



DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN MUJERES INMIGRANTES IBEROAMERICANAS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Alumna: Raquel Esteban Máñez

Directora: Pilar Martín Hernández

Grado en Psicología

2014



Facultad de
Ciencias Sociales
y Humanas - Teruel
Universidad Zaragoza

ÍNDICE

Introducción.....	1
Inmigración en España: situación de la mujer inmigrante iberoamericana	4
Inmigración y estrés laboral	6
Objetivos	8
Metodología.....	9
Participantes	9
Diseño y procedimiento	9
Instrumentos.....	11
Secuenciación.....	12
Recursos.....	15
Conclusiones.....	16
Referencias	17
ANEXO I.....	21
ANEXO II	30
ANEXO III.....	31

INTRODUCCIÓN

El mundo laboral ha evolucionado considerablemente desde hace dos décadas, entre otras cosas, y en buena medida, debido al auge de los mercados globalizados que conllevan altos ritmos de trabajo, con las miras puestas en la obtención de una mayor productividad. Mercados de trabajo donde a menudo parecen estar presentes además la inseguridad en las condiciones de trabajo, la pérdida de derechos de los trabajadores, la precariedad en el empleo, y los desplazamientos migratorios por causas económicas. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) (2014) se estima que existen 232 millones de migrantes internacionales - de los cuales el 48% son mujeres - , y que de ellos en torno al 90% lo son motivados por causas laborales. La migración a otro país, el cambio de contexto sociocultural que ello conlleva y las actuales condiciones laborales intensifican la aparición de riesgos de origen psicosocial como el estrés laboral (Fernández-López, Siegrist, Rödel, y Hernández-Mejía, 2003). Estrés laboral, que desde nuestra Ley de Prevención de Riesgos laborales (1995) se considera como un riesgo psicosocial importante para la salud laboral de trabajadores y trabajadoras. No en vano, instituciones como la Unión Europea y la Organización Mundial de la Salud insisten en la importancia que tiene la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral.

El incremento de la incidencia del estrés laboral entre los trabajadores y trabajadoras en los últimos tiempos, lo podemos observar en los resultados de las encuestas realizadas en diferentes periodos encargadas por la UE a través de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante EU-OSHA) - organismo creado en 1996-. Así por ejemplo, la encuesta realizada por esta agencia en 2005 reveló que el 28% de los encuestados consideraba que sus problemas de salud estaban relacionados con el estrés (EU-OSHA, 2005). Más recientemente, en mayo de 2013, la EU-OSHA publicó las conclusiones de un sondeo de opinión que encargó a Ipsos Mori (Instituto de Investigaciones Sociales de Reino Unido) sobre la percepción del estrés laboral. De los 16.622 trabajadores encuestados, el 51% lo consideraba una vivencia habitual en sus entornos de trabajo, siendo destacable que esta vivencia es más habitual entre las mujeres que entre los hombres (54% mujeres frente a 49% hombres). Este porcentaje en lo que a la percepción del estrés se refiere sube al 61% en personal sanitario y en personas dedicadas al cuidado de dependientes, trabajos especialmente ocupados en su mayoría por mujeres, y mujeres inmigrantes respectivamente. Y esta mayor incidencia

del estrés se atribuye a una mayor carga de trabajo y una mayor precariedad laboral en estos sectores, según dicha encuesta (EU-OSHA, 2013).

Estudios recientes como el realizado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social sobre riesgos psicosociales, absentismo y siniestralidad en trabajadores de procedencia iberoamericana en España (2010) apuntan hacia la existencia de diferencias significativas en lo que a la experiencia de estrés se refiere entre trabajadores nativos, inmigrantes en general e inmigrantes latinoamericanos en particular. El estrés debido a aspectos diferentes del trabajo es percibido por el 30'3% de la población nativa, por el 36'9 % por los inmigrantes en su conjunto y por el 41'7% por los inmigrantes iberoamericanos. En cuanto a la percepción de estrés laboral como un riesgo importante para su salud, el 38'7% de la población nativa lo percibe como tal, frente al 41% en los inmigrantes en su conjunto y al 45'7% en inmigrantes iberoamericanos.

La población inmigrante, y en especial la iberoamericana y mujer, es más vulnerable al estrés laboral por una serie de factores intrínsecos a su cultura, a las condiciones de trabajo y a la adaptación al país de acogida. La mayor parte de las inmigrantes latinoamericanas tienen más carga familiar, condiciones laborales más precarias, y a menudo son objeto de segregación laboral por razones de etnia, género y clase. Además tienen que adaptarse y acomodarse a la nueva situación a través de un periodo de aculturización que puede afectar a su salud mental. Parece por tanto un colectivo especialmente expuesto a sufrir riesgos psicosociales como el estrés laboral (Instituto de la Mujer, 2009; Zarza y Sobrino, 2007). Varios estudios - que se explicarán más adelante - manifiestan que las mujeres, en particular las latinoamericanas, frente a los hombres presentan grados más elevados de estrés, afirmando que los estresores principales se encuentran en el ámbito laboral (González y Landero, 2007; Hidalgo, Peralta, Robles y Pérez, 2007; Patiño y Kircher, 2008; Remor y Carrobles, 2001).

Desde las referencias anteriormente expuestas se pone de manifiesto que si el estrés laboral en los últimos tiempos se ha incrementado cuantitativamente en toda la población, parece haberlo hecho de manera especial en la población inmigrante y en particular entre las inmigrantes latinoamericanas. Ahora bien, la mayoría de estudios realizados tiene un enfoque sociodemográfico y, tanto desde el punto de vista de la investigación como del de la intervención no atienden, o lo hacen en muy pequeña medida, a factores psicosociales de diversa índole potenciales antecedentes del estrés laboral entre la población de inmigrantes latinoamericanos. En esta misma línea cabe

señalar que se encuentran muy pocas investigaciones sobre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en dicha población (Patiño et al., 2008). Por otra parte, a pesar de la presencia más que significativa de mujeres inmigrantes en España, la mayoría de los estudios realizados están relacionados con el proyecto migratorio masculino. Un ejemplo que evidencia la falta de análisis del fenómeno migratorio femenino es que el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España elabora, por primera vez, en septiembre de 2004 un análisis específico sobre las mujeres inmigrantes como residentes y trabajadoras. Sólo a partir de ese momento al realizar análisis de las migraciones, parece empezar a tenerse en cuenta la variable género.

Con este trabajo lo que se pretende es, precisamente, diseñar un programa de intervención preventiva, o primaria, selectiva dirigida a la población inmigrante, más concretamente a mujeres inmigrantes latinoamericanas que trabajan fuera de su casa, y que en tanto esto es así se hallan en situación de potencial vulnerabilidad ante ese riesgo psicosocial que constituye el estrés laboral. Vulnerabilidad que viene determinada por su exposición a estresores de trabajo, familia, discriminación y adaptación a la cultura de acogida. Para la realización de esta intervención preventiva se hace necesario un análisis de la situación real de la mujer trabajadora iberoamericana, y el conocimiento de instituciones y recursos de la localidad donde va a tener lugar la intervención. El programa de intervención se centra, en primer lugar, en evaluar individualmente la situación de las participantes. Puesto que resulta muy difícil o imposible eliminar potenciales fuentes de estrés, esta intervención se orienta a dotar al individuo de una serie de estrategias para afrontar situaciones de estrés, además de dotarle de habilidades y competencias para poder hacer frente adecuadamente a dichas situaciones (Martín, 1994). En la misma línea Meichenbaum (1987) afirma que los programas de prevención y reducción del estrés se caracterizan por la enseñanza de habilidades de afrontamiento como relajación, asertividad y reforzamiento de la autoestima. Por lo tanto, y en síntesis esta intervención se dirige hacia el reconocimiento de las fuentes de estrés, tratando de dotar y/o potenciar recursos y competencias personales como asertividad, autoestima, estrategias de afrontamiento, así como técnicas de relajación en las mujeres inmigrantes latinoamericanas destinatarias de la misma.

