/1/estrategias-afrontamiento-mayores.pdf>
- Allan A., N., Wachholtz M., D., & Valdés R., A. (2021). Cambios en la ocupación de los adultos mayores recientemente jubilados. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, 22(2), 233 – 242. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2021.103>
- Agudelo, L. (2023). *Programa para la preparación al retiro laboral Gobernación de Antioquía*. [Informe de práctica profesional, Universidad de Antioquia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/34101/2/AgudeloLorena_2023_PreparacionRetiroLaboral.pdf
- Asociación de academias de la lengua española. (2022). Real academia española. *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/pensión>
- Berrio, G. y Mazo, R. (2012). Estrés Académico. *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 3(2), 55 – 82. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11369>
- Bagun, G. (2011). Capitalismo global, violencia, subjetividad, y adultos mayores. http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/1191/3/Abstract_Bogun.pdf
- Boada-Grau, J. y Ficapal-Cusi, P. (2012). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Madrid: UOC. https://books.google.com.co/books?id=dBAukG-hbsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Bonet, J. (2005). *Inequidad espacial en la dotación educativa regional en Colombia*.

Documentos de trabajo sobre economía regional.

<https://core.ac.uk/download/pdf/7093343.pdf>

Cabrera, V., Cuervo, J., Martínez, Z. y Cabrera, M. (2016). Estrategias de afrontamiento frente al divorcio en personas de las Fuerzas Militares de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 14(17), 135 - 154.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-65862016000100006

Caro, J. (2018). Desarrollo y ciclo vital - jóvenes y adultos. *Fundación Universitaria del Área Andina*, 48 - 62. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1427>

Cifuentes, C. (2013). Estatuto de profesionalización docente en Colombia análisis de los dos estatutos vigentes (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002). Diferencias en la labor docente.

Charles, S. y Arockiam, K. (2020). Psychological wellbeing and quality of life of pensioners. *Vol-40-Issue*.

<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=365086110124001105025085000071118029031084070081044092070071069070126096105088070113057037031013031061114092093018081107076071015055013006080117012004081111123111095024042036092115121119001069084100068008005007072026088116096077000093029000124127026001&EXT=pdf&INDEX=TRUE>

Cruz, R. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. *Revista electrónica “Actualidades investigativas en educación”*, 11(1), 1 - 28.
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44718060016.pdf>

- Crespi, M. y Mikulic, I. (2008). Adaptación y validación del inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (CRI-A) para adultos. *Anuario de Investigaciones*, XV, 305 - 312.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139944030>
- Davila, F. y Toral, F. (2019). Relación entre depresión, dependencia funcional y ciclo vital en los adultos mayores de la parroquia Yanuncay 2018 [Tesis de especialización, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8720/1/14379.pdf>
- Decreto 36 de 1998 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993. 9 de enero. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1008434>
- Decreto 2277 de 1979 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. 14 de septiembre.
https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf
- Díaz, S., Mendoza, M. y Porras, C. (2011). Una guía para la elaboración de estudios de caso. *Razón y Palabra*, 75. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706040.pdf>
- Eremina, S., Sun, F., Kudelina, O. y Velichko, K. (2016). Well-being of pensioners. A subjective assessment of the life's quality (by the example of China and Russia). *Future Academy*, 7(1), 227 - 235.
https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/37/770/article_37_770_pdf_100.pdf
- Gallego, Y., Gil, S., Sepulveda, M. (2018). *Revisión teorica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento* [Tesis de especialización, Universidad CES].
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISIÓN%20TEORICA%2>

0DE%20EUSTRÉS%20Y%20DISTRÉS%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCIÓN
%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%
20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAM
IENTO%2028102018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galvis, L., Gómez, M. y Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: Un índice multidimensional difuso*. Documentos de trabajo sobre economía regional.

https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_230.pdf

Garces, C., Martínez, A., Mora, J. y Rubiano, J. (2021). *Diseño de un programa de promoción y prevención en salud mental para trabajadores en fuero pensional o próximos a estarlo de una distribuidora de productos de consumo masivo en Nariño* [Tesis de especialización, Universidad CES].

