

Universidad de Zaragoza
Facultad de Ciencias de la Salud

Grado en Terapia Ocupacional

Curso Académico 2012 / 2016

TRABAJO FIN DE GRADO:

**ABORDAJE DEL ESTRES LABORAL EN TERAPEUTAS
OCUPACIONALES QUE TRABAJAN EN EL ÁMBITO DE SALUD
MENTAL.**

**BOARDING OF THE JOB STRESS IN OCCUPATIONAL THERAPISTS
WHO ARE EMPLOYED AT THE AREA OF MENTAL HEALTH.**

Autor/a: Beatriz Camarasa Gaimón

Director 1: José María Pérez Trullén

INDICE

| | Página |
|---------------------------------------|--------|
| Resumen | 2 |
| Introducción | 3 |
| Hipótesis | 4 |
| Objetivos | 6 |
| Metodología | 7 |
| Marcos y modelos de referencia..... | 8 |
| Desarrollo | 10 |
| Resultados del cuestionario..... | 10 |
| Programa de intervención..... | 18 |
| Consecuencias del estrés laboral..... | 18 |
| Cronograma..... | 20 |
| Desarrollo del programa | 20 |
| Conclusión | 23 |
| Bibliografía | 25 |
| Anexos | 27 |

RESUMEN:

La Terapia Ocupacional es una profesión sociosanitaria que trabaja con las personas tanto en el ámbito físico como en el personal y/o social. Dadas las características de los usuarios y el entorno en el que se trabaja, estas personas podrían tener alto riesgo de padecer estrés laboral, que puede desencadenar finalmente un síndrome denominado "burnout". En este trabajo, se realizarán varios análisis y evaluaciones, para averiguar o corroborar las causas y consecuencias que provoca el estrés laboral en estos profesionales: baja motivación, descenso de rendimiento, problemas en relaciones interpersonales, cansancio y sensación de fracaso personal entre otros.

El objetivo de este trabajo es estudiar cómo afecta el estrés laboral a estos profesionales que trabajan en el ámbito de salud mental y proponer un programa desde Terapia Ocupacional para solucionar o afrontar sus síntomas y conductas. Con ello, además, se podría mejorar la calidad de vida tanto dentro del ámbito personal como en el laboral.

Palabras clave: Estrés laboral; salud; terapia ocupacional; estresores; evaluación; burnout

Key words: Work stress; job stress; health; occupational therapy; stressor; evaluation; burnout

INTRODUCCIÓN

Según varias fuentes, el estrés laboral es una reacción de alerta y activación ante cualquier situación a la que no podríamos atender si no incrementásemos nuestra actividad cognitiva, fisiológica y conductual. Es decir, "es la respuesta de nuestro organismo cuando creemos que las demandas del medioambiente exceden a nuestras posibilidades"^{1,2,3}.

El estrés laboral se puede dividir en tres fases y para que se de lugar podrían influir tres factores²:

- La presión que experimenta la persona.
- Los medios y capacidades que la persona utiliza para hacer frente a esa situación.
- La vivencia subjetiva del estrés: es la manera de vivir dicha situación, si se afronta de manera más positiva, o más negativa.

Las fases, se dividen en:

- *Fase de reacción de alarma*: en esta fase el profesional comienza a notar síntomas fisiológicos debido a la gran carga de exigencias a las que tiene que enfrentarse tales como taquicardia, tensión muscular, dificultades para respirar, y otros.
- *Fase de resistencia*: en esta fase el profesional se intenta adaptar a la sobreexigencia del entorno. Se habitúa al exceso de esfuerzo realizado, y lo considera como una situación normalizada.
- *Fase de agotamiento*: características esenciales del estrés laboral, es decir, el sujeto se ve sometido a una presión superior a sus fuerzas y se produce agotamiento, fallando sus estrategias adaptativas. La manifestación de la ansiedad se acentúa y se opta por tomar decisiones drásticas para superar el estrés.

Dentro de estas fases, los usuarios pueden actuar de maneras diferentes debido a que no todos los individuos son iguales.

Muy relacionado con el estrés laboral está el síndrome de quemarse por el trabajo o también llamado *burnout*. Este se define como una respuesta al estrés laboral crónico que produce actitudes o sentimientos negativos hacia su propia

persona y su entorno tanto físico como social, además de sentirse emocionalmente agotado. No hay que confundir el propio estrés laboral con el síndrome de quemarse con el trabajo, ya que el estrés es un factor determinante de esta patología. Las características de estos dos factores patológicos son parecidas e incluso complementarias, pero a diferencia del estrés laboral, el burnout se centra más en estados característicos tales como: agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal^{4,5}.

Según la Encuesta de Calidad en el Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales en España en el año 2010, un 49,9% de las personas con actividad laboral manifiestan niveles altos o muy altos de estrés y un 17,4% indican niveles bajos o muy bajos. Además el nivel medio de estrés en el trabajo, clasificado por sexos es de 5,6 puntos sobre 10 en varones, y de 6 puntos sobre 10 en mujeres⁶.

Las profesiones sanitarias tienen alta probabilidad de sufrir estrés laboral y uno de los ámbitos más afectado, es el ámbito de la salud mental, en concreto los terapeutas ocupacionales ya que son profesionales que trabajan en contacto directo con los usuarios. La responsabilidad que esta profesión requiere es mayor y junto con la falta de organización, falta de motivación y el trato tan cercano con el paciente, les puede generar cambios de conducta y personalidad que les lleva a procesos de inadaptación no sólo en el trabajo, si no también con su propia familia y la sociedad, afectando también a su bienestar social^{7,8,9}.

Hay otros factores que se pueden añadir como la sobrecarga de trabajo, pacientes no cooperantes, críticas, malas relaciones con compañeros, falta de apoyo de supervisores, y dificultades con médicos y/o jefes¹⁰.

Hipótesis:

Las hipótesis que han llevado a plantear este trabajo son^{3;11}:

- Los actuales protocolos para la detección de consecuencias del estrés son muy generales y se basan en una profesión específica, abordando el estrés de la misma manera para todos los profesionales.
- Los trabajadores no son conscientes de su nivel de estrés por lo que no denuncian estos casos.

- Una intervención efectiva, puede llegar a reducir altamente el nivel de estrés en los profesionales de la salud.
- No se encuentran apenas referencias bibliográficas, ni programas desde Terapia Ocupacional que ayuden a las personas con estrés laboral.
- La Terapia Ocupacional puede aportar conocimientos y ayuda en este aspecto, ya que el ámbito laboral es un área muy importante en nuestras vidas.

OBJETIVOS

Objetivos generales:

- Elaborar una evaluación del estrés laboral complementaria a otros ámbitos profesionales que sea específica de Terapia Ocupacional.
- Elaborar un programa de intervención desde Terapia Ocupacional para abordar el estrés laboral en estos profesionales.

Objetivos específicos:

- Proporcionar herramientas para afrontar situaciones de estrés laboral.
- Mejorar las relaciones interpersonales con compañeros-jefe de trabajo.
- Disminuir patologías del sueño como insomnio, y otras dificultades en actividades de la vida diaria.
- Reducir en la medida de lo posible consecuencias de tipo psicológico causadas por el estrés laboral.
- Prevenir consecuencias o complicaciones de tipo físico.

METODOLOGÍA

Para realizar este trabajo, se ha realizado una búsqueda de información genérica sobre estrés y posteriormente concretando en estrés laboral, terapia ocupacional y salud mental. La búsqueda bibliográfica se ha realizado mediante fuentes principales como bases de datos: PubMed, Otseeker y Dialnet. Las palabras utilizadas para buscar dicha información han sido las palabras clave nombradas anteriormente en el resumen (Estrés laboral; salud; terapia ocupacional; estresores; evaluación; burnout) y palabras específicas para aumentar información sobre la intervención hipotética del programa descrita posteriormente (dinámicas de grupo, técnicas de relajación, técnicas de ahorro de energía, relación terapéutica, etc...).

También se han utilizado varios libros de la biblioteca de la Universidad de Zaragoza (Unizar), folletos, revistas y/o guías informativas sobre prevención del estrés laboral y páginas Web en relación al tema.

En cuanto al programa, se realizará en primer lugar, la evaluación y el posterior diagnóstico de los usuarios. Para ello serán necesarios profesionales tales como un psicólogo y un psiquiatra, con los cuales se colaborará posteriormente también para la intervención en los usuarios que presenten estrés laboral.

Hay muchas evaluaciones para valorar el estrés laboral desde distintas disciplinas tales como sociología, psicología y terapia ocupacional. Ver Anexo 1^{12,13}.