INMIGRACIÓN EN ESPAÑA: SITUACIÓN DE LA MUJER INMIGRANTE IBEROAMERICANA

Fundamentalmente a partir del año 2000, en nuestro país, la población inmigrante ha crecido considerablemente, tal como lo verifican los datos del INE (Instituto Nacional de Estadística): en el año 2000 la población inmigrante era de 923.879 habitantes. (2'28 % de la población total) y en el año 2012 estaban censados 5.711.040 inmigrantes (12'1 % de la población del país). A partir del 2012 debido a la crisis económica actual y la mejora económica de algún país latinoamericano (Como por ejemplo Ecuador, Brasil,...) ha habido un cambio de tendencia y la población extranjera ha disminuido. Como así lo reflejan datos del INE (primer trimestre 2014), en la actualidad la población inmigrante en nuestro país, es de 5.000.000 de habitantes es decir 711.040 inmigrantes menos que en 2012, pero aun así representa un 10'7% de la población general del país. El volumen de inmigrantes desde todos los países iberoamericanos ha disminuido también, desde países como por ejemplo Ecuador (-45.000 en el último año, 218.000 residentes en España proceden de este país), Colombia (-41.000), Argentina (-13.000) o Paraguay (-9.000). Pese a esta disminución hay que tener en cuenta que la población inmigrante latinoamericana representa el 25% del total de la inmigración en España y que las mujeres latinoamericanas constituyen el 56% este colectivo (INE, 2014).

La edad media de las mujeres inmigrantes de origen latinoamericano en España es de 32'4 años según datos del último Anuario Estadístico de Inmigración elaborado en 2007. Otro dato relevante que aporta dicho informe en cuanto a lo que puede suponer desde el punto de vista de la responsabilidad y carga familiar es el número de hijos por mujer en inmigrantes latinoamericanas, que es de 2'1 de media, incluso hasta el 2,6 en las mujeres procedentes de regiones andinas. Índices superiores al de la mujer española que en 2007 es de 1,31 y en 2013 de 1,23 (INE, 2014). En la ciudad de Teruel hay un total de 18.602 mujeres, que representan el 51,73% respecto a la población general, de las cuales tienen un origen extranjero el 8,4%. Más concretamente el 40% de ellas (619 en total) son mujeres inmigrantes iberoamericanas (INE, 2013).

El colectivo inmigrante latinoamericano se concentra fundamentalmente en la zona urbana y en determinados trabajos. Según datos, de 2010, del Anuario Estadístico de Extranjería las mujeres latinoamericanas trabajan en su mayoría en hostelería, comercio y actividades administrativas y servicios auxiliares. Las estadísticas oficiales no reflejan el porcentaje real de las mujeres que trabajan en el hogar o con personas dependientes, al formar parte de la economía sumergida. Si bien esta situación cambió a

partir del 1/01/2012 al pasar a formar parte el colectivo de empleadas de hogar del Régimen Especial de la Seguridad Social al de Empleadas de Hogar al Régimen General como Sistema Especial. El cambio de normativa ha supuesto un incremento considerable en la afiliación al Régimen General como Sistema Especial. El número de mujeres inmigrantes afiliadas en España es de 60.570 y en la Comunidad Autónoma de Aragón es de 7.525 (Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014).

Desde el punto de vista laboral la mujer inmigrante iberoamericana es objeto de segregación desde diferentes ángulos: segregación laboral por razones de etnia, discriminación de género por ser mujer y discriminación por clase social que le lleva a la sobreespecialización en trabajos poco valorados por la sociedad. Esto último en buena medida debido a la situación económica existente en España antes de la crisis, que llevó a que estos empleos fueran ocupados en su inmensa mayoría por inmigrantes. (Molpeceres, 2012; Parella, 2003). Se trata de trabajos como los relacionados con el cuidado de personas en situación de dependencia (ancianos, enfermos...), trabajos domésticos y empleadas de servicio (restaurantes, limpieza...). Muchas de las relaciones mercantiles se establecen entre familias y asalariadas inmigrantes, a veces al margen de la regulación laboral existente o sin cumplimiento de algunos derechos que les pertenecen (no cotización a la Seguridad Social, no cotización íntegra de las horas trabajadas, horarios excesivos, falta de vacaciones, actividades precarias, etc.). La tipología de trabajo, las condiciones de trabajo y la falta de regulación laboral pueden incidir negativamente en el bienestar psicológico de las mujeres trabajadoras inmigrantes.

Pero la salud en el trabajo no sólo viene determinada por las características del contexto laboral, sino también por otras variables no laborales como pueden ser las familiares y aquellas que surgen del proceso de adaptación sociocultural y económico que conlleva un cambio de país (diferentes grados de desarrollo económico, diferentes costumbres, cosmovisión del mundo diferente e incluso religión diferente en algunos casos). Todo ello supone que la mujer inmigrante recibe en su persona influencias desde estos ámbitos, laboral, familiar y social, que le suponen un esfuerzo de adaptación y acomodación considerable a la nueva situación y que debe modular para afrontarlo con éxito.

Desde el ámbito familiar según opinan Ramírez y de la Cruz (2003) hay que considerar que la mayoría de las mujeres inmigrantes que están ocupadas laboralmente, se encargan también del trabajo de su hogar. Es su responsabilidad la mayoría de asuntos

familiares y del núcleo familiar (a veces extenso) como el cuidado de hijos, atención educativa, tareas domésticas, etc. Hay que añadir que algunas veces el núcleo familiar (esposo y/o algún hijo) está disperso geográficamente y ello supone preocupación, al no estar la familia agrupada de hijos y/o pareja, y más responsabilidad económica, pues parte de su familia depende de las remesas que envían a las familias de sus países de origen. Lo anterior puede suponer para las mujeres inestabilidad emocional y carencia de bienestar psicológico. Asimismo, la creación de nuevas familias en el país de acogida es otro elemento que puede contribuir también aun mayor estrés no laboral. Desde el punto de vista social tienen que afrontar estilos de vida diferentes, interacciones sociales en la nueva sociedad, y adaptarse a los nuevos sistemas en que están inmersos (Brundtland, 2001). La OMS (Organización Mundial de la Salud) señala que los dos factores que contribuyen con más fuerza al aumento de enfermedades mentales en el mundo son los rápidos cambios de ambiente y las situaciones precarias y/o pobreza. Sin embargo, cabe mencionar en este punto que el diseño de las intervenciones preventivas, no sólo debería ir dirigido a inmigrantes, sino también a hijas de segunda generación, que por supuesto están más adaptadas culturalmente al país de acogida de sus padres, pero estarán más inadaptadas socialmente y en conflicto social con sus mayores (Molero, 2004).