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5640/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

García, L. (2006). *Promoción del envejecimiento activo. Reflexiones para el desarrollo de programas de preparación y adaptación a la jubilación*.

https://www.researchgate.net/profile/Lourdes-Garcia-16/publication/28249097_Promocion_del_envejecimiento_activo_Programas_de_preparacion_a_la_jubilacion/links/590c92530f7e9b2863a1a403/Promocion-del-envejecimiento-activo-Programas-de-preparacion-a-la-jubilacion.pdf

García, R., Gonzáles, J. y Jornet, J. (2010). SPSS: Pruebas no paramétricas Kolmogorov

Smirnov. *InnovaMIDE*. https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf

Gómez, L. (2014). *Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (CV-FRP)*.

Guevara, M. (2013). Preparación para la jubilación: Diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*, (1), 103 - 122.

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>

Guillén, A. y Valenzuela, R. (2017). *Factores de riesgo psicosociales del personal docente de la unidad educativa fiscal "Eloy Alfaro" de la zona 8* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25125/1/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIALES%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20DE%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20FISCAL%20ELOY%20ALFARO%20DE%20LA%20ZONA%208%20-%20GUILLEN%20y%20VALENZUELA.pdf>

Guilguiruca, M., Meza, K., Góngora, R., y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57 - 67. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2015000100006&script=sci_arttext&tlng=en

Gutiérrez, A. y Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), v - vi.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-55522014000100001

Henkens, K. y Solinge, H. (2013). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing & Society*, 34, 1551 - 1574. <https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/abs/workrelated-factors-as-predictors-in-the-retirement-decisionmaking-process-of-older-workers-in-the-netherlands/65E79D01500E6708EB8E3B17BBDF8259#access-block>

Hernández, G. (2008). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación.

Cuadernos de relaciones laborales, 27(2), 63 - 81.

https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:8wYvoSN43_EJ:scholar.google.com/+jubilacion+economicamente&hl=es&as_sdt=0,5

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw-Hill Interamericana*. <https://ebooks7-24-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/?il=6443>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Imberón, F. (2017). *Ser docente en una sociedad compleja: La difícil tarea de enseñar*. Crítica y Fundamentos.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4CGoDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=papel+del+docente+en+la+sociedad&ots=m8VpeIYuyq&sig=oy2URns1PaZFZxUgVu bhsNz58hM#v=onepage&q=papel%20del%20docente%20en%20la%20sociedad&f=false>

Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J. y Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, 6(1), 23 - 37.

<https://www.redalyc.org/pdf/816/81606104.pdf>

Jiménez, C., Hernández, I. y Melgar, J. (2019). Socialización de la jubilación como responsabilidad social empresarial: Acercamiento cualitativo en ciudad Juárez, Chihuahua. *Revista Doxa*, 9(16), 59 - 65.

<http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/7935/105-579-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karam, V. y Valencia, D. (2014). Descentralización y re-centralización del poder en Colombia.

La búsqueda de equilibrios entre la nación y las entidades territoriales, 23(1), 171 - 194.

<https://www.redalyc.org/pdf/720/72032593007.pdf> /

Kuerbis, A. y Sacco, P. (2012). The impact of retirement on the drinking patterns of older adults:

A review. *ELSEVIER*, 37(5), 587 - 595.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0306460312000378>

Landeros-Olvera, E., Salazar-González, B., y Cruz-Quevedo, E. (2009). La influencia del

positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index de Enfermería*, 18(4), 263

- 266. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400011&lng=es&tlng=es)

[12962009000400011&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400011&lng=es&tlng=es).