Tras visualizar todas las escalas encontradas, y para realizar el programa de intervención, se ha elegido la "*Entrevista del rol del trabajador*". Se ha seleccionado ésta entrevista porque identifica factores ambientales y psicosociales que influyen en el éxito laboral. Se ha modificado para que sea un cuestionario y se adapte mejor al tema en cuestión. Podrá servir así, como información complementaria a las evaluaciones y diagnóstico principal realizado por otros profesionales y para la intervención desde Terapia Ocupacional.

La evaluación se ha acortado y se han adherido respuestas dicotómicas. De esta manera su realización se hará en menor tiempo, proporcionando así, una mayor comodidad a los encuestados, favoreciendo el número de respuestas. (Anexo 2)

Para ésta adaptación del cuestionario también se ha tenido en cuenta, el marco de referencia de la American Occupational Therapy Association (AOTA)¹⁴:

- Los patrones de ejecución: hábitos rutinas, roles y rituales.
- Contextos y entornos del usuario: cultural, personal, físico, social, temporal y virtual.
- Demandas de actividad: objetos utilizados, espacio, sociedad, secuencia y tiempo, acciones requeridas, etc.

Marcos de referencia o modelos:

Para la realización de éste programa, se ha visto conveniente utilizar dos modelos:

- Modelo de ocupación humana de Gary Kielhofner. Se basa en comprender a las personas en el proceso de motivación, elección y realización de actividades o decisiones diarias. También analiza las actividades de la vida diaria y las rutinas y patrones por los que se guían los seres humanos, evalúa el desempeño e intenta explicar cómo influye la ocupación. Establece que los seres humanos se guían por 3 componentes importantes¹³:

- Volición: es la motivación hacia la ocupación.
- Habitación: es la capacidad de las personas para organizar sus vidas en patrones y rutinas establecidas.
- Capacidad de desempeño: son las habilidades tanto mentales como físicas que hacen que se realice correctamente las actividades ocupacionales.

Dentro de éste modelo se describe también el ambiente, definido como *"características físicas y sociales particulares del contexto específico en el cual se hace algo que tiene impacto sobre lo que uno hace y sobre el modo que se hace"*¹³. Por ello, hay que tenerlo muy en cuenta a la hora de valorar el estrés laboral ya que puede ser causa de éste. Todas las personas están en contacto directo con el ambiente, forman parte de él (viven en sitios físicos y/o geográficos diferentes, se basan en distintas culturas, se utilizan todo tipo de herramientas, se crean rutinas propias, etc¹³).

- Modelo de competencias: La persona y el entorno son factores que conforman la ocupación humana. La realización de actividades ocupacionales productivas da lugar a una integración en la identidad ocupacional de la persona,

aportando así satisfacción y bienestar y eficacia y eficiencia en su trabajo. Si no se planifican bien estas actividades y hay una falta de ajuste personal y del entorno puede dar lugar al estrés ocupacional.

Este modelo se basa en las competencias de la persona (destrezas, habilidades y capacidades con las que se maneja las actividades de la vida diaria y las ocupaciones vitales) y en la vulnerabilidad ocupacional (cuando la demanda de la actividad no se adapta a las necesidades personales y del entorno en que se produce)^{15,16}.

Respecto a los marcos de referencia, es importante citar el marco de la AOTA. Según éste, el trabajo es clasificado como un área de ocupación importante y necesaria en la vida de los seres humanos. Incluye desde las actividades necesarias para participar en un empleo hasta actividades de voluntariado. Para que esta área de ocupación sea llevada a cabo y no se produzca un estado de estrés laboral, es importante tener un buen rendimiento en el empleo. Esto incluye: *"habilidades y pautas de trabajo, manejo del tiempo, relaciones con los compañeros, administradores y clientes; creación, producción y distribución de productos y servicios; inicio, mantenimiento y finalización de los trabajos; y el cumplimiento de las normas y procedimientos de empleo"*¹⁴.

DESARROLLO

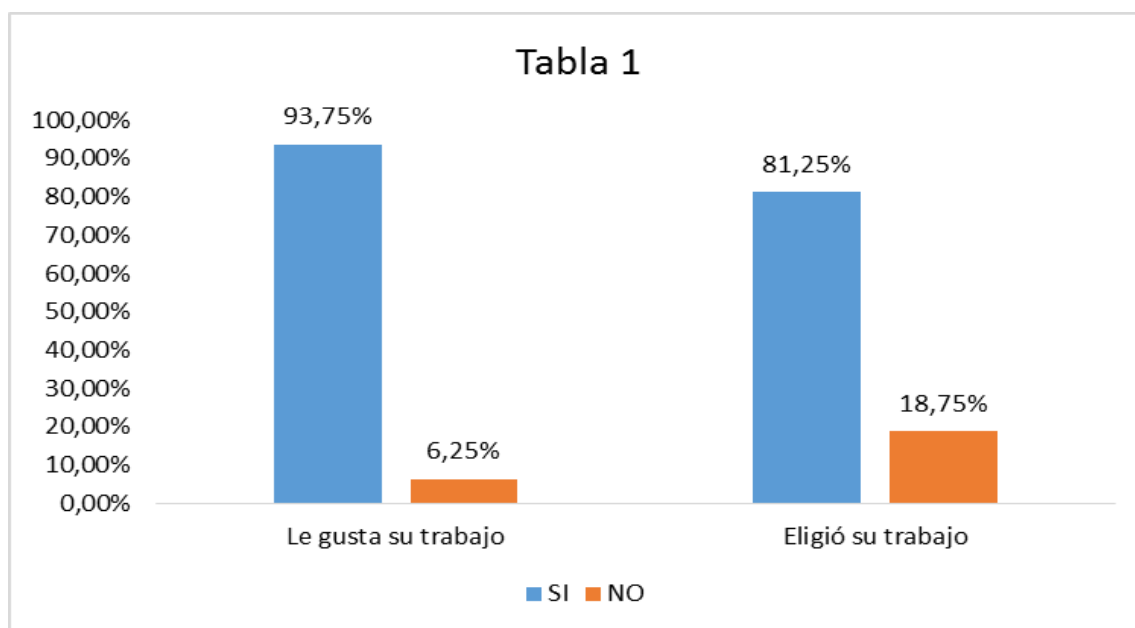
Población a la que va dirigida:

Este proyecto va dirigido los terapeutas ocupacionales que trabajan en el ámbito de salud mental y que estén en riesgo o padezcan de estrés laboral de Aragón. En primer lugar se ha de pasar la evaluación seleccionada y adaptada sobre factores que pueden producir estrés laboral y sus consecuencias a los usuarios. La muestra seleccionada ha sido de 32 terapeutas ocupacionales en edad laboral cuyas características son:

- La edad de 4 de ellos está entre los 18-25 años, 18 entre 26-35, 9 entre 36-50 y uno mayor de 50 años.
- Según los centros de trabajo a los que pertenecen, 8 trabajan en centro público y 24 en centro privado o concertado.
- Además, 4 trabajan en hospitales, 10 en centro de día, 1 en consulta, 8 en asociación, 6 en residencia corta/larga estancia, y 2 en otros centros no especificados.
- Respecto a sus jornadas laborales, 21 de ellos trabajan a jornada completa y 11 a jornada parcial.

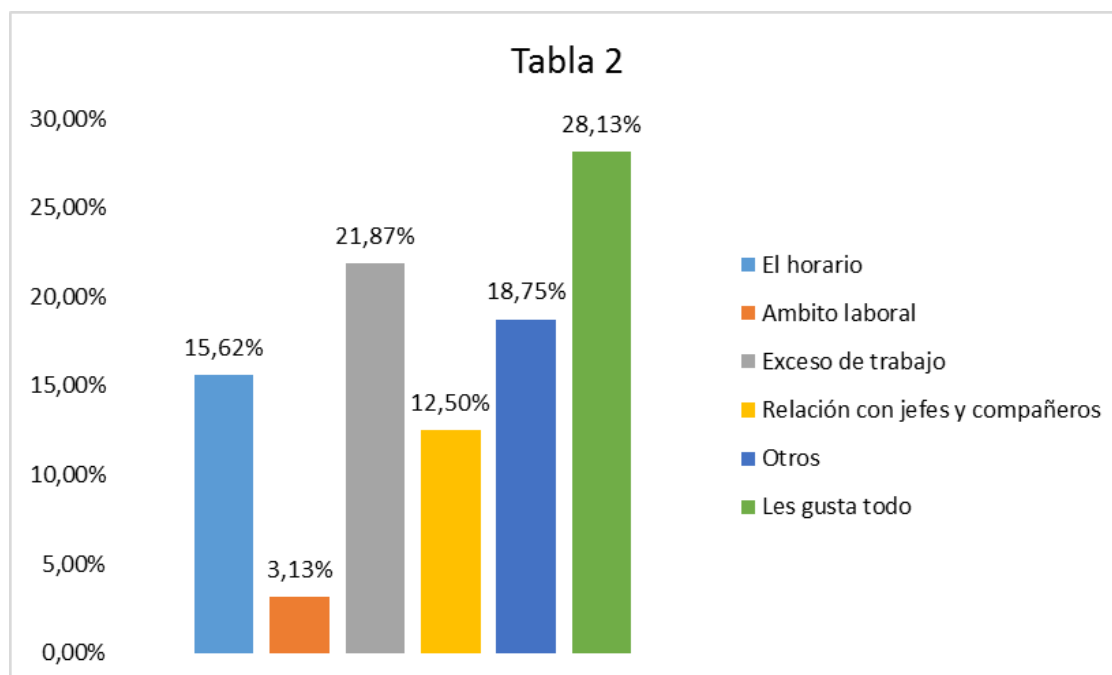
Resultados del cuestionario:

Tabla 1: Elección y satisfacción del trabajo



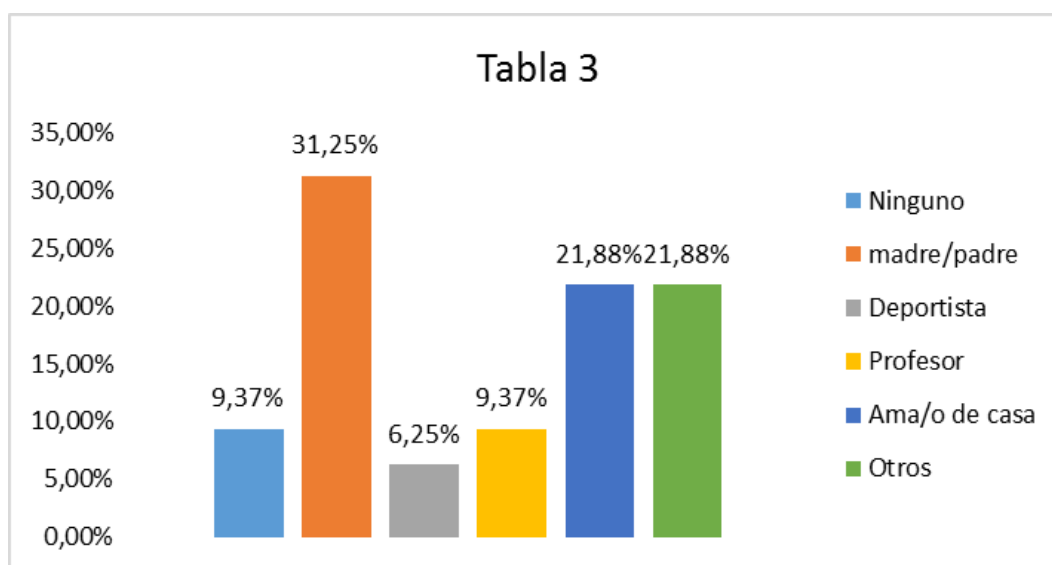
En la primera pregunta planteada el 93.75% de los encuestados respondieron que les gusta su trabajo dando el 6.25% una respuesta negativa. Respecto si eligieron su trabajo actual el 81.25% respondió afirmativamente y el 18.75% respondió que no. Estos resultados nos demuestran que no sean factores que darían lugar a estrés laboral.

Tabla 2: Problemas detectados en el puesto de trabajo



Como se puede ver en el gráfico, a un 28,13% de los usuarios les gusta todo de su trabajo. El resto de las personas indican que hay algo que no les gusta. Los porcentajes más altos son el exceso de trabajo (21.87%) y otros elementos no especificados (18.75%), siendo el ámbito laboral (3.13%) el factor que menos impacto tiene sobre dicha patología según los encuestados. Los porcentajes más altos indican que podrían influir en la aparición de estrés laboral, pudiendo intervenir en ellos mediante actividades a través de la Terapia Ocupacional.

Tabla 3: Roles desempeñados

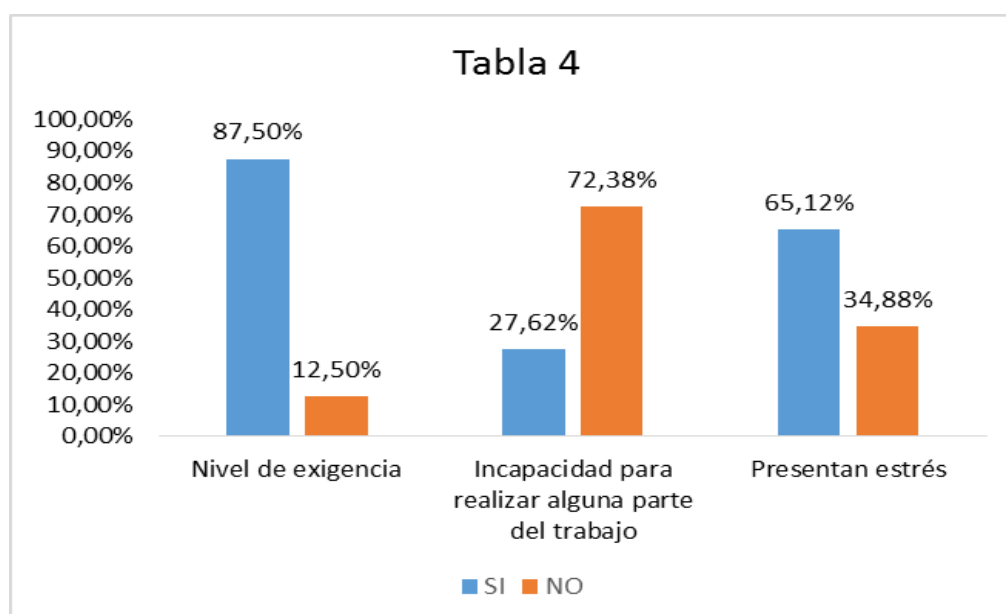


Los roles más significativos para las personas encuestados son, a parte del rol de trabajador, los siguientes:

- Madre/padre (31,25%).
- Amo/a de casa (21,87%).
- Otros (21,87%).

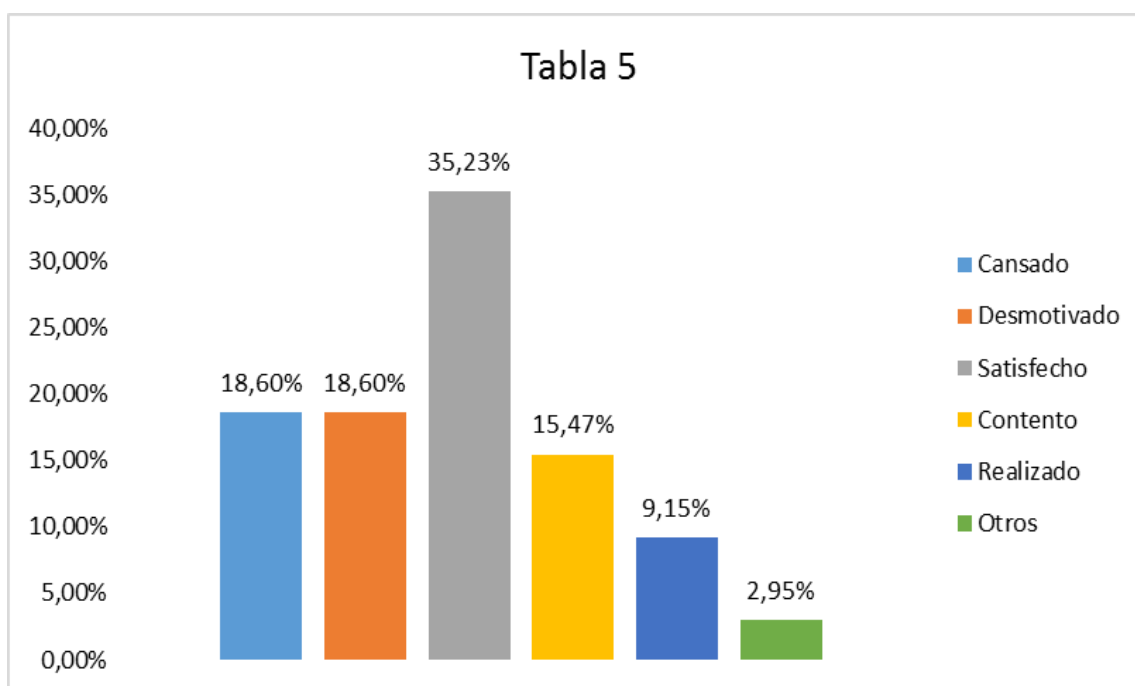
De esto se deduce que estos roles, no permiten una desconexión total del ámbito laboral por lo que se podría producir una acumulación de estrés.

Tabla 4: Estrés, exigencia, e incapacidad el en puesto de trabajo



De las personas encuestadas cabe destacar que la mayoría presentan alto nivel de estrés laboral con un porcentaje del 65.12%. Por otro lado, el nivel de exigencia con un 87,50% y, en menor medida, la incapacidad para realizar alguna parte del trabajo con un 27,62%, podría afectar negativamente al estrés.