En resumen pues cabe señalar que las circunstancias laborales, familiares y sociales pueden ejercer una notable influencia en el nivel de estrés percibido, por las mujeres inmigrantes iberoamericanas, que con frecuencia parece que tienen que soportar más carga familiar, y condiciones más precarias de trabajo, junto a discriminación por ser mujer. Factores de género, clase y etnia se entrecruzan, colocando a las mujeres de países iberoamericanos en situaciones más propensas a la vivencia del estrés, en general, y del estrés laboral en particular.

INMIGRACIÓN Y ESTRÉS LABORAL

El término estrés fue llevado a la Psicología por el fisiólogo canadiense Selye (1956) y desde entonces se ha considerado desde diversos enfoques, como por ejemplo como reacción o respuesta del individuo, como estímulo y como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo (Merín, Cano-Vindel, y Miguel-Tobal, 1995). Distintas concepciones de un mismo fenómeno que han dado lugar a numerosas y variadas definiciones. De entre esas múltiples y diversas definiciones que en torno a este concepto han sido ofrecidas, una definición que resalta es la de McGrath

(1970) que considera que *“el estrés es un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias percibidas”* (cita en Navarro, 2009, p. 87). En este ámbito destaca especialmente la definición dada por Lazarus y Folkman (1984) que definen el estrés como *“la relación entre la persona y el ambiente que es evaluada por la persona como excediendo sus recursos y poniendo en peligro su bienestar”* (cita en Martín, Salanova y Peiró, 2003, p. 9).

La mayoría de las concepciones actuales sobre el estrés laboral lo definen como un fenómeno consistente en una relación o transacción entre la persona (el trabajador, definido por sus capacidades y recursos personales) y el entorno o ambiente (en este caso, laboral, definido por las condiciones y demandas de trabajo), que resulta ser gravosa (o que la persona la percibe como tal) para el bienestar del individuo, y que deviene en trastornos psicológicos, conductas insanas y finalmente, en enfermedad (Edwards y Cooper, 1988; Harrison, 1978; Lazarus y Folkman, 1986). Un concepto bastante relacionado con el estrés laboral, y que a menudo también es examinado como un indicador de tal vivencia, además de como una actitud general ante el trabajo, es la satisfacción laboral. Al tiempo que la baja satisfacción laboral puede propiciar la aparición de mala salud y una falta de crecimiento personal, entre otras consecuencias (Generalitat de Catalunya, 2010).

Sobre la base de los planteamientos expuestos podemos decir que los inmigrantes, en tanto que tales, se enfrentan a un cambio que afecta a muchos ángulos y aspectos de su vida, cambios culturales, sociales, de trabajo, etc. Y todo ello les supone un período de adaptación en el que quizá con frecuencia deberán afrontar situaciones que pueden ser estresantes. O’Ferrall (2003) considera que la inmigración implica unos cambios que hacen a los sujetos más vulnerables al estrés, y Kagitcibasi y Berry (1989) manifiestan que no es de extrañar que el proceso de adaptación sociocultural sea con frecuencia estresante para el inmigrante, y de manera especial en mujeres inmigrantes. Como así lo indican estudios como el realizado por Hidalgo, Peralta, Robles y Pérez (2007) que han puesto de manifiesto que las mujeres inmigrantes, en particular las latinoamericanas, están expuestas a situaciones potencialmente estresantes por condiciones laborales precarias. Otros estudios como el realizado por Patiño y Kirchner (2008) constata que las mujeres presentan grados más elevados de estrés percibido en comparación con los hombres, resultados coincidentes e informados por otros autores en diferentes

poblaciones entre ellas la latinoamericana (González y Landero, 2007; Remor y Carrobles, 2001). Por otra parte Patiño y Kirchner (2008) afirman que los problemas narrados por los inmigrantes latinoamericanos apuntan a que los estresores principales están en el trabajo (un 39'8% lo eligen como primer problema y un 22% lo eligen como segundo problema), la familia (un 3'6% y un 28% escogen como primero y segundo problema respectivamente) y la discriminación (un 16'9% lo seleccionan en primer lugar y un 18% en segundo lugar).

A modo de síntesis, desde la perspectiva anterior se destaca que a la hora de intervenir sobre el estrés laboral, es importante reflexionar y valorar objetivamente cada situación desafiante para poner en marcha nuestros recursos (físicos, sociales, psicológicos y materiales) y estrategias y hacer frente a las consecuencias negativas, o que nosotros percibimos como tales, y de esta manera eliminarlas o paliarlas en la medida de lo posible. Desde este punto de vista o enfoque es importante para la intervención considerar una valoración cognitiva de la situación en su conjunto, hacer uso de los recursos internos personales y externos para abordar el estrés y canalizar y/o reconducir las consecuencias emocionales negativas. Y como se ha descrito anteriormente, no solo las circunstancias de tipo laboral influyen en el estrés laboral en mujeres inmigrantes latinoamericanas, factores sociales y familiares como la carga familiar, el género, la clase social, la etnia hacen que este tipo de población pueda estar expuesta a situaciones potencialmente estresantes. Precisamente la intervención que aquí se ofrece y que a continuación se describe toma en consideración estos aspectos.

OBJETIVOS

El objetivo general de esta intervención es prevenir la aparición de estrés laboral en mujeres inmigrantes latinoamericanas que trabajan fuera de su hogar y que por su situación laboral, familiar, sociocultural y de género están expuestas a estresores que les puede conducir a vivenciar este tipo de estrés, y por tanto experimentar algunos de los diversos resultados y consecuencias al mismo asociados. Y todo ello en el desarrollo de competencias personales, y dotando de recursos y estrategias para afrontar adecuadamente las posibles situaciones que puedan generar estrés.

La consecución de este objetivo general pasa por alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las situaciones estresantes de forma individual y grupal para tomar decisiones posteriores.
- Evaluar de manera individual los recursos personales, sociales y materiales que puedan ayudar para afrontar con éxito los estresores.
- Potenciar y/o modificar los recursos personales, sociales y materiales relevantes, fortaleciendo su competencia personal.
- Dotar de estrategias de afrontamiento para hacer frente a situaciones estresantes laborales y no laborales.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES

Los destinatarios de la intervención preventiva como he descrito anteriormente serían las mujeres inmigrantes iberoamericanas que trabajan y están en riesgo psicosocial de padecer estrés laboral por las mismas condiciones y características del trabajo o por influencia de otras variables como son el género, la etnia, la clase y la carga familiar entre otras. Las participantes no padecen actualmente estrés si bien están expuestas a situaciones potencialmente estresantes puesto que están trabajando. El programa de intervención se desarrollará con alrededor de 10 mujeres, estableciendo un mínimo de 6 y un máximo de 15. La edad de las participantes será la edad legal que establece la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el estado español, que es una edad mínima de 16 años. Todas las integrantes aceptarán de forma voluntaria la integración y participación en el programa.

DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La localización del programa se sitúa en la ciudad de Teruel y requeriría contar con instalaciones pertinentes algunas de las asociaciones o instituciones que a continuación se detallan. Para localizar a las personas objeto de intervención tendremos que recurrir a aquellas asociaciones, fundaciones, instituciones y ONGs que están trabajando en la ciudad de Teruel, como por ejemplo:

- Cáritas Diocesana. ONG que tiene actividades dirigidas a mujeres a través de proyectos y talleres. Destaca el Proyecto “A todo trapo”, que incluye Taller de reciclado y rehabilitación de ropa, taller prelaboral de corte y confección y una empresa de inserción dedicada a la rehabilitación de ropa. Importante es el Proyecto Equal, programa dedicado a la inserción sociolaboral de mujeres en situación de exclusión social.