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. 6 de septiembre.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. D.O. No. 48.680.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Ley 1821 de 2016. Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas. 30 de diciembre de 2016. D.O. No. 50102.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78874>

- Mamani, R. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en docentes de la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte-Pachas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://eventosindustrial.unmsm.edu.pe/investigacionfii/wp-content/uploads/2021/07/04.-TI-EPIST-MAMANI-ALBORNOZ.pdf>
- Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209 - 220.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242011000100011&lang=es
- Martínez, C. y Piedad, C. (2006). El método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 20, 165 - 193.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>
- Maturana, H. y Varela, F. (2004). *De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: La organización de lo vivo*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Mendoza, L. (2016). La preparación interdisciplinaria para el proceso de jubilación. *Editorial Universitaria Pedagógica Varona*. 14(4).
<http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPPProf/article/view/388/602>
- Monroy, L. (2011). ¿Preparar para la jubilación o desarrollar el personal? *Cuadernos de administración*, 5(6), 25 - 36.
https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/336
- Moos, R. (2010). *Inventario de Respuestas de Afrontamiento - Adultos. CRI-A*. TEA ediciones.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4 - 19.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Mountain, A. y Montoya, M. (2018). Aposentadoria e transição para o trabalho por conta própria no Brasil Metropolitano. *Nova econ*, 28(3).

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512018000300849

Ocampo, G. y Arango, C. (2010). Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral. *Investigaciones Andina*, 12(21), 50-59. <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239016508005.pdf>

Ocampo, J. y Londoño, A. (2007). Ciclo vital individual: vejez. *Rev, Asoc, Colomb, Gerontol, Geriatr.* 21(3), 1072 - 1084. https://www.acgg.org.co/pdf/pdf_revista_07/21-3.pdf#page=36

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Papalia, D. y Martorell, G. (2021). *Desarrollo Humano* (14e ed). McGraw-Hill. <https://ebooks7-24-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/?il=16371>

Pérez, M. (2017). *Desarrollo de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales: aplicación al personal de administración y servicios en el ámbito universitario* [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla].

https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74829/Tesis_VPM.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Resolución 8430 de 1993 [Ministerio de Salud]. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 4 de octubre.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Restrepo, L. y González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183 - 192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=295023034010>

Rice, F. (1997). *Desarrollo humano estudio del ciclo vital*. Prentice-hall Hispanoamericana, S.A. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZnHbCKUCtSUC&oi=fnd&pg=PA1&dq=momentos+de+ciclo+vital+adulto+mayor&ots=yBUueaBYaI&sig=LwOav3gOzI3lc5vVz1BWda96f7M#v=onepage&q&f=true>

Robalino, J. (2019). “Estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato” [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2575/1/76844.pdf>

Rodríguez, N. (2007). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24(1), 5 - 42.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272007000100001&script=sci_arttext&tlng=pt

Sirlin, C. (2007). La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. *Comentarios de seguridad social*, 16, 47-73.

<https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio.-c.--sirlin.pdf>

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud, y factores psicosociales*. Manual Moderno.

<https://books.google.com.ec/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Universidad Santo Tomás. (2017). *Psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo*. Experiencias investigativas. Líneas de investigación de la Facultad de Psicología. Ediciones Usta. <https://usantotomas.edu.co/psicologia>

Universidad Santo Tomás. (2022). *Misión y Visión. Nuestra Institución*. Página principal de la Universidad Santo Tomás. <https://usantotomas.edu.co/presentaci%C3%B3n>

Velásquez, M. (1999). La Jubilación Activa. Escuela Abierta, 3.

http://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/6662/1/mvelazquez3_ea3.pdf

Anexos

Anexo 1. Formato de consentimiento



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN CIENCIAS DE LA SALUD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación

Relación entre los factores psicosociales y el estilo de afrontamiento en docentes que se encuentran en procesos de pensión en la institución educativa San Antonio de Cunday Tolima.

Investigación a cargo de los estudiantes de psicología

Jorge Enrique Bahamón Parra y Ángela María Rodríguez Vega

El estudio será desarrollado por los estudiantes Jorge Enrique Bahamón Parra y Ángela María Rodríguez Vega, de la facultad de psicología de Décimo semestre, quienes han recibido el entrenamiento específico requerido para trabajar en el estudio de los procesos psicológicos objeto de esta investigación.