Tabla 5: Estado de ánimo durante o tras la realización del trabajo

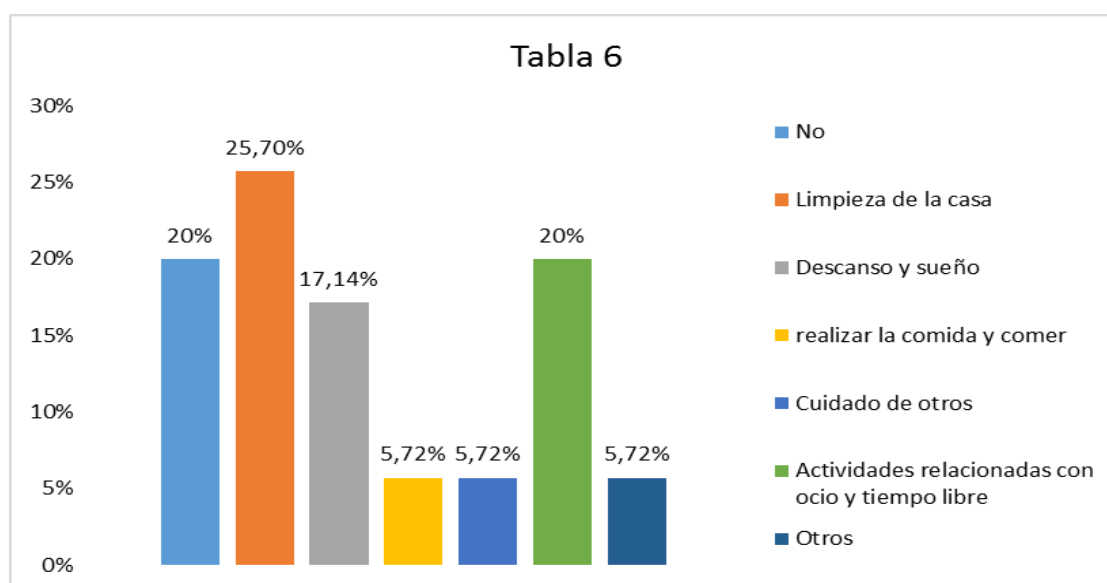


En este grafico se puede observar que durante o después de la realización del trabajo, los encuestados han indicado que:

- El 35,23% se siente satisfecho.
- El 18,60% se siente en igual medida cansado y desmotivado.
- El 15,47% contentos.
- El 9,15% realizados.

A partir de estos porcentajes no se podría deducir claramente la aparición de estrés, puesto que independiente de cómo se sientan, no serían indicadores claros de dicha patología. Cabe destacar que algunas observaciones que han hecho los encuestados es que presentan cansancio emocional debido a la dificultad del tratamiento y la frustración al trabajar en salud mental.

Tabla 6: Actividades costosas de realizar tras la jornada laboral



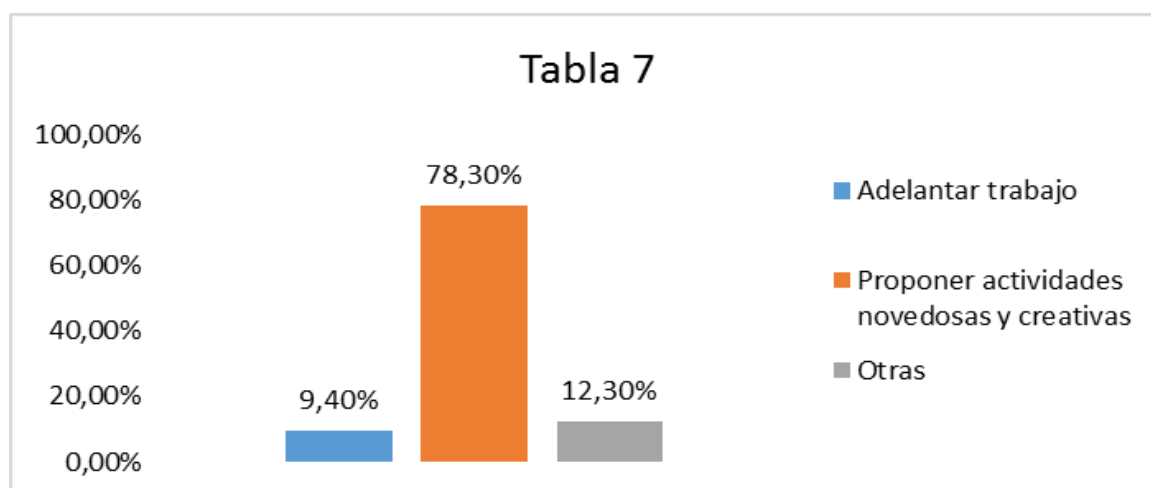
En la pregunta de qué actividades de la vida diaria les cuesta más realizar, las más seleccionadas han sido:

- La limpieza de la casa (25,70%).
- Actividades relacionadas con el tiempo libre (20%).

Estas pueden ser algunas consecuencias que provoca el estrés laboral, pudiendo ser evitadas o paliadas mediante las actividades de intervención diseñadas desde Terapia Ocupacional.

En cambio, un 20% de los encuestados, indica que no tiene dificultad para realizar ninguna actividad de la vida diaria.

Tabla 7: Propuestas de actividad en el trabajo

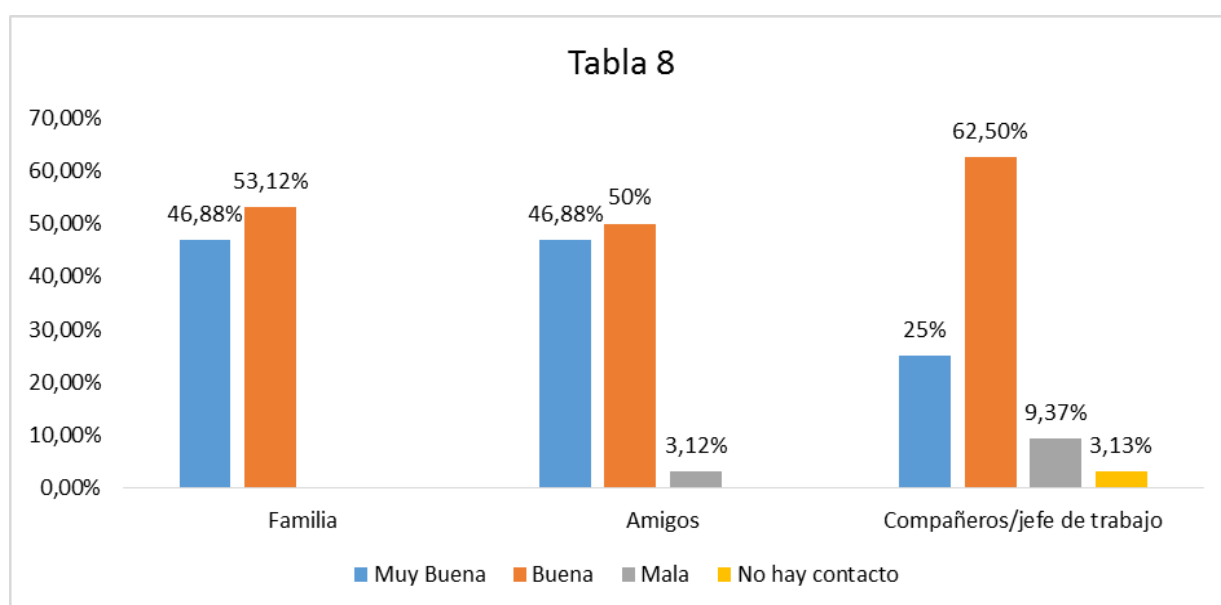


La mayoría de los usuarios sí que se suelen plantear metas en su trabajo actual, pero cabe destacar que solo 3 han sido las más nombradas:

- Proponer actividades novedosas y creativas (78,30%).
- Otras no identificadas (12,30%).
- Adelantar trabajo (9,40%).

Al proponerse estas metas para mejorar su situación laboral y la intervención con los usuarios, demuestra implicación en su puesto de trabajo, pudiendo ser una causa de estrés laboral debido a dicha implicación.

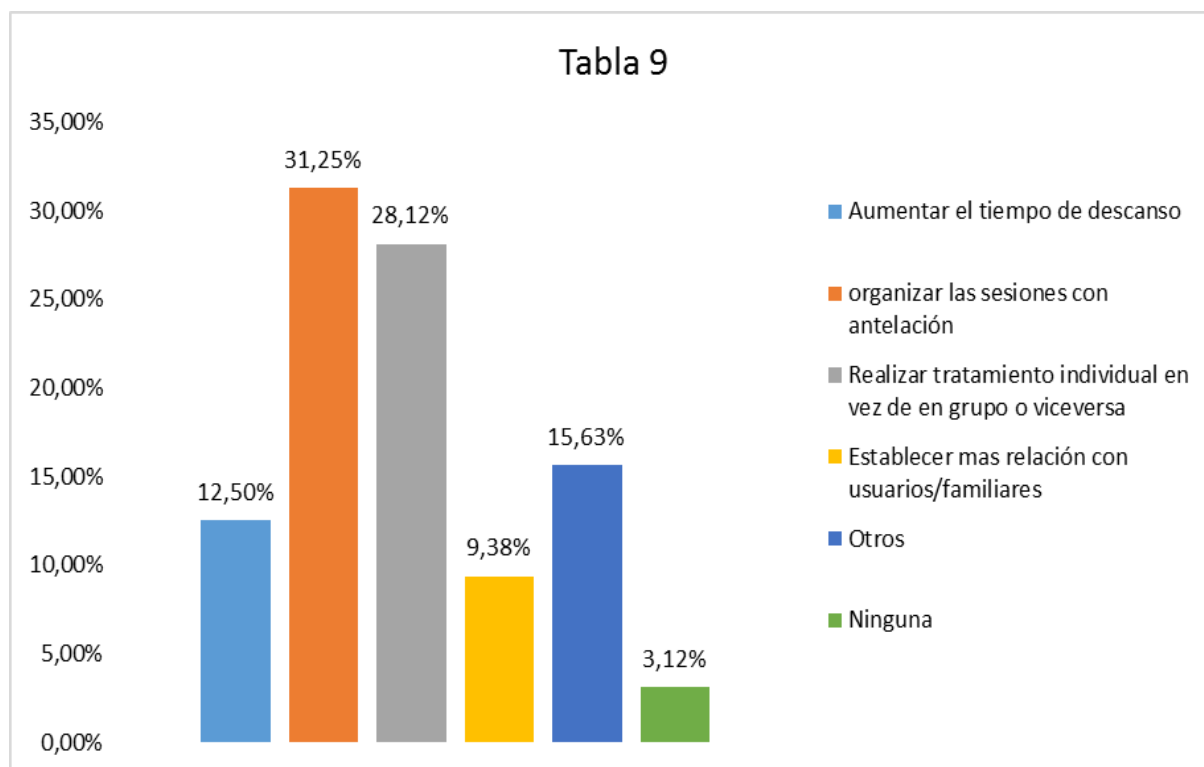
Tabla 8: Relaciones con familia, amigos y compañeros de trabajo



Respecto a las relaciones interpersonales de los usuarios con su familia, amigos y compañeros/jefe de trabajo, son en general, buenas (53,12%, 50% y 62,50%) y muy buenas (46,88%, y 25%). Sí que se ha detectado algún caso en el cual las relaciones con jefe y compañeros de trabajo resultan malas o no hay contacto alguno. Esto último sería un factor importante a trabajar mediante técnicas grupales desde Terapia Ocupacional, aunque haya pocos casos.

Algunos de los encuestados han hecho hincapié en que la relación con sus compañeros se basa en una jerarquía piramidal, siendo éste un factor que produce estrés y es susceptible de mejorar.

Tabla 9: Modificaciones deseadas en el hábitat del trabajo.

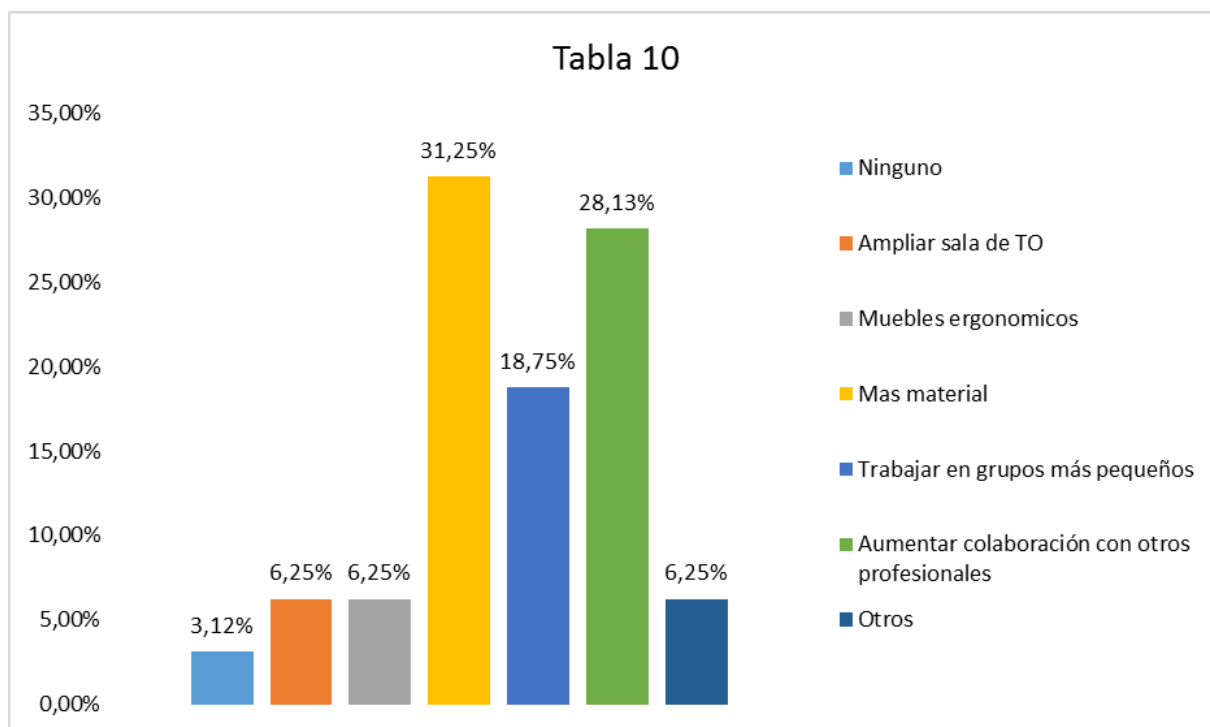


Las modificaciones que realizarían ellos mismos sobre sus hábitos de trabajo más seleccionadas son:

- Organizar las sesiones con antelación con un 31,25%.
- Realizar el tratamiento individual en vez de en grupos grandes con 26,13%.

Estos factores a trabajar podrían tratarse también mediante técnicas grupales para mejorar los hábitos de organización y tratamiento individual.

Tabla 10: Modificaciones en el entorno laboral deseadas



En cambio, los aspectos que modificarían del ámbito o entorno de trabajo más seleccionados han sido:

- Disponer de más material para trabajar (31,25%).
- Trabajar con una mayor colaboración de otros profesionales (28,13).
- Trabajar en grupos más pequeños (18,75%).

Estos factores hacen que las condiciones de trabajo puedan dar lugar a un mayor estrés laboral, ya que no son las más favorables para llevar a cabo dicha actividad. Desde Terapia Ocupacional se podría ayudar a esta situación mediante la adaptación del entorno tanto físico como social.

Tras analizar todos los resultados y visualizando los porcentajes más altos que pueden dar lugar a estrés laboral y a sus consecuencias se podrá programar la siguiente intervención hipotética.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Consecuencias del estrés laboral:

Para la realización de un programa del estrés laboral, se ha de estudiar las consecuencias que tiene éste sobre las vidas cotidianas de las personas que lo padecen. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo las consecuencias se pueden clasificar en tres tipos¹⁷:

- Consecuencias de tipo físico:

- Trastornos gastrointestinales.
- Trastornos cardiovasculares.
- Trastornos respiratorios.
- Trastornos endocrinos.
- Trastornos dermatológicos.
- Trastornos musculares.

- Consecuencias de tipo psicológico: El estrés también puede afectar al sistema nervioso, más concretamente al cerebro, por lo que se pueden producir ciertas alteraciones de conducta:

- Preocupación excesiva
- Confusión
- Pérdida de concentración
- Alteraciones en la toma de decisiones
- Incapacidad para mantener la atención
- Falta de control
- Sensación de desorientación
- Olvidos frecuentes
- Bloqueos mentales
- Intolerancia a las críticas
- Mal humor

Estas alteraciones pueden dar lugar a trastornos mentales si se alarga su duración:

- Trastornos del sueño
- Ansiedad, miedos y fobias
- Adicción a drogas y alcohol

- Depresión y otros trastornos afectivos
- Alteración de las conductas de alimentación
- Trastornos de la personalidad

Esto a su vez puede provocar problemas o deterioro de las relaciones interpersonales con la familia, amigos y compañeros de trabajo.

- **Consecuencias dentro de la empresa:** El estrés no solo afecta al individuo sino que también puede afectar a la empresa en la que trabaja, como por ejemplo:

- Elevado absentismo
- Rotación elevada de los puestos de trabajo
- Dificultades en las relaciones con los compañeros y/o jefe.
- Mediocre calidad de productos y servicios

Tras analizar estas consecuencias y compararlas con los resultados del cuestionario de estrés laboral pasado a los terapeutas ocupacionales, se ve conveniente centrar el programa en las alteraciones más frecuentes que se pueden intervenir desde el ámbito de Terapia Ocupacional: Trastornos del sueño, dificultad en la relación con compañeros, amigos y familia, alteraciones físicas generales (dolores musculares, problemas respiratorios, etc...), limpieza de la casa y otras actividades de la vida diaria y adaptación del entorno de trabajo.

Programa de actividades

El programa de actividades hipotético a aplicar, tendrá una duración de dos meses, prorrogable a otro más según la evolución de los usuarios. Estará dirigido, en éste caso a Terapeutas Ocupacionales que trabajen en un centro de salud mental y al resto de profesionales que trabajen en él. La intervención se realizará en el propio centro de trabajo.

También podrá ser útil para otras situaciones de estrés laboral en otros ámbitos profesionales, adaptándolo si es necesario.

Cronograma de actividades

| | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes |
|-----------------|--|--------|-----------|--------|--------------------------------------|
| Semana 1 | Periodo de Observación en el puesto de trabajo | | | | |
| Semana 2 | Actividades individualizadas | | | | Actividad grupal: dinámicas de grupo |
| Semana 3 | Actividades individualizadas | | | | Actividad grupal: Charla informativa |
| Semana 4 | Actividades individualizadas | | | | Actividad grupal: dinámicas de grupo |
| Semana 5 | Actividades individualizadas | | | | Actividad grupal: charla informativa |
| Semana 6 | Puesta en práctica de las actividades aprendidas/Seguimiento | | | | |
| Semana 7 | Puesta en práctica de las actividades aprendidas/Seguimiento | | | | |
| Semana 8 | Reevaluación | | | | |

Desarrollo del programa:

1. Sesiones de observación: En este periodo de tiempo la intervención se basará en la observación directa de la realización del trabajo, en los distintos profesionales del centro. Se registrarán las actividades y tareas que llevan a cabo, la actitud del trabajador, relaciones interpersonales con compañeros, etc. Se utilizará como herramienta a seguir el análisis de la actividad (se debe tener en cuenta tanto los componentes motores, sensoriales, cognitivos, y psicosociales, así como las características del entorno físico y social). Se

elaborará posteriormente un plan de trabajo con el usuario, acordando objetivos y actividades a mejorar. De ésta forma el usuario mantendrá una participación activa en la intervención.

El observador (Terapeuta Ocupacional) debe conocer con anterioridad la misión general de cada puesto de trabajo y no interferir en los distintos procesos del trabajador.

Si fuera necesario, para conseguir mayor información podrían pasarse también cuestionarios a cada trabajador.

2. Sesiones de intervención: Tras corroborar y analizar aquellas actividades causantes de estrés laboral se pasará a realizar distintos ejercicios en el propio puesto de trabajo con ayuda del terapeuta y a proporcionar las herramientas adecuadas para mejorar la actividad laboral de cada trabajador. Las actividades, serán la mayor parte individualizadas, pero también se realizarán actividades grupales.

➤ Actividades individuales:

- Técnicas de ahorro de energía: Se trabajará para ello el posicionamiento, movimientos y la respiración llevados a cabo en el trabajo¹⁸:
 - Tomar frecuentes descansos
 - Priorizar actividades
 - Planificación anticipada
 - Establecer un ritmo más lento y constante para actividades pesadas
 - Utilizar el espacio eficientemente
 - Adoptar posturas correctas
 - Utilizar un equipo adaptado
- Pautas sobre la relación terapéutica: Se aconsejará a los usuarios una manera más adecuada de tratar con sus clientes, para evitar el apego o por el contrario el distanciamiento con éstos. (Anexo 3)¹⁹.
- Técnicas de relajación: Este taller está basado principalmente en las técnicas de relajación de dos autores. Cada día se propondrán diferentes ejercicios para alcanzar una relajación total de la persona y con el objetivo de que aprendan la manera de autogestionar su

relajación y afrontar situaciones de estrés laboral. Se aumentará así su calidad de vida y bienestar²⁰. (Anexo 4)^{20,21}.

➤ Actividades grupales:

- Dinámicas de grupo: En este taller se realizarán distintas actividades de manera grupal para que los usuarios interactúen entre ellos, se apoyen unos con otros y se entrenen en técnicas para saber afrontar distintas consecuencias producidas por el estrés laboral. Algunas de las actividades serán: role-playing (cambio de roles), Brainstorming (tormenta de ideas), ejercicios grupales de autoconocimiento, etc ²². (Anexo 5)²².
- Charlas informativas sobre técnicas de ahorro de energía, simplificación de actividades y medidas higiénico-dietéticas: Esta actividad, se realizaría durante un par de horas, una vez al mes y para todos los profesionales del centro. Se prestará información relacionada con técnicas que podrían ser útiles a la hora de realizar actividades de la vida diaria y otros hábitos de las personas afectadas con estrés laboral. Intentando de ésta manera, mejorar trastornos como por ejemplo el insomnio, y actividades como la limpieza de la casa, cuidado de otros y realización de la comida. Además, colaborarán también otros profesionales especialistas en éstas técnicas para ampliar conocimientos y hábitos adecuados en nuestro día a día.

3. Sesiones para la puesta en práctica: En este periodo, el trabajador deberá poner en práctica las pautas y ejercicios realizados durante el periodo anterior de manera individual, sin ayuda del terapeuta ocupacional. El Terapeuta, realizará un seguimiento, para ver cómo se desenvuelve independientemente el trabajador y se irá retirando progresivamente.

4. Reevaluación: Para terminar la intervención, se deberá realizar una reevaluación para ver si el usuario ha conseguido mejoras en su calidad de vida en relación al estrés laboral. Si el objetivo ha sido logrado, se podrá dar de alta al usuario en el programa. En caso de lo contrario, se volverá a realizar el proceso, modificando los aspectos necesarios según las necesidades del usuario.

CONCLUSIONES

El estrés laboral, es una patología muy común en todas las profesiones, sobre todo las relacionadas con el ámbito de la salud. Más concretamente, en este trabajo se ha demostrado que los Terapeutas Ocupacionales que trabajan en salud mental, están en frecuente contacto con factores que les produce estrés laboral. Estos factores podrían ser: el horario laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo, el exceso de trabajo, compaginar el trabajo con otros roles como los de madre/madre, excesiva exigencia sobre ellos mismos, etc...

El estrés laboral también puede producir algunas consecuencias en la vida diaria de éstos profesionales como problemas en el ámbito de descanso y sueño, para realizar actividades de la vida diaria como la limpieza de la casa, preparación de la comida, cuidado de otros, ocio y tiempo libre, etc...

En el trabajo se ha analizado todos estos datos y se ha visto la necesidad de realizar un programa hipotético, de corta duración para proporcionar apoyo y ayuda a estos profesionales para disminuir la frustración, el cansancio emocional, y aumentar su calidad de vida, sabiendo afrontar situaciones de estrés laboral.

Este programa demuestra que sí que sería posible realizar actividades desde Terapia Ocupacional. Pretende, en este caso, apoyar y promover actividades basadas en la ocupación para afrontar el estrés laboral. Por ello, podría ser una opción adecuada para el tratamiento de ésta patología, no solo en el ámbito de salud mental sino que podría ser aplicable a muchos otros y a otras profesiones.

Durante la realización del trabajo se han encontrado algunas complicaciones debido a que no se ha encontrado gran cantidad de bibliografía relacionada con el estrés laboral y la Terapia Ocupacional. Además el tiempo y la extensión determinada para realizarlo, no ha permitido especificar y profundizar más el tema.

Por otro lado, esta complicación se convierte en lo que respecta a mi formación y mi futuro como Terapeuta Ocupacional, en una ventaja debido a que

he aumentado mis conocimientos sobre un tema que no se suele tratar en ésta profesión. Además con este trabajo se ha podido demostrar que hay otros ámbitos (en éste caso el estrés laboral) en el que los Terapeutas Ocupacionales pueden trabajar; y que ellos mismos pueden presentar dicha patología y por tanto necesitar los servicios de otros Terapeutas especializados en éste tema.

Por último agradecer a todas aquellas personas que me han prestado su ayuda para la mejor realización de éste trabajo: entre ellos al colegio oficial de Terapeutas Ocupacionales de Aragón (COPTOA) por difundir la encuesta realizada, a aquellos Terapeutas Ocupacionales que dedicaron una parte de su tiempo para rellenarla y a profesores y otros Terapeutas que han respondido a mis preguntas o me han facilitado información.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ansiedadystres.org. Salud | Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS [Internet]. 2016 [consultado el: 24/2/2016]. Disponible en: <http://ansiedadystres.org/salud>
2. Bosqued M. ¡Que no te pese el trabajo!: Cómo combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral: mobbing, estar quemado, tecnoestrés.. España: Gestión2000; 2005.
3. Marente J.A.A. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. España: Revista Iberoamericana de educación: 2006 ;39 (3).
4. Hernández Pérez J. Guía de gestión del estrés laboral. Navarra: Thomson-Aranzadi; 2010.
5. Gil Monte P. Síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome del burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención [Internet]. 2001 [consultado el: 24/2/2016]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-Monte/publication/
6. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo [Internet]. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2010 [consultado el 25/03/2016]. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm>
7. Bassett H, Lloyd, C. Occupational therapy in mental health: Managing stress and burnout. 2001; 64 (8): 406-411.
8. Marine A, Ruotsalainen J, Serra C, Verbeek J. Preventing occupational stress in healthcare workers. Cochrane Database of Systematic Reviews. 2006; (4)
9. Lloyd C, king, R. work related stress and occupational therapy. Occup ther Int. 2001; 8 (4):227-243.
10. Motowidlo S, Manning M, Packard J. S. Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance. Journal of Applied Psychology. 1986; Vol.71 (4): 618-629
11. Ruotsalainen J, Serra C, Marine A, Verbeek J. Systematic review of interventions for reducing occupational stress in health care workers: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health; 2008 [Consultado en 26/2/2016]; 34 (3):169-178.

12. Merin Reig J, Cano Vindel A, Tobal M. El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. Ansiedad y Estrés [Internet]. 1995 [consultado el 27-Marzo-2016];1(2º-3º):113-130. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195267>
13. Kielhofner G. Modelo de ocupación humana. Buenos Aires; Madrid [etc.]: Médica Panamericana; 2011.
14. American Occupational Therapy Association. Occupational therapy practice framework: Domain and process. Am J Occup Ther: 2014; 68..
15. Sanchez O., Polonio B., Pellegrini M. Terapia Ocupacional en salud mental: Teoría y técnicas para la autonomía personal. Buenos Aires: Medica Panamericana; 2013.
16. Costa M., Lopez E. La psicología comunitaria: un nuevo paradigma. PDP [Internet]. 1982 [Consultado en 3-Junio -2016]; 2: Disponible en: <http://www.papelesdel psicologo.es/vernumero.asp?id=29>
17. Del Hoyo Delgado, M. Documentos divulgativos estrés laboral. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Edita: Instituto Nacional de Seguridad en el trabajo. Madrid.
18. Baltimore, MD. Trombly CA. Occupational therapy for physical dysfunction: Williams & Wilkins; 2014;7.
19. Blesedell Crepeau, E. Cohn, L. Boyt Schell, B. Willard & Spackman: Terapia ocupacional. 11ª Edición. Buenos Aires, Argentina: 2011.
20. Bernaldo de Quirós M. Psicomotricidad: Guía de evaluación e intervención. Madrid: piramide. 2012; capítulo 6: 117-127
21. Bernstein, D. A., Borkovec, T. D. Progressive relaxation training: A manual for the helping professions. Champaign, IL: Research Press. 1973
22. Margallo Ortiz de Zárate, P. Gª. Ejercicios grupales humanistas: descripción, análisis y adaptación. En: Editor del libro. Manual de dinámica grupal en terapia ocupacional. 1ª Edición. España: Aytona Tosa S.L; 2008. Pags 65-148.

Anexo 1: Evaluaciones

Algunas de las evaluaciones o escalas validadas encontradas, que analizan el estrés laboral, según distintas disciplinas son^{12,13}:

| Disciplina | Cuestionario | Características |
|-------------------|---|--|
| Sociología | Maslach Burnout Inventory | Analiza el estrés laboral que da lugar al síndrome de quemarse por el trabajo o "burnout". |
| Psicología | Occupational Stress Inventory. | Evalúa las fuentes que producen el estrés. |
| | Work Stress Inventory Scale. | Valora las estructuras sociales del propio puesto de trabajo |
| | Ways of Coping y COPE inventory. | Evalúan las estrategias de afrontamiento ante la situación de estrés |
| | Inventario de Valoración y Afrontamiento. | Valora situaciones laborales estresantes y las estrategias de afrontamiento de éstas. |
| | Cuestionario de satisfacción laboral. | Valora el grado de satisfacción por la tarea realizada, según: salario; pertenencia al grupo y estatus e implicación en la empresa... |
| | Cuestionario sobre el estrés en el lugar del trabajo. | Evalúa variables como las exigencias del trabajo, condiciones de empleo, apoyo de otros profesionales, capacidades de decisión, y utilización de éstas |

| | | |
|--------------|--|---|
| | Escala de Apercepción del estrés. | Escala general del estrés en ancianos, en situaciones laborales, en la conducción y en situaciones vitales. |
| Otros | Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS | |
| | SCOPE. | Valora los desencadenantes del estrés y las estrategias positivas como las negativas |

Además, existen otras escalas, desde Terapia Ocupacional, que podrían servir indirectamente, para saber cómo afecta el estrés laboral en las diferentes áreas ocupacionales de las personas. Algunas de ellas son:

| Disciplina | Cuestionario | Características |
|----------------------------|---|--|
| Terapia Ocupacional | Registro de actividad del NIH (NIH Activity Record) | Evalúa conceptos como los hábitos, roles, valores, intereses y causalidad personal reflejados en las rutinas, la capacidad de desempeño... |
| | Cuestionario Ocupacional | Valora también hábitos, roles, valores, intereses, y causalidad personal reflejados en la rutina |
| | Evaluación de circunstancias Ocupacionales | Evalúa Valores, intereses, causalidad personal, roles, hábitos, desempeño, y medio ambiente |
| | Entrevista del rol del trabajador (WRI) | Evalúa la causalidad personal, valores, intereses, roles, hábitos, percepción del trabajo y el medio ambiente. |

| | | |
|--|--|---|
| | | |
| | <p>Escala de impacto ambiental Laboral</p> | <p>Valora el medio ambiente físico y las formas ocupacionales y sociales en el medio social</p> |

ANEXO 2

Cuestionario de estrés laboral en Terapeutas Ocupacionales que trabajan en el campo de Salud Mental.

Esta encuesta está realizada con el fin de ver que factores pueden provocar estrés laboral y que áreas de la vida diaria pueden estar más afectadas. Es parte de una evaluación para un trabajo de fin de grado de Terapia Ocupacional: "Abordaje del estrés laboral en Terapeutas Ocupacionales que trabajan en el campo de Salud Mental". Los resultados son confidenciales y anónimos, de uso exclusivo para el estudio.

Conteste con la mayor sinceridad posible. Gracias por su colaboración.

Puede comenzar:

1. Edad:

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-50
- ☐ Más de 50

2. Su centro de trabajo es de carácter:

- ☐ Público
- ☐ Privado/Concertado

3. Su centro de trabajo es:

- ☐ Hospital
- ☐ Centro de Día
- ☐ Consulta
- ☐ Asociación
- ☐ Centro especial de empleo
- ☐ Residencia corta/larga estancia
- ☐ Otros

4. Su jornada laboral es:

- ☐ Completa
- ☐ Parcial

Tras completar los primeros datos, conteste a las siguientes preguntas:

5. ¿Le gusta su trabajo?

- Si
- No

6. ¿Qué es lo que más le disgusta de su trabajo?

- El horario
- El ámbito laboral (Salud Mental)
- El exceso de trabajo
- La relación con jefes/compañeros de trabajo
- Otros...
- Me gusta todo

7. ¿Elegió usted su trabajo actual?

- Sí
- No

8. ¿Que roles desempeña a parte del de trabajador? Marque solo el más significativo para usted.

- Ninguno
- Madre/Padre
- Cuidador
- Deportista
- Profesor
- Ama/o de casa
- Otros

9. ¿Tiene usted alto nivel de exigencia para su desempeño en el trabajo?

- Si
- No

10. ¿Se siente incapaz de realizar alguna parte de su trabajo?

- Si
- No

11. ¿Está usted estresado durante o después de la realización de su trabajo?

- Si
- No

12. ¿Cómo se siente después de la realización de su trabajo?

- Cansado
- Desmotivado
- Indiferente
- Satisfecho
- Contento
- Realizado
- Otros

13. ¿Le cuesta realizar alguna actividad de su vida diaria? En caso de que sí, ¿Cual es la más afectada?

- No
- La limpieza de la casa
- Descanso y sueño
- La realización de la comida y comer
- El cuidado de otros (Madre/Padre/Hijos...)
- Actividades relacionadas con el ocio y tiempo libre
- Otros

14. ¿Se plantea metas en su trabajo? En caso de que sí, ¿Cuales?

- No
- Si, adelantar trabajo
- Si, proponer actividades novedosas y creativas
- Si, conseguir promociones/reconocimientos
- Si, hacer mi trabajo lo más rápido posible
- Si, otras

15. ¿Ha tenido promociones u otro tipo de reconocimientos en su trabajo?

- Si
- No

16. ¿Cómo es actualmente la relación con sus amigos?

- Buena
- Muy Buena
- Mala
- No hay contacto

17. ¿Y con su familia?

- Buena
- Muy buena
- Mala
- No hay contacto

18. ¿Qué relación tiene usted con su jefe y compañeros de trabajo?

- Buena
- Muy buena
- Mala
- No hay contacto

19. ¿Qué modificaciones haría respecto a sus hábitos de trabajo?

- Aumentar el tiempo de descanso
- Organizar las sesiones con antelación
- Realizar el tratamiento individual en vez de en grupo o viceversa
- Establecer más relación con usuarios y familiares
- Otros
- Ninguna

20. ¿Qué aspectos podrían ser modificados en su ambiente de trabajo?

- Ninguno
- Ampliar la sala de Terapia Ocupacional
- Muebles más ergonómicos
- Disponer de más material para trabajar
- Mejorar la luz y temperatura de la sala
- Trabajar en grupos más pequeños
- Aumentar la colaboración con otros profesionales
- Otros

21. ¿Le gustaría trabajar en otro ámbito de trabajo que no sea Salud Mental?

- Si
- No

22. Si creen necesario proporcionar más información relacionada con el estrés laboral o poner observaciones, pueden hacerlo aquí:

Muchas gracias por su colaboración, que tenga un buen día.

ANEXO 3: RELACIÓN TERAPEUTICA

La relación terapéutica es un pilar fundamental y central en la Terapia Ocupacional. Es la habilidad para establecer un contacto adecuado con el usuario, es decir la manera de interactuar con éste para alcanzar un fin.

Según Fay y March, algunas de las directrices a tener en cuenta para conseguir una relación terapéutica son¹⁹:

- “estimular y dar esperanza, alentando el deseo en el paciente de ponerse bien.
- Ser comprensiblemente empático.
- Ser amistoso y sincero.
- Ser impersonalmente personal.
- No mostrar alarma horror ni pena.
- No discutir, ser un buen oyente.
- No hablar de temas tristes o angustiosos.
- No mostrar prejuicios raciales, religiosos o políticos.”

Además hay que tener en cuenta las distintas fases de la relación Terapéutica¹⁹:

1. Fase 1: Desarrollo de la relación (entrada en el mundo vital del otro/a)
Estrategias: “Honrar la dignidad del cliente; demostrar voluntad de experimentar la pena, la desesperación y la esperanza del cliente; cumplir el nivel de intimidad deseado del cliente”.
2. Fase 2: Establecimiento de la confianza
Estrategias: “Crear confianza pasando tiempo, brindando información y asegurando la elección del cliente; transmitir las mejores opciones de practica dentro del entendimiento de las prioridades del cliente”.
3. Fase 3: Desarrollo de una asociación cooperativa.
Estrategias: “En el rol del firmante del pacto, compartir el difícil camino hacia el conocimiento y la competencia”.
4. Fase 4: Mantenimiento de una relación terapéutica
Estrategias: “A medida que la fiabilidad y la confianza se profundizan, los roles terapéuticos, las estrategias y las actividades cambian; el cliente fluctúa entre la necesidad de afiliación y la necesidad de autonomía”.

5. Fase 5: La relación perdura

Estrategias: "La relación persiste una vez que termina la terapia; el cliente es tenido en mente"

La intervención de ésta parte se basará en las fases y en aquellas actitudes e interacciones más adecuadas para conseguir la mejor relación con el usuario (Escucha activa, respeto, autenticidad, confianza, proximidad, autorrevelación y empatía). Se darán las pautas necesarias durante la realización del trabajo.

ANEXO 4: Programa de ejercicios de relajación

1. Jacobson: Según este autor ésta técnica consiste en conseguir a partir de la relajación muscular una relajación mental (tensionar y relajar al usuario alternativamente los grupos musculares distintos).

Como objetivo principal, la relajación de Jacobson pretende que el usuario sepa identificar señales musculares de tensión y llevar a cabo su relajación mediante las técnicas aprendidas en las sesiones.

Según Jacobson se realizarán los siguientes ejercicios divididos en diferentes grupos musculares:

- Recorrido pormenorizado de los diferentes grupos musculares con ejercicios de tensión y relajación, hasta llegar a una relajación a partir del recorrido mental de las diferentes partes del cuerpo.
- Recorrido abreviado según siete grupos musculares: músculos del brazo dominante, brazo no dominante, músculos de la cara, músculos de la garganta, músculos del pecho, hombros, espalda y abdomen, músculos de la pierna dominante y finalmente de la no dominante.
- Recorrido de las grandes partes: En este recorrido los ejercicios se realizan según cuatro grupos musculares. Brazos - cara- tronco y piernas.

Al final de cada uno de los ejercicios anteriores y antes de pasar a la siguiente fase, se realiza una relajación mediante un recorrido mental por las zonas que se han relajado y movilizándolo poco a poco el cuerpo.

Cuando la persona es capaz de relajarse a través de un recorrido mental de las diferentes partes del cuerpo, se pasa a la "generalización". Esta fase consiste en conseguir esta relajación mental en una serie de circunstancias diferentes que suelen ser menos favorables.

El objetivo final es que la persona consiga realizar la relajación mediante un recorrido mental mientras se realiza otra actividad al mismo tiempo. Esta fase es llamada relajación diferencial.

Los ejercicios se realizan 2 o 3 veces seguidas alternativamente con un periodo de relajación de 30 segundos.

2. Schulz: Trata de conseguir la desconexión general del organismo mediante diferentes ejercicios de mente-cuerpo. Es decir, el ejercicio mental, dará lugar al cambio corporal y sensaciones corporales típicas. La práctica del Entrenamiento Autógeno comprende dos ciclos. El usuario debe adoptar una postura cómoda, cerrar los ojos y conseguir un estado de reposo y sintonizar una frase: "Estoy completamente tranquilo".

- Ciclo inferior: consta de 6 etapas.
 - Relajación muscular: se trata de inducir (en actitud de reposo y tranquilidad) la sensación de peso primero al brazo derecho y después al izquierdo. Se va extendiendo por todo el cuerpo y finalmente tiene que repetir la frase *"todo el cuerpo pesa"*.
 - Relajación vascular: se trata de lograr sensación de calor. Empezando por el brazo derecho y extendiéndose por todo el cuerpo. Finalmente repite la frase *"todo el cuerpo pesa y está caliente"*.
 - Regulación cardíaca: el objetivo es conseguir una situación de tranquilidad y estabilidad para poder percibir las sensaciones del ritmo cardíaco. Se repite la frase *"mi corazón late tranquilo y fuerte"*.
 - Regulación respiratoria: consiste en el control de la respiración. Se utiliza la frase *"mi respiración es tranquila"*.
 - Regulación de los órganos abdominales: se pretende sentir en la zona abdominal la sensación de calor intenso y fluido. La frase a repetir es *"mi plexo solar irradia calor"*.
 - Regulación de la región cefálica: hay evitar una excesiva relajación vascular en la zona de la cabeza o región cefálica. Tratamos de influir la sensación de frescor en esta zona. Se dice *"mi frente está agradablemente fresca"*.
- Ciclo superior: consta de 7 ejercicios. Para pasar a este ciclo se tiene que dominar de forma segura el ciclo inferior. Son ejercicios de concentración e imaginación. Cada ejercicio dura entre 5 y 15 minutos. Se realizan sucesivamente.

ANEXO 5: Dinámicas de grupo

El “**Cambio de roles**”, consiste en asignar a cada usuario un rol diferente, de manera que cada uno disponga de un papel que deberán interpretar en grupo, creando una situación donde sean capaces de ponerse en el lugar de otro, y con ello conseguir un mejor ambiente de grupo y así disminuir los posibles conflictos. A través de esta técnica se pueden conocer más profundamente actitudes y decisiones que los seres humanos toman en distintas situaciones o momentos, y cómo influyen en los ámbitos en éste caso en el laboral.

“**Brainstorming (tormenta de ideas)**”: ésta dinámica consiste en dejar actuar a los usuarios con total libertad en un clima informal para expresar todo aquello que se les ocurra. El Terapeuta debe de concretar el tema (en este caso serán temas relacionados con el ámbito laboral) y posteriormente los participantes expondrán sus ideas y puntos de vista sin restricciones. Finalmente se sacarán las mejores conclusiones y así resolver los problemas expuestos entre todos.