- Cruz Roja, a través de su Departamento de intervención social, que trabaja con personas inmigrantes para su plena incorporación social y con mujeres en dificultad social.
- Ayuntamiento de Teruel, a través del Centro Municipal de Servicios Sociales encargado de garantizar al ciudadano las prestaciones básicas (alojamiento, alimentos y otras atenciones relacionadas como necesidades primarias de los individuos), además de procurar servicios de información y orientación, tratamiento psicosocial, tutela jurídica, asesoría jurídica y otras actividades de prevención e inserción social.
- ATIS Teruel. Asociación Turolense de Inmigrantes Solidarios.
- Fundación CEPAIM de Teruel, es una ONG que tiene como finalidad trabajar para la promoción integral de las personas y del pleno acceso de las mismas a los derechos ciudadanos en pro de una sociedad intercultural, desde el reconocimiento de la igualdad de derechos y deberes y de la diversidad cultural.

A todos los centros arriba señalados se les explicarán los contenidos y objetivos del programa preventivo, todo ello con el fin, como se ha indicado anteriormente, de solicitar permiso de utilización de locales donde pueda tener lugar el programa y por otra parte para que colaboren para conseguir participantes. Cuando exista un acuerdo con algunas instituciones y/o asociaciones, se diseñará un cartel y un tríptico informativo que se distribuirán por los centros que colaboren. El tríptico incluirá un apartado para rellenar y poder apuntarse al programa, éste se podrá entregar en cualquiera de los centros colaboradores.

Posteriormente tendrá lugar una reunión informativa sobre objetivos, contenidos, lugar, horarios, etc. del programa. Además, se les entregará a las interesadas instrumentos que tienen la finalidad por una parte de seleccionar a las participantes a las que va dirigido el programa de prevención y por otra de conocer el nivel de recursos y competencias que poseen la participantes para posteriormente planificar y orientar la intervención. Una vez completados tales instrumentos, tendrá lugar el comienzo del programa en el horario y lugar acordado. Al finalizar, en la última sesión, se realizará una valoración del programa preventivo con las participantes y se volverán a pasar y a cumplimentar los cuestionarios del principio, con el objetivo de observar si ha habido cambios con respecto a los resultados obtenidos antes del inicio de la intervención.

INSTRUMENTOS

Tanto al comienzo como al final del programa las participantes serán evaluadas por el profesional para determinar y conocer datos. Serán utilizados varios cuestionarios distintos que se describen a continuación:

Cuestionario Sociodemográfico: en el que se preguntan cuestiones acerca de su edad, sexo, nacionalidad, estatus legal, estudios, además de datos en relación al trabajo y datos de su experiencia migratoria.

Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS) de Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983), la adaptación al español fue realizada por Remor y Carroble (2001). Es un instrumento de autoinforme que evalúa el nivel de estrés percibido durante un mes. Consta de 14 ítems con 5 opciones de respuesta, que van de “Nunca” a “Muy a menudo” (Escala Likert). La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido. En un estudio realizado por Remor (2006) la versión española demostró una adecuada consistencia interna de 0,81 y test-retest de 0,73.

Escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) de Warr, Cook y Wall (1979), adaptada al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995). Escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. Formada por 15 ítems con 7 opciones de respuesta, que van de “Muy insatisfecho” a “Muy satisfecho” (Escala Likert). Aunque está compuesto originalmente por dos subdimensiones: satisfacción intrínseca y extrínseca, según un estudio realizado por Boluarte (2014) existe una mayor consistencia con la medida de un solo factor, satisfacción general, con un Alfa de Cronbach de 0,86.

Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) de Sandín y Chorot (2002). Es una medida de autoinforme diseñada para evaluar 7 estilos de afrontamiento: focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión. Consta de 42 ítems con 5 opciones de respuesta, graduada desde “Nunca” a “Casi siempre” (Escala Likert). Según la validación realizada por Sandín y Chorot (2003) los coeficientes de fiabilidad de Cronbach para los 7 factores variaron de 0,64 a 0,92 (media de 0,79).

Escala de Autoestima de Rosemberg (EAR) de 1965, adaptación española realizada por González, de las Cuevas, Rodríguez y Rodríguez (2002). Escala utilizada

para explorar la autoestima personal entendida como los sentimientos de valía personal y de respeto a sí mismo. Formada por 10 ítems con 4 opciones de respuesta, que van desde “Muy de acuerdo” a “Totalmente en Desacuerdo” (Escala Likert), la mitad de los ítems están enunciados positivamente y la otra mitad negativamente. Según un estudio elaborado por Vázquez, Jiménez y Vázquez (2004) la versión española obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,87.

Escala de Asertividad de Rathus (RAS) de 1973, adaptada al español por León y Vargas (2008). Es un instrumento de autoinforme que evalúa el nivel de destreza asertiva de la persona. Consta originalmente de 30 ítems, de los cuáles se usaran 22, tiene 5 opciones de respuesta, graduada desde “Muy poco característico en mí, extremadamente no descriptivo” a “Muy característico en mí, extremadamente descriptivo” (Escala Likert). León y Vargas (2009) afirman en su estudio que tras la eliminación de 8 ítems que saturaban poco, el coeficiente de fiabilidad aumento de 0,80 a 0,84.

SECUENCIACIÓN

El programa de prevención tiene una temporalización de 4 meses y consta de 8 sesiones (sin contar la reunión inicial informativa), las sesiones serán cada dos semanas. Cada sesión tendrá una duración de una hora y media aproximadamente. Previo al comienzo se elaborará un calendario indicando los días y horas que tendrán lugar las sesiones, aunque este podrá ser modificable teniendo en cuenta la disponibilidad de las participantes y del profesional. A continuación se detalla en una tabla los contenidos de cada sesión y posteriormente se explican los objetivos y actividades de las sesiones:

	Contenidos	Duración
Sesión 0	Reunión grupal informativa y aplicación de cuestionarios	2 horas
Sesión 1	Presentación y conceptos clave	1 hora y 30 minutos
Sesión 2	Reconocimiento y manejo de emociones	1 hora y 30 minutos
Sesión 3	Mejora de la autoestima e identificación de fortalezas	1 hora y 30 minutos

Sesión 4	Estrategias de afrontamiento	2 horas
Sesión 5	Desarrollo de la asertividad	1 hora y 30 minutos
Sesión 6	Técnicas de relajación. Aprender a relajarse	1 hora
Sesión 7	Resiliencia, la fortaleza ante las adversidades	1 hora y 30 minutos
Sesión 8	Comentarios finales, valoración del programa y aplicación de cuestionarios	2 horas

Sesión 0. Reunión grupal informativa y aplicación de cuestionarios

Objetivos: informar sobre contenidos del programa, objetivos, lugar, horarios, además de atender dudas y sugerencias, y pasar los cuestionarios a aquellas personas que deseen realizarlos.

Sesión 1. Presentación y conceptos clave

Objetivos: clarificar el contenido del programa, conocer la opinión de los participantes y recibir sugerencias, además de conocer la situación global y actual de las participantes.

Actividades: en primer lugar, se realizará una dinámica grupal para “romper el hielo” y conocerse. Posteriormente partiendo de una actividad en la que se pongan de manifiesto comportamientos y emociones relacionados con el estrés llegar a la clarificación de este concepto en diferentes situaciones y ámbitos. Al finalizar las participantes podrán hacer comentarios acerca del programa y posibles sugerencias.

Sesión 2. Reconocimiento y manejo de emociones

Objetivos: reconocer las diferentes emociones positivas y negativas, y a aprender a manejar y controlar nuestras emociones en situaciones que lo requieran.

Actividades: para comenzar se hará una actividad para identificar las emociones básicas tanto positivas como negativas y a continuación emociones que experimentamos ante una situación que nos produce estrés, con posterior explicación. Más adelante, se realizará una dinámica de control de emociones negativas que consiste en leer en grupo varios ejemplos de situaciones que suelen provocar estrés o ansiedad y que expliquen cómo se comportarían ante esas situaciones. En último lugar, el profesional explicará

orientaciones y técnicas que faciliten y promuevan un adecuado manejo de situaciones estresantes.

Sesión 3. Mejora de la autoestima e identificación de fortalezas

Objetivos: reflexionar y tomar conciencia de la imagen que tenemos de nosotros mismos, identificar nuestras características más positivas y desarrollar una actitud de aceptación y valoración propia.

Actividades: el profesional empezará con una dinámica en que cada participante tendrá que escribir en un folio dos características positivas de sí mismo físicas, otras dos en relación a su personalidad y dos más habilidades y/o destrezas que tenga consolidadas, posteriormente cada miembro leerá en voz alta lo escrito, y finalmente puesta en común de la actividad realizada, reflexionando sobre lo trabajado para desarrollar en las participantes mayor confianza en sí mismas. A continuación, se realizará otra dinámica que consiste en que cada participante llevará pegado un folio en la espalda y las demás escribirán una cualidad positiva de cada miembro del grupo, y posterior reflexión.

Sesión 4. Estrategias de afrontamiento

Objetivos: analizar estrategias desadaptativas que se utilizan habitualmente en situaciones estresantes y dotar de estrategias y técnicas que resulten adecuadas para afrontar los problemas cotidianos que les puedan surgir a las participantes.

Actividades: en primer lugar, se realizará un ejercicio de simulación en el que las participantes representen situaciones estresantes que hayan experimentado en trabajo, previamente se preparará la representación. Posteriormente, se hará un análisis, interpretaciones y valoraciones de las estrategias y respuestas seleccionadas. Por último, el profesional expondrá orientaciones sobre estrategias de afrontamiento adecuadas a cada problemática simulada, además de una explicación breve de los estilos de afrontamiento: centrados en el problema y centrados en la emoción

Sesión 5. Desarrollo de la asertividad

Objetivo: aprender a expresar sentimientos, emociones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás.

Actividades: el profesional explicará lo que significa ser asertivo, agresivo y pasivo. A continuación, se realizará una dinámica en la que se presenten varios casos en el contexto laboral y no laboral, y que las participantes deberán reflexionar si se ha dado una respuesta

asertiva, pasiva o agresiva y posterior puesta en común. Asimismo, las participantes que lo deseen pueden poner un ejemplo de una situación, ya sea en el contexto de trabajo o fuera de él, en la que dieron una respuesta pasiva o agresiva y comentar en grupo cual hubiera podido ser una respuesta más adecuada.

Sesión 6. Técnicas de relajación. Aprender a relajarse

Objetivo: enseñar técnicas de relajación para aliviar el estrés.

Actividades: Se explicarán tres técnicas que ayudan a rebajar la tensión en situaciones de estrés. En primer lugar, se hará guiado y posteriormente de forma autónoma por cada participante. Esas técnicas son: respiración profunda, relajación muscular progresiva y escaneo corporal.

Sesión 7. Resiliencia, la fortaleza ante las adversidades

Objetivos: desarrollar y potenciar capacidades y competencias que ayudan a la persona a adaptarse positivamente a pesar de las adversidades y ante situaciones de estrés.

Actividades: al comenzar, el profesional expondrá que se entiende por persona resiliente (identidad positiva, control personal, autoestima, optimismo, afrontamiento y apoyo social,...). Posteriormente, se hará una lectura de un relato real que sea ejemplo de superación de dificultades y obstáculos y reflexión posterior. Seguidamente, se comenta en grupo las vivencias y experiencias propias de aquellas personas que deseen compartirlas, y se analizan las situaciones y las respuestas dadas por los participantes, además de reflexionar que comportamiento hubiera podido ser más adecuado dada la situación. En último lugar, se informará acerca de los recursos sociales básicos para extranjeros en Teruel.

Sesión 8. Comentarios finales, valoración del programa y aplicación de cuestionarios

Objetivos: conocer la opinión y conclusiones de las participantes acerca del desarrollo del programa, y a aplicar el cuestionario de Evaluación de Satisfacción del Programa y los cuestionarios que ya realizaron antes de comenzar con las sesiones.

RECURSOS

En lo que a **recursos materiales** se refiere, se contará con las instalaciones proporcionadas por aquellas asociaciones, fundaciones, instituciones y/o ONGs que deseen colaborar. La sala en la que se vaya a desarrollar el programa deberá contar con

mesas y sillas suficientes para el/la profesional y las participantes. Además se requerirá las pruebas psicométricas que se realizarán al comienzo y al final del programa a las participantes. El resto de material necesario será destinado para la realización de las sesiones: bolígrafos, folios y demás material fungible. Así mismo como **recursos tecnológicos**, se necesitará un proyector, pantalla para proyectar, un ordenador, una memoria USB, una impresora y una fotocopidora. Finalmente los **recursos humanos** se concretan en la contratación de un/a psicólogo/a preferentemente especializado en intervención social.

CONCLUSIONES

Como se ha señalado anteriormente, el objetivo principal de este trabajo no era otro que elaborar una intervención destinada a prevenir la aparición del estrés laboral en mujeres inmigrantes latinoamericanas que trabajan fuera de su hogar. Mujeres que por su situación laboral, familiar, sociocultural y de género están expuestas a estresores que les pueden conducir a vivenciar este tipo de estrés, y por tanto a experimentar algunos de los potenciales resultados y consecuencias derivados de éste. Para ello se plantearon una serie de objetivos específicos que se han seguido para elaborar la intervención preventiva, dos de ellos eran identificar posibles estresores tanto de forma individual como grupal y evaluar individualmente recursos personales, sociales y materiales, los cuales se concretan a través de los cuestionarios ya indicados con anterioridad y en las dos primeras sesiones de la intervención. Por otra parte se planteaban otros dos objetivos específicos que eran potenciar y/o modificar recursos personales, sociales y materiales fortaleciendo su competencia personal y dotar de estrategias de afrontamiento para situaciones estresantes laborales y no laborales, los cuales se reflejan a lo largo del transcurso de la sesiones.

Desde la puesta en práctica de esta intervención se esperan resultados congruentes con los objetivos arriba expuestos, de tal forma que las mujeres iberoamericanas participantes en la misma sean capaces de afrontar con éxito situaciones potencialmente estresantes con la ayuda de recursos, capacidades y competencias que la misma persona posee. Por otra parte el grado de aplicabilidad práctica de este programa de intervención es alto por la facilidad de coordinación con las instituciones locales y las ONG además del grado de disponibilidad de las mismas para cooperar y facilitar recursos e información

necesaria para el desarrollo del programa. Las características del contexto favorecen lo anterior.

Finalmente cabe señalar que este trabajo no está exento de limitaciones. Podemos encontrar algunas de tales limitaciones en el desarrollo del programa, como por ejemplo la potencial dificultad para la asistencia a las diferentes sesiones programadas, que de alguna forma es inherente a las condiciones actuales del trabajo (precariedad, turnos, movilidad laboral, etc.) y a las diversas tareas que tienen que realizar fuera del mundo laboral. Asimismo y aunque el colectivo de inmigrantes iberoamericano en nuestro país sea el mayoritario se debe tener en cuenta para futuras intervenciones destinadas a la prevención del estrés laboral, el trabajo con otros colectivos de inmigrantes, que no dejan de ser menos importantes, ajustándose a las características que presenta cada grupo. Incluso para favorecer la integración de las distintas culturas que conviven en la ciudad. Para dar continuidad a nuestra intervención sería interesante en un futuro realizar un programa de intervención secundaria con aquellas personas inmigrantes que tengan estrés laboral.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, (2005). Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Recuperado 8 de junio de 2014, de <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, (2013). La precariedad en el empleo o la reorganización laboral son la causa más común de estrés relacionado con el trabajo en Europa. Recuperado el 8 de junio de 2014, de <http://goo.gl/rcz1Mm>.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25, 80-84.
- Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P., y Cooper, C.L. (2012). Theories of Psychological Stress at Work. *Handbook of Occupational Health and Wellness*, 2, 23-38.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working, (2007). Employment and working conditions of migrant workers. Recuperado el 12 de noviembre de 2014, de <http://goo.gl/Djd0IT>.

- Fernández-López, J.A., Siegrist, J., Röbel, A., y Hernández-Mejía, R. (2003). Estrés laboral: un nuevo factor de riesgo ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Atención Primaria*, 31, 524-526.
- Generalitat de Catalunya, (2010). Identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Recuperado el 13 de noviembre de 2014, de http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf.
- Hidalgo Ruzzante, N., Peralta Ramírez, M.I., Robles Ortega, H., y Pérez García, M. (2008). Estrés y ejecución neuropsicológica en mujeres inmigrantes. *Revista Multidisciplinar de Ciencias de la salud*, 12, 37-52.
- Instituto Aragonés de Estadística, (2014). Datos Básicos de Aragón. Recuperado el 30 de mayo de 2014, de <http://goo.gl/jSZTo7>.
- Instituto Nacional de Estadística, (2014). Demografía y Población. Recuperado el 28 de mayo de 2014, de <http://www.ine.es/>.
- Instituto Nacional de Estadística, (2014). Estadísticas del Movimiento Natural de Población (Nacimientos, Defunciones y Matrimonios). Recuperado el 2 de noviembre de 2014, de <http://www.ine.es/prensa/np819.pdf>.
- Jansà, J.M., y García de Ollala, P. (2004). Salud e inmigración: nuevas realidades y nuevos retos. *Gac Sanit*, 18, 207-213.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- León, M., y Vargas, T. (2009). Validación y estandarización de la Escala de Asertividad de Rathus (RAS) en una muestra de adultos costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 28, 187-205.
- Martín, F. (1994). Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Recuperado el 31 de octubre de 2014, de <http://goo.gl/fgZgXe>.
- Martín, P., Salanova, M., y Peiró, J.M. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre? *Proyecto Social*, 10 y 11, 167-186.
- Martínez, E. (2007). Análisis diagnóstico psicosocial con mujeres inmigrantes. Recuperado el 15 de julio de 2014, de <http://goo.gl/Bg1moH>.
- Meichebaum, D. (1987). Manual de inoculación de estrés. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Merín, J., Cano-Vindel, A., y Miguel-Tobal, J.J. (1995). Estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1, 113-130.

- Molpeceres, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30, 91-113.
- Navarro, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55, 86-98.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social, (2010). Riesgos Psicosociales, Absentismo y Siniestralidad en Trabajadores de Procedencia Iberoamericana en España. Recuperado el 30 de mayo de 2014, de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/PT-4_psicosociales_.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo, (2014). Migración Laboral: Datos y cifras. Recuperado el 3 de septiembre de 2014, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS_248866/lang--es/index.htm.
- Pajares, M. (2010). Inmigración y mercado de trabajo. Recuperado el 3 de octubre de 2014, de <http://goo.gl/hvpazG>.
- Parella, S. (2003). La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Cataluña. *Revista Internacional de Sociología*, 61, 85-113.
- Patiño, C., y Kirchner, T. (2008). Estrés y Coping en inmigrantes latinoamericanos residentes en Barcelona. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 1, 29-38.
- Peña, J.A., y Gómez-Berrocal, C., y Fernández- Parra, A. (2014). El papel de la categorización social y las diferencias sociodemográficas en la autoestima, el ajuste, y el bienestar psicológicos de una muestra de inmigrantes. *Anales de Psicología*, 30, 560-572.
- Pinedo, M., Castañeda, X., y Teran, S. (2011). Occupational Health and Safety among Latinos in the United States (fact sheet). Health Initiative of Americas. University of California Berkeley, School of Public Health.
- Quintero-Gutiérrez, F.J., López-Castromán, J., Collazos, F., Baca, E., y García Álvarez, R. (2008). Salud Mental e Inmigración hispana en España. *Revista Latinoamericana de Psiquiatría*, 8, 5-13.
- Ramírez, R.R., y De la cruz, G.P. (2003). The Hispanic Population in the United States: March 2002. Recuperado el 31 de mayo de 2014, de <http://www.census.gov/prod/2003pubs/p20-545.pdf>.
- Remor, E., y Carrobles, JA. (2001). Versión Española de la escala de estrés percibido (PSS-14): Estudio psicométrico en una muestra VIH+. *Ansiedad y Estrés*, 7, 195-201.

- Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9, 86-93.
- Ríos, M.L., y Moreno, M.P. (2012). “Sin vosotras el mundo no se mueve” Mujeres inmigrantes en el contexto laboral español. *Athenea Digital*, 12, 3-31.
- Salgado, V.N., Cervantes, R.C., y Padilla, A.M. (1990). Gender and ethnic differences in psychosocial stress and generalized distress among Hispanic. *Sex Roles*, 22, 441-453.
- Salabarría, K., Sánchez, A., y De Corral, P. (2004). Eficacia de un programa de apoyo psicológico a mujeres inmigrantes: un estudio de casos. *Revista de Psicopatología y Psicología clínica*, 14, 153-164.
- Sallé, M.A., Molpeceres, L., y Ongil M. (2009). Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. Recuperado el 1 de mayo de 2014, de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/analisisLaboralInmigrantes.pdf>.
- Sanchis-Ruiz, A., Varela-Hall, C., Martins-Muñoz, G., y Díaz-Sotero, M. (2013). Riesgo psicosocial de los trabajadores inmigrantes en España. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59, 345-360.
- Sandín, B. (2003). El estrés basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3, 141-157.
- Sandín, B., y Chorot, P. (2003). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8, 39-54.
- Vázquez, A.J., Jiménez, R. y Vázquez R. (2004). Escala de autoestima de Rosemberg: fiabilidad validez en población clínica española. *Apuntes de Psicología*, 22, 247-255.
- Zarza, M.J., y Sobrino, M.I. (2007). Estrés de adaptación Sociocultural en inmigrantes latinoamericanos residentes en EE UU versus España. *Anales de Psicología*, 23, 72-84.

ANEXO I**Cuestionario Sociodemográfico**

Por favor, consteste a continuación las siguientes preguntas de forma sincera, este cuestionario es anónimo y confidencial.

Perfil Socio-Demográfico

1. Sexo H M
2. Edad 16-25 26-35 36-45 46-56 56-65 65
3. Lugar de nacimiento: _____
4. Nacionalidad: _____
5. Status legal Permiso de Residencia Permiso de trabajo Otros
6. Estado Civil Soltero Casado Divorciado
Otros _____
7. Número de hijos _____
8. Familia Vive con la familia Amigos Compatriotas
Otros _____
9. Vivienda Alquiler Propietario Casa compartida
Otros _____
10. Estudios Educación Primaria
 Secundaria
 Formación Profesional
 Formación Ocupacional
 Universitaria
11. Trabajo Empleado tiempo completo
 Empleado a tiempo parcial
 Autónomo
 Desempleado
12. Ocupación Agricultura
 Industria
 Servicios
 Construcción
 Otros _____

13. Tipo de contrato Fijo
Temporal
Sin contrato
Otros _____
14. Nivel de ingresos 250€
250-500€
500-1000€
<1000€
15. Tiempo de residencia > 1 año
2-5 años
5-10 años
< 10 años
16. Municipio de residencia _____

Experiencia Migratoria

17. ¿Ha vivido en otros países además de España?
Sí No Nombre _____
18. ¿Con quién llegó a España?
Solo
Con un conocido
Con parte de la familia con quien vive
Con toda la familia con quien vive
19. ¿Por qué motivo se traslado a este país?
Por jubilación
Por falta de empleo
Para buscar un empleo mejor
Por motivos políticos
Por motivos religiosos
Por razones formativas o educativas

Por la calidad de vida

Por razones familiares

Otros _____

20. ¿Tiene algún familiar que ya había emigrado?

Sí No No sabe ¿Quién? (padre, hermano...) _____

21. ¿Le influyó en su decisión de venir algún conocido de su país que ya había emigrado a España?

Sí No No sabe ¿Quién? (padre, hermano...) _____

22. Cuando decidió venir a España ¿Por cuánto tiempo pensó residir en España?

Menos de 1 año más de 1 año 1-5 años más de 5 años

23. ¿Cuáles son sus planes para los próximos 5 años?

Regresar a mi país de nacimiento

Regresar a mi país de nacimiento temporalmente

Permanecer en España

Trasladarme a otro país

No sabe

24. ¿Tiene intención de traer a algunos familiares a España?

Sí No No tiene familiares fuera de España No sabe

26. ¿Cuáles fueron los motivos de su última visita a su país?

Vacaciones

Visita a familiares y amigos

Arreglar algún asunto económico

Arreglar papeles para la regularización

Motivos laborales

Otros _____

27. ¿Envía dinero a su país?

No Ocasionalmente Regularmente Otros _____

Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS)

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0	1	2	3	4
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

Escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction)

Ponga una cruz en la casilla que más se ajuste a su situación personal:

1	2	3	4	5	6	7
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Ni satisfecho, Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

	1	2	3	4	5	6	7
1. Condiciones físicas del trabajo.							
2. Libertad para elegir tu propio trabajo.							
3. Tus compañeros de trabajo.							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5. Tu superior inmediato.							
6. Responsabilidad que se te ha asignado.							
7. Tu salario.							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10. Tus posibilidades de promocionar.							
11. El modo en el que tu empresa está gestionada.							
12. La atención que se presenta a las sugerencias que haces.							
13. Tu horario de trabajo.							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15. Tu estabilidad en el empleo.							

Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE)

A continuación se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas y recordar en qué medida Vd. La ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. **Rodee con un círculo el número que mejor representa el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican.** Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Vd. piense en un único acontecimiento, sino más bien en situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (**aproximadamente durante el pasado año**).

0	1	2	3	4
Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi Siempre

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

	0	1	2	3	4
1. Traté de analizar las causas del problema para hacerle frente.	0	1	2	3	4
2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal.	0	1	2	3	4
3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema.	0	1	2	3	4
4. Descargué mi mal humor con los demás.	0	1	2	3	4
5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas.	0	1	2	3	4
6. Le conté a familiares o amigos cómo se sentía	0	1	2	3	4
7. Asistí a la Iglesia.	0	1	2	3	4
8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados.	0	1	2	3	4
9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas.	0	1	2	3	4
10. Intenté sacar algo positivo del problema.	0	1	2	3	4
11. Insulté a ciertas personas.	0	1	2	3	4
12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema.	0	1	2	3	4
13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema.	0	1	2	3	4
14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.).	0	1	2	3	4
15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo.	0	1	2	3	4
16. Comprendí que yo fui el principal causante del problema.	0	1	2	3	4
17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás.	0	1	2	3	4
18. Me comporté de forma hostil con los demás.	0	1	2	3	4

19. Salí al cine, a cenar, a “dar una vuelta”, etc., para olvidarme del problema.	0	1	2	3	4
20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema.	0	1	2	3	4
21. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema.	0	1	2	3	4
22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema.	0	1	2	3	4
23. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación.	0	1	2	3	4
24. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes.	0	1	2	3	4
25. Agredí a algunas personas.	0	1	2	3	4
26. Procuré no pensar en el problema.	0	1	2	3	4
27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal.	0	1	2	3	4
28. Tuve fe en que Dios remendaría la situación.	0	1	2	3	4
29. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas.	0	1	2	3	4
30. Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema.	0	1	2	3	4
31. Experimenté personalmente eso de que “no hay mal que por bien no venga”.	0	1	2	3	4
32. Me irrité con alguna gente.	0	1	2	3	4
33. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema.	0	1	2	3	4
34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir.	0	1	2	3	4
35. Recé.	0	1	2	3	4
36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.	0	1	2	3	4
37. Me resigné a aceptar las cosas como eran.	0	1	2	3	4
38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor.	0	1	2	3	4
39. Luché y me desahugué expresando mis sentimientos.	0	1	2	3	4
40. Intenté olvidarme de todo.	0	1	2	3	4
41. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	0	1	2	3	4
42. Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar.	0	1	2	3	4

Escala de Autoestima de Rosemberg (EAR)

Este test tiene por finalidad evaluar el sentimiento de satisfacción que la persona tiene sobre sí misma. Por favor, conteste las siguientes frases con la respuesta que considere más apropiada.

A	B	C	D
Muy de acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo.	Muy en desacuerdo.

	A	B	C	D
1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.				
2. Estoy convencido de que tengo cualidades buenas.				
3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente.				
4. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.				
5. En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a.				
6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso.				
7. En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a.				
8. Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo.				
9. Hay veces que realmente pienso que soy un/a inútil.				
10. A veces creo que no soy buena persona.				

Escala de Asertividad de Rathus (RAS)

Indique hasta qué punto cada una de las siguientes frases describen la forma en que usted piensa o se comporta ante ciertas situaciones. Ponga una cruz en la casilla que más se ajuste a su situación personal:

0	1	2	3	4	5
Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.	Bastante poco característico o de mí, no descriptivo.	Algo no característico o de mí, ligeramente no descriptivo.	Algo característico o de mí, ligeramente descriptivo.	Bastante característico o de mí, bastante descriptivo.	Muy característico en mí, extremadamente descriptivo.

	0	1	2	3	4	5
1. Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y autoafirmativa que yo.						
2. He dudado en proponer o aceptar una cita con alguien por timidez.						
3. Cuando la comida que me han servido en el restaurante no está hecha a mi gusto, me quejo con el mesero o mesera.						
4. Cuando un vendedor/a se ha tomado el rato y la molestia de mostrarme un producto que después no quiero, paso mal rato al decir "NO".						
5. Me esfuerzo, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.						
6. En realidad la gente se aprovecha de mí con frecuencia.						
7. Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.						
8. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.						
9. En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electrónicos, a realizar entrevistas personales.						
10. Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.						
11. Si un pariente cercano y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto.						
12. He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.						
13. Soy abierto/a y franco/a en lo que respecta a mis sentimientos.						
14. Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, lo (la) busco para saber qué es lo que pasa.						
15. Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que "NO".						
16. Suelo reprimir mis emociones antes que hacer una escena.						
17. En el restaurante o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio.						
18. Cuando me halagan con frecuencia, no sé qué responder.						
19. Si dos personas en el cine o en una conferencia están hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra parte.						
20. Si alguien se cuele en una fila, le llamo abiertamente la atención.						
21. Expreso mi opinión con facilidad.						
22. Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada						

ANEXO II

Evaluación de Satisfacción del Programa

- Realiza una valoración general del programa puntuando de 1 a 10 (entendiendo como 1 muy insatisfactorio y 10 muy satisfactorio) _____

- ¿Qué te ha parecido la actuación que el profesional ha llevado a cabo?

- De entre las sesiones realizadas en el programa: ¿cuál ha sido la que más te ha gustado? _____

¿Y la que menos? _____

¿Por qué? _____

- ¿Hay algo que no se ha trabajado en el programa y te parece importante?

- Escribe cualquier comentario o sugerencia que quieras expresar acerca del programa:

ANEXO III

Algunos ejemplos de dinámicas y actividades incluidas en las sesiones del programa:

Dinámica “Pelota caliente” (Incluida en la Sesión 1: Presentación y conceptos clave):

Descripción: Consiste en presentarse, indicando además del nombre, algún dato básico por medio de una pelota que se va lanzando entre las participantes del grupo.

Objetivos: Romper el hielo e iniciar un pequeño conocimiento del grupo.

Material: Una pelota u otro objeto para lanzar.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Observaciones: Debe hacerse lo más rápido posible.

Desarrollo: En círculo, sentados o de pie, el profesional explica que la persona que reciba la pelota tiene que darse a conocer, diciendo: el nombre con el que le gusta que la llamen, su lugar de procedencia, en que trabaja, algunos gustos o aficiones. Inmediatamente terminada la presentación se lanza la pelota a otra persona para que continúe la actividad.

Dinámica “¿Cómo soy?” (Incluida en la Sesión 3: Mejora de la autoestima e identificación de fortalezas):

Descripción: Cada participante escribe en un folio dos características positivas de sí mismo físicas, otras dos en relación a su personalidad y dos habilidades y/o destrezas que tenga más consolidadas.

Objetivos: Reflexionar sobre sí mismo e identificar fortalezas.

Material: Un folio para cada miembro del grupo, y bolígrafos.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Observaciones: Para una mejor comprensión e interiorización de la actividad realizar una reflexión grupal una vez finalizada la dinámica.

Desarrollo: En primer lugar el profesional explica que las participantes deben pensar y posteriormente escribir en un folio varias características de sí mismas atendiendo al físico, a la personalidad y a habilidades. A continuación cada una tendrá que leer en voz alta lo escrito.

Actividad de Role Playing en situaciones estresantes laborales (Incluida en la Sesión 4: Estrategias de afrontamiento):

Descripción: Ejercicio de simulación en el cual las participantes tendrán que representar situaciones estresantes que pueden darse en su lugar de trabajo.

Objetivos: Reflexionar y valorar estrategias antes situaciones estresantes en el ámbito laboral.

Duración: 60 minutos aproximadamente.

Observaciones: Para una mejor interiorización utilizar situaciones que hayan vivido o sean más probables que tengan lugar. Además para una mayor comprensión posteriormente se realiza una reflexión.

Desarrollo: El profesional les pregunta a las participantes si han tenido alguna situación o problema que puede llegar a ser experimentado como estresante, en su trabajo. A continuación se elige por consenso grupal dos situaciones nombradas para representarlas, se piensa en grupo posibles estrategias. Y por último se hace la representación.

Dinámica “Pasiva, Asertiva y Agresiva” (Incluida en la Sesión 5: Desarrollo de la asertividad):

Descripción: Consiste en indicar el tipo de respuesta (si es pasiva, asertiva o agresiva) en varios casos que se presentan a las participantes tanto en contexto laboral como fuera de él.

Objetivos: Aprender distintos tipos de respuesta (pasiva, asertiva y agresiva) ante situaciones problemáticas y reflexionar sobre la respuesta más adecuada atendiendo a las distintas situaciones.

Material: Un folio para cada miembro del grupo con los ejemplos de situaciones.

Duración: 30 minutos aproximadamente.

Observaciones: Para una mayor reflexión y comprensión preguntar al grupo como hubieran actuado ellas ante esos ejemplos de situaciones que se presentan.

Desarrollo: Una vez que el profesional haya explicado en qué consisten las respuestas pasiva, asertiva y agresiva, reparte el folio a cada una con los ejemplos de situaciones y a continuación individualmente se leen una por una mientras piensan que tipo de respuesta es, y posteriormente se reflexiona de forma grupal.

Ejemplos de situaciones de la actividad:

Situación: Se ha acabado tu jornada laboral de ese día, y tu jefe te comenta que tienes que quedarte una o dos horas más porque hay trabajo acumulado, pero tienes que ir a recoger a tu hijo al colegio.

Respuesta: ¡Ya se lo puedes decir a otro porque no lo pienso hacer! (elevando la voz).

Situación: Un compañero de trabajo hace un comentario para ofenderte delante de más personas.

Respuesta: No dices nada, agachas la cabeza y sigues con lo que estabas haciendo.

Lectura de relato: Ejemplo de superación de dificultades (Incluida en la Sesión 7: Resiliencia, la fortaleza ante las adversidades):

Descripción: Actividad que consiste en la lectura de un relato que es un ejemplo de superación de dificultades y obstáculos, con posterior puesta en común.

Objetivos: Reflexión e iniciación para hablar de vivencias y experiencias de las participantes.

Material: Un folio para cada participante que contenga el relato de ejemplo de superación.

Duración: 60 minutos aproximadamente.

Observaciones: Animar a las participantes para que comenten sus experiencias y vivencias contando el profesional un ejemplo de experiencia de superación personal ante adversidades ya sea propia o de otra persona conocida.

Desarrollo: El profesional, en primer lugar, debe explicar que se va a leer grupalmente un texto sobre un ejemplo de superación de dificultades y obstáculos, a continuación se reparte el texto a cada miembro del grupo, y el profesional lee el texto en voz alta. Una vez terminado, se reflexiona sobre lo leído y posteriormente el profesional anima a que las participantes compartan experiencias y vivencias personales o que conozcan de otra persona que sean un ejemplo de superación de dificultades.