La investigación tiene como objetivo comprender la relación que tienen los factores psicosociales en los docentes de la institución educativa San Antonio en Cunday Tolima con el tipo de

afrontamiento en el proceso de pensión, con el fin de afianzar conocimientos del Cuestionario Para La Valoración De Factores De Riesgo Psicosocial En La Enseñanza (CV-FRP) y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos (CRI-A). Se resalta también que el procedimiento no interferirá las actividades del participante en la medida en que el trabajo se ajustará a los espacios disponibles para su participación, evitando sobrecargas que puedan ocasionar malestar. Este procedimiento, NO implicará intervenciones y frecuentes evaluaciones en las que se emplearán estrategias y mecanismos que favorezcan el aprendizaje y la generalización de este. El participante podrá actuar en el estudio luego de que se le explique las instrucciones de la prueba. Su identidad y la de la institución estarán protegidas, ya que sus nombres no serán publicados en ningún documento resultante de la investigación. Se protegerá la confidencialidad de los datos obtenidos ya que se emplearán únicamente para el análisis de las variables incluidas.

El desarrollo de este estudio estará guiado por la normatividad nacional e internacional sobre el trabajo investigativo con humanos, haciendo especial énfasis en la concepción del participante como sujeto de derechos, por lo cual se considerarán su deseos, opiniones y preferencias a lo largo del proyecto y se le proporcionará información sobre sus avances.

Concluido el proyecto, se realizará la finalización del laboratorio y se le informará al participante su resultado final. Puede realizar preguntas sobre las características del proyecto, sus avances o cualquier otra inquietud que surja, sintiéndose libre para hacerlo y con la certeza de que se le proporcionarán las respuestas necesarias.

En constancia del consentimiento para adelantar esta investigación firma:

Nombre del participante: _____

Fecha de Nacimiento: _____

Correo electrónico: _____

Fecha en la que se firma el consentimiento: _____

Firma del participante: _____

Anexo 2. FRPS Puntajes global

Sujeto	I Factor: Influen- cia en el trabajo	II Factor: Apoyo social en el trabajo	III Factor: Refuerz o	IV Factor: Calidad de lideraz go	V Factor: Violencia y conflicto interperson al en el contexto laboral	VI Factor: Exigencias cuantitativa s y control del tiempo	VII Factor: Exigenci as cognitiva s	VIII Factor: Exigen cias emocio nales	IX Factor: Exigen cias sensori ales	X Factor: Previsi bilidad	XI Factor: Ambig üedad de rol	XII Factor: Conflict o de rol	XIII Factor: Sentid o del trabajo	XIV Factor: Posibili dades de desarrol lo en el trabajo	XV Factor: Integra ción en el centro	XVI Factor: Compet encia, eficacia, formaci ón	XVII Factor: Satisfac ción con el trabajo	XVIII Factor: Doble presenc ia	XIX Factor: Salud	XX Factor: Insegurid ad en el trabajo
H1	-5	-4	-6	-6	5	-1	9	5	9	-6	-9	1	-6	-6	-6	-10	-10	-6	2	-5
H2	-4	1	-4	-7	2	5	4	-1	12	-4	-2	1	-3	-6	-1	-11	-10	-3	3	-3
H3	-7	0	-5	-8	4	2	10	3	10	-4	-6	4	-5	-5	-4	-6	-10	-3	2	0
H4	-8	-3	-7	-6	4	-1	8	1	5	-7	-9	2	-6	-4	-4	-7	-8	-6	7	-2
H5	-6	-4	-7	-9	6	-2	4	5	7	-7	-6	3	0	1	1	-3	-3	-1	6	1
H6	-8	-2	-9	-9	1	-3	9	3	10	-6	-9	-5	-5	-5	-5	-10	-9	-6	-2	-6
H7	-10	-3	-10	-10	2	0	10	8	10	-4	-9	-2	-6	-9	-6	-12	-9	-6	-5	-6
H8	-5	2	-2	-8	8	3	12	11	11	-1	-1	2	-6	-3	-4	-10	-2	-1	3	0
H9	-8	2	-7	0	8	1	5	2	5	-7	-6	1	-6	-7	-5	-12	-9	-3	3	-3

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN PROCESOS DE JUBILACIÓN

90

H10	-9	0	-6	2	4	-3	9	5	7	-6	-8	0	-6	-6	-6	-12	-9	-4	-2	-5
H11	-10	-2	-9	-8	1	-4	2	1	6	-7	-8	0	-6	-8	-6	-12	-10	-6	-5	-5
P - H	-7	-1	-7	-6	4	0	7	4	8	-5	-7	1	-5	-5	-4	-10	-8	-4	1	-3
M1	-10	-2	-8	-5	2	-1	4	-1	5	-7	-9	-2	-6	-6	-5	-9	-8	-6	-7	-6
M2	-5	-2	-7	-8	4	0	7	3	8	-6	-8	1	-6	-5	-4	-8	-10	-3	4	-3
M3	-6	-3	-6	-6	5	2	7	2	6	-3	-5	4	-6	-4	-2	-5	-7	-2	3	-3
M4	-6	0	-6	-3	4	-2	5	4	10	-6	-3	2	-5	0	0	-7	-6	0	1	-1
M5	-6	4	-2	-4	2	0	8	6	9	-3	-6	3	-5	-7	-4	-11	-7	-6	2	-3
M6	-8	2	-7	0	8	1	5	2	5	-7	-6	1	-6	-7	-5	-12	-3	-3	3	-3
M7	-8	0	-8	-2	10	3	3	4	5	-5	-8	6	-6	-2	-2	-12	-8	0	5	-3
M8	-9	0	-8	-8	1	-3	2	3	9	-2	-9	1	-6	-9	-6	-14	-10	-6	-1	-5
P - M	-7	0	-7	-5	5	0	5	3	7	-5	-7	2	-6	-5	-4	-10	-7	-3	1	-3
P -HM	-7	-1	-7	-6	4	0	6	3	8	-5	-7	1	-5	-5	-4	-10	-8	-4	1	-3

Anexo 3. CRI-A Puntajes globales

Sujeto	Problema	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
H1	Muerte Familiar / Situación de salud de un familiar	10	15	12	12	9	15	15	9
H2	Pandemia	8	15	17	13	10	9	15	6
H3	Muerte Familiar / Situación de salud de un familiar	8	10	12	9	6	10	11	9
H4	Enfermedad	5	10	5	9	14	12	8	7
H5	Enfermedad	7	6	6	12	12	6	9	7
H6	Prestación de servicios de salud	14	11	12	16	11	6	12	0
H7	Llegada a una nueva institución	15	18	16	18	3	3	14	1
H8	Financiero / Económico	13	14	12	14	8	4	13	14
H9	Enfermedad	0	3	6	9	6	12	2	3
H10	Enfermedad	11	15	15	17	5	3	13	11
H11	Enfermedad	5	13	17	18	5	1	14	5
P - H	PROMEDIO H	9	12	12	13	8	7	11	7
M1	Enfermedad	18	12	12	18	15	11	18	15
M2	Pandemia	15	13	15	17	3	9	12	10
M3	Pandemia	11	12	15	13	11	8	14	3
M4	Muerte Familiar / Situación de salud de un familiar	8	8	5	6	10	12	8	12
M5	Pandemia	10	11	13	12	11	8	12	8
M6	Financiero / Económico	0	3	6	9	6	12	2	3
M7	Enfermedad	13	18	18	15	9	2	17	7
M8	Enfermedad	4	6	3	9	3	3	3	3
P - M	PROMEDIO M	10	10	11	12	9	8	11